

Bundel - MGR - Algemeen Bestuur van 30 maart 2023

- 1 Opening en vaststellen agenda (bijlage 0)
Concept agenda AB 30 maart 2023 .pdf
- 2 Mededelingen en ingekomen stukken
Planning raadsbijeenkomsten
- 3 Verslagen
Concept verslag AB 10 December 2020
- 3.a Ter vaststelling: Verslag AB 8 december 2022 (bijlage 1)
bijlage 1 Concept notulen AB vergadering 8 december 2022 voor het AB 30 maart 2023.pdf
- 4 Jaarrekening 2023 MGR
- 4.a Toelichting accountant op accountantsverslag (bijlage 2)
bijlage 2 accountantsverslag MGR 2023-03-03 voor AB 30 maart 2023.pdf
- 4.b Voorlegger jaarstukken 2022 (bijlage 3)
bijlage 3 voorlegger jaarverslag en jaarrekening 2022 voor AB van 30 maart 2023.pdf
- 4.c Concept jaarverslag en jaarrekening (bijlage 4)
Bijlage 4 Jaarverslag_Jaarrekening MGR 2022 (versie 20 mrt 16.00u).pdf
- 5 Toelichting voorzitters bestuurscommissies adviezen (mondeling)
- 5.a Jaarrekening 2022
- 5.b Begrotingswijziging 2023
- 5.c Meerjarenbegroting 2024-2027 met programmaplan 2024
- 5.d Overige ontwikkelingen
- 6 Programmaplan en begroting 2023 en 2024 e.v.
- 6.a Voorlegger (bijlage 5)
bijlage 5 voorlegger concept begrotingswijziging 2023 en meerjarenbegroting 2024 - 2027 voor AB van 30 maart 2023.pdf
- 6.b Concept programmaplan en begroting (bijlage 6)
bijlage 6 begroting 2024 ev (versie 20 mrt 16.00u).pdf
- 7 Aanbiedingsbrief jaarstukken en kaderbrief
- 7.a Voorlegger (bijlage 7)
Bijlage 7 voorlegger concept kaderbrief voor AB van 30 maart 2023.pdf
- 7.b Concept aanbiedingsbrief en kaderbrief (bijlage 8)
bijlage 8 Concept aanbiedingsbrief en kaderbrief AB 30 maart 2023.pdf
- 8 Wet GR
- 8.a Terugkoppeling raadsinformatiebijeenkomst 27 maart 2023 (mondeling)
- 8.b Voorlegger (bijlage 9)
bijlage 9 wijziging regeling MGR voor AB 30 maart 2023.pdf
- 8.c Concept wijzigingsvoorstel regeling MGR (bijlage 10)
bijlage 10 concept wijzigingsbesluit MGR Sociaal Domein voor AB 30 maart 2023.pdf
- 8.d Bijlage 1: Was wordt lijst (bijlage 11)
bijlage 11 bijlage 1 bij wijzigingsbesluit - was wordt lijst MGR Regeling voor AB 30 maart 2023.pdf
- 8.e Bijlage 2: integraal gewijzigde regeling (bijlage 12)
bijlage 12 Bijlage 2 integrale regeling bij wijzigingsbesluit voor AB 30 maart 2023.pdf
- 8.f Memo gesprek voorzitters bestuurscommissies en MGR (bijlage 13)
bijlage 13 terugkoppeling overleg voorzitter bestuurscommissies 12-1-2023.pdf
- 9 Voorstel raadsinformatiebijeenkomsten (mondeling)
- 10 Rondvraag
- Welke gemeente biedt de mogelijkheid om gezamenlijk op te trekken bij invulling van taken in de bedrijfsvoering bijv. rol van Privacy Officer en Functionaris Gegevensbescherming.
- 11 Sluiting



AGENDA

Overleg : **Algemeen Bestuur MGR SDCG**

Datum : **30 maart 2023**

Tijd : **9.30 – 11.00 uur**

Plaats : **Westervoort, vergaderzaal 4**

AGENDAPUNTEN

- 1. Opening en vaststelling agenda**
Welkom accountant – voor agendapunt 4
- 2. Mededelingen en ingekomen stukken**
- 3. Verslagen**
 - a. Ter vaststelling: Verslag AB 8 december 2022 bijlage 1
- 4. Jaarrekening 2023 MGR**
 - a. Toelichting accountant op accountantsverslag bijlage 2
 - b. Voorlegger jaarstukken 2022 bijlage 3
 - c. Concept jaarverslag en jaarrekening bijlage 4
- 5. Toelichting voorzitters bestuurscommissies adviezen** mondeling
 - a. Jaarrekening 2022
 - b. Begrotingswijziging 2023
 - c. Meerjarenbegroting 2024-2027 met programmaplan 2024
 - d. Overige ontwikkelingen
- 6. Programmaplan en begroting 2023 en 2024 e.v.**
 - a. Voorlegger bijlage 5
 - b. Concept programmaplan en begroting bijlage 6
- 7. Aanbiedingsbrief jaarstukken en kaderbrief**
 - a. Voorlegger bijlage 7
 - b. Concept aanbiedingsbrief en kaderbrief bijlage 8
- 8. Wet GR**
 - a. Terugkoppeling raadsinformatiebijeenkomst 27 maart 2023 mondeling
 - b. Voorlegger bijlage 9
 - c. Concept wijzigingsvoorstel regeling MGR bijlage 10
 - d. Bijlage 1: was-wordt lijst bijlage 11



- e. Bijlage 2: integraal gewijzigde regeling bijlage 12
- f. Memo gesprek voorzitters bestuurscommissies en MGR bijlage 13

- 9. Voorstel raadsinformatiebijeenkomsten** mondeling

- 10. Rondvraag**
 - Welke gemeente biedt de mogelijkheid om gezamenlijk op te trekken bij invulling van taken in de bedrijfsvoering bijv. rol Privacy Officer en Functionaris gegevens bescherming.

- 11. Sluiting**



Concept NOTULEN

Overleg : Algemeen Bestuur MGR SDCG

Datum : 8 december 2022

Tijd : 9.30 – 11.00 uur

Plaats : Westervoort, vergaderruimte 4

Aanwezig : Johannes Goossen (voorzitter AB), Duiven
Paul Smeulders, Arnhem
Marinka Mulder, Renkum – tevens voorzitter BC Onderwijs
Dorus Klomberg, Rheden
Peter Pennekamp, Westervoort
Arthur Boone, Zevenaar
Guido van Vulpen, Wageningen
Simon Warmerdam, Rozendaal
Birgit van Veldhuizen, Doesburg
Aart Slob, plv. voorzitter BC Zorg
Stef Bijl, voorzitter BC Participatie
Hermien Wiselius, MGR
Sjoerd Bergsma, MGR
Natasja van Beers, MGR (verslag)

Afwezig : Rik van den Dam, Overbetuwe
Nick Hubers, Lingewaard
Gea Hofstede, Rheden

AGENDAPUNTEN

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom.

2. Mededelingen en ingekomen stukken – ter kennisname

a. Brief provincie - toezicht

Het AB neemt kennis van de brief van de provincie waarin vermeld staat dat de MGR dit jaar ook weer onder de lichtste vorm van toezicht staat.

3. Verslagen

Concept verslag AB 13 oktober 2022

Besluit:

Het AB stelt het verslag onder dankzegging ongewijzigd vast.

Naar aanleiding van de actiepuntenlijst stelt Marinka Mulder voor het klantonderzoek samen met het jaarverslag van het RBL naar de raden te sturen.

4. Ter informatie:

De voorzitter deelt mee dat de documenten bij dit agendapunt in overleg met de accountant zijn besproken.

a. Managementletter



Er zijn door de accountant een paar aandachtspunten meegegeven. Deze worden opgepakt. Het grote beeld is dat zaken goed op orde zijn. De accountant heeft zijn complimenten uitgesproken. Ook het AB spreekt zijn complimenten uit.

Besluit:

Het AB neemt kennis van de managementletter van de accountant.

b. Reactie van MGR op managementletter

De directie herkent zich in de aandachtspunten van de accountant in de managementletter en gaat dit oppakken.

Besluit:

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

c. Plan van aanpak rechtmatigheidsverantwoording

Sjoerd Bergsma licht het plan van aanpak toe dat is gemaakt op basis van het wetsvoorstel voor Versterking Decentrale Rekenkamers.

Het DB heeft naar aanleiding van dit plan van aanpak en het gesprek met de accountant geconstateerd dat de MGR met name te maken zal hebben met de verantwoording over Europese aanbestedingen. Het dagelijks bestuur is zich bewust van zijn/haar verantwoordelijkheid om een rechtmatigheidsverantwoording af te leggen over 2023 en richt de organisatie zo in dat deze kan worden opgesteld.

Op basis van de modelverordeningen van de VNG worden de wijzigingen in de financiële verordening en controleverordening en het controleprotocol voorbereid en in de volgende AB vergadering aan het AB voorgelegd ter vaststelling.

Besluit:

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

d. Beleid misbruik en oneigenlijk gebruik

De voorzitter licht toe dat het DB deze memo met het beleid misbruik en oneigenlijk gebruik heeft besproken. Hierin is opgenomen op welke wijze de MGR hiermee te maken zou kunnen krijgen, wat bestaand beleid en werkwijze is en hoe de organisatie daar alert op blijft.

De accountant heeft in de vergadering met het DB aangegeven dat hij in de controle en gesprekken met de directie heeft gezien en ervaren dat het thema privacy, integriteit en voorkomen van fraude en andere aspecten van dit beleid wat betreft kennis, houding en gedrag de benodigde aandacht krijgt binnen de organisatie. Dit geeft het DB in deze fase voldoende comfort.

Besluit:

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

5. Ter bespreking: Risicobeeld 2022 – 2023

Sjoerd Bergsma licht het risicobeeld toe. Het risicobeeld is opgesteld ten behoeve van het bestuur om te bepalen of er aanleiding is om met een aantal van deze risico's rekening te houden bij de kaders van de begroting. De samenvatting over het beeld van afgelopen jaar wordt in de jaarrekening en het beeld voor de toekomst in de begroting opgenomen.

We zien dit jaar een aantal grote risico's op grond van loon- en prijsontwikkelingen. Dit is niet op te vangen met het beperkte weerstandsvermogen van de MGR. Daarom hebben we deze ontwikkeling opgenomen in de kaders van de begroting en zal dit tot een begrotingswijziging moeten leiden voor de hele MGR.

De voorzitter vraagt of het AB nog andere risico's ziet, waar in het kader van de begroting rekening mee gehouden moet worden. De AB leden herkennen zich in de benoemde risico's en zien geen aanleiding andere risico's mee te nemen.



Besluit:

Het AB stelt het risicobeeld 2022 en 2023 vast.

6. Ter vaststelling: Kaders van de begroting 2023/2024

Sjoerd Bergsma benoemt de aanleidingen voor de begrotingswijziging 2023 en kaders voor de meerjarenbegroting. De exacte loonontwikkeling van de CAO SGO en CAO SW is nog niet bekend. Wel is duidelijk dat deze beduidend hoger zijn dan de percentages uit de septembercirculaire en de percentages uit de primaire begroting.

Voor 2023 zijn er ook wat inhoudelijke aanpassingen van de begroting nodig, zoals extra opdrachten bij WSP, die gefinancierd worden met regionale middelen. Voor 2024 gaan we voorsnog uit van de septembercirculaire. Er spelen een aantal ontwikkelingen bij de verschillende modules, die nu nog niet voldoende duidelijk zijn. Het verzoek is aan de bestuurscommissies om deze ontwikkelingen zo mogelijk mee te nemen bij de voorbereiding van de begroting. In dat kader stelt het DB ook voor om de uitvoering van het steunpunt SROI ook mee te nemen in de begroting voor 2023 en 2024.

Het DB adviseert ook de colleges schriftelijk te informeren over de begrotingswijziging voor de hele MGR voor 2023.

Besluit:

- 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.
- Het AB stemt in met het opnemen van het steunpunt SROI in de begroting voor 2023 en 2024 (zie hiervoor agendapunt 8c).

7. Ter vaststelling: Normenkader 2022

Besluit:

Het AB stelt het normenkader 2022 vast.

8. Rondje bestuurscommissies

a. Bestuurscommissie Zorg:

Aart Slob geeft aan waar de bestuurscommissie Zorg zich momenteel mee bezighoudt. Twee onderwerpen liggen voor, omdat daar wellicht een besluit op genomen moet worden.

Ter informatie: indexatie zorgkosten

Aart Slob deelt mee dat in de bestuurscommissie de vraag voorligt hoe de gemeenten om willen gaan met de indexatie van de tarieven. In de inkoopdocumenten is een werkwijze voor indexering beschreven. De huidige situatie met de loonontwikkeling in alle sectoren en aanwijzing van het ministerie richting andere sectoren in de zorg kan aanleiding zijn om daarvan af te wijken. De bestuurscommissie spreekt hier weer over op 16 december. Als de bestuurscommissie tot een eenduidig advies komt in haar vergadering van 16 december (of op een later moment), heeft het DB de bevoegdheid dit besluit te nemen, waarna het gecommuniceerd kan worden richting aanbieders. Dit heeft ook direct een effect op de begrotingen van gemeenten. Daarom vragen we daar hier ook nadrukkelijk aandacht voor. Peter Pennenkamp vraagt om deze 'winstwaarschuwing' ook op te nemen in de brief naar de colleges.

Besluit

- 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 een dergelijk besluit effecten heeft op de begroting van de zorgkosten van de eigen gemeente en verzoekt het DB deze informatie ook mee te nemen in de brief naar de colleges.

Ter informatie: inkoopdocumenten beschermd wonen

Aart Slob licht toe dat de module Inkoop zorg bezig is met de voorbereiding van de inkoop beschermd wonen. Deze stukken liggen 16 december voor ter advisering/besluitvorming in de bestuurscommissie. Na een advies van de bestuurscommissie kan het DB deze vaststellen, zodat ze gepubliceerd kunnen worden.

Besluit:

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

b. Bestuurscommissie Onderwijs:

Marinka Mulder geeft een toelichting op het jaarverslag schooljaar 2021-2022 van het RBL. Dit zal gelijk met het klanttevredenheidsonderzoek naar de raden worden gestuurd. Eind januari wordt hierover een informatiebijeenkomst georganiseerd in afstemming met de griffies.

Het RBL heeft te maken met allerlei maatschappelijke ontwikkelingen die elkaar snel opvolgen. Denk aan schoolsluitingen door corona, de gevolgen voor jongeren van corona, Oekraïense kinderen op de vlucht die hier naar school gaan. De vraagstukken zijn complexer en de druk op de consulente van het RBL neemt toe. Ze worden hierop toegerust, maar zijn hierin ook afhankelijk van andere organisaties, zoals schoolartsen, sociale wijkteams, jeugdzorg etc. Veel organisaties waar RBL mee samenwerkt hebben formatieproblemen. Hierdoor vervalt een signaalfunctie of opvolging van het werk van het RBL. Daarom moet het RBL hier ook anders mee omgaan. Het lukt tot nu toe nog om voldoende medewerkers te werven. Wat betreft de benodigde formatie voor het RBL geeft Marinka de bestuurscommissie wacht op een formatierichtlijn van Ingrado, de brancheorganisatie. De bestuurscommissie hoopt dat zij de uitkomsten hiervan voor wat betreft de benodigde formatie mee kan nemen in de begroting.

Ter vaststelling: jaarverslag RBL

Besluit:

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

c. Bestuurscommissie Participatie: Ontwikkelingen, waaronder

Stef Bijl geeft een toelichting op de besproken punten in de bestuurscommissie. Een groot aantal punten daarvan ligt ook hier voor, ter vaststelling of ter informatie.

Ter vaststelling: addendum uitvoeringsprogramma 2023 WSP

Stef geeft aan dat er jaarlijks aan het eind van het jaar een addendum/actualisatie van het uitvoeringsprogramma voor het komende jaar wordt gemaakt omdat je dat niet een jaar van tevoren kunt bepalen wat de beoogde resultaten zijn gezien de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.

De bestuurscommissie legt dit met een positief advies voor aan het AB.

Het wordt vervolgens in verkorte vorm opgenomen in stukken die in voorjaar naar raden gaan.

Besluit:

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

Ter informatie: verzoek RPO Participatie steunpunt SROI onderbrengen bij WSP

Stef geeft een toelichting op het verzoek van het RPO Participatie om het steunpunt SROI structureel onder te brengen bij de MGR. Dit vraagt om wijziging van de regeling. Dit kan dus vanaf 2024 formeel geregeld worden



met financiering van de deelnemende gemeenten. Het voornemen is om in 2023 het steunpunt wel vast over te nemen met regionale financiering via het Regionaal Werkbedrijf. Dat verzoek ligt nu voor en daarover zal voor de kerst een besluit genomen worden. Gemeenten realiseren zich dat ze zelf nog stappen moeten zetten voor het inkoopproces en dat er ook nog niet overal structurele financiering is geborgd voor SROI vanaf 2024.

Johannes geeft aan dat het DB naar aanleiding van dit verzoek van het RPO een aantal stappen heeft gezet om dit verzoek tot uitvoering te kunnen brengen. Het DB zal in het nieuwe jaar de bestuurscommissie vragen te adviseren over de tekst van het wijzigingsvoorstel van de regeling voor deze submodule en de tekst voor het uitvoeringsprogramma en de begroting 2023 (tijdelijk gefinancierd) en vanaf 2024 structureel gefinancierd door de 8 deelnemende gemeenten. Dit ligt ook zo voor in de te nemen besluiten door het AB.

Het DB stelt de bestuurscommissie Participatie voor om de structurele inbedding vanaf 2024 ook vast te verwerken in de primaire begroting 2024, omdat de besluitvorming van wijziging regeling om dit mogelijk te maken en uitvoeringsprogramma en begroting gelijk op lopen in de bespreking bij de raden.

Birgit Veldhuizen geeft namens de wethouder Participatie van Doesburg aan dat ze overwegen toch mee te doen in het Steunpunt SROI.

Het RPO en het AB realiseert zich dat er een continuïteitsprobleem ontstaat wanneer het Regionaal Werkbedrijf zou besluiten de uitvoeringskosten voor 2023 niet te financieren. Dan kan de MGR deze opdracht niet overnemen.

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.

Ter informatie: manager WSP/Participatie

Stef geeft aan dat er nu een interim manager is bij het WSP/WgSW. Het concept profiel is in de bestuurscommissie Participatie van een positief advies voorzien. Er is duidelijkheid wat er verwacht wordt van deze persoon en het is in lijn met de opdracht van gemeenten. We gaan de rol van manager WSP combineren met WGSW in de rol richting bestuurscommissie en Scalabor en contractmanagement inburgering in de rol richting de bestuurscommissie.

De bestuurscommissie realiseert zich dat het een uitdagende functie is om te werven in deze arbeidsmarkt. Ze begrijpen de combinatie in de rol, vanuit integraal denken en aansturing vanuit de MGR en zien daar ook het voordeel van in. Er is actieve betrokkenheid vanuit de bestuurscommissie.

Ter informatie: DVO Scalabor

Stef geeft aan dat de bestuurscommissie positief heeft geadviseerd op de nieuwe DVO met Scalabor voor de taken op het terrein van HR, arbo en salarisadministratie. Het DB heeft de overeenkomst vastgesteld en ondertekend. Het tarief is gelijk gebleven op € 750 per SE met indexering vanaf 2024.



Ter informatie: samenwerkingsovereenkomst MGR – UWV

De samenwerking met het UWV is op het verzoek van het UWV gewijzigd. Er zijn nu 2 teams – een van UWV en een van MGR/gemeenten, die samen het WSP vormen en gezamenlijk activiteiten uitvoeren. De op basis hiervan gewijzigde samenwerkingsovereenkomsten liggen vast in een nieuwe samenwerkingsovereenkomst. Dit is in goede afstemming tussen UWV en gemeenten/MGR opgesteld.

Er ligt een positief advies van de bestuurscommissie om dit zo te tekenen.

Het DB heeft het besproken en de voorzitter zal de overeenkomst met het UWV tekenen.

Besluit

Het AB neemt kennis van de samenwerkingsovereenkomst met het UWV ten behoeve van het WSP.

Ter informatie: terugkoppeling reactie AB urenuitbreiding SW

Stef heeft in de bestuurscommissie gemeld dat er wat onduidelijkheid was over de term fte's, terwijl het gaat om de huidige SW medewerkers. Deze toevoeging in het besluit levert geen vragen op.

9. Rondvraag

- Marinka Mulder vertelt over het vertrek van de regiosecretaris Onderwijs en vraagt hoe deze vacature wordt opgevuld. Zij heeft begrepen dat er bij Zorg ook een wisseling is en vraagt hoe het daar is opgepakt.
- Aart Slob geeft aan dat dit voor Zorg inderdaad ook speelt. Bij Zorg is de regiosecretaris in dienst van 1Stroom. 1Stroom heeft de werving en selectie opgepakt. Hij heeft binnenkort een gesprek met de beoogde nieuwe regiosecretaris Zorg.

Hermien geeft aan dat de regiosecretaris Onderwijs in dienst is van de gemeente Arnhem. Bij de start van de MGR is ervoor gekozen de rol van de regiosecretaris niet bij de MGR onder te brengen, omdat de regiosecretaris ook voor het betreffende Regionaal Portefeuillehouders Overleg en het regionaal ambtelijk overleg werkt, naast de rol voor de bestuurscommissie.

De heer Slob en mevrouw Mulder geven aan dat dit wel begrijpelijk is, maar het de vraag is of onderbrengen bij de MGR een optie zou zijn. Het zou dan gaan om het vanuit de MGR faciliteren van het regionaal beleidsoverleg vanuit de regiosecretaris en eventueel ook door regionale beleidsmedewerkers en bij de uitvoering van regionale projecten. Stef Bijl, wil hier vanuit Participatie ook graag bij betrokken worden.

Het AB kan dit vinden in de opdracht voor een verkenning van een faciliterende rol van de MGR voor het regionaal beleidsoverleg. De MGR pakt dit verder op samen met de voorzitters van de bestuurscommissies en het DB.

10. Sluiting

Johannes Goossen sluit de AB vergadering om 10.20 uur en dankt iedereen voor zijn inbreng.

Vastgesteld op 30 maart 2023

J. Goossen

H.H. Wiselius

Voorzitter

secretaris



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 raden.		Voor AB 8 dec
3	13-10-2022	Sjoerd Bergsma zal na uitwerking met de accountant de impact en implementatie van de rechtmatigheidsverantwoording nader toelichten		2023
4	08-12-2022	Op basis van de modelverordeningen van de VNG worden de wijzigingen in de financiële verordening en controleverordening en het controleprotocol voorbereid en in de volgende AB vergadering aan het AB voorgelegd ter vaststelling.		30-3-2023
5	08-12-2022	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.	Brief is in december 2022 verzonden	
6	08-12-2022	Het AB kan dit vinden in de opdracht voor een verkenning van een faciliterende rol van de MGR voor het regionaal beleidsoverleg. De MGR pakt dit verder op samen met de voorzitters van de bestuurscommissies en het DB.		

Vastgesteld op 30 maart 2023

J. Goossen

Voorzitter

H.H. Wiselius

secretaris

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 overdrachtsdossier 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 1630 1428 2078"> <thead> <tr> <th>AB-lid</th><th>Plaatsvervangend AB-lid</th><th>Gemeente</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Paul Smeulders</td><td>Marco van der Wel</td><td>Arnhem</td></tr> <tr> <td>Birgit van Veldhuizen</td><td>Loes van der Meijs-van de Laar</td><td>Doesburg</td></tr> <tr> <td>Johannes Goossen</td><td>Gemma Tiedink</td><td>Duiven</td></tr> <tr> <td>Nick Hubers</td><td>Aart Slob</td><td>Lingewaard</td></tr> <tr> <td>Rik van den Dam</td><td></td><td>Overbetuwe</td></tr> <tr> <td>Marinka Mulder</td><td>Joa Maouche</td><td>Renkum</td></tr> <tr> <td>Simon Warmerdam</td><td>Tineke van der Pas</td><td>Rozendaal</td></tr> <tr> <td>Dorus Klomberg</td><td>Paul Hofman</td><td>Rheden</td></tr> <tr> <td>Maud Hulshof</td><td>Guido van Vulpen</td><td>Wageningen</td></tr> <tr> <td>Peter Pennekamp</td><td>Jan Derksen</td><td>Westervoort</td></tr> <tr> <td>Arthur Boone</td><td></td><td>Zevenaar</td></tr> </tbody> </table>	AB-lid	Plaatsvervangend AB-lid	Gemeente	Paul Smeulders	Marco van der Wel	Arnhem	Birgit van Veldhuizen	Loes van der Meijs-van de Laar	Doesburg	Johannes Goossen	Gemma Tiedink	Duiven	Nick Hubers	Aart Slob	Lingewaard	Rik van den Dam		Overbetuwe	Marinka Mulder	Joa Maouche	Renkum	Simon Warmerdam	Tineke van der Pas	Rozendaal	Dorus Klomberg	Paul Hofman	Rheden	Maud Hulshof	Guido van Vulpen	Wageningen	Peter Pennekamp	Jan Derksen	Westervoort	Arthur Boone		Zevenaar
AB-lid	Plaatsvervangend AB-lid	Gemeente																																				
Paul Smeulders	Marco van der Wel	Arnhem																																				
Birgit van Veldhuizen	Loes van der Meijs-van de Laar	Doesburg																																				
Johannes Goossen	Gemma Tiedink	Duiven																																				
Nick Hubers	Aart Slob	Lingewaard																																				
Rik van den Dam		Overbetuwe																																				
Marinka Mulder	Joa Maouche	Renkum																																				
Simon Warmerdam	Tineke van der Pas	Rozendaal																																				
Dorus Klomberg	Paul Hofman	Rheden																																				
Maud Hulshof	Guido van Vulpen	Wageningen																																				
Peter Pennekamp	Jan Derksen	Westervoort																																				
Arthur Boone		Zevenaar																																				
B83	23-06-2022	Het AB benoemt de volgende DB-leden: Paul Smeulders, wethouder van de gemeente Arnhem,																																				

		• Dorus Klomberg (namens de middelgrote gemeenten) en • Johannes Goossen (namens de kleinere gemeenten)
B84	23-06-2022	Het algemeen bestuur stelt de jaarrekening 2021 vast en dechargeert het dagelijks bestuur van de MGR voor het gevoerde financiële beleid.
B85	23-06-2022	Het AB stelt de gewijzigde begroting 2022, uitvoeringsprogramma 2023 en meerjarenbegroting 2023-2026 vast. De reactienota en vastgestelde stukken worden voorgelegd aan de raden en de begroting wordt ingediend bij de provincie.
B86	13-10-2022	Het algemeen bestuur benoemt Johannes Goossen tot voorzitter en Dorus Klomberg tot plaatsvervangend voorzitter
B87	13-10-2022	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
B88	13-10-2022	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.
B89	13-10-2022	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.
B90	13-10-2022	Het AB geeft geen extra aandachtspunten mee voor de accountantscontrole over 2022.
B91	13-10-2022	Het AB stelt het vergaderrooster voor 2023 vast.
B92	08-12-2022	Het AB neemt kennis van de managementletter van de accountant. Het AB neemt kennis van de reactie van de directie op de managementletter van de accountant. Het AB neemt kennis van het plan van aanpak omtrent de implementatie van de rechtmatigheids- verantwoording vanaf het boekjaar 2023. Het AB neemt kennis van het beleid en interne regels voorkomen misbruik en oneigenlijk gebruik.
B93	08-12-2022	Het AB stelt het risicobeeld 2022 en 2023 vast.
B94	08-12-2022	• 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. • Het AB stemt in met het opnemen van het steunpunt SROI in de begroting voor 2023 en 2024 (zie hiervoor agendapunt 8c).

B95	08-12-2022	Het AB stelt het normenkader 2022 vast.
B96	08-12-2022	- 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 een dergelijk besluit effecten heeft op de begroting van de zorgkosten van de eigen gemeente en verzoekt het DB deze informatie ook mee te nemen in de brief naar de colleges.
B97	08-12-2022	Het AB neemt kennis van het feit dat de inkoopdocumenten beschermd wonen door het DB worden vastgesteld na advies van de bestuurscommissie Inkoop. Het AB stelt het jaarverslag 2021-2022 van het RBL vast. Het AB stemt in met het addendum op het uitvoeringsprogramma 2023 van het WSP.
B98	08-12-2022	- 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.
B99	08-12-2022	Het AB neemt kennis van de samenwerkingsovereenkomst met het UWV ten behoeve van het WSP.

Vastgesteld op 30 maart 2023

J. Goossen

Voorzitter

H.H. Wiselius

secretaris

A black and white photograph of three business professionals standing on a tennis court. A man in a dark suit and glasses stands on the left, looking towards two women. The woman in the center is wearing a dark blazer and trousers, and the woman on the right is wearing a light-colored blazer over a patterned top and dark trousers. They are all smiling and appear to be in conversation. In the background, there is a tennis net and a large banner with the text 'oerRIJK Zevenaar'.

Accountantsverslag 2022

Modulaire Gemeenschappelijke Regeling
Sociaal Domein Centraal Gelderland

Concept 2

3 maart 2023

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

Doetinchem, xx maart 2023
448701/HdF/NK

Geacht bestuur,

Wij hebben de jaarrekening 2022 van uw organisatie gecontroleerd. In dit verslag brengen wij de hoofdzaken van onze bevindingen en aanbevelingen vanuit de controle onder uw aandacht. Daarnaast besteden wij aandacht aan de jaarrekening zelf en aan de interne beheersing.

De jaarrekening is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuur. Op basis van onze controle geven wij een onafhankelijk oordeel over de getrouwheid en de rechtmatigheid van de jaarrekening. Daarnaast hebben wij beoordeeld of de programmaverantwoording en de overige gegevens in overeenstemming zijn met de jaarrekening. Ons oordeel over de jaarrekening komt tot uitdrukking in de controleverklaring.

Wij bespreken deze rapportage graag tijdens de bijeenkomst van het Dagelijks Bestuur op 20 maart 2023 en beantwoorden dan ook uw eventuele vragen. Wij hebben de inhoud van dit accountantsverslag afgestemd met de directeur en de controller.

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

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman

drs G.J. Bouwhuis RA

Inleiding



Waar bent u naar op zoek?

1. Kernpunten

2. Onderbouwing
oordeel

3. Jaarrekening

4. Interne beheersing

5. Onze
verantwoordelijkheid

6. Afsluiting

Inhoudsopgave

Bijlage 1 teksten
controle verklaring





Wij hebben de jaarrekening 2022 van uw organisatie gecontroleerd. Wij informeren u in dit verslag over de bevindingen uit onze controle. De hoofdzaken hebben wij hier opgenomen.

Als u de jaarstukken ongewijzigd vaststelt, kunnen wij de volgende oordelen geven:

- **Een goedkeurend oordeel voor de getrouwheid**
- **Een goedkeurend oordeel voor de rechtmatigheid**

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

De controleverklaring 2022: fraude en financiële risico's

In onze controleverklaring beschrijven wij met ingang van 2022 op welke wijze wij bij de controle hebben ingespeeld op risico's die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang als gevolg van fraude. Daarnaast beschrijven wij onze controleaanpak inzake de veronderstellingen financiële risico's in relatie tot de financiële positie.

Voor wettelijke controles is het verplicht om over deze twee punten te rapporteren. Voor gemeenschappelijke regelingen is deze toelichting niet wettelijk voorgeschreven, maar wij hebben ervoor gekozen hierover wel rapporteren.

In bijlage 1 geven wij de teksten weer welke wij zullen opnemen in de controleverklaring.

1. Kernpunten

Controleproces goed verlopen

Wij hebben voldoende controle-informatie verkregen om een controleverklaring te verstrekken. Wij willen het bestuur en de medewerkers van de MGR bedanken voor de open en constructieve samenwerking bij het verrichten van onze controlewerkzaamheden en de totstandkoming van deze rapportage.

Interne beheersing op orde

De interne beheersing voldoet aan de daaraan te stellen eisen en past bij de kleine omvang van uw organisatie. Wij hebben nog enkele verbeterpunten geadviseerd.

Saldo van baten en laten

De MGR heeft € 894.000 minder lasten dan begroot. Deze meevaller is onder meer veroorzaakt door het incidentele voordeel uit de uitkering LagelinkomensVoordeel van het UWV.



Onderstaand hebben wij een overzicht opgenomen van de niet in de jaarrekening 2022 verwerkte controleverschillen en de resterende onzekerheden. Met u hebben wij een afspraak gemaakt, welke afwijkingen wij in dit verslag vermelden. U heeft ons gevraagd in ieder geval alle afwijkingen groter dan € 60.384 (0,1% van de programmalasten) aan u te rapporteren.

Omschrijving	Getrouwheid		Rechtmatigheid	
	Fouten €	Onzeker- heden €	Fouten €	Onzeker- heden €
Europese aanbestedingen			60.050	
Totaal			60.050	
Goedkeuringstolerantie voor fouten (1%)	603.840			
Goedkeuringstolerantie voor onzekerheden (3%)	1.811.520			

Toelichting op de fout inzake de Europese aanbestedingen:

In 2022 is sprake van 1 levering van diensten die niet volgens de juiste inkoopprocedure is ingekocht. Op basis van de omvang van de inkopen zou dit via een Europese aanbestedingsprocedure moeten worden ingekocht.

2. Onderbouwing oordeel

Voor wat betreft de getrouwheid zijn er geen niet-gecorrigeerde controleverschillen en resterende onzekerheden.

De fout in de Europese aanbestedingen komt niet boven de goedkeuringstolerantie van 1% zodat het oordeel goedkeurend is.

Bij de controle van de WNT-verantwoording zijn geen afwijkingen geconstateerd die van invloed zijn op het oordeel.

Wij hebben geen tegenstrijdigheden vastgesteld tussen het jaarverslag (de programma-verantwoording en de paragrafen) en de jaarrekening.



Jaarstukken en zekerheid

3. Jaarrekening

Financiële positie

Kwaliteit jaarstukken

Begrotings-
rechtmatigheid

Overige bevindingen





De jaarrekening geeft inzicht in de totstandkoming van het resultaat 2022 en de financiële positie van uw organisatie op 31 december 2022.

3.1 Financiële positie

Saldo van baten en lasten

De totale lasten zijn € 894.000 lager dan begroot, met name als gevolg van de lagere lasten van het SW personeel. In de jaarrekening is de - positieve - afrekening met de gemeenten verwerkt voor een bedrag van € 950.000.

Van begroting naar realisatie

In 2022 is de primitieve begroting met 1 begrotingswijziging aangepast. Deze wijziging is bekrachtigd door het Algemeen Bestuur bij de vaststelling van de begroting 2023, op 23 juni 2022.

De wijziging betreft de introductie van de nieuwe module Contractmanagement Inburgeringstrajecten en de lagere lasten voor de SW-dienstverbanden. De structurele daling van de lasten is ook te zien in de hiernaast getoonde grafiek.

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

Incidentele baten en lasten

In 2022 is sprake van een omvangrijke incidentele bate in de vorm van een hogere tegemoetkoming voor het Lage InkomensVoordeel van € 344.000.

Eigen vermogen

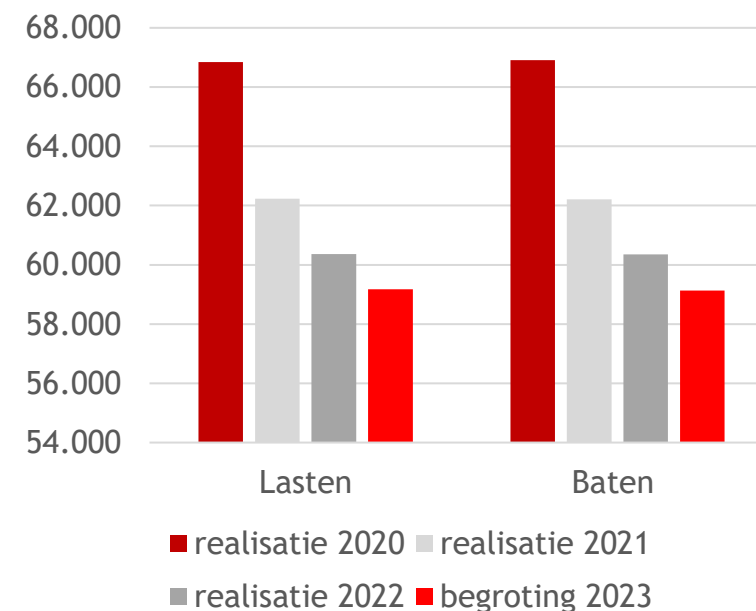
In 2020 heeft het Algemeen Bestuur ingestemd met het vormen van bestemmingsreserves per module.

Het Algemeen Bestuur heeft ingestemd met een bestemmingsreserve voor de module WgSW van maximaal 1% van de begrote loonsom voor het komend jaar. De bestemmingsreserve is per 31 december 2022 hoger dan 1% van de begrote loonsom 2023. In het jaarverslag wordt dit toegelicht met als reden de verwachte loonkostenontwikkeling.

Wij hebben het Dagelijks Bestuur geadviseerd hier het Algemeen Bestuur een expliciet besluit over te laten nemen.

In overeenstemming met de regeling is er geen algemene reserve gevormd.

Lasten en baten





Bij onze controle hebben wij de informatiewaarde, leesbaarheid en naleving van wettelijke vereisten van de jaarstukken beoordeeld.

Kwaliteit van de jaarstukken

De jaarstukken bestaan uit 3 onderdelen: De programma's, de paragrafen en de jaarrekening.

In de jaarstukken zijn in 2022 een aantal programma's samen gevoegd per thema's. Er zijn 4 thema's, met daaronder 6 programma's. De programma's zijn gelijk aan de modules.

In 2022 is door het Algemeen Bestuur besloten tot een nieuw programma: ContractManagement Inburgering.

De kwaliteit van de toelichtingen is voldoende. Het inzicht in de begroting en de belangrijkste afwijkingen in de realisatie zijn per thema in het jaarverslag toegelicht.

Jaarverslag en paragrafen

In het jaarverslag zijn de programma's omschreven per thema. Het programma overhead zoals dat in de begroting is geformuleerd is in de jaarrekening toegedeeld over de verschillende programma's. Daarnaast is het programma beheer alsnog toegevoegd. Over deze herzien presentatie is een toelichting in de jaarrekening opgenomen.

Het jaarverslag en de paragrafen voldoen aan de minimale eisen van het Besluit Begroting en Verantwoording. Wij vastgesteld dat er geen tegenstrijdigheden zijn met jaarrekening 2022.

3.2 Kwaliteit jaarstukken

De nieuwe, verplichte paragraaf openbaarheid van informatie is opgenomen. Hierin is een toelichting opgenomen van het uitgevoerde beleid inzake de Wet Open Overheid.

Naleving van de verslaggevingsregels

Wij hebben gecontroleerd of de bepalingen in het Besluit Begroting en Verantwoording zijn nageleefd. Hierin hebben wij geen afwijkingen vastgesteld.

De verplichte beleidsindicatoren zijn opgenomen bij de programma's.

Verloop van de controle

Het opstellen van de jaarrekening is over het boekjaar 2022 zodanig gepland om aan het Algemeen Bestuur de gecontroleerde jaarrekening eind maart 2023 voor te kunnen leggen. De controle over het jaar 2022 is goed verlopen.

Het concept van de jaarstukken was tijdig gereed en het jaarrekeningdossier bevatte voldoende onderbouwingen om de controle te kunnen uitvoeren. De afwikkeling is op basis van de planning bereikt.

Wij kijken terug op een prettige en transparante samenwerking gedurende dit proces.



Bij de controle van de rechtmatigheid gaan wij na of de lasten en baten en de balansmutaties juist, tijdig, volledig én met de geldende wet- en regelgeving zoals opgenomen in het normenkader in overeenstemming zijn geweest. Wij hebben de baten en lasten en de balansmutaties over 2022 gecontroleerd op rechtmatigheid.

Begrotingscriterium

U heeft besloten met 6 programma’s te werken. Dit geeft een overzichtelijk beeld van de resultaten. U heeft het Dagelijks Bestuur toestemming gegeven om binnen de bandbreedtes van de beleidsregels die u heeft samengesteld, te opereren. Het Dagelijks Bestuur legt verantwoording af over de besteding op de programma’s.

Wij hebben gecontroleerd of de begrotingsregels door het Dagelijks Bestuur zijn nageleefd.

• **Lasten**

Op basis van de toegerekende lasten overhead aan de verschillende modules is bij geen van de programma’s de werkelijke lasten hoger dan de begrote lasten. Daarmee zijn alle lasten rechtmatig geweest.

• **Investerings**

In 2022 is geen sprake van beschikbaar gestelde kredieten of investeringen.

3.3 Begrotingsrechtmatigheid

Programma (*€ 1.000)	Lasten Begroting	Lasten 2022	Passend binnen begroting
Inkoop	1.718	1.704	✓
Onderwijs	2.964	2.818	✓
WSP	1.779	1.734	✓
WgSW	54.309	53.673	✓
CMI	70	70	✓
Beheer	419	367	✓
Totaal	61.259	60.366	



Hier informeren wij u over onze bevindingen volgend uit de jaarrekening.

Schattingen

Het opstellen van de jaarrekening vereist dat de organisatie oordelen vormt en schattingen maakt, die van invloed zijn op de toepassing van de grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van de baten en lasten. De schattingen en de hiermee verbonden veronderstellingen zijn gebaseerd op ervaringen uit het verleden en verschillende andere factoren die, gegeven de omstandigheden, als redelijk worden beschouwd. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. Een goed inzicht in de jaarrekening vraagt kennis van de gemaakte schattingen. Deze lichten wij hier kort toe.

Uw organisatie heeft per 31 december 2022 2 voorzieningen. De voorziening voor boventallige medewerkers van Presikhaaf en de voorziening voor latente verplichtingen.

- **Voorziening boventalligen**

Op 31 december 2022 resteren nog verplichtingen voor 5 personen en een beperkte verplichting voor juridische kosten, salarisadministratie en ondersteuning vanuit P&O. De verplichtingen voor de personen bestaan uit salarisbetalingen, bovenwettelijke WW betalingen en eventuele transitievergoedingen. De verplichtingen lopen tot uiterlijk 2027 door. Dit resulteert in een resterende verplichting van € 444.000 per 31 december 2022. Wij kunnen instemmen de gehanteerde uitgangspunten en veronderstellingen. De inschatting van de hoogte van de voorziening is voorzichtig.

3.4 Overige bevindingen

Het niet noodzakelijke deel van de voorziening is in 2020 (€ 730.000) en in 2021 (€ 305.000) en 2022 (€ 150.000) ten gunste van de deelnemende gemeenten gebracht.

- **Voorziening latente verplichtingen Presikhaaf**

De vorming van de voorziening latente verplichtingen heeft plaatsgevonden op basis van de financiële afwikkeling van Presikhaaf.

Vanaf de definitieve liquidatie van Presikhaaf Bedrijven zijn alle latente verplichtingen ten laste van deze voorziening gebracht. Er is geen reden om aan te nemen dat er sprake is van een tekort, maar eventuele meerkosten komen ten laste van de deelnemende gemeenten. Op basis van de informatie die nu bekend is, is de voorziening voldoende. Echter het is ons niet bekend of er in de toekomst nog kosten gaan komen, die nu niet bekend zijn.

- **Voorziening verlofsparen / Stuwmeer verlofuren**

Het Besluit Begroting en Verantwoording schrijft vanaf 2022 voor dat er een voorziening gevormd dient te worden voor het gevormde saldo verlofsparen en eventuele stuwmeren van verlof.

Bij de MGR is per 31 december 2022 nog geen sprake van tegoeden omgezet in verlofsparen omdat deze mogelijkheid voor het personeel nog uitgewerkt moet worden voor het personeel vanaf 2023.

Er is geen sprake van een stuwmeer aan verlofuren bij het personeel.



Hier informeren wij u over onze bevindingen volgend uit de jaarrekening.

Prestatielevering

Wij hebben een steekproef uitgevoerd om de getrouwheid van de uitgaven te kunnen controleren. Alle facturen zijn door meerdere personen geautoriseerd voor levering van de goederen/diensten en de betaalbaarstelling.

IT omgeving

In overeenstemming met artikel 2:393 van het Burgerlijk Wetboek delen wij u mee dat er naar aanleiding van de controle van de jaarrekening geen zaken betreffende de betrouwbaarheid en de continuïteit van de geautomatiseerde gegevensverwerking zijn op te merken. Onze jaarrekeningcontrole is gericht op het geven van een oordeel omtrent de jaarrekening zelf en is niet primair gericht op het doen van uitspraken omtrent de betrouwbaarheid en de continuïteit van de geautomatiseerde gegevensverwerking als geheel of van onderdelen daarvan. Onze bevindingen daaromtrent raken dan ook slechts die onderdelen die wij onderzocht hebben in het kader van de jaarrekening, wat wil zeggen dat wij ter zake geen volledigheid hebben beoogd. Om volledig zicht te hebben op de betrouwbaarheid van alle geautomatiseerde systemen, ook die systemen zonder relatie naar de jaarrekening, is meer uitgebreid en specifiek gericht onderzoek noodzakelijk, wat niet past in de rol van de accountant bij de controle van de jaarrekening.

Wet normering Topinkomens

De Wet Normering Topinkomens (WNT) regelt de openbaarmaking van topinkomens in de publieke en semipublieke sector. In deze wet zijn maximale vergoedingen vastgelegd voor de hoogte van de vergoeding aan topfunctionarissen

3.4 Overige bevindingen

en aan de ontslagvergoedingen. Voor 2022 is de maximale beloning vastgesteld op € 216.000 en € 75.000 ontslagvergoeding.

In 2022 is voor geen van de topfunctionarissen en overige medewerkers sprake van een overschrijding van de grensbedragen.

In het kader van de WNT attenderen wij u erop dat u de plicht heeft om uw WNT-verantwoording over het kalenderjaar 2022 via internet op een algemeen toegankelijke wijze openbaar te maken.

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.

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 zijn de controlewerkzaamheden door MGR en ons uitgevoerd.



Als onderdeel van de controle van de jaarrekening hebben wij een interimcontrole uitgevoerd. Over de bevindingen en aanbevelingen hebben wij in de managementletter gerapporteerd.

Samenvatting managementletter

Bij de interimcontrole hebben wij de algemene beheersing, de inrichting van de processen en de interne beheersingsmaatregelen beoordeeld. Naar aanleiding van de interimcontrole hebben wij onze bevindingen en aanbevelingen in de managementletter d.d. 21 november 2022 gerapporteerd aan de directie en het Dagelijks Bestuur.

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.

Risico's interne beheersing

In de managementletter hebben wij per proces aangegeven welke risico's niet (geheel) worden afgedekt door interne beheersingsmaatregelen. Om voldoende controlezekerheid te verkrijgen dat de jaarrekening als gevolg van het ontbreken van deze (voldoende) maatregelen afwijkingen bevat hebben wij aanvullende gegevenswerkzaamheden moeten verrichten om dit risico te verlagen.

Vanuit de controle hebben wij enkele aandachtspunten voor de jaarrekening 2022 meegegeven.

Deze betreffen:

- Een waarborg voor de juiste opzet, bestaan en werking van de salarisverwerking door Scalabor en het geautomatiseerd inlezen van de salaris-output.
- Het omgeven van de mutaties in de crediteurengegevens door voldoende

4. Interne beheersing

controles. Bij de jaarrekeningcontrole hebben wij op basis van een data analyse op de bankmutaties geen oneffenheden kunnen herleiden.

Rechtmatigheidsverantwoording

Tot en met het boekjaar 2022 verstrekken wij als accountant 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.

Door opname van de rechtmatigheidsverantwoording in de jaarrekening valt deze 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.

Afgelopen jaren heeft uw organisatie daartoe reeds voorbereidingen getroffen. Voor de definitieve invoering is het van belang de financiële verordening en de controleverordening aan te passen.



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

Onze opdracht

De jaarrekening 2022 is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuur. In overeenstemming met uw opdracht hebben wij de jaarrekening gecontroleerd.

Wij hebben onze controle uitgevoerd op basis van onze controlestandaarden voor de accountantscontrole. Daarnaast hebben wij het besluit accountantscontrole decentrale overheden (het BADO), de door u vastgestelde controleverordening (ex artikel 213 van de gemeentewet), het door u vastgestelde controleprotocol én het door u vastgestelde normenkader als basis voor de controle gebruikt.

De door ons voor de controle gehanteerde goedkeuringstolerantie voor fouten bedraagt € 603.840 (1% van de lasten) en voor onzekerheden € 1.811.520 (3% van de lasten). Voor de Wet Normering Topinkomens hebben wij de voorgeschreven lagere goedkeuringstoleranties gehanteerd.

Onze onafhankelijkheid

Voor de uitvoering van onze controle is het belangrijk, dat wij onafhankelijk zijn. De voor uw organisatie in 2022 door ons verrichte diensten passen binnen de regels van onafhankelijkheid. Onze teamleden zijn onafhankelijk van uw organisatie. Er zijn geen andere zaken, die in strijd zijn met de onafhankelijkheidsregels.

5. Onze verantwoordelijkheid

Fraude

De accountant is verplicht om alle ontdekte fraudegevallen te rapporteren aan het Dagelijks Bestuur. Wij merken op, dat onze controle niet specifiek is ingericht op het ontdekken van fraude. De primaire verantwoordelijkheid voor het voorkomen en ontdekken van fraude berust bij het Dagelijks Bestuur. De accountant is niet verantwoordelijk en aansprakelijk voor de preventie van fraude. De accountant is wel verantwoordelijk voor het betrekken van frauderisico's in de planning en uitvoering van zijn controleopdracht. Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar de opdrachtbevestiging. Er zijn tijdens de door ons uitgevoerde reguliere controlewerkzaamheden geen materiële onjuistheden als gevolg van fraude ontdekt, noch hebben wij aanwijzingen verkregen dat er sprake is geweest van fraude.

Inzicht urenbesteding

Vanuit het programma ‘In het publiek belang’ van de NBA dienen wij de bestede uren van onze controlewerkzaamheden aan u te rapporteren. Voor uw inzicht verstrekken wij onderstaand een opgave van de tijdsbesteding (inclusief een schatting van nog te besteden uren voor de afronding van de jaarrekeningcontrole).

Uren	
Tekenend accountant	22
Overige teamleden	200



Dank u voor de samenwerking

Publicatie jaarrekening

Wij adviseren om de jaarrekening, na vaststelling door het Algemeen Bestuur, op de website van uw gemeenschappelijke regeling, te publiceren samen met de controleverklaring van de accountant. Hierdoor is het voor de gebruikers duidelijk dat dit de definitieve versie van de jaarrekening is en wat het oordeel van de accountant bij deze jaarrekening is.

Afsluiting

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

Met vriendelijke groet,
Stolwijk Kelderman

Drs. G.J. Bouwhuis RA

6. 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



Hieronder geven wij u de passages weer die wij zullen opnemen in onze controleverklaring inzake onze controleaanpak fraude-risico's.

Controleaanpak frauderisico's

Bij de aanvang van onze controle hebben wij een frauderisico analyse uitgevoerd. Hierbij hebben wij risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening als gevolg van fraude. De uitkomsten van deze frauderisico analyse zijn vertaald naar generieke en specifieke controlewerkzaamheden die onderdeel uitmaken van onze controleaanpak.

Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in het systeem van interne beheersing, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop het Dagelijks Bestuur inspeelt op frauderisico's. Ook hoe het bestuur het interne beheersingssysteem monitort en de wijze waarop het Algemeen Bestuur toezicht uitoefent, alsmede de uitkomsten daarvan.

Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd, en voor zover wij noodzakelijk achten, de werking getoetst van interne beheersmaatregelen gericht op het beperken van frauderisico's.

Bijlage 1 Controleverklaring

Als onderdeel van het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening als gevolg van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

In onze controle bouwen wij een element in van onvoorspelbaarheid. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.

We hebben de beschikbare controle-informatie in overweging genomen en navraag gedaan bij relevante personen, waaronder de concerncontroller en de directeur. Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Uit het geheel van onze werkzaamheden volgen geen signalen van aanwijzingen of vermoedens van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.



Bijlage 1 Controleverklaring

Geïdentificeerd frauderisico

**Het risico dat het
management
maatregelen van
interne
beheersing
doorbreekt**

**Het risico dat
schattingsposten
onterecht door
het management
beïnvloed worden**

Controlewerkzaamheden en observaties

Het Dagelijks Bestuur en de directie bevinden zich in een unieke positie om fraude te plegen, omdat ze in staat zijn de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze financiële overzichten op te stellen door interne beheersings-maatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken.

Wij hebben specifiek aandacht besteed aan de effectiviteit van de ingebouwde waarborgen in de processen met betrekking tot handmatige journaalposten. We hebben een aantal memoriaalboekingen gecontroleerd op basis van de omvang en de omschrijving. Wij hebben bij de controlewerkzaamheden specifieke aandacht gehad voor eventuele manipulatie of bovenmatige bemoeienis van het management bij de totstandkoming van cijfers en belangrijke toelichtingen.

Wij hebben geen specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude vastgesteld met betrekking tot het overschrijven van interne beheersingsmaatregelen door het management.

Wij hebben specifieke controles uitgevoerd op het opstellen van schattingen zoals voorzieningen. Wij hebben getoetst of de gehanteerde uitgangspunten en veronderstellingen adequaat zijn. Wij hebben in het bijzonder aandacht gehad voor het inherente risico van vooringenomenheid van het management bij deze schattingen.

Wij hebben geen specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude vastgesteld met betrekking tot het maken van schattingen.



Bijlage 1 Controleverklaring

Geïdentificeerd frauderisico

**Het risico dat
inkoopfacturen
betaald worden,
zonder dat hier
een prestatie
tegenover staat**

Controlewerkzaamheden en observaties

Wij hebben de opzet, het bestaan en de werking van de interne beheersingsmaatregelen geëvalueerd die bedoeld zijn om het risico op fraude te beperken met betrekking tot het leveren van de prestaties van de ingekochte goederen en diensten. Wij hebben door middel van een deelwaarneming vastgesteld dat de levering van goederen/diensten voor de onderzochte gevallen heeft plaatsgevonden overeenkomstig de inkoopfacturen.

Wij hebben geen specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude vastgesteld met betrekking tot de inkoop.

**Het risico dat
betaalbatches
ongeautoriseerd
worden aangepast
en naar verkeerde
bankrekeningnum
mers wordt
betaald**

Wij hebben de opzet, het bestaan en de werking van de interne beheersingsmaatregelen geëvalueerd die bedoeld zijn om het risico op fraude te beperken bij het aanmaken van betalingen. Aanvullend hebben we data-analyse gedaan op alle bankmutaties.

Wij hebben geen specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude vastgesteld met betrekking tot de betalingen.



Hieronder geven wij u de passages weer die wij zullen opnemen in onze controleverklaring inzake de financiële risico's

Controleaanpak veronderstellingen inzake financiële risico's in relatie tot de financiële positie

Het Algemeen Bestuur heeft in de regeling van de MGR vastgelegd (artikel 29 lid 7) dat aan enig batig saldo een bestemming specifiek voor de MGR kan worden gegeven. Alle overige lasten worden verdeeld over de deelnemende gemeenten (artikel 29 lid 5). Daarmee worden de financiële risico's afgewenteld op de deelnemende gemeenten.

Het Dagelijks Bestuur heeft inzicht gegeven in de financiële positie en de risico's in de paragraaf weerstandsvermogen in het jaarverslag. Wij hebben het proces van risicoanalyse en de veronderstellingen die het Dagelijks Bestuur heeft gehanteerd beoordeeld en geëvalueerd. Daarnaast hebben wij beoordeeld of de paragraaf Weerstandsvermogen alle relevante informatie bevat, waarvan wij tijdens onze controle kennis hebben gekregen.

Voor het overige hebben wij inlichtingen ingewonnen bij het Dagelijks Bestuur over de kennis van risico's na de periode van de verrichte risicoanalyse.

Uit onze werkzaamheden blijkt het gegeven inzicht zoals, dat gegevens is door het Dagelijks Bestuur, aanvaardbaar is.

Bijlage 1 controleverklaring



Bijlage 3

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Dagelijks Bestuur
Onderwerp: Jaarverslag en jaarrekening 2022 en accountantsverslag
Datum: 30 maart 2023

Concept advies AB

- Het AB bespreekt het accountantsverslag en de reactie van de directie in aanwezigheid van de accountant.
- Het AB stemt er mee in om de bestemmingsreserve SW eind 2022 niet te verlagen in verband met de verwachte stijging van loonkosten SW in 2023.
- Het AB stelt het concept jaarverslag en jaarrekening 2022 vast, en verleent decharge aan het dagelijks bestuur van de MGR voor het gevoerde financiële beleid.
- Het AB stemt in met toezending aan de gemeenteraden ter informatie.

Inleiding

Het Dagelijks Bestuur biedt conform art. 29 van de regeling de jaarrekening van het afgelopen jaar en het jaarverslag met accountantsverklaring voor 1 april ter vaststelling aan het algemeen bestuur aan onder gelijktijdige toezending naar de raden van de gemeenten. Het Algemeen Bestuur stelt de jaarrekening 2022 vast vóór 1 juli, te weten in haar vergadering van 30 maart 2023.

In de jaarrekening staat het door elk van de deelnemende gemeenten over het betreffende jaar verschuldigde bedrag opgenomen. Daarbij zijn de kosten verdeeld zoals in de regeling is vastgelegd. Bij een positief saldo wordt dit bedrag na vaststelling van de jaarrekening uitbetaald.

Het concept jaarverslag en de concept jaarcijfers van de betreffende modules zijn ter advisering voorgelegd aan de bestuurscommissies inkoop, onderwijszaken en participatie. Het DB heeft een jaarverslag en jaarrekening voor de gehele MGR opgesteld.

Resultaat 2022

Alle modules zijn binnen begroting gebleven. De benodigde gemeentelijke bijdrage is in totaal in 2022 lager geweest dan begroot. Het effect voor de verschillende gemeenten hangt af van hun deelname aan de betreffende modules.

In 2022 is een dotatie gedaan van € 19.000 aan de bestemmingsreserve van het WSP. Voor de module Inkoop zorg is een onttrekking gedaan aan de bestemmingsreserve ter grootte van € 33.000. De bestemmingsreserve van de module WgSW mag maximaal 1% van de loonkosten van het volgende jaar bedragen. Omdat de loonkosten in 2023 naar verwachting zullen toenemen is deze bestemmingsreserve eind 2022 niet naar beneden bijgesteld. Dit vraagt om een besluit van het AB. De voorziening boventalligen is opnieuw gewaardeerd, hieruit is € 150.000 vrijgevallen en verrekend met de gemeentelijke bijdragen.

Adviezen bestuurscommissies

De drie bestuurscommissies Zorg, Onderwijs en Participatie adviseren het AB om in te stemmen met de programmaverantwoording en de jaarrekening 2022 van de betreffende modules.

Accountantscontrole

De accountant heeft het concept accountantsverslag opgesteld op basis van hun controle bij het jaarverslag en de jaarrekening 2022. Deze worden op 20 maart in het DB en op 30 maart in aanwezigheid van de accountant met het AB besproken.

Gezien de inhoud van het accountantsverslag heeft de directie hierop geen reactie gegeven. Zij kan zich vinden in de conclusies.



Controleverklaring

De accountant heeft aangegeven een goedkeurende controleverklaring te willen afgeven op basis van de vastgestelde jaarstukken van de MGR over 2022.

Vervolg

De stukken gaan voor kennisgeving naar de raden.

Modulair Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein Centraal Gelderland

Zorg

Participatie

Onderwijs

JAARVERSLAG & JAARREKENING | 2022

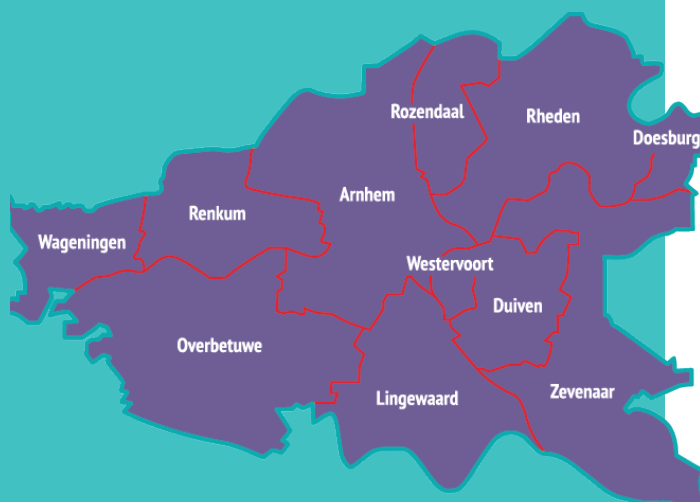


*‘Wij staan voor een krachtige en samenhangende aanpak
van regionale vraagstukken in het sociaal domein’*



INHOUD

Voorwoord	2
Inleiding	3
Samenstelling Bestuur/Commissies	4
JAARVERSLAG	
Programmaverantwoording	5
Thema Zorg	5
- Omgeving	
- Activiteiten	
- Cijfers	
Thema Onderwijs	8
- Omgeving	
- Activiteiten	
- Cijfers	
Thema Participatie	13
- Omgeving	
- Activiteiten	
- Cijfers	
MGR Beheer	24
- Omgeving	
- Activiteiten	
- Cijfers	
Paragrafen	29
JAARREKENING	
Financiële verantwoording	33
Bijlagen	41



Voorwoord

Hierbij bieden we u het Jaarverslag en de Jaarrekening 2022 aan van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein Centraal Gelderland (MGR SDCG).

2022 bestond uit een jaar van onverwachte ontwikkelingen. De Covid-19 was aan het begin van het jaar nog nadrukkelijk aanwezig. In de loop van het jaar werd duidelijk wat de lange termijn effecten hiervan zijn. Denk aan mentale gevolgen bij jeugdigen en effecten op de arbeidsmarkt.

In maart kregen we onverwacht te maken met een oorlog in Oekraïne. De MGR heeft op diverse manieren een bijdrage geleverd aan het leven van de Oekraïense vluchtelingen in onze regio. Van het organiseren van banenmarkten door het WSP tot inspelen op het belang van goed onderwijs voor de jeugdigen uit de Oekraïne. Bij de module-verantwoordingen leest u hier meer over.

De arbeidsmarkt is heel krap geworden. Dat merken we bij de kansen en uitdaging voor het WSP om kansen te realiseren voor inwoners die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. We zien het ook terug in de zorgen voor de arbeidsmarkt van de zorgaanbieders en het onderwijs. Het lukte de MGR zelf nog voldoende om goede medewerkers te werven die zich direct of indirect volop hebben ingezet om een bijdrage te leveren aan het ontwikkelen, leven en werken van de inwoners in onze regio.

2022 stond ook in het teken van gemeenteraadsverkiezingen, met als gevolg veel nieuwe raadsleden en nieuwe bestuursleden in het Algemeen Bestuur, Dagelijks Bestuur en de bestuurscommissies. Dit heeft van beide zijden het nodige gevraagd om elkaar goed in te werken. Een overdrachtdossier en extra informatiebijeenkomsten heeft daarbij geholpen.

Het dagelijks bestuur bedankt ambtenaren, bestuurders van de deelnemende gemeenten en de medewerkers voor hun inspanningen om gezamenlijk een mooi resultaat te behalen. Door vanuit de modules van de MGR flexibel in te spelen op kansen en kleine aanpassingen in de uitvoering te doen is het gelukt om in 2022 goede resultaten te boeken en binnen begroting te blijven. Dit leidt tot een teruggave aan gemeenten.

We nodigen u graag uit kennis te nemen van de resultaten in 2022.

J. Goossen
Voorzitter

H.H. Wiselius
Directeur

1. Inleiding

1.1 Modulair Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein Centraal Gelderland

Binnen de regio centraal Gelderland hebben 11 gemeenten (Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar) de samenwerking binnen het sociaal domein geformaliseerd in een Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) voor het sociaal domein.

Binnen de MGR wordt op verschillende terreinen samen gewerkt in samenwerkingsmodules op het terrein van Zorg, Onderwijs en Participatie. De MGR bestaat uit vijf modules en een beheerorganisatie. In onderstaand schema kunt u aflezen welke gemeenten per module deelnemen.

Deelnemende gemeenten per module	Beheer	Inkoop	Onderwijs	WSP	WgSW	Contractmanagement Inburgering
Arnhem	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Doesburg	✓	✓		✓	✓	✓
Duiven	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lingewaard	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Overbetuwe	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Renkum	✓	✓	✓			
Rheden	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rozendaal	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Wageningen	✓	✓				
Westervoort	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Zevenaar	✓	✓	✓	✓	✓	✓

1.2 Inleiding op jaarverslag en jaarrekening

De programmaverantwoording van de MGR bevat een beeld van ontwikkelingen in het algemeen en per module in het bijzonder, de verrichte werkzaamheden en gerealiseerde doelen en wat het heeft gekost. In deze programmaverantwoording worden per module de volgende onderwerpen toegelicht:

Omgeving

- Ontwikkelingen:** Wat waren de ontwikkelingen waar we mee te maken hebben gehad?
- Partners en netwerk:** Met welke partners en netwerk hebben we deze resultaten behaald?

Activiteiten

- Doelen:** Wat hebben we bereikt? In welke mate zijn de beoogde doelstellingen gerealiseerd?
- Aanpak:** Wat hebben we gedaan? Op welke wijze hebben we de beoogde maatschappelijke effecten bereikt?

Cijfers

- Realisatie:** Wat heeft het gekost? De gerealiseerde baten en lasten.

De afrekening per gemeente, per module is te vinden in bijlage 2. Bij de programmaverantwoording van Beheer wordt ook de ontwikkeling van de overheadlasten verklaard.

2. Samenstelling bestuur en commissies

De MGR kent een Algemeen Bestuur (AB) en een Dagelijks Bestuur (DB). Het Dagelijks Bestuur en de voorzitter wordt uit het Algemeen Bestuur gekozen. Daarnaast kennen de vijf modules een Bestuurscommissie. De samenstelling van het bestuur en bestuurscommissies is na de gemeenteraadsverkiezingen (2022) en vorming van de nieuwe colleges van B&W in de 11 deelnemende gemeenten gewijzigd.

Samenstelling Algemeen Bestuur op balansdatum

AB-lid	Plaatsvervangend AB-lid	Gemeente
Paul Smeulders	Marco van der Wel	Arnhem
Birgit van Veldhuizen	Loes van der Meijs-van der Laar	Doesburg
Johannes Goossen (voorzitter)	Gemma Tiedink	Duiven
Nick Hubers	Aart Slob	Lingewaard
Rik van den Dam	Chantal Teunissen	Overbetuwe
Marinka Mulder	Joa Maouche	Renkum
Dorus Klomberg (plv. voorzitter)	Paul Hofman	Rheden
Simon Warmerdam	Tineke van der Pas	Rozendaal
Guido van Vulpen	Maud Hulshof	Wageningen
Peter Pennekamp	Jan Derksen	Westervoort
Arthur Boone	Stef Bijl	Zevenaar

Samenstelling Dagelijks Bestuur op balansdatum

AB-lid	Functie	Gemeente
Johannes Goossen	Voorzitter	Duiven
Dorus Klomberg	Plv. voorzitter	Rheden
Paul Smeulders	Lid	Arnhem
Hermien Wiselius	Ambtelijk secretaris/Directeur	

Samenstelling Bestuurscommissies op balansdatum

Gemeente	Zorg (inkoop)	Onderwijs (RBL)	Participatie (WSP, WgSW, CMI)
Arnhem	Marco van der Wel	Nermina Kundic	Mark Lauriks
Doesburg	Rob Gossink		Rob Gossink
Duiven	Johannes Goossen	Gemma Tiedink	Gemma Tiedink
Lingewaard	Aart Slob (Plv. voorzitter)	Nick Hubers	Johan Sluiter
Overbetuwe	Chantal Teunissen	Chantal Teunissen	René Post
Renkum	Marinka Mulder	Marinka Mulder (voorzitter)	
Rheden	Gea Hofstede (voorzitter)	Ronald ter Hoeven	Gea Hofstede
Rozendaal	Tineke van der Pas	Tineke van der Pas	Tineke van der Pas
Wageningen	Guido van Vulpen		
Westervoort	Jan Derksen	Peter Pennekamp	Hans Sluiter
Zevenaar	Stef Bijl	Bart Kagei	Stef Bijl (voorzitter)
Regiosecretaris	Vacature	Nannette Zwiers	Klasien Timmermans
Module manager	Emma Nikkelen	Inge Hoogland	Werner van der Linden

3. Programmaverantwoording

3.1 Thema Zorg

Programma Inkoop Zorg

Omgeving

Met welke ontwikkelingen hebben we te maken gehad?

Het jaar 2022 was dynamisch. Van de harde lockdown begin januari tot uiteindelijk het meer naar de achtergrond verdwijnen van Corona. De focus kwam letterlijk en figuurlijk te liggen op herstel voor de lange termijn. In het verslagjaar hebben we ook afscheid genomen van collega's en een aantal nieuwe collega's welkom geheten. Onze basis staat stabiel en onze nieuwe collega's nemen mooie ideeën mee die we komend jaar zeker gaan gebruiken om onze dienstverlening nog verder te verbeteren.

2022 was een jaar waarin we merkten dat ontwikkelingen als krapte op de arbeidsmarkt, toenemende werkdruk, het hoge ziekteverzuim en de energiecrisis een behoorlijk effect hebben. De gecontracteerde partijen en onze regiogemeenten maar ook bij ons. Ondanks deze obstakels zien we dat de dienstverlening voor de inwoner voorop staat en zo min mogelijk is geraakt door de effecten.

Kortom, er is veel gebeurd, gedaan en opgezet en er zijn volop ontwikkelmogelijkheden voor komende jaren om hiermee nog beter invulling te geven aan inkooptrajecten, contractmanagement en kwaliteit & rechtmatigheid.

Met welke partners en netwerk hebben we deze resultaten behaald?

Zonder regiogemeenten en aanbieders is het niet mogelijk om zorg in te zetten voor inwoners die dat nodig hebben. Dat betekent ook dat we, zonder onze gecontracteerde partijen de dienstverlening aan de inwoners niet zouden kunnen realiseren. Zij staan in goede en slechte dagen klaar voor de inwoners van de regiogemeenten en maken het mogelijk dat die inwoner de zorg krijgt die zij nodig hebben. Samen met de regiogemeenten realiseren we dat we de juiste zorg inkopen, waarbij de kwaliteit van zorg hoog in het vaandel staat en we 'cowboy'-gedrag actief tegengaan.

Activiteiten

Wat hebben we bereikt? Zijn onze beoogde doelstellingen gerealiseerd?

In het programmaplan 2022 zijn, naast de uitvoering van onze reguliere werkzaamheden zoals in de DVO overeen gekomen, een aantal doelstellingen opgenomen die bijdragen aan het versterken van 'Passende en betaalbare zorg voor de inwoner die dat nodig heeft', de focus waar we als module Inkoop voor staan.

Sturen op kwaliteit

Sinds de nieuwe inkoop (2020) zetten we jaarlijks een volgende stap in kwaliteitsmanagement. In 2022 lag de focus op het monitoren van doelmatigheid en rechtmatigheid, onder andere door controles op de jaarrekeningen van gecontracteerde aanbieders. Verder is een regionaal handhavingskader gerealiseerd waarmee we als regio gezamenlijk en daadkrachtiger toezicht kunnen uitvoeren op gecontracteerde zorg. In 2023 zal het handhavingskader worden uitgerold en gaan we samen met de regiogemeenten en diens toezichthouders uitvoering hieraan geven. We weten dat we met onze inspanningen in kwaliteit en rechtmatigheid landelijke koploper zijn in het pro-actief sturen op kwaliteit en rechtmatigheid. Het is eenvoudiger geworden om signalen te melden, hierdoor kunnen we sneller en adequater handelen bij signalen. Komend jaar gebruiken we om te toetsen welk niveau van pro-actief onderzoeken en analyseren optimaal rendoert ofwel de optimale balans levert tussen inspanning versus resultaat.

Sturen op ontwikkeling & effect

Met de in gebruik name van het regionaal dashboard hebben we het mogelijk gemaakt dat we binnen de regio (geanonimiseerd) data kunnen uitwisselen over het zorggebruik. De eerste stap om meer datagestuurd te kunnen gaan werken is gezet. Met de lancering van het regionaal dashboard van ZorgLokaal krijgen we naast de lokale informatie ook zicht op regionale ontwikkelingen en trends. Komende jaren gaan we kijken hoe we de regionale beschikbare informatie nog beter kunnen benutten om te sturen op de gewenste ontwikkelingen.

Verbinding aanbieders en gemeenten

Samen met regiogemeenten, aanbieders en ketenpartners is het convenant *Verblijf* tot stand gekomen. In dit convenant hebben partijen, die betrokken zijn bij jeugdigen die een vorm van verblijf nodig hebben, afspraken gemaakt waarmee maximaal wordt ingezet op samenwerking in de keten en het partnership tussen regiogemeenten en aanbieders.

Ook de eerste barsten rond de beperkingen van dat wat we ingekocht begonnen zich af te tekenen. Dit werd vooral versterkt door de op elkaar ingrijpende ontwikkelingen, zoals de krapte op de arbeidsmarkt. Ontwikkelingen die ingrijpen op veel facetten; niet alleen op de financiële gezondheid van aanbieders maar ook op het welzijn van de medewerkers die zorg leveren aan de meest kwetsbare inwoners van de gemeenten.

Ondanks de spanningen die de ontwikkelingen met zich meebrengen zien we ook een stijgende bereidheid bij aanbieders om met de regiogemeenten de maatschappelijke opgave gezamenlijk op te pakken. Aanbieders houden, in de ontwikkeling en positionering van de eigen organisatie, steeds bewuster rekening met de regiovisie van de regiogemeenten in Centraal Gelderland.

Inkooptrajecten

- Voor de zorgvorm Verblijf jeugd zijn de noodzakelijke voorbereidingen gestart zodat we in 2023 de nieuwe inkoop van verblijf Jeugd kunnen uitvoeren.
- Voor Beschermd wonen hebben we alle noodzakelijke verbeteringen en verduidelijkingen doorgevoerd zodat Beschermd wonen optimaal kan bijdragen aan de beweging naar Beschermd thuis.
- Enkele regiogemeenten hebben zich aangesloten bij diverse onderdelen van het regionaal ingekochte pallet waardoor we voor aanbieders minder verschillende overeenkomsten hebben wat bijdraagt aan administratieve lastenverlichting.

Wat hebben we gedaan? Hebben we de beoogde maatschappelijke effecten bereikt?

Als onderdeel van het verbeteren van ondersteunende systemen hebben we de vindbaarheid van beschikbare zorg vergroot, zodat (gemeentelijke) verwijzers en inwoners sneller en makkelijker passende zorg kunnen vinden. Met de lancering van de zoektool op onze website, is meer inzicht gekomen in het gecontracteerd aanbod en de specialisaties van gecontracteerde partijen. Daardoor is het eenvoudiger geworden om de behoefte van de inwoner (vraag) en passende oplossingen in de vorm van hulp door aanbieders (antwoord) met elkaar te verbinden.

Er is aandacht uitgegaan naar producten en diensten waar de continuïteit van dienstverlening in het gedrang dreigde te komen. Dit omdat we het van belang vinden dat de inwoners blijvend kunnen rekenen op de benodigde zorg. Hierbij staat het belang van continuïteit van zorg voorop.

Cijfers

Wat heeft het gekost?

Er is een resultaat van nihil. De reguliere lasten van de module blijven binnen de begroting.

Lasten en baten	Realisatie voor afrekening	Realisatie na afrekening	Gewijzigde Begroting	Vershil
Module Inkoop				
€ x 1.000				
Programma - Personeel	€ 1.146	€ 1.146	€ 1.051	€ 96
Programma - Uitvoering	€ 227	€ 227	€ 331	-€ 103
Overhead	€ 330	€ 330	€ 336	-€ 6
Lasten	€ 1.704	€ 1.704	€ 1.718	-€ 14
Deelnemende gemeenten	€ 1.668	€ 1.668	€ 1.668	€ 0
Overige baten	€ 4	€ 4	€ 0	€ 4
Baten	€ 1.671	€ 1.671	€ 1.668	€ 4
Resultaat	-€ 33	-€ 33	-€ 50	€ 17
Onttrekking aan reserve	€ 33	€ 33	€ 50	-€ 17
Dotatie aan reserve				€ 0
Eindresultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting lasten

- Personeelskosten van het programma zijn in 2022 hoger uitgevallen dan begroot als gevolg van vervanging van langdurig zieke medewerkers. Deze incidenteel hogere kosten kunnen worden opgevangen door de lagere uitvoeringskosten.
- Uitvoeringskosten zijn lager uitgevallen door lagere juridische kosten dan begroot, en is er een besparing gerealiseerd op software door het slimmer vervangen van een zoekstelsel. Ook zijn de kosten van ZorgLokaal incidenteel lager uitgevallen dan begroot.
- In het voorjaar van 2022 heeft de manager Inkoop een andere baan gevonden. De vervanging door de interimmanager en de wervingskosten zijn opgevangen binnen de begroting van overhead.
- Een eindafrekening van de ICT leverancier, die als gevolg van onder andere gestegen energieprijzen hoger uitviel dan begroot, is opgevangen binnen de post onvoorzien bij Beheer.

Toelichting baten en bestemmingsreserve

- Overige baten bestaat uit een subsidie ontvangen van het UWV voor ondersteuning van de banenafpraak.
- Als gevolg van de hierboven genoemde besparing van software is de benodigde onttrekking aan de bestemmingsreserve lager dan begroot.
- De stand van de bestemmingsreserve per 31-12-2022 is € 17.000.

Overig

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

3.2 Thema Onderwijs

Programma RBL

Omgeving

Met welke ontwikkelingen hebben we te maken gehad?

Stijgende trend verzuimmeldingen en verzwarende problematiek

In de jaren voorafgaand aan de coronapandemie was er sprake van een stijgende lijn in het aantal verzuimmeldingen. Na een dip zien we in 2022 weer een grote groei en is het zelfs hoger dan in 2018-2019. De consultants hebben gemiddeld meer casussen in behandeling die bovendien door de verzwarende van de problematiek bij jeugdigen meer tijd en inzet vragen in vergelijking met voorgaande jaren. De werkdruk wordt als hoog ervaren.

Vluchtelingenstroom uit Oekraïne

In het voorjaar kwam de Oekraïense vluchtelingenstroom naar ons land. Anders dan bij migranten uit andere landen, doorlopen Oekraïners hun procedure via de gemeenten in plaats van via het COA. Gemeenten werden ook verantwoordelijk voor het organiseren van het onderwijs aan deze groep. Het RBL trekt hierin nauw met de betrokken gemeentes en onderwijsinstellingen op.

Krappe arbeidsmarkt

Door de krappe arbeidsmarkt is het makkelijker voor jeugdigen om werk te vinden. Dit is vaak een reden voor jeugdigen om niet terug naar school te gaan of de school eerder te verlaten. Het is belangrijk om in de gaten te houden hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt. Bij een kanteling van de arbeidsmarkt staan namelijk vaak de jeugdigen zonder startkwalificatie als eerste weer aan de zijlijn. Het RBL heeft hierin een signalerende rol.

NPO- en coronagelden

Om de negatieve gevolgen van de coronacrisis op te vangen, kwamen er in het afgelopen jaar gelden vrij om leerlingen extra te ondersteunen. Ook partijen die jongeren ondersteunen in hun zoektocht naar werk. Het Schakelpunt kreeg hierdoor veelal een meer adviserende rol en was daardoor bij minder jongeren zelf intensief betrokken. We houden deze ontwikkeling in de gaten, omdat we niet weten of deze begeleiding door andere partijen kan blijven bestaan wanneer er geen aanspraak meer gemaakt kan worden op deze extra middelen.

Personele wisselingen

Er zijn verschillende personele wisselingen geweest binnen het RBL. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is het gelukt om deze functies weer goed in te vullen, maar het heeft veel extra inzet van het team gevraagd.

Met welke partners en netwerk hebben we deze resultaten behaald?

Klanttevredenheidsonderzoek RBL

Het RBL heeft in 2022 een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Hiervoor zijn jeugdigen, ouders, scholen en ketenpartners ondervraagd. In alle groepen zijn de respondenten grotendeels positief over het RBL. Ze beoordeelden het RBL met een ruime voldoende. Belangrijkste aandachtspunten zijn het duidelijker uitleggen van de werkwijze van het RBL, verwachtingen afstemmen en het verbeteren van de telefonische bereikbaarheid. Hierop zijn al acties ondernomen.

Samenwerking in het sociaal domein

We werken intensief samen met scholen, gemeenten, 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 houden we aansluiting bij onze samenwerkingspartners.

Samenwerkingsverband VO De Verbinding

Het afgelopen jaar heeft het Samenwerkingsverband VO De Verbinding met input van het RBL een flinke slag geslagen door het opstellen van een regionaal verzuimprotocol voor alle VO-scholen. Hiermee is een eerste stap gezet met het adequaat inzetten van een gezamenlijke verzuimaanpak in de regio.

Kopgroep regionale aanpak jeugdwerkeloosheid

Het RBL neemt deel aan de kopgroep regionale aanpak jeugdwerkeloosheid. In deze kopgroep zitten mensen vanuit gemeenten, onderwijs en arbeidsmarkt. Daarnaast zijn wij vanuit het RBL (mede) projectleider en uitvoerder van de projecten 'Jongeren zijn en blijven in beeld' en 'Pilot transitiecoach'.

Documentaire

De branchevereniging Ingrado heeft afgelopen schooljaar een van de consultants van het RBL een jaar lang gevolgd in haar werk. Dit heeft geresulteerd in een documentaire die een mooi beeld geeft van het werk van de leerplichtconsulent, de samenwerking in het sociale domein en wat de toegevoegde waarde is van leerplicht bij jongeren die verzuimen of uitvallen.

Justitiële keten

Binnen de justitiële keten zijn veel ontwikkelingen op het gebied van veiligheid en criminaliteit. Hier is landelijk en lokaal veel aandacht voor en het RBL wordt vanuit haar rol voor leerplicht hierin als belangrijke samenwerkingspartner gezien. Het RBL is betrokken bij verschillende Arnhemse pilots en multidisciplinaire overleggen (BOTOC, VIOS en het Veiligheidshuis).

Activiteiten

Wat hebben we bereikt? Zijn onze beoogde doelstellingen gerealiseerd?

Het RBL legt inhoudelijk verantwoording af en duidt de resultaten op verschillende momenten gedurende het jaar, met o.a. een halfjaarlijkse monitor en de RMC-effectrapportage in het voorjaar en het jaarverslag en de artikel 25 rapportage (leerplicht) in het najaar.

Het jaarverslag van het RBL over schooljaar 2021-2022 is door het algemeen bestuur van de MGR vastgesteld en ter informatie aangeboden aan de deelnemende gemeenteraden. Gemeenten ontvangen ook een cijfermatige verantwoording per gemeente. Het jaarverslag voor het schooljaar 2021-2022 is ook te vinden op de website van het RBL.



Beleidsindicatoren taakveld Onderwijs¹

Doelgroepen & Resultaten	Schooljaar 2019-2020	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	
Jeugdigenpopulatie² (4 tot 23 jaar)	78.347	88.179	87.356	
Leerlingenpopulatie³ (4 tot 23 jaar)	63.435	73.537	70.030	
Leerplichtige leerlingen⁴ (5 tot 18 jaar)	49.873	57.914	55.379	
Beleidsindicatoren				Landelijk gemiddelde (2021)
Absoluut verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	2,5	1,7	1,3	2,7⁵
Absoluut verzuim (aantal leerplichtigen)	127	98	71	
Relatief verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	27	27,5	32	20⁴
Relatief verzuim (aantal leerplichtigen)	1.359	1595	1776	
VSV percentage regio Arnhem (12-23 jaar)	1,79%	1,98%	bekend maart 2023	1,88%⁶

Toelichting

- De stijging van de leerlingenpopulatie in 2020-2021 is te verklaren door de toetreding van de gemeente Lingewaard bij het RBL op 1 januari 2021. Zoals blijkt uit het overzicht is er het afgelopen jaar sprake van een daling.
- De actie om jeugdigen zonder schoolinschrijving snel in beeld te hebben rond de zomervakantie is in 2022 nog wat verder opgeschoven dan in 2021 (start 2e helft augustus in plaats van 1e helft augustus). Dit voorkomt veel onnodige en foutieve meldingen door achterstallige leerlingenadministratie en verklaart de daling ten opzichte van het jaar daarvoor.⁷
- De prognose voor schooljaar 2022-2023 was dat het aantal verzuimmeldingen terugkeert naar het niveau van voor de coronapandemie, namelijk 29 per 1000 leerlingen. We zien dat er toename is van het aantal meldingen van relatief verzuim, een stijgende trend die ook voor de coronapandemie zichtbaar was. Wij verklaren deze stijging vanuit de intensieve samenwerking tussen het RBL en de scholen. Hierdoor ontvangen wij meer (preventieve) verzuimmeldingen en kunnen we in zijn algemeenheid constateren dat scholen consequenter zijn blijven melden.
- Na het dalende effect van de coronapandemie op het vsv-percentage (scholen hielden leerlingen langer binnen de scholen en leerlingen oriënteerden zich minder op een andere opleiding), zien we zoals verwacht weer een stijging naar het niveau van voor de coronapandemie. We scoren de afgelopen jaren steeds rond het landelijk gemiddelde.

¹ In de regeling 'beleidsindicatoren gemeenten' zijn drie beleidsindicatoren vastgesteld die door gemeenten in de programmaverantwoording opgenomen moeten worden: absoluut verzuim, relatief verzuim en het vsv percentage. De cijfers zijn gebaseerd op de artikel 25 rapportage en de definitieve vsv cijfers van november 2021 van het ministerie OCW.

² Bron: CBS BRP, 1 jan 2022

³ Bron: leerlingregistratie RBL/DUO, 1 juni 2022

⁴ Bron: DUO art25 rapportage

⁵ Bron: DUO/Ingrado 2021 van website 'Waarstaatjegemeente.nl'

⁶ Bron: website 'ocwincijfers.nl'

⁷ Door verschil in meting zijn cijfers niet te vergelijken met de cijfers in het jaarverslag van het RBL

Wat hebben we gedaan? Hebben we de beoogde maatschappelijke effecten bereikt?

Het RBL voert de wettelijke en preventieve taken uit op het gebied van leerplicht, kwalificatieplicht en RMC voor de jeugdigen in de leeftijd van 5 tot 23 jaar. Daarnaast participeert het RBL in het regionaal vsv programma in verschillende teams. We voeren de taken van verzuim 18+ uit, zijn opdrachtnemer voor het Schakelpunt en we leveren de programmaleider voor de Sluitende Keten en de coördinator van Team Overstap. Voor de gemeente Arnhem geeft het RBL loopbaanadvies aan jongeren tot 27 jaar die een uitkering ontvangen en de scholingsplicht opgelegd hebben gekregen.

Oekraïense leerlingen

Samen met gemeenten en scholen brachten wij deze doelgroep in beeld en motiveerden we de jeugdigen richting onderwijs. Waar nodig werd ondersteuning geregeld. Het RBL heeft een consultant gedeeltelijk vrijgemaakt voor deze doelgroep en we hebben verschillende keren voorlichting gegeven aan scholen, ouders en leerlingen.

Deskundigheidsbevordering

Binnen het RBL is afgelopen jaar de RMC Routekaart geïmplementeerd voor een methodische aanpak voortijdig schoolverlaten. Hierbinnen krijgen arbeid en zorg een meer nadrukkelijke plek in de begeleiding van jeugdigen die uitvallen op school. Voor de begeleiding naar werk hebben de consultants een scholing gehad door de consultants arbeid van het Schakelpunt onderwijs-werk.

Afgelopen jaar startten we met een gezamenlijke training Methodische Aanpak Schoolverzuim voor de leerplichtconsultanten, de basis voor onze werkwijze. Daarnaast hebben alle leerplichtconsultanten een BOA-instructie gehad.

Jongeren in kwetsbare positie

Voor de jongeren in kwetsbare positie die op het VSO zitten en uitstromen met het profiel onderwijs is met de scholen de afspraak gemaakt om ook deze jongeren bij het RBL te melden als er ondersteuning nodig is. Voorheen werd deze groep alleen geregistreerd en niet actief benaderd. Daarnaast is er binnen het RBL een trainee gestart met een onderzoeksopdracht om de doelgroep JIKP (jongeren in kwetsbare positie) breed in beeld te brengen en te kijken welke ondersteuning vanuit het RBL geboden kan worden.



Cijfers

Wat heeft het gekost?

Er is een positief resultaat voor afrekening van € 107.000. De lasten van de module onderwijszaken zijn binnen begroting gerealiseerd.

Bij de realisatie na afrekening wordt de gemeentelijke bijdrage aan de submodule leerplicht met € 75.000 verlaagd. De kosten voor regionale taken zijn € 75.000 lager dan begroot. Deze worden gefinancierd uit regionale RMC middelen.

Lasten en baten	Realisatie voor	Realisatie na	Gewijzigde	Verschil
Module Onderwijs	afrekening	afrekening	Begroting	
€ x 1.000				
Programma - Personeel	€ 2.141	€ 2.141	€ 2.178	-€ 37
Programma - Uitvoering	€ 67	€ 67	€ 113	-€ 46
Overhead	€ 610	€ 610	€ 673	-€ 63
Lasten	€ 2.818	€ 2.818	€ 2.964	-€ 146
Deelnemende gemeenten	€ 1.744	€ 1.669	€ 1.744	-€ 75
Regionale bijdrage	€ 1.114	€ 1.082	€ 1.156	-€ 75
Overige baten	€ 67	€ 67	€ 63	€ 4
Baten	€ 2.925	€ 2.818	€ 2.964	-€ 146
Resultaat	€ 107	€ 0	€ 0	€ 0
Onttrekking aan reserve				€ 0
Dotatie aan reserve				€ 0
Eindresultaat	€ 107	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting lasten

- Personeelskosten vallen lager uit dan begroot als gevolg van lagere externe inhuur en het vertrek van enkele medewerkers die door werving en selectie van nieuwe medewerkers later kon worden ingevuld.
- Uitvoeringskosten vallen lager uit omdat er voor het regionaal project Jeugdwerkloosheid beperkt werkzaamheden zijn uitgevoerd. Voor deze uitgevoerde werkzaamheden is een regionale bijdrage ontvangen.
- De overhead valt lager uit als gevolg van een besparing op huisvesting en de ICT en facilitaire dienstverlening.
- Verder vallen de kosten voor HR ondersteuning lager uit dan begroot.

Toelichting baten en bestemmingsreserve

- De gemeentelijke bijdragen worden met € 75.000 verlaagd.
- De bijdragen voor de regionale taken vallen tevens € 75.000 lager uit: voor het project jeugdwerkloosheid is, wegens de beperkte werkzaamheden, € 43.000 minder gedeclareerd dan begroot. Voor het regionale RMC-VSV vielen de kosten € 32.000 lager uit.
- Overige baten vallen hoger uit vanwege een toegekende subsidie voor Transitiecoaches.
- Er zijn geen mutaties op de bestemmingsreserve, de stand per 31-12-2022 is € 50.000.

3.3 Thema Participatie

Vanaf 2022 zijn de modules WerkgeversServicepunt, Werkgeverschap SW en Contractmanagement Inburgeringstrajecten ondergebracht bij het Thema Participatie. Bestuurlijk zijn de afzonderlijke bestuurscommissies voor WSP en WgSW samengevoegd tot één bestuurscommissie Participatie.

Verder is de keuze gemaakt om vanaf 2023 de drie modules binnen het Programma Participatie aan te laten sturen door één manager WSP/Participatie. Deze keuze is gemaakt op basis van de ervaringen die hiermee in 2022 zijn opgedaan.

Na de gemeenteraadsverkiezingen van maart en de installatie van de nieuwe Colleges is vast komen staan dat er een volledige wisseling heeft plaatsgevonden in het domein Participatie. Negen nieuwe wethouders hebben zitting genomen in de bestuurscommissie.

Corona, de oorlog in Oekraïne en de stijgende inflatie en daarmee gepaard gaande kostenstijgingen hebben, ieder op een eigen wijze, effect gehad op de uitvoering binnen de drie modules.

Aan het programma Participatie van de MGR nemen negen gemeenten deel:



Programma WSP

Omgeving

Met welke ontwikkelingen hebben we te maken gehad?

Na de vergadering van de bestuurscommissie van februari 2022 is duidelijk geworden dat de WSP-organisatie op een andere voet door zal gaan. Vanaf dat moment werken we vanuit één WSP-organisatie met twee teams: het team WSP-UWV en het team WSP-gemeenten. Op verzoek van de bestuurscommissie is hiervoor de samenwerkingsovereenkomst tussen de MGR en UWV ten behoeve van de module WSP aangepast.

Werving manager WSP/Participatie

Met het vertrek van de directeur WSP wordt de functie vanaf mei 2022 op interimbasis uitgevoerd door de manager van de module WgSW. Eén van de opdrachten van de interimmanager was het opstellen van een profiel voor de te werven manager WSP/Participatie. In december is de wervingsprocedure gestart.

Daling aantal werkzoekenden

Anders dan verwacht heeft corona niet tot grote werkloosheid geleid maar juist tot een forse daling van het aantal werkzoekenden en daarmee een daling van zowel gemeentelijke als UWV-uitkeringen. Daarnaast is de vraag naar personeel enorm gestegen. Voor veel werkgevers is deze situatie nijpend geworden.

Banenmarkten en events

Met de oorlog in Oekraïne kwam een stroom vluchtelingen naar ons land die bij binnenkomst direct de mogelijkheid kregen om te gaan werken. Het WSP heeft samen met gemeenten diverse grote banenmarkten en events op locatie georganiseerd om werkgevers en Oekraïense werkzoekenden met elkaar in contact te brengen. Dit heeft geleid tot zo'n 80 betrokken werkgevers en ruim 250 plaatsingen.

Steunpunt SROI

Op verzoek van de deelnemende gemeenten wordt het Steunpunt SROI vanaf 2023 ondergebracht bij het WSP. In 2022 zijn hiervoor de voorbereidingen gestart waarbij met de gemeenten de afspraak is vastgelegd dat het steunpunt voor 2023 vanuit regionale middelen gefinancierd zal worden om vanaf 2024 structureel, als submodule van het WSP, in de reguliere financieringsstromen wordt opgenomen. Voor het laatste dient de regeling van de MGR te worden gewijzigd conform de daarvoor geldende procedures.

Met welke partners en netwerk hebben we deze resultaten behaald?

Het WSP heeft in 2022 een start gemaakt met het werken vanuit de ambities van de deelnemende negen gemeenten. Uitgangspunt hierbij is dat gemeenten en WSP directe samenwerkingspartners zijn die gezamenlijk met andere partijen/partners van gemeenten verantwoordelijk zijn voor het uitstroomresultaat binnen de gemeente. Voor 2023 wordt hier ook de registratiemethodiek op aangepast.

- Met **UWV** is de relatie tweeledig: de werkgeversdienstverlening van het WSP-team UWV is onderdeel van de WSP-organisatie. Daarnaast is met de werkzoekendendienstverlening een meer op de taakstelling gerichte relatie zoals deze ook met gemeenten wordt onderhouden.
- Ook **Scalabor** is een belangrijke partner van het WSP. Nagenoeg alle kandidaten van de gemeente Arnhem starten het traject naar werk via Scalabor. Bemiddeling van werkfitte kandidaten wordt in onderlinge afstemming door WSP-gemeenten en Scalabor uitgevoerd.
- Op regionaal niveau zijn er nauwe banden met het **Netwerkteam** van waaruit de uitvoering van projecten in het kader van de **regionale strategische agenda** worden opgestart. Te denken valt hierbij ook aan de contacten met het Regionaal Mobiliteitsteam en de aanpak van jongeren waarvoor het WSP onder meer de Matchingstafel organiseert.

- Om de **doelgroep jongeren** te ondersteunen in het proces naar betaald werk zijn er contacten met het Regionaal Bureau Leerlingzaken en daarbinnen het Schakelpunt, De Onderwijsspecialisten en onderwijsinstellingen als ROC, HAN en VSO-Pro scholen.
- **Werkgeverscontacten** worden onder meer onderhouden via de ondernemersverenigingen die in de negen gemeenten bestaan en via VNO-NCW.
- Met de **Stichting Inclusief Midden-Gelderland** zijn nauwe banden om het netwerk van inclusieve werkgevers in de arbeidsmarktregio te vergroten.

Activiteiten

Wat hebben we bereikt? Zijn onze beoogde doelstellingen gerealiseerd?

- In samenwerking met het team WSP-UWV zijn verschillende events georganiseerd. Opvallend, maar passend bij het beeld van de arbeidsmarkt, is dat het in de huidige tijd niet moeilijk is om werkgevers te interesseren voor banenmarkten, meet & greets en andere ontmoetingen, maar dat het moeilijk is om hiervoor kandidaten geïnteresseerd te krijgen. Voor de groep Oekraïense ontheemden zijn in samenwerking met gemeenten diverse banenmarkten georganiseerd. Hiervoor is via het RMT regionale financiering geregeld.
- Specifiek gericht op jongeren zijn projectactiviteiten als buses voor jobs (oriëntatie van jongeren die met een bus naar werkgevers gaan), de matchingstafel (het matchen van moeilijk bemiddelbare jongeren op basis van hiervoor opgestelde profielen) en het Schakelpunt (voor vroegtijdig schoolverlaters op MBO1-niveau) noemenswaardig.
- Standaard sluiten accountmanagers van het WSP aan bij activiteiten van ondernemersverenigingen. Hierdoor worden we in de regio steeds meer zichtbaar.
- Om inclusiviteit bij werkgevers te bevorderen zijn wij direct betrokken bij de Stichting Inclusief en de organisatie van de Dag van de Inclusieve ondernemer. Tijdens dit altijd goed bezochte evenement wordt de inclusieve ondernemer van het jaar bekend gemaakt.
- De werkgeverstevredenheid voor WSP Midden-Gelderland scoort een **8,0** (t.o.v. 7,4 landelijk).
- Het aantal gerealiseerde plaatsingen is ultimo 2022 **560** waarvan **141** in het kader van de banenafspraken.

Regulier	Gemeenten			UWV			Totaal
	P-wet	NUG	Overig	Wajong	WGA	WW	
Arnhem	49	61	1		9	77	197
Doesburg	5					5	10
Duiven	1	5	1		5	9	21
Lingewaard	3	6			2	18	29
Overbetuwe	11	27				11	49
Rheden	14	12	1		4	19	50
Westervoort	4	10	1	1	2	6	24
Zevenaar	3	17				19	39
Totaal	90	138	4	1	22	164	419

Banenafspraken	Gemeenten			UWV			Totaal
	P-wet	NUG	Overig	Wajong	WGA	WW	
Arnhem	16	15				9	65
Doesburg	3		1				4
Duiven	2	2	2			2	8
Lingewaard	2	1	1			2	6
Overbetuwe	7	1				1	10
Rheden	6	3				7	16
Westervoort	4	2				5	11
Zevenaar	5	5	2			2	21
Totaal	45	29	6	49	0	12	141

- Bovenstaande aantallen betreffen de resultaten van het totale WSP (UWV en MGR).
 - De gemeente Rozendaal heeft geen werkgevers met vervulde vacatures gehad in 2022.

- In de hierboven opgenomen tabel zijn de plaatsingen van Oekraïense vluchtelingen slechts gedeeltelijk zichtbaar omdat bij de bemiddeling niet van iedere vluchteling het BSN beschikbaar is gekomen. Het BSN is nodig voor de registratie in het systeem. Het relatief grote aantal niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) geeft echter wel een indicatie dat hierin niet alleen schoolverlaters zijn opgenomen.
- De vervullingsquote (het aantal vervulde vacatures/gerealiseerde plaatsingen ten opzichte van het aantal opgehaalde/ingediende vacatures) is 41,6% en ligt daarmee boven de hiervoor afgesproken prestatie-indicator (40%).

Wat hebben we gedaan? Hebben we de beoogde maatschappelijke effecten bereikt?

We hebben werkgevers van extra arbeidskrachten kunnen voorzien doordat we ons (in samenwerking met gemeenten) extra ingezet hebben op het in contact brengen van Oekraïense vluchtelingen met werkgevers. Dit heeft geleid tot een groot aantal plaatsingen van arbeidskrachten die niet direct beschikbaar waren vanuit de groep werkzoekende bij gemeenten.

Kandidaten in beeld

Kandidaten uit de bestanden van (met name) gemeenten zijn steeds moeilijker te plaatsen. In samenwerking met gemeenten ontwikkelen we hiervoor een andere aanpak, waarbij driegesprekken (klantmanager - kandidaat - accountmanager W&S) gevoerd worden om de mogelijkheden en competenties van de kandidaat beter in beeld te krijgen. Op basis van die bevindingen worden trajectafspraken gemaakt en wordt in het warme netwerk van werkgevers gezocht naar een passende plek of wordt de werkplek passend gemaakt; ook als er geen vacature is. Door hierin nauw samen te werken met andere partijen die delen van het traject vorm kunnen geven, wordt steeds meer resultaat geboekt. Een goed voorbeeld hiervan is het Werkcentrum Overbetuwe.

Inclusief werkgeverschap

Ook het meer onder de aandacht brengen van inclusief werkgeverschap werkt mee aan het kunnen plaatsen van kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze (inclusieve)werkgevers organiseert het WSP samen met CNV Jongeren jaarlijks een aantal HARRIE-trainingen waardoor medewerkers van de werkgever als interne jobcoach de nieuwe werknemer kunnen begeleiden.

Gezamenlijke ambitie

Met gemeenten werken we aan het formuleren van een gezamenlijke ambitie en het monitoren van de resultaten vanuit de uitkeringenadministratie van de gemeente. Hierdoor ontstaat er ook voor gemeenten meer beeld van de uitstroom op werk.



Cijfers

Wat heeft het gekost?

Er is een positief resultaat voor afrekening van € 37.000: de reguliere werkzaamheden zijn binnen begroting uitgevoerd. De gemeentelijke bijdrage wordt verlaagd met € 19.000, en er wordt € 19.000 aan de bestemmingsreserve toegevoegd.

Lasten en baten Module WSP	Realisatie voor afrekening	Realisatie na afrekening	Gewijzigde Begroting	Verschil
€ x 1.000				
Programma - Personeel	€ 1.169	€ 1.169	€ 1.137	€ 31
Programma - Uitvoering	€ 58	€ 58	€ 134	-€ 76
Overhead	€ 508	€ 508	€ 508	€ 0
Lasten	€ 1.734	€ 1.734	€ 1.779	-€ 45
Deelnemende gemeenten	€ 1.635	€ 1.617	€ 1.635	-€ 19
Overige baten	€ 136	€ 136	€ 135	€ 1
Baten	€ 1.771	€ 1.753	€ 1.771	-€ 18
Resultaat	€ 37	€ 19	-€ 9	€ 27
Onttrekking aan reserve			€ 9	-€ 9
Dotatie aan reserve	€ 19	€ 19		€ 19
Eindresultaat	€ 19	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting lasten

- Kosten van het vaste personeel zijn conform begroting. Inhuur van personeel voor additionele regionale opdrachten, waarvoor additionele baten zijn verkregen, leidt tot in totaal hogere kosten van personeel dan begroot.
- Uitvoeringskosten vallen lager uit dan begroot. Deze ruimte wordt deels ingezet voor de inhuur van het hierboven genoemde personeel. De inzet is beperkter dan vooraf begroot.
- Overheadkosten zijn op totaalniveau conform begroting. De vervanging van de manager WSP en de start van de werving en selectie, past binnen de begroting.

Toelichting baten en bestemmingsreserve

- Gemeentelijke baten worden met € 27.000 verlaagd.
- De overige baten volgen op totaalniveau de begroting. De RMT bijdrage, als gevolg van lagere inzet dan begroot, valt lager uit. Daarentegen ontving de MGR een bijdrage voor een regionaal project omtrent het organiseren van evenementen.
- De bestemmingsreserve wordt met € 19.000 aangevuld tot € 50.000.

Overig

- Voor het project Matchingstafels zijn de eerste werkzaamheden in 2022 opgevangen binnen de bestaande formatie. De ontvangen bijdrage wordt daarom geheel gereserveerd voor 2023.

Programma WgSW

Omgeving

Met welke ontwikkelingen hebben we te maken gehad?

Ontwikkelingen SW-bestand

- In de begroting 2022 is uitgegaan van 5% uitstroom. In totaal zijn dit jaar 126 mensen (102 fte) uitgestroomd. Dat is een uitstroompercentage van 6,5%.
- In 2022 zijn met de deelnemende gemeenten afspraken gemaakt over de mogelijkheid tot uren-uitbreiding voor SW-medewerkers. In 2022 hebben 35 medewerkers (totaal 200 uren) van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.
- Het verzuim door ziekte is in 2022 met 1,2% gedaald tot 15,1% (december 2021 16,3%).

Materieel en formeel werkgeverschap SW

- Scalabor BV is in 2017 door negen gemeenten in de regio Midden-Gelderland als partij aangewezen om vanaf 2018 voor vijf jaar (tot eind 2022) het materieel werkgeverschap voor SW-medewerkers te organiseren. Met een opzegtermijn van één jaar dienden gemeenten vóór 1 januari 2022 uitsluitsel te geven over het al dan niet verlengen van het aanwijsbesluit met Scalabor. Alle gemeenten hebben voor de periode 2023 t/m 2025 het aanwijsbesluit met Scalabor verlengd.
- Het formeel werkgeverschap is door de gemeenten belegd bij de MGR. De MGR heeft alle medewerkers gedetacheerd bij Scalabor en daar ook de taken rond de financiële en personele administratie ondergebracht. In relatie tot het verlengen van het aanwijsbesluit, diende ook deze taken rond het materieel werkgeverschap verlengd te worden. Het uitbesteden van deze taken is aanbestedingsplichtig. In 2022 heeft de MGR op basis van het aanwijzigingsbesluit van gemeenten een procedure van 'vrijwillige transparantie', de opdracht opnieuw gegund aan Scalabor. Hiervoor is een nieuwe dienstverleningsovereenkomst gesloten voor een periode van drie jaar en ten minste voor de periode geldend voor het aanwijsbesluit van de gemeenten.

Overige ontwikkelingen

- Begin 2022 was Nederland nog steeds in de ban van corona met gevolgen voor het ziekteverzuim, het welzijn van mensen en de gevolgen voor de productie. Desondanks is het ziekteverzuim van de SW-medewerkers onder het landelijk gemiddelde voor grotere SW-bedrijven gebleven en heeft, met de nodige aanpassingen, de productie gewoon doorgang kunnen vinden. De gevolgen van corona zijn daardoor beperkt gebleven.
- Onder meer door de oorlog in Oekraïne zijn de energieprijzen in 2022 enorm gestegen en is de inflatie fors opgelopen. In 2022 heeft dat nog geen gevolgen gehad voor de loonkosten (geen compenserende maatregelen voor SW-personeel) maar we zien wel dat steeds meer medewerkers in financiële problemen zijn gekomen. De verwachting is dat dit in 2023 tot een druk op de salariskosten en/of overige arbeidsvoorwaarden zal leiden.
- In september 2022 is ervoor gekozen om een lang gekoesterde wens van veel SW-medewerkers om urenuitbreiding toe te staan, in te willigen. Dat betekent dat verzoeken om urenuitbreiding langs de lijnen van de Wet flexibel werken (Wfw) en de CAO SW vanaf het laatste kwartaal 2022 worden toegestaan.

Met welke partners en netwerk hebben we deze resultaten behaald?

Naast de negen deelnemende gemeenten heeft de module WgSW voornamelijk contact met Scalabor als materieel werkgever voor de SW-medewerkers en met de brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie Cedris als kennispartner.

Activiteiten

Wat hebben we bereikt? Zijn onze beoogde doelstellingen gerealiseerd?

- Het formeel werkgeverschap voor de SW-medewerkers die bij Scalabor gedetacheerd zijn, is sinds 1 januari 2018 belegd bij de MGR. In 2022 is de dienstverleningsovereenkomst tussen Scalabor en de MGR voor de uitvoering van met name de financiële en personele administratie verlengd tot ultimo 2025.
- Voor ruim 1.800 SW-medewerkers is (binnen de begroting) uitvoering gegeven aan de werkgeversrol.
- De MGR houdt toezicht op de afspraken die gemaakt zijn met Scalabor. Dit toezicht richt zich op onder meer op afspraken over de ontwikkeling medewerkers, de medewerkerstevredenheid en het ziekteverzuim.
- Conform de CAO Sociale Werkvoorziening dient de werkgever zorg te dragen voor een actueel individueel ontwikkelplan (IOP) voor iedere (niet langdurig zieke) medewerker. Scalabor garandeert dat minimaal 85% van de medewerkers een actueel IOP heeft. In 2022 was dit voor 88,3% van de medewerkers gerealiseerd.
- In 2022 is conform de afspraken in de dienstverleningsovereenkomst (DVO) een medewerkersbelevingsonderzoek uitgevoerd. In tegenstelling tot voorgaande jaren waarin Scalabor dit onderzoek zelf uitvoerde, is mede op verzoek van de MGR dit jaar het onderzoek uitgevoerd door een externe partij (Market Response). De medewerkersbeleving kwam uit op een 7,3 op een schaal van 10.
- Het ziekteverzuim van SW-medewerkers is in 2022 gedaald van 16,3% in 2021 naar 15,1%.
- Het aantal SW-medewerkers is in 2022 opnieuw sterker gedaald dan begroot. Het aantal mensen met een SW-dienstverband daalde met 126 van 1.843 mensen eind 2021 naar 1.717 mensen eind 2022. Vertaald naar fte's is dit aantal gedaald met 102 (6,5%). In de begroting is rekening gehouden met een daling van 5%. Onderstaand een overzicht van de daling in aantallen mensen, arbeidsjaren (AJ) en fte's en de stijging van het aantal mensen dat begeleid is gaan werken.

Overzicht SW Medewerkers	Realisatie 2022	Gewijzigde Begroting	Realisatie 2021	Vershil% Begroting	Vershil% 2020
Mensen eindstand	1.717	1.751	1.843	-1,9%	-6,8%
SW AJ Eindstand (31/12)	1.553	1.574	1.657	-1,3%	-6,3%
SW Dienstverbanden fte	1.474	1.497	1.576	-1,5%	-6,5%
SW Begeleid werken fte	47	44	46	7,2%	1,8%
Totaal SW fte	1.521	1.541	1.622	-1,3%	-6,2%

De uitstroomredenen voor 2022 staan in onderstaand overzicht vermeld:

Reden	Aantal 2022	Aantal 2021
(vervroegd) Pensioen	66	70
Waarvan RVU	19	5
Ontslag op eigen verzoek	3	7
Overige redenen	0	0
Overlijden	9	14
Overplaatsing naar ander SW-bedrijf	2	1
Twee jaar ziek	29	47
Wederzijds goedvinden		8
Eindtotaal	128	152

Wat hebben we gedaan? Hebben we de beoogde maatschappelijke effecten bereikt?

Gemeenten hebben gehoor gegeven aan de wens van SW-medewerkers om het aantal uren dienstverband uit te breiden. Uitvoering dient dan binnen de kaders van de wet en de CAO te gebeuren. Hierdoor is voor deze medewerkers meer ruimte ontstaan om in de kosten van het levensonderhoud te voorzien. In 2022 hebben 35 medewerkers (200 uren) van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Bij de berekeningen die zijn gebruikt bij de besluitvorming, werd ervan uitgegaan dat maximaal 250 mensen mogelijk gebruik zouden maken van deze mogelijkheid (voor in totaal 1.440 uur). Ook in 2023 en volgende jaren kan gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid tot urenuitbreiding.

Cijfers

Wat heeft het gekost?

Het resultaat voor afrekening is € 838.000 positief. De lasten van de module WgSW zijn € 636.000 lager dan begroot. De bijdrage van buitengemeenten en overige baten zijn respectievelijk € 77.000 en € 58.000 hoger dan begroot. Er is sprake van een onttrekking aan de voorziening boventalligen van € 150.000. De gemeentelijke bijdrage wordt verlaagd naar € 51,5 miljoen.

Lasten en baten	Realisatie voor afrekening	Realisatie na afrekening	Gewijzigde Begroting	Vershil
Module WgSW				
€ x 1.000				
Programma - Personeel	€ 51.366	€ 51.366	€ 51.977	-€ 611
Loonkostensubsidie BV	€ 537	€ 537	€ 530	€ 7
DVO Scalabor	€ 1.181	€ 1.181	€ 1.264	-€ 83
Overige kosten	€ 417	€ 417	€ 384	€ 33
Programma - Uitvoering	€ 2.135	€ 2.135	€ 2.178	-€ 43
Overhead	€ 172	€ 172	€ 154	€ 18
Lasten	€ 53.673	€ 53.673	€ 54.309	-€ 636
Deelnemende gemeenter	€ 52.381	€ 51.543	€ 52.446	-€ 903
Bijdrage buitengemeente	€ 1.588	€ 1.588	€ 1.512	€ 77
Overige baten	€ 392	€ 392	€ 334	€ 58
Onttrekking Voorziening	€ 150	€ 150	€ 0	€ 150
Baten	€ 54.510	€ 53.673	€ 54.291	-€ 618
Resultaat	€ 838	€ 0	-€ 18	€ 18
Onttrekking aan reserve			€ 18	-€ 18
Dotatie aan reserve				€ 0
Eindresultaat	€ 838	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting personeelskosten

De personeelskosten zijn € 613.000 lager dan begroot. Dit is deels het gevolg van een hogere uitstroom (6,5%) dan begroot (5%).

Verschillenanalyse	2022	2022	2021	Vershil	%Vershil	Vershil	%Vershil
Personeelskosten SW	Realisatie	Begroting	Realisatie	vs. Begroting	vs. begroting	vs. 2021	vs. 2021
Euro x 1.000							
Salarissen	€ 51.443	€ 51.531	€ 52.972	-€ 89	-0,2%	-€ 1.529	-2,9%
Transitievergoeding	-€ 44	€ 70	€ 146	-€ 114	-162,8%	-€ 189	-130,2%
LIV	-€ 779	-€ 470	-€ 545	-€ 309	56,7%	-€ 234	42,9%
Reiskosten	€ 519	€ 682	€ 725	-€ 163	-22,5%	-€ 207	-28,5%
Overige personeelskosten	€ 225	€ 164	€ 171	€ 61	35,8%	€ 54	31,6%
Totaal Personeelskosten SW	€ 51.364	€ 51.977	€ 53.469	-€ 613	-1,1%	-€ 2.105	-3,9%
<i>Indicatoren</i>							
Dienstverbanden SW (Fte)	1.475	1.551	1.589	-76	-4,8%	-114	-7,2%
Personeelskosten/Fte €	34.823	€ 33.512	€ 33.650	1.311	3,9%	1.173	3,5%
CAO stijging	2,4%	2,4%	1,0%		0,0%		
Totaal loonkosten/Fte	34.319	33.225	33.085	1.094	3,3%	1.233	3,7%
Werkgeverslasten/Fte	34.876	33.225	33.337	1.652	5,0%	1.540	4,6%
Sociale lasten/Fte	4.923	4.716	4.606	207	4,5%	318	6,9%

De salariskosten zijn conform begroting met 2,4% gestegen in 2022, en in relatie tot een uitstroom van 6,5% leidt dat tot circa 4% lagere personeelskosten.

Het lage inkomensvoordeel (LIV) valt in 2022 hoger uit dan begroot (voordeel € 300.000) omdat de regering eenmalig de tegemoetkoming met 50% heeft verhoogd van € 960 naar € 1.520. In 2023 is het lagere bedrag van € 960 weer van toepassing.

Transitiekosten vallen hoger uit dan begroot, er is over het jaar 2021 een hogere compensatie ontvangen dan verwacht, waardoor er per saldo sprake is van een bate (€ 44.000).

Hogere overige personeelskosten worden gecompenseerd door een hogere bijdrage van Scalabor in deze personeelskosten.

Toelichting overige lasten

Uitvoeringskosten vallen lager uit als gevolg van de hogere uitstroom. De DVO met Scalabor wordt namelijk per SW'er begroot. De kosten voor begeleid werkers nemen toe, aangezien er meer begeleid werkers zijn.

Overheadlasten vallen hoger uit in verband met extra werkzaamheden en onderzoekskosten ten behoeve van de verlenging van het aanwijfsbesluit SW.

Toelichting baten en bestemmingsreserve

- De gemeentelijke bijdrage wordt verlaagd naar € 51,5 miljoen.
- De bijdrage van buitengemeenten en overige baten zijn respectievelijk € 77.000 en € 58.000 hoger dan begroot.
- De voorziening boventalligen is herrekend. Als gevolg hiervan valt € 150.000 vrij, die conform de bijbehorende verdeling in mindering wordt gebracht op gemeentelijke bijdragen.
- De bestemmingsreserve mag aan het eind van 2022 slechts 1% bedragen van de totale loonkosten van 2023. Omdat we niet voorzien dat de loonkosten in 2023 zullen dalen ten opzichte van 2022, zal er geen onttrekking aan de bestemmingsreserve plaats vinden. De loonkostenontwikkeling voor de SW in 2023 is nog ongewis. Voor deze jaarrekening gaan we er daarom vanuit dat de loonkosten tenminste stijgen met het percentage van de uitstroom. Daarmee is het financieel effect beperkt en leidt in deze jaarrekening over 2022 niet tot dotatie of onttrekking van de bestemmingsreserve.
- De stand van de bestemmingsreserve per 31-12-2022 is € 518.000.

Programma CMI

Omgeving

Met welke ontwikkelingen hebben we te maken gehad?

- Met ingang van 1 januari 2022 is de nieuwe Wet Inburgering (Wi) in werking getreden. Gemeenten in de regio Centraal Gelderland hebben gezamenlijk een regionale aanbesteding uitgevoerd voor de inkoop van inburgeringstrajecten. De contracten zijn op 1 januari 2022 ingegaan, hebben een looptijd van drie jaar en een optie tot verlenging van tweemaal één jaar. Uitzondering hierop het is contract voor de Onderwijsroute MBO.
- Formeel was het voor inburgeraars mogelijk om vanaf 1 januari 2022 een beroep te doen op de nieuwe inburgeringstrajecten in het kader van de Wi. Door opstartproblemen bij de Dienst Uitvoering Onderwijs is instroom van nieuwe aanmeldingen vertraagd waardoor de instroom eind maart 2022 pas op gang kwam. Een andere reden voor vertragingen in de aanmeldingen in het kader van de Wi, is vanwege achterstanden en wachttijden bij meerdere gemeenten waardoor in eerste instantie veel mensen nog zijn opgenomen/gehuisvest vanuit de kaders van de oude wet.

Met welke partners en netwerk hebben we deze resultaten behaald?

Er zijn twee contractpartijen voor de uitvoering van B1 (Nederlandse taal) en de zelfredzaamheidsroute:

- SAGENN
- Combinatie NL-training en New-Bees

Ook voor de uitvoering van de onderwijsroutes zijn twee partijen gecontracteerd:

- ROC RijnIJssel (Onderwijsroute MBO)
- Hogeschool Arnhem Nijmegen (Onderwijsroute HBO)

Activiteiten

Wat hebben we bereikt? Zijn onze beoogde doelstellingen gerealiseerd?

De MGR voert sinds 2022 het contractbeheer en contractmanagement van inburgeringstrajecten uit. Met de negen deelnemende gemeenten zijn hiervoor verwerkingsovereenkomsten afgesloten. Voor de drie percelen waarvoor inburgeringstrajecten georganiseerd moeten worden (B1, Zelfredzaamheid en Onderwijsleerroute) zijn vier aanbieders gecontracteerd.

Met de gecontracteerde aanbieders zijn contractgesprekken gevoerd en is een werkafsprakenboek opgesteld. Er is een werkgroep ingericht met vertegenwoordigers van de gemeenten waarmee de afspraken worden afgestemd. De applicatie Vendorlink is geschikt gemaakt voor het monitoren van de contracten.



Wat hebben we gedaan? Hebben we de beoogde maatschappelijke effecten bereikt?

Door het afsluiten van de contracten is het voor gemeenten mogelijk geworden om statushouders/ nieuwkomers een inburgeringstraject aan te bieden. Dat bevordert de integratie van deze mensen. Door opstartproblemen bij DUO en de problemen rond de huisvesting van statushouders is dit niet direct bij de start van het jaar van de grond gekomen. Vanaf april 2022 is het proces goed van de grond gekomen en zijn de eerste statushouders aangemeld voor de trajecten.

Onderstaand een overzicht van de aantallen statushouders die in 2022 zijn gestart met de nieuwe inburgeringstrajecten. Gemeenten zijn zelf verantwoordelijk voor de aanmeldingen. Door verschillen in de personele wisselingen bij een aantal gemeenten is het lastig gebleken om werkafspraken goed te borgen.

	HAN	Sagènn	NL Training/ NewBees	RIJ	Totaal aantal
Aantal aangemelde inburgeringsplichtigen	5	27	30	30	92
Aantal gestarte inburgeringsplichtigen	4	20	5	13	42

Cijfers

Wat heeft het gekost?

Het resultaat van de module Contractmanagement Inburgeringstrajecten is nihil.

Lasten en baten Module CMI	Realisatie voor afrekening	Realisatie na afrekening	Gewijzigde Begroting	Vershil
€ x 1.000				
Programma - Personeel	€ 44	€ 44	€ 44	€ 0
Programma - Uitvoering	€ 7	€ 7	€ 7	€ 0
Overhead	€ 19	€ 19	€ 19	€ 0
Lasten	€ 70	€ 70	€ 70	€ 0
Deelnemende gemeenten	€ 70	€ 70	€ 70	€ 0
Baten	€ 70	€ 70	€ 70	€ 0
Resultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Onttrekking aan reserve				€ 0
Dotatie aan reserve				€ 0
Eindresultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting

- De werkzaamheden voor de module CMI worden uitgevoerd door het team Inkoop Zorg. De toerekening van werkzaamheden is in lijn met de verwachting. De realisatie is daarom conform begroting.
- Er is voor deze module geen bestemmingsreserve.

3.4 Beheerorganisatie en overhead

Omgeving

Met welke ontwikkelingen hebben we te maken gehad?

Nieuwe raden, nieuw bestuur

Na de gemeenteraadsverkiezingen in 2022 mochten we nieuwe gemeenteraden verwelkomen en werden nieuwe bestuurders in het AB, DB en de drie bestuurscommissies aangewezen. Met een overdrachtsdossier en verschillende bijeenkomsten hebben we de raden en bestuurders actief geïnformeerd over de werkwijze, kansen en uitdagingen waar de MGR voor staat.

Personele wisselingen

In 2022 hebben we te maken gehad met personele wisselingen binnen het MT van de MGR. Het is gelukt deze functies weer adequaat in te vullen, zonder dat het werk eronder heeft geleden. Naast personele wisseling bij de MGR is er ook sprake van personele wisseling van regiosecretarissen. Dit heeft eind 2022 bij de bestuurders geleid tot het verzoek aan de MGR om te bezien of zij een faciliterende rol zou kunnen bieden bij de regionale beleidsondersteuning. Dit wordt in 2023 verder verkend.

Door krapte op de arbeidsmarkt wordt het steeds moeilijker om vacatures in te vullen. In 2022 is dat nog steeds goed gelukt voor de MGR. We merken dat gemeenten, GR-en en andere partners met wie wij samenwerken hier ook mee te maken hebben. Dit zet een druk op de medewerkers van de MGR. Het is belangrijk hierin samen op te trekken.

Nieuwe regeling(en)

In 2022 is gestart met de voorbereidingen voor het doorvoeren van de wijzigingen van de Wet gemeenschappelijke Regeling in de MGR. Dit wordt in 2023 afgerond. De MGR krijgt, net als andere overheidsorganisaties, te maken met steeds meer wet- en regelgeving op het vlak van informatieveiligheid, informatiebeheer, privacy en digitale toegankelijkheid, wat maakt dat de lean en mean invulling van de MGR steeds meer onder druk komt te staan.

Met welke partners en netwerk hebben we deze resultaten behaald?

Intensieve samenwerking

Het uitvoeren van onze werkzaamheden op basis van duidelijke opdrachtverlening van de deelnemende gemeenten kan alleen door intensieve samenwerking met een groot aantal partners. Voor MGR beheer gaat het met name om de bestuurlijke omgeving en de gemeentelijke organisaties.

Vóór gemeenten

Voor de heldere opdrachtverlening, kaders en besluitvorming gaat het om de actieve betrokkenheid van bestuurders van de deelnemende gemeenten en de ambtelijke voorbereiding en de betrokkenheid van 11 gemeenteraden. Naast de kennismaking met onze nieuwe bestuurders in 2022 was het ook van belang om af te stemmen wat de nadrukkelijke wensen van de gemeenten zijn op grond van hun coalitieakkoord voor de komende jaren. We kunnen constateren dat de deelnemende gemeenten tevreden zijn met de wijze waarop de MGR haar rol vervult en kunnen ons verheugen op grote betrokkenheid en inzet vanuit de deelnemende gemeenten om dit zo te houden.

Met gemeenten en gemeenschappelijke regelingen

Voor onze bedrijfsvoering gaat het om gemeenten die capaciteit leveren op het vlak van juridische advisering en gemeenten die onze huisvesting mogelijk maken. Daarnaast werken we samen met andere Gemeenschappelijke Regelingen, zoals de RID en de Connectie voor dienstverlening op het vlak van bijvoorbeeld ICT. In een ronde langs alle betrokken GR-en hebben we besproken op welke wijze wij samen kunnen werken als het gaat om de inhoud van de werkzaamheden en op het vlak van de bedrijfsvoering van de MGR. We hebben een eerste verkenning gedaan hoe we ons gezamenlijk kunnen positioneren in de arbeidsmarkt en onze medewerkers loopbaanpaden en kansen zouden kunnen bieden.

Activiteiten

Wat hebben we bereikt? Zijn onze beoogde doelstellingen gerealiseerd?

Signalerende, adviserende en faciliterende rol MGR

Als regionaal samenwerkingsverband in het sociaal domein heeft de MGR een signalerende, adviseerende en faciliterende rol gespeeld voor gesprekken in de regio over kwaliteit en rechtmatigheid, bekostiging en bemensing van de zorg, waaronder beschermd wonen, opvang Oekraïense vluchtelingen en inburgering, uitdagingen op de arbeidsmarkt, voorkomen jeugdwerkloosheid en aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Dit heeft onder andere geleid tot het besluit om het steunpunt SROI als opdracht bij het WSP onder te brengen.

Rol beheerorganisatie

De taak van de MGR beheerorganisatie is randvoorwaardelijk voor de modules. Daarvoor worden de zogenaamde basistaken uitgevoerd. Denk daarbij aan bestuurlijke besluitvorming en informatievoorziening aan deelnemende gemeenten, colleges en raden maar ook de bedrijfsvoering aspecten, waaronder financiën, HR en AVG.

We kunnen constateren dat MGR beheer een goede basis is voor de modules. De taken zijn in 2022 naar tevredenheid uitgevoerd. Wel onderkennen we met het bestuur dat er op het vlak van de bedrijfsvoering steeds meer uitdagingen komen om adequaat uit te voeren. Tot nu toe is er bewust gekozen om de beheerorganisatie lean en mean in te richten. Dit kan alleen als gemeenten en verbonden GR-organisaties de mogelijkheid bieden om bedrijfsvoeringstaken van de MGR bij hen onder te brengen of in te huren. Dit is voor de toekomst een uitdaging.

Wat hebben we gedaan? Hebben we de beoogde maatschappelijke effecten bereikt?

Visie en strategie

We bouwden in 2022 voort op de integrale benadering en kruisbestuiving tussen de modules op basis van de overall missie en visie van de MGR. Dit zien we terug in:

- De inzet van het RBL en WSP bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt (Schakelpunt) en inzet op voorkomen van jeugdwerkloosheid;
- Inzet van het team van de module Inkoop Zorg voor de nieuwe module Contractmanagement Inburgeringstrajecten;
- Het organiseren van een gezamenlijke bijeenkomst voor professionals en bestuurders Zorg en Onderwijs over ontwikkelingen voor jeugd;
- Het organiseren van een gezamenlijke bijeenkomst voor bestuurders Participatie over de ontwikkeling en kansen in de arbeidsmarkt en de samenhang van interventies;
- Nieuwe afspraken met Scalabor ten behoeve van het werkgeverschap van SW-medewerkers voor de periode 2023-2025;
- Inzet van Inkoop Zorg en WSP als het gaat over de SROI-verplichting van zorgaanbieders;
- Inzet van het WSP, WgSW en Inkoop Zorg als het gaat om inzicht in arbeidsmatige dagbesteding en participatie.

Wie we zijn

De MGR sociaal domein Centraal Gelderland is een regionaal samenwerkingsverband, dat staat voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale opgaven binnen het sociaal domein.

Dit vinden wij belangrijke waarden in onze bedrijfscultuur
Professionaliteit – Dynamisch – Toewijding

Wat we willen bereiken

Wij staan voor passende ondersteuning bij onderwijs, participatie en zorg die voor alle inwoners in onze regio toegankelijk moet zijn. Iedereen hoort erbij.

Door een integrale benadering kunnen gemeenten effectief en efficiënt samenwerken en elkaar versterken. Wij verbeteren, innoveren en ontwikkelen samen met onze partners. Wij laten ons inspireren door lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen binnen het sociaal domein.

Hierin blinken wij uit

Betrokken – Signalerend – Verbindend – Dienstverlenend – Transparant – Daadkracht

Cijfers

Wat heeft het gekost?

Het resultaat van MGR Beheer voor afrekening is € 19.000 positief. De gemeentelijke bijdragen worden met dit bedrag verlaagd.

Lasten en baten Module Beheer	Realisatie voor afrekening	Realisatie na afrekening	Gewijzigde Begroting	Vershil
€ x 1.000				
Programma	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Overhead	€ 367	€ 367	€ 419	-€ 52
Onvoorzien	€ 21	€ 21	€ 32	-€ 11
Lasten	€ 367	€ 367	€ 419	-€ 52
Deelnemende gemeenten	€ 384	€ 365	€ 384	-€ 19
Rentebaten	€ 2	€ 2	€ 0	€ 2
Baten	€ 386	€ 367	€ 384	-€ 17
Resultaat	€ 19	€ 0	-€ 35	€ 35
Onttrekking aan reserve			€ 35	-€ 35
Dotatie aan reserve				€ 0
Eindresultaat	€ 19	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting lasten

- Personeelskosten zijn conform begroting.
- Begrootte tijdelijke inhuur voor ondersteuning van de directie is minder lang nodig gebleken en er is een besparing gerealiseerd op de kosten voor de accountantscontrole. Daarnaast mogen vanaf 2022 accountantskosten niet meer worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, maar aan het jaar waarin zij gemaakt zijn. Dit betekent in 2022 een verschuiving van lasten naar 2023.
- Binnen de begroting van beheer is € 32.000 opgenomen voor onvoorziene uitgaven. Deze post is voor € 21.000 ingezet om enkele nagekomen facturen uit 2021 en de afrekening van de ICT dienstverlening op te vangen.

Toelichting baten en bestemmingsreserve

- De gemeentelijke bijdragen worden met € 19.000 verlaagd.
- In 2022 ontvangt de MGR rente over 2022 op de Schatkist.
- Als gevolg van de beperkte inzet op de geplande inhuur, bovengenoemde besparing, en onderbesteding op enkele kleine posten is de geplande onttrekking aan de bestemmingsreserve niet van toepassing. De stand per 31-12-2022 is € 50.000.

Overzicht Overheadlasten

De overheadlasten (€ 2.006.000) zijn € 103.000 lager dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door lagere kosten voor P&O diensten evenals andere onderbestedingen in de directe overhead. ICT kosten vallen hoger uit als gevolg van een hogere afrekening op de ICT dienstverlening. Dit wordt veroorzaakt door onder andere strengere beveiligingseisen en hogere energiekosten bij de dienstverlener.

Overzicht Overhead € x 1.000		Classificatie	Realisatie 2022	Gewijzigde Begroting 2022	Vershil
Kosten Groep	A	Personeelskosten	€ 1.036	€ 1.069	€ 33
	B	Huisvestingskosten	€ 216	€ 221	€ 5
	C	ICT kosten	€ 217	€ 190	-€ 27
	D	P&O & FA kosten	€ 289	€ 323	€ 34
	E	Overige kosten	€ 248	€ 306	€ 58
Totaal Overheadlasten			€ 2.006	€ 2.110	€ 103
Module	1	Inkoop	€ 330	€ 336	€ 6
	2	Onderwijs	€ 610	€ 673	€ 63
	3	WSP	€ 508	€ 508	€ 0
	4	WgSW	€ 172	€ 154	-€ 18
	5	CMI	€ 19	€ 19	€ 0
	6	Beheer	€ 367	€ 419	€ 52
Totaal Overhead lasten			€ 2.006	€ 2.110	€ 103

Overzicht algemene dekkingsmiddelen

De baten vallen per saldo € 875.000 lager uit dan begroot.

Baten € x 1.000	Realisatie voor afrekening	Realisatie na afrekening	Gewijzigde Begroting	Vershil
Baten				€ 0
Gemeentelijke bijdrage	€ 57.860	€ 56.910	€ 57.915	-€ 1.005
Regionale bijdrage (RMC)	€ 1.114	€ 1.082	€ 1.156	-€ 75
Buitengemeenten (SW)	€ 1.588	€ 1.588	€ 1.512	€ 77
Overige baten	€ 598	€ 598	€ 532	€ 66
Onvoorzien	€ 21	€ 21	€ 32	-€ 11
Rentebaten	€ 2	€ 2	€ 0	€ 2
Onttrekking voorziening	€ 150	€ 150	€ 0	€ 150
Baten	€ 61.333	€ 60.351	€ 61.147	-€ 796
Onttrekking aan reserve	€ 33	€ 33	€ 112	-€ 79
Totaal baten	€ 61.366	€ 60.384	€ 61.259	-€ 875

Gemeentelijke bijdragen worden na afrekening met € 1.005.000 verlaagd tot € 57 miljoen. Daarnaast heeft de MGR in 2022 voor het eerst rentebaten ontvangen. De onttrekkingen aan de bestemmingsreserves vallen lager uit dan begroot. Nadere duiding van de baten wordt toegelicht bij de programma's.

Beleidsindicatoren bestuur en organisatie

Op basis van de nieuwe BBV¹ worden de effecten van beleid toegelicht met behulp van een vaste set beleidsindicatoren.

Formatie & Indicatoren Bestuur en organisatie		2022 Realisatie	2022 Gewijzigde Begroting	2021 Realisatie	2022 Primaire Begroting
1. Formatie (fte) (formatieplan)	Beheer	3,2	3,1	2,1	3,1
	Inkoop	12,8	12,8	12,8	12,8
	Onderwijs	30,3	30,3	30,3	30,3
	WSP	16,2	16,2	16,9	16,2
	WgSW	0,3	0,3	1,2	1,2
	CMI	0,6	0,6	-	-
	Totale formatie	63,4	63,6	63,3	63,6
2. Bezette formatie (fte)	Beheer	3,2	2,8	2,8	2,6
	Inkoop	13,9	13,6	13,6	11,9
	Onderwijs	30,3	30,4	30,0	28,6
	WSP	17,1	16,7	18,1	16,1
	WgSW	0,3	0,3	-	0,2
	CMI	-	0,6	-	-
	Totaal bezette formatie	64,8	59,5	64,4	59,5
3. Indicatoren	Externe inhuur %	9%	7%	9%	7%
	Overhead %	3%	3%	3%	3%
	Apparaatskosten per inwoner	€ 14,05	€ 14,23	€ 14,23	€ 14,23
	Formatie Fte per 1.000 inwoners	0,13	0,14	0,14	0,14
	Bezette formatie fte per 1.000 inwoners	0,14	0,13	0,13	0,13

Het percentage inhuur is in tegenstelling tot eerdere jaren in 2022 niet verder afgenomen. Dit wordt veroorzaakt door het vertrek van twee managers waarvoor interim-management is ingezet. Daarnaast worden, voor tijdelijke opdrachten waaronder incidentele regionale opdrachten, medewerkers ingehuurd als de benodigde inzet niet binnen de bestaande formatie kan worden opgevangen. Daarnaast zetten we in het kader van loopbaanontwikkeling trainees in. Incidenteel worden vacatures ingevuld door externe inhuur. De SW-dienstverbanden en de resterende dienstverbanden van de boventalligen (in dienst tot 31/12/2022) zijn niet opgenomen.

¹ Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten

4. Paragrafen

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

Paragraaf: weerstandsvermogen en risicobeheersing

Weerstandsvermogen

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

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

- Bestemmingsreserves
- Post onvoorzien

De Bestemmingsreserve WgSW is in 2019 gevormd, specifiek voor het risico van externe factoren die de personeelskosten SW beïnvloeden (reserve is maximaal 1% van de personeelskosten). Voor de overige modules zijn er beperkte bestemmingsreserves ingericht (max. € 50.000, afhankelijk van het begrotingsoverschot in voorgaande jaren). De nieuwe module CMI kent geen bestemmingsreserve. Bij de post 'onvoorzien' is een bedrag van € 32.000 begroot voor het jaar 2022.

Financiële kengetallen	2022	2022	2021
	Realisatie	Gewijzigde	Realisatie
		Begroting	
<i>Euro x 1.000</i>			
netto schuldquote	-0,02	-0,02	-0,03
solvabiliteitsratio	0,14	0,15	0,14
structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%

De netto schuldquote blijft negatief omdat de schulden lager zijn dan de vlottende activa.

Door de bestemmingsreserves is een beperkt eigen vermogen ontstaan hetgeen terugkomt in de solvabiliteitsratio. Deze is vergelijkbaar met 2021. De structurele exploitatieruimte is nul doordat structurele lasten en baten in evenwicht zijn.

Vennootschapsbelasting

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

Inventarisatie risico's

De in de begroting genoemde risico's over 2022 zijn zonder optreden van deze risico's afgerond.

Ten behoeve van de MGR is de 'open einde' systematiek van toepassing waarbij bij een tekort de deelnemende gemeenten bij moeten betalen en bij een overschot geld terugkrijgen. De uitgewerkte risico's zijn dus vrijwel direct ook risico's voor de bij de deelnemende gemeenten. Als onderdeel van het risicomanagement is er een risico-inventarisatie gemaakt. De belangrijkste risico's met de meeste impact worden hieronder genoemd met de genomen beheersmaatregelen.

	Risico	Kans	Reputatie en/of maatschappelijke 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 uitvoeringsprogramma. Inzet op kwaliteit en motivatie van medewerkers.
6	Wegvallen van deel financiering van gemeenten, door uittreden bij één of meer modules.	Laag		500k (10% structuur)	Goede lange termijnplanning. Bescherming in regeling waarbij reorganisatiekosten bij uittrekders worden gelegd.
7	Geen passend personeel met expertise kunnen vinden voor het uitvoeren van de opdrachten	Hoog	Medium	50k	1. Een betrouwbare, zorgvuldige en interessante werkgever zijn waar mensen graag willen werken. 2. Inzetten op een regionale arbeidsmarkt voor overheidsorganen, om zo meer te kunnen bieden aan huidige en potentiële werknemers.
8	Niet voldoen aan wet- en regelgeving voor gemeenten	Laag	Hoog	50K	1. Monitoring door manager bedrijfsvoering en privacyofficer. 2. Voortdurende afweging wat van toepassing is op een kleine GR met beperkte taken. 3. Samen organiseren met andere GR'en of gemeenten. 4. Afweging maken tussen inhuren of in dienst nemen.

Toelichting op de risico's:

De actualisatie van de risico's is gebaseerd op de risico-inventarisatie uit de gewijzigde begroting 2022. Ten opzichte van de gewijzigde begroting zijn er geen nieuwe risico's geïdentificeerd. Alle risico's, met uitzondering van risico 2 uit bovenstaande tabel, zijn meerjarige structurele risico's waar de MGR altijd mee te maken zal hebben. De benoemde risico's zijn in 2022 niet tot uiting gekomen. Wel beginnen we begin 2023 de effecten te voelen van de krappere arbeidsmarkt (risico 7). Risico 2 (kostenstijging) geeft in 2023 aanleiding om de primaire begroting voor alle modules te wijzigen. Op het moment van schrijven constateren we dat de inflatie ontwikkeling niet binnen de begroting is op te vangen, en worden zowel voor de CAO SGO als CAO SW actie gevoerd voor loonverbetering. Dit risico is dan ook aangescherpt ten opzichte van de begroting.

Paragraaf: financiering

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

Rentelasten en baten

Aangezien de MGR geen externe financiering aantrekt is er geen sprake van rentelasten. In 2022 heeft de MGR voor het eerst incidentele rentebaten ontvangen over 2022.

Renterisicobeheer

Algemene uitgangspunten met betrekking tot het renterisicobeheer zijn:

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

Kasgeldlimiet

Met de kasgeldlimiet is in de wet Fido een norm gesteld voor het maximum bedrag waarop de organisatie haar financiële bedrijfsvoering met kortlopende middelen (looptijd < 1 jaar) mag financieren. Deze norm bedraagt 8,2% van het begrotingstotaal aan lasten voor bestemming, dus met uitzondering van de stortingen in de reserves. De kasgeldlimiet bedraagt derhalve € 4,9 miljoen. Het werkkapitaal is positief met voorfinanciering van de gemeentelijke bijdrage, dus is er geen behoefte aan externe financiering.

De liquide middelen betreft het rekening-courant tegoed bij de BNG. De huidige financiële positie geeft geen aanleiding om op de korte termijn maatregelen voor te stellen.

Schatkistbankieren

Het saldo wordt dagelijks afgeroomd door de BNG naar 's Rijks schatkist.

Overzicht benutting Drempelbedrag schatkistbankieren					
Euro x 1.000	Drempel-bedrag	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Kwartaal cijfer op dagbasis buiten	1000				
's Rijks schatkist aangehouden middelen		-		-	-
Ruimte onder het drempelbedrag		1.000	1.000	1.000	1.000
Overschrijding van het drempelbedrag		-	-	-	-

Renterisiconorm

Het renterisico op de lange financiering wordt wettelijk begrensd door de renterisico-norm.

De MGR heeft geen schulden aangetrokken of geldleningen uitgezet.

Relatiebeheer

Het betalingsverkeer is geconcentreerd bij de Bank Nederlandse Gemeenten.

Paragraaf: bedrijfsvoering

Waar staat de MGR voor?

De MGR is een samenwerkingsverband dat is ingesteld voor de gemeenschappelijke behartiging van belangen van de deelnemers binnen het sociaal domein. De MGR voert een transparant financieel beleid. De bedrijfsvoering van de MGR is dienend aan de uitvoering binnen de samenwerkingsmodules.

Personeel en integriteit

De medewerkers van de MGR hebben een arbeidsovereenkomst met de MGR. Daarnaast worden medewerkers, waarvoor geen vaste formatie is en/of medewerkers waarvoor specifieke deskundigheid is vereist, ingehuurd. Het aantal medewerkers met een arbeidsovereenkomst is redelijk constant. Het aantal medewerkers dat wordt ingehuurd is beperkt toegenomen door tijdelijke opdrachten en inhuur van interim managers bij vertrek van module-managers.

De MGR kent een gedragswijzer privacy, informatieveiligheid en integriteit. De gedragscode is aangevuld met aspecten over (on)gewenst gedrag en de rol van de vertrouwenspersoon. De gedragscode is binnen de modules met medewerkers besproken en komt in werkoverleggen terug aan de hand van concrete situaties. Er is een onboarding programma voor nieuwe medewerkers. Zij krijgen een toelichting op de gedragscode en het integriteitsbeleid van de MGR en gaan hierover in gesprek, waarna ze de eed of belofte afleggen in aanwezigheid van de voorzitter van de MGR.

Gezond en veilig (thuis)werken

De ervaringen van de afgelopen corona jaren heeft geleid tot een meer uitgebalanceerd beleid voor gezond en veilig werken. Managers, preventiemedewerkers, HR en de medewerkers onderling hebben veel aandacht gehad voor fysieke en vooral ook de mentale gezondheid van medewerkers. Daarbij gaat het ook om de onderlinge verbinding en sociale veiligheid op het werk, met elkaar, gemeenten, ketenpartners en met alle partijen in het werkveld waarmee we samenwerken.

Ondanks inspanning zien we een geringe stijging van het ziekteverzuim voor de hele MGR. Het verzuim was in 2022 6,26%. (6,18% in 2021, 5,22% in 2020 en 5,44% in 2019).

Talent- en opgavegericht werken: Time4Talent

Sinds 2020 werken we bij de MGR met Time4Talent: het talent- en opgavegericht werken aan de ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast is Time4Talent een positief waarderende manier van werken, gebaseerd op talenten die bijdragen aan de uitvoering van onze opdracht als team. Dit werkt motiverend en stimulerend en brengt veel positieve energie. Medewerkers blijven zich in hun vakgebied ontwikkelen via opleidingen en trainingen, studiedagen, intervisie en de digitale MGR academie.

Inclusie en diversiteit

Binnen de werkzaamheden van de MGR is inclusie een essentieel onderdeel. Iedereen hoort erbij! Dat geldt ook voor onze medewerkers. We zoeken bij de werving en selectie van medewerkers naar een zo inclusief en divers mogelijke samenstelling van ons personeelsbestand.

Professionele bedrijfsvoering

De rol van de integrale bedrijfsvoering is enerzijds faciliterend aan het werk van de medewerkers in de modules en biedt anderzijds draagvlak voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid. De MGR heeft als beheerorganisatie te voldoen aan alle (nieuwe) wettelijke vereisten het terrein van privacy, informatiebeheer, informatieveiligheid, archiefverplichtingen, toegankelijkheid van informatie en openbaarheid bestuur. De manager bedrijfsvoering heeft in 2022 een analyse gemaakt van de mogelijke scenario's om in de toekomst invulling te geven aan de uitdagingen op dit vlak. Deze worden in 2023 bestuurlijk besproken om een gezamenlijk lijn te ontwikkelen voor de toekomst.

ICT

MGR beheer en de modules Inkoop, WSP, WgSW en CMI hebben in 2022 gebruik gemaakt van de ICT-omgeving (hardware en software) van RID De Liemers. Daarbij is de aangeschafte hardware eigendom van de MGR. Voor de module onderwijszaken is de ICT in 2022 geleverd door de Connectie. Die hardware is eigendom van de Connectie.

Paragraaf: openbaarheid van informatie

De Wet open overheid (WOO) is per 1 mei 2022 in werking getreden als vervanging van de Wet openbaarheid van bestuur (WOB). Binnen de MGR is de manager bedrijfsvoering aangewezen als contactfunctionaris voor externen. Een van de grote wijzigingen ten opzichte van de WOB is de verplichte actieve openbaarmaking van gegevens: er zijn elf categorieën van gegevens die de MGR verplicht moet publiceren. Formeel gezien is deze actieve openbaarmaking uitgesteld tot het informatieplatform PLOOI actief is. De MGR publiceert reeds de meest relevante informatie op de eigen website, en specifieke informatie zoals verordeningen en aangewezen besluiten worden conform de Wet elektronische publicaties al via lokaleregelgeving.overheid.nl gepubliceerd. In 2022 zijn er geen WOB of WOO verzoeken binnengekomen.

5. Jaarrekening

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de baten en lasten van de MGR op verschillende manieren gepresenteerd en toegelicht. De balans en de mutaties van de balansposten ten opzichte van 2020 worden toegelicht. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de controle voor de Wet Normering Topinkomens.

Overzicht baten en lasten

Overzicht baten en lasten		Totale baten en lasten				Waarvan Incidentele Lasten en Baten			
€ x 1.000		2022 Realisatie	2022 Primaire Begroting	2022 Gewijzigde Begroting	Verschil vs. Gew. Begroting	2022 Realisatie	2022 Primaire Begroting	2022 Gewijzigde Begroting	Verschil Verschil
Programma									
Inkoop	Lasten	€ 1.704	€ 1.273	€ 1.381	-€ 323	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Baten	€ 1.671	€ 1.595	€ 1.668	-€ 4	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Saldo	-€ 33	€ 321	€ 286	€ 319	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 33	€ 0	€ 50	€ 17	€ 33	€ 0	€ 50	€ 17
	Resultaat programma Inkoop	€ 0	€ 321	€ 336	€ 336	€ 33	€ 0	€ 50	€ 17
Onderwijs	Lasten	€ 2.818	€ 2.197	€ 2.271	-€ 547	€ 21	€ 43	€ 60	€ 39
	Baten	€ 2.818	€ 2.862	€ 2.964	€ 146	€ 21	€ 43	€ 60	€ 39
	Saldo	€ 0	€ 666	€ 693	€ 693	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat programma Onderwijs	€ 0	€ 666	€ 693	€ 693	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
WSP	Lasten	€ 1.734	€ 1.101	€ 1.271	-€ 463	€ 144	€ 25	€ 144	€ 0
	Baten	€ 1.753	€ 1.616	€ 1.771	€ 18	€ 148	€ 12	€ 135	-€ 13
	Saldo	€ 19	€ 515	€ 500	€ 481	€ 4	-€ 13	-€ 9	-€ 13
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 19	€ 0	€ 0	-€ 19	€ 19		€ 0	-€ 19
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 13	€ 9	€ 9	€ 0	€ 13	€ 9	€ 9
	Resultaat programma WSP	€ 0	€ 528	€ 508	€ 508	€ 14	€ 0	€ 0	-€ 14
WgSW	Lasten	€ 53.673	€ 53.989	€ 54.155	€ 482	-€ 344	€ 0	€ 0	€ 344
	Baten	€ 53.673	€ 54.144	€ 54.291	€ 618	€ 0	-€ 26	€ 0	€ 0
	Saldo	€ 0	€ 155	€ 136	€ 136	€ 344	-€ 26	€ 0	-€ 344
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 26	€ 18	€ 18	€ 0	€ 26	€ 0	€ 0
	Resultaat programma WgSW	€ 0	€ 181	€ 154	€ 154	€ 344	€ 0		-€ 344
CMI	Lasten	€ 70	€ 0	€ 51	-€ 19	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Baten	€ 70	€ 0	€ 69	-€ 1	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 18	€ 18	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat programma CMI	€ 0	€ 0	€ 18	€ 18	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Beheer	Lasten	€ 367	€ 0	€ 0	-€ 367	€ 23	€ 0	€ 0	-€ 23
	Baten	€ 367	€ 0	€ 0	-€ 367	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 23	€ 0	€ 0	€ 23
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat Beheer	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 23	€ 0	€ 0	€ 23
Overhead	Resultaat programma's		€ 1.696	€ 1.692	€ 1.692		€ 0		€ 0
	Lasten	€ 0	€ 2.081	€ 2.130	€ 2.130	€ 0	€ 32	€ 35	€ 35
	Baten	€ 0	€ 384	€ 384	€ 384	€ 0	€ 32	€ 0	€ 0
	Saldo	€ 0	-€ 1.697	-€ 1.745	-€ 1.745	€ 0	€ 0	-€ 35	-€ 35
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Overhead	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 35	€ 35	€ 0	€ 0	€ 35	€ 35
	Resultaat Overhead	€ 0	-€ 1.697	-€ 1.710	-€ 1.710	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	A+B				€ 0				€ 0
	Lasten	€ 60.365	€ 60.641	€ 61.259	€ 894	-€ 156	€ 100	€ 239	€ 395
	Baten	€ 60.351	€ 60.602	€ 61.147	€ 796	€ 169	€ 61	€ 195	€ 26
Eindresultaat Totaal	Saldo	-€ 14	-€ 39	-€ 112	-€ 98	€ 325	-€ 39	-€ 44	-€ 369
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 19	€ 0	€ 0	-€ 19	€ 19	€ 0	€ 0	-€ 19
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 33	€ 39	€ 112	€ 79	€ 33	€ 39	€ 94	€ 61
	Eindresultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 339	€ 0	€ 0	-€ 339

Toelichting

Het overzicht van baten en lasten wijkt af van het overzicht uit de primaire en gewijzigde begroting. Dit wordt veroorzaakt doordat in de jaarrekening de overheadlasten en baten integraal in de programma's (inclusief beheer) worden verantwoord. Op deze manier zijn de lasten in de programma's in evenwicht met de baten en is er sprake van meer inzicht voor de gebruiker van de jaarrekening.

Een overzicht van de totale lasten van overhead is conform de bepalingen in het BBV opgenomen in de programmaverantwoording.

In de begrotingswijziging 2022 is het programma Contractmanagement Inburgeringstrajecten toegevoegd.

De totale lasten zijn € 894.000 lager dan begroot. De totale baten zijn € 796.000 lager dan begroot door het verlagen van de gemeentelijke bijdrage met € 1.005.000 en hogere incidentele baten zoals bijdragen voor regionale projecten en een onttrekking uit de voorziening boventalligen. Er wordt netto € 14.000 onttrokken aan de reserves. In de programmaverantwoording zijn alle onderdelen reeds toegelicht.

Toelichting op de incidentele baten en lasten:

- » **Inkoop Zorg:** In de begroting is rekening gehouden met een onttrekking aan de bestemmingsreserve ter grootte van € 50.000 voor het financieren van ZorgLokaal. In verband met een besparing op andere software is de benodigde onttrekking lager uitgevallen € 33.000).
- » **Onderwijs:** In de begroting is rekening gehouden met incidentele baten en lasten ter grootte van € 60.000 voor het project Jeugdwerkeloosheid. In de realisatie is de inzet op dit project beperkt gebleven tot € 21.000. Baten en lasten zijn in evenwicht.
- » **WSP:** Incidentele baten en lasten voor regionale projecten zijn in lijn met de begroting. In de begroting is rekening gehouden met een incidentele onttrekking aan de bestemmingsreserve. In de realisatie is sprake van een dotatie van € 19.000.
- » **WgSW:** In de begroting is rekening gehouden met een onttrekking aan de bestemmingsreserve, om de omvang daarvan terug te brengen naar de toegestane 1% van de loonkosten van het volgende jaar. In verband met de verwachte loonkostenontwikkeling, die hoger uit zullen vallen dan de uitstroom, is er in 2023 sprake van een toename – en geen afname – van de loonkosten. Er is daarom geen onttrekking aan de bestemmingsreserve. Daarnaast ontvangt de MGR over 2022 een hogere tegemoetkoming voor het Lage InkomensVoordeel, omdat het Rijk de tegemoetkoming incidenteel verhoogd heeft (€ 344.000)
- » **CMI:** Er zijn geen incidentele baten of lasten
- » **Beheer:** In de begroting is rekening gehouden met incidentele inhuur ter grootte van € 35.000, gedekt uit de bestemmingsreserve. In de realisatie is de inzet van inhuur beperkt geweest tot € 23.000. Als gevolg van besparingen op overige kosten is er geen sprake geweest van onttrekking aan de bestemmingsreserve.

Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

Er zijn geen begrotingsonrechtmatigheden. Niet-begrootte aanvullende werkzaamheden zijn direct gecompenseerd met bijbehorende opbrengsten.

Balans

ACTIVA (€x1.000)			PASSIVA		
	31-12-2022	31-12-2021		31-12-2022	31-12-2021
Vaste activa	€ 10	€ 18	Vaste passiva	€ 1.274	€ 1.774
<i>Materiële vaste activa</i>			<i>Eigen vermogen</i>		
Investeringen met een economisch nut	€ 10	€ 18	Bestemmingsreserves	€ 685	€ 699
Viottende a ctiva	€ 5.064	€ 5.043	Resultaat baten & lasten	€ 0	€ 0
<i>Uitzettingen (looptijd <1 jaar)</i>			Totaal eigen vermogen	€ 685	€ 699
Vorderingen op openbare lichamen	€ 806	€ 1.213	<i>Voorzieningen</i>	€ 589	€ 1.075
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	€ 3.055	€ 2.879	<i>Vaste schulden</i>	€ 0	€ 0
Overige vorderingen	€ 299	€ 207	Viottende passiva	€ 3.799	€ 3.287
Totaal uitzettingen	€ 4.159	€ 4.299	<i>Netto-viottende schulden (looptijd <1 jaar)</i>		
<i>Liquide middelen (kas- en banksaldi)</i>	€ 0	€ 0	<i>Overige schulden</i>	€ 1.645	€ 1.551
<i>Overlopende activa</i>			<i>Overlopende passiva</i>		€ 0
Nog te ontvangen bedragen van overige Nederlandse overheidslichamen	€ 846	€ 644	Voorschotten van overige Nederlandse overheidslichamen	€ 66	€ 32
Overige overlopende activa	€ 59	€ 100	Overige Overlopende passiva	€ 2.088	€ 1.704
Totaal overlopende a ctiva	€ 905	€ 744	Totaal Overlopende passiva	€ 2.154	€ 1.736
Totaal Activa	€ 5.073	€ 5.061	Totaal Passiva	€ 5.073	€ 5.061

Borgstellingen / garantstellingen: nihil

Het balans totaal is nagenoeg gelijk aan voorgaand jaar. De bestemmingsreserves en voorzieningen nemen beperkt af, maar de nog te betalen bedragen vallen iets hoger uit dan in 2021. Het bedrag dat in 2022 wordt terugbetaald aan gemeenten is hoger dan in 2021 en bestaat uit een positief resultaat van de modules. De terugbetaling staat als overige schuld op de balans.

De opbouw en de mutaties van de balansposten worden in de hierna volgende pagina's toegelicht.

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten (BBV) daarvoor geeft. Bij het opstellen van de jaarrekening is voldaan aan het normenkader vastgesteld door het Algemeen Bestuur op 8 december 2022.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

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

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

Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs. Afschrijvingen geschieden onafhankelijk van het resultaat van het boekjaar. Een actief dat buiten gebruik wordt gesteld, wordt op het moment van buitengebruikstelling voor de resterende boekwaarde afgeschreven.

Afschrijvingsbeleid

De materiële vaste activa met economisch nut worden lineair afgeschreven in:

- a. 25 jaar: voorzieningen aan terreinen;
- b. 40 jaar: gebouwen;
- c. 15 jaar: machines, apparaten en installaties;
- d. 15 jaar: inventarissen
- e. 7 jaar: vervoermiddelen;
- f. 4 jaar: ICT-investeringen
- g. 10 jaar: overige activa
- h. Niet: gronden.

Activa met economisch nut en een verkrijgingprijs van minder dan € 25.000 worden niet geactiveerd, uitgezonderd gronden en terreinen. Deze laatst genoemden worden altijd geactiveerd. In het jaar waarin het kapitaalgoed gereed komt/verworven wordt en vanaf het moment dat het door de MGR in gebruik kan worden genomen, wordt begonnen met afschrijven. Bij het afschrijven wordt er geen rekening gehouden met een eventuele restwaarde.

Vorderingen en overlopende activa

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

Liquide middelen en overlopende posten

Deze activa nemen we tegen nominale waarde op.

Vlottende passiva

De vlottende passiva waarden we tegen de nominale waarde.

Toelichting op de balans

Vaste activa

De ICT-investering in 2020 bedroeg € 51.000. De notebooks worden in 4 jaar afgeschreven vanaf februari 2020.

Vaste activa	ICT	Totaal
<i>Euro x 1.000</i>	Investeringen	
Boekwaarde per 31 december 2021	€18	€18
<i>Afschrijvingen</i>	€9	€9
<i>Desinvestering</i>	€0	€0
Boekwaarde per 31 december 2022	€10	€10

In 2022 hebben zich geen bijzonderheden voorgedaan.

Uitzettingen met een looptijd korter dan één jaar

De vorderingen kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Uitzettingen		2022		2021
<i>Euro x 1.000</i>	Debiteur	31-12-2022	31-12-2021	
Vorderingen	1 Arnhem	€ 422		€ 669
Openbare lichamen	2 Doesburg	€ 12		€ 26
	3 Duiven	€ 33		€ 35
	4 Lingewaard	€ 55		€ 72
	5 Overbetuwe	€ 54		€ 68
	6 Renkum	€ 5		€ 107
	7 Rheden	€ 77		€ 90
	8 Rozendaal	€ 2		€ 2
	9 Wageningen	€ 10		€ 9
	10 Westervoort	€ 31		€ 34
	11 Zevenaar	€ 67		€ 74
Totaal Deelnemende gemeenten		€ 767		€ 1.187
	Neder-Betuwe	€ 38		€ 27
Totaal vorderingen openbare lichamen		€ 806		€ 1.213
Uitzettingen in 's Rijks schatkist		€ 3.055		€ 2.879
Overige Vorderingen	Scalabor	€ 299		€ 207
Totaal overige vorderingen		€ 299		€ 207
Totaal uitzettingen		€ 4.159		€ 4.299

Toelichting

- » De openstaande vorderingen bij gemeenten hebben voornamelijk betrekking op doorbelasting van de BTW-lasten. Voor de activiteiten waar de koepelvrijstelling van toepassing is, wordt de BTW doorgeschoven naar gemeenten. Gemeenten kunnen deze BTW verhalen in het BTW compensatiefonds.
- » Er is geen sprake van dubieuze debiteuren of betwiste facturen.
- » De liquide middelen op de rekening-courant van de BNG worden dagelijks verrekend met de rekening-courant in 's Rijks schatkist. Daarom worden er geen liquide middelen aangehouden.

Overlopende activa

De post overlopende activa wordt onderscheiden in:

Overlopende activa		2022		2021
<i>Euro x 1.000</i>	Omschrijving	31-12-2022	31-12-2021	
Nog te ontvangen bijdragen van overige overheid	UWV compensatie transitievergoeding	€ 67		€ 99
	Belastingvoordeel (LIV)	€ 779		€ 545
Nog te ontvangen bijdragen van overige overheid		€ 846		€ 644
Overige Overlopende Activa	Vooruitbetaalde bedragen	€ 30		€ 68
	Loonvoorschotten	€ 3		€ 2
	Fietsplan	€ 26		€ 30
Totaal overige overlopende activa		€ 59		€ 100
Totaal overlopende activa		€ 905		€ 744

Toelichting

- » Op basis van de ontvangen compensatie voor transitievergoedingen uit 2021 en 2022 schatten we in dat 99% van de nog openstaande aanvragen wordt voldaan.
- » Het te ontvangen belastingvoordeel voor lage inkomens (LIV) is hoger dan in 2021. Dit wordt veroorzaakt door de incidentele ophoging van het tegemoetkomingsbedrag per werknemer van € 960 naar € 1.520.

Verloop eigen vermogen

De MGR heeft geen algemene reserve. Iedere module heeft een eigen bestemmingsreserve.

Bestemmingsreserves <i>Euro x 1.000</i>	Module Inkoop	Module Onderwijs	Module WgSW	Module WSP	Module Beheer	Totaal
Boekwaarde per 31 december 2021	€ 50	€ 50	€ 518	€ 31	€ 50	€ 699
<i>Onttrekkingen 2022</i>	€ 0	€ 33	€ 0	€ 0	€ 0	€ 33
<i>Dotaties 2022</i>	€ 0	€ 0	€ 0	€ 19	€ 0	€ 19
<i>Totaal mutaties</i>	€ 0	-€ 33	€ 0	€ 19	€ 0	-€ 14
Boekwaarde per 31 december 2022	€ 50	€ 17	€ 518	€ 50	€ 50	€ 685

Deze bestemmingsreserves hebben het volgende doel:

1. WgSW: Opvangen van onvoorziene kosten voor SW-dienstverbanden
2. Overige modules: Opvangen van onvoorziene kosten in de bedrijfsvoering en onvoorziene personeelskosten voor het uitvoeren van de reguliere taken van de module.

Voorzieningen

De voorzieningen kennen het volgende verloop:

Voorzieningen	Boventalligen Presikhaaf	Latente verplichtingen	Totaal
Boekwaarde per 31 december 2021	€ 930	€ 145	€ 1.075
<i>Dotaties 2022</i>	€ 0	€ 0	€ 0
<i>Onttrekkingen 2022</i>	€ 336	€ 0	€ 337
<i>Vrijval</i>	€ 150	€ 0	€ 150
Boekwaarde per 31 december 2022	€ 444	€ 145	€ 589

Per 1 januari 2020 is er een voorziening gevormd met betrekking tot het overnemen van 14 boventallige medewerkers van Presikhaaf Bedrijven. In 2022 zijn de dienstverbanden van de laatste 4 boventallige medewerkers geëindigd. Voor deze 4 medewerkers hebben we, als eigen risicodragers, nog een aantal jaar de verplichting om de WW te bekostigen. Daarnaast houden we rekening met een risico opslag en garantstelling voor een medewerker. Op basis van deze verplichtingen is de voorziening per einde 2022 herrekend. Het meerdere boven het benodigde bedrag (ter grootte van € 150.000) valt vrij en wordt verrekend met de gemeentelijke bijdragen.

Daarnaast is bij de liquidatie van Presikhaaf Bedrijven eind november 2020 een voorziening overgedragen aan de MGR voor latente rechten en verplichtingen. In 2022 is er geen aanspraak gedaan op deze voorziening. Op basis van de huidige kennis met betrekking tot (latente) verplichtingen is er geen reden om aan te nemen dat de voorziening te laag is gewaardeerd.

De eventuele toekomstige overschotten of tekorten op deze voorziening worden verrekend met de voormalige deelnemers aan de GR Presikhaaf Bedrijven volgens een vastgestelde verdeelsleutel (conform liquidatieplan Presikhaaf Bedrijven).

Netto vlottende schulden met een looptijd korter dan één jaar

De overige schulden kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Overige schulden		2022		2021
<i>Euro x 1.000</i>	Crediteur	31-12-2022	31-12-2021	
Overige schulden aan deelnemende Gemeenten (eindafrekening)	1 Arnhem	€ 493	€ 419	
	2 Doesburg	€ 26	€ 21	
	3 Duiven	€ 37	€ 25	
	4 Lingewaard	€ 79	€ 58	
	5 Overbetuwe	€ 61	€ 50	
	6 Renkum	€ 7	€ 3	
	7 Rheden	€ 112	€ 81	
	8 Rozendaal	€ 1	€ 1	
	9 Wageningen	€ 2	€ 1	
	10 Westervoort	€ 45	€ 32	
	11 Zevenaar	€ 88	€ 61	
Totaal deelnemende gemeenten		€ 950	€ 754	
	Crediteuren	€ 474	€ 541	
	Nog te betalen	€ 189	€ 242	
	BTW	€ 32	€ 14	
Totaal overige schulden		€ 1.645	€ 1.551	
Totaal vlottende schulden		€ 1.645	€ 1.551	

Toelichting

De creditering van de gemeentelijke bijdrage is opgenomen in de overige schulden. Onder de nog te betalen bedragen staan facturen die na balansdatum zijn binnengekomen. Actieve aandacht richting leveranciers heeft er voor gezorgd dat meer facturen binnen het boekjaar zijn binnengekomen en betaald.

Overlopende passiva

De post overlopende passiva wordt onderscheiden in:

Vooruittontvangen bedragen		2021	Onttrekkingen	Toevoegingen	2022
<i>Euro x 1.000</i>	Rubriek	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2022	
	Presikhaaf Bedrijven	€ 12	€ 12		€ 0
	KTO Onderwijs	€ 20	€ 20		€ 0
	Project Matchingstafel	€ 0		€ 37	€ 37
	Project Evenementen	€ 0		€ 29	€ 29
		€ 32	€ 32	€ 66	€ 66

Overige overlopende passiva		2022	2021
<i>Euro x 1.000</i>	Rubriek	31-12-2022	31-12-2021
	Netto salarissen	€ 49	€ 52
	Afdrachten OGV	€ 0	€ 4
	Afdrachten Loonbelasting	€ 1.612	€ 1.646
	Overige	€ 427	€ 2
Totaal overige overlopende passiva		€ 2.088	€ 1.704

Niet in de balans opgenomen rechten/verplichtingen

De niet uit de balans blijken verplichtingen zijn:

- € 164.000 voor 475 niet opgenomen vakantiedagen ambtelijke dienstverbanden
- € 5,3 miljoen voor 33.500 niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden
- € 1,7 miljoen voor 7 maanden recht op uitbetaling vakantiegeld over 2022 van SW medewerkers

Gebeurtenissen na balansdatum

2022 heeft zich gekenmerkt als jaar met grote mondiale ontwikkelingen. De COVID-19 situatie en vraagstukken zijn begin 2022 afgenomen tot een behapbaar niveau met beperkte impact op de bedrijfsvoering en uitvoering binnen de MGR. Daarentegen is als gevolg van onder andere de oorlog in Oekraïne de (financiële) onzekerheid toegenomen.

Eind 2022 en begin 2023 zien we ons geconfronteerd met een hoge inflatie en onzekerheid over de loonkostenontwikkelingen. CAO-onderhandelingen voor de ambtenaren zijn nog niet afgerond, en voor de CAO SW zijn acties aangekondigd om deze open te breken. Deze ontwikkelingen hebben geen invloed op het beeld dat geschetst wordt in dit jaarverslag of de continuïteit van de MGR, maar hebben wel invloed op de begroting van 2023 en daarop volgende jaren.

Wet Normering Topinkomens

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

Bezoldiging topfunctionarissen

De WNT is van toepassing op de MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland. Het voor MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 216.000 op basis van de categorie algemeen.

Gegevens WNT H. Wiselius	2022	2021
Functiegegevens	Directeur	Directeur
Aanvang en einde functievervulling	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,78	0,78
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 79.858	€ 74.915
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.074	€ 13.693
Subtotaal	€ 94.504	€ 88.607
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 168.480	€ 163.020
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 94.504	€ 88.607
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Topfunctionarissen zonder bezoldiging:

01-01-2022 - 23-06-2022		23-06-2022 - 31-12-2022	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE	NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
Johannes Goossen	VOORZITTER DB EN AB	Johannes Goossen	VOORZITTER DB EN AB
Ronald Paping	LID DB EN AB	Paul Smeulders	LID DB EN AB
Dorus Klomberg	LID DB EN AB	Dorus Klomberg	LID DB EN AB
Simon Warmerdam	LID AB	Simon Warmerdam	LID AB
Leo Bosland	LID AB	Guido van Vulpen	LID AB
Nanne van Dellen	LID AB	Arthur Boone	LID AB
Brigitte Faber-de Lange	LID AB	Rik van den Dam	LID AB
Marinka Mulder	LID AB	Marinka Mulder	LID AB
Rob Raaijman	LID AB	Peter Pennekamp	LID AB
Birgit van Veldhuizen	LID AB	Birgit van Veldhuizen	LID AB
Helga Witjes *	LID AB	Nick Hubers *	LID AB

* Helga Witjes is reeds in de vergadering van 24 maart 2022 vervangen door Nick Hubers.

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

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen andere functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2022 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

6. Bijlagen

Bijlage 1 - Overzicht van de baten en lasten per taakveld

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

Overzicht Taakvelden			2022	2022	Vershil
Taakveld			Realisatie	Gewijzigde Begroting	vs. Gew. Begroting
€ x 1.000					
Lasten	4.3	Onderwijsbeleid en leerlingzaken	€ 2.207	€ 2.291	€ 84
	6.4	Begeleide participatie	€ 53.501	€ 54.155	€ 654
	6.5	Arbeidsparticipatie	€ 1.226	€ 1.271	€ 45
	0.4	Overhead	€ 3.410	€ 3.510	€ 100
	0.8	Overige baten en lasten	€ 21	€ 32	€ 11
	0.10	Mutaties reserves	€ 19	€ 0	-€ 19
Totaal Lasten			€ 60.384	€ 61.258	€ 875
Baten	4.3	Onderwijsbeleid en leerlingzaken	€ 2.818	€ 2.964	€ 146
	6.4	Begeleide participatie	€ 53.673	€ 54.291	€ 618
	6.5	Arbeidsparticipatie	€ 1.753	€ 1.771	€ 18
	0.4	Overhead	€ 2.086	€ 2.089	€ 3
	0.8	Overige baten en lasten	€ 21	€ 32	€ 11
	0.10	Mutaties reserves	€ 33	€ 112	€ 79
Totaal Baten			€ 60.384	€ 61.258	€ 875

Toelichting

- » De modules vallen grotendeels gelijk aan de taakvelden.
 - » Inkoop, CMI en Beheer zijn hier geconsolideerd als overhead, samen met de overheadlasten van de overige modules.
 - » De dotaties aan de bestemmingsreserves komen hier als lasten terug en onttrekkingen als baten. Het vooruit ontvangen bedrag voor het KTO is als last opgenomen bij de mutatie reserve.
- De cijfermatige analyse is niet anders dan eerder vermeld.

Bijlage 2 - Overzicht van de afrekening per module

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie	Gewijzigde	Vershil	Reeds	Te crediteren
Module Beheer	2022	Begroting		gefactureerd	
Gemeente Arnhem	126.009	132.650	6.641	132.649	6.640
Gemeente Doesburg	8.651	9.107	456	9.108	457
Gemeente Duiven	19.623	20.657	1.034	20.657	1.034
Gemeente Lingewaard	36.394	38.312	1.918	38.312	1.918
Gemeente Overbetuwe	37.413	39.385	1.972	39.385	1.971
Gemeente Renkum	24.538	25.831	1.293	25.832	1.294
Gemeente Rheden	34.176	35.977	1.801	35.977	1.800
Gemeente Rozendaal	1.331	1.401	70	1.401	70
Gemeente Wageningen	30.977	32.609	1.632	32.609	1.632
Gemeente Westervoort	11.692	12.308	616	12.308	616
Gemeente Zevenaar	34.168	35.968	1.801	35.968	1.800
Totaal gemeenten	€ 364.972	384.205	19.234	384.203	19.231

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie	Gewijzigde	Vershil	Reeds	Te crediteren
Module Inkoop	2022	Begroting		gefactureerd	
Gemeente Arnhem	€ 601.470	€ 605.859	€ 4.389	€ 605.859	€ 4.389
Gemeente Doesburg	€ 41.293	€ 41.595	€ 302	€ 41.595	€ 302
Gemeente Duiven	€ 93.664	€ 94.348	€ 684	€ 94.348	€ 684
Gemeente Lingewaard	€ 139.087	€ 139.088	€ 1	€ 139.088	€ 1
Gemeente Overbetuwe	€ 168.215	€ 159.151	€ -9.064	€ 159.151	€ -9.064
Gemeente Renkum	€ 117.123	€ 117.978	€ 855	€ 117.978	€ 855
Gemeente Rheden	€ 163.131	€ 164.324	€ 1.192	€ 164.324	€ 1.192
Gemeente Rozendaal	€ 6.352	€ 6.397	€ 44	€ 6.397	€ 44
Gemeente Wageningen	€ 118.395	€ 118.396	€ 0	€ 118.396	€ 0
Gemeente Westervoort	€ 55.809	€ 56.215	€ 406	€ 56.215	€ 406
Gemeente Zevenaar	€ 163.090	€ 164.282	€ 1.191	€ 164.282	€ 1.191
Totaal gemeenten	€ 1.667.629	€ 1.667.629	€ 0	€ 1.667.629	€ 0

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie 2022	Gewijzigde Begroting	Verschil	Reeds gefactureerd	Te crediteren
Module Onderwijs					
Gemeente Arnhem	€ 705.628	€ 740.463	€ 34.835	€ 740.464	€ 34.836
Gemeente Doesburg	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Duiven	€ 81.516	€ 85.540	€ 4.024	€ 85.540	€ 4.024
Gemeente Lingewaard	€ 142.483	€ 149.517	€ 7.034	€ 149.516	€ 7.033
Gemeente Overbetuwe	€ 163.613	€ 171.690	€ 8.077	€ 171.690	€ 8.077
Gemeente Renkum	€ 89.076	€ 93.473	€ 4.397	€ 93.474	€ 4.398
Gemeente Rheden	€ 147.135	€ 154.399	€ 7.264	€ 154.398	€ 7.263
Gemeente Rozendaal	€ 4.749	€ 4.984	€ 234	€ 4.984	€ 235
Gemeente Wageningen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Westervoort	€ 53.698	€ 56.348	€ 2.651	€ 56.348	€ 2.650
Gemeente Zevenaar	€ 131.821	€ 138.328	€ 6.508	€ 138.328	€ 6.507
Totaal Leerplicht	€ 1.519.717	€ 1.594.742	€ 75.025	€ 1.594.742	€ 75.025
VSV Gemeente Arnhem	€ 149.500	€ 149.500	€ -	€ 149.500	€ -
Totaal gemeenten	€ 1.664.800	€ 1.744.242	€ 75.025	€ 1.744.242	€ 75.025
RMC Kwalificatieplicht	€ 387.800	€ 387.800	€ -	€ 387.800	€ -
RMC VSV	€ 305.482	€ 337.600	€ 32.118	€ 337.600	€ 32.118
RMC Jeugdwerkloosheid	€ 20.958	€ 60.000	€ 39.042	€ 20.958	€ -
Programma Schakelpunt	€ 191.000	€ 191.000	€ -	€ 191.000	€ -
Programma Sluitende Keten	€ 20.000	€ 20.000	€ -	€ 20.000	€ -
Programma Verzuim 18+	€ 160.000	€ 160.000	€ -	€ 160.000	€ -
Totaal regionale bijdrage	€ 1.085.240	€ 1.156.400	€ 71.160	€ 1.117.358	€ 32.118

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie 2022	Gewijzigde Begroting	Verschil	Reeds gefactureerd	Te crediteren
Module WSP					
Gemeente Arnhem	€ 658.579	€ 666.114	€ 7.535	€ 666.114	€ 7.535
Gemeente Doesburg	€ 45.162	€ 45.679	€ 517	€ 45.678	€ 516
Gemeente Duiven	€ 102.522	€ 103.695	€ 1.173	€ 103.694	€ 1.172
Gemeente Lingewaard	€ 190.124	€ 192.299	€ 2.175	€ 192.300	€ 2.176
Gemeente Overbetuwe	€ 195.467	€ 197.703	€ 2.236	€ 197.704	€ 2.237
Gemeente Renkum	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Rheden	€ 178.531	€ 180.574	€ 2.043	€ 180.574	€ 2.043
Gemeente Rozendaal	€ 6.956	€ 7.035	€ 80	€ 7.036	€ 80
Gemeente Wageningen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Westervoort	€ 61.090	€ 61.789	€ 699	€ 61.790	€ 700
Gemeente Zevenaar	€ 178.531	€ 180.574	€ 2.043	€ 180.574	€ 2.043
Totaal gemeenten	€ 1.616.962	€ 1.635.462	€ 18.500	€ 1.635.464	€ 18.502

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie 2022	Onttrekking Voorziening	Gewijzigde Begroting	Verschil	Reeds gefactureerd	Te crediteren
Module WgSW						
Gemeente Arnhem	€ 27.166.038	€ 78.504	€ 27.561.922	€ 474.388	€ 27.527.569	€ 440.035
Gemeente Doesburg	€ 1.460.792	€ 4.938	€ 1.482.080	€ 26.226	€ 1.480.233	€ 24.379
Gemeente Duiven	€ 1.926.004	€ 4.938	€ 1.954.071	€ 33.006	€ 1.951.635	€ 30.569
Gemeente Lingewaard	€ 4.164.755	€ 12.720	€ 4.225.447	€ 73.412	€ 4.220.182	€ 68.146
Gemeente Overbetuwe	€ 3.524.926	€ 10.475	€ 3.576.294	€ 61.843	€ 3.571.834	€ 57.384
Gemeente Renkum	€ -	€ 0	€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Rheden	€ 6.165.363	€ 17.658	€ 6.255.209	€ 107.505	€ 6.247.415	€ 99.710
Gemeente Rozendaal	€ 56.360	€ 60	€ 57.181	€ 882	€ 57.112	€ 813
Gemeente Wageningen	€ -	€ 0	€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Westervoort	€ 2.517.618	€ 6.884	€ 2.554.307	€ 43.572	€ 2.551.122	€ 40.388
Gemeente Zevenaar	€ 4.710.761	€ 13.468	€ 4.779.409	€ 82.117	€ 4.773.450	€ 76.158
Totaal gemeenten	€ 51.692.617	€ 149.647	€ 52.445.920	€ 902.951	€ 52.380.552	€ 837.582
Buitengemeenten	€ 1.588.482		€ 1.511.526	€ -76.956		

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie 2022	Gewijzigde Begroting	Verschil	Reeds gefactureerd	Te crediteren
Module CMI					
Gemeente Arnhem	28.366	28.366	-	28.366	-
Gemeente Doesburg	1.932	1.932	-	1.932	-
Gemeente Duiven	4.378	4.378	-	4.378	-
Gemeente Lingewaard	8.177	8.177	-	8.177	-
Gemeente Overbetuwe	8.420	8.420	-	8.420	-
Gemeente Renkum	-	-	-	-	-
Gemeente Rheden	7.601	7.601	-	7.601	-
Gemeente Rozendaal	301	301	-	301	-
Gemeente Wageningen	-	-	-	-	-
Gemeente Westervoort	2.622	2.622	-	2.622	-
Gemeente Zevenaar	7.701	7.701	-	7.701	-
Totaal gemeenten	69.500	69.500	-	69.500	-



Bijlage 5

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Dagelijks Bestuur
Onderwerp: Concept programmaplan 2024, gewijzigde begroting 2023 en concept meerjarenbegroting 2024-2027
Datum: 30 maart 2023

Concept besluit AB

- Het AB neemt kennis van de adviezen van de bestuurscommissies over de accentverschuivingen in het programmaplan 2023 en het concept programmaplan 2024.
- Het AB neemt kennis van adviezen van de bestuurscommissies de concept gewijzigde begroting 2023 die het DB aan u voorlegt en besluit om deze gewijzigde begroting 2023 voor zienswijze naar de raden te sturen.
- Het AB neemt kennis van de adviezen van de bestuurscommissies over de concept meerjarenbegroting 2024-2027 die het DB aan u voorlegt en besluit om deze concept meerjarenbegroting voor zienswijze naar de raden te sturen.

Inleiding

Op 23 juni 2022 heeft het AB de meerjarenbegroting 2023-2026 vastgesteld. Het AB heeft op 8 december 2022 de kaders meegegeven voor de meerjarenbegroting 2024.

Het programmaplan is integraal onderdeel van de meerjarenbegroting.

Alle concept stukken zijn besproken in de bestuurscommissies. De adviezen van de bestuurscommissies zijn hieronder opgenomen.

Accentwijzigingen programmaplan 2023 en programmaplan 2024

- Inkoop zorg: voorbereiding op een nieuwe inkoop
- RBL: formatie uitbreiding als gevolg van de nieuwe formatierichtlijn
- WSP: toevoegen van de submodule Steunpunt SROI

Begrotingswijziging 2023

Jaarlijks houden we rekening met een aanpassing van de begroting van de module WgSW op basis van de situatie aan het einde van het jaar daarvoor. Dit jaar zien we echter een grotere noodzaak tot het aanpassen van de hele begroting 2023: De grote inflatie en loonkostenstijgingen vragen bij alle modules om een begrotingswijziging. Naast deze autonome ontwikkelingen hebben we ook te maken met een aantal inhoudelijke ontwikkelingen die vragen om een financiële doorvertaling:

Inkoop Zorg

De regio wil een nieuwe inkoop Zorg gaan voorbereiden en er liggen extra verzoeken om taken uit te voeren binnen de module Inkoop; deze zijn verwerkt in de begroting. Daarmee start de module Inkoop in 2023 en dit proces zal doorlopen in 2024.

RBL

Binnen de module RBL houden we rekening met aanpassingen in de formatie als gevolg van de nieuwe formatierichtlijn van branchevereniging Ingrado voor leerplichttaken, waaronder kwalificatieplicht MBO. We voeren dit stapsgewijs in gedurende 2023 en evalueren in 2023 wat er extra nodig is voor 2024.



WSP

Aan de module WSP wordt per 2023 de submodule Steunpunt SROI toegevoegd. Voor 2023 worden de kosten nog een jaar gefinancierd vanuit regionale middelen. Vanaf 2024 betalen de deelnemende gemeenten de bijdrage. Daarnaast liggen er extra regionale opdrachten, waaronder de Harriettrainingen. Dit wordt in 2023 uitgevoerd.

Overhead

In 2023 kunnen we dienstverlening voor een Functionaris Gegevensbescherming niet langer afnemen van de gemeente Arnhem. Hiervoor zoeken we een structurele oplossing. Daarnaast worden taken voor de Wet Open Overheid en CISO opgenomen in de begroting. Deze meerkosten worden toegerekend aan de verschillende modules en de beheerorganisatie.

Begrotingswijziging 2023 en meerjarenbegroting 2024-2027

Tijdens de vergadering van het Algemeen Bestuur d.d. 8 december 2022 zijn de kaders voor de begrotingswijziging 2023 en begroting 2024 vastgesteld. De begroting 2024 wordt berekend op basis van de prognose 2023 en de onderstaande kaders voor bestaand beleid. Het AB heeft besloten uit te gaan van reële kosten voor loonkosten en overige indexeringen.

Op 21 februari 2023 is er een principeakkoord gesloten tussen werkgevers en vakbonden voor een eenjarige CAO SGO. We hebben de beschikbare informatie gebruikt bij het opstellen van de begrotingswijziging 2023. Aangezien het principeakkoord een loonontwikkeling per schaal en periodiek behelst, verschillen de directe loonindexatiepercentages per module licht. Voor de reguliere indexatie van personeelskosten gaan we uit van het gewogen gemiddelde voor de MGR (7,7%).

Als gevolg van de lopende onderhandelingen over de loonkosten van het SW-personeel is er ten tijde van het opstellen van zowel kaders voor de begroting als de begroting zelf geen feitelijke indexering beschikbaar. Het DB heeft daarom besloten voor de begrotingswijziging 2023 voorlopig uit te gaan van een aanname en heeft een aantal scenario's voorgelegd aan de bestuurscommissie Participatie ter advisering. Het advies van de bestuurscommissie Participatie is overgenomen bij het opstellen van de begroting.

Deze effecten in de begrotingswijziging 2023 hebben doorwerking in 2024.

Voor 2024 hanteren we wat betreft de indexeringen de septembercirculaire.

Risico's

De MGR heeft een beleid vastgesteld voor risicomanagement. De belangrijkste risico's zijn geactualiseerd en opgenomen in de begroting. In 2019 is er voor de module WgSW een specifieke bestemmingsreserve opgenomen voor het opvangen van negatieve fluctuaties in de personeelslasten van SW dienstverbanden. Voor de overige modules is er een mogelijkheid om een beperkte bestemmingsreserve op te bouwen bij een positief resultaat van maximaal € 50.000. In totaal zijn er begin 2022 5 bestemmingsreserves met in totaal € 685.000. De bestemmingsreserves mogen alleen voor de specifieke module worden ingezet. De module beheer beschikt over een begrotingspost voor onvoorziene uitgaven van € 36.000.

Bij de risicoparagraaf in de begroting verwijzen we ook naar de situatie van hoge inflatie en mogelijke hoge loonvoet.



Adviezen bestuurscommissies

Bestuurscommissie inkoop zorg

De Bestuurscommissie Inkoop zorg adviseert in te stemmen met het programmaplan 2023 en 2024 en de concept begrotingswijziging 2023 en de concept begroting 2024-2027.

De BCI geeft ter overweging mee dat als er geen incidentele inzet wordt gedaan op ontstane knelpunten er een risico op continuïteit en doorontwikkeling van de dienstverlening ontstaat.

Bestuurscommissie Onderwijszaken

Programmaplan onderwijs 2023

De bestuurscommissie onderwijs adviseert het bestuur van de MGR om het programmaplan onderwijs 2023 te verwerken in het programmaplan MGR.

Concept gewijzigde begroting 2023

1. De bestuurscommissie adviseert het bestuur van de MGR de nieuwe formatie leerplichtconsulenten op basis van de fasering van de nieuwe formatierichtlijn in 2023 op te nemen in de begroting en te verwerken in de concept gewijzigde begroting 2023 en door te vertalen in de concept meerjarenbegroting 2024-2027 van het RBL.
2. De bestuurscommissie adviseert het bestuur van de MGR de nieuwe formatie van het management op basis van de fasering van de nieuwe formatierichtlijn op te nemen in de begroting en te verwerken in de concept gewijzigde begroting 2023 en door te vertalen in de concept meerjarenbegroting 2024-2027 van het RBL.

Conceptbegroting 2024

3. De bestuurscommissie onderwijs heeft de intentie om zich te houden aan de berekenwijze voor de leerplichtbijdrage o.b.v. de nieuwe formatierichtlijn, maar adviseert het bestuur van de MGR om de voorziene tweede stap in de formatie-uitbreiding leerplicht voor 2024, nu nog niet mee te nemen in de conceptbegroting 2024. De bestuurscommissie wil hiervoor de evaluatie eind 2023 afwachten. Als blijkt dat extra formatie nodig is, dan zal de bestuurscommissie hierover eind 2023 adviseren.

Bestuurscommissie Participatie

De bestuurscommissie adviseert in te stemmen met het programmaplan 2023 en 2024 en de concept begrotingswijziging 2023 en de concept begroting 2024-2027 voor de modules WSP, WgSW en CMI.

De bestuurscommissie adviseert tevens voor de module WgSW in afwachting van eventuele CAO ontwikkelingen een budget op te nemen voor een eenmalige uitkering voor SW medewerkers, vergelijkbaar met de uitkering voor ambtelijke medewerkers in 2022.



Financieel effect

Samenvattend zien de begrotingswijziging 2023 en de primaire begroting 2024 er als volgt uit:

Lasten en baten € x 1000	Realisatie 2022	Primaire begroting 2023	Gewijzigde Begroting 2023	Begroting 2024	Vershil 2023	Vershil 2024
Lasten per module						
Inkoop	€ 1.703	€ 1.759	€ 2.302	€ 2.105	€ 543	-€ 197
Onderwijs	€ 2.818	€ 2.894	€ 3.636	€ 3.816	€ 742	€ 180
WSP	€ 1.734	€ 1.653	€ 2.092	€ 2.041	€ 439	-€ 51
WgSW	€ 53.673	€ 52.319	€ 56.755	€ 55.024	€ 4.436	-€ 1.732
CMI	€ 70	€ 71	€ 76	€ 78	€ 5	€ 3
Beheer	€ 367	€ 476	€ 538	€ 557	€ 62	€ 19
Lasten (incl. overhea	€ 60.364	€ 59.172	€ 65.399	€ 63.621	€ 6.227	-€ 1.778
Baten						
Gemeentelijke bijdra	€ 57.094	€ 56.146	€ 61.892	€ 60.566	€ 5.746	-€ 1.326
Regionale bijdrage (F	€ 1.082	€ 1.167	€ 1.284	€ 1.265	€ 117	-€ 19
Buitengemeenten (S	€ 1.588	€ 1.456	€ 1.534	€ 1.467	€ 78	-€ 67
Overige baten	€ 598	€ 364	€ 680	€ 323	€ 316	-€ 357
Rentebaten	€ 2					
Baten	€ 60.364	€ 59.133	€ 65.390	€ 63.621	€ 6.257	-€ 1.769
Resultaat	€ 0	€ 39	€ 9	€ 0	-€ 30	-€ 9
Onttrekking aan rese	€ 33	€ 39	€ 9	€ 0	-€ 30	-€ 9
Dotatie aan reserve	€ 19	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Eindresultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Ten opzichte van de jaarschijf 2023 neemt de begroting 2024 met € 1,8 miljoen af. Dit wordt veroorzaakt door het wegvallen van budget voor een incidentele uitkering bij de SW (€ 1,3 miljoen). Ook zorgen de reguliere uitstroom van SW medewerkers die in 2024 naar verwachting weer hoger ligt dan de loonkostenontwikkeling, en het wegvallen van de incidentele kosten bij Inkoop Zorg voor lagere lasten.

Communicatie met colleges en raden

Na de AB vergadering van 30 maart gaan alle stukken met een kaderbrief van de MGR naar de colleges en raden toe via de accountmanagers. Ook worden raadsinformatiebijeenkomsten gehouden om de stukken toe te lichten.

Vervolg

Het AB kan de begrotingen vaststellen na zienswijze van de raden. Dit is voorzien op 7 september 2023.

Na bespreking in het AB van 30 maart wordt de gemeentelijke bijdrage 2023 aangepast. Dit is van belang in het kader van de liquiditeit van de MGR

Bijlage: actualisatie programmaplan 2023, gewijzigde begroting 2023 en meerjarenbegroting 2024-2027, waaronder het programmaplan 2024

Modulair Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein Centraal Gelderland

Zorg

Participatie

Onderwijs

BEGROTING 2024

Incl. gewijzigde begroting 2023 - actualisatie programmaplan 2023
programmaplan 2024 en meerjarenbegroting 2024 - 2027



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



INHOUD

Voorwoord 2

Deel 1: Hoofdpijnen van beleid 3

- Algemene ontwikkelingen 2023 en 2024
- Uitgangspunten voor de begrotingsramingen
- Ontwikkelingen 2023 en 2024 in cijfers
- Impact autonome ontwikkelingen
- Impact uitvoeringsbeleid 2023
- Impact uitvoeringsbeleid 2024

Deel 2: Beleidsbegroting 8

- Programmaplan 2024
- Programmaplannen
 - Thema Zorg
 - Thema Onderwijs
 - Thema Participatie
 - MGR Beheerorganisatie
- Overzicht kosten van overhead
- Het bedrag van onvoorzien
- Overzicht algemene dekkingsmiddelen
- Beleidsindicatoren bestuur en organisatie
- De Paragrafen

Deel 3: De Financiële begroting 41

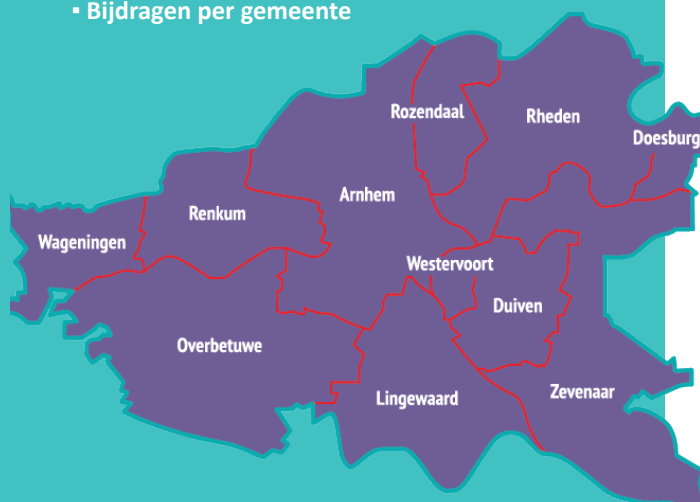
- Overzicht baten en lasten
- Toelichting overzicht baten en lasten
- Overzicht geraamde incidentele baten en lasten
- Uiteenzetting van de financiële positie
- Financiële gevolgen bestaand en nieuw beleid
- Geprognoseerde eindbalans 2023 en 2024
- Ontwikkeling van het EMU saldo
- Overzicht geraamde baten en lasten per taakveld

Deel 4: De meerjarenraming 48

- Meerjarenraming 2024 - 2027
- De geprognoseerde balans
- De uiteenzetting van de financiële positie
- Baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid

Deel 5: Bijlagen 52

- Bijdragen per gemeente



Voorwoord

Voor u ligt het de actualisatie van het programmaplan 2023 en de begrotingswijziging 2023 en het programmaplan 2024 met de meerjarenbegroting 2024 t/m 2027 van de Modulaire gemeenschappelijke Regeling sociaal domein Centraal Gelderland (MGR SDCG).

We realiseren ons dat we een flinke actualisatieslag hebben gemaakt voor het programmaplan 2023 met een bijbehorende begrotingswijziging gebaseerd op de loonontwikkeling en overige indexaties en voor bepaalde modules extra taken en/of uitbreiding van de benodigde formatie.

We hopen en gaan er vanuit dat de onderbouwing voor deze wijzigingen duidelijk zijn. We lichten het natuurlijk ook graag toe in de twee geplande raadsinformatiebijeenkomsten op 22 en 25 mei 2023.

Tijdens deze raadsinformatiebijeenkomsten bespreken we met u ook de wijzigingen van de regeling die mede zijn ingegeven door de wijzigingen in de Wet Gemeenschappelijke Regeling. We streven ernaar onze regeling voor 1 januari 2024 te wijzigen. Vanaf 2024 voorzien we een aantal nieuwe taken voor de MGR. Dit betreft het steunpunt SROI en de optie voor het faciliteren van het regionale overleg. In de plannen informeren we u hierover.

Voor de komende jaren voorzien we een extra uitdaging in de arbeidsmarkt voor alle sectoren waar we werkzaam zijn. Dit betreft de zorg, het onderwijs, gemeenten en voor ons als MGR. We hopen dat het lukt in deze regio om op alle betreffende werkelden voldoende gekwalificeerd personeel te werven en te behouden. De grote vraag op de arbeidsmarkt biedt ook kansen voor inwoners die zijn aangewezen op de participatiewet of andere uitkering en/of die momenteel geen betaald werk hebben. We hopen dan ook dat we de kansen voor hen, via de inzet van het WSP en het Schakelpunt van het RBL, kunnen verzilveren.

We nodigen u uit kennis te nemen van de plannen en begroting voor de MGR en een zienswijze te geven op de plannen voor 2023 en 2024 met de bijbehorende begrotingen.

J. Goossen
Voorzitter

H.H. Wiselius
Directeur

1. HOOFDLIJNEN VAN BELEID

- » **Algemene ontwikkelingen 2023 en 2024**
- » **Uitgangspunten voor de begrotingsramingen**
- » **Ontwikkelingen 2023 en 2024 in cijfers**
- » **Impact autonome ontwikkelingen**
- » **Impact uitvoeringsbeleid 2023**
- » **Impact uitvoeringsbeleid 2024**

Algemene ontwikkelingen 2023 en 2024

Inkoop Zorg

De regio wil een nieuwe inkoop Zorg gaan voorbereiden en er liggen extra verzoeken om taken uit te voeren binnen de module Inkoop. Daarmee start de module Inkoop in 2023 en dit proces zal doorlopen in 2024. Dit vraagt om uitbreiding van de formatie in 2023 en 2024.

RBL

Binnen de module RBL houden we rekening met aanpassingen in de formatie als gevolg van de nieuwe formatierichtlijn van branchevereniging Ingrado voor leerplichttaken, waaronder kwalificatieplicht MBO. We voeren dit stapsgewijs in gedurende 2023 en evalueren in 2023 wat er extra nodig is voor 2024.

WSP

Aan de module WSP wordt per 2023 de submodule Steunpunt SROI toegevoegd. Voor 2023 worden de kosten nog een jaar gefinancierd vanuit regionale middelen. Vanaf 2024 betalen de deelnemende gemeenten de bijdrage. Daarnaast liggen er extra regionale opdrachten, waaronder de Harriettrainingen. Dit wordt in 2023 uitgevoerd.

WgSW

Binnen de module WgSW is sprake van een herverdeling van de gemeentelijke baten op basis van het aantal arbeidsjaren per oktober 2022.

Beheer

Voor de beheerorganisatie worden voor de periode vanaf 2024 de mogelijkheid geboden om overige taken onder te brengen in het kader van het faciliteren van het regionale overleg en beleidsondersteuning. Vooralsnog wordt er in deze begroting nog geen financiële invulling gegeven aan deze mogelijkheid. Wanneer een Regionaal Portefeuillehoudersoverleg overige taken bij de MGR wil onderbrengen, zullen zij de bijbehorende begroting hiervoor overhevelen naar de MGR. Als dit aan de orde is, wordt dit opgenomen in een begrotingswijziging 2024.

Uitgangspunten voor de begrotingsramingen

Tijdens de vergadering van het Algemeen Bestuur d.d. 8 december 2022 zijn de kaders voor de begrotingswijziging 2023 en begroting 2024 vastgesteld. De begroting 2024 wordt berekend op basis van de prognose 2023 en de onderstaande kaders voor bestaand beleid. Het AB heeft besloten uit te gaan van reële kosten voor loonkosten en overige indexeringen.

Op 21 februari 2023 is er een principeakkoord gesloten tussen werkgevers en vakbonden voor een eenjarige CAO SGO. We hebben de beschikbare informatie gebruikt bij het opstellen van de begrotingswijziging 2023. Aangezien het principeakkoord een loonontwikkeling per schaal en periodiek behelst, verschillen de directe loonindexatiepercentages per module licht. Voor de reguliere indexatie van personeelskosten gaan we uit van het gewogen gemiddelde voor de MGR (7,7%).

Als gevolg van de lopende onderhandelingen over de loonkosten van het SW-personeel is er ten tijde van het opstellen van zowel kaders voor de begroting als de begroting zelf geen feitelijke indexering beschikbaar. Het DB heeft daarom besloten voor de begrotingswijziging 2023 voorlopig uit te gaan van een aanname en heeft aan de bestuurscommissie Participatie een aantal scenario's ter advisering voorgelegd. Het advies van de bestuurscommissie Participatie is overgenomen bij het opstellen van de begroting.

Voor de begroting 2024 wordt aangesloten bij de septembercirculaire 2022.

1. Op basis hiervan zijn de volgende indexeringen van toepassing voor de komende jaren:

	2023	2024	2025 - 2027
Loonvoet (CAO SGO + inschaling)	7,7%	4,2%	Geen
Index Materieel Overheidsconsumptie	12%	2,4%	Geen

Voor 2025 en verder wordt er in de meerjarenraming zonder indexatie gerekend.

2. Personeelskosten:

- De personeelskosten zijn geraamd op basis van de inschaling van de benodigde bezetting en de verwachte kosten van de flexibele schil. De personeelskosten worden begroot op werkelijke loonkosten van de bezetting, conform het principeakkoord van 21 februari jl. Dat betekent dat er geen ruimte is begroot voor hogere inschaling bij werving en selectie en/of inhuur, tenzij dit nadrukkelijk is aangegeven.
- De CAO ontwikkeling van het SW-personeel is bij het opstellen van de begroting nog niet bekend. We gaan derhalve voor de CAO SW uit van 7% voor het hele jaar. Bij de CAO SW zijn de onderste schalen per 1 januari 2023 met 10,15% omhoog gegaan ten gevolge van de verhoging van het minimumloon en is er per 1 juli ook een verhoging voorzien. Er wordt ook rekening gehouden met eventuele andere wijzigingen in de betreffende CAO.

3. We gaan voor het uitstroompercentage SW op basis van pensionering, langdurige ziekte, ondergrens etc. uit van 5% voor zowel 2023 als voor de jaren 2024-2027.

4. De indexatie van materiële kosten verschilt per kostensoort. Afspraak is dat we uitgaan van de reële kostenontwikkeling die aan de MGR mag worden opgelegd op basis van afspraken met aanbieders.

- Huisvesting: 14,5%
- ICT: deels 10% (Connectie) en deels 18% (RID, deels een inhaalslag van de afgelopen jaren)
- Software: 12%
- Overige: 12%

5. De MGR bestaat ruim 5 jaar en de afschrijftermijn van hardware is 4 jaar. De module Inkoop en beheer gaat in 2023 haar hardware vervangen. Voor WSP is dit in 2024 aan de orde. De bekostiging van hardware komt terug in de begrotingswijziging 2023 van de module Inkoop en beheer en begroting 2024 van WSP. Bij de module RBL zijn de werkplekken via de dienstverlening van de Connectie voorzien van de benodigde ICT voorziening en is investering derhalve niet aan de orde.

6. Op verzoek van het RPO Participatie wordt in 2024 de submodule Steunpunt SROI toegevoegd aan de samenwerkingsmodule WSP. In 2023 wordt het Steunpunt reeds opgenomen in de begroting, maar wordt gefinancierd uit regionale middelen.

7. Voor uitvoering van de Wet Open Overheid voegen we € 15.000 toe aan de begroting van de overhead.

8. We moeten voor de optie van verlofsparen een voorziening opnemen. Deze wordt in vanaf 2023 opgebouwd en is gerelateerd aan 10% van het saldo van bovenwettelijke uren uit 2023 en eerdere jaren.

Ontwikkelingen 2023 en 2024 in cijfers

Lasten en baten € x 1000	Realisatie 2022	Primaire begroting 2023	Gewijzigde Begroting 2023	Begroting 2024	Vershil 2023	Vershil 2024
Lasten per module						
Inkoop	€ 1.703	€ 1.759	€ 2.302	€ 2.105	€ 543	-€ 197
Onderwijs	€ 2.818	€ 2.894	€ 3.636	€ 3.816	€ 742	€ 180
WSP	€ 1.734	€ 1.653	€ 2.092	€ 2.041	€ 439	-€ 51
WgSW	€ 53.673	€ 52.319	€ 56.755	€ 55.024	€ 4.436	-€ 1.732
CMI	€ 70	€ 71	€ 76	€ 78	€ 5	€ 3
Beheer	€ 367	€ 476	€ 538	€ 557	€ 62	€ 19
Lasten (incl. overhead)	€ 60.364	€ 59.172	€ 65.399	€ 63.621	€ 6.227	-€ 1.778
Baten						
Gemeentelijke bijdrage	€ 57.094	€ 56.146	€ 61.892	€ 60.566	€ 5.746	-€ 1.326
Regionale bijdrage (RMC)	€ 1.082	€ 1.167	€ 1.284	€ 1.265	€ 117	-€ 19
Buitengemeenten (SW)	€ 1.588	€ 1.456	€ 1.534	€ 1.467	€ 78	-€ 67
Overige baten	€ 598	€ 364	€ 680	€ 323	€ 316	-€ 357
Rentebaten	€ 2					
Baten	€ 60.364	€ 59.133	€ 65.390	€ 63.621	€ 6.257	-€ 1.769
Resultaat	€ 0	€ 39	€ 9	€ 0	-€ 30	-€ 9
Onttrekking aan reserve	€ 33	€ 39	€ 9	€ 0	-€ 30	-€ 9
Dotatie aan reserve	€ 19	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
 Eindresultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Impact autonome ontwikkelingen

In 2023 zien we ons geconfronteerd met onzekere loonkostenontwikkelingen en hoge indexaties. De autonome ontwikkelingen gelden voor de gehele MGR. We geven een overzicht van de impact ten opzichte van de primaire begroting 2023:

1. De loonkostenontwikkeling wordt begroot op 7,7% (was: 2,3%) voor ambtelijk en 7% voor SW- personeel met andere wijzigingen en de optie voor een eenmalige uitkering. Het financieel effect is:

Ambtelijk	€ 400.000
SW	€ 2.690.000

2. De huisvesting wordt geïndexeerd met 14,5% (was: 1,5%). Het financieel effect is € 30.000.
3. ICT lasten worden geïndexeerd met 10% en 18%, afhankelijk van de leverancier. Het financieel effect is € 80.000.
4. Softwarelasten worden geïndexeerd met 12% (was 1,5%). Het financieel effect is € 20.000.
5. Nieuw in 2023 is de voorziening verlofsparen. Het financieel effect is € 40.000.

In de begroting van de modules geven we expliciet aan of de ontwikkeling van de kosten autonome kostenontwikkeling betreffen of te maken hebben met incidentele of structurele kostenontwikkeling ten gevolge van het uitvoeringsbeleid van de betreffende modules of de beheerorganisatie.

Impact uitvoeringsbeleid 2023

Naast autonome ontwikkelingen zijn er tevens een aantal ontwikkelingen in uitvoeringsbeleid die van grote invloed zijn op de financiële begroting. De grootste impact ten opzichte van de primaire begroting 2023 wordt veroorzaakt door:

1. **Inkoop zorg:** Als gevolg van incidentele ziektevervanging van essentiële functies die niet onderling vervangen kunnen worden, wordt er voor 2023 extra inhuur begroot. Financieel effect: Incidenteel € 150.000.
2. **Inkoop zorg:** Voor verdere doorontwikkeling van de regionale uitgangspunten voor de inkoop zorg wordt rekening gehouden met een projectleider. Financieel effect: Incidenteel € 100.000.
3. **Inkoop zorg:** Voor verdere doorontwikkeling van de regionale uitgangspunten voor de inkoop zorg wordt rekening gehouden met een kostprijsonderzoek. Financieel effect: Incidenteel € 50.000.
4. **RBL:** Als gevolg van de aangepaste formatierichtlijn breiden we in 2023 de eerste stap in de formatie voor leerplicht en bijbehorend management uit. Een deel hiervan vangen we op door het budget voor inhuur structureel voor vaste formatie in te zetten. In 2023 is het financieel effect € 450.000. Dit wordt vanaf 2024 structureel.
5. **WSP:** Vanaf 2023 wordt het Steunpunt SROI toegevoegd aan de module WSP. Financieel effect structureel € 170.000. In 2023 worden deze lasten gedekt vanuit regionale middelen. In 2024 komen deze lasten voor rekening van deelnemende gemeenten.
6. **WSP:** In 2023 worden verschillende regionale opdrachten uitgevoerd, waaronder de Harrie-trainingen en inzet voor het RMT. Financieel effect incidenteel is € 150.000. Hier staan regionale middelen tegenover. Voor 2024 zijn deze nog niet begroot.
7. **Overhead:** Voor de module Inkoop zorg en de beheerorganisatie wordt in 2023 geïnvesteerd in hardware. Financieel effect is structureel € 15.000.
8. **Overhead:** In 2023 kunnen we dienstverlening voor een Functionaris Gegevensbescherming niet langer afnemen van de gemeente Arnhem. Hiervoor zoeken we een structurele oplossing. Daarnaast worden taken voor de Wet Open Overheid en CISO opgenomen in de begroting. Financieel effect is structureel € 50.000. Deze meerkosten worden toegerekend aan de verschillende modules en de beheerorganisatie.

Impact uitvoeringsbeleid 2024

Voor de primaire begroting 2024 is op dit moment onvoldoende in te schatten welke extra regionale opdrachten er bij de MGR worden ondergebracht. Voor het RBL wordt in 2023 een evaluatie gehouden om de voorziene tweede stap in de formatie-uitbreiding leerplicht voor 2024 te bepalen. Dit is niet opgenomen in de begroting 2024. We houden in de begroting 2024 rekening met de volgende ontwikkelingen:

1. **WSP:** Het Steunpunt SROI wordt structureel bekostigd met bijdragen van gemeenten. Financieel effect € 170.000.
2. **Overhead:** In verband met de toevoeging van extra opdrachten verwachten we een ontwikkeling in HR-advies. Financieel effect structureel € 35.000.



2. BELEIDS- BEGROTING

- » **Programmaplan 2024**
- » **Programmaplannen**
 - Thema Zorg
 - Thema Onderwijs
 - Thema Participatie
 - MGR Beheerorganisatie
- » **Overzicht kosten van overhead**
- » **Het bedrag van onvoorzien**
- » **Overzicht algemene dekkingsmiddelen**
- » **Beleidsindicatoren bestuur en organisatie**
- » **De Paragrafen**
 - Weerstandsvermogen en risicobeheersing
 - Financiering
 - Bedrijfsvoering
 - Openbaarheid van informatie

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

Programmaplan 2024

Het programmaplan bestaat voornamelijk uit een overzicht van de te realiseren programma's en een overzicht van de kosten van de overhead. Het programmaplan is opgebouwd uit:

- a. De belangrijkste ontwikkelingen die betrekking hebben op de uitvoering van de dienstverlening: met welke ontwikkelingen houden we rekening?
- b. de doelstelling, in het bijzonder de beoogde maatschappelijke effecten, ten minste toegelicht aan de hand van de bij ministeriële regeling vast te stellen beleidsindicatoren: wat willen we bereiken?
- c. de wijze waarop ernaar gestreefd zal worden die effecten te bereiken, en de betrokkenheid hierbij van verbonden partijen: wat gaan we daarvoor doen?
- d. de raming van baten en lasten: wat gaat het kosten?

Programmaplan thema Zorg

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

Dit jaar continueren we wat is opgebouwd voor het sturen op kwaliteit, ontwikkeling en effect.

De pilot rond het centraal opvragen en analyseren van de jaarverantwoording- en accountantsverklaringen wordt voor een tweede jaar door inkoop SDCG uitgevoerd. Ten opzichte van 2022 zijn een aantal verbeteringen doorgevoerd en we gaan evalueren of het proces met deze verbeteringen bijdraagt aan efficiënter organiseren van uitvoeringstaken. Bij een positieve evaluatie zal worden bekeken op welke wijze we deze werkzaamheden structureel kunnen faciliteren voor de regiogemeenten, mits gemeenten dit willen. Daarnaast zal worden gekeken of er meer uitvoeringstaken die nu bij de gemeenten liggen, efficiënter regionaal georganiseerd kunnen worden.

In 2023 wordt de inkoop van de zorgvorm Verblijf Jeugd uitgevoerd en wordt voor Beschermd Wonen een nieuw segment toegevoegd om de beweging van beschermd wonen naar beschermd thuis te ondersteunen.

Gemeenten hebben gevraagd om vooruitlopend op diverse (landelijke) ontwikkelingen alvast te kijken naar de impact hiervan op zowel inkoop (contractueel) als op de inkoopmodule (uitvoering). Zo worden onder andere de landelijke contractstandaarden Jeugd in nieuwe inkoop meegenomen en we werken mee aan de ontwikkeling van de landelijke standaarden voor Wmo.

Binnen de regiogemeenten hebben de bestuurders opdracht gegeven om uitgangspunten binnen de regiovisie concreet te maken. Mogelijk leidt dit tot bestuurlijke keuzes en richtinggevende uitspraken die wijziging van de inkoopopdracht tot gevolg hebben. Eventuele gevolgen voor het ingekocht aanbod moeten vervolgens inzichtelijk gemaakt worden. Als er sprake is van nieuwe inkoop dienen we rekening te houden met een doorlooptijd van circa 1,5 jaar inclusief implementatie. Hiervoor moet voldoende menskracht worden vrijgemaakt zowel vanuit Inkoop SDCG als vanuit regiogemeenten.

Er zijn een aantal op elkaar ingrijpende ontwikkelingen gaande. Het is van belang dat we binnen deze ontwikkelingen prioriteiten en kaders stellen, zodat we binnen inkoop SDCG een realistische vraag c.q. opdracht van de regiogemeenten hebben die past bij de beschikbare bemensing.

Wie zijn onze partners en hoe betrekken we onze partners bij het bereiken van onze doelstellingen?

Regiogemeenten zijn voor ons een belangrijke partner. Zij geven richting en bepalen beleidsmatige doelstellingen. Inkoop SDCG kan met inkopen als een belangrijk instrument bijdragen aan het realiseren van de beoogde doelstellingen. Inkoop SDCG kan als gesprekspartner tevens een verbinder zijn tussen gemeenten en de aanbieders die daadwerkelijke hulp leveren aan kwetsbare inwoners. We zien het als uitdaging om binnen de regio de verbinding tussen de maatschappelijke opgaven waar gemeenten voor staan en het belang van de zorgaanbieders bij elkaar te brengen op alle niveaus. Van dagelijkse uitvoering op cliëntniveau tot strategische stip op de horizon op bestuurlijk niveau.

Naast het voorbereiden en begeleiden van het inkoopproces binnen het sociaal domein, sluiten wij voor de regiogemeenten (raam)overeenkomsten af met zorgaanbieders. Indien nodig worden ook tussentijdse inkoopmomenten georganiseerd. Hiervoor is het noodzakelijk om continu in gesprek te blijven met gemeenten en aanbieders. In het proces wordt rekening gehouden met lokale en regionale wensen.

Kwaliteit

Kwaliteit is binnen de regio een belangrijk speerpunt. We sturen gedurende de gehele looptijd van de overeenkomsten pro-actief op kwaliteit en rechtmatigheid. Een belangrijk instrument hiervoor is ons [Meldpunt signalen zorg](#) waar iedereen laagdrempelig en eenvoudig signalen kan melden.

Bij dit alles hebben we oog voor het perspectief van de inwoner en gaan we onderzoeken op welke wijze we dit passend kunnen meenemen.

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

Inkoop zorg wil de regiogemeenten ondersteunen en faciliteren in het effectief inzetten van inkoop als instrument om beleidsdoelstellingen te realiseren. Advisering en vroegtijdig aangehaakt zijn op ontwikkelingen zijn daarbij belangrijk.

De jaarlijkse evaluatie Inkoop vervangen we dit jaar door een meer uitgebreide toets op de houdbaarheid en wenselijkheid van het nu ingekochte aanbod. Reden is dat de huidige overeenkomsten (in beginsel) in de loop van volgend jaar aflopen. De toetsing heeft als doel om te bepalen welke overeenkomsten verlengd/voorgezet kunnen worden en welke inkoop beter opnieuw in de markt gezet kan worden.

Handhaving kwaliteit en rechtmatigheid

De uitrol van het ontwikkelde handhavingskader zal gaan plaatsvinden. Indien gemeenten dat wenselijk vinden kan Inkoop SDCG een coördinerende rol vervullen hierin. Belangrijk is dat de lokale gemeenten het toezicht op orde brengen zodat we handhaving ook maximaal en optimaal kunnen benutten. Het uitvoeren van een coördinerende rol kunnen we in 2023 als onderdeel van het uitrollen van het handhavingskader binnen de bestaande formatie uitvoeren. Voorgesteld wordt om na de uitrol (uiterlijk maart 2024) inzichtelijk te maken wat het structurele effect is van deze extra taak. De mogelijkheden voor het verder uitbreiden van de data-analyse en het proactief kwaliteitsmanagement zal verder onderzocht en uitgewerkt worden. De gemeenten ontvangen eind 2023 een voorstel waarin de mogelijkheden en de gevolgen in scenario's worden geschetst. Hiermee kunnen de regiogemeenten voor 2024 bepalen of, en zo ja, welke eventuele uitbereiding wenselijk is.

Wmo

Jeugd

Wmo + jeugd

Continuïteit van dienstverlening

Helaas hebben we momenteel te maken met enkele langdurig zieken. Om de dienstverlening van inkoop SDCG uit te blijven voeren en de continuïteit te waarborgen, is het noodzakelijk deze mensen tijdelijk/interim te vervangen. Op verzoek van de bestuurders nemen we de geraamde extra kosten mee in de begrotingswijziging 2023.

Wat gaan we daar voor doen?

Met de meer uitgebreide toets op de houdbaarheid en wenselijkheid van het nu ingekochte aanbod willen we inspelen op de ontwikkelingen van het lokale en regionale beleid en de uitvoering bij zorg-aanbieders. Uitgangspunten voor de toetsing die we vanuit Inkoop SDCG hanteren zijn:

- Behouden en voorzetten van dat wat goed is en goed gaat;
- Aanpassen, versterken en verbeteren van die elementen waar dat nodig is.

Een belangrijke factor die meespeelt is de AmvB reële tarieven en jurisprudentie. Handhaven van het huidige tarief(model) moet beoordeeld worden gezien vanuit haalbaarheid & houdbaarheid. De ontwikkelingen zoals arbeidskrapte, sterk fluctuerende energieprijzen en de loonontwikkelingen in de nieuwe zorg CAO's zijn reden om de onderbouwing van het huidige tariefmodel grondig tegen het licht te houden. Hiervoor zullen we voor zover nodig benchmarks en onderzoek laten uitvoeren.

De uitkomsten van de toetsing worden meegenomen in de voorbereiding en uiteindelijke nieuwe inkoop 2025. Het is van belang om de voorbereiding op de nieuwe inkoop tijdig te starten.

Hoewel bestuurders een opdracht hebben geformuleerd voor de regiogemeenten in het concretiseren van uitgangspunten zien we vanuit Inkoop SDCG nog niet dat binnen de diverse regionale gremia hierop stappen worden gezet. Omdat deze uitgangspunten mogelijk effect hebben op de inkoop is het wenselijk dat dit wel enige voortgang heeft. Het is wellicht aan te bevelen hier regionaal een project-leider op te zetten. Indien gewenst kan Inkoop SDCG hierin faciliteren mits gemeenten bereidt zijn hier budget voor beschikbaar te maken.

Afgelopen jaren hebben we diverse nieuwe systemen in gebruik genomen. In 2023 moeten we zorgvuldig afwegen welke systemen we structureel willen behouden, dit moet dan tevens structureel ingekocht worden. Voor systemen die niet voldoende aansluiten bij de verwachtingen moeten we onderzoeken in hoeverre deze verbetermogelijkheden bevatten of dat er andere systemen in de markt zijn die meer passen bij onze behoeften.

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

De module Inkoop zorg heeft te maken met de volgende autonome prijsontwikkelingen 2023

- Loonkosten 7,7%
- Huisvestingskosten 14,5%
- ICT kosten 18%, waaronder een inhaalslag over de afgelopen jaren.
- Softwarekosten 12%

Overige Incidentele wijzigingen

- In 2023 begroten we langdurig ziekteverzuim.
- Op verzoek van de regio houden we rekening met inhuur voor projectleiding en coördinatie van een nieuwe inkoop.
- We houden rekening met een kostprijsonderzoek voor verschillende zorgproducten.

Overige structurele wijzigingen

- Vanaf 2023 begroten we de bekostiging van hardware voor 18 werkplekken.

Baten

- De kosten voor de module Inkoop zorg worden bekostigd door de 11 deelnemende gemeenten op basis van het inwoneraantal en deelname aan de zorgvormen. Deze vindt u terug in de bijlage (pag. 52).

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten	Realisatie	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Primaire begroting	Vershil	Vershil
Inkoop Zorg	2022	2023	2023	2024	2023	2024-2023
	€x1.000					
Programma - Personeel	€ 1.146	€ 1.068	€ 1.442	€ 1.273	€ 374	-€ 169
Programma - Uitvoering	€ 227	€ 335	€ 413	€ 373	€ 78	-€ 40
Overheadlasten	€ 330	€ 355	€ 446	€ 458	€ 91	€ 12
Programmalasten	€ 1.703	€ 1.759	€ 2.302	€ 2.105	€ 543	-€ 197
Deelnemende gemeenten	€ 1.668	€ 1.759	€ 2.302	€ 2.105	€ 543	-€ 197
Baten	€ 1.671	€ 1.759	€ 2.302	€ 2.105	€ 543	-€ 197
Saldo	-€ 33	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Onttrekking aan reserve	€ 33				€ 0	€ 0
Dotatie aan reserve					€ 0	€ 0
Resultaat Programma	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Personeelskosten nemen in 2023 € 374.000 toe ten opzichte van de primaire begroting 2023:

- **Autonoom:** Het effect van indexering is in 2023 circa € 90.000. Voor 2024 houden we rekening met € 55.000.
- **Incidenteel:** In 2023 wordt incidenteel vervanging van langdurig ziek personeel begroot op essentiële niet onderling te vervangen functies (€ 150.000)
- **Incidenteel:** Aanvullende inhuur voor een projectleider en/of coördinatie nieuwe inkoop € 100.000
- **Structureel:** Invulling van de banenafpraak in 2022 heeft niet geleid tot realisatie van de begrootte loonkostensubsidie.
- **Structureel:** We breiden de formatie in 2023 structureel uit. Dit wordt gedekt uit het projectbudget en is daardoor budgetneutraal.
- **Structureel:** We houden rekening met beperkte kosten voor verlofsparen.

Uitvoeringskosten nemen ten opzichte van de primaire begroting € 78.000 toe:

- **Structureel:** De begrootte korting op de kosten van ZorgLokaal vervalt in 2023, waardoor softwarekosten toenemen met € 20.000. We belasten de kosten door aan gemeenten, die zelf geen licentie hoeven aan te schaffen.
- **Autonoom:** Het effect van indexering op is € 8.000
- **Incidenteel:** Voor het kostprijsonderzoek begroten we € 50.000

Overheadlasten nemen ten opzichte van de primaire begroting € 91.000 toe:

- **Autonoom:** De kosten voor ICT nemen toe met € 35.000 wegens indexatie en een inhaalslag van de afgelopen jaren.
- **Structureel:** Voor bekostiging van hardware begroten we € 13.000
- **Autonoom/incidenteel:** Kosten voor huisvesting nemen toe met € 20.000, bestaande uit indexatie (€ 13.000) en incidenteel voor aanschaf van belcellen (€ 7.000).
- **Structureel:** Kosten voor informatiebeveiliging nemen met € 14.000 toe in verband met noodzakelijke invulling van verschillende functies.

Baten van de deelnemende gemeenten stijgen met € 543.000.

Een verdeling vindt u terug in de bijlage (pag. 52).

Programmaplan thema Onderwijs

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

Toename verzuimmeldingen en voortijdig schoolverlaten en verzwarende van de problematiek. We verwachten dat de stijgende trend in het aantal verzuimmeldingen nog wat verder doorzet, doordat scholen steeds beter melden en ook zien we dat het aantal meldingen van voortijdig schoolverlaten weer toeneemt. Naast deze toename ervaren de consulenten ook een verzwarende en grotere complexiteit van de problematiek bij jeugdigen. Door deze ontwikkelingen wordt in vergelijking met voorgaande jaren meer tijd en inzet gevraagd worden van de consulenten.

Toename migratiestroom

De verwachting is dat de migratiestroom blijft toenemen. Dit is een ontwikkeling die naar verwachting effect heeft op de dienstverlening van het RBL en vraagt om flexibiliteit. Deze doelgroep vraagt o.a. maatwerk, extra voorlichting, inzet van tolken en extra inzet van consulenten.

Verandering van denken over het onderwijs

Er is een maatschappelijke verandering gaande in het denken over het onderwijs. Dit is merkbaar in de politiek, binnen het onderwijs en bij ouders en jeugdigen. Onder andere in de vormgeving van het onderwijs (fysiek/online) en de ruimte die gezocht wordt in maatwerk. Maar ook de verandering in denken van ouders over fysiek onderwijs op school (meer luxeverzuim en vrijstellingsaanvragen voor een school in het buitenland), de nadruk die gelegd wordt op schoolaanwezigheid in plaats van afwezigheid en de wetwijziging m.b.t. vrijstellingen. Deze ontwikkelingen kunnen van invloed zijn op de dienstverlening van het RBL.

Aandacht voor jongeren tussen de 16 en 27 jaar

De overheid heeft steeds meer aandacht voor de overgang van jeugd naar volwassenheid, omdat blijkt dat het juist in deze fase moeilijk blijkt om hulp en ondersteuning zo in te richten dat deze aansluit bij en ook werkt voor jongeren. Vooruitlopend op o.a. de verandering van de leeftijd van de RMC doelgroep van 23 naar 27 jaar, participeert het RBL al in verschillende pilots en werkgroepen. Dit vraagt nu al de nodige aandacht van ons.

Wie zijn onze partners en hoe betrekken we onze partners bij het bereiken van onze doelstellingen?

Gesprekspartner op verschillende niveaus

Er wordt steeds vaker een beroep gedaan op de creativiteit van professionals om leerlingen een passende ondersteuning en ontwikkelingskansen te bieden. Om dit te regelen is de samenwerking tussen gemeenten, onderwijs, de sociale teams en andere partners in het sociaal en justitieel domein belangrijk. Het RBL is hierin vaak de verbindende schakel tussen de verschillende niveaus. Daarom zijn we ook op beleidsniveau gesprekspartner op het snijvlak onderwijs, zorg en participatie. De Methodische Aanpak Schoolverzuim (MAS) is m.b.t. verzuim in de regio de gezamenlijke basis. Met onze samenwerkingspartners willen we (meer) in dialoog om de MAS in de regio verder door te ontwikkelen.



Activiteiten

Wat willen we bereiken?

Met de uitvoering van (wettelijke) taken heeft het RBL de ambitie dat zoveel mogelijk jeugdigen een route volgen naar een startkwalificatie¹. Deze startkwalificatie geeft hen een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Jeugdigen die ongeoorloofd verzuimen of (dreigen) uit te vallen, begeleidt het RBL terug naar school of naar een andere passende route in zorg of arbeid en jongeren in een kwetsbare positie houden we in beeld.

Beleidsindicatoren taakveld Onderwijs²

Beleidsindicatoren	Landelijk gemiddelde (2021)	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	Prognose schooljaar 2022-2023	Prognose schooljaar 2023-2024
Absoluut verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	2,7³	1,7	1,3	1,3	1,3
Absoluut verzuim (aantal leerplichtigen)		98	71	71 ⁴	71 ⁴
Relatief verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	20³	27,5	32	34	35
Relatief verzuim (aantal leerplichtigen)		1595	1776	1.882 ⁴	1938 ⁴
VSV percentage regio Arnhem (12-23 jaar)	1,88%⁴	1,98%	bekend maart 2023	2%	2,2%

Toelichting

- De werkwijze om jeugdigen zonder schoolinschrijving snel in beeld te hebben rond de zomervakantie, is de afgelopen 3 jaar doorontwikkeld en zal in de huidige vorm worden voortgezet. De verwachting is dan ook dat de daling van het aantal leerplichtigen met absoluut verzuim niet (veel) verder doorzet.
- We verwachten dat de stijgende trend in het aantal verzuimmeldingen nog wat verder doorzet, doordat scholen steeds beter melden.
- We verwachten dat het VSV-percentage, na een tijdelijke daling vanwege de coronapandemie, verder zal stijgen. We zien namelijk een toename van het aantal uitschrijvingen in de eerste maanden van het nieuwe schooljaar. Daarnaast hebben leerlingen door het onderwijs op afstand minder binding met hun school, wat een bewezen risicofactor is voor voortijdig schoolverlaten, en gaan leerlingen zich ook weer meer heroriënteren op een opleiding. Een andere reden voor jongeren om niet terug naar school te gaan, is de krappe arbeidsmarkt. Dit maakt het makkelijker voor jeugdigen om werk te vinden. Hierbij blijft de vraag hoe duurzaam dit is. De ervaring leert namelijk dat bij een veranderende arbeidsmarkt zij vaak als eerste weer hun baan verliezen en vervolgens weer moeilijker werk vinden vanwege het ontbreken van een startkwalificatie.

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

2. In de regeling 'beleidsindicatoren gemeenten' zijn drie beleidsindicatoren vastgesteld die door gemeenten in de programmaverantwoording opgenomen moeten worden: absoluut verzuim, relatief verzuim en het vsv percentage. De cijfers zijn gebaseerd op de artikel 25 rapportage en de definitieve vsv cijfers van november 2021 van het ministerie OCW.

3. Bron: DUO/Ingrado 2021 van website 'Waarstaatjegemeente.nl'

4. Op basis van 55.379 leerplichtige leerlingen (5-18 jaar) schooljaar 2021-2022 (bron: Duo art25 rapportage)

Wat gaan we daar voor doen?

Het RBL voert de wettelijke en preventieve taken uit op het gebied van leerplicht, kwalificatieplicht en RMC⁵ voor de jeugdigen in de leeftijd van 5 tot 23 jaar. Daarnaast participeert het RBL in het regionaal vsv-programma in verschillende teams. We voeren we de taken van verzuim 18+ uit, zijn opdrachtnemer voor het Schakelpunt en we leveren de programmaleider voor de Sluitende Keten en de coördinator van Team Overstap. Voor gemeente Arnhem geeft het RBL loopbaanadvies aan jongeren tot 27 jaar die een uitkering ontvangen en de scholingsplicht opgelegd hebben gekregen.

Project Wel in Ontwikkeling

RBL gaat samen met het samenwerkingsverband PassendWijs en De Verbinding deelnemen aan het project Wel in Ontwikkeling van Gedragswerk. Doel is om alle thuiszitters binnen de regio in beeld te krijgen bij zowel het RBL, het samenwerkingsverband als de gemeenten en dat alle thuiszitters binnen 3 maanden een passend onderwijs- of zorgaanbod hebben.

Regionaal plan van aanpak jeugdwerkeloosheid

Vanuit het RBL voeren wij mede de projecten 'Jongeren zijn en blijven in beeld' en 'Pilot transitie-coach' uit, met als doel het terugdringen van de jeugdwerkeloosheid.

Jongeren in kwetsbare positie

De doelgroep 'jongeren in kwetsbare positie' is een complexe doelgroep waar diverse partijen bij betrokken zijn en een verantwoordelijkheid hebben. Het RBL monitort deze doelgroep. Binnen het RBL is een trainee gestart om deze doelgroep nader in beeld brengen en onderzoeken welke ondersteuning het RBL kan bieden

Duurzaamheid werk

Jeugdigen kunnen op dit moment relatief makkelijk werk vinden, maar de vraag is in hoeverre dit duurzaam is. Het Schakelpunt gaat daarom op gezette tijden de jeugdigen benaderen die op dat moment geen werk hebben, om te kijken of zij ondersteuning nodig hebben bij het zoeken naar een nieuwe baan. Daarnaast wil het Schakelpunt het praktijkleren meer onder de aandacht brengen bij de RMC consultants en de scholen in de regio. Dit is een mooie kans voor jeugdigen voor wie het niet (meteen) lukt om een volledig diploma te halen om in de praktijk hun vaardigheden verder te ontwikkelen.

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

De module RBL heeft te maken met de volgende autonome prijsontwikkelingen 2023:

- Loonkosten 7,7%
- Huisvestingskosten 14,5%
- ICT kosten 10%.
- Softwarekosten 12%

Overige Incidentele wijzigingen

- We houden rekening met een organisatieonderzoek in verband met de grote span of control. Deze wordt in 2023 gedekt uit de formatie-uitbreiding bij overhead. Deze formatie zal pas na, en op basis van, het onderzoek worden ingevuld.
- In 2023 evalueren we de eerste stappen van de formatie-uitbreiding. Afgaande op de nieuwe formatierichtlijn, huidige ontwikkelingen en trends zal er in 2024 een tweede stap nodig zijn in de formatie-uitbreiding leerplicht. Op basis van de evaluatie in 2023 wordt bepaald wat nodig is. We houden in de begroting 2024 nog geen rekening met een extra formatie-uitbreiding in 2024.

5. RMC staat voor Regionaal Meld- en Coördinatiepunt en is bedoeld om jongeren van 18 - 23 jaar die nog geen startkwalificatie hebben, in beeld te krijgen en te begeleiden richting een opleiding of een leerwerktraject.

Overige structurele wijzigingen

- Eind 2022 is er door branchevereniging Ingrado een nieuwe formatierichtlijn gepubliceerd. De analyse hiervan leidt ertoe dat voorgesteld wordt de formatie⁶ voor leerplichttaken, waaronder ook kwalificatieplicht MBO, te laten toenemen. Voor 2023 hanteren we een groeimodel voor het ophogen van de formatie en bijbehorende kosten.

Baten

- De module RBL wordt bekostigd door de 9 deelnemende gemeenten op basis van het aantal leerplichtige jongeren. De verdeling van de kosten staat in de bijlage (pag. 52).

	A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Primaire begroting	Vershil	Vershil
RBL	2023	2023	2024	2023	2024-2023
	€ x1.000				
Programma - Personeel	€ 2.129	€ 2.706	€ 2.841	€ 577	€ 135
Programma - Uitvoering	€ 93	€ 48	€ 49	-€ 46	€ 1
Overheadlasten	€ 672	€ 883	€ 927	€ 211	€ 44
Programmalasten	€ 2.894	€ 3.636	€ 3.816	€ 742	€ 180
Deelnemende gemeenten	€ 1.684	€ 2.301	€ 2.551	€ 617	€ 250
Overige baten	€ 43	€ 51	€ 0	€ 8	-€ 51
Regionale bijdrage	€ 1.167	€ 1.284	€ 1.265	€ 117	-€ 19
Baten	€ 2.894	€ 3.636	€ 3.816	€ 742	€ 180
Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Onttrekking aan reserve				€ 0	€ 0
Dotatie aan reserve				€ 0	€ 0
Resultaat Programma	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Personeelslasten vallen in 2023 ten opzichte van de primaire begroting 2023 € 577.000 hoger uit:

- **Structureel:** In 2022 is de bezetting verder toegegroeid naar de formatie volgens de vorige normering. Financieel effect € 150.000.
- **Autonoom:** Het effect van indexatie ten opzichte van de primaire begroting 2023 is € 200.000. In 2024 houden we rekening met € 120.000.
- **Structureel:** Per 1-1-2023 wordt een formatie-uitbreiding van 2 fte gerealiseerd (€ 170.000). Deze uitbreiding van de formatie wordt deels gedekt uit het inhuurbudget.
- **Structureel:** Per 1-9-2023 wordt aanvullende formatie-uitbreiding van 2 fte gerealiseerd (€ 60.000).
- **Incidenteel:** In het schooljaar 2022-2023 begroten we vooruitlopend op werving van vaste medewerkers een inhuur van € 75.000.
- **Incidenteel:** Begin 2023 is er sprake van tijdelijke uitbreiding van contracturen van bestaande medewerkers om werkdruk ontstaan door ziekte en verlof op te vangen (€ 50.000).
- **Incidenteel:** Voor het project jeugdwerkloosheid wordt in 2023 inhuur begroot (€ 40.000). Hier staat regionaal budget tegenover.
- **Structureel:** In 2023 en volgende jaren houden we rekening met een beperkt budget voor verlof-sparen.
- **Structureel:** We begroten jaarlijks de verplichte BOA opleidingen bij het RBL, en niet centraal bij beheer voor € 10.000.
- **Structureel:** We begroten jaarlijks de bijdrage van gemeenten aan de regiosecretaris Onderwijs voor € 30.000.

6. In deze begroting bedoelen we met de formatie of formatieuitbreiding specifiek de formatie bedoeld voor de leerplichttaken, waaronder ook kwalificatieplicht MBO.

Uitvoeringskosten vallen in 2023 ten opzichte van de primaire begroting 2023 € 46.000 lager uit. Dit is het resultaat van:

- **Incidenteel:** Kosten voor het project jeugdwerkloosheid worden in 2023 als inhuurkosten begroot (-€ 60.000).
- **Autonoom:** Kosten voor software vallen als gevolg van indexatie € 4.000 hoger uit
- **Structureel:** We begroten kosten voor het uitvoeren van de WPG-audit en het actueel houden van de software (€ 10.000).

Overheadlasten vallen in 2023 € 211.000 hoger uit ten opzichte van de primaire begroting:

- **Structureel:** In verband met de formatie-uitbreiding van het team en de bijbehorende span of control begroten we 0,9 fte formatie overhead. In 2023 bedraagt dit een half jaar (€ 55.000) en vanaf 2024 het gehele jaar (€ 105.000).
- **Incidenteel:** In 2023 begroten we een organisatieonderzoek ten behoeve van de span of control € 50.000).
- **Autonoom:** Het effect van indexatie is € 60.000 (€ 20.000 loonkosten en € 40.000 huisvesting en ICT)
- **Structureel:** De communicatieadviseur is heel 2023 in dienst. Dit wordt deels gedekt uit communicatiekosten (€ 5.000).
- **Structureel:** Kosten voor informatiebeveiliging nemen met € 14.000 toe in verband met noodzakelijke invulling van verschillende functies.

Baten vallen in 2023 hoger uit dan de primaire begroting, als gevolg van de hogere lasten.

- **Structureel:** Gemeentelijke bijdragen vallen € 617.000 hoger uit in 2023, en per 2024 € 250.000 hoger. De verdeling van de gemeentelijke baten is weergegeven in de bijlage.
- **Incidenteel:** Overige baten vallen in 2023 € 8.000 hoger uit dan begroot. Hier ligt een directe relatie met de indexatie van loonkosten. Voor 2024 zijn nog geen overige baten bekend.
- **Incidenteel:** De regionale bijdrage voor het project jeugdwerkloosheid valt in 2023 lager uit dan begroot in verband met een lagere inzet € -20.000).
- **Autonoom:** De regionale bijdrage voor RMC-kwalificatieplicht en RMC-VSV vallen hoger uit door indexatie (€ 36.000) en een aanvullende bijdrage voor VSV (€ 100.000). De bijbehorende aanvullende bijdrage van de gemeente Arnhem wordt niet geïndexeerd.
- **Autonoom:** De regionale bijdrage voor het Regionaal Programma VSV wordt sinds 2021 niet geïndexeerd.



Programmaplan thema Participatie

Per 1 maart 2023 start de nieuwe manager WSP/Participatie. Met de komst van de nieuwe manager wordt de aansturing van het programma Participatie vanuit één managementpositie binnen de MGR geëffectueerd.

Module WSP

Algemeen

Met de bestuurscommissie is de afspraak gemaakt dat het programmaplan voor het daaropvolgende jaar (in dit geval 2024) in het voorjaar beperkt blijft tot de financiële kaders van de begroting. In het najaar, de vergadering van de bestuurscommissie van november, wordt het jaarplan 2024 met de daarin te verwezenlijken activiteiten voorgelegd. Hierdoor sluit het jaarplan beter aan op de actuele arbeidsmarktsituatie.

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

Bijgesteld 2023

- Met ingang van 1 januari 2023 is voor de samenwerking tussen UWV en MGR (de negen gemeenten in de arbeidsmarktregio vertegenwoordigend) 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.
- Samen met gemeenten wordt gezocht naar mogelijkheden om de uitstroom uit de bestanden te optimaliseren. In de afspraken met de deelnemende gemeenten is begin 2022 een accentverschuiving in de dienstverlening doorgevoerd waardoor steeds meer gewerkt wordt met de insteek dat werkgevers benaderd worden vanuit de mogelijkheden en competenties van de werkzoekende. Met het formaliseren van de twee teams binnen het WSP is er voor WSP-gemeenten ruimte gekomen om de focus meer te richten op de behoeften van de gemeenten. Om een goed beeld te hebben van die werkzoekende/de klanten uit de bestanden van de gemeenten, is het WSP dichter bij gemeenten georganiseerd.
- 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 aangesloten traject verloopt. Hierdoor ontstaat een proces waarin de expertise van alle partijen optimaal benut kan worden en er geen dubbeling in de dienstverlening ontstaat. Deze manier van werken sluit aan bij de landelijke ontwikkeling van Regionale Werkcentra.
- In 2023 wordt onderzocht of WSP-gemeenten 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.
- Transparantie van de arbeidsmarkt in brede zin is belangrijk voor het vinden van en matches 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. Beide applicaties worden door UWV uitgefaseerd en zullen vanaf 1 januari 2026 niet meer in gebruik 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. Voor de arbeidsmarktregio is het van belang

om goed aansluiting te krijgen bij deze ontwikkelingen. Effect kan zijn dat gemeenten, evenals WSP-gemeenten, overgaan naar de aanschaf van andere applicaties. Het ligt in de bedoeling om dit proces (aansluiten bij VUM, ontwikkelen van arbeidsmarktinformatie, transparantie tot het niveau van werkgever/werkzoekende) regionaal vorm te geven.

- Op verzoek van de deelnemende gemeenten is het Steunpunt SROI ondergebracht bij het WSP. In 2022 zijn hiervoor de voorbereidingen gestart waarbij met de gemeenten de afspraak is vastgelegd dat het steunpunt voor 2023 vanuit regionale middelen gefinancierd zal worden om in principe vanaf 2024 structureel, als submodule van het WSP, in de reguliere financieringsstromen wordt opgenomen. Voor het laatste dient de regeling van de MGR te worden gewijzigd conform de daarvoor geldende procedures. De gemeente Doesburg sluit niet bij deze activiteiten/submodule aan.

2024-2027

Vanaf 2023 wordt vanuit de regio gewerkt aan het mede ontwikkelen van de landelijke kaders en de regionale implementatie van de nieuw te vormen Regionale Werkcentra. De verwachting is dat eind 2024/begin 2025 de contouren hiervan bekend zijn en onderzocht kan gaan worden welke werkvorm het best passend is voor onze arbeidsmarktregio. Voor het WSP zal deze zich enerzijds toespitsen op het behouden en uitbreiden van werkgeverscontacten; met name bij werkgevers die inclusie hoog in het vaandel dragen. Daarbij zal de nadruk steeds meer komen te liggen op:

- het faciliteren van de ontmoeting tussen werkgevers en werkzoekenden
- het acteren als adviseur van werkgevers bij het vinden van de juiste oplossingen voor HR-problemen in brede zin en
- het ondersteunen van werkgevers bij de inzet van instrumenten, voorzieningen en subsidies.

Anderzijds zal hierbij de samenwerking met de gemeenten en de zichtbaarheid bij gemeenten en onze belangrijkste partners van belang blijven. Deze samenwerking en zichtbaarheid wordt nu in de vorm van subregionale dienstverlening al vormgegeven, maar zal zich verder intensiveren.

In het kader van het landelijk programma ten behoeve van het verbeteren van de uitwisseling van (matchings)gegevens, dient ook in onze regio gewerkt te worden aan de optimalisering van systemen die de verbinding tussen werkzoekenden en vacatures bij werkgevers organiseren. Het streven is dat werkgevers uiteindelijk zelf inzicht krijgen in de gegevens van werkzoekenden, en mogelijk ook vice versa. De verwachting is dat eind 2024/begin 2025 voor de regiogemeenten en WSP-gemeenten duidelijk is hoe deze gegevensverwerking georganiseerd kan worden, welke investeringen daarvoor gedaan moeten worden en hoe het implementatieproces vorm moet krijgen. Dit is dan op tijd voor de uitfasering van de UWV-applicaties (Sonar en WBS) waarvan in de regio gebruik wordt gemaakt. In hetzelfde kader is het streven om verder vorm te geven aan informatiemanagement. De wens is dat hiervoor structureel een regionale informatiemanager ingezet wordt.

Gelijk aan 2022/2023 zal het WSP bijdragen aan regionale ontwikkelingen en projecten/samenwerkingen die in het kader van de regionale strategische agenda worden opgezet. Belangrijke thema's hierbij zijn het verkleinen van de afstand van jongeren naar werk en het vergroten van het netwerk van inclusieve werkgevers.

Steunpunt SROI

Als gemeenten in 2023 instemmen met de aanpassing van de Regeling dan zal vanaf 2024 de uitvoering van de taken voor het Steunpunt SROI (Social Return on Investment) worden overgedragen aan het WSP (structureel). In 2023 is hiermee al een start gemaakt op basis van incidentele regionale financiering.



Wie zijn onze partners en hoe betrekken we onze partners bij het bereiken van onze doelstellingen?

- Uitgangspunt in de relatie met de negen deelnemende gemeenten is dat gemeenten en WSP directe samenwerkingspartners zijn die gezamenlijk met andere partijen/partners van gemeenten verantwoordelijk zijn voor het uitstroomresultaat binnen de gemeente. Voor 2023 wordt hier ook de registratiemethodiek op aangepast.
- Met UWV is de relatie tweeledig: Het team WSP-UWV is onderdeel van de WSP-organisatie. De werkzoekendendienstverlening van UWV is, gelijk aan onze gemeentelijke partners, de partij waar bemiddelbare kandidaten vandaan komen.
- Ook Scalabor is een belangrijke partner van het WSP. Nagenoeg alle kandidaten van de gemeente Arnhem starten het traject naar werk via Scalabor. Bemiddeling van werkfitte kandidaten wordt in afstemming met Scalabor door beide partijen uitgevoerd. Ook voor andere opdrachtgevers verzorgt Scalabor ontwikkeltrajecten. Samen met de bemiddelaars van Scalabor en andere re-integratiepartners wordt voor deze kandidaten gezocht naar de best passende werkplek.
- Op regionaal niveau zijn er nauwe banden met het Netwerkteam van waaruit de uitvoering van projecten in het kader van de regionale strategische agenda worden opgestart. Te denken valt hierbij ook aan de contacten met het Regionaal Mobiliteitsteam en de aanpak van werkloze jongeren en vroegtijdig schoolverlaters waarvoor het WSP onder meer de Matchingstafel organiseert.
- Om de doelgroep jongeren te ondersteunen in het proces naar betaald werk zijn er contacten met het Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL) en daarbinnen het Schakelpunt, De Onderwijsspecialisten en onderwijsinstellingen als ROC, HAN en VSO-Pro scholen.
- Werkgeverscontacten worden onder meer onderhouden via de ondernemersverenigingen die in de negen gemeenten bestaan en via VNO-NCW.
- Met de Stichting Inclusief Midden-Gelderland zijn nauwe banden om het netwerk van inclusieve werkgevers in de arbeidsmarktregio te vergroten.

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

- 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 aanbod-gerichte werkwijze (*functiecreatie*) die voor personen uit het Doelgroepregister van toepassing is. De accountmanagers van het WSP introduceren deze kandidaten bij werkgevers, ook zonder dat daar een directe vacature aan ten grondslag ligt. Vaak worden bij inclusieve werkgevers toch kansen gezien en geboden waardoor kandidaten aan het werk kunnen.
- 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 is. 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 en werkt mee aan de introductie van praktijkleren bij de partners in de regio. Idee 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.
- De inschatting is dat werkgevers in 2023 en daarop volgende jaren grote moeite blijven houden om voldoende mensen te vinden om vacatures op te vullen. 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. Samen met het team WSP-UWV wordt een activiteitenjaarkalender opgesteld waarin alle events worden opgenomen. De intentie is om dit in samenwerking en overleg met andere partijen uit de regio vorm te geven zodat werkgevers en werkzoekenden vanuit een zo breed mogelijk aanbod met elkaar het gesprek aan kunnen gaan.

- 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.

Wat gaan we daar voor doen?

- We zijn met gemeenten in gesprek om, op basis de eerder ingezette accentverschuiving in de dienstverlening naar gemeenten, werkgevers- en werkzoekendendienstverlening dichterbij elkaar te brengen. Hierdoor kunnen meer maatwerkoplossingen voor gemeenten én hun inwoners gerealiseerd worden. Bij gemeenten is 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 van inwoners vanuit activerend werk bij werkgevers.
- 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 een 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. We verwachten dat de eerder genoemde activiteitenjaarkalender hieraan ook een bijdrage kan leveren.
- Het WSP levert een actieve bijdrage aan de uitvoering van lokale en regionale projecten enerzijds door als kartrekker van projecten te fungeren (Matchingstafel, verbetering gegevensverwerking, harmonisatie uitvoeringsregels voor werkgevers), anderzijds door deelname aan projecten (RMT-projecten zoals het Werkcentrum Overbetuwe, Praktijkleren derde leerweg, regionale aanpak jeugdwerkloosheid). Een activiteit die in aanmerking komt voor structurele financiering is de HARRIE-training van CNV-Jongeren, die al sinds jaar en dag via het WSP voor onze regio georganiseerd wordt.
- *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.
- *Ambities en taakstelling en prestatie-indicatoren*: 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. In het eerste kwartaal van 2023 zullen deze ambities worden vastgesteld.

- 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. Vooralnog zijn voor gemeenten prestatie-indicatoren bepaald op de volgende thema's:
 - » Vervullingsquote: Dit is het aantal vervulde vacatures ten opzichte van het totaal aantal ingediende/geregistreerde vacatures. Voor 2023 wordt ervan uitgegaan dat 40% van de door WSP geregistreerde vacatures wordt vervuld.
 - » 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. Evenals voor 2022 wordt voor 2023 gestreefd naar een werkgeverstevredenheid van 7,5.
 - » 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. In het eerste kwartaal 2023 zal dit nader gespecificeerd worden.

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

De module WSP heeft te maken met de volgende autonome prijsontwikkelingen 2023:

- Loonkosten 7,7%
- Huisvestingskosten 14,5%
- ICT kosten 18%, waaronder een inhaalslag over de afgelopen jaren
- Softwarekosten 12%

Overige Incidentele wijzigingen

- In 2023 voert het WSP de volgende regionale opdrachten uit:
 - » Het faciliteren van Harrie-trainingen
 - » De matchingtafel
 - » Het organiseren van evenementen voor banenmarkten
 - » Het RMT project voor statushouders.

Deze regionale opdrachten worden incidenteel gefinancierd met regionale middelen.

Voor 2024 begroten we deze regionale opdrachten niet omdat daarover nu nog geen duidelijkheid bestaat. We zullen dit meenemen bij een begrotingswijziging 2024 ervan uitgaande dat er dan ook regionale middelen tegenover staan.

- In 2023 is er in het eerste kwartaal nog sprake van een interim invulling van de managementfunctie. Vanaf 1 maart gaat de nieuwe manager van start.
- Een deel van de werving en selectiekosten van de manager participatie vallen in 2023.

Overige structurele wijzigingen

- Per 2023 wordt de submodule Steunpunt SROI toegevoegd aan de module WSP, waarvoor in 2023 de kosten vanuit regionale middelen wordt gedragen en vanaf 2024 door de deelnemende gemeenten.
- Vanaf 2023 worden management en beleid ingezet voor het gehele programma Participatie. Er vindt een verdeling van kostenplaats over WSP en WgSW.
- Vanaf 2024 begroten we de bekostiging van hardware voor 20 werkplekken.

Baten

- De module WSP wordt bekostigd door de 9 deelnemende gemeenten op basis van het aantal inwoners. De verdeling van de kosten staat in de bijlage (pag. 52).

	A	B	C	B-A	C-B
Laften en baten	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Primaire begroting	Verschil	
WSP	2023	2023	2024	Verschil 2023	2024-2023
€ x1.000					
Programma - Personeel	€ 1.138	€ 1.442	€ 1.421	€ 304	-€ 20
Programma - Uitvoering	€ 10	€ 79	€ 28	€ 69	-€ 50
Overhead	€ 506	€ 572	€ 591	€ 65	€ 19
Programmalasten	€ 1.653	€ 2.092	€ 2.041	€ 439	-€ 51
Deelnemende gemeenten	€ 1.645	€ 1.780	€ 2.041	€ 136	€ 260
Overige baten	€ 0	€ 303	€ 0	€ 303	-€ 303
Baten	€ 1.645	€ 2.083	€ 2.041	€ 439	-€ 42
Saldo	-€ 9	-€ 9	€ 0	€ 0	€ 9
Onttrekking aan reserve	€ 9	€ 9		€ 0	-€ 9
Dotatie aan reserve				€ 0	€ 0
Resultaat Programma	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Personeelskosten vallen in 2023 ten opzichte van de primaire begroting 2023 € 304.000 hoger uit:

- **Autonoom:** Het effect van indexatie is € 80.000
- **Structureel:** Personeelskosten voor de nieuwe submodule Steunpunt SROI bedragen € 156.000
- **Incidenteel:** Voor regionale projecten wordt voor inhuur € 70.000 begroot.

Uitvoeringskosten vallen in 2023 ten opzichte van de primaire begroting 2023 € 69.000 hoger uit. In 2024 nemen de kosten ten opzichte van 2023 licht af, omdat incidentele projecten aflopen. De effecten zijn:

- **Incidenteel:** In 2023 is het effect voor Harrie trainingen € 40.000
- **Incidenteel:** In 2023 is het effect voor evenementen € 28.500
- **Structureel:** Vanaf 2024 is het effect van Steunpunt SROI € 20.000

Overheadlasten vallen in 2023 € 65.000 hoger uit ten opzichte van de primaire begroting. In 2024 zien we een aanvullende stijging:

- **Incidenteel:** In 2023 is in het eerste kwartaal sprake van inhuur van een interim manager, en houden we rekening met een deel van de werving en selectiekosten (€ 8.000).
- **Autonoom:** Kosten voor ICT nemen in 2023 toe met € 30.000 wegens indexatie en een inhaalslag van afgelopen jaren.
- **Autonoom:** Kosten voor huisvesting nemen als gevolg van indexering in 2023 toe met € 12.000.
- **Structureel:** Kosten voor informatiebeveiliging nemen vanaf 2023 met € 14.000 toe in verband met duurdere invulling van verschillende functies.
- **Structureel:** Door combinaties van functies binnen het programma Participatie is er een verdeling van overhead tussen WSP en WgSW.
- **Structureel:** Vanaf 2024 begroten we € 15.000 voor bekostiging van hardware.

Baten van de deelnemende gemeenten stijgen in 2023 met € 136.000.

Regionale bijdragen zijn in 2023 € 303.000 en bestaan uit:

- » Matchingtafel € 37.500
- » Evenementen € 28.500
- » Harrie trainingen € 40.000
- » RMT € 40.000
- » SROI € 156.000

In 2024 stijgen de gemeentelijke bijdragen met € 260.000. Naast de hierboven genoemde structurele en incidentele lasten in 2024 wordt deze stijging veroorzaakt omdat de gemeenten vanaf dit jaar het Steunpunt SROI financieren.

Module WgSW

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

Bijgesteld 2023

- Inmiddels is bekend dat er een CAO-akkoord voor CAO gemeenten/CAO SGO is bereikt tussen vakbonden en VNG. Onderdeel van het akkoord is een structurele loonsverhoging van € 240,- per maand. Daarbij komt een verhoging van 2 procent. Gemiddeld lijkt de loonsverhoging voor gemeente-ambtenaren uit te komen op 9% (met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023).
- De vakbonden voeren momenteel ook actie om de lopende CAO-afspraken voor SW-personeel te herzien om zo de arbeidsvoorwaarden voor SW-personeel te verbeteren. De inzet van de vakbonden is een loonsverhoging met terugwerkende kracht tot 1-1-2023 van 10% en verhoging van de reiskostenvergoeding van 10 naar 21 cent per km.
- Het minimumloon is inmiddels met 10% verhoogd. Dat heeft een opwaarts effect op de lonen die net boven het minimumloon liggen.
- In de primaire begroting voor de SW 2023 is uitgegaan van een CAO-stijging van 2,4%. De hiervoor genoemde ontwikkelingen nopen het DB van de MGR om de begrote salarislasten (en daarmee de bijdragen van de gemeenten) voor 2023 bij te stellen.
- Normaliter worden in de decembervergadering van het AB de begrotingskaders vastgesteld waarmee verder uitvoering gegeven wordt aan de (meerjaren)begroting. Omdat er in die periode nog te veel onduidelijkheid was over onder meer de cao-onderhandelingen en daarmee samenhangend de stijging van de loonkosten heeft in dit geval het DB in februari de kaders vastgesteld. Op basis van een aantal scenario's is, op advies van de bestuurscommissie, uiteindelijk de keuze gemaakt om:
 - » de uitstroom behoedzaam te begroten op 5%
 - » de stijging van de loonkosten te begroten op 7% (zijnde 5,5% + 1,5% risico opslag)
 - » uit te gaan van een ophoging van de reiskostenvergoeding
 - » rekening te houden met een eenmalige uitkering voor SW-medewerkers, vergelijkbaar met de incidentele uitkering voor ambtelijke medewerkers in 2022.
- In dit scenario houden we rekening met de mogelijke inzet van de bestemmingsreserve (1% van de loonkosten). Benodigde inzet van de bestemmingsreserve in 2023 betekent echter wel dat in 2024 de risicobuffer beperkt is, maar ook bestaat de kans dat de bestemmingsreserve reeds in 2023 ontoereikend zal zijn waardoor er een extra bijdrage van gemeenten wordt gevraagd (bovenop de begrote bedragen in de gewijzigde begroting).

Een verhoging van het percentage van 7% leidt direct tot een hogere gemeentelijke bijdragen en dus hogere kosten voor de gemeenten, waarvan de dekking vanuit de rijksbijdrage nog niet is verzekerd.

In 2023 gaat een nieuwe fase van de contractafspraken met Scalabor in. De deelnemende gemeenten verlengen hun 'Aanwijzingsbesluit' voor een periode van drie jaar met daarin afspraken voor de vergoeding van de kosten door de gemeenten aan Scalabor. Doordat deze kosten rechtstreeks door Scalabor met de gemeenten worden verrekend heeft dit geen effect op de begroting van de MGR.

De personeels- en salarisadministratieve taken voor SW-personeel hebben de gemeenten belegd bij de MGR. Deze taken zijn in 2022 opnieuw uitbesteed aan Scalabor. Hiervoor is een nieuwe dienstverleningsovereenkomst gesloten voor een periode van tenminste drie jaar. Daarna kan deze overeenkomst stilzwijgend worden voortgezet als gemeenten besluiten Scalabor weer aan te wijzen als partij voor de arbeidsontwikkeling van SW-personeel.

2024-2027

Vanaf 2023 is Scalabor door de gemeenten in de regio voor een periode van drie jaar opnieuw aangewezen als uitvoerder van de SW-taken voor de SW-medewerkers in onze regio. Daarmee is ook geborgd dat de MGR voor deze periode het formeel werkgeverschap voor de SW-medewerkers uitvoert. Met een opzegtermijn van een jaar dienen gemeenten zich in 2025 dus opnieuw te beraden over de vraag of zij ook na deze periode het formeel en materieel werkgeverschap willen blijven beleggen bij de combinatie MGR/Scalabor. De huidige contracten kennen overigens een optie tot stilzwijgende verlenging ook na 2025.

In lijn met het vernieuwde aanwijzingsbesluit is door de MGR ook een hernieuwde dienstverleningsovereenkomst aangegaan met Scalabor voor de uitvoering van de personeels- en salarisadministratieve taken. Vanaf 2024 dient voor de begroting rekening te worden gehouden met een indexatie van de kosten conform de bepalingen in de nieuwe DVO.

De groep van SW-medewerkers daalt jaarlijks met ruim 100 mensen. De verwachting is dat er begin 2024 nog zo'n 1600 medewerkers in dienst zijn bij de MGR en dat dat aantal eind 2027 zal zijn gedaald tot zo'n 1200 medewerkers.

Wie zijn onze partners en hoe betrekken we onze partners bij het bereiken van onze doelstellingen?

Naast de negen deelnemende gemeenten heeft de module WgSW voornamelijk contact met Scalabor als materieel werkgever voor de SW-populatie en met Cedris als kennispartner.

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

Ook voor 2023 wordt invulling gegeven aan de formele werkgeversrol voor SW-medewerkers. Dat betekent dat ontwikkelingen die van invloed zijn op de werkgeversrol vanuit de module worden gesignaleerd en daar waar nodig doorvertaald naar beleid en/of regelgeving ten aanzien van de SW-medewerkers. Verder blijft de focus op de naleving van de afspraken met Scalabor zoals vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomst.

Wat gaan we daar voor doen?

Het doel van de module werkgeverschap SW is het formeel werkgeverschap voor ca. 1.700 SW-medewerkers van de negen deelnemende gemeenten borgen en zorgen voor aansluiting op het aanwijzingsbesluit van deze gemeenten. Per 2023 is de hernieuwde aanwijzing van Scalabor voor de uitvoering van de SW voor de negen deelnemende gemeenten voor de komende drie jaar een feit. In aansluiting daarop is ook de dienstverleningsovereenkomst tussen de MGR en Scalabor opnieuw vastgesteld. Scalabor vervult daarmee de taken van het materieel werkgeverschap, bestaande uit:

- Invulling geven aan de werkgeversrol, te weten formele kwesties als in- en uitdiensttreding van personeel, aanstellingen en ontslag.
- De betaling en financiering van de loonkosten en werkgeverslasten. Deze kosten worden door de deelnemende gemeenten betaald. De module WgSW draagt er zorg voor dat dit bedrag vooraf goed wordt begroot en geïnd bij de deelnemende gemeenten en dat de betalingen aan SW-medewerkers goed verloopt.

De module WgSW ziet erop toe dat de afspraken die zijn gemaakt in de DVO met Scalabor goed worden nageleefd en dat de ontwikkelingen en resultaten worden gedeeld in de bestuurscommissie.

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

De module WgSW heeft te maken met de volgende autonome (prijs)ontwikkelingen 2023:

- Loonkosten SW 7%
- Uitstroom 5%

Overige Incidentele wijzigingen

- In afwachting van de CAO ontwikkelingen houden we rekening met een incidentele uitkering voor SW medewerkers, vergelijkbaar met de incidentele uitkering voor gemeenteambtenaren in 2022.

Overige structurele wijzigingen

- Voor de module WgSW wordt vanaf 2023 overgestapt van inhuur naar vaste bezetting van management en beleid. In het eerste kwartaal van 2023 is nog sprake van inhuur.
- Vanaf 2023 houden we rekening met een ophoging van de reiskosten woon-werkverkeer voor de SW medewerkers.

Baten

- De module WgSW wordt bekostigd door de 9 deelnemende gemeenten op basis van het aantal SW medewerkers op 31 oktober van het voorgaand jaar. De verdeling van de kosten staat in de bijlage (pag. 52).

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire		
WgSW	2022	begroting	begroting	begroting	Vershil 2023	Vershil
		2023	2023	2024		2024-2023
€x1.000						
Programma - Personeel	€ 51.366	€ 49.975	€ 54.434	€ 52.708	€ 4.459	-€ 1.726
Programma - Uitvoering	€ 2.135	€ 2.210	€ 2.158	€ 2.148	-€ 52	-€ 11
Overhead	€ 172	€ 133	€ 163	€ 168	€ 30	€ 5
Programmalasten	€ 53.673	€ 52.319	€ 56.755	€ 55.024	€ 4.436	-€ 1.732
Deelnemende gemeenten	€ 51.693	€ 50.512	€ 54.895	€ 53.233	€ 4.383	-€ 1.662
Overige baten	€ 392	€ 321	€ 326	€ 323	€ 5	-€ 3
Buitengemeenten	€ 1.588	€ 1.456	€ 1.534	€ 1.467	€ 78	-€ 67
Baten	€ 53.673	€ 52.288	€ 56.755	€ 55.024	€ 4.467	-€ 1.732
Saldo	€ 0	-€ 30	€ 0	€ 0	€ 30	€ 0
Onttrekking aan reserve	€ 0	€ 30	€ 0	€ 0	-€ 30	€ 0
Dotatie aan reserve					€ 0	€ 0
Resultaat Programma	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Personeelskosten vallen in 2023 ten opzichte van de primaire begroting 2023 € 4,4 miljoen hoger uit. Voor het eerst sinds de start van de module WgSW is de loonkostenindexering (2023: 7%) hoger dan de uitstroom (5%). Daarnaast houden we rekening met een ophoging van de reiskostenvergoeding. De effecten zijn:

- **Autonoom:** het effect van loonkostenindexatie van 7% is € 2,7 miljoen.
- **Structureel/incidenteel:** het effect van de stijging van de reiskostenvergoeding is € 520.000.
- **Incidenteel:** het effect van de incidentele uitkering in 2023 is € 1,3 miljoen.

Personeelskosten SW Euro x 1.000	2022 Realisatie	2023 Primaire Begroting	2023 Aannames 2023	2023 Gewijzigde Begroting	2024 Primaire Begroting
Salarissen	€ 51.443	€ 49.602	7,00%	€ 52.292	€ 51.763
Transitievergoeding	-€ 45	€ 20		€ 20	€ 20
LIV	-€ 779	-€ 442		-€ 442	-€ 420
Reiskosten	€ 519	€ 641		€ 1.035	€ 983
Eenmalige uitkering	€ 0	€ 0		€ 1.300	
Overige personeelskosten	€ 225	€ 154	7,00%	€ 229	€ 217
Totaal Personeelskosten SW	€ 51.363	€ 49.975		€ 54.434	€ 52.565
Indicatoren					
Dienstverbanden SW (Fte)	1.475	1.504	-5,00%	1.401	1.331

Uitvoeringskosten dalen in 2023 met € 52.000 ten opzichte van de primaire begroting beperkt:

- **Structureel:** Kosten voor de DVO met Scalabor over uitvoering van het materieel werkgeverschap nemen als gevolg van de uitstroom af (€ 60.000)
- **Structureel:** Kosten voor begeleiding van begeleid werkers, en bijbehorende loonkostensubsidie stijgt door toename van het aantal begeleid werkers (€ 12.000).

Overheadkosten stijgen licht:

- **Incidenteel:** In 2023 houden we rekening met een tijdelijk dubbele bezetting in verband met overdracht van interimmanager naar nieuwe manager Participatie voor deze module.
- **Structureel:** Door combinaties van functies binnen het programma Participatie is er een verdeling van overhead tussen WSP en WgSW. Tevens houden we hierbij rekening met de autonome loonkostenontwikkeling van 7,7%.
- **Structureel:** Kosten voor informatiebeveiliging nemen met € 14.000 toe in verband met noodzakelijke invulling van verschillende functies.

Baten van deelnemende gemeenten nemen in 2023 toe met € 4,4 miljoen ten opzichte van de primaire begroting. De bijdrage buitengemeenten neemt toe met € 78.000. Deze bijdrage wordt jaarlijks naar aanleiding van de meicirculaire bijgesteld.

Voor een deel van de overige personeelskosten, die niet door CAO effecten ontstaan, ontvangt de MGR een vergoeding van Scalabor.

- **Structureel:** Per 2025 vervalt het Lage Inkomensvoordeel. 2024 is het laatste jaar waarin deze bate wordt begroot.



Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

Bijgesteld 2023

Op 1 januari 2022 is de gewijzigde Wet Inburgering in werking getreden. Vanaf dat moment zijn gemeenten verplicht om aan statushouders (nieuwe instroom) een inburgeringsvoorziening aan te bieden. Gemeenten onderhouden daarvoor de contacten met de inburgeringsplichtigen, kopen voor hen de betreffende inburgeringstrajecten in bij de gecontracteerde aanbieders en volgen en bewaken op casusniveau de voortgang van de trajecten. Gemeenten hebben een regionale aanbesteding uitgevoerd voor de inkoop van de benodigde inburgeringstrajecten.

Voor het contractmanagement en het monitoren van de resultaten hebben gemeenten de MGR benaderd. De module Contractmanagement Inburgeringstrajecten is belast met contractbeheer en contractmanagement van inburgeringstrajecten die de deelnemende gemeenten hebben ingekocht ten behoeve van de uitvoering van de Wet Inburgering. In 2022 is vanuit de nieuwe module Contractmanagement Inburgeringstrajecten een werkgroep ingesteld met daarin vertegenwoordiging vanuit de gemeenten. Met deze werkgroep worden de afspraken met contractpartijen gevolgd en geoptimaliseerd.

2024-2027

Voor Contractmanagement Inburgering zijn de contracten gesloten en worden de komende jaren verder geen bijzonderheden verwacht anders dan dat de gemeenten gebruik kunnen blijven maken van de huidige gesloten contracten.

Wie zijn onze partners en hoe betrekken we onze partners bij het bereiken van onze doelstellingen?

Er zijn twee contractpartijen voor de uitvoering van de B1-route en de zelfredzaamheidsroute:

- SAGENN
- Combinatie NL-training en New-Bees

Ook voor de uitvoering van de onderwijsroutes zijn twee partijen gecontracteerd:

- ROC RijnIJssel (Onderwijsroute MBO)
- Hogeschool Arnhem Nijmegen (Onderwijsroute HBO)

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

Voor de module ligt de nadruk op het implementeren van de inburgeringscontract inclusief de contractvoorwaarden en het opzetten van het contractmanagement. Het hoofddoel van de module Contractmanagement Inburgeringstrajecten is de uitvoering van de inburgeringstrajecten op managementniveau volgen en bijsturen waar resultaten achterblijven. Inzicht en sturing zijn belangrijk voor gemeenten, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de resultaten die op inburgering worden behaald.

De komende jaren zal duidelijk worden wat de omvang van het aantal inburgeraars zal worden. Ook zal helder worden wat “good practices” zijn en wat niet. Werkenderwijs zal bekeken worden of de afspraken over de taakverdeling tussen gemeenten en de MGR efficiënt en effectief zijn voor inwoners, aanbieders en gemeenten. Zo nodig kunnen hier nieuwe afspraken over gemaakt worden. Naar verwachting zullen onderwerpen die kwaliteit en rechtmatigheid raken aan de orde komen. Goede afstemming en communicatie met alle partijen is van groot belang. Er moet een goede analyse komen op de afspraken over kwaliteit en rechtmatigheid. Daarbij wordt bekeken of de toets op rechtmatigheid voldoende geborgd is binnen het Blik op Werk keurmerk. Ook over het eventueel beëindigen van een contract moeten nadere afspraken gemaakt worden.

Wat gaan we daar voor doen?

In 2022 is een contractmonitoringcyclus ingericht. Periodiek worden de aanbieders gesproken. Input voor de gesprekken worden onder andere opgehaald uit de uitvraag richting aanbieders en de met de contractpartijen afgesproken prestatie-indicatoren.

- Twee maal per jaar wordt er rapportage opgeleverd waarin ontwikkelingen en informatie worden gedeeld met de gemeenten.
- De afdeling contractbeheer beschikbaar voor het stellen van vragen en telefonisch overleg. Aan de website van de module inkoop Zorg is een tabblad toegevoegd met informatie over de contracten en Contractmanagement Inburgering.
- De SROI- verplichting is ingericht en wordt gemonitord.

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

De module CMI zorg heeft te maken met de volgende autonome prijsontwikkelingen 2023:

- Loonkosten 7,7%
- Huisvestingskosten 14,5%
- ICT kosten 18%, waaronder een inhaalslag over de afgelopen jaren.
- Softwarekosten 12%

Overige Incidentele wijzigingen

- Er zijn geen incidentele wijzigingen.

Overige structurele wijzigingen

- Er zijn geen structurele wijzigingen.

Baten

- CMI wordt bekostigd door de 9 deelnemende gemeenten op basis van het inwoneraantal en deelname aan de zorgvormen. De verdeling van de kosten staat in de bijlage (pag. 52).

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire	Vershil	Vershil
CMI	2022	begroting	begroting	begroting	2023	2024-2023
	€ x1.000	2023	2023	2024		
Programma - Personeel	€ 44	€ 45	€ 47	€ 49	€ 2	€ 2
Programma - Uitvoering	€ 7	€ 7	€ 8	€ 8	€ 1	€ 0
Overheadlasten	€ 19	€ 19	€ 20	€ 21	€ 1	€ 1
Programmalasten	€ 70	€ 71	€ 76	€ 78	€ 5	€ 3
Deelnemende gemeenten	€ 70	€ 71	€ 76	€ 78	€ 5	€ 3
Baten	€ 70	€ 71	€ 76	€ 78	€ 5	€ 3
Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Onttrekking aan reserve					€ 0	€ 0
Dotatie aan reserve					€ 0	€ 0
Resultaat Programma	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

De werkzaamheden binnen de module CMI worden uitgevoerd door het team Inkoop zorg. De begroting is een voortzetting van de voorgaande begroting

- **Structureel:** We maken de formatie-uitbreiding als gevolg van de taken voor de module CMI in 2023 structureel. Dit werd in 2022 nog met inhuur ingevuld. Dit is budgetneutraal.
- **Autonoom:** De kostenontwikkeling in 2023 ten opzichte van de primaire begroting betreft enkel de hierboven genoemde indexatie.

Programmaplan MGR Beheerorganisatie

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

2023 kenmerkt zich door de effecten van de inflatie. We zien dat als MGR terug in vraagstukken over tarieven in zorgcontracten en effecten op de arbeidsmarkt. We zien dit ook terug in zorgen voor de financiële situatie van onze SW-medewerkers en een deel van de ambtelijke medewerkers door langdurige onduidelijkheid over de eigen loonontwikkeling. De inflatie met onduidelijkheid over de loonontwikkeling maakte het opstellen van een begrotingswijziging voor 2023 en begroting voor 2024 ook uitdagend. Voor de Cao SGO zijn we uitgegaan van het onderhandelaarsakkoord. Op 6 april is definitief duidelijk of deze afspraken worden omgezet in de nieuwe Cao SGO 2023. Voor de Cao SW is helaas nog onvoldoende duidelijkheid, zodat we met aannames moeten werken.

Daarnaast zien we dat de arbeidsmarkt voor het werven van goede medewerkers steeds uitdagender wordt. Het lukt nog steeds om goede medewerkers aan te trekken voor de MGR en medewerkers een interessante werkplek te bieden met ontwikkelmogelijkheden uitgaande van talent- en opgavegericht werken. Dit zal de komende jaren uitdagend blijven, zeker omdat er sprake is van extra taken en uitbreiding van de benodigde formatie.

Regionale portefeuillehouders hebben de MGR begin 2023 gevraagd om het regionale ambtelijk en bestuurlijke overleg te faciliteren en daarmee het werkgeverschap en de werving en selectie op zich te nemen. Dit wordt verwerkt in de wijziging van de regeling. Er wordt nog geen bedrag voor opgenomen in de begroting. Wanneer regionale portefeuillehouders deze taak vanaf 2024 bij de MGR willen onderbrengen zullen zij de hiervoor reeds bestemde middelen inbrengen in de MGR. Dit zal dan verwerkt worden in een de begrotingswijziging 2024.

In 2023 gaan we de regeling aanpassen op basis van de Wet Gemeenschappelijke Regeling en het verzoek om nieuwe taken bij de MGR onder te brengen.

Hoe en of burgerparticipatie toegepast moet worden en het inrichten van een vierjaarlijkse evaluatie van de regeling zal nader moeten worden uitgewerkt. In 2023 zullen we met de bestuurscommissies en gemeenten spreken over de vormen van burgerparticipatie. In 2025 zullen we de eerste evaluatie uitvoeren van de regeling. Dit is ook een goed moment om de bezetting van de beheerorganisatie tegen het licht te houden.

Wie zijn onze partners en hoe betrekken we onze partners bij het bereiken van onze doelstellingen?

Intensieve samenwerking

Het uitvoeren van onze werkzaamheden op basis van duidelijke opdrachtverlening van de deelnemende gemeenten kan alleen door intensieve samenwerking met een groot aantal partners. Voor MGR beheer gaat het met name om de bestuurlijke omgeving en de gemeentelijke organisaties.

Colleges en gemeenteraden

In 2023 stemmen we vaker af met de raden van de deelnemende gemeenten over de wijziging van de regeling. Dat doen we gezamenlijk met de griffies en andere GR-en. Te starten met een gezamenlijk webinar en bijeenkomst met de raden om input te geven op de wijziging van de regeling. Vervolgens ontmoeten we de raden in mei in onze jaarlijkse raadsinformatiebijeenkomsten om de ontwerp wijziging toe te lichten. Daarna zullen we met de zienswijze van de raden aan de slag gaan om de te wijzigen regeling voor te leggen voor toestemming tot wijzigen.

Andere GR-en en gemeenten

Voor het wijziging van de regeling en afstemming van het proces richting de raden stemmen we in 2023 nadrukkelijk af met gemeenten en griffies. Voor onze bedrijfsvoering gaat het om gemeenten die capaciteit leveren op het vlak van juridische advisering en gemeenten die onze huisvesting mogelijk maken. Daarnaast werken we samen met andere Gemeenschappelijke Regelingen, zoals de RID en de Connectie voor dienstverlening op het vlak van bijvoorbeeld ICT. Daarnaast stemmen we met andere GR-en en individuele gemeenten af in hoeverre we kunnen samenwerken op de inzet van expertise op het vlak van specialistische functies in de bedrijfsvoering. Verder gaan we de komende jaren met andere GR-en en gemeenten kijken in hoeverre we kunnen samenwerken als het gaat om onze arbeidsmarktpositie, loopbaanpaden en traineeship voor medewerkers.

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

Signalerende, adviserende en faciliterende rol MGR

Als regionaal samenwerkingsverband in het sociaal domein heeft de MGR een signalerende, adviserende en faciliterende rol voor gesprekken in de regio over kwaliteit en rechtmatigheid, bekostiging en bemensing van de zorg, waaronder beschermd wonen, opvang Oekraïense vluchtelingen en inburgering, uitdagingen op de arbeidsmarkt, voorkomen jeugdwerkloosheid en aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Vanaf 2023 gaan we het steunpunt SROI uitvoeren en taken voorbereiden voor het faciliteren van het regionale overleg.

Bijdrage beheerorganisatie

MGR voert de basistaken uit, die randvoorwaardelijk zijn voor de modules en zorgt voor transparantie. Dit betreft de bestuurlijke besluitvorming en informatievoorziening aan deelnemende gemeenten, colleges en raden enerzijds en aspecten van de bedrijfsvoering zoals financiën, HR en AVG en informatieveiligheid anderzijds.

De uitdagingen op het vlak van bedrijfsvoering hopen we de komende jaren goed te kunnen borgen gezamenlijk met andere gemeenten en GR-en, zodat we kennis en kunde borgen in de regio op deze specialismen en een interessante werkgever zijn en blijven. Uitgangspunt blijft daarbij zoveel als mogelijk het lean en mean inrichten van de organisatie en samenwerken met gemeenten en andere GR-en.

We willen een inclusief en divers samengesteld personeelsbestand die passend is voor de uitvoering van onze opdrachten. Daarbij zetten we expliciet in op de invulling van de banenafspraken.

Wat gaan we daar voor doen?

De werkzaamheden van de beheerorganisatie bestaan o.a. uit:

- Het voorbereiden van bestuursvergaderingen en uitvoeren van de bestuursbesluiten.
- Actieve informatievoorziening voor alle betrokkenen, waaronder gemeenteraden
- Het HR beleid en werkgeverschap van medewerkers met focus op talent- en opgavegericht werken van medewerkers en gezond en veilig werken. Leren en ontwikkelen van medewerkers is essentieel en wordt actief ondersteund. Inclusie en diversiteit is voor ons belangrijk bij de uitvoering van onze opdrachten en voor ons eigen personeelsbestand, waaronder de invulling van de banenafspraken. We participeren daarbij graag in het diversiteitsnetwerk 'Diversiteitsreis'.
- Het financieel beheer is op orde en leidt tot inzichtelijke rapportages voor het management en bestuurders. Transparantie van de resultaten en kosten staan hoog in het vaandel.
- Huisvesting en werkplekken voor medewerkers. In dat kader zullen we in 2023 een besluit moeten nemen over de huisvesting van de beheerorganisatie en de module beheer en de WSP organisatie. Op basis daarvan kunnen we ook vervolgsafspraken maken over de HR dienstverlening en financiële dienstverlening en structurele afspraken over werkplekken en ICT voorziening.
- Zorgvuldig omgaan met informatie van alle betrokkenen in het kader van privacy en informatiebeheer.

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

De beheerorganisatie heeft te maken met de volgende autonome prijsontwikkelingen 2023:

- Loonkosten 7,7%
- Huisvestingskosten 14,5%
- ICT kosten 18%, waaronder een inhaalslag over de afgelopen jaren.
- Advieskosten 7,7%

Het opleidingsbudget van alle medewerkers (2% van de loonkosten) is ondergebracht bij de beheerorganisatie. Deze gaat met hetzelfde percentage omhoog als de loonkosten (7,7%)

Voor 2024 hanteren we als autonome kostenontwikkeling de septembercirculaire 2022, tenzij andere informatie over CAO ontwikkeling in 2024 eerder beschikbaar is.

Overige Incidentele wijzigingen

- Er zijn geen incidentele wijzigingen.

Overige structurele wijzigingen

- Vanaf 2023 is een communicatieadviseur in dienst voor 16 uur per week. Daarvoor werden deze diensten ingehuurd.
- Vanaf 2023 begroten we de kosten van hardware voor 5 werkplekken.
- Voor 2023 zijn de kosten van de accountant lager dan eerder begroot. Deze lagere kosten zien we ook terug in 2024.
- We gaan invulling geven aan de banenafpraak ten behoeve van de uitvoering van archieftaken en informatiebeheer taken. We begroten de verwachte werkelijke kosten, te weten de loonkosten minus een loonkostensubsidie.

Baten

- De beheerorganisatie wordt bekostigd door de 11 deelnemende gemeenten op basis van het inwoneraantal. De verdeling van de kosten staat in de bijlage (pag. 52)



		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten	Realisatie	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Primaire begroting	Vershil	Vershil
Beheer	2022	2023	2023	2024	2023	2024-2023
	€ x1.000					
Beheer	€ 345	€ 444	€ 502	€ 520	€ 58	€ 18
Onvoorzien	€ 21	€ 33	€ 36	€ 37	€ 3	€ 1
Programmalasten	€ 367	€ 476	€ 538	€ 557	€ 62	€ 19
Deelnemende gemeenten	€ 378	€ 476	€ 538	€ 557	€ 62	€ 19
Overige baten	€ 2				€ 0	€ 0
Baten	€ 380	€ 476	€ 538	€ 557	€ 62	€ 19
Saldo	€ 13	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Onttrekking aan reserve					€ 0	€ 0
Dotatie aan reserve					€ 0	€ 0
Resultaat Programma	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Beheer wordt gezien als overhead. In de kosten beheer zijn de personeelslasten, uitvoeringskosten en overhead opgenomen. We lichten deze posten hieronder toe.

Personeelslasten nemen in 2023 € 67.000 toe ten opzichte van de primaire begroting 2023. In 2024 zijn de kosten 4,2% hoger. Toelichting:

- **Autonoom:** Het effect van loonindexatie in 2023 is € 20.000 en in 2024 € 14.000
- **Structureel:** De communicatieadviseur is heel 2023 in dienst (€ 30.000)
- **Autonoom:** De post opleidingskosten voor de hele MGR bedraagt 2% van de loonkosten, en neemt derhalve in 2023 toe met € 30.000 toe en in 2024 met € 5.000
- **Structureel:** We houden in 2023 en 2024 rekening met beperkte kosten voor de voorziening verlofsparen.
- **Structureel:** We gaan invulling geven aan de banenafpraak ten behoeve van de uitvoering van archieftaken en informatiebeheer taken. We begroten de verwachte werkelijke kosten, te weten de loonkosten minus een loonkostensubsidie.

Uitvoeringskosten nemen in 2023 ten opzichte van de primaire begroting € 30.000 af :

- **Incidenteel:** Accountantskosten vallen als gevolg van een nieuwe overeenkomst € 13.000 lager uit. Voor 2024 worden ze begroot met een indexering.
- **Structureel:** communicatiekosten zijn € 17.000 lager dan primaire begroting 2023.

Overhead neemt ten opzichte van de primaire begroting € 24.000 toe:

- **Structureel:** Kosten voor ICT nemen toe met € 7.000 wegens indexatie
- **Structureel:** Kosten van hardware bedraagt vanaf 2023 € 3.000
- **Structureel:** Kosten voor informatiebeveiliging nemen met € 14.000 toe in verband met noodzakelijke invulling van verschillende functies.

Onvoorzien is geïndexeerd.

Baten de bijdragen van deelnemende gemeenten stijgen in 2023 met € 62.000 ten opzichte van de primaire begroting en in 2024 met € 19.000. Voor de verdeling van gemeenten zie de bijlage (pag. 52).

Overzicht kosten van overhead

Conform de uitgangspunten is de MGR 'lean en mean' ingericht. De meeste ondersteunende functies worden afgenomen bij externe dienstverleners.

Het gaat om de volgende ondersteunende taken bij 1Stroom:

- Financiële administratie;
- Salaris- en personeelsadministratie;
- P&O advisering;

Andere ondersteunende taken op het terrein van ICT worden afgenomen door de RID (Inkoop, WSP, WG SW en beheer) of De Connectie (Onderwijszaken).

De MGR kent een Privacy Officer met ondersteunende taken op het brede terrein van privacy, informatiebeleid en archief en informatiebeveiliging voor de MGR en haar modules. In 2023 neemt de MGR niet langer de FG functie af van de gemeente Arnhem. In de eerste helft van 2023 wordt de FG functie tijdelijk vervuld door de Privacy Officer. In 2023 gaan we, in samenwerking met andere gemeenten en/of GR'en, kijken hoe we specialistische functies met beperkte omvang in kunnen vullen. Met deze samenwerking willen we beogen dat we interessante functies met voldoende omvang en kruisbestuiving kunnen vormgeven om zo een interessant te blijven voor experts.

De MGR wil zelf als werkgever invulling blijven geven aan de banenafpraak. Binnen Beheer geven we in 2023 invulling aan de banenafpraak door middel van een administratief ondersteuner informatie-beheer.

Huisvesting en duurzaamheid

De MGR is met haar vier modules gehuisvest op 3 locaties, te weten:

- » Gemeentehuis Westervoort – Modules inkoop, WgSw en beheer – in 2020 energielabel D met verwarming via stadsverwarming, ledverlichting, stroom via Groene Stroomfabriek, mede afkomstig van zonnepanelen dat gemeentehuis en bibliotheek.
- » Stadskantoor Arnhem – module onderwijszaken – in 2020 energielabel A. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een warmtepomp die kan koelen en verwarmen. Voor verwarmen in koude periodes is de warmtepomp aangesloten op het warmtenet. Ook daar wordt groene stroom van de Groene stroomfabriek gebruikt.
- » Bedrijfsverzamelgebouw Gelderse Poort – module WSP – Het pand heeft energielabel A, is goed geïsoleerd en heeft goede klimaatbeheersing.

Op de locaties is sprake van gescheiden afvalverwerking voor papier en overige. De mate van scheiden verschilt per locatie. Er wordt door medewerkers gebruik gemaakt van elektrische fietsen voor dienstreizen. Met mobiliteitsregeling wordt fietsen en gebruik OV gestimuleerd, o.a. via gebruik businesscard voor OV, leenauto en leenfietsen. Dat geldt ook voor de IKB regeling met uitrui voor de fiets.

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt ingezet op het inzetten van de eigen talenten en vergroten van ontwikkelmogelijkheden, verlagen van werkdruk, opnemen van verlof, inzet preventiemedewerkers, aandacht voor goede werkhouding ter verhoging van het werkplezier en beperken van verzuim. Een goede balans tussen op kantoor werken en thuiswerken draagt tevens bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In 2023 is de hernieuwde arbobeleidscyclus, na evaluatie van de voorgaande cyclus, voor de komende 3 jaar vastgesteld.

De totale overheadkosten worden in de onderstaande tabel zowel per kostengroep als per module gepresenteerd.

Classificatie		Realisatie 2022	Primaire begroting 2023	Gewijzigde Begroting 2023	Begroting 2024	Verschil 2023	Verschil 2024
Overzicht Overhead							
€ x 1.000							
Kosten Groep	Personeelskosten	€ 1.036	€ 1.115	€ 1.368	€ 1.415	€ 254	€ 47
	Huisvestingskosten	€ 216	€ 223	€ 270	€ 268	€ 47	-€ 1
	ICT kosten	€ 217	€ 190	€ 256	€ 260	€ 66	€ 4
	P&O & FA kosten	€ 289	€ 333	€ 341	€ 396	€ 7	€ 55
	Overige kosten	€ 248	€ 300	€ 387	€ 382	€ 87	-€ 5
Totaal Overheadlasten		€ 2.006	€ 2.162	€ 2.622	€ 2.722	€ 460	€ 100
Module	Inkoop	€ 330	€ 355	€ 446	€ 458	€ 91	€ 12
	Onderwijs	€ 610	€ 672	€ 883	€ 927	€ 211	€ 44
	WSP	€ 508	€ 506	€ 572	€ 591	€ 65	€ 19
	WgSW	€ 172	€ 133	€ 163	€ 168	€ 30	€ 5
	CMI	€ 19	€ 19	€ 20	€ 21	€ 1	€ 1
	Beheer	€ 367	€ 476	€ 538	€ 557	€ 62	€ 19
Totaal Overhead lasten		€ 2.006	€ 2.162	€ 2.622	€ 2.722	€ 460	€ 100

Toelichting

- Personeelskosten nemen in 2023 toe als gevolg van indexering, het in dienst nemen van een communicatieadviseur en toevoeging van extra formatie aan overhead bij de module RBL.
- Huisvestingskosten nemen toe als gevolg van de hogere indexering dan primair begroot.
- ICT kosten nemen toe ten opzichte van de primaire begroting als gevolg van de hoge indexatie en een inhaalslag van kosten van de afgelopen jaren bij de RID.
- P&O en FA kosten nemen beperkt toe als gevolg van indexatie.
- Overige kosten nemen toe door de invulling van noodzakelijke functies betreffende informatie-beheer en beveiliging.

Het bedrag van onvoorzien

Er is een bedrag opgenomen van € 36.000 voor onvoorziene uitgaven in de overhead (module Beheer).

Overzicht algemene dekkingsmiddelen

n.v.t. voor de MGR.



Beleidsindicatoren bestuur en organisatie

De beleidsindicatoren voor bestuur en organisatie geven een beeld van de ontwikkeling van de formatie en de verhouding tussen vaste bezetting en externe inhuur. De ontwikkeling van de kegetallen over meer jaren geeft een goed inzicht in verbetering van de structuur van de organisatie. Het aantal SW dienstverbanden is in onderstaande tabel niet opgenomen. Deze zijn apart benoemd bij de module WgSW.

Formatie & indicatoren Bestuur en organisatie		2022 Realisatie	2023 Primaire Begroting	2023 Gewijzigde Begroting	2024 Primaire Begroting
1. Formatie (fte) (formatieplan)	Beheer	3,2	3,1	4,0	4,0
	Inkoop	12,8	12,8	13,1	13,1
	Onderwijs	30,3	30,3	34,8	34,8
	WSP	16,2	16,2	16,9	16,9
	WgSW	0,3	0,3	0,8	0,8
	CMI	0,6	0,6	0,6	0,6
Totale formatie		63,4	63,6	70,1	70,1
2. Bezette formatie (fte)	Beheer	3,2	3,1	4,0	4,0
	Inkoop	13,9	13,6	13,1	13,1
	Onderwijs	30,3	30,4	34,8	34,8
	WSP	17,1	16,7	16,9	16,9
	WgSW	0,3	0,3	0,8	0,8
	CMI	-	0,6	0,6	0,6
Totaal bezette formatie		64,8	59,5	70,2	70,1
3. Indicatoren	Externe inhuur %	9%	7%	9%	3%
	Overhead %	3%	4%	4%	4%
	Apparaatskosten per inwoner	€ 14,05	€ 14,39	€ 18,15	€ 18,06
	Formatie Fte per 1.000 inwoners	0,13	0,14	0,15	0,15
	Bezette vaste formatie fte per 1.000 inwoners	0,14	0,13	0,15	0,15

In 2023 en 2024 begroten we de externe inhuur respectievelijk op 9% en 3% van de totale loonsom. In 2023 zal de inhuur tijdelijk hoog uitvallen, als gevolg van vervanging van ziekteverzuim en projectmatige inhuur. In 2024 vullen we meer functies zelfstandig in, waardoor we minder inhuur nodig hebben.



De Paragrafen

Voor de MGR zijn enkel de paragrafen Weerstandsvermogen en risicobeheersing, Financiering, Bedrijfsvoering, en Openbaarheid van informatie van toepassing.

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen de weerstandscapaciteit, zijnde de middelen en mogelijkheden waarover MGR beschikt om niet begrote kosten te dekken en alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie. Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre de MGR in staat is om financiële en budgettaire tegenvallers op te vangen.

Beschikbare weerstandscapaciteit

De MGR beschikt niet over algemene reserves die kunnen worden ingezet ter dekking van risico's. In 2019 is er voor de module WgSW een specifieke bestemmingsreserve opgenomen voor het opvangen van negatieve fluctuaties in de personeelslasten van SW dienstverbanden. Voor de overige modules is er een mogelijkheid om een beperkte bestemmingsreserve op te bouwen bij een positief resultaat van maximaal € 50.000.

In totaal zijn er eind 2022 vijf bestemmingsreserves met in totaal € 685.000. De bestemmingsreserves mogen alleen voor de specifieke module worden ingezet. De module beheer beschikt over een begrotingspost voor onvoorziene uitgaven van € 36.000.

Voor de MGR is een 'open einde' systematiek afgesproken. In de regeling is opgenomen dat in de jaarrekening de kosten per module na aftrek van de inkomsten, worden verdeeld over de deelnemende gemeenten volgens de in de regeling vastgestelde kostenverdeelsleutel. Alle resterende risico's vallen daarmee ten laste van de deelnemende gemeenten.



Inventarisatie van de risico's

Als onderdeel van het risicomanagement zijn de volgende belangrijkste risico's geïnventariseerd en beheersmaatregelen vastgesteld:

	Risico	Kans	Reputatie en/of maatschappelijke 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%		500k (1%)	Bestemmingsreserve. Extra begrotingswijziging.
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 uitvoeringsprogramma. Inzet op kwaliteit en motivatie van medewerkers.
6	Wegvallen van deel financiering van gemeenten, door uittreden bij één of meer modules.	Laag		500k (10% structuur)	Goede lange termijnplanning. Bescherming in regeling waarbij reorganisatiekosten bij uittrekders worden gelegd.
7	Geen passend personeel met expertise kunnen vinden voor het uitvoeren van de opdrachten	Hoog	Medium	50k	1. Een betrouwbare, zorgvuldige en interessante werkgever zijn waar mensen graag willen werken. 2. Inzetten op een regionale arbeidsmarkt voor overheidsorganen, om zo meer te kunnen bieden aan huidige en potentiële werknemers.
8	Niet voldoen aan wet- en regelgeving voor gemeenten	Laag	Hoog	50K	1. Monitoring door manager bedrijfsvoering en privacy-officer. 2. Voortdurende afweging wat van toepassing is op een kleine GR met beperkte taken. 3. Samen organiseren met andere GR'en of gemeenten. 4. Afweging maken tussen inhuren of in dienst nemen.

Beleid weerstandscapaciteit en de risico's

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

De bovengenoemde beheersmaatregelen in samenhang met de bestemmingsreserves voor de grootste risico's (loonkosten SW en overschrijdingen modules) leidt tot een beheerste situatie.

Kengetallen

Met de bestemmingsreserves is er een beperkt eigen vermogen. Dit is beperkt ten opzichte van de totale baten. De voorfinanciering door gemeenten leidt tot een negatieve schuldquote. Er zijn geen externe leningen.

Financiële kengetallen	2022	2023	2024
	Realisatie	Gewijzigde Begroting	Begroting
	Euro x 1.000		
netto schuldquote	-0,03	-0,02	-0,02
solvabiliteitsratio (A/B)	0,14	0,18	0,18
structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%

Verhouding kengetallen i.r.t. financiële positie

De solvabiliteitsratio is goed en blijft de komende jaren stabiel. Het eigen vermogen (bestemmingsreserves) en voorzieningen worden langzaam afgebouwd, en enig resultaat wordt altijd geretourneerd aan de deelnemende gemeenten.

De structurele exploitatieruimte blijft daarmee op nul staan doordat er geen sprake is vrij besteedbare middelen vanuit algemene reserves. Structurele lasten en baten zijn meerjarig in evenwicht. Er wordt immers jaarlijks afgerekend zoals hierboven is aangegeven. Er is dus sprake van een stabiele ontwikkeling zonder opbouw van structurele exploitatieruimte bij de MGR.

Er is nadrukkelijk niet gekozen om een algemene reserve aan te houden. De weerstandscapaciteit, gevormd door de module specifieke bestemmingsreserves. Hiermee kan een groot deel van de risico's in eerste instantie worden opgevangen. Het weerstandsvermogen daarmee is op korte termijn redelijk in balans. Daarnaast wordt er sterk ingezet op de beheersmaatregelen inclusief de tijdige rapportage in de P&C-cyclus.

Financiering

De financiering van de activiteiten van de MGR gebeurt door voorfinanciering op kwartaalbasis door de deelnemende gemeenten gebaseerd de begroting. De financiering van de verloning van de SW medewerkers gebeurt maandelijks voor de 15e kalendermaand. De verlegde BTW wordt per halfjaar achteraf verrekend. Op basis van deze begrotingscijfers met gezonde solvabiliteit is er geen externe financiering voor werkkapitaal nodig.

In 2023 zien we wel een hoge inflatie en loonkostenontwikkeling enerzijds, en de gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen waardoor de begroting niet voor medio september kan worden vastgesteld anderzijds. Wachten tot de begroting definitief is vastgesteld alvorens de gewijzigde gemeentelijke bijdragen de factureren zou liquiditeitsproblemen tot gevolg hebben. Om te voorkomen dat de

MGR daardoor alsnog externe financiering aan zou moeten trekken is besloten na het vaststellen van de conceptbegroting reeds de gewijzigde gemeentelijke bijdragen te factureren.

Omzetbelasting

De MGR kan de btw op de kosten van de beheersorganisatie en de modules doorschuiven naar de deelnemende gemeenten, zodat deze btw door de deelnemende gemeenten kan worden gecompenseerd. Dit betekent dat de begroting van de MGR voor de beheerstaken en de respectievelijke modules exclusief btw wordt opgesteld. Na afloop van het jaar wordt een opgave van de btw aan iedere deelnemer verstrekt. Gemeenten kunnen de verschuldigde btw bij het btw-compensatiefonds declareren. Alleen de administratieve activiteiten met betrekking tot de verloning van SW dienstverbanden is BTW plichtig. Dit wordt apart doorbelast.

Vennootschapsbelasting

Het kabinet heeft eind 2014 wetgeving vastgesteld, die erop is gericht dat overheidsbedrijven, die economische activiteiten uitoefenen, op dezelfde wijze als private bedrijven aan vennootschapsbelasting zullen worden onderworpen. Deze wetswijziging is per 1 januari 2016 in werking getreden. Aangezien de MGR geen winstoogmerk heeft en in de GR is bepaald dat positieve rekeningresultaten aan de deelnemers worden terugbetaald is MGR geen vennootschapsbelasting verschuldigd.

Bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering betreft de sturing en beheersing van de primaire en ondersteunende processen om het voorgenomen beleid en de daarmee samenhangende doelstellingen van de MGR te realiseren.

In 2023 is de financiële administratie en interne controle zodanig ingericht dat het Dagelijks Bestuur vanaf 2023 de rechtmatigheidsverantwoording kan afgeven. In 2021 en 2022 is hiermee proef gedraaid, en is de impact van de rechtmatigheidsverantwoording in afstemming met de accountant inzichtelijk gemaakt. Vooralsnog is de conclusie dat het enige thema met invloed op de rechtmatigheidsverantwoording de Europese aanbestedingen bedraagt.

De planning & control cyclus start met de begroting en uitvoeringsprogramma waarin de afspraken over het te voeren beleid per module worden vastgelegd. Aan de partners wordt per module gerapporteerd. De rapportages worden halfjaarlijks opgesteld. Het jaar wordt afgesloten met de jaarrekening waarin verantwoording, per module, wordt afgelegd over het afgesloten jaar.

De administratieve organisatie is zodanig opgesteld dat de dagelijkse gang van zaken erop ingericht is dat de financiële verordening, de controleverordening en het mandaat van de treasury nageleefd worden. Daarbij moet er opgemerkt worden dat MGR de financiële en personeelsadministratie uitbesteed heeft aan een externe dienstverlener: 1Stroom. De salarisadministratie voor de verloning van de SW-dienstverbanden en de administratie van SW-gerelateerde betaling is bij Scalabor belegd. Voor de jaren 2023 en verder zijn deze diensten voor verloning van SW in verband met nieuwe periode aanwijzingsbesluit gemeenten gegund aan Scalabor.

Openbaarheid van informatie

De Wet open overheid (WOO) is per 1 mei 2022 in werking getreden als vervanging van de Wet openbaarheid van bestuur (WOB). Binnen de MGR is de manager bedrijfsvoering aangewezen als contactfunctionaris voor externen. Een van de grote wijzigingen ten opzichte van de WOB is de verplichte actieve openbaarmaking van gegevens: er zijn elf categorieën van gegevens die de MGR verplicht moet publiceren. Formeel gezien is deze actieve openbaarmaking uitgesteld tot het informatieplatform PLOOI actief is. De MGR publiceert reeds de meest relevante informatie op de eigen website, en specifieke informatie zoals verordeningen en aangewezen besluiten worden conform de Wet elektronische publicaties al via lokaleregelgeving.overheid.nl gepubliceerd. In 2022 zijn er geen WOB of WOO verzoeken binnengekomen. In 2023 brengen we de informatiehuishouding verder op orde en doen we meer ervaring op met de actieve openbaarmaking.

3. FINANCIËLE BEGROTING

- » **Overzicht baten en lasten**
- » **Toelichting overzicht baten en lasten**
- » **Overzicht geraamde incidentele baten en lasten**
- » **Uiteenzetting van de financiële positie**
- » **Financiële gevolgen bestaand en nieuw beleid**
- » **Geprognostiseerde eindbalans 2023 en 2024**
- » **Ontwikkeling van het EMU saldo**
- » **Overzicht geraamde baten en lasten per taakveld**

Het overzicht van baten en lasten en de toelichting

In het overzicht van baten en lasten worden de verschillende onderdelen van het programmaplan (hoofdstuk 2) samengevoegd.

Overzicht baten en lasten

Ten opzichte van de primaire begroting 2023 is de begroting enigszins gewijzigd om zo het inzicht voor de gebruiker van begroting (en daaropvolgend de jaarrekening) te vergroten. Per de gewijzigde begroting 2023 worden de overheadlasten integraal in de programma's van de modules verantwoord, in plaats van in een apart programma overhead. Dat doen we ook zo voor de beheerorganisatie. Op deze manier zijn de lasten van de modules binnen de programma's in evenwicht met de baten.

Een overzicht van de totale lasten van overhead is conform de bepalingen in het BBV opgenomen in het programmaplan.

In onderstaande tabel worden deze verschillen tussen het begroten bij de modules, in plaats van bij de post overhead, goed zichtbaar.

Overzicht baten en lasten		2022	2023	2023	2024	2023	2024
		Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Begroting	Vershil	Vershil
Programma							
Inkoop	Lasten	€ 1.704	€ 1.404	€ 2.302	€ 2.105	€ 898	-€ 197
	Baten	€ 1.671	€ 1.759	€ 2.302	€ 2.105	€ 543	-€ 197
	Saldo	-€ 33	€ 355	€ 0	€ 0	-€ 355	€ 0
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 33	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat Inkoop	€ 0	€ 355	€ 0	€ 0	-€ 355	€ 0
Onderwijs	Lasten	€ 2.818	€ 2.222	€ 3.636	€ 3.816	€ 1.414	€ 180
	Baten	€ 2.818	€ 2.894	€ 3.636	€ 3.816	€ 742	€ 180
	Saldo	€ 0	€ 672	€ 0	€ 0	-€ 672	€ 0
	Resultaat Onderwijs	€ 0	€ 672	€ 0	€ 0	-€ 672	€ 0
WSP	Lasten	€ 1.734	€ 1.147	€ 2.092	€ 2.041	€ 945	-€ 51
	Baten	€ 1.753	€ 1.645	€ 2.083	€ 2.041	€ 439	-€ 42
	Saldo	€ 19	€ 497	-€ 9	€ 0	-€ 506	€ 9
	Onttrekking bestemmingsreserve		€ 9	€ 9	€ 0	€ 0	-€ 9
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 19					
	Resultaat WSP	€ 0	€ 506	€ 0	€ 0	-€ 506	€ 0
WgSW	Lasten	€ 53.673	€ 52.186	€ 56.755	€ 55.024	€ 4.569	-€ 1.732
	Baten	€ 53.673	€ 52.288	€ 56.755	€ 55.024	€ 4.467	-€ 1.732
	Saldo	€ 0	€ 103	€ 0	€ 0	-€ 103	€ 0
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 30	€ 0	€ 0	-€ 30	€ 0
	Resultaat WgSW	€ 0	€ 133	€ 0	€ 0	-€ 133	€ 0
CMI	Lasten	€ 70	€ 52	€ 76	€ 78	€ 24	€ 3
	Baten	€ 70	€ 71	€ 76	€ 78	€ 5	€ 3
	Saldo	€ 0	€ 19	€ 0	€ 0	-€ 19	€ 0
	Resultaat CMI		€ 19	€ 0	€ 0	-€ 19	€ 0
Beheer	Lasten	€ 367	€ 0	€ 538	€ 557	€ 538	€ 19
	Baten	€ 367	€ 0	€ 538	€ 557	€ 538	€ 19
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat Beheer		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
A Resultaat Programma's		€ 0	€ 1.666	€ 0	€ 0	-€ 1.666	€ 0
Overhead	Lasten	€ 0	€ 2.162	€ 0	€ 0	-€ 2.162	€ 0
	Baten	€ 0	€ 476	€ 0	€ 0	-€ 476	€ 0
	Saldo	€ 0	-€ 1.686	€ 0	€ 0	€ 1.686	€ 0
	B Resultaat Overhead	€ 0	-€ 1.686	€ 0	€ 0	€ 1.686	€ 0
Eindresultaat A + B						€ 0	€ 0
Totaal	Lasten	€ 60.365	€ 59.173	€ 65.399	€ 63.621	€ 6.226	-€ 1.778
	Baten	€ 60.351	€ 59.134	€ 65.390	€ 63.621	€ 6.256	-€ 1.769
	Saldo	-€ 14	-€ 39	-€ 9	€ 0	€ 30	€ 9
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 33	€ 39	€ 9	€ 0	-€ 30	-€ 9
Eindresultaat		-	-	-	-	-	-

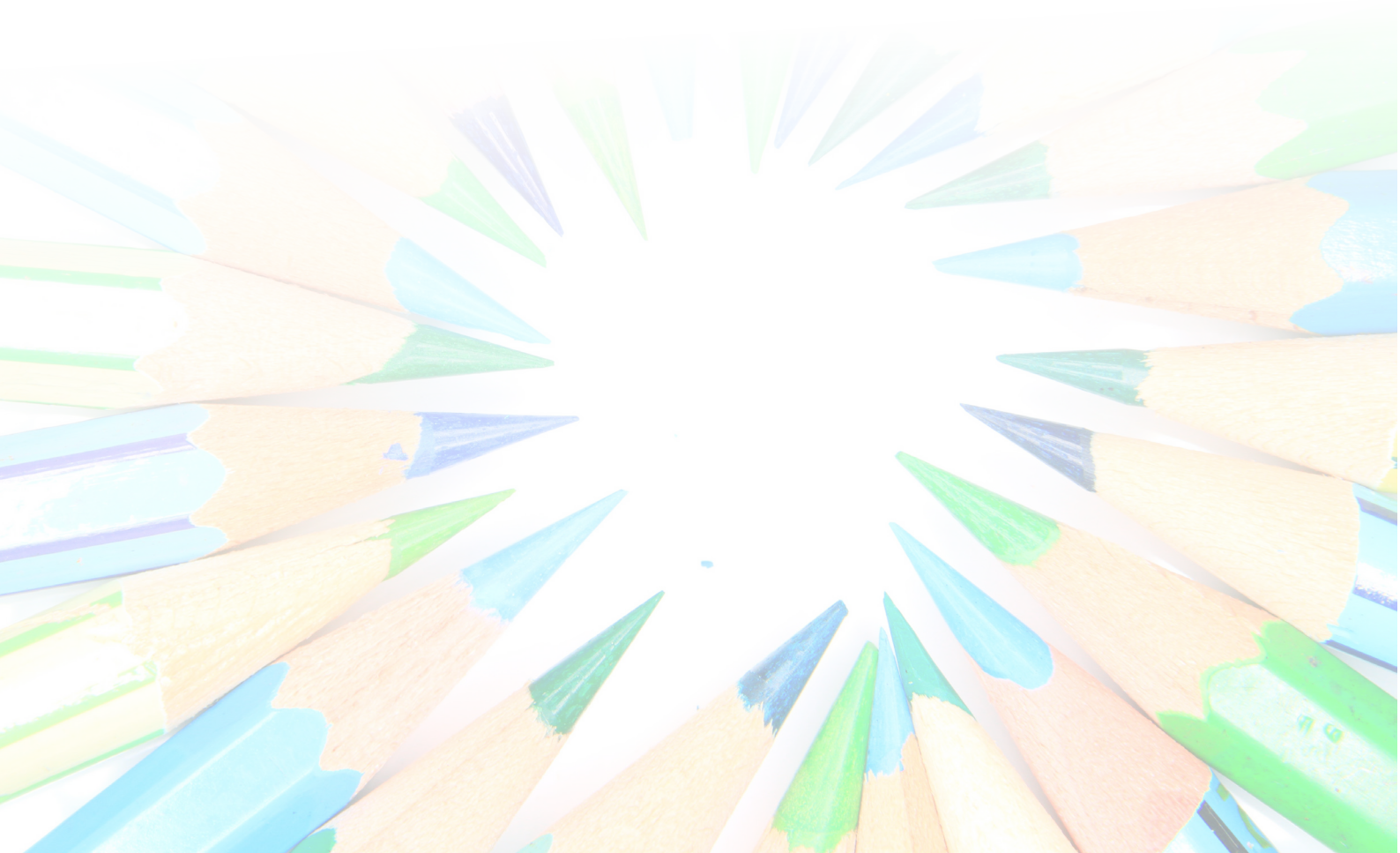
Toelichting op het overzicht van baten en lasten

De belangrijkste afwijkingen in de ontwikkelingen in de baten en lasten door nieuw beleid wordt hier toegelicht. De uitgangspunten van de ramingen voor bestaand beleid zijn reeds toegelicht vanaf pagina 4. Per programma zijn de cijfers toegelicht in hoofdstuk 2. De impact van incidentele baten en lasten wordt in een aparte tabel aan het einde van deze paragraaf toegelicht.

Toelichting

Voor alle modules geldt dat rekening is gehouden met een ambtelijke loonkostenindex van 7,7%, en een indexpercentage van overige kosten variërend van 7% tot 15%. De toelichting richt zich primair op de module specifieke ontwikkelingen.

1. De module Inkoop begroot € 150.000 voor vervanging van langdurig ziekteverzuim. Daarnaast wordt € 100.000 begroot voor een projectleider/coördinatie van nieuwe inkoop en houden we rekening met € 50.000 voor een kostprijsonderzoek.
2. De module Onderwijs breidt stapsgewijs de formatie uit in 2023 als gevolg van de nieuwe formatierichtlijn voor leerplicht (waaronder kwalificatieplicht MBO) van brancherichtlijn Ingrado. Effect € 450.000 in 2023.
3. De module WSP voert extra activiteiten uit voor het regionale RMT: deze zijn als overige lasten en baten (€ 150.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2023. De submodule Steunpunt SROI wordt in 2023 toegevoegd, in 2023 gefinancierd uit regionale middelen en vanaf 2024 met gemeentelijke bijdragen.
4. Bij de module WgSW liggen de kosten hoger dan in de primaire begroting. Dit wordt enerzijds veroorzaakt doordat de loonkostenontwikkeling in 2023 voor het eerst sinds de start van de module hoger ligt dan de uitstroom van SW-medewerkers. Anderzijds houden we in 2023 rekening met een incidentele uitkering.
5. De baten en lasten zijn in evenwicht.



Overzicht van geraamde incidentele baten en lasten

Incidentele baten en lasten		2022	2023	2023	2024
		Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Begroting
Programma					
Inkoop	Lasten	€ 0	€ 0	€ 305	€ 0
	Baten	€ 0	€ 0	€ 305	€ 0
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 33	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat Inkoop	€ 33	€ 0	€ 0	€ 0
Onderwijs	Lasten	€ 21	€ 60	€ 200	€ 0
	Baten	€ 21	€ 60	€ 200	€ 0
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat Onderwijs	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
WSP	Lasten	€ 144	€ 9	€ 170	€ 0
	Baten	€ 148	€ 0	€ 320	€ 0
	Saldo	€ 0	-€ 9	€ 0	€ 0
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 9	€ 9	€ 0
	Resultaat WSP	€ 14	€ 0	€ 0	€ 0
WgSW	Lasten	-€ 344	€ 0	€ 1.300	€ 0
	Baten	€ 0	€ 0	€ 1.300	€ 0
	Saldo	€ 344	€ 0	€ 0	€ 0
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat WgSW	€ 305	€ 0	€ 0	€ 0
CMI	Lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Baten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat CMI	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Beheer	Lasten	€ 23	€ 0	€ 0	€ 0
	Baten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Saldo	-€ 23	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat Beheer		€ 0	€ 0	€ 0
Resultaat Programma's		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal	Lasten	-€ 156	€ 69	€ 1.975	€ 0
	Baten	€ 169	€ 60	€ 2.125	€ 0
	Saldo	€ 325	-€ 9	€ 150	€ 0
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 19			€ 0
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 33	€ 9	€ 9	€ 0
Eindresultaat		€ 339	-	€ 141	-

Toelichting

- De module Inkoop begroot € 150.000 voor vervanging van langdurig ziekteverzuim. Daarnaast wordt € 100.000 begroot voor een projectleider/coördinatie van nieuwe inkoop en houden we rekening met € 50.000 voor een kostprijsonderzoek. Tot slot wordt er in 2023 geïnvesteerd in hardware.
- De module Onderwijs begroot € 50.000 voor een organisatieonderzoek ten behoeve van de span of control. Daarnaast houden we rekening met tijdelijke ureuitbreiding van medewerkers om werkdruk als gevolg van ziekte en verloop op te vangen (€ 40.000), inhuur voor een regionaal project (€ 40.000) en inhuur vooruitlopend op de formatie-uitbreiding. (€ 75.000).
- De module WSP voert extra activiteiten uit voor het RMT: deze zijn als overige lasten en baten (€ 150.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2023. De submodule Steunpunt SROI wordt in 2023 incidenteel gefinancierd uit regionale middelen. In 2024 wordt er geïnvesteerd in hardware.
- Bij de modules WgSW begroten we een incidentele uitkering voor de SW medewerkers, in afwachting van de CAO ontwikkelingen (€ 1.300.000).
- Bij de modules WgSW en CMI begroten we geen incidentele baten of lasten.

Uiteenzetting van de financiële positie

De jaarlijkse lasten bestaan grotendeels uit personeelskosten. Deze zijn stabiel, met incidentele lasten voor extra opdrachten. De kosten van de SW dienstverbanden neemt stapsgewijs af. Er zijn beperkte bestemmingsreserves voor het opvangen van risico's zoals toegelicht in de paragraaf financiering. De voorzieningen voor boventalligen wordt afgebouwd totdat de voormalig medewerkers van Presikhaaf Bedrijven de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. De waardering van niet opgenomen vakantiedagen en niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden is niet op de balans opgenomen. Deze posten nemen af met de afname van het aantal SW dienstverbanden.

Financiële gevolgen van het bestaande en nieuw beleid

In het volgende overzicht is een raming van de financiële gevolgen van het bestaande en nieuw beleid opgenomen.

Ontwikkeling financiële positie			2022	2023	2023	2024
Omschrijving Euro x 1.000			Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde begroting	Primaire Begroting
Jaarlijkse lasten	A1	Loonsom (vast)	€ 4.915	€ 5.019	€ 6.171	€ 6.493
	A2	Externe inhuur	€ 459	€ 334	€ 555	€ 216
	A3	SW dienstverbanden	€ 51.363	€ 49.975	€ 54.434	€ 52.708
Eindstand per balansdatum	B	Investerings ICT	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	C	Externe financiering	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	D1	Bestemmingsreserve WgSW	€ 518	€ 470	€ 518	€ 518
	D2	Bestemmingsreserve WSP	€ 50	€ 13	€ 41	€ 41
	D3	Bestemmingsreserve Inkoop	€ 17	€ 0	€ 17	€ 17
	D4	Bestemmingsreserve Onderwijs	€ 50	€ 50	€ 50	€ 50
	D5	Bestemmingsreserve Beheer	€ 50	€ 15	€ 50	€ 50
	E1	Voorziening boventalligen	€ 444	€ 338	€ 264	€ 204
	E2	Voorziening latente verplichtingen PHB	€ 145	€ 145	€ 145	€ 145
	E3	Voorziening verlofsparen	€ 0	€ 0	€ 40	€ 60
	F1	Niet opgenomen vakantiedagen ambtelijk	€ 164	€ 210	€ 150	€ 150
	F2	Niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden	€ 5.300	€ 4.606	€ 5.085	€ 4.376
	F3	Niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden	€ 1.700	€ 1.697	€ 1.615	€ 1.534

Toelichting

- De jaarlijks terugkerende arbeidskosten kunnen worden verdeeld in de loonsom voor vaste dienstverbanden, externe inhuur en de loonkosten voor SW dienstverbanden.
- Er is geen behoefte aan externe financiering.
- Er is geen behoefte aan externe financiering doordat er wordt gewerkt met voorschotfacturen aan gemeente. Ook is er vanaf 2020 een financiële buffer met de opgebouwde bestemmingsreserves en de overgenomen voorziening Presikhaaf Bedrijven.
- Er zijn onttrekkingen voorzien aan de bestemmingsreserve WgSW, deze voorziening mag maximaal 1% bedragen van de totale loonsom, en neemt daarmee net als het aantal SW dienstverbanden jaarlijks af. In verband met de loonkostenontwikkeling, die in 2023 hoger ligt dan de uitstroom, zullen de totale loonkosten in 2023 en 2024 naar verwachting niet lager liggen dan in 2022. Daarom is geen onttrekking aan de bestemmingsreserve begroot.
- De beoogde ontwikkeling verplichting op balansdatum voor niet opgenomen vakantiedagen en niet uitbetaald vakantiegeld laat een langzame daling zien door het gecombineerde effect van de uitstroom SW-dienstverbanden en de begrote salarisstijgingen. De uitbetaalde vakantiedagen bij uitdiensttreding worden deels vergoed door Scalabor die verantwoordelijk is voor de tijdige afbouw van dit saldo.

Geprognotiseerde eindbalans 2023 en 2024

Het balanstotaal is in 2022 gedaald tot € 5 miljoen door het incidentele positieve resultaat van € 1 miljoen dat in 2023 wordt gecrediteerd aan gemeenten.

ACTIVA (Euro x1.000)	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	PASSIVA	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024
Vaste activa	10	-	-	Vaste passiva	1.274	1.125	1.085
Materiële vaste activa				Eigen vermogen			
Investeringen met een economisch nut	10	-	-	Bestemmingsreserves	685	676	676
Vlottende activa	5.064	3.809	3.671				
Uitzettingen (looptijd < 1 jaar)				Totaal eigen vermogen	685	676	676
Vorderingen op openbare lichamen	806	500	500	Voorzieningen	589	449	409
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	3.055	2.649	2.511	Vaste schulden	-	-	-
Overige vorderingen	299	100	100	Vlottende passiva	3.799	2.684	2.586
Totaal uitzettingen	4.159	3.249	3.111	Netto-vlottende schulden (looptijd < 1 jaar)			
Liquide middelen (kas- en banksaldi)	-	-	-	Overige schulden	1.645	1.120	1.100
				Overige Kasgeldleningen			
				Overige vlottende schulden			
Overlopende activa				Overlopende passiva			
Nog te ontvangen bijdragen van overige Nederlandse overheidslichamen	846	500	500	Vaorschotten van overige Nederlandse overheidslichamen	66	-	-
Overige overlopende activa	59	60	60	Overige Overlopende passiva	2.088	1.564	1.486
Totaal overlopende activa	905	560	560	Totaal Overlopende passiva	2.154	1.564	1.486
Totaal Activa	5.073	3.809	3.671	Totaal Passiva	5.073	3.809	3.671

Ontwikkelingen van het EMU saldo

Het EMU-saldo of vorderingensaldo is het financieringssaldo waarin het exploitatie resultaat wordt gecorrigeerd voor baten en lasten die geen financiële uitgaven of inkomsten zijn.

Berekening EMU-saldo	2022	2023	2023	2024
Omschrijving	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire
Euro x 1.000		Begroting	begroting	Begroting
1 Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves	-14	-39	-9	0
2 Mutatie (im)materiële vaste activa	-9	-9	-9	0
3 Mutatie voorzieningen (dotatie - onttrekkingen)	-486	-375	-180	-60
4 Mutatie voorraden (incl. bouwgronden in exploitatie)				
5 Verwachte boekwinst/verlies bij de verkoop van financiële vaste activa en (im)materiële vaste activa, alsmede de afwaardering van financiële vaste activa	0			
Berekend EMU-saldo	-509	-423	-198	-60

Overzicht geraamde baten en lasten per taakveld

Conform de BBV worden de baten en lasten verdeeld over de taakvelden. Voor de baten is dit groten-deels in lijn met de verdeling per module (Onderwijs, WgSW en WSP). De lasten zijn verdeeld tussen programmataakvelden en overhead taakvelden zoals opgenomen in het programmaplan (hoofdstuk 2). Voor de modules beheer en Inkoop zijn zowel de baten als de lasten onder overhead geclassificeerd.

Overzicht Taakvelden		2022	2023	2023	2024
	Taakveld	Realisatie	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Begroting
€ x 1.000					
Lasten	4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken	€ 2.207	€ 2.222	€ 2.754	€ 2.889
	6.4 Begeleide participatie	€ 53.501	€ 52.186	€ 56.592	€ 54.856
	6.5 Arbeidsparticipatie	€ 1.227	€ 1.147	€ 1.520	€ 1.450
	0.4 Overhead	€ 3.409	€ 3.584	€ 4.497	€ 4.389
	0.8 Overige baten en lasten	€ 21	€ 33	€ 36	€ 37
	0.10 Mutaties reserves	€ 19	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal Lasten		€ 60.384	€ 59.172	€ 65.399	€ 63.621
Baten	4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken	€ 2.818	€ 2.894	€ 3.636	€ 3.816
	6.4 Begeleide participatie	€ 53.673	€ 52.288	€ 56.755	€ 55.024
	6.5 Arbeidsparticipatie	€ 1.753	€ 1.645	€ 2.083	€ 2.041
	0.4 Overhead	€ 2.086	€ 2.273	€ 2.879	€ 2.704
	0.8 Overige baten en lasten	€ 21	€ 33	€ 36	€ 37
	0.10 Mutaties reserves	€ 33	€ 39	€ 9	€ 0
Totaal Baten		€ 60.384	€ 59.172	€ 65.399	€ 63.621

Een korte toelichting voor de administratieve verwerking:

“Bijdragen aan gemeenschappelijke regelingen moeten als directe lasten op de taakvelden worden geboekt. De bijdragen worden aan de lastenkant bij gemeenten en batenkant bij gemeenschappelijke regelingen verwerkt zonder afsplitsing van de overhead naar het taakveld Overhead. Aan de lastenkant bij de gemeenschappelijke regelingen vindt de afsplitsing van de overhead op het taakveld Overhead wel plaats.”

“Wanneer de gemeenschappelijke regeling overheardtaken van de gemeente uitvoert, dan wordt de bijdrage voor deze gemeentelijke overheardtaken aan de lastenkant bij gemeenten en batenkant bij gemeenschappelijke regelingen wel op het taakveld Overhead begroot en verantwoord.”

4. MEERJAREN- RAMING

- » **Meerjarenraming 2024 - 2027**
- » **De geprognostiseerde balans**
- » **De uiteenzetting van de financiële positie**
- » **Baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid**

Meerjarenraming 2024 - 2027

De meerjarenraming bevat voor de drie jaren volgend op het begrotingsjaar een geprognosticeerde begin- en eindbalans en een raming van de financiële gevolgen, waaronder de baten en de lasten van het bestaande en het nieuwe beleid dat in de programma's is opgenomen.

Geprognosticeerde balans

De geprognosticeerde balans laat een geleidelijke daling zien als gevolg van een daling in de voorziening (boventalligen). De impact van het teruglopen van het SW personeelsbestand komt terug in lagere overlopende activa en overlopende passiva.

Daarnaast zien we dat per 2025 het Lage Inkomens Voordeel komt te vervallen. Dit leidt tot een daling van de nog te ontvangen bijdragen van overige Nederlandse Overheidslichamen.

ACTIVA (Euro x1.000)	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027	PASSIVA	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
Vaste activa	0	0	0	0	Vaste passiva	1.025	949	741	704
Materiële vaste activa					Eigen vermogen				
Investeringsmet een economisch nut	0	0	0	0	Bestemmingsreserves	676	637	613	590
Viottende activa	3.671	3.120	2.842	2.738					
Uitzettingen (looptijd < 1 jaar)					Totaal eigen vermogen	676	637	613	590
Vorderingen op openbare lichamen	500	500	500	500	Voorzieningen	349	312	128	114
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	2.511	2.360	2.082	1.978	Vaste schulden	0	0	0	0
Overige vorderingen	100	100	100	100	Viottende passiva	2.646	2.171	2.101	2.034
Totaal uitzettingen	3.111	2.960	2.682	2.578	Netto viottende schulden (looptijd < 1 jaar)				
Liquide middelen (kas- en banksaldi)	0	0	0	0	Overige schulden	1.160	760	760	760
					Overige kasgeldleningen				
					Overige viottende schulden				
Overlopende activa					Overlopende passiva				
Nog te ontvangen bijdragen van overige Nederlandse overheidslichamen	500	100	100	100	Voorschotten van overige Nederlandse overheidslichamen	0	0	0	0
Overige overlopende activa	60	60	60	60	Overige Overlopende passiva	1.486	1.411	1.341	1.274
Totaal overlopende activa	560	160	160	160	Totaal Overlopende passiva	1.486	1.411	1.341	1.274
Totaal Activa	3.671	3.120	2.842	2.738	Totaal Passiva	3.671	3.120	2.842	2.738

De uiteenzetting van de financiële positie

De begrote baten en lasten vanaf 2024 zijn zonder indexatie berekend. De financiële positie wijzigt wel door minder SW dienstverbanden en afname van de voorziening boventalligen en niet uit de balans blijvende verplichtingen zoals niet opgenomen vakantie dagen en niet uitbetaald vakantiegeld van SW medewerkers. Er is geen externe financieringsbehoefte en er zijn geen investeringen gepland.

Ontwikkeling financiële positie			2024	2025	2026	2027
	Omschrijving		Primaire Begroting	Meerjaren raming	Meerjaren raming	Meerjaren raming
Jaarlijkse lasten						
A1	Loonsom (vast)		€ 6.493	€ 6.493	€ 6.493	€ 6.493
A2	Externe inhuur		€ 216	€ 216	€ 216	€ 216
A3	SW dienstverbanden		€ 52.708	€ 50.422	€ 47.901	€ 45.506
Eindstand per balansdatum						
B	Investeringen ICT		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
C	Externe financiering		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
D1	Bestemmingsreserve WgSW		€ 518	€ 479	€ 456	€ 432
D2	Bestemmingsreserve WSP		€ 41	€ 41	€ 41	€ 41
D3	Bestemmingsreserve Inkoop		€ 17	€ 17	€ 17	€ 17
D4	Bestemmingsreserve Onderwijs		€ 50	€ 50	€ 50	€ 50
D5	Bestemmingsreserve Beheer		€ 50	€ 50	€ 50	€ 50
E1	Voorziening boventalligen		€ 204	€ 167	€ 128	€ 114
E2	Voorziening latente verplichtingen PHB		€ 145	€ 145	€ 0	€ 0
E3	Voorziening verlofsparen		€ 60	€ 60	€ 60	€ 60
F1	Niet opgenomen vakantiedagen ambtelijk		€ 150	€ 150	€ 150	€ 150
F2	Niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden		€ 4.376	€ 4.783	€ 4.157	€ 4.544
F3	Niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden		€ 1.534	€ 1.458	€ 1.385	€ 1.315

Baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid

Overzicht baten en lasten		2024	2025	2026	2027
		Begroting	Meerjaren raming	Meerjaren raming	Meerjaren raming
Programma					
Inkoop	Lasten	€ 2.105	€ 2.105	€ 2.105	€ 2.105
	Baten	€ 2.105	€ 2.105	€ 2.105	€ 2.105
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat Inkoop	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Onderwijs	Lasten	€ 3.816	€ 3.816	€ 3.816	€ 3.816
	Baten	€ 3.816	€ 3.816	€ 3.816	€ 3.816
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat Onderwijs	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
WSP	Lasten	€ 2.041	€ 2.041	€ 2.041	€ 2.041
	Baten	€ 2.041	€ 2.041	€ 2.041	€ 2.041
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat WSP	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
WgSW	Lasten	€ 55.024	€ 52.272	€ 49.659	€ 47.176
	Baten	€ 55.024	€ 52.272	€ 49.659	€ 47.176
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat WgSW	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
CMI	Lasten	€ 78	€ 78	€ 78	€ 78
	Baten	€ 78	€ 78	€ 78	€ 78
	Resultaat CMI	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Beheer	Lasten	€ 557	€ 557	€ 557	€ 557
	Baten	€ 557	€ 557	€ 557	€ 557
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat Beheer	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
A	Resultaat Programma's	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Overhead	Lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Baten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
B	Resultaat Overhead	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Eindresultaat	A + B	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal	Lasten	€ 63.621	€ 60.313	€ 57.699	€ 55.216
	Baten	€ 63.621	€ 60.313	€ 57.699	€ 55.216
	Saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Eindresultaat		-	-	-	-

Toelichting

De belangrijkste uitgangspunten voor de meerjarenraming zijn:

- Er is geen indexatie in de meerjarenraming meegenomen zodat de ontwikkeling in lasten enkel de verwachte wijzigingen in de hoeveelheid mensen en middelen weergeeft.
- De jaarlijkse verlaging van het aantal SW dienstverbanden leidt tot lagere salariskosten en tot lagere uitvoeringskosten voor de Module WgSW. Bij de andere modules zijn er geen wijzigingen in de bezetting opgenomen.
- Er zijn geen incidentele baten en lasten geraamd voor deze periode.
- Er wordt in principe jaarlijks afgerekend met de deelnemende gemeenten. Hierdoor is er geen sprake van structurele toevoegingen of onttrekkingen aan de reserves.

De geprojecteerde meerjaren-ontwikkeling van het EMU-saldo is als volgt:

Berekening EMU-saldo		2024	2025	2026	2027
Omschrijving		Primaire	Meerjaren	Meerjaren	Meerjaren
Euro x 1.000		Begroting	raming	raming	raming
1	Exploitatie saldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves	0	-39	-27	-23
2	Mutatie (im)materiële vaste activa	0			
3	Mutatie voorzieningen (dotatie - onttrekkingen)	-60	-182	-39	-14
4	Mutatie voorraden (incl. bouwgronden in exploitatie)				
5	Verwachte boekwinst/verlies bij de verkoop van financiële vaste activa en (im)materiële vaste activa, alsmede de afwaardering van financiële vaste activa				
Berekend EMU-saldo		-60	-221	-66	-37



5. BIJLAGEN

» Bijdragen per gemeente:

- Module Inkoop
- Module RBL
- Module WSP
- Module WgSW
- Module Cml
- Module Beheer
- Totaaloverzicht

Bijdragen per gemeente

Module Inkoop

Gemeentelijke bijdrage	2023	2023	2024		
<i>Programma Inkoop</i>	<i>Primaire begroting</i>	<i>Prognose</i>	<i>2023 verschil</i>	<i>Begroting</i>	<i>2024 verschil</i>
Euro x 1					
<i>Deelnemende gemeenten</i>					
Gemeente Arnhem	€ 640.944	€ 788.277	€ 147.334	€ 713.362	€ -74.916
Gemeente Doesburg	€ 43.660	€ 53.696	€ 10.036	€ 48.037	€ -5.659
Gemeente Duiven	€ 98.913	€ 127.820	€ 28.906	€ 115.012	€ -12.808
Gemeente Lingewaard	€ 146.856	€ 217.309	€ 70.453	€ 197.150	€ -20.159
Gemeente Overbetuwe	€ 168.325	€ 245.859	€ 77.534	€ 222.454	€ -23.405
Gemeente Renkum	€ 123.975	€ 152.473	€ 28.498	€ 136.493	€ -15.980
Gemeente Rheden	€ 171.755	€ 221.948	€ 50.194	€ 200.224	€ -21.725
Gemeente Rozendaal	€ 6.811	€ 8.801	€ 1.990	€ 8.086	€ -715
Gemeente Wageningen	€ 124.335	€ 184.257	€ 59.922	€ 167.880	€ -16.377
Gemeente Westervoort	€ 59.247	€ 76.561	€ 17.314	€ 90.661	€ 14.100
Gemeente Zevenaar	€ 174.008	€ 224.860	€ 50.852	€ 205.637	€ -19.223
Totaal gemeenten	€ 1.758.829	€ 2.301.862	€ 543.033	€ 2.104.995	€ -196.867

Module RBL

Gemeentelijke bijdrage	2023	2023	2024		
<i>Programma Onderwijs</i>	<i>Primaire begroting</i>	<i>Prognose</i>	<i>Vershil 2023</i>	<i>Begroting</i>	<i>Vershil 2024</i>
Euro x 1					
<i>Deelnemende gemeenten</i>					
Gemeente Arnhem	€ 712.346	€ 998.953	€ 286.607	€ 1.115.197	€ 116.244
Gemeente Doesburg	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Duiven	€ 82.316	€ 115.435	€ 33.119	€ 128.867	€ 13.433
Gemeente Lingewaard	€ 143.838	€ 201.711	€ 57.872	€ 225.183	€ 23.472
Gemeente Overbetuwe	€ 165.207	€ 231.677	€ 66.470	€ 258.636	€ 26.959
Gemeente Renkum	€ 89.915	€ 126.091	€ 36.176	€ 140.764	€ 14.673
Gemeente Rheden	€ 148.508	€ 208.259	€ 59.751	€ 232.493	€ 24.234
Gemeente Rozendaal	€ 4.810	€ 6.745	€ 1.935	€ 7.530	€ 785
Gemeente Wageningen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Westervoort	€ 54.184	€ 75.985	€ 21.801	€ 84.827	€ 8.842
Gemeente Zevenaar	€ 133.035	€ 186.560	€ 53.525	€ 208.269	€ 21.709
Totaal Leerplicht	€ 1.534.158	€ 2.151.414	€ 617.257	€ 2.401.765	€ 250.350
VSV Gemeente Arnhem	€ 149.500	€ 149.500	€ -	€ 149.500	€ -
Totaal gemeenten	€ 1.683.658	€ 2.300.914	€ 617.257	€ 2.551.265	€ 250.350
<i>Regionale bijdrage</i>			€ -	€ -	€ -
RMC Kwalificatieplicht	€ 393.617	€ 414.394	€ 20.777	€ 424.340	€ 9.945
RMC VSV	€ 342.664	€ 458.407	€ 115.743	€ 469.409	€ 11.002
RMC Jeugdwerkloosheid	€ 60.000	€ 40.000	€ -20.000	€ -	€ -40.000
Programma Schakelpunt	€ 191.000	€ 191.000	€ -	€ 191.000	€ -
Programma Sluitende Keten	€ 20.000	€ 20.000	€ -	€ 20.000	€ -
Programma Verzuim 18+	€ 160.000	€ 160.000	€ -	€ 160.000	€ -
Totaal regionale bijdrage	€ 1.167.281	€ 1.283.802	€ 116.521	€ 1.264.749	€ -19.053
<i>Overige baten</i>					
Werkplein	26.400	26.400			
RijnIJssel	16.727	25.091			
Totaal overige baten	43.127	51.491	€ 8.364	-	€ -51.491
Totaal baten	2.894.066	3.636.207	€ 742.141	3.816.013	€ 179.807

Module WSP

Gemeentelijke bijdrage Programma WSP	2023 Primaire begroting	2023 Prognose	Verschil 2023	2024 Begroting	Verschil 2024
<i>Euro x 1</i>					
<i>Deelnemende gemeenten</i>					
Gemeente Arnhem	€ 669.664	€ 726.704	€ 57.040	€ 828.162	€ 101.457
Gemeente Doesburg	€ 45.974	€ 49.502	€ 3.527	€ 50.633	€ 1.132
Gemeente Duiven	€ 104.284	€ 112.148	€ 7.864	€ 126.058	€ 13.909
Gemeente Lingewaard	€ 193.414	€ 209.487	€ 16.073	€ 237.314	€ 27.827
Gemeente Overbetuwe	€ 198.831	€ 215.715	€ 16.884	€ 243.899	€ 28.183
Gemeente Renkum		€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Rheden	€ 181.627	€ 194.736	€ 13.109	€ 219.487	€ 24.750
Gemeente Rozendaal	€ 7.072	€ 7.722	€ 650	€ 8.873	€ 1.151
Gemeente Wageningen		€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Westervoort	€ 62.136	€ 67.174	€ 5.038	€ 100.781	€ 33.607
Gemeente Zevenaar	€ 181.582	€ 197.291	€ 15.709	€ 225.601	€ 28.310
Totaal gemeenten	€ 1.644.585	€ 1.780.480	€ 135.895	€ 2.040.808	€ 260.328
<i>Overige baten</i>					
Matchingtafel		37.500			
Evenementen		28.500			
Harry trainingen		40.000			
RMT		40.000			
SROI		156.635			
Totaal overige baten		302.635	302.635	€	-302.635
Totaal baten		2.091.979	2.091.979	2.040.808	€ -51.171

Module WgSW

De verdeling van de gemeentelijke bijdrage is conform de regeling aangepast voor de gewijzigde begroting op basis van het aantal arbeidsjaren per gemeente op 30/10/2022. Voor 2023 wordt gerekend met dezelfde verdeling op basis van een gelijkmatige uitstroom voor alle gemeenten. De bijdrage van medewerkers woonachtig in buitengemeenten verloopt via gemeente Arnhem.

Gemeentelijke bijdrage Programma WgSW	2023 Primaire begroting	2023 Prognose	Verschil 2023	2024 Primaire begroting	Verschil 2024	Arbeidsjaren primaire begroting 2023	Arbeidsjaren wijziging begroting 2023 Primaire begroting
<i>Euro x 1</i>							
<i>Deelnemende gemeenten</i>							
Gemeente Arnhem	€ 26.561.094	€ 28.489.326	€ 1.928.233	€ 27.627.035	€ -862.291	833,88	761,84
Gemeente Doesburg	€ 1.428.262	€ 1.610.995	€ 182.732	€ 1.562.234	€ -48.760	44,84	43,08
Gemeente Duiven	€ 1.883.115	€ 2.061.609	€ 178.495	€ 1.999.210	€ -62.399	59,12	55,13
Gemeente Lingewaard	€ 4.072.013	€ 4.246.624	€ 174.611	€ 4.118.091	€ -128.533	127,84	113,56
Gemeente Overbetuwe	€ 3.446.432	€ 3.738.420	€ 291.989	€ 3.625.269	€ -113.151	108,20	99,97
Gemeente Renkum	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-
Gemeente Rheden	€ 6.028.070	€ 6.786.521	€ 758.451	€ 6.581.112	€ -205.409	189,25	181,48
Gemeente Rozendaal	€ 55.105	€ 64.694	€ 9.589	€ 62.736	€ -1.958	1,73	1,73
Gemeente Wageningen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-
Gemeente Westervoort	€ 2.461.555	€ 2.808.396	€ 346.841	€ 2.723.394	€ -85.002	77,28	75,10
Gemeente Zevenaar	€ 4.605.860	€ 5.088.395	€ 482.535	€ 4.934.383	€ -154.011	144,60	136,07
Totaal gemeenten	€ 50.511.519	€ 54.894.980	€ 4.383.461	€ 53.233.464	€ -1.661.516	1.586,74	1.467,96
Buitengemeenten	€ 1.455.946	€ 1.533.800	€ 77.854	€ 1.467.036	€ -66.764	50,73	52,20

Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten

<i>Gemeentelijke bijdrage</i>	<i>2023</i>		<i>2023</i>		<i>2024</i>	
<i>Contractmanagement Inburgeringstrajecten</i>	<i>Primaire begroting</i>		<i>Prognose</i>	<i>Vershil 2023</i>	<i>Begroting</i>	<i>Vershil 2024</i>
<i>Euro x 1</i>						
<i>Deelnemende gemeenten</i>						
Gemeente Arnhem	€ 28.968	€	30.823	€ 1.854	€ 31.726	€ 903
Gemeente Doesburg	€ 1.973	€	2.100	€ 126	€ 2.136	€ 37
Gemeente Duiven	€ 4.471	€	4.757	€ 286	€ 4.829	€ 72
Gemeente Lingewaard	€ 8.351	€	8.885	€ 535	€ 9.091	€ 206
Gemeente Overbetuwe	€ 8.599	€	9.149	€ 550	€ 9.343	€ 194
Gemeente Renkum						
Gemeente Rheden	€ 7.763	€	8.260	€ 497	€ 8.408	€ 149
Gemeente Rozendaal	€ 308	€	328	€ 20	€ 340	€ 12
Gemeente Wageningen						
Gemeente Westervoort	€ 2.678	€	2.849	€ 171	€ 3.861	€ 1.012
Gemeente Zevenaar	€ 7.865	€	8.368	€ 503	€ 8.642	€ 274
Totaal gemeenten	€ 70.975	€	75.518	€ 4.543	€ 78.377	€ 2.859

Module Beheer

<i>Gemeentelijke bijdrage</i>	<i>2023</i>		<i>2023</i>		<i>2024</i>	
<i>Beheer</i>	<i>Primaire begroting</i>		<i>Prognose</i>	<i>Vershil 2023</i>	<i>Begroting</i>	<i>Vershil 2024</i>
<i>Euro x 1</i>						
<i>Deelnemende gemeenten</i>						
Gemeente Arnhem	€ 164.997	€	186.428	€ 21.431	€ 191.837	€ 5.408
Gemeente Doesburg	€ 11.239	€	12.699	€ 1.460	€ 12.918	€ 219
Gemeente Duiven	€ 25.463	€	28.770	€ 3.307	€ 29.200	€ 430
Gemeente Lingewaard	€ 47.564	€	53.742	€ 6.178	€ 54.972	€ 1.230
Gemeente Overbetuwe	€ 48.978	€	55.339	€ 6.362	€ 56.497	€ 1.158
Gemeente Renkum	€ 31.915	€	36.060	€ 4.145	€ 36.706	€ 646
Gemeente Rheden	€ 44.215	€	49.958	€ 5.743	€ 50.842	€ 885
Gemeente Rozendaal	€ 1.753	€	1.981	€ 228	€ 2.055	€ 74
Gemeente Wageningen	€ 40.263	€	45.493	€ 5.230	€ 46.750	€ 1.257
Gemeente Westervoort	€ 15.252	€	17.233	€ 1.981	€ 23.345	€ 6.112
Gemeente Zevenaar	€ 44.795	€	50.613	€ 5.818	€ 52.259	€ 1.646
Totaal gemeenten	€ 476.434	€	538.316	€ 61.883	€ 557.381	€ 19.065

Totaaloverzicht

<i>Gemeentelijke bijdrage</i>	<i>2023</i>		<i>2023</i>		<i>2024</i>	
<i>Totaal</i>	<i>Primaire begroting</i>		<i>Prognose</i>	<i>Vershil 2023</i>	<i>Begroting</i>	<i>Vershil 2024</i>
<i>Euro x 1</i>						
<i>Deelnemende gemeenten</i>						
Gemeente Arnhem	€ 28.778.014	€	31.220.512	€ 2.442.499	€ 30.507.318	€ -713.195
Gemeente Doesburg	€ 1.531.109	€	1.728.991	€ 197.882	€ 1.675.959	€ -53.032
Gemeente Duiven	€ 2.198.561	€	2.450.539	€ 251.978	€ 2.403.176	€ -47.363
Gemeente Lingewaard	€ 4.612.036	€	4.937.757	€ 325.721	€ 4.841.800	€ -95.957
Gemeente Overbetuwe	€ 4.036.371	€	4.496.160	€ 459.789	€ 4.416.098	€ -80.062
Gemeente Renkum	€ 245.804	€	314.624	€ 68.820	€ 313.963	€ -662
Gemeente Rheden	€ 6.581.937	€	7.469.681	€ 887.744	€ 7.292.565	€ -177.116
Gemeente Rozendaal	€ 75.859	€	90.271	€ 14.412	€ 89.620	€ -651
Gemeente Wageningen	€ 164.598	€	229.749	€ 65.152	€ 214.630	€ -15.119
Gemeente Westervoort	€ 2.655.052	€	3.048.198	€ 393.147	€ 3.026.869	€ -21.329
Gemeente Zevenaar	€ 5.147.143	€	5.756.086	€ 608.944	€ 5.634.791	€ -121.295
Totaal gemeenten	€ 55.996.499	€	61.742.570	€ 5.746.072	€ 60.416.790	€ -1.325.780



Bijlage 7

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Dagelijks Bestuur
Onderwerp: Concept aanbiedingsbrief stukken en kaderbrief
Datum: 30 maart 2023

Concept besluit AB

Het AB neemt kennis van de concept aanbiedingsbrief met kaderbrief die het dagelijks bestuur heeft opgesteld op grond van de concept begrotingswijziging 2023 en het concept programmaplan als onderdeel van het concept meerjarenbegroting 2024-2027 en de samenvatting van het vastgestelde jaarverslag en jaarrekening 2022.

Het AB stemt ermee in deze aanbiedingsbrief met kaderbrief toe te voegen aan de stukken die naar de colleges en raden gaan.

Inleiding

De aanbiedingsbrief met kaderbrief heeft het dagelijks bestuur opgesteld voor de raden. Deze bevat de kaders die het algemeen bestuur op 8 december 2022 en op 30 maart 2023 heeft vastgesteld voor de concept begrotingswijziging 2023 en de concept begroting van 2024 met een toelichting.

De concept kaderbrief wordt van commentaar voorzien door de accountmanagers, voordat het dagelijks bestuur het heeft vastgesteld. De accountmanagers dragen zorg voor verzending van de kaderbrief met de relevante stukken via het college naar de raden.

In de brief is ook de uitnodiging opgenomen voor de raadsbijeenkomsten die in mei zijn gepland.

De kaderbrief bevat per gemeente een bijlage, zodat de betreffende gemeente kan zien wat de financiële gevolgen zijn.

Bijlage: concept aanbiedingsbrief met kaderbrief



MGR sociaal domein Centraal Gelderland (MGR SDCG)

Postbus 2100
6802 CC ARNHEM

Tel. (026) 7029 777

Raad van de gemeente.....

Datum : 20 maart 2023
Onderwerp : Aanbiedingsbrief financiële jaarstukken en Kaderbrief met verzoek om indienen raadszienswijze

Geachte heer, mevrouw,

De MGR sociaal domein Centraal Gelderland voert sinds april 2017 diensten uit voor 11 gemeenten. Dat doen we op het terrein van inkoop zorg en inburgeringstrajecten, leerplicht en voortijdig schooluitval, werkgeversdienstverlening en werkgeverschap voor inwoners met een SW-indicatie in de deelnemende gemeenten. Uw gemeente neemt deel aan deze modulaire gemeenschappelijke regeling voor één of meerdere modules. Daarom bieden wij u de concept-begrotingswijziging 2023, het programmaplan 2024 en de concept-meerjarenbegroting 2024-2027 aan. Tevens is op verzoek van een aantal gemeenten een Kaderbrief opgesteld. U ontvangt verder een samenvatting van het vastgestelde jaarverslag en jaarrekening en de jaarstukken 2022 met de controleverklaring.

Informatiebijeenkomst

Wij beseffen dat de huidige financiële ontwikkelingen complex en onzeker zijn. Dit doet een groot beroep op u als gemeente. Daarom hebben we onze best gedaan om de ontwikkelingen, die dit jaar ook bij de MGR omvangrijk zijn, zo goed en volledig mogelijk te duiden.

Wij geven u met deze kaderbrief inzicht in de stukken die voorliggen. Daarnaast nodigen wij u als raadslid graag uit voor een informatiebijeenkomst op **maandagavond 22 mei of donderdagavond 25 mei**. De bijeenkomst op 22 mei is fysiek en de bijeenkomst van 25 mei digitaal. Door twee momenten te organiseren, willen we zoveel mogelijk raadsleden de mogelijkheid bieden een bijeenkomst bij te wonen. Via de griffies ontvangt u verdere informatie.

Zienswijzen

Wij houden rekening met de nieuwe termijn van 12 weken voor het indienen van een zienswijze op de begroting. Wij vernemen graag **uiterlijk 10 juli** uw zienswijze op de concept begrotingswijziging 2023 en de concept meerjarenbegroting 2024-2027, waarin het programmaplan 2024 is opgenomen. Daarna zal het Algemeen Bestuur op 7 september 2023 besluiten kunnen nemen over de begrotingswijziging 2023, de meerjarenbegroting 2024-2027, waaronder het programmaplan 2024.

Met vriendelijke groet,
Namens het Dagelijks Bestuur

J. Goossen
Voorzitter MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland

Bijlagen:

- Kaderbrief met overzicht bijdrage van uw gemeente voor 2022, 2023 en 2024 aan de MGR SDCG
- Samenvatting Jaarverslag en jaarrekening 2022 MGR SDCG
- Concept begrotingswijziging 2023, programmaplan 2024 concept meerjarenbegroting 2024-2027
- Jaarverslag en jaarrekening 2022 met controleverklaring

Bijlage: Kaderbrief

De begroting 2024 wordt berekend op basis van de prognose 2023 en de onderstaande kaders voor bestaand beleid. Uitgegaan wordt van reële kosten voor loon en overige indexeringen.

Op 21 februari 2023 is er een principeakkoord gesloten tussen werkgevers en vakbonden voor een eenjarige CAO SGO. We hebben de beschikbare informatie gebruikt bij het opstellen van de begrotingswijziging 2023.

Als gevolg van de lopende onderhandelingen over de loonkosten van het SW-personeel is er ten tijde van het opstellen van zowel de kaders voor de begroting als de begroting zelf geen feitelijke indexering beschikbaar. Het DB heeft daarom besloten voor de begrotingswijziging 2023 voorlopig uit te gaan van een aanname, en heeft een aantal scenario's voorgelegd aan de bestuurscommissie Participatie ter advisering. Het advies van de bestuurscommissie is door het DB overgenomen in de aan u voorgelegde begrotingswijziging 2023. Indien er voor het vaststellen van de definitieve begroting in september nieuwe informatie beschikbaar is over eventuele ontwikkelingen in de CAO SW, zullen wij u zo snel als mogelijk van de effecten daarvan op de hoogte brengen. Indien eventuele nieuwe informatie binnen de zienswijzetermijn beschikbaar komt, verzoeken wij u hiermee rekening te houden in uw zienswijze.

Voor de begroting 2024 wordt aangesloten bij de septembercirculaire 2022.

- 1) Op basis van bovenstaande overwegingen zijn de volgende indexeringen van toepassing voor de komende jaren:

	2023	2024	2025-2027
Loonvoet (CAO SGO + inschaling)	7,7%	4,2%	geen
Index Materieel Overheidsconsumptie	12%	2,4%	geen

Voor 2025 en verder wordt in de meerjarenraming zonder indexatie gerekend.

- 2) Personeelskosten:

- De personeelskosten zijn geraamd op basis van de inschaling van de benodigde bezetting en de verwachte kosten van de flexibele schil. De personeelskosten worden begroot op werkelijke loonkosten van de bezetting, conform het principeakkoord van 21 februari jl. Dat betekent dat er geen ruimte is begroot voor hogere inschaling bij werving en selectie en/of inhuur, tenzij dit nadrukkelijk is aangegeven.
- De loonvoet voor 2023 valt hoger uit dan in de primaire begroting.
- Het verwachte uitstroombestand SW op basis van pensionering, langdurige ziekte, ondergrens etc. is 5% voor zowel 2023 als voor de jaren 2024-2027.
- De CAO-ontwikkeling van het SW-personeel is bij het opstellen van de begroting nog niet bekend. We gaan derhalve voor de CAO SW uit van 7% voor het hele jaar. Bij de CAO SW zijn de onderste schalen per 1 januari 2023 met 10,15% omhooggegaan ten gevolge van de verhoging van het minimumloon en is er per 1 juli ook een verhoging voorzien. Er wordt ook rekening gehouden met eventuele andere wijzigingen in de betreffende CAO.

- 3) De indexatie van materiële kosten verschilt per kostensoort. Afspraak is dat we uitgaan van de reële kostenontwikkeling die aan de MGR mag worden opgelegd op basis van afspraken met aanbieders.
- 4) De MGR bestaat ruim 5 jaar en de afschrijftermijn van hardware is 4 jaar. De module Inkoop Zorg en de module Beheer gaan in 2023 haar hardware vervangen. Voor WSP is dit in 2024 aan de orde. De kosten hiervan komen terug in de begrotingswijziging 2023 van de module Inkoop Zorg en module Beheer en de begroting 2024 van WSP. Bij de module RBL zijn de werkplekken via de

dienstverlening van de Connectie voorzien van de benodigde ICT-voorziening en is investering derhalve niet aan de orde.

- 5) Voor uitvoering van de Wet Open Overheid voegen we € 15.000 toe aan de begroting van de overhead.
- 6) We moeten voor de optie van verlofsparen een voorziening opnemen. Deze wordt vanaf 2023 opgebouwd, en is gerelateerd aan 10% van het saldo van bovenwettelijke uren uit 2023 en eerdere jaren.

Nieuw uitvoeringsbeleid 2023

De regio wil een nieuwe inkoop voor zorg gaan voorbereiden en er liggen extra verzoeken om taken uit te voeren binnen de module Inkoop Zorg. Deze zijn verwerkt in de begroting. Daarmee start de module Inkoop Zorg in 2023 en dit proces zal doorlopen in 2024.

Binnen de module RBL houden we rekening met aanpassingen in de formatie als gevolg van de nieuwe formatierichtlijn van branchevereniging Ingrado voor leerplichttaken, waaronder kwalificatieplicht MBO. We voeren dit in 2023 stapsgewijs in. In 2023 voeren we een evaluatie uit om te bepalen wat er voor 2024 nodig is als volgende stap in de formatie-uitbreiding leerplicht. De eventuele uitbreiding in 2024 is niet meegenomen in de concept begroting 2024.

Op verzoek van het RPO Participatie wordt in 2024 de sub-module Steunpunt SROI toegevoegd aan de samenwerkingsmodule WSP. In 2023 wordt het Steunpunt reeds opgenomen in de begroting, maar wordt gefinancierd uit regionale middelen.

Begrotingswijziging 2023

Er wordt nu een begrotingswijziging 2023 aan u voorgelegd waarover u uw zienswijze kunt geven.

Impact autonome ontwikkelingen

In 2023 zien we ons geconfronteerd met onzekere loonkostenontwikkelingen en hoge indexaties. De autonome ontwikkelingen gelden voor de gehele MGR. We geven een overzicht van de impact ten opzichte van de primaire begroting 2023:

1. De loonkostenontwikkeling wordt begroot op 7,7% (was: 2,3%) voor ambtelijk en 7% voor SW-personeel. Het financieel effect is:
Ambtelijk: € 400.000
SW: € 2.690.000
2. Huisvestingskosten worden geïndexeerd met 14,5% (was: 1,5%). Het financieel effect is € 30.000.
3. ICT-lasten worden geïndexeerd met 10% en 18%, afhankelijk van de leverancier. Het financieel effect is € 80.000.
4. Softwarelasten worden geïndexeerd met 12% (was: 1,5%). Het financieel effect is € 20.000.
5. Nieuw in 2023 is de voorziening verlofsparen. Het financieel effect is € 40.000.

Impact uitvoeringsbeleid 2023

Naast autonome ontwikkelingen zijn er ook ontwikkelingen in het uitvoeringsbeleid die van grote invloed zijn op de financiële begroting. De grootste impact ten opzichte van de primaire begroting 2023 wordt veroorzaakt door:

- Inkoop zorg:
 - Vanwege incidentele ziektevervangings van essentiële functies die niet onderling vervangen kunnen worden, wordt er voor 2023 extra inhuur begroot. Financieel effect: *Incidenteel* € 150.000.
 - Voor verdere doorontwikkeling van de regionale uitgangspunten voor de inkoop zorg wordt rekening gehouden met een projectleider. Financieel effect: *Incidenteel* € 100.000.
 - Voor verdere doorontwikkeling van de regionale uitgangspunten voor de inkoop zorg wordt rekening gehouden met een kostprijsonderzoek. Financieel effect: *Incidenteel* € 50.000.
- RBL:
 - Als gevolg van de aangepaste formatierichtlijn breiden we in 2023, als eerste stap in de formatie voor leerplicht en bijbehorend management, uit. Een deel hiervan vangen we op door het budget voor inhuur structureel voor vaste formatie in te zetten. Per saldo is het financieel effect *structureel* € 450.000.
- WSP:
 - Vanaf 2023 wordt het Steunpunt SROI toegevoegd aan de module WSP. Financieel effect *structureel* € 170.000. In 2023 worden deze lasten gedekt vanuit regionale middelen. Vanaf 2024 betalen de deelnemende gemeenten de bijdrage.
 - In 2023 worden verschillende regionale opdrachten uitgevoerd, waaronder de Harrie-trainingen en inzet voor het Regionaal Mobiliteits Team (RMT). Financieel effect *incidenteel* € 150.000. Hier staan regionale middelen tegenover. Voor 2024 zijn deze nog niet begroot.
- WgSW:
 - Bij de module WgSW liggen de kosten hoger dan de primaire begroting omdat er rekening is gehouden met een hogere loonkostenstijging dan in de primaire begroting was voorzien. Deels vanwege de stijging van het minimumloon en deels omdat rekening is gehouden met wijziging van de CAO en verhoging van de reiskostenvergoeding. Tevens houden we rekening met een incidentele uitkering voor SW medewerkers in afwachting van CAO ontwikkelingen.
 - Er is sprake van een herverdeling van de gemeentelijke baten op basis van het aantal arbeidsjaren per oktober 2022.
- Overhead:
 - In 2023 kunnen we dienstverlening voor een Functionaris Gegevensbescherming niet langer afnemen van de gemeente Arnhem. Hiervoor zoeken we een structurele oplossing. Daarnaast worden taken voor de Wet Open Overheid en CISO opgenomen in de begroting. Financieel effect *structureel* € 50.000. Deze meerkosten worden toegerekend aan de verschillende modules en de beheerorganisatie.

Deze begrotingswijziging 2023 betekent voor uw gemeente een wijziging van uw bijdrage t.o.v. de primaire begroting. Dit is weergegeven in de bijlage.

Programmaplan 2024

Het programmaplan 2024 is integraal onderdeel van de meerjarenbegroting 2024-2027. Daarin worden de werkzaamheden voortgezet zoals ze de afgelopen jaren zijn ingezet.

Voor de primaire begroting 2024 is op dit moment onvoldoende in te schatten welke extra regionale opdrachten er bij de MGR worden ondergebracht. We houden rekening met de volgende ontwikkelingen:

1. WSP: Het Steunpunt SROI wordt *structureel* bekostigd met bijdrage van gemeenten. Financieel effect € 170.000.
2. Overhead: In verband met de toevoeging van extra opdrachten verwachten we een ontwikkeling in HR-advies. Financieel effect *structureel* € 35.000.

De begrotingswijziging 2023, het programmaplan 2024 en de meerjarenbegroting 2024-2027 wordt voor zienswijze voorgelegd.

We zijn trots op de resultaten die de medewerkers van de MGR in 2022 voor u en uw inwoners hebben weten te bereiken. In 2023 en 2024 blijven wij dit met dezelfde professionaliteit, toewijding en dynamische houding doen, waarbij we samen met gemeenten willen toewerken naar meer integraliteit, netwerksamenwerking en ketenoptimalisatie in het sociaal domein. Dit sluit aan bij de visie van de MGR:

De MGR staat voor passende ondersteuning bij onderwijs, participatie en zorg die voor alle inwoners in onze regio toegankelijk moet zijn. Iedereen hoort erbij. Door een integrale benadering kunnen gemeenten effectief en efficiënt samenwerken en elkaar versterken. Wij verbeteren, innoveren en ontwikkelen samen met onze partners. Wij laten ons inspireren door lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen binnen het sociaal domein.

- Bij de module *Inkoop Zorg* wordt de lijn voortgezet van doorontwikkeling en kwaliteitsverbetering van de zorg als het gaat om de output/effectiviteit van de zorg en verbetering van de controle op de rechtmatigheid van de geboden zorg aan inwoners. Met gemeenten kijken we of er meer uitvoeringstaken, die nu bij gemeenten liggen, efficiënter regionaal georganiseerd kunnen worden, zodat kennis, kunde en continuïteit geborgd worden en er geen dubbel werk gedaan wordt door gemeenten. De data-analyses op regionaal niveau van gegevens van aanbieders en gemeenten, wordt de komende jaren verder uitgebreid om van elkaar te leren en eventuele beleidsmatige aanpassingen door te kunnen voeren in de inkoopafspraken met aanbieders. We willen met gemeenten in gesprek over klantervaringen van inwoners, om zo aanvullende informatie te krijgen over kwaliteit, effectiviteit en levering van afgesproken zorg. We zien ook in de zorg steeds grotere personele problemen bij aanbieders. Dat vraagt van gemeenten om na te denken over mogelijke consequenties en alternatieven voor 'gebruikelijke' zorg. Daarover is ook afstemming met de bestuurders in de bestuurscommissie Participatie en het WSP.
- Bij de module *Onderwijszaken (RBL)* staat het recht op leren en ontwikkelen voor jeugdigen van 5 tot 23 jaar centraal met de ambitie dat zoveel mogelijk jeugdigen een route volgen naar een startkwalificatie. Jeugdigen die ongeoorloofd verzuimen of (dreigen) uit te vallen worden terug naar school begeleid of naar een andere passende route in zorg of arbeid. Het RBL heeft een belangrijke rol in de preventie van problemen bij jeugdigen. Eind 2022 is er door branchevereniging Ingrado een nieuwe formatierichtlijn gepubliceerd. De analyse hiervan leidt ertoe dat voorgesteld wordt de formatie voor leerplichttaken, waaronder ook kwalificatieplicht MBO, te laten toenemen. In 2023 hanteren we een groeimodel voor het ophogen van de formatie en bijbehorende kosten. In 2023 gaan we de uitwerking hiervan evalueren om te bepalen wat er nodig is in de formatie-uitbreiding leerplicht voor 2024.

- Het *WerkgeversServicePunt* blijft werkgevers adviseren hoe een werkgever meer inclusief kan werken en kandidaten te vinden voor hun vacatures. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt liggen er kansen voor kandidaten uit het doelgroepenregister/banenafpraak.
Het WSP zal naast de werkgeversbenadering dichterbij het aanbod van kandidaten gaan zitten om matches mogelijk te maken. In 2023 is er een nieuwe samenwerkingsovereenkomst gesloten met het UWV over de samenwerking tussen beide teams van het WSP (UWV-deel en gemeenten). Het WSP-gemeentelijk deel zal de werkzaamheden voortzetten in 2023 en 2024 met meer focus op de gemeentelijke opdracht. Dit is de basis voor de voorliggende begroting.
Daarnaast blijft het WSP haar bijdrage leveren aan het regionale arbeidsmarktbeleid en wordt geanticipeerd op de mogelijke komst van de Regionale Werk Centra (RWC's).
- De *module WgSW* heeft eenzelfde ambitie als afgelopen jaar, namelijk het invullen van het formeel werkgeverschap van ca. 1700 SW-medewerkers. Dit gebeurt op basis van de afspraken die gemeenten in 2023 opnieuw hebben vastgelegd met Scalabor en de MGR voor een periode van 3 jaar (2023-2025). Er zijn geen boventallige medewerkers van Presikhaaf Bedrijven meer in dienst van de MGR. Wel worden nog boven- en na-wettelijke uitbetalingen gedaan waarvoor een voorziening is getroffen.
- Met de inwerkingtreding van de gewijzigde Wet Inburgering zijn gemeenten verplicht om aan statushouders (nieuwe instroom) een inburgeringsvoorziening aan te bieden. Hiertoe hebben gemeenten een gezamenlijke aanbesteding gedaan, en is het contractmanagement bij de MGR belegd. Het hoofddoel van de *module Contractmanagement Inburgeringstrajecten* is de uitvoering van de inburgeringstrajecten op managementniveau volgen, en snel te kunnen bijsturen waar resultaten achterblijven.
- De *MGR beheerorganisatie* blijft deze ontwikkelingen in de modules ondersteunen. We kijken daarbij naar de ontwikkelingen in het sociaal domein en de samenhang met de uitvoering van taken door de modules van de MGR. Daarnaast ligt de bedrijfsvoering bij beheer. Daarbij wordt invulling gegeven aan uitvoering van nieuwe vereisten in wet- en regelgeving, zoals de wijziging Wet Gemeenschappelijke Regeling.

Meerjarenbegroting 2024 – 2027

In aansluiting op het Programmaplan 2024 is een meerjarenbegroting gemaakt.

Lasten en baten € x 1000	Realisatie 2022	Primaire begroting 2023	Gewijzigde Begroting 2023	Begroting 2024	Vershil 2023	Vershil 2024
Lasten per module						
Inkoop	€ 1.703	€ 1.759	€ 2.302	€ 2.105	€ 543	-€ 197
Onderwijs	€ 2.818	€ 2.894	€ 3.636	€ 3.816	€ 742	€ 180
WSP	€ 1.734	€ 1.653	€ 2.092	€ 2.041	€ 439	-€ 51
WgSW	€ 53.673	€ 52.319	€ 56.755	€ 55.024	€ 4.436	-€ 1.732
CMI	€ 70	€ 71	€ 76	€ 78	€ 5	€ 3
Beheer	€ 367	€ 476	€ 538	€ 557	€ 62	€ 19
Lasten (incl. overhea	€ 60.364	€ 59.172	€ 65.399	€ 63.621	€ 6.227	-€ 1.778
Baten						
Gemeentelijke bijdra	€ 57.094	€ 56.146	€ 61.892	€ 60.566	€ 5.746	-€ 1.326
Regionale bijdrage (F	€ 1.082	€ 1.167	€ 1.284	€ 1.265	€ 117	-€ 19
Buitengemeenten (S	€ 1.588	€ 1.456	€ 1.534	€ 1.467	€ 78	-€ 67
Overige baten	€ 598	€ 364	€ 680	€ 323	€ 316	-€ 357
Rentebaten	€ 2					
Baten	€ 60.364	€ 59.133	€ 65.390	€ 63.621	€ 6.257	-€ 1.769
Resultaat	€ 0	€ 39	€ 9	€ 0	-€ 30	-€ 9
Onttrekking aan rese	€ 33	€ 39	€ 9	€ 0	-€ 30	-€ 9
Dotatie aan reserve	€ 19	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Eindresultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Ten opzichte van de jaarschijf 2023 neemt de begroting in 2024 met € 1,8 miljoen af. Dit wordt veroorzaakt door het wegvallen van budget voor een incidentele uitkering bij de SW (€ 1,3 miljoen). Ook zorgen de reguliere uitstroom van SW-medewerkers die in 2024 naar verwachting weer hoger ligt dan de loonkostenontwikkeling, en het wegvallen van de incidentele kosten bij Inkoop Zorg, voor lagere lasten.

Gemeentelijke bijdragen € x 1000	Realisatie 2022	Primaire begroting 2023	Gewijzigde Begroting 2023	Begroting 2024	Vershil 2023	Vershil 2024
Inkoop	€ 1.668	€ 1.759	€ 2.302	€ 2.105	€ 543	-€ 197
Onderwijs	€ 1.669	€ 1.684	€ 2.301	€ 2.551	€ 617	€ 250
WSP	€ 1.617	€ 1.645	€ 1.780	€ 2.041	€ 136	€ 260
WgSW	€ 51.693	€ 50.512	€ 54.895	€ 53.233	€ 4.383	-€ 1.662
CMI	€ 70	€ 71	€ 76	€ 78	€ 5	€ 3
Beheer	€ 378	€ 476	€ 538	€ 557	€ 62	€ 19
Totaal gemeentelijke bijdragen	€ 57.095	€ 56.146	€ 61.892	€ 60.566	€ 5.746	-€ 1.326

Het totale effect van de begroting 2023 voor de gemeentelijke bijdrage uw gemeente staat in de bijlage vermeld.

Risicoparagraaf

De huidige financiële ontwikkelingen zijn op de hierboven aangegeven manier verwerkt in de begrotingswijziging 2023 en begroting 2024-2027. Daarmee hebben we de risico's zoveel mogelijk proberen te beperken. De risico-analyse is met het algemeen bestuur besproken en in de begroting opgenomen.

Bijlage: Samenvatting jaarverslag 2022

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

Jaarverslag 2022:

De resultaten van onze diensten staan in het jaarverslag. Dit is per module apart weergegeven. Hieronder volgt een korte samenvatting van de inhoudelijke resultaten.

Inhoudelijke resultaten 2022

Module Inkoop Zorg

De focus in 2022 lag op het monitoren van doelmatigheid en rechtmatigheid, onder andere door controles op de jaarrekeningen van gecontracteerde aanbieders. Er is een regionaal handhavingskader opgesteld waarmee we als regio in de loop van 2023 gezamenlijk en daadkrachtiger toezicht kunnen uitvoeren op gecontracteerde zorg. Het is eenvoudiger geworden om signalen te melden, hierdoor kunnen we sneller en adequater handelen bij signalen.

Met de ingebruikname van het regionaal dashboard van ZorgLokaal hebben we het mogelijk gemaakt dat we binnen de regio (geanonimiseerd) data kunnen uitwisselen over het zorggebruik. De eerste stap om meer datagestuurd te kunnen gaan werken is daarmee gezet. Naast de lokale informatie krijgen we hiermee ook zicht op regionale ontwikkelingen en trends.

Voor de zorgvorm Verblijf Jeugd zijn de noodzakelijke voorbereidingen gestart zodat we in 2023 de nieuwe inkoop hiervan kunnen uitvoeren.

Voor de inkoop van Beschermd Wonen hebben we alle noodzakelijke verbeteringen en verduidelijkingen doorgevoerd zodat Beschermd Wonen optimaal kan bijdragen aan de beweging naar Beschermd thuis. Enkele regiogemeenten hebben zich aangesloten bij diverse (submodule)onderdelen van de regionaal inkoop waardoor we voor aanbieders minder verschillende overeenkomsten hebben. Dit draagt bij aan administratieve lastenverlichting.

Ook de eerste beperkingen, van dat wat we ingekocht hadden, werden zichtbaar. Dit werd vooral versterkt door de op elkaar ingrijpende ontwikkelingen, zoals de krapte op de arbeidsmarkt. Ontwikkelingen die ingrijpen op veel facetten; niet alleen op de financiële gezondheid van aanbieders maar ook op het welzijn van de medewerkers die zorg leveren aan de meest kwetsbare inwoners van de gemeenten.

Module Onderwijs (RBL)

Er is al een aantal jaar, op een tijdelijke dip na tijdens de schoolsluitingen vanwege de coronapandemie, een stijgende trend in het aantal verzuimmeldingen. Daarnaast neemt de ernst en de complexiteit van de problematiek toe. Onze proactieve en preventieve samenwerking met scholen is onder andere een reden voor het hoge aantal verzuimmeldingen in onze regio. Een verzuimmelding betekent namelijk dat de leerling in zicht is.

De toestroom van Oekraïense vluchtelingen zorgde voor een nieuwe doelgroep voor het RBL. Samen met gemeenten en scholen is deze doelgroep in beeld gebracht en vervolgens gemotiveerd en ondersteund naar het onderwijs.

De RMC Routekaart is geïmplementeerd voor een methodische aanpak voortijdig schoolverlaten. Hiermee krijgen arbeid en zorg een meer nadrukkelijke plek in de begeleiding van jeugdigen die uitvallen op school. Ook is gestart met een gezamenlijke training Methodische Aanpak Schoolverzuim voor de leerplichtconsulenten, de basis voor onze werkwijze.

Voor de jongeren in kwetsbare positie die op het VSO zitten en uitstromen met het profiel onderwijs, is met de scholen de afspraak gemaakt om ook deze jongeren bij het RBL te melden als er ondersteuning nodig is. Voorheen werd deze groep alleen geregistreerd en niet actief benaderd.

Module WerkgeversServicepunt (WSP)

De verwachte stijging van de werkloosheid als gevolg van Corona bleef uit in 2022. Er bleek juist sprake van een forse daling van het aantal uitkeringen (bijstand en WW). De krapte op de arbeidsmarkt is echter voor veel werkgevers een nijpend probleem. In samenwerking met het team WSP-UWV zijn verschillende evenementen georganiseerd. Opvallend, maar passend bij het beeld van de arbeidsmarkt, is dat het in de huidige tijd eenvoudig is om werkgevers te interesseren voor banenmarkten, meet & greets en andere ontmoetingen, maar dat het moeilijk is om hiervoor kandidaten geïnteresseerd te krijgen. Voor het organiseren van deze arbeidsmarkten is via het Regionaal Mobiliteits Team regionale financiering geregeld.

Het totale WSP heeft in 2022 560 plaatsingen gerealiseerd, waaronder 141 plaatsingen in het kader van de banenafpraak. Van het aantal gemelde vacatures is 41,6% vervuld. Dat percentage ligt daarmee net iets boven de afgesproken prestatie-indicator van 40%.

De werkgeverstevredenheid voor WSP Midden Gelderland scoort een 8,0 (t.o.v. 7,4 landelijk)

Met de oorlog in Oekraïne kwam een stroom vluchtelingen naar ons land die bij binnenkomst direct de mogelijkheid kreeg om te gaan werken. Het WSP heeft samen met gemeenten diverse grote banenmarkten en events op locatie georganiseerd om werkgevers en Oekraïense werkzoekenden met elkaar in contact te brengen. Dit heeft geleid tot ruim 250 plaatsingen.

Specifiek gericht op jongeren zijn projectactiviteiten als 'busses voor jobs' (oriëntatie van jongeren die met een bus naar werkgevers gaan), 'de matchingstafel' (het matchen van moeilijk bemiddelbare jongeren op basis van hiervoor opgestelde profielen) en 'het Schakelpunt' (voor vroegtijdig schoolverlaters op MBO1-niveau) noemenswaardig.

Op verzoek van de deelnemende gemeenten wordt het Steunpunt SROI als submodule vanaf 2023 ondergebracht bij het WSP. In 2022 zijn hiervoor de voorbereidingen gestart.

Module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening (WgSW)

Voor ruim 1.800 SW-medewerkers is in 2022 uitvoering gegeven aan de werkgeversrol. Er is opnieuw een groot aantal SW-medewerkers uitgestroomd door pensionering, ziekte etc. Deze mensen lieten werk achter voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werk waarvoor het steeds lastiger wordt om kandidaten te vinden in de steeds krappere arbeidsmarkt. In totaal stroomden 126 mensen uit (uitstroompercentage 6,5%). Er werken nu nog 1717 mensen in de SW gedetacheerd bij Scalabor.

Door de inflatie en toegenomen energieprijzen wordt het voor veel van de SW-medewerkers steeds lastiger om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien. In 2022 heeft dat nog geen gevolgen gehad voor de loonkosten (geen compenserende maatregelen voor SW-personeel) maar we zien wel dat steeds meer medewerkers in financiële problemen zijn gekomen. Mede daarom zijn met de deelnemende gemeenten afspraken gemaakt over de mogelijkheid tot urenuitbreiding voor SW-medewerkers. In 2022 hebben 35 medewerkers (totaal 200 uren) van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Het verzuim door ziekte is in 2022 met 1,2% gedaald tot 15,1% (december 2021 16,3%).

Gemeenten hebben in 2022 opnieuw Scalabor aangewezen als uitvoerder voor de SW. Daarvoor hebben gemeenten nieuwe afspraken gemaakt met Scalabor voor een periode van 3 jaar (2023 t/m 2025). In lijn hiermee is ook het formeel werkgeverschap (belegd bij de MGR) voor opnieuw 3 jaar uitbesteed aan Scalabor.

Module Contractmanagement Inburgering (CMI)

Met ingang van 1 januari 2022 is de nieuwe Wet Inburgering (Wi) in werking getreden. Gemeenten in de regio Centraal Gelderland hebben gezamenlijk een regionale aanbesteding uitgevoerd voor de inkoop van inburgeringstrajecten. De contracten zijn op 1 januari 2022 ingegaan, hebben een looptijd van drie jaar en een optie tot verlenging van tweemaal één jaar.

Financiële resultaten 2022

Gemeentelijke bijdrage € x 1.000	<i>Realisatie na afrekening</i>	<i>Gewijzigde Begroting</i>	<i>Vershil</i>
Inkoop	€ 1.668	€ 1.668	€ 0
RBL	€ 1.669	€ 1.744	-€ 75
WSP	€ 1.617	€ 1.635	-€ 19
WgSW	€ 51.543	€ 52.446	-€ 903
CMI	€ 70	€ 70	€ 0
Beheer	€ 365	€ 384	-€ 19
Totaal alle gemeenten	€ 56.931	€ 57.947	-€ 1.016

Alle modules hebben in 2022 hun werkzaamheden binnen de begroting uitgevoerd.

Voor de module WgSW is sprake van:

- lagere kosten door een hogere uitstroom van SW-medewerkers in 2022 en daarmee lagere loonkosten dan begroot;
- zien we een incidenteel hoger 'Lage InkomensVoordeel';
- is de voorziening voor de boventalligen in 2022 naar beneden bijgesteld.

Deze drie elementen leiden tot een eenmalige terugbetaling aan de deelnemende gemeenten van deze module. De bestemmingsreserve van de module WgSW is, in tegenstelling tot eerdere jaren, niet verlaagd tot 1% van de loonsom van het volgend jaar. Dit is het direct gevolg van de verwachte loonstijging bij de SW, die voor het eerst sinds de start van de module hoger uit zal vallen dan de uitstroom. De totale bijdrage die uw gemeente over 2022 aan de MGR betaalt staat in de bijlage vermeld.

De accountant heeft een goedkeurende verklaring afgegeven bij het jaarverslag en de jaarrekening over 2022.

Bijlage Afrekening 2022

Gemeente afrekening 2022	Module	Realisatie 2022	Onttrekking Voorziening	Gewijzigde Begroting	Vershil	Reeds gefactureerd	Te crediteren
Gemeente Overbetuwe	1. Inkoop Zorg	€ 168.215		€ 159.151	€ -9.064	€ 159.151	€ -9.064
Gemeente Overbetuwe	2. Onderwijs	€ 163.613		€ 171.690	€ 8.077	€ 171.690	€ 8.077
Gemeente Overbetuwe	3. WSP	€ 195.467		€ 197.703	€ 2.236	€ 197.704	€ 2.237
Gemeente Overbetuwe	4. WgSW	€ 3.524.926	€ 10.475	€ 3.576.294	€ 61.843	€ 3.571.834	€ 57.384
Gemeente Overbetuwe	5. CMI	€ 8.420		€ 8.420	€ -	€ 8.420	€ -
Gemeente Overbetuwe	6. Beheer	€ 37.413		€ 39.385	€ 1.972	€ 39.385	€ 1.971
Totaal gemeente		€ 4.098.054	€ 10.475	€ 4.152.643	€ 65.064	€ 4.148.184	€ 60.605

Bijlage Begrotingswijziging 2023 en Begroting 2024

Gemeentelijke bijdrage	Module	2023 Primaire begroting	2023 Prognose	Vershil 2023	2024 Begroting	Vershil 2024
Gemeente Overbetuwe	1. Inkoop Zorg	€ 168.325	€ 245.859	€ 77.534	€ 222.454	€ -23.405
Gemeente Overbetuwe	2. Onderwijs	€ 165.207	€ 231.677	€ 66.470	€ 258.636	€ 26.959
Gemeente Overbetuwe	3. WSP	€ 198.831	€ 215.715	€ 16.884	€ 243.899	€ 28.183
Gemeente Overbetuwe	4. WgSW	€ 3.446.432	€ 3.738.420	€ 291.989	€ 3.625.269	€ -113.151
Gemeente Overbetuwe	5. CMI	€ 8.599	€ 9.149	€ 550	€ 9.343	€ 194
Gemeente Overbetuwe	6. Beheer	€ 48.978	€ 55.339	€ 6.362	€ 56.497	€ 1.158
Totaal gemeente		€ 3.868.046	€ 4.250.301	€ 382.255	€ 4.193.644	€ -56.657



Bijlage 9

Aan: Algemeen bestuur
Van: Hermien Wiselius
Onderwerp: Wijziging regeling MGR
Datum: 30 maart 2023

Concept besluit AB

- Het AB neemt kennis van de input van de raden op de raadsinformatiebijeenkomst op 27 maart.
- Het AB bespreekt de voorgestelde wijzigingen van de regeling van de MGR en wacht de zienswijze van de raden af.

Inleiding

Per 1 juli 2022 is de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) gewijzigd met als doel de democratische legitimatie en kaderstellende en controlerende rol van de gemeenteraden te verstevigen. Een aantal wijzigingen zijn direct in werking getreden. Voor een aantal andere wijzigingen geldt een implementatietermijn van 2 jaar. Voor 1 juli 2024 moeten de wijzigingen doorgevoerd zijn in de regeling. De MGR koerst op wijziging van de regeling per 1-1-2024, zodat ook een aantal andere wijzigingen, zoals de submodule steunpunt SROI en facilitering van het regionaal overleg per 1 januari 2024 geborgd zijn. Wijziging van de regeling vraagt om twee rondes langs de raden.

Proces met raden

Samen met griffies en anderen GR-en is een proces ingericht om de raden actief te informeren en te betrekken bij de wijzigingen van de regelingen in onze regio. Op 6 maart is er een webinar gehouden en op 27 maart een fysieke raadsinformatiebijeenkomst waar de MGR de ideeën over wijzigingen van de regeling met de aanwezige raadsleden heeft besproken. De voorzitter, vice-voorzitter en directeur van de MGR zijn met de raadsleden in gesprek gegaan. De uitkomsten daarvan zullen mondeling gedeeld worden tijdens de AB vergadering van 30 maart. Wanneer dit zou leiden tot essentiële wijzigingen, worden de wijzigingen per mail met de AB leden gedeeld.

Juridische voorbereiding

Met de werkgroep juristen (4 juristen uit de gemeenten Arnhem, Overbetuwe, Renkum en Rheden) hebben we de voorgestelde wijzigingen in een aantal keren besproken. De gemeente Rheden kon niet de hele tijd een jurist leveren. De andere drie juristen zijn actief betrokken geweest.

Een deel van de wijzigingen komt direct voort uit de regeling. Een deel van de wijzigingen vraagt om keuzes van besturen en raden.

Er is gekozen voor de vorm van een wijzigingsbesluit, met daarbij een was-wordt lijst en de integraal gewijzigde regeling. Op deze wijze leg je de betreffende wijzigingen voor ter zienswijze aan de raden en ligt niet de hele regeling ter zienswijze voor.

In de 'toelichting wijzigingen' zoals hieronder opgenomen staat uitgelegd waarom de betreffende wijzigingen zijn doorgevoerd. Die tekst is ook te gebruiken bij de college- en raadsvoorstellen die gemaakt worden door de accountmanagers.

De werkgroep juristen doet nog een laatste check op de definitieve stukken. Als dit nog tot bijzonderheden leidt, zal dit met het AB gedeeld worden.



Inhoudelijke voorbereiding

De voorgestelde wijzigingen zijn met het DB besproken. De opmerkingen van het DB zijn verwerkt in de versie die nu voorligt.

Er zijn ook een aantal onderdelen expliciet aan een bestuurscommissie of RAO voorgelegd. Dit betreft:

- Onderwijs: Wijziging berekenwijze van leerplichtbijdrage in bijlage 2 van de regeling
- Zorg: Voorstel bijlage 6 – faciliteren regionale ondersteuning.
- WSP: De toevoeging van het Steunpunt SROI is reeds in de decembervergadering 2022 van het AB besloten.

Advies bestuurscommissie Onderwijs

MGR-regeling

De bestuurscommissie adviseert het bestuur om de berekenwijze van de leerplichtbijdrage, zoals opgenomen is in de bijlage van de MGR-regeling, aan te passen aan de nieuwe formatierichtlijn leerplicht.

Advies RPO Zorg

Het RPO Zorg kan zich vinden in het opnemen van een extra taak en de formulering van bijlage 6 in de regeling. Dit sluit aan bij de wijze waarop hier met de voorzitters van de bestuurscommissies over is gesproken (zie bijlage 13 voor het AB).

Toelichting wijzigingen

Reden voor wijziging regeling en uitwerking daarvan:

- Wijziging Wet GR – dat zien we terug bij de termijnen van bijv. begroting en wijziging van de regeling.
- Onderbrengen steunpunt SROI – besluit AB. Zie aanvulling in bijlage 3 van de regeling.
- Verzoek voorzitters bestuurscommissies- verzoek AB zie bijlage 14 (en bijlage 6 van de regeling – groen – zie hieronder de toelichting)
- Wetsvoorstel de Wet verbetering beschikbaarheid zorg voor jeugdigen. Zie bijlage 6 – geel. Dit wetsvoorstel legt taken neer bij de jeugdregio, die we nu vast borgen in de regeling
- Wijziging formatietool – Ingrado voor het RBL. In de financiële afspraken over de gemeentelijke bijdrage voor het RBL wordt naar deze formatietool verwezen. Daarin zien we een wijziging van aantal fte leerplicht per 2.700 leerplichtige leerlingen. Dit was eerder per 3.800 leerlingen. Dit wijzigen we nu in bijlage 2 van de regeling. Dit komt ook gefaseerd terug in de begroting.
- Voorstel om jaarlijks een programmaplan te maken horen bij de begroting (heette eerst uitvoeringsprogramma en geen meerjarenplan meer). We willen toe naar concretere voorstellen en minder overall plannen. Het voormalige uitvoeringsplan voor een periode van 4 jaar voegt derhalve weinig toe aan de stukken die we voor zienswijze naar de raden sturen. Daarom beperken we ons tot een jaarplan, horend bij de begroting die voor zienswijze wordt voorgelegd. Voor de duidelijkheid veranderen we daarmee ook de benaming van uitvoeringsprogramma (wat meerjaarlijks lijkt) naar programmaplan.
- In bijlage 5 is voor de samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten voor de zekerheid de optie voor het inkopen van inburgeringstrajecten opgenomen. Dit is nu nog niet aan de orde en de benodigde formatie hiervoor is niet opgenomen in de begroting.
- Op dit moment is nog onvoldoende duidelijkheid over wensen in kader van beschermd wonen, zodat deze wijziging niet meegenomen wordt. De voorzitter van de stuurgroep/het RPO is hierover bericht.



Keuzes aanpassingen op basis van Gewijzigde Wet Gemeenschappelijke Regelingen.

Besluiten waar van raden zienswijze wordt gevraagd

Met de nieuwe wet ontstaat er een verplichting om een afweging te maken in de gemeenschappelijke regeling over welke besluiten er zienswijze aan de raden worden gevraagd (dit mag ook geen enkel besluit zijn).

In de regeling van de MGR is expliciet bepaald dat er zienswijzen worden gevraagd over het jaarlijkse programmaplan en de begroting. Verder worden de raden om zienswijze gevraagd bij wijziging van de regeling bij bijv. toetreding of uittreding van deelnemers en bij nieuwe verzoeken aan de MGR voor regionale uitvoering en voorafgaand aan de vaststelling van het liquidatieplan.

Inlichtingen aan de raden van de deelnemers (art. 20 regeling)

Er is een informatieverplichting in het leven geroepen voor het bestuur van een openbaar lichaam, om de raden van de deelnemende gemeenten alle inlichtingen te verschaffen die de raden nodig hebben voor de uitoefening van hun taken.

De MGR SDCG houdt vanaf haar start in 2017 ieder jaar raadsinformatiebijeenkomsten op twee avonden in de maand mei. Daarbij worden lopende ontwikkelingen en de jaarrekening, het programmaplan en de begroting toegelicht. Daarmee zijn de raadsleden goed geïnformeerd, kunnen ze vragen stellen over de stukken waar ze zienswijze over kunnen geven. Bovendien kunnen de raadsleden van verschillende deelnemende gemeenten elkaar hier ontmoeten.

Daarnaast informeren we de raadsleden twee keer per jaar via een digitale nieuwsbericht over ontwikkelingen. We hebben dit expliciet opgenomen in de regeling.

De vergaderstukken van de algemeen bestuur vergaderingen en de agenda en besluitenlijst van het dagelijks bestuur staan gepubliceerd op onze website.

Evaluatie van de regeling (art. 21 a)

Een regeling houdt bepalingen in omtrent de evaluatie van de regeling (dat mag ook geen evaluatie zijn).

Er zijn in de regeling tot nu toe geen afspraken opgenomen over het evalueren van de regeling. We vinden het wel belangrijk om dat op regelmatige basis te doen. We hebben daarom opgenomen dat het algemeen bestuur de regeling iedere vier jaar evalueert. Dit zou dan het beste gedaan kunnen worden in het jaar voorafgaand aan de raadsverkiezingen. Dan hebben bestuurders voldoende ervaring opgedaan met de regeling in de praktijk en is er tijd om eventuele wensen tot verbetering uit te voeren en/of op te nemen in het programmaplan en/of in een wijzigingsvoorstel voor de regeling.

Het bepalen van de onderwerpen en de uitkomsten is een rol voor het AB. Dit kan uiteindelijk leiden tot aanpassingen in werkwijze en/of regeling.



Participatie ingezetene bij beleid – burgerparticipatie (art. 26)

Een gemeenschappelijke regeling moet bepalingen inhouden over de wijze waarop ingezetenen en belanghebbenden bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleid op grond van deze regeling worden betrokken.

De MGR is een uitvoeringsorganisatie. In de regeling is nieuw opgenomen dat het algemeen bestuur op advies van de bestuurscommissies een participatieprotocol vaststelt waarin opgenomen is welke vorm van participatie passend is ter voorbereiding, uitvoering of evaluatie van beleid en daarbij zoveel mogelijk aan te sluiten bij de bestaande werkwijze van burgerparticipatie van de MGR en/of van de deelnemende gemeenten.

Wij stellen voor niet in de regeling zelf vast te stellen welke vorm van participatie dit is. Dit kan namelijk per module en ieder jaar anders zijn. Denk hierbij aan het klantenonderzoek van RBL, het medewerkers-onderzoek van WsSW en de wijze waarop we bijvoorbeeld rekening houden met cliëntenonderzoek van zorgaanbieders bij inkoop zorg.

Regelen van uittreden uit de regeling (art. 32 en 35)

De regeling dient bepalingen te bevatten omtrent wijziging, opheffing, toetreding, de voorwaarden waaronder kan worden uitgetreden en de gevolgen van uittreding.

De gewijzigde WGR stelt strengere eisen aan de afspraken bij uittreding uit de regeling. Dit betreft uittreedregels en afspraken over wat er met het vermogen gebeurt na uittreding. Deze eisen zijn verwerkt in artikel 32 en 35, en zijn overeenkomstig van toepassing op de kosten van de basistaken. Daarmee creëren we een eenduidige bepaling voor de gevolgen van uittreding.

In de MGR kennen we twee vormen van stoppen met taken – stoppen met een samenwerkingsmodule of submodule (art. 35) en uittreding uit de regeling (art 32). Bij beide opties hebben we duidelijker moeten aangeven hoe dit proces in zijn werk gaat en over welke termijnen moet worden gesproken.

Voor het bepalen van de uittreedsom hanteren we een aantal uitgangspunten. Deze staan ook opgenomen in de toelichting bij artikel 32 en 35.

- Je moet als deelnemende gemeente relatief eenvoudig toe- en uit kunnen treden tot een submodule of samenwerkingsmodule op basis van lokale keuzes zonder ‘hop-gedrag’. Je bouwt immers gezamenlijk aan een effectieve regionale uitvoering van taken. Bovendien betreft het deels wettelijke taken.
- Bij toetreding wordt gekeken of er aanloopkosten zijn, waaraan je moet bijdragen. Omdat bijv. overheadkosten niet direct toenemen, leidt toetreding meestal tot iets lagere kosten voor de reeds deelnemende gemeenten.
- Bij uittreding zie je het omgekeerde. Dan worden de bijdragen van de deelnemende gemeenten hoger omdat vaste kosten gelijk blijven en het tijd en geld kost om variabele kosten te verminderen. Denk aan kosten van personeel, huisvesting/werkplek, ICT systemen etc. Daarom wordt gezocht naar een passende periode waarop de uittredende gemeente de werkelijke meerkosten betaalt als uittreedsom. Dit mag maximaal 5 jaar zijn. Daarbij moet er genoeg financiële prikkel zijn bij de MGR en de deelnemende gemeenten om de totale kosten zo spoedig mogelijk te verminderen, waardoor de uittreedkosten voor de uittredende gemeente beperkt blijft.
- Een uittreding kan na de vooraf vastgestelde periode betaalde uittreedsom wel leiden tot hogere kosten van de deelnemende gemeenten.



- De wetswijziging vraagt om de vaststelling van deze uittreedkosten concreet te maken.
- Idem voor wat er gebeurt met het vermogen van de GR. De MGR kent geen ander vermogen dan beperkte bestemmingsreserves.

Deze uitgangspunten hebben ertoe geleid dat we voorstellen de periode waarover de uittredende gemeenten meebetalen aan de meerkosten op maximaal 3 jaar te stellen. Dat geldt voor stoppen met een submodule of samenwerkingsmodule en voor een daadwerkelijke uitreding. Daarbij is rekening gehouden met feit dat er een half jaar of jaar van te voren moet worden opgezegd en je toch enige jaren nodig hebt om zo mogelijk te verminderen en andere vaste kosten te beperken. Het kan per module verschillen om welke kosten het gaat en op welke wijze je de kosten kunt beperken.

In de regeling tot nu toe stond: 1 jaar voor totale uitreding en een besluit door het AB met 2/3 meerderheid voor de kosten van stoppen met submodule of samenwerkingsmodule. Een jaar is kort, zeker omdat de beheerorganisatie ook steeds meer taken uitvoert en daarmee kosten maakt. De periode mag maximaal 5 jaar zijn. Dat vinden we te lang, omdat je ook druk om de MGR wil houden om de meerkosten te beperken en uittreden ook financieel haalbaar moet blijven.

Raadsadviescommissie

Op grond van de wet is er de mogelijkheid dat het AB op voorstel van de raden van de deelnemende gemeenten gezamenlijk een gemeenschappelijke adviescommissie instelt bij openbare lichamen. Deze commissie kan het algemeen bestuur van advies voorzien, de besluitvorming van de raden van de deelnemende gemeenten met betrekking tot de regeling voorbereiden of de raden van advies voorzien. Wanneer zo'n commissie is ingesteld kunnen de leden ervan een vergoeding voor het bijwonen van vergaderingen van de commissie ontvangen. Deze mogelijkheid volgt uit de wet zelf en hoeft niet in de GR verankerd te worden. Wanneer de gezamenlijke raden willen, kan hij ingesteld worden door het AB.

De mogelijkheid tot een gemeenschappelijke adviescommissie is in de wet opgenomen en hoeft derhalve niet in de wijziging van de regeling te worden opgenomen. Dit kan dus altijd als de raden hier een belang in zien. De adviezen van de gemeenschappelijke adviescommissie is gericht op het algemeen bestuur. Het bestuur van de MGR ziet op dit moment geen meerwaarde in zo'n gemeenschappelijke adviescommissie ten behoeve van de besluitvorming in het algemeen bestuur. De MGR is een uitvoeringsorganisatie van beleid dat lokaal of regionaal wordt gemaakt en wordt besloten in de colleges.

De gesprekken over de kaders voor de uitvoering van taken en de begroting hiervan worden gevoerd in de bestuurscommissies. De raden kunnen hun portefeuillehouder hiervoor aandachtspunten meegeven. Het Algemeen Bestuur van de MGR, bestaande uit de wethouders financiën, bespreekt deze voorstellen van de bestuurscommissies, bespreekt de zienswijze van raden en neemt op grond daarvan besluiten.

Bijlage 6 facilitering overige regionale taken.

Deze extra samenwerkingsmodule is opgenomen op basis van verzoek van voorzitters bestuurscommissies, zoals aan de orde gesteld in het AB van 8 december 2022 en in bijlage 14 (bij AB stukken) benoemd. Er wordt indien gewenst een samenwerkingsmodule opgericht, waarin deze taken voor bijv. het programma Zorg geborgd kunnen worden. Dit kan dan gaan om het regiosecretariaat en het regionale programma jeugd met beleidsmedewerkers en projecten, waarvoor reeds een regionale begroting is vastgesteld. Belangrijkste rol van de MGR is werkgeverschap van deze medewerkers borgen en aansturing en besluitvorming inkaderen. Daarom wordt gesproken over een adviescommissie die bij de aansturing en inkaderen van besluitvorming een belangrijke rol heeft. De adviescommissie kan bestaan uit de voorzitter RPO, voorzitter



RAO en de regiosecretaris. De directeur kan betrokken worden als het gaat om werkgeverszaken. De module komt onder beheer te hangen en daarmee wordt er direct aan het DB geadviseerd.

Planning:

- 27 maart: bespreking met raadsleden gezamenlijke raadsinformatie bijeenkomst
- 28 maart: informatie DB en zo nodig AB over input raadsinformatiebijeenkomst
- 30 maart: AB: ontwerp wijziging regeling
- Begin april: Versturen ontwerp wijziging naar raden voor zienswijze, gelijk met andere stukken die voor zienswijze worden voorgelegd.
- 22 en 25 mei: raadsinformatiebijeenkomsten, waarbij we ook aandacht zullen besteden aan de voorgestelde wijzigingen van de regeling.
- 7 sept: vaststellen conceptwijziging door AB en versturen naar raden voor toestemming wijziging Regeling
- 7 december: definitief vaststellen wijziging regeling door het AB.
- 1 januari 2024: ingangsdatum gewijzigde regeling 2024.

Bijlagen:

Bijlage 10: wijzigingsvoorstel Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein centraal Gelderland

Bijlage 11: bijlage 1 bij wijzigingsvoorstel: was-wordt lijst

Bijlage 12: bijlage 2 bij wijzigingsvoorstel: integraal gewijzigde regeling



Besluit tot wijziging van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland

De colleges van burgemeesters en wethouders van de gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Westervoort, Wageningen en Zevenaar hierna te noemen de deelnemers;

Overwegen het volgende:

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

Gelet op de noodzaak te voldoen aan de gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen die per 1 juli 2022 in werking is getreden;

Gelet op de wens om het steunpunt SROI toe te voegen als submodule aan de samenwerkingsmodule WSP;

Gelet op het wetsvoorstel de Wet verbetering beschikbaarheid zorg voor jeugdigen;

Gelet op de wens om het faciliteren van het regionale overleg, de regionale beleidsondersteuning en het faciliteren van de uitvoering van regionale projecten onder te brengen bij de MGR.

Artikel I:

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland wordt als volgt gewijzigd.

A Definities

Art. 1 lid l wordt gewijzigd en luidt:

- l. Programmaplan, een jaarlijks plan waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven, met daarbij een overzicht van de benodigde financiële en personele middelen;

Art. 1 lid m vervalt

B Algemeen Bestuur

Art. 9 lid 2 en lid 3a worden gewijzigd en luiden:

2. Het algemeen bestuur kan besluiten tot het wijzigen van de submodules en tot het vaststellen van het programmaplan
3.
 - a. het vaststellen van het programmaplan;



Art. 11 lid 4 a wordt gewijzigd en luidt:

- a. Het programmaplan;

C Informatieplicht

Artikel 20 kop en lid 2 worden gewijzigd en komen als volgt te luiden

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

2. Het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter geven tenminste tweemaal per kalenderjaar informatie aan de raden over de uitgevoerde activiteiten van het samenwerkingsverband door middel van fysieke of digitale bijeenkomsten en/of nieuwsbrieven.

D Evaluatie van de regeling

Hoofdstuk 7a Evaluatie wordt toegevoegd

Artikel 21a wordt toegevoegd en luidt:

Artikel 21a Evaluatie van de regeling

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

E Het programmaplan

Artikel 24 vervalt

Artikel 25 wordt gewijzigd en luidt als volgt.

Artikel 25 Programmaplan

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

F Burgerparticipatie

Hoofdstuk 9a Burgerparticipatie wordt toegevoegd.

Art. 26 wordt gewijzigd en luidt:



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

G Financiële bepalingen

Artikel 27 lid 5 worden de liden 1, 4, 5 en 7 gewijzigd, lid 5 toegevoegd en lid 5 wordt door genummerd naar lid 6 en de nieuwe en gewijzigde artikelen luiden als volgt:

1. Indien het algemeen bestuur voor de samenwerkingsmodule een bestuurscommissie of adviescommissie heeft ingesteld, dan zendt de bestuurscommissie of adviescommissies van de samenwerkingsmodule voor 1 maart een ontwerpbegroting van de samenwerkingsmodule voor het komende kalenderjaar, vergezeld van een toelichting, toe aan het dagelijks bestuur van de MGR.
4. De raden van de deelnemende gemeenten kunnen binnen twaalf weken bij het dagelijks bestuur hun zienswijze over de ontwerpbegroting naar voren brengen. Het dagelijks bestuur voegt de commentaren waarin deze zienswijze is vervat bij de ontwerpbegroting, zoals deze aan het algemeen bestuur wordt aangeboden.
5. Het dagelijks bestuur stuurt haar reactienota op de zienswijzen naar de raden, voordat het algemeen bestuur de begroting vaststelt.
6. Het algemeen bestuur stelt de begroting vast vóór 15 september in het jaar, voorafgaande aan dat jaar, waarvoor de begroting dient.
8. Het dagelijks bestuur zendt de begroting binnen twee weken na de vaststelling, maar in ieder geval vóór 15 september aan Gedeputeerde Staten.

Artikel 29 lid 6 wordt gewijzigd en luidt:

- 6 De kosten worden verdeeld over de deelnemende gemeenten volgens de kostenverdeelsleutel, zoals bedoeld in bijlage 1, artikel 6, bijlage 2, artikel 6 en bijlage 3 artikel 6, bijlage 4 artikel 7 en bijlage 5 artikel 6 en bijlage 6 artikel 5 van deze regeling.

H Toetreding, uittreding, wijziging en opheffing

Aan art. 31 wordt lid 2 toegevoegd en luidt als volgt:

- 2 Het algemeen bestuur zendt het ontwerp van de wijziging van de regeling door toetreding van een nieuwe deelnemer toe aan de colleges van de deelnemende gemeenten voor het geven van een zienswijze door de raden.

Art. 31 lid 2 en 3 nummeren door naar respectievelijk lid 3 en 4

Art. 32 wordt lid 3 en lid 6 en 7 toegevoegd, lid 4 wordt door genummerd naar lid 5 en gewijzigd en luiden als volgt:

- 3 Het algemeen bestuur zendt het ontwerp van de gewijzigde regeling door uittreding van een deelnemer toe aan de colleges van de deelnemende gemeenten voor het geven van een zienswijze door de raden.



- 5 Een deelnemer kan uit de regeling treden onder betaling van een uittreedsom die gelijk is aan maximaal drie maal de bijdrage die een deelnemer op grond van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28 tweede en derde lid, van deze regeling verschuldigd was aan het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de meest recent vastgestelde begroting op het moment dat de deelnemer het besluit tot uittreding kenbaar heeft gemaakt. De uittreedsom kan contant gemaakt worden en betaald worden bij uittreding. De MGR draagt er zorg voor om de meerkosten gedurende deze periode van maximaal drie jaar zoveel mogelijk te beperken. Indien de werkelijke kosten na deze periode, of zoveel eerder als mogelijk, lager uitvallen dan de maximale uittreedsom, wordt het verschil verrekend met de uittredende deelnemer.
- 6 Het aandeel van de uittredende deelnemer in de bestemmingsreserve wordt in mindering gebracht op de uittreedsom. Dit aandeel wordt berekend conform de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede en derde lid van de regeling.
- 7 Bij uittreding blijft de uittredende deelnemer maximaal vijf jaar na uittreding aansprakelijk voor het intreden van risico's voortvloeiende uit de periode dat de betreffende deelnemer deelnam aan de regeling indien en voor zover deze intredende risico's leiden tot een kostenverhoging voor de basistaken en betrekking hebben op de periode dat de betreffende deelnemer nog deelnemer was.

Aan art. 35 wordt lid 3 en 4 toegevoegd, lid 3, 4 en 5 zijn doorgenummerd naar respectievelijk 5, 6 en 7, Doorgenummerd lid 6 wordt gewijzigd. De toevoeging en wijzigingen luiden:

3. De vaststellingsovereenkomst voorziet in een vereffening van het vermogen en reeds aangegane verplichtingen van de samenwerkingsmodule door het vaststellen van een beëindigingssom. De beëindigingssom is gelijk aan maximaal drie maal de bijdrage die een deelnemer op grond van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28 tweede en derde lid, van deze regeling verschuldigd was aan het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de meest recent vastgestelde begroting op het moment dat de deelnemer het besluit tot beëindiging kenbaar heeft gemaakt. De beëindigingssom kan contant gemaakt worden en betaald worden bij beëindiging. De MGR draagt er zorg voor de werkelijke meerkosten gedurende deze periode van maximaal drie jaar zoveel mogelijk te beperken. Indien de werkelijke kosten na deze periode, of zoveel eerder als mogelijk, lager uitvallen dan de maximale beëindigingssom, wordt het verschil verrekend met de deelnemer die deelname aan de samenwerkingsmodule of submodule beëindigt.
4. De beëindigingssom wordt verminderd met het aandeel van de betreffende deelnemer van het vermogen op grond van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede en derde lid van de regeling.
6. In de bepalingen als bedoeld in het derde, vierde en vijfde lid wordt indien noodzakelijk opgenomen dat ten behoeve van de vaststelling van de beëindigingskosten een onafhankelijke registeraccountant wordt ingeschakeld. De opdracht daartoe wordt verstrekt door het algemeen bestuur in overleg met de deelnemer die de deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule beëindigt.

Aan art. 36 wordt een vierde lid toegevoegd die luidt:

4. Het algemeen bestuur zendt het ontwerp van de regeling toe aan de colleges van de deelnemende gemeenten voor het geven van een zienswijze door de raden.

Art. 37 lid 3 wordt gewijzigd en lid 5 wordt toegevoegd en luidt:



3. Het liquidatieplan wordt, nadat de raden hun zienswijze hebben gegeven, door het algemeen bestuur vastgesteld.
5. Het liquidatieplan voorziet ook in een vereffening van het vermogen van het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede en derde lid, van de regeling.

Art. 37 lid 5, 6,7 en 8 worden doorgenummerd naar respectievelijk lid 6, 7, 8 en 9

I Slotbepalingen

Art. 40 vervalt.

J Bijlagen

Bijlage 1 Samenwerkingsmodule Inkoop Zorg

Art. 5 lid 1 wordt gewijzigd en luidt:

1. Op advies van de bestuurscommissie stelt het algemeen bestuur conform art. 25 en 27 van de regeling jaarlijks in het programmaplan en begroting vast welke taken voor welke submodules worden uitgevoerd.

Bijlage 2 Samenwerkingsmodule Regionaal Bureau Leerlingzaken

Artikel 6 lid 1 a ii wordt gewijzigd en luidt:

- ii De gemeentelijke bijdragen worden, evenredig verdeeld op basis van leerlingenaantallen (1 fte voor 2.700 leerplichtige leerlingen) en gecorrigeerd naar VSV problematiek;

Bijlage 3: Samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt

Artikel 3 wordt gewijzigd en luidt:

- a. Submodule: de basisdienstverlening van het WSP bestaat uit:
- b. Submodule: De dienstverlening van het Steunpunt Social Return On Investment (SROI) bestaat uit :
 1. het ondersteunen van aan de submodule deelnemende gemeenten bij het vergroten van het draagvlak voor maatschappelijk ondernemen door ondernemers/werkgevers in de arbeidsmarktregio.
 2. het begeleiden van bedrijven en instellingen die een overeenkomst hebben met een SROI-verplichting met één of meer deelnemers bij de invulling van de SROI-afspraken.

In artikel 5 en 6 worden gewijzigd en luiden:



Artikel 5 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule en submodule

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

Artikel 6 Financiële bijdragen

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

Bijlage 4: Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW

Art. 6 lid 2 wordt aangevuld met:

De loonlasten van SW medewerkers van deze uittredende deelnemer maken geen onderdeel uit van de uittreedsom, wanneer de SW medewerkers niet langer in dienst zijn van de MGR.

Bijlage 5: Samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten

De kop van artikel 3 wordt gewijzigd en luidt:

Artikel 3 Doel en taken samenwerkingsmodule contractmanagement inburgeringstrajecten

Bij taken wordt toegevoegd:

- inkoop van inburgeringstrajecten;

Bijlage 6 wordt toegevoegd en luidt:

BIJLAGE 6 Samenwerkingsmodule facilitering overige regionale taken sociaal domein

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

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



Artikel 2 Belangen

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

Artikel 3 Taken samenwerkingsmodule en submodules

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

Artikel 4 Keuze en taken

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

Artikel 5 Financiële bijdragen

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

Artikel 6 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule

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

Artikel 7 Verkoop van diensten

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



K Toelichting Regeling MGR

De toelichting is gewijzigd en heeft de volgende aanvullingen.

Algemeen is aangevuld met:

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

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

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

De toelichting bij artikel 11 is het aantal inwoners per 1-1-2022 aangepast en luidt:

Artikel 11 Werkwijze en vergaderorde

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

Arnhem	163.888
Doesburg	11.036
Duiven	24.946
Lingewaard	46.963
Overbetuwe	48.266
Renkum	31.358
Rheden	43.435
Rozendaal	1.756
Wageningen	39.939
Westervoort	14.944
Zevenaar	44.645

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

De toelichting bij artikel 16 luidt:

Artikel 16 Adviescommissies



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

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

Dit is relevant voor de wens van deelnemers om de facilitering van overige regionale taken te kunnen uitvoeren, zoals het faciliteren van het regionale beleidsoverleg en uitvoeren van regionale projecten. (zie bijlage 6). Er kan dan een adviescommissie worden gevormd van bijv. de voorzitter van het RPO, de voorzitter van het ambtelijk overleg en de regiosecretaris om een goede afstemming en aansturing te hebben van de betreffende medewerkers die zich bezig houden met regionaal beleid en/of de uitvoering van regionale projecten. De adviescommissie adviseert het dagelijks bestuur over het programmaplan en begroting voor deze taken.

De toelichting bij artikel 20 is aangevuld met:

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

De toelichting van art. 21 a evaluatie van de regeling luidt:

Hoofdstuk 7a Evaluatie

Artikel 21a Evaluatie van de regeling

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

De toelichting van art. 24 is vervallen en van art. 25 luidt:

Artikel 24 vervalt

Artikel 25 Programmaplan

Het algemeen bestuur stelt voor ieder jaar een programmaplan vast, waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven, met daarbij een overzicht van de benodigde financiële en personele middelen.

Het programmaplan komt op een zelfde wijze tot stand als de begroting, zoals vermeld in artikel 27, eerste tot en met het vijfde lid van deze regeling.

Bij het programmaplan van de modules speelt de inhoudelijke voorbereiding van de bestuurscommissies en adviescommissies een belangrijke rol.

Hoofdstuk 9a – burgerparticipatie en toelichting van art. 26 luidt:



Hoofdstuk 9a Burgerparticipatie

Artikel 26 burgerparticipatie

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

Toelichting art. 27 is aangevuld met:

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

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

toelichting art. 31 is aangevuld met:

Het toetreden van een deelnemer tot de regeling is een wijziging van de regeling, waaraan in de gewijzigde WGR eisen worden gesteld.

De toelichting van art. 32 is aangevuld met:

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

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

De toelichting van artikel 35 is aangevuld en aangepast en luidt.



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

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

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

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

De toelichting van art. 36 is aangevuld met:

Voorafgaand aan het toestemming verlenen door de raden moet, conform de gewijzigde WGR, het ontwerp van de wijziging voor zienswijze worden aangeboden aan de raden.

De toelichting van art. 27 is aangevuld met:

Het opheffen van de regeling is een wijziging conform artikel 36, en als zodanig benoemd

De toelichting bij bijlage 3 is aangevuld met:

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



De toelichting bij bijlage 6 luidt als volgt:

BIJLAGE 6: Samenwerkingsovereenkomst faciliteren overige regionale taken sociaal domein

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

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

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

Op verzoek van het Regionaal Portefeuille Overleg Zorg, Onderwijs en/of Participatie kan aan de MGR verzocht worden faciliterende taken uit te voeren. Deze betreffen het faciliteren van het regionale bestuurlijk overleg, het faciliteren van regionale beleidsondersteuning en uitvoering van regionale projecten.

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

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

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

Artikel II Slotbepaling:

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na die, waarop het op het voorgeschreven wijze bekend is gemaakt.
2. Dit besluit wordt aangehaald als: Tweede besluit tot wijziging van de Modulaire gemeenschappelijke regeling sociaal domein centraal Gelderland

Bijlage 1: was – wordt lijst

Bijlage 2: integraal gewijzigde regeling, waarbij de wijzigingen geel zijn gearceerd.



Bijlage 11 – bijlage 1 wijzigingsbesluit

Was – wordt overzicht :

Voor de overzichtelijkheid is hieronder weergegeven wat er in de regeling wijzigt.

De bepaling zoals deze uiteindelijk komt te luiden, is geel gearceerd weergegeven.

Huidig artikel 1 t/m m	Nieuw artikel 1 lid 1 t/m m
l. uitvoeringsprogramma: een nadere uitwerking van het uitvoeringsplan, zijnde een jaarlijks programma waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven, met daarbij een overzicht van de benodigde financiële en personele middelen; m. uitvoeringsplan: visie voor de komende vier jaar ten aanzien van de door het samenwerkingsverband uit te voeren taken;	l. programmaplan , een jaarlijks plan waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven, met daarbij een overzicht van de benodigde financiële en personele middelen; m. vervalt
Huidig artikel 9, lid 2 en 3	Nieuw artikel 9, lid 2 en 3
Artikel 9 Taken en bevoegdheden 1. Het algemeen bestuur kan besluiten tot het wijzigen van de submodules en tot het vaststellen van het uitvoeringsplan en uitvoeringsprogramma. 2. Het algemeen bestuur kan de volgende bevoegdheden niet overdragen: - het vaststellen van het uitvoeringsplan en uitvoeringsprogramma; - het instellen van bestuurscommissies; - het wijzigen van submodules.	Artikel 9 Taken en bevoegdheden 1. Het algemeen bestuur kan besluiten tot het wijzigen van de submodules en tot het vaststellen van het programmaplan 2. Het algemeen bestuur kan de volgende bevoegdheden niet overdragen: - het vaststellen van het programmaplan; - het instellen van bestuurscommissies; - het wijzigen van submodules.
Huidig artikel 11, lid 4 a	Nieuw artikel 11, lid 4 a
4. Het algemeen bestuur kan op grond van de wet besluiten om met gesloten deuren te vergaderen, maar niet over de volgende onderwerpen: het uitvoeringsplan en het uitvoeringsprogramma;	4. Het algemeen bestuur kan op grond van de wet besluiten om met gesloten deuren te vergaderen, maar niet over de volgende onderwerpen: Het programmaplan;
Huidig artikel 20 en lid 2	Nieuw artikel 20 en lid 2
Artikel 20 Het dagelijks bestuur, algemeen bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter ten opzichte van raden (inlichtingenplicht) 2. Het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter geven tenminste tweemaal per kalenderjaar informatie aan de raden over de uitgevoerde activiteiten van het samenwerkingsverband.	Artikel 20 Informatieplicht van het dagelijks bestuur, algemeen bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter ten opzichte van raden 2. Het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter geven tenminste tweemaal per kalenderjaar informatie aan de raden over de uitgevoerde activiteiten van het samenwerkingsverband door middel van fysieke of digitale raadsinformatiebijeenkomsten en/of nieuwsbrieven.



	Hoofdstuk 7a Evaluatie
Huidig artikel	Nieuw artikel 21a
	Artikel 21a Evaluatie van de regeling In het jaar voorafgaande aan de landelijke gemeenteraadsverkiezingen evalueert het algemeen bestuur de regeling op nader door het algemeen bestuur vast te stellen onderwerpen.
Huidig artikel 24	Nieuw artikel 24
Artikel 24 Uitvoeringsplan 1. Het algemeen bestuur stelt een uitvoeringsplan vast waarin in grote lijnen wordt aangegeven wat het algemeen bestuur van het samenwerkingsverband voornemens is uit te voeren. Het algemeen bestuur kan een of meer onderdelen van het uitvoeringsplan afzonderlijk vaststellen. 2. Het uitvoeringsplan beslaat een periode van vier jaar. Jaarlijks kan het algemeen bestuur besluiten over bijstelling van het uitvoeringsplan.	Artikel 24 vervalt
Huidig artikel 25 en 26	Nieuw artikel 25
Artikel 25 Uitvoeringsprogramma Het algemeen bestuur stelt voor ieder jaar een uitvoeringsprogramma vast, waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven. Het uitvoeringsprogramma bevat voorts in ieder geval een overzicht van de voor de verwezenlijking van de activiteiten benodigde financiële en personele middelen. Artikel 26 Totstandkoming De totstandkoming van het uitvoeringsplan en het uitvoeringsprogramma geschiedt op een overeenkomstige wijze als in artikel 27, eerste tot en met vijfde lid, van deze regeling, voor de begroting is aangegeven.	Artikel 25 Programmaplan 1. Het algemeen bestuur stelt voor ieder jaar een programmaplan vast, waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven. Het programmaplan bevat voorts in ieder geval een overzicht van de voor de verwezenlijking van de activiteiten benodigde financiële en personele middelen. 2. De totstandkoming van het programmaplan geschiedt op een overeenkomstige wijze als in artikel 27, eerste tot en met vijfde lid, van deze regeling, voor de begroting is aangegeven. 3. Het programmaplan komt tot stand met inachtneming van inhoudelijke voorbereiding van de bestuurscommissies en adviescommissies.
	Hoofdstuk 9a
Huidig artikel	Nieuw artikel 26
	Artikel 26 Burgerparticipatie Het algemeen bestuur stelt een participatieprotocol vast waarin is geregeld de wijze waarop ingezetenen van de deelnemende gemeenten en belanghebbenden bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleid op grond van deze regeling betrokken worden

	Daarbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande vormen van burgerparticipatie van deelnemende gemeenten en/of klantenonderzoek die het openbare lichaam houdt.
Huidig artikel 27, lid 1, 4, 5, 6 en 8	Nieuw artikel 27, lid 1, 4, 5, 6, 7, 8 en 9
- Indien het algemeen bestuur voor de samenwerkingsmodule een bestuurscommissie heeft ingesteld, dan zendt de bestuurscommissie van de samenwerkingsmodule voor 1 maart een ontwerpbegroting van de samenwerkingsmodule voor het komende kalenderjaar, vergezeld van een toelichting, toe aan het dagelijks bestuur van de MGR. - De raden van de deelnemende gemeenten kunnen binnen acht weken bij het dagelijks bestuur hun zienswijze over de ontwerpbegroting naar voren brengen. Het dagelijks bestuur voegt de commentaren waarin deze zienswijze is vervat bij de ontwerpbegroting, zoals deze aan het algemeen bestuur wordt aangeboden. - Het algemeen bestuur stelt de begroting vast vóór 15 juli in het jaar, voorafgaande aan dat jaar, waarvoor de begroting dient. - Meteen na de vaststelling zendt het algemeen bestuur, zo nodig, de begroting aan de raden van de deelnemende gemeenten, die daarover bij Gedeputeerde Staten hun zienswijze naar voren kunnen brengen. - Het dagelijks bestuur zendt de begroting binnen twee weken na de vaststelling, maar in ieder geval vóór 1 augustus aan Gedeputeerde Staten. - Het bepaalde in dit artikel is, met uitzondering van de genoemde data, van overeenkomstige toepassing op besluiten tot wijziging van de begroting, behoudens die wijzigingen die niet tot een verhoging van de gemeentelijke bijdragen leiden.	- Indien het algemeen bestuur voor de samenwerkingsmodule een bestuurscommissie of adviescommissie heeft ingesteld, dan zendt de bestuurscommissie of adviescommissies van de samenwerkingsmodule voor 1 maart een ontwerpbegroting van de samenwerkingsmodule voor het komende kalenderjaar, vergezeld van een toelichting, toe aan het dagelijks bestuur van de MGR. - De raden van de deelnemende gemeenten kunnen binnen twaalf weken bij het dagelijks bestuur hun zienswijze over de ontwerpbegroting naar voren brengen. Het dagelijks bestuur voegt de commentaren waarin deze zienswijze is vervat bij de ontwerpbegroting, zoals deze aan het algemeen bestuur wordt aangeboden. - Het dagelijks bestuur stuurt haar reactienota op de zienswijzen naar de raden, voordat het algemeen bestuur de begroting vaststelt. - Het algemeen bestuur stelt de begroting vast vóór 15 september in het jaar, voorafgaande aan dat jaar, waarvoor de begroting dient. - Meteen na de vaststelling zendt het algemeen bestuur, zo nodig, de begroting aan de raden van de deelnemende gemeenten, die daarover bij Gedeputeerde Staten hun zienswijze naar voren kunnen brengen. - Het dagelijks bestuur zendt de begroting binnen twee weken na de vaststelling, maar in ieder geval vóór 15 september aan Gedeputeerde Staten. - Het bepaalde in dit artikel is, met uitzondering van de genoemde data, van overeenkomstige toepassing op besluiten tot wijziging van de begroting, behoudens die wijzigingen die niet tot een verhoging van de gemeentelijke bijdragen leiden.
Huidig artikel 29, lid 6	Nieuw artikel 29, lid 6

6. De kosten worden verdeeld over de deelnemende gemeenten volgens de kostenverdeelsleutel, zoals bedoeld in bijlage 1, artikel 8, bijlage 2, artikel 7 en bijlage 3 artikel 7 en bijlage 4 artikel 8 van deze regeling.	6. De kosten worden verdeeld over de deelnemende gemeenten volgens de kostenverdeelsleutel, zoals bedoeld in bijlage 1, artikel 6, bijlage 2, artikel 6 en bijlage 3 artikel 6, bijlage 4 artikel 7 en bijlage 5 artikel 6 en bijlage 6 artikel 5 van deze regeling
Huidig artikel 31, lid 2	Nieuw artikel 31, lid 2
	2. Het algemeen bestuur zendt het ontwerp van de wijziging van de regeling door toetreding van een nieuwe deelnemer toe aan de colleges van de deelnemende gemeenten voor het geven van een zienswijze door de raden.
Huidig artikel 32, lid 3, 4	Nieuw artikel 32, lid 3, 4, 5, 6 en 7
3. Het voornemen tot uittreding wordt bij aangetekende brief bekend gemaakt aan de voorzitter van het samenwerkingsverband. 4. Een deelnemer kan uit de regeling treden onder betaling van een uittreedsom die gelijk is aan de bijdrage die de deelnemer op grond van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede lid, van deze regeling verschuldigd was aan het samenwerkingsverband over het jaar voorafgaand aan het moment dat de deelnemer het besluit tot uittreding kenbaar heeft gemaakt.	3. Het algemeen bestuur zendt het ontwerp van de gewijzigde regeling door uittreding van een deelnemer toe aan de colleges van de deelnemende gemeenten voor het geven van een zienswijze door de raden. 4. Het voornemen tot uittreding wordt bij aangetekende brief bekend gemaakt aan de voorzitter van het samenwerkingsverband. 5. Een deelnemer kan uit de regeling treden onder betaling van een uittreedsom die gelijk is aan maximaal drie maal de bijdrage die een deelnemer op grond van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28 tweede en derde lid, van deze regeling verschuldigd was aan het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de meest recent vastgestelde begroting op het moment dat de deelnemer het besluit tot uittreding kenbaar heeft gemaakt. De uittreedsom kan contant gemaakt worden en betaald worden bij uittreding. De MGR draagt er zorg voor om de meerkosten gedurende deze periode van maximaal drie jaar zoveel mogelijk te beperken. Indien de werkelijke kosten na deze periode, of zoveel eerder als mogelijk, lager uitvallen dan de maximale uittreedsom, wordt het verschil verrekend met de uittredende deelnemer. 6. Het aandeel van de uittredende deelnemer in de bestemmingsreserve wordt in mindering gebracht op de uittreedsom. Dit aandeel wordt berekend conform de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede en derde lid van de regeling. 7. Bij uittreding blijft de uittredende deelnemer maximaal vijf jaar na uittreding aansprakelijk voor het intreden van risico's voortvloeiende uit

	de periode dat de betreffende deelnemer deelnam aan de regeling indien en voor zover deze intredende risico's leiden tot een kostenverhoging voor de basistaken en betrekking hebben op de periode dat de betreffende deelnemer nog deelnemer was.
Huidige artikel 35 lid 3 t/m 5	Nieuw artikel 35 lid 3 t/m 4 en 6
3. Het algemeen bestuur stelt regels vast ten aanzien van de wijze waarop de gevolgen van de beëindiging aan de samenwerkingsmodule of submodule worden bepaald en in de vaststellingsovereenkomst worden vastgelegd. Dit besluit heeft tweederde van de uitgebrachte stemmen. 4. In de regels als bedoeld in het derde lid wordt indien noodzakelijk opgenomen dat ten behoeve van de vaststelling van de beëindigingskosten een onafhankelijke registeraccountant wordt ingeschakeld. De opdracht daartoe wordt verstrekt door het algemeen bestuur in overleg met de deelnemer die de deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule beëindigt. 5. In de vaststellingsovereenkomst wordt in ieder geval opgenomen dat de deelnemer na beëindiging van een samenwerkingsmodule dan wel submodule, ook in het geval de deelnemer is uitgetreden uit de regeling overeenkomstig artikel 32, maximaal vijf jaar na beëindiging van de deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule aansprakelijk blijft bij het intreden van risico's voortvloeiende uit de periode dat de betreffende deelnemer afnamer was van een samenwerkingsmodule dan wel submodule indien en voor zover deze intredende risico's leiden tot een kostenverhoging voor het samenwerkingsverband en betrekking hebben op de periode dat de betreffende deelnemer nog afnamer was van de samenwerkingsmodule dan wel submodule.	3. De vaststellingsovereenkomst voorziet in een vereffening van het vermogen en reeds aangegane verplichtingen van de samenwerkingsmodule door het vaststellen van een beëindigingssom. De beëindigingssom is gelijk aan maximaal drie maal de bijdrage die een deelnemer op grond van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28 tweede en derde lid, van deze regeling verschuldigd was aan het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de meest recent vastgestelde begroting op het moment dat de deelnemer het besluit tot beëindiging kenbaar heeft gemaakt. De beëindigingssom kan contant gemaakt worden en betaald worden bij beëindiging. De MGR draagt er zorg voor de werkelijke meerkosten gedurende deze periode van maximaal drie jaar zoveel mogelijk te beperken. Indien de werkelijke kosten na deze periode, of zoveel eerder als mogelijk, lager uitvallen dan de maximale beëindigingssom, wordt het verschil verrekend met de deelnemer die deelname aan de samenwerkingsmodule of submodule beëindigt. 4. De beëindigingssom wordt verminderd met het aandeel van de betreffende deelnemer van het vermogen op grond van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede en derde lid van de regeling. 6. In de bepalingen als bedoeld in het derde, vierde en vijfde lid wordt indien noodzakelijk opgenomen dat ten behoeve van de vaststelling van de beëindigingskosten een onafhankelijke registeraccountant wordt ingeschakeld. De opdracht daartoe wordt verstrekt door het algemeen bestuur in overleg met de deelnemer die de deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule beëindigt.
Huidig artikel 36	Nieuw artikel 36, lid 4
	4. Het algemeen bestuur zendt het ontwerp van de regeling toe aan de colleges van de deelnemende gemeenten voor het geven van een zienswijze door de raden.

<i>Huidig artikel 37, lid 3 t/m 9</i>	<i>Nieuw artikel 37, lid 3 t/m 9</i>
3. Het liquidatieplan wordt door het algemeen bestuur, de raden van de gemeenten gehoord, vastgesteld. 4. Het liquidatieplan voorziet ook in de gevolgen die de beëindiging heeft voor het personeel als bedoeld in hoofdstuk 8 van deze regeling. 5. Bij opheffing van de gemeenschappelijke regeling wordt ten aanzien van de archiefbescheiden een voorziening getroffen conform art. 4 lid 1 van de Archiefwet 1995. 6. Het liquidatieplan geeft regels voor de wijze waarop de deelnemende gemeenten, voor zover het saldo ontoereikend is, zorgdragen voor de nakoming van de verplichtingen van het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede lid, van de regeling. 7. Het dagelijks bestuur is belast met de uitvoering van de liquidatie. 8. De organen van het samenwerkingsverband blijven in functie totdat de liquidatie is voltooid.	3. Het liquidatieplan wordt, nadat de raden hun zienswijze hebben gegeven, door het algemeen bestuur vastgesteld 4. Het liquidatieplan voorziet ook in de gevolgen die de beëindiging heeft voor het personeel als bedoeld in hoofdstuk 8 van deze regeling. 5. Het liquidatieplan voorziet ook in een vereffening van het vermogen van het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede en derde lid, van de regeling. 6. Bij opheffing van de gemeenschappelijke regeling wordt ten aanzien van de archiefbescheiden een voorziening getroffen conform art. 4 lid 1 van de Archiefwet 1995. 7. Het liquidatieplan geeft regels voor de wijze waarop de deelnemende gemeenten, voor zover het saldo ontoereikend is, zorgdragen voor de nakoming van de verplichtingen van het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede lid, van de regeling. 8. Het dagelijks bestuur is belast met de uitvoering van de liquidatie. 9. De organen van het samenwerkingsverband blijven in functie totdat de liquidatie is voltooid.
<i>Huidig artikel 40</i>	<i>Nieuw artikel 40</i>
Artikel 40 Intrekking oude regeling Deze regeling dient ter vervanging van de bestaande Modulaire gemeenschappelijke regeling sociaal domein centraal Gelderland. De Modulaire gemeenschappelijke regeling sociaal domein centraal Gelderland in werking getreden op 1 januari 2019, wordt ingetrokken.	Artikel vervalt.

Bijlagen

<i>Huidige bijlage 1</i>	<i>Nieuwe bijlage 1</i>
Artikel 5 Keuze en taken Submodules Inkoop Zorg 1. Op advies van de bestuurscommissie stelt het algemeen bestuur conform art. 25 en 27 jaarlijks in het uitvoeringsprogramma en begroting vast welke taken voor welke submodules worden uitgevoerd;	Artikel 5 Keuze en taken Submodules Inkoop Zorg 1. Op advies van de bestuurscommissie stelt het algemeen bestuur conform art. 25 en 27 van de regeling jaarlijks in het programmaplan en begroting vast welke taken voor welke submodules worden uitgevoerd;

Huidige bijlage 2 artikel 6 lid 1 a ii	Nieuwe bijlage 2 artikel 6 lid 1 a ii
ii. De gemeentelijke bijdragen worden, evenredig verdeeld op basis van leerlingenaantallen (1 fte voor 3.800 leerplichtige leerlingen) en gecorrigeerd naar VSV problematiek;	ii. De gemeentelijke bijdragen worden, evenredig verdeeld op basis van leerlingenaantallen (1 fte voor 2.700 leerplichtige leerlingen) en gecorrigeerd naar VSV problematiek;
Huidige bijlage 3 Samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt	Nieuwe bijlage 3 Samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt
Artikel 3 Doel en taken samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt	Artikel 3 Doel en taken samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt
a. De basisdienstverlening van het WSP bestaat uit:	a. Submodule: De basisdienstverlening van het WSP bestaat uit: b. Submodule: De dienstverlening van het Steunpunt Social Return On Investment (SROI) bestaat uit : 1. het ondersteunen van aan de submodule deelnemende gemeenten bij het vergroten van het draagvlak voor maatschappelijk ondernemen door ondernemers/werkgevers in de arbeidsmarktregio. 2. het begeleiden van bedrijven en instellingen die een overeenkomst hebben met een SROI-verplichting met één of meer deelnemers bij de invulling van de SROI-afspraken.
Artikel 5 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule	Artikel 5 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule en submodule
Beëindiging van deelname aan de samenwerkingsmodule kan plaatsvinden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de voorzitter van samenwerkingsverband met inachtneming van een opzegtermijn van één jaar.	Beëindiging van deelname aan de samenwerkingsmodule dan wel submodule kan plaatsvinden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de voorzitter van samenwerkingsverband met inachtneming van een opzegtermijn van één jaar.
Artikel 6 Financiële bijdragen	Artikel 6 Financiële bijdragen
Ten behoeve van de uitvoering van de taken genoemd in artikel 3, worden de kosten die samenhangen met het WSP gezamenlijk gedragen door de aan deze module deelnemende gemeenten. De kosten worden verdeeld op basis van het inwoneraantal per gemeente naar rato van het op 1 januari bepaalde inwonertal van de deelnemende gemeenten op basis van de meest recente CBS-cijfers.	Ten behoeve van de uitvoering van de taken genoemd in artikel 3, worden de kosten die samenhangen met het WSP gezamenlijk gedragen door de aan deze module en/of submodule deelnemende gemeenten. De kosten worden verdeeld op basis van het inwoneraantal per gemeente naar rato van het op 1 januari bepaalde inwonertal van de deelnemende gemeenten op basis van de meest recente CBS-cijfers.
Huidige bijlage 4 Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW artikel 6 lid 2	Nieuwe bijlage 4 Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW artikel 6 lid 2

2. Beëindiging van deelname als bedoeld in het eerste lid, geschiedt onder de voorwaarden zoals geregeld in artikel 35, tweede, derde, vierde en vijfde lid, van de regeling, als ware de deelnemende gemeente zijn deelname aan deze samenwerkingsmodule zelf heeft beëindigd.	2. Beëindiging van deelname als bedoeld in het eerste lid, geschiedt onder de voorwaarden zoals geregeld in artikel 35, tweede, derde, vierde en vijfde lid, van de regeling, als ware de deelnemende gemeente zijn deelname aan deze samenwerkingsmodule zelf heeft beëindigd. De loonlasten van SW medewerkers van deze uittredende deelnemer maken geen onderdeel uit van de uittreedsom, wanneer de SW medewerkers niet langer in dienst zijn van de MG
HUIDIGE BIJLAGE 5 Samenwerkingsmodule Contractmanagement inburgeringstrajecten	NIEUWE BIJLAGE 5 Samenwerkingsmodule Contractmanagement inburgeringstrajecten
Huidig Artikel 3 Doel en taken submodule contractmanagement inburgeringstrajecten	Nieuw Artikel 3 Doel en taken samenwerkingsmodules contractmanagement inburgeringstrajecten
Het hoofddoel van het contractmanagement inburgeringstrajecten is de uitvoering van de inburgeringstrajecten volgen en zo nodig bijsturen. De taken bestaan uit: - contractbeheer en contractmanagement; - toegankelijk maken contractinformatie; - informatie ophalen over behalen van resultaten; - contractgesprekken voeren op grond van informatie en signalen; - rapportage;	Het hoofddoel van het contractmanagement inburgeringstrajecten is de uitvoering van de inburgeringstrajecten volgen en zo nodig bijsturen. De taken bestaan uit: - inkoop van inburgeringstrajecten; - contractbeheer en contractmanagement; - toegankelijk maken contractinformatie; - informatie ophalen over behalen van resultaten; - contractgesprekken voeren op grond van informatie en signalen; - rapportage;
	BIJLAGE 6 Samenwerkingsmodule facilitering overige regionale taken sociaal domein
	Artikel 1 Begripsbepaling In deze regeling wordt verstaan onder: - Facilitering: het organiseren van taken zoals bedoeld in art. 3 van deze bijlage, waaronder het werkgeverschap van de betreffende medewerkers; - Programma: Zorg, Onderwijs of Participatie - Regiosecretariaat: de rol van regiosecretaris en secretariële ondersteuning ten behoeve van het regionaal portefeuilleoverleg en ambtelijk overleg. - Regionale beleidsondersteuning: beleidsondersteuning voor ontwikkeling regionaal beleid op het terrein van het sociaal domein. - Regionale projecten: op sociaal domein gerichte projecten op basis van vraag en behoefte vanuit de gemeente(n) die (nog) niet

	zijn ondergebracht bij een van de andere samenwerkingsmodules; f. Regionaal Portefeuillehouders Overleg: een regionaal overleg van de betreffende portefeuillehouders over een bepaald programma, hierna RPO. Artikel 2 Belangen De samenwerkingsmodule behartigt de belangen van de aan <i>Samenwerkingsmodule facilitering overige regionale taken sociaal domein deelnemende gemeenten</i> op het gebied van facilitering van overige regionale taken zoals benoemd in artikel 3. Artikel 3 Taken samenwerkingsmodule en submodules 1. De taken van deze samenwerkingsmodule kunnen bestaan uit: a. Faciliteren van het regiosecretariaat ten behoeve van het RPO, de bestuurscommissie en de ambtelijke voorbereiding van deze overleggen in het sociaal domein b. Faciliteren van de regionale beleidsondersteuning binnen het sociaal domein c. Faciliteren van de uitvoering van op sociaal domein gerichte regionale projecten d. Faciliteren van overige taken op basis van verzoeken RPO's Zorg, Onderwijs of Participatie 1. De taken per programma onder lid1 worden aangemerkt als submodule. 3. Indien de deelnemers binnen het samenwerkingsverband bij ministeriele regeling als jeugdregio wordt ingedeeld als bedoeld in het wetsvoorstel de 'Wet verbetering beschikbaarheid zorg voor jeugdigen' bevat deze submodule de taken zoals in de wet beschreven. Artikel 4 Keuze en taken 1. Het algemeen bestuur bepaalt de kaders waaronder de taken als bedoeld in artikel 3 worden ingebracht of beëindigd. Artikel 5 Financiële bijdragen De kosten van de uitvoering van deze taken voor een programma worden in de verrekening uitsluitend ten laste gebracht van de aan de deelnemende gemeenten van de betreffende submodule naar rato
--	--

	van het jaarlijks op 1 januari bepaalde inwonertal van de deelnemende gemeenten op basis van de meest recente CBS cijfers. Artikel 6 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule Beëindiging van deelname aan de samenwerkingsmodule dan wel submodule kan plaatsvinden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de voorzitter van het samenwerkingsverband met inachtneming van een opzegtermijn van twaalf maanden. Voor projecten, waar geen langlopende verplichtingen gelden kan een kortere opzegtermijn worden afgesproken. Artikel 7 Verkoop van diensten a. Als de deelnemers instemmen met het onderbrengen van taken als bedoeld in artikel 3, voert het openbaar lichaam met instemming van de deelnemers op verzoek van gemeenten buiten het samenwerkingsgebied deze taken uit. De taken worden uitgevoerd tegen een overeen te komen prijs. b. Het samenwerkingsverband kan op niet-commerciële basis diensten verkopen aan derden binnen de kaders van de op grond van deze genoemde taken in artikel 3. c. Indien een adviescommissie is ingesteld, dient zij akkoord te gaan met het aangaan van de dienstverlening zoals bedoeld in eerste lid.
Toelichting Regeling MGR	
Algemeen	Aanvulling Algemeen
	Op 1 juli 2022 is de Wet gemeenschappelijke regelingen gewijzigd met als doel de democratische legitimatie en rol van de gemeenteraden te versterken. Daarnaast heeft op 30 maart 2023 het algemeen bestuur van de MGR een voorgenomen besluit genomen om de nieuwe submodule Steunpunt SROI toe te voegen aan de samenwerkingsmodule WSP. Deze ontwikkelingen vragen om een aanpassing van de regeling. Het algemeen bestuur heeft daarom besloten aan de deelnemende gemeenten een gewijzigde regeling voor te leggen waarin de toevoeging van de submodule en de wettelijke wijzigingen zijn aangebracht. Er is een wetsvoorstel Wet verbetering beschikbaarheid zorg voor jeugdigen in voorbereiding. Dit wetsvoorstel vraagt jeugdregio's met andere jeugdregio's in een op overeenstemming



	gericht overleg te zorgen voor bovenregionale afstemming en de organisatie en financiering van de regionale expertteams. Daarnaast hebben deelnemende verzocht de mogelijkheid voor het faciliteren van regionaal bestuurlijk overleg op de programma's Zorg, Onderwijs en participatie. Dit betreft met name de werkgeversrol naar de medewerkers die werkzaam zijn voor het regionale overleg, en het faciliteren van de afstemming en besluitvorming over regionaal beleid. De MGR zelf blijft beleidsarm. Het beleid op deze programma's wordt lokaal en/of gezamenlijk regionaal vastgesteld op basis van duidelijke mandaten van colleges.																																												
Artikel 11 werkwijze en vergaderorde	Artikel 11 werkwijze en vergaderorde																																												
Bij de totstandkoming van het aantal stemmen is rekening gehouden met de volgende inwonersaantallen per 1-1-2021: <table> <tr><td>Arnhem</td><td>162.424</td></tr> <tr><td>Doesburg</td><td>11.064</td></tr> <tr><td>Duiven</td><td>25.066</td></tr> <tr><td>Lingewaard</td><td>46.822</td></tr> <tr><td>Overbetuwe</td><td>48.214</td></tr> <tr><td>Renkum</td><td>31.417</td></tr> <tr><td>Rheden</td><td>43.525</td></tr> <tr><td>Rozendaal</td><td>1.726</td></tr> <tr><td>Wageningen</td><td>39.635</td></tr> <tr><td>Westervoort</td><td>15.014</td></tr> <tr><td>Zevenaar</td><td>44.096</td></tr> </table> De uitkomst van de staffel is dat de leden van het algemeen bestuur per 1 januari 2022 het volgende aantal stemmen hebben:	Arnhem	162.424	Doesburg	11.064	Duiven	25.066	Lingewaard	46.822	Overbetuwe	48.214	Renkum	31.417	Rheden	43.525	Rozendaal	1.726	Wageningen	39.635	Westervoort	15.014	Zevenaar	44.096	Bij de totstandkoming van het aantal stemmen is rekening gehouden met de volgende inwonersaantallen per 1-1-2022: <table> <tr><td>Arnhem</td><td>163.888</td></tr> <tr><td>Doesburg</td><td>11.036</td></tr> <tr><td>Duiven</td><td>24.946</td></tr> <tr><td>Lingewaard</td><td>46.963</td></tr> <tr><td>Overbetuwe</td><td>48.266</td></tr> <tr><td>Renkum</td><td>31.358</td></tr> <tr><td>Rheden</td><td>43.435</td></tr> <tr><td>Rozendaal</td><td>1.756</td></tr> <tr><td>Wageningen</td><td>39.939</td></tr> <tr><td>Westervoort</td><td>14.944</td></tr> <tr><td>Zevenaar</td><td>44.645</td></tr> </table> De uitkomst van de staffel is dat de leden van het algemeen bestuur per 1 januari 2023 het volgende aantal stemmen hebben:	Arnhem	163.888	Doesburg	11.036	Duiven	24.946	Lingewaard	46.963	Overbetuwe	48.266	Renkum	31.358	Rheden	43.435	Rozendaal	1.756	Wageningen	39.939	Westervoort	14.944	Zevenaar	44.645
Arnhem	162.424																																												
Doesburg	11.064																																												
Duiven	25.066																																												
Lingewaard	46.822																																												
Overbetuwe	48.214																																												
Renkum	31.417																																												
Rheden	43.525																																												
Rozendaal	1.726																																												
Wageningen	39.635																																												
Westervoort	15.014																																												
Zevenaar	44.096																																												
Arnhem	163.888																																												
Doesburg	11.036																																												
Duiven	24.946																																												
Lingewaard	46.963																																												
Overbetuwe	48.266																																												
Renkum	31.358																																												
Rheden	43.435																																												
Rozendaal	1.756																																												
Wageningen	39.939																																												
Westervoort	14.944																																												
Zevenaar	44.645																																												
Artikel 16 adviescommissies	Artikel 16 adviescommissies																																												
Dit artikel is gebaseerd op artikel 24 van de wet. Het algemeen bestuur regelt de bevoegdheden en samenstelling van deze commissies van advies. Er kunnen eventueel raadsleden in een adviescommissie worden benoemd.	Dit artikel is gebaseerd op artikel 24 en 24a van de wet. Het algemeen bestuur regelt de bevoegdheden en samenstelling van deze commissies van advies. Er kunnen eventueel raadsleden in een adviescommissie worden benoemd. Op basis van samenwerkingsmodule 6 zal het ook mogelijk zijn dat het algemeen bestuur een vaste adviescommissie instelt ten behoeve van het dagelijks bestuur. Dit is relevant voor de wens van deelnemers om de facilitering van overige regionale taken te kunnen uitvoeren, zoals het faciliteren van het regionale beleidsoverleg en uitvoeren van regionale projecten. (zie bijlage 6). Er kan dan een adviescommissie worden gevormd van bijv. de voorzitter van het RPO, de voorzitter van het ambtelijk overleg en de																																												

	regiosecretaris om een goede afstemming en aansturing te hebben van de betreffende medewerkers die zich bezig houden met regionaal beleid en/of de uitvoering van regionale projecten. De adviescommissie adviseert het dagelijks bestuur over het programmaplan en begroting voor deze taken.
Artikel 20 Het dagelijks bestuur, algemeen bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter ten opzichte van de raden (inlichtingenplicht)	Artikel 20 Het dagelijks bestuur, algemeen bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter ten opzichte van de raden (informatieplicht) In het kader de informatievoorziening blijft de MGR jaarlijks in de periode mei raadsinformatiebijeenkomsten houden waarin de documenten die voorliggen voor zienswijze worden besproken en waarbij ontwikkelingen worden gedeeld die relevant zijn voor de uitvoering. Daarnaast worden er twee keer per jaar nieuwsbrieven verzonden om de raden op de hoogte te brengen van relevante ontwikkelingen.
	Hoofdstuk 7a Evaluatie Artikel 21a Evaluatie van de regeling Op grond van artikel 11a, van de wet is een bepaling toegevoegd over de evaluatie van de MGR. Het algemeen bestuur zal iedere periode van vier jaar een evaluatie uitvoeren van de regeling. Dit kan leiden tot aanpassingen. Deze kunnen opgenomen worden in het programmaplan voor het komende jaar en/of leiden tot een wijziging van de regeling die voorgelegd wordt aan raden voor zienswijze.
	Artikel 24 vervalt Artikel 25 Programmaplan Het algemeen bestuur stelt voor ieder jaar een programmaplan vast, waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven, met daarbij een overzicht van de benodigde financiële en personele middelen. Het programmaplan komt op een zelfde wijze tot stand als de begroting, zoals vermeld in artikel 27, eerste tot en met het vijfde lid van deze regeling. Bij het programmaplan van de modules speelt de inhoudelijke voorbereiding van de bestuurscommissies en adviescommissies een belangrijke rol.

	Hoofdstuk 9a Burgerparticipatie Artikel 26 burgerparticipatie De MGR is beleidsarm en kent uitvoeringstaken. In het participatieprotocol bepaalt het algemeen bestuur per module welke vorm van bestaande of nieuwe burgerparticipatie bij de MGR en/of de door de deelnemende gemeenten passend is om te benutten bij het opstellen van het programmaplan. Dit kan jaarlijks wisselen.
Artikel 27 begrotingsprocedure	Art. 27 begrotingsprocedure Het dagelijks bestuur stuurt haar programmaplan en begroting begin april naar de raden voor behandeling. De termijn voor het geven van een zienswijze is verlengd tot 12 weken. Het dagelijks bestuur zal haar reactie op de zienswijze naar de raden sturen, voordat het algemeen bestuur het programmaplan en de begroting vaststelt. Deze moet voor 15 september naar de provincie verzonden worden. Gezien het zomerreces blijven deze termijnen kort en is het voor alle partijen belangrijk zo mogelijk voor de zomer de zienswijze te ontvangen.
Art 31 toetreding tot regeling	Art. 31 toetreding tot regeling Het toetreden van een deelnemer tot de regeling is een wijziging van de regeling, waaraan in de gewijzigde WGR eisen worden gesteld.
Art 32 uittreding uit regeling	Art 32 uittreding regeling De gewijzigde WGR stelt strengere eisen aan de afspraken bij uittreding uit de regeling. Deze eisen zijn verwerkt in artikel 32 en 35, en zijn van overeenkomstige toepassing op de kosten van de basistaken. Daarmee creëren we een eenduidige bepaling voor de gevolgen van uittreding. Voor het bepalen van de uittreedsom zijn een aantal uitgangspunten gehanteerd. • Je moet als deelnemende gemeente relatief eenvoudig toe- en uit kunnen treden tot een submodule of samenwerkingsmodule op basis lokale keuzes zonder 'hop-gedrag'. Je bouwt immers gezamenlijk aan een effectieve regionale uitvoering van taken. Bovendien betreft het deels wettelijke taken.

	• Bij toetreding wordt gekeken of er aanloopkosten zijn, waaraan je moet bijdragen. Omdat bijv. overheadkosten niet direct toenemen, leidt toetreding meestal tot iets lagere kosten voor de reeds deelnemende gemeenten. • Bij uittreding zie je het omgekeerde. Dan worden de bijdragen van de deelnemende gemeenten hoger omdat vaste kosten gelijk blijven en het tijd en geld kost om variabele kosten te verminderen. Denk aan kosten van personeel, huisvesting/werkplek, ict systemen etc. Daarom wordt gezocht naar een passende periode waarop de uittredende gemeente de werkelijke meerkosten betaald als uittreedsom. Deze periode is in de regeling vastgesteld op maximaal 3 jaar. Daarbij moet er genoeg financiële prikkel zijn bij de MGR en de deelnemende gemeenten om de totale kosten zo spoedig mogelijk te verminderen, waardoor de uittredekosten voor de uittredende gemeente beperkt blijft. • Een uittreding kan na die maximale periode van drie jaar wel leiden tot hogere kosten van deelnemende gemeenten. • De wetswijziging vraagt om de vaststelling van deze uittredekosten concreet te maken. • Idem voor wat er gebeurt met het vermogen van de GR. De MGR kent geen ander vermogen dan beperkte bestemmingsreserves.
Art 35 beëindiging van deelname aan een samenwerkingsmodule Een overeenkomst is wederkerig dus er moet eerst overeenstemming zijn over de voorwaarden van beëindiging van een module voordat beëindiging plaats kan vinden. Het dagelijks bestuur en het betreffende college zullen het dus eens moeten worden. Daarbij is dit artikel en zijn de regels van het algemeen bestuur (derde en vierde lid) weliswaar van toepassing, maar het gaat om de concrete invulling van de voorwaarden (bijv. wat is toerekenbaar, wat is het definitieve bedrag; wat wordt in natura overgenomen e.d.) en overeenstemming van de gevolgen daarvan. Ten behoeve van de samenwerkingsmodules worden door het openbaar lichaam de MGR meerjarige contracten aangegaan (bijvoorbeeld een huurcontract of arbeidscontracten). De	Art 35 beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule Als gevolg van de gewijzigde WGR is een bepaling opgenomen over de vereffening van het vermogen behorende bij de samenwerkingsmodule. Daarom is een termijn van maximaal 3 jaar opgenomen van de meest recent vastgestelde begroting en wordt verwezen naar de kostenverdeelsleutel. Uittreding bij de module WgSW betekent dat de loonkosten van SW-medewerkers voor de uittredende gemeenten niet langer door de MGR worden doorbelast wanneer de SW-medewerkers niet langer in dienst zijn van de MGR. Overige kosten van deze module worden wel meegenomen in de uittreedsom. Een overeenkomst is wederkerig dus er moet eerst overeenstemming zijn over de voorwaarden van beëindiging van een module voordat beëindiging

verplichtingen uit deze contracten lopen soms door tot na beëindiging van deelname van een gemeente aan een samenwerkings- of submodule. Het is daarom onwenselijk dat gemeenten, ondanks de opzegtermijn als bedoeld in artikelen 5 in de BIJLAGE 1 t/m 5 bij het beëindigen van een samenwerkingsmodule (waarin een gemeente nog betaalt voor deelname en aansprakelijk blijft), zonder verdergaande consequenties uit die module kunnen stappen	plaats kan vinden. Het dagelijks bestuur en het betreffende college zullen het dus eens moeten worden. Daarbij is dit artikel en zijn de regels van het algemeen bestuur (derde en vierde lid) weliswaar van toepassing, maar het gaat om de concrete invulling van de voorwaarden (bijv. wat is toerekenbaar, wat is het definitieve bedrag; wat wordt in natura overgenomen e.d.) en overeenstemming van de gevolgen daarvan. Ten behoeve van de samenwerkingsmodules worden door het openbaar lichaam de MGR meerjarige contracten aangegaan (bijvoorbeeld een huurcontract of arbeidscontracten). De verplichtingen uit deze contracten lopen soms door tot na beëindiging van deelname van een gemeente aan een samenwerkings- of submodule. Het is daarom onwenselijk dat gemeenten, ondanks de opzegtermijn als bedoeld in artikelen 5 in de BIJLAGE 1 t/m 6 bij het beëindigen van een samenwerkingsmodule (waarin een gemeente nog betaalt voor deelname en aansprakelijk blijft), zonder verdergaande consequenties uit die module kunnen stappen
Art 36 wijziging van de regeling	Art. 36 wijziging van de regeling
	Voorafgaand aan het toestemming verlenen door de raden moet, conform de gewijzigde WGR, het ontwerp van de wijziging voor zienswijze worden aangeboden aan de raden.
Art 37 liquidatie van de regeling	Art. 37 liquidatie van de regeling
	Het opheffen van de regeling is een wijziging conform artikel 36, en als zodanig benoemd
Bijlage 1 artikel 3 en 5	Artikel 3 en 5
De bestuurscommissie geeft via het uitvoeringsprogramma en begroting van de samenwerkingsmodule een advies aan het algemeen bestuur om een besluit te nemen over welke taken voor welke submodules worden uitgevoerd.	De bestuurscommissie geeft via het programmaplan en begroting van de samenwerkingsmodule een advies aan het algemeen bestuur om een besluit te nemen over welke taken voor welke submodules worden uitgevoerd.
Bijlage 3 Samenwerkingsmodule WSP	Bijlage 3 Samenwerkingsmodule WSP
	In 2024 is het Steunpunt SROI als submodule toegevoegd aan de samenwerkingsmodule.
	Bijlage 6 samenwerkingsmodule faciliteren overige regionale taken sociaal domein
	Gemeenten willen de facilitering van de regionale beleidsondersteuning en regionale projecten binnen het sociaal domein gezamenlijk onder kunnen brengen bij de MGR. Dit zal per programma bepaald worden. Voor deze mogelijkheid is een aparte bijlage opgesteld, waarin deze opties en

	werkwijze zijn weergegeven. De MGR is een uitvoeringsorganisatie en beleidsarm en blijft dat ook. Regionaal wordt er door de deelnemende gemeenten beleid gemaakt onder verantwoordelijkheid van het Regionaal Portefeuille Overleg. Besluiten hierover nemen de colleges en/of de door de colleges gemandateerde wethouders. Op verzoek van het Regionaal Portefeuille Overleg Zorg, Onderwijs en/of Participatie kan aan de MGR verzocht worden faciliterende taken uit te voeren. Deze betreffen het faciliteren van het regionale bestuurlijk overleg, het faciliteren van regionale beleidsondersteuning en uitvoering van regionale projecten. Voor het uitvoeren van deze taken worden dienstverleningsovereenkomsten gesloten tussen de MGR en de deelnemende gemeenten aan dat RPO en/of die betreffende beleidsonderdelen en/of regionale projecten. Er kan in verband met bovenregionale taken belang zijn om het faciliteren van dit regionale overleg te verbreden naar boven regionale partijen, bijv. met betrekking tot jeugdzorg. Die mogelijkheid wordt hiervoor in deze regeling geboden. Deze module biedt ook mogelijkheden om gezamenlijk de wettelijke taken uit te voeren in het kader van het wetsvoorstel de "wet verbetering beschikbaarheid zorg voor jeugdigen". Daarbij wordt gesproken over het met andere jeugdregio's in een op overeenstemming gericht overleg te zorgen voor bovenregionale afstemming en de organisatie en financiering van de regionale expertteams.
--	--



Bijlage 12 integraal gewijzigde regeling

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

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

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

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

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

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

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

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

BESLUITEN:

aan te gaan de volgende

MODULAIRE GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING SOCIAAL DOMEIN CENTRAAL GELDERLAND

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

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



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

Artikel 2 Openbaar lichaam

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

Artikel 3 Bestuursorganen

Het samenwerkingsverband kent de volgende bestuursorganen:

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

HOOFDSTUK 2 BELANGEN, TAKEN EN BEVOEGDHEDEN

Artikel 4 Belangen

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

Artikel 5 Modulair karakter van het samenwerkingsverband

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

Artikel 6 Taken samenwerkingsverband en samenwerkingsmodules

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

Artikel 7 Bevoegdheden

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

Artikel 8 Beperking privaatrechtelijke bevoegdheden

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

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

HOOFDSTUK 3 HET ALGEMEEN BESTUUR

Artikel 9 Taken en bevoegdheden

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

Artikel 10 Samenstelling en zittingsduur

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

Artikel 11 Werkwijze en vergaderorde

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

Tot 20.000	=	1 stem
20.000 - 50.000	=	2 stemmen

50.000 -100.000 = 3 stemmen

100.000 - = 4 stemmen

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

HOOFDSTUK 4 HET DAGELIJKS BESTUUR

Artikel 12 Taken en bevoegdheden

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

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

Artikel 13 Samenstelling en zittingsduur

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

Artikel 14 Werkwijze en vergaderorde

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

HOOFDSTUK 5 DE VOORZITTER

Artikel 15 Taken en bevoegdheden

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

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

HOOFDSTUK 6 DE COMMISSIES

Artikel 16 Adviescommissies

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

Artikel 17 Bestuurscommissies

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

HOOFDSTUK 7 INLICHTINGEN, VERANTWOORDING EN ONTSLAG

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 7a EVALUATIE

Artikel 21a Evaluatie van de regeling

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

HOOFDSTUK 8 HET PERSONEEL

Artikel 22 Personeel

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

Artikel 23 Directie

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

HOOFDSTUK 9 HET PROGRAMMAPLAN

Artikel 24: vervallen

Artikel 25 Programmaplan

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

Hoofdstuk 9a Burgerparticipatie

Artikel 26 Burgerparticipatie

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

HOOFDSTUK 10 FINANCIËLE BEPALINGEN

Artikel 27 Begrotingsprocedure

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

Artikel 28 Bijdragen van de gemeenten

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

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

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

Artikel 29 Jaarrekening

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

HOOFDSTUK 11 HET ARCHIEF

Artikel 30 Zorg voor archiefbescheiden

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

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

HOOFDSTUK 12 TOETREDING, UITTREDING, WIJZIGING EN OPHEFFING

Artikel 31 Toetreding tot de regeling

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

Artikel 32 Uittreding uit de regeling

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

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

Artikel 33 Aansprakelijkheid

Het samenwerkingsverband verzekert zich tegen:

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

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

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

Artikel 35 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule

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

vaststellingsovereenkomst worden vastgelegd. Dit besluit behoeft tweederde van de uitgebrachte stemmen.

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

Artikel 36 Wijziging van de regeling

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

Artikel 37 Opheffing en liquidatie van de regeling

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



HOOFDSTUK 13 SLOTBEPALINGEN

Artikel 38 Duur van de regeling

De regeling wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 39 Inwerkingtreding

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

Artikel 40 verval

Artikel 41 Citeertitel

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

Artikel 42 Toezending aan Gedeputeerde Staten

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



Bijlagen:



BIJLAGE 1 Samenwerkingsmodule Inkoop Zorg

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze samenwerkingsmodule wordt verstaan onder:

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

Artikel 2 Belangen

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

Artikel 3 Samenwerkingsmodule Inkoop Zorg

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

Artikel 4 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule en submodule

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

Artikel 5 Keuze en taken Submodules Inkoop Zorg

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



Artikel 6 Financiële bijdragen

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

Artikel 7 Verkoop van diensten

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



BIJLAGE 2 Samenwerkingsmodule Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze samenwerkingsmodule wordt verstaan onder:

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

Artikel 2 Belangen

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

Artikel 3 Samenwerkingsmodule Regionaal Bureau Leerlingzaken

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

Artikel 4 Bevoegdheden

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

Artikel 5 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule

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

Artikel 6 Financiële Bijdragen

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

Artikel 7 Verkoop van diensten

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



BIJLAGE 3 Samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze samenwerkingsmodule wordt verstaan onder:

Samenwerkingsmodule: onderhavige samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt, hierna WSP.

Artikel 2 Belangen

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

Artikel 3 Doel en taken samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt

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

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

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

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



Artikel 4 Bevoegdheden

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

Artikel 5 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule en submodule

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

Artikel 6 Financiële bijdragen

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

Artikel 7 Verkoop van diensten

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



BIJLAGE 4 Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze samenwerkingsmodule wordt verstaan onder:

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

Artikel 2 Belangen

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

Artikel 3 Deelname aan de samenwerkingsmodule

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

Artikel 4 Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW

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



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

Artikel 5 Bevoegdheden

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

Artikel 6 Beëindiging deelname aan de samenwerkingsmodule

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

Artikel 7 Financiële bijdragen

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

Artikel 8 Verkoop van diensten

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



BIJLAGE 5: Samenwerkingsmodule Contractmanagement inburgeringstrajecten:

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze samenwerkingsmodule wordt verstaan onder:

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

Artikel 2 Belangen

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

Artikel 3 Doel en taken **samenwerkingsmodule contractmanagement inburgeringstrajecten**

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

De taken bestaan uit:

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

Artikel 4 Bevoegdheden

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

Artikel 5 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule

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

Artikel 6 Financiële bijdragen



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

Artikel 7 Verkoop van diensten

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



BIJLAGE 6 Samenwerkingsmodule facilitering overige regionale taken sociaal domein

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

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

Artikel 2 Belangen

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

Artikel 3 Taken samenwerkingsmodule en submodules

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

Artikel 4 Keuze en taken

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



Artikel 5 Financiële bijdragen

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

Artikel 6 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule

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

Artikel 7 Verkoop van diensten

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

Toelichting Regeling MGR

Toelichting

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

Algemeen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikelsgewijze toelichting MGR

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

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

Artikel 2 Openbaar lichaam

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

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

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

Artikel 3 Bestuursorganen

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

HOOFDSTUK 2 BELANGEN, TAKEN EN BEVOEGDHEDEN

Artikel 4 Belangen

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

Artikel 5 Modulair karakter

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

Artikelen 6 Taken samenwerkingsverband en samenwerkingsmodules

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

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

Artikel 7 Bevoegdheden

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

Artikel 8 Beperking privaatrechtelijke bevoegdheden

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

HOOFDSTUK 3 HET ALGEMEEN BESTUUR

Artikel 9 Taken en bevoegdheden

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

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

Artikel 10 Samenstelling en zittingsduur

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

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

Artikel 11 Werkwijze en vergaderorde

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

Arnhem	163.888
Doesburg	11.036

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 4 HET DAGELIJKS BESTUUR

Artikel 12 Taken en bevoegdheden

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

Artikel 13 Samenstelling en zittingsduur

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

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

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

Artikel 14 Werkwijze en vergaderorde

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

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

HOOFDSTUK 5 DE VOORZITTER

Artikel 15 Taken en bevoegdheden

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

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

HOOFDSTUK 6 DE COMMISSIES

Artikel 16 Adviescommissies

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

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

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

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

Artikel 17 Bestuurscommissies

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

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

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

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

HOOFDSTUK 7 INLICHTINGEN, VERANTWOORDING EN ONTSLAG

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hoofdstuk 7a Evaluatie

Artikel 21a Evaluatie van de regeling

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

HOOFDSTUK 8 HET PERSONEEL

Artikel 22 Personeel

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

Artikel 23 Directie

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

HOOFDSTUK 9 HET PROGRAMMAPLAN

Artikel 24 verval

Artikel 25 Programmaplan

Het algemeen bestuur stelt voor ieder jaar een programmaplan vast, waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven, met daarbij een overzicht van de benodigde financiële en personele middelen.

Het programmaplan komt op een zelfde wijze tot stand als de begroting, zoals vermeld in artikel 27, eerste tot en met het vijfde lid van deze regeling.

Bij het programmaplan van de modules speelt de inhoudelijke voorbereiding van de bestuurscommissies en adviescommissies een belangrijke rol.

Hoofdstuk 9a Burgerparticipatie

Artikel 26 burgerparticipatie

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

HOOFDSTUK 10 FINANCIËLE BEPALINGEN

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

Artikel 27 Begrotingsprocedure

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

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

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

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

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

Artikel 28 Bijdragen van de gemeenten

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

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

Artikel 29 Jaarrekening

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 11 HET ARCHIEF

Artikel 30 Archivering

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

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

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

HOOFDSTUK 12 TOETREDING, UITTREDING, WIJZIGING EN OPHEFFING REGELING

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

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

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

Artikel 31 Toetreding tot regeling

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

Het toetreden van een deelnemer tot de regeling is een wijziging van de regeling, waaraan in de gewijzigde WGR eisen worden gesteld.

Artikel 32 Uittreding uit regeling

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

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

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

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

Artikel 33 Aansprakelijkheid

Geen toelichting nodig.

Artikel 34 Deelname aan een bestaande samenwerkingsmodule

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

Artikel 35 Beëindigen van deelname aan een samenwerkingsmodule

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

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

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

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

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

Artikel 36 Wijziging van de regeling

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

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

Artikel 37 Liquidatie van de regeling

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 13 SLOTBEPALINGEN

Artikel 38 Duur van de regeling

De regeling wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 39 Inwerkingtreding

Geen toelichting nodig.

Artikel 40 **vervallen**

Artikel 41 Citeertitel

Geen toelichting nodig

Artikel 42 Toezending aan Gedeputeerde staten

Dit volgt uit artikel 26 van de wet.

BIJLAGE 1 Samenwerkingsmodule Inkoop Zorg

Artikel 3 en 5 Samenwerkingsmodule Inkoop Zorg en submodules Inkoop Zorg

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

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

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

Artikel 6 Financiële bijdragen

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

Artikel 7 Verkoop van diensten

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

BIJLAGE 2 Samenwerkingsmodule Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)

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

BIJLAGE 3 Samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt

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

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

BIJLAGE 4 Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW

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

BIJLAGE 5 Samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten.

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

BIJLAGE 6: Samenwerkingsmodule faciliteren overige regionale taken sociaal domein

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

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

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

Op verzoek van het Regionaal Portefeuille Overleg Zorg, Onderwijs en/of Participatie kan aan de MGR verzocht worden faciliterende taken uit te voeren. Deze betreffen het faciliteren van het regionale bestuurlijk overleg, het faciliteren van regionale beleidsondersteuning en uitvoering van regionale projecten.

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

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

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

TOT SLOT

Klachtrecht

De MGR heeft een Klachtenregeling. Deze is in te zien via de [website](#). Inwoners en andere betrokkenen wordt daarmee duidelijkheid geboden hoe het bestuursorgaan omgaat met klachten

en er wordt verwezen naar de mogelijkheid om, bij ontevredenheid over de afhandeling, de klacht voor te leggen aan de Ombudsman.

Bezwaar & beroep

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

Geschillenregeling

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

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



Terugkoppeling gesprek voorzitters bestuurscommissies 12 januari 2023:

Verzoek voorzitters bestuurscommissies Zorg, Onderwijs en Participatie en Algemeen Bestuur MGR op 8 december 2022: *Onderzoek of de MGR een faciliterende rol kan vervullen voor regionale beleidsondersteuning in het sociaal domein, waaronder de rol van regiosecretarissen en uitvoering van regionale projecten.*

Aanleiding

Bij de start van de MGR is nadrukkelijk geregeld dat de regiosecretarissen van de drie programma's Zorg, Onderwijs en Participatie niet bij de MGR in dienst komen. De MGR is beleidsarm en de regiosecretarissen hebben een belangrijk rol voor het Regionaal Portefeuille Overleg, naast hun rol voor de bestuurscommissies. Momenteel zijn de regiosecretaris Zorg en de regiosecretaresse in dienst bij 1Stroom en zijn de regiosecretaris Onderwijs en Participatie in dienst bij de gemeente Arnhem. De regiosecretaris Participatie is onderdeel van het netwerkteam.

De voorzitters van de bestuurscommissies constateren vraagstukken bij:

- Vervanging van regiosecretarissen en continuïteit bij de regionale beleidsondersteuning;
- Opdrachtgeverschap en aansturing van de regionale beleidsondersteuning;
- Transparantie van de financiering van de regionale beleidsondersteuning.

Bestuurders zouden graag het werkgeverschap voor regionale medewerkers willen borgen. Er moet een duidelijke structuur komen voor opdrachtgeverschap en aansturing vanuit het betreffende RPO en RAO. Daarnaast is behoefte aan transparantie van de financiering van deze regionale beleidsondersteuning. Deze vraagstukken spelen bij het programma Zorg voor de rol van regiosecretaris, regiosecretaresse, regionale beleidsmedewerkers en eventuele regionale projecten. Voor de programma's Onderwijs en Participatie lijkt het met name te gaan voor de rol van regiosecretaris.

Verzoek aan de MGR

- Kan de MGR het faciliteren van de regionale beleidsondersteuning en inclusief het werkgeverschap en financiële administratie uitvoeren?
- Welke randvoorwaarden in het opdrachtgeverschap zijn daar voor nodig?

Eerste reactie MGR

De MGR zou **het faciliteren van regionale beleidsondersteuning** voor de RPO's Zorg, Onderwijs en Participatie als overige taak in haar regeling kunnen opnemen. Dit vraagt om wijziging van de regeling. De MGR kan de reeds door het RPO vastgestelde begrotingen en de daarbij horende financiering door de deelnemende gemeenten overnemen (budgetneutraal voor gemeenten). Wanneer er meer behoefte is aan regionale beleidsondersteuning, vraagt dit om meer inzet van lokale medewerkers met een regionale opdracht en/of meer regionale middelen om deze capaciteit aan te trekken bij de MGR.

Randvoorwaarden

De ontwikkeling van regionaal beleid staat of valt bij:

- voldoende bestuurlijk en ambtelijk eigenaarschap;
- voldoende regionale beleids capaciteit/middelen voor de inhoud van het regionale beleid;
- de juiste ambtelijke routes en voldoende bestuurlijk mandaat voor besluitvorming.

Vragen voor de bestuurders binnen de RPO's:

- Herkennen jullie het vraagstuk en de wens voor jullie RPO?
- Wat zouden jullie willen borgen als het gaat om besluitvoorbereiding en besluitvorming in RPO's op het vlak van regionale beleidsontwikkeling. Denk daarbij aan mandaten van colleges en inhoudelijke aansturing van regionale capaciteit?
- Welke andere verwachtingen of wensen hebben jullie ten aanzien van het faciliteren van deze regionale beleidsondersteuning of regionale projecten?.

Vervolg:

- De voorzitters van het RPO en de BC Zorg bespreken de optie en vragen met de bestuurders Zorg in een ronde langs individuele bestuurders en/of in een regionaal overleg.
- De voorzitters van het RPO Onderwijs en Participatie bespreken de optie en vragen in hun bestuurscommissies.
- Hermien koppelt het vraagstuk terug aan de MT leden en de regiosecretaris Participatie en de regionale beleidsmedewerkers Zorg.
- De MGR bereid de inbedding in de regeling voor, zodat het Algemeen Bestuur hier eind maart een besluit op kan nemen. Na het besluitvormingsproces en twee rondes bij de gemeenteraden wordt de regionale facilitering mogelijk per 1 januari 2024.
- Bestuurders en de MGR koppelen aan elkaar nieuwe inzichten terug, zo mogelijk voor medio maart 2023, om de te lopen processen te stroomlijnen.
- Voor medio september 2023 laten de drie RPO's definitief weten of ze regionale ondersteuning en zo ja, welke ondersteuning ze vanaf 1-1-2024 bij de MGR willen onderbrengen.