**MGR sociaal domein Centraal Gelderland (MGR SDCG)**
Postbus 2100
6802 CC ARNHEM

Tel. (026) 7029 777

Raad van de gemeente Rozendaal
Postbus 9106
6880 HH VELP

| | | |
|---|---|---|
| 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 uitstroompercentage 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 ziektevervanging 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 brancheverenigingen 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. Deze verwachte ontwikkeling is nog niet verwerkt in de begroting 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/banenafspraak.
  Het WSP zal naast de werkgeversbenadering dichter bij 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**<br>**€ x 1000** | Realisatie 2022 | Primaire begroting 2023 | Gewijzigde Begroting 2023 | Begroting 2024 | *Verschil 2023* | *Verschil 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**<br>**€ x 1000** | Realisatie 2022 | Primaire begroting 2023 | Gewijzigde Begroting 2023 | Begroting 2024 | *Verschil 2023* | *Verschil 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 banenafspraak. 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 krapper wordende 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** | *Realisatie na afrekening* | *Gewijzigde Begroting* | *Verschil* |
|---|---|---|---|
| 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 | Verschil | Reeds gefactureerd | Te crediteren |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gemeente Rozendaal | 1. Inkoop Zorg | € 6.352 | | € 6.397 | € *44* | € *6.397* | € *44* |
| Gemeente Rozendaal | 2. Onderwijs | € 4.749 | | € 4.984 | € *234* | € *4.984* | € *235* |
| Gemeente Rozendaal | 3. WSP | € 6.956 | | € 7.035 | € *80* | € *7.036* | € *80* |
| Gemeente Rozendaal | 4. WgSW | € 56.360 | € 60 | € 57.181 | € *882* | € *57.112* | € *813* |
| Gemeente Rozendaal | 5. CMI | € 301 | | € 301 | € - | € *301* | € - |
| Gemeente Rozendaal | 6. Beheer | € 1.331 | | € 1.401 | € *70* | € *1.401* | € *70* |
| **Totaal gemeente** | | € 76.049 | € 60 | € 77.299 | € 1.310 | € 77.231 | € 1.242 |

**Bijlage Begrotingswijziging 2023 en Begroting 2024**

| ***Gemeentelijke bijdrage*** | ***Module*** | ***2023 Primaire begroting*** | ***2023 Prognose*** | *Verschil 2023* | ***2024 Begroting*** | *Verschil 2024* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Gemeente Rozendaal | 1. Inkoop Zorg | € 6.811 | € 8.801 | € *1.990* | € 8.086 | € *-715* |
| Gemeente Rozendaal | 2. Onderwijs | € 4.810 | € 6.745 | € *1.935* | € 7.530 | € *785* |
| Gemeente Rozendaal | 3. WSP | € 7.072 | € 7.722 | € *650* | € 8.873 | € *1.151* |
| Gemeente Rozendaal | 4. WgSW | € 55.105 | € 64.694 | € *9.589* | € 62.736 | € *-1.958* |
| Gemeente Rozendaal | 5. CMI | € 308 | € 328 | € 20 | € 340 | € *12* |
| Gemeente Rozendaal | 6. Beheer | € 1.753 | € 1.981 | € 228 | € 2.055 | € *74* |
| **Totaal gemeente** | | **€ 75.859** | **€ 90.271** | **€ 14.412** | **€ 89.620** | **€ -651** |