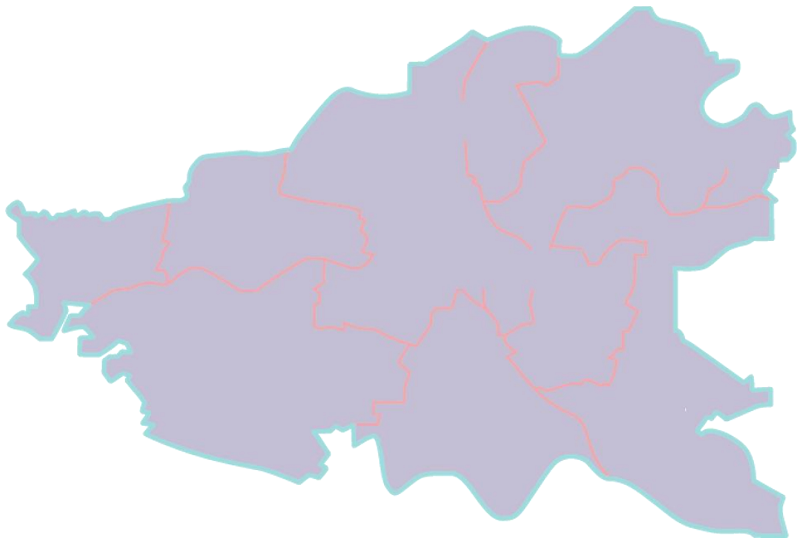
MEERJARENBEGROTING 2022 - 2025



- Primaire begroting 2022
- *Inclusief Uitvoeringsprogramma 2022*
- Meerjarenraming 2023 – 2025
- Begrotingswijziging 2021
- *Aanpassingen Uitvoeringsprogramma 2021*

Vastgesteld 24 juni 2021

Deelnemende gemeenten



2

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

Voorwoord

Het bestuur van de MGR is blij het uitvoeringsprogramma 2022 en de begroting 2021-2025 van de MGR sociaal domein centraal Gelderland (MGR SDCG) in deze vorm aan u voor te kunnen leggen. Door het uitvoeringsprogramma te integreren in het begrotingsdocument hopen we de leesbaarheid te vergroten. Hierdoor ontstaat een transparant overzicht met wat de MGR beoogt door de uitvoering van taken voor uw gemeente en welke inhoudelijke, bestuurlijke en financiële bijdrage uw gemeente hieraan levert.

De afgelopen jaren heeft de MGR laten zien dat ze dynamisch inspeelt op de veranderende omgeving. Het jaar 2020 heeft zich gekenmerkt door veranderingen door de Covid-19 pandemie. Ook in 2021 zien we deze veranderingen. Dit heeft effecten voor alle inwoners, scholieren, werkzoekenden, ondernemers, scholen en zorgaanbieders. In overleg met gemeenten is het afgelopen jaar de werkwijze zo nodig aangepast en zijn andere prioriteiten gesteld in het werk. Dat geldt deels ook voor 2021. Daarover informeren we u in dit document.

Hoe dit in 2022 zal zijn kunnen we nu nog onvoldoende inschatten. We geven hier aan wat we kunnen voorzien en wat we beogen te bereiken in 2022 en hoe we dat denken te bereiken.
We blijven de ontwikkelingen volgen en hierop inspelen en zullen zo nodig in 2021 en 2022 aanpassingen doorvoeren in overleg met gemeenten. Zolang we daarmee binnen de begroting blijven, zullen we u hierover in de bijeenkomsten met raadsleden en/of digitale nieuwsbrieven informeren.


Johannes Goossen
Voorzitter MGR

We hopen dat u dit herkent en u op deze wijze goed geïnformeerd bent en zien uw eventuele zienswijze graag tegemoet.

Johannes Goossen
Voorzitter MGR

MGR sociaal domein centraal Gelderland

De gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar werken samen in het sociaal domein binnen een modulaire gemeenschappelijke regeling.

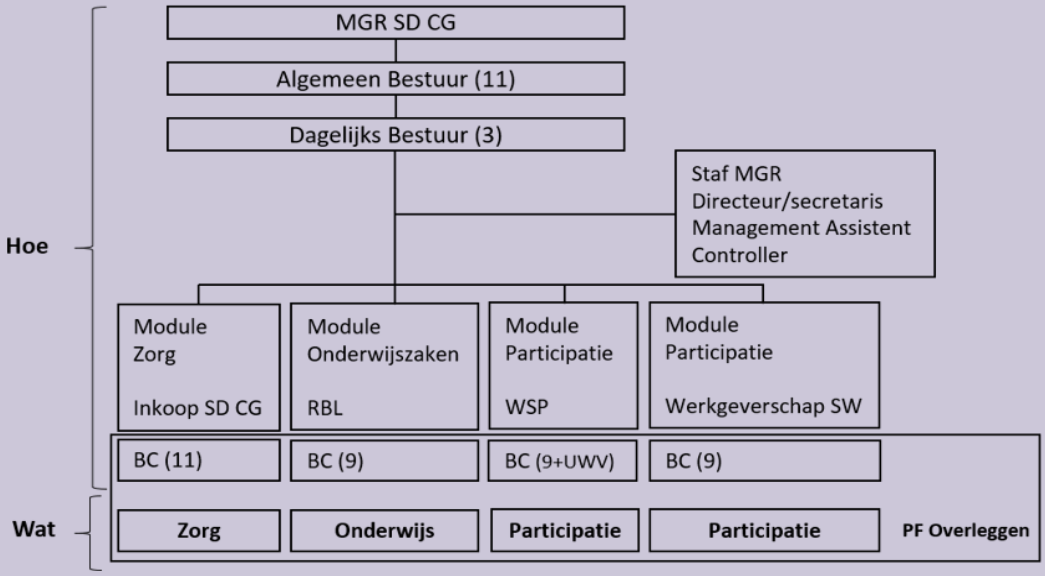
De MGR is in april 2017 gestart met de eerste module - de regionale inkoop van zorg. Vanaf 2018 zijn de modules Onderwijszaken en WSP* bij de MGR ondergebracht. Vanaf 1 januari 2019 is de module Werkgeverschap SW toegevoegd aan de MGR. Daarmee bestaat de MGR uit vier samenwerkingsmodules. De MGR maakt het mogelijk dat iedere gemeente zelf besluit aan welke modules en submodules wordt deelgenomen. Daarmee is de dienstverlening vanuit de MGR ondersteunend en faciliterend aan de uitvoering van het totale beleid in het sociaal domein.

Door op meer gebieden binnen het sociaal domein samen te werken is de toegevoegde waarde van de MGR richting gemeenten groter. De regie blijft liggen bij de opdrachtgevers; de gemeenten die samen opdrachtgever zijn en samenwerken in de betreffende module.

De MGR heeft één algemeen bestuur (AB), één dagelijks bestuur (DB) en één financiële cyclus. Het AB heeft de nadrukkelijke taak te zorgen voor samenwerking en afstemming tussen de MGR en de gemeenten en tussen de verschillende samenwerkingsmodules. Het DB heeft de taak de MGR te vertegenwoordigen ten aanzien van de taken die in de regeling zijn ondergebracht.

De governance van de MGR is erop gericht de bestuurlijke druk te beperken en de focus van de bestuurlijke aandacht zoveel mogelijk te richten op de kwaliteit en efficiency van de dienstverlening vanuit de modules. Per module kent de MGR een bestuurscommissie bestaande uit de portefeuillehouders van de deelnemende gemeenten. Zij adviseren het bestuur over de kaders, weergegeven in het (meerjarige) uitvoeringsplan en het (jaarlijkse) uitvoeringsprogramma en begroting en het jaarverslag van de betreffende module.

De governance van de MGR ziet er schematisch zo uit.



*Voor de samenwerkingsmodule WSP is het UWV een samenwerkingspartner. Er ligt een gemeenschappelijke opdracht vanuit de 9 participerende gemeenten en het UWV dat wordt uitgevoerd door een team van MGR en UWV medewerkers.

Inkoop sociaal domein
Centraal Gelderland

Module Inkoop sociaal domein Centraal Gelderland

Inkoop SDCG zorgt voor de inkoop en contractering van maatwerkvoorzieningen binnen de WMO en Jeugdzorg ten behoeve van de elf gemeenten in de regio. Naast de feitelijke inkoop is ook de monitoring van de contractering een belangrijke taak. Inkoop SDCG heeft daarnaast een taak als het gaat om kwaliteit en rechtmatigheid.

Het team van de module Inkoop regelt de inkoop, het contractmanagement en het contractbeheer van maatwerkvoorzieningen en specialistische zorg Jeugd, Wmo, beschermd wonen en activerend werk. De module Inkoop is van en voor de aangesloten gemeenten. Alle 11 gemeenten zijn bij de inkoop aangesloten en elke gemeente kan kiezen aan welke submodule wel en niet wordt deelgenomen. In nauw overleg met de gemeenten wordt bepaald wat de module Inkoop doet en op welke wijze zij de basistaken uitvoert. Lokaal wordt beleid gemaakt op het sociaal domein.

Meer informatie leest u op www.inkoopsdcg.nl

RBL
Midden-Gelre

Module Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre

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

Voor de gemeenten Arnhem, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar voert het RBL alle wettelijke taken uit. Voor het primair- en voortgezet onderwijs worden de leerplichttaken en kwalificatieplichttaken uit gemeentelijke bijdragen gefinancierd. De kwalificatieplichttaken op het mbo en RMC-taken worden bekostigd uit rijksmiddelen.

Taken
De wettelijke taken van het RBL zijn:
a. Toezien op de naleving van de leerplicht voor jeugdigen van 5 tot 16 jaar.
b. Toezien op de naleving van de kwalificatieplicht voor jeugdigen van 16 en 17 jaar.
c. Uitvoering geven aan de regionale meld-, en coördinatiefunctie* (RMC) voor jeugdigen van 18 tot 23 jaar.

Daarnaast participeert het RBL in het regionaal VSV programma: verzuim 18+ en Team Overstap. Binnen Team Overstap levert het RBL de coördinator, programmaleider en ambassadeur van de Sluitende Keten en is het RBL opdrachtnemer van het Schakelpunt onderwijs-werk.

Het RBL voert ook preventieve taken uit. Dit betreft de inzet bij beginnend verzuim en het geven van voorlichting en advies aan scholen en netwerkpartners. Ten slotte biedt het RBL loopbaanadvies aan jongeren tot 27 jaar in de gemeente Arnhem die een uitkering ontvangen en de scholingsplicht opgelegd hebben gekregen. Dit is een aparte opdracht van de gemeente Arnhem aan het RBL.

Meer informatie leest u op www.rblmidden-gelre.nl

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

Werkgevers Servicepunt Midden-Gelderland

Het Werkgeversservicepunt is een samenwerkingsverband tussen de MGR en UWV waarin medewerkers op integrale wijze uitvoering geven aan de opdracht van het WSP. Deze opdracht is vastgelegd in de DVO's (gemeenten/MGR) c.q. de samenwerkingsovereenkomst (UWV/MGR) en wordt jaarlijks geconcretiseerd in het uitvoeringsprogramma met de daarbij behorende prestatie-indicatoren.

WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is het publieke aanspreekpunt voor werkgevers met arbeidsmarkt- en personele vraagstukken. WSP adviseert werkgevers en faciliteert hen bij het passend maken van vacatures en/of taakpakketten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hiermee bereiken we dat steeds meer werkgevers in onze arbeidsmarktregio inclusief werken en dat ook uitstralen.

De focus ligt op:
- ondersteuning van werkgevers bij arbeidsgerelateerde vraagstukken met daarbij de nadruk op de (inclusieve) personeelsvraag;
- de opdracht van UWV en gemeenten om zoveel mogelijk werkgevers te helpen bij het invullen van hun vacatures;
- de opdracht van UWV en gemeenten om zoveel mogelijk mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) te plaatsen op betaald werk en daarmee
- het plaatsen van werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden uit de bestanden van gemeenten en UWV om daarmee uitstroom uit de uitkering te bevorderen c.q. schadelast te beperken.

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

Meer informatie leest u op www.wsp-mg.nl

Module Werkgeverschap SW (WgSW)

De module werkgeverschap SW is de module van de MGR die belast is met het formeel werkgeverschap voor de ruim 1900 SW-medewerkers. Negen gemeenten* nemen deel aan de module Werkgeverschap SW van de MGR SDCG. Daarvoor heeft de MGR een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Scalabor gesloten.

De taken:
- Werkgeversrol invullen conform afspraken vastgelegd in DVO gemeenten MGR module WgSW, waaronder salarisbetaling, HR en arbotaken t.b.v. de SW medewerkers.
- Monitoring van de afspraken die gemaakt zijn namens gemeenten met Scalabor
- Voorbereiding van en uitvoering geven aan besluitvorming van gemeenten over de uitvoering van de werkgeversrol.

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

Inhoudsopgave

Voorwoord 3
Inleiding 9
Leeswijzer 9
DEEL 1 HOOFDLIJNEN VAN BELEID 10
1 Bestuurlijke hoofdlijnen van beleid 10
1.1 Overkoepelende gezamenlijke uitganspunten 10
2 Ontwikkelingen in het financiële kader 11
2.1 De nominale ontwikkelingen 11
2.2 De gehanteerde uitgangspunten voor de begrotingsramingen 11
2.3 De impact van nieuw beleid 12
DEEL 2 DE BELEIDSBEGROTING 13
3 Het programmaplan 13
3.1 Uitvoeringsprogramma 2022 13
3.2 Het overzicht van de kosten van overhead 33
3.3 Het bedrag voor onvoorzien. 34
3.4 Het overzicht van de algemene dekkingsmiddelen 34
3.5 De beleidsindicatoren bestuur en organisatie 35
4 De paragrafen 36
4.1 Lokale heffingen 36
4.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing 36
4.3 Onderhoud Kapitaalgoederen 38
4.4 Financiering 38
4.5 Bedrijfsvoering 39
4.6 Verbonden partijen 39
4.7 Grondbeleid 39
DEEL 3 DE FINANCIËLE BEGROTING 40
5 Het overzicht van baten en lasten en de toelichting 40
5.1 Het overzicht baten en lasten 40
5.2 De toelichting op het overzicht van baten en lasten 41
5.3 De uiteenzetting van de financiële positie 43
5.4 Financiële gevolgen van het bestaande en nieuw beleid 43
5.5 De geprognotiseerde eindbalans 2021 en 2022 44
5.6 De ontwikkeling van het EMU saldo 44
5.7 Het overzicht van de geraamde baten en lasten per taakveld 45
DEEL 4 DE MEERJARENRAMING 46
6 De meerjarenraming 2023-2025 46
6.1 De geprognotiseerde balans 46

6.2 De uiteenzetting van de financiële positie 46
6.3 De baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid 46
BIJLAGE BIJDRAGEN PER GEMEENTE 49

Inleiding

In de begroting wordt uiteengezet wat de doelstelling is van de MGR en op welke wijze deze doelstellingen in 2022 in de vier modules van de MGR worden gerealiseerd gevolgd door de totale begroting van de betreffende module. U vindt ook enkele accentverschillen of wijzigingen in de werkwijze in het uitvoeringsprogramma 2021.

Dit vormt de basis voor de totale begroting van de MGR, zoals terug te vinden is in deel 2 van dit document. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen de kosten van de programma's die door de modules worden uitgevoerd en de overhead kosten en overige kosten.
In de begroting is ook een wijziging van de begroting 2021 opgenomen. Deze wijziging leidt tot een verlaging van de bijdrage van de gemeenten.

Het uitvoeringsprogramma is gebaseerd op het uitvoeringsplan 2020-2023. Hiermee is een meerjarige basis geformuleerd voor de doelen en werkzaamheden van de MGR. Daarnaast wordt aangesloten bij de meerjarenafspraken zoals beschreven in de dienstverleningsovereenkomsten met de gemeenten. De begroting is opgesteld conform de richtlijnen van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV). In deze financiële planning zijn drie onderdelen samengevoegd: de gewijzigde begroting 2021, de primaire begroting 2022 en de meerjarenraming 2023-2025.

Vanaf dit jaar voegen we het uitvoeringsprogramma en de begroting samen in een document omdat ze samenhangen en gelijktijdig naar de raden gaan voor zienswijze. We nemen ook de wijzigingen op die we in 2021 willen doorvoeren in het uitvoeringsprogramma 2021 en in de gewijzigde begroting. Dit voegen we ook toe in dit document omdat de toelichting op de wijzigingen voor 2021 en de toelichting op de begrotingsperiode 2022-2025 vrijwel identiek zijn.

Leeswijzer

Deel 1 zijn de algemene uitgangspunten van het beleid en van de vier modules van de MGR voor 2022. Deel 2 is de beleidsbegroting met de focus op het uitvoeringsprogramma van de vier modules en de beheerorganisatie. Daarbij worden ook wat accenten of wijzigingen genoemd die in 2021 doorgevoerd wordt. Ook is er een overzicht van de overheadkosten. In de bijlage staat de verdeling van de bijdragen van de deelnemende gemeenten over de modules en de MGR beheerorganisatie.

In de kaderbrief horend bij dit uitvoeringsprogramma en begroting vindt u een samenvatting van de beoogde resultaten, activiteiten en benodigde financiële en personele middelen.
Het vaststellen van het gewijzigde uitvoeringsprogramma 2021, het uitvoeringsprogramma 2022, de gewijzigde begroting 2021 en de meerjarenbegroting 2022-2025 gebeurt op basis van aparte besluiten.

DEEL 1 HOOFDLIJNEN VAN BELEID

1 Bestuurlijke hoofdlijnen van beleid

1.1 Overkoepelende gezamenlijke uitganspunten

De MGR is een regionaal samenwerkingsverband in het sociaal domein. Door meerdere modules onder de MGR te brengen willen gemeenten een samenhangende en integrale aanpak realiseren waardoor kruisbestuiving ontstaat.

Deze uitgangspunten, doelstelling en manier van werken sluit aan bij de missie en visie van de MGR zoals hieronder verwoord.

'Wij staan voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein'

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.

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.

Dit vinden wij belangrijke waarden in onze bedrijfscultuur

Professionaliteit – Dynamisch - Toewijding

Hierin blinken wij uit

Betrokken – Signalerend – Verbindend – Dienstverlenend – Transparant - Daadkracht

Wijziging uitvoeringsprogramma en begroting 2021

De voornaamste aanleiding voor wijziging van het uitvoeringsprogramma 2021 is dat er accenten worden verlegd in verband met Covid-19 en/of aanpassingen die worden doorgevoerd in de werkwijze omdat gemeenten andere prioriteiten stellen met betrekking tot de uitvoering door de module.
We zien allerlei signalen in de samenleving die in de loop van 2021 om extra inzet van de MGR kunnen vragen. Daarvoor kunnen we nu echter nog geen reële inschatting maken. Als het nodig is lopende het jaar aanpassingen te doen, omdat er bijvoorbeeld meer beroep wordt gedaan op de inzet van het RBL voor jeugdigen die in de afgelopen periode in de knel zijn gekomen of extra inzet gevraagd wordt van het WSP in het kader van ontwikkelingen in de arbeidsmarkt of meer taken regionaal worden belegd bij inkoop, wordt met bestuurders bepaald hoe hiermee wordt omgegaan en wat dit eventueel voor budgettaire gevolgen zal hebben.

Bij het WSP is geconstateerd dat het beter is eind van het jaar de prestatie-indicatoren en taakstelling te bepalen voor het volgende jaar, afgestemd op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Dit leidt tot een concretisering van het uitvoeringsprogramma 2021. We vinden het belangrijk om de raden hierover in deze fase te informeren.

De volgende structurele (externe) factoren zijn de aanleiding voor de begrotingswijziging 2021:

- Nieuw beleid: toetreding gemeente Lingewaard tot de submodule leerplicht.
- Structureel lagere lasten voor SW dienstverbanden en aangepaste bijdrage per gemeente op basis van aantal arbeidsjaren per 31/10/2020

2 Ontwikkelingen in het financiële kader

2.1 De nominale ontwikkelingen

De MGR kenmerkt zich in 2022 door een organisatie met een vast MT, vaste medewerkers en beperkte omvang van inhuur.

De bedrijfsvoering staat en de financiële huishouding is in control. Ontwikkelingen op het terrein van informatiebeveiliging, zoals de invoering van de BIO voor gemeenten en archiefwerkzaamheden voor de modules worden ondersteund. Dit leidt tot meer taken voor de MGR die in 2021 zijn opgepakt en waarvan de kosten verwerkt zijn in deze meerjarenbegroting.

De module Onderwijszaken had voor 2021 een bezuinigingsopdracht opgelegd gekregen die in de begroting 2021 is verwerkt en doorwerkt in de meerjarenbegroting. Bij de gewijzigde begroting is deze 0-lijn gehandhaafd.

2.2 De gehanteerde uitgangspunten voor de begrotingsramingen

Tijdens de vergadering van het Algemeen Bestuur d.d. 10 december 2020 zijn de kaders voor de begrotingswijziging 2021 en begroting 2022 vastgesteld. De begroting 2022 wordt berekend op basis van de prognose 2021 en de onderstaande kaders voor bestaand beleid:

1) Op basis van septembercirculaire 2020 zijn de volgende indexeringen van toepassing voor de komende jaren:

	2021	**2022**	**2023-2025**
Loonvoet (CAO + inschaling)	3,25%	1,5%	geen
Index Materieel Overheidsconsumptie	1.5%	1,5%	geen

   Voor 2023 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 loonkostenstijging voor 2021 wijkt af van de september-circulaire omdat de impact van pensioenkostenstijging in januari 2020 reeds bekend is. De CAO stijgingen voor 2021 nog niet bekend. Hier bij is uitgegaan van gemiddeld 1% stijging ten opzicht van het loonniveau van januari 2021 (Daarin zijn de verhogingen van juli en oktober 2020 reeds verwerkt; beide 1%). Voor de CAO SW is gerekend met 1% stijging vanaf juli (ten opzicht van loonniveau januari 2021).
   - Aanpassingen van de integrale mobiliteitsregeling vanaf 2021 omdat een vaste vergoeding fiscaal niet langer is toegestaan.
3) Het verwachte uitstroompercentage SW op basis van pensionering, langdurige ziekte, ondergrens etc. is 6% in 2021 en 5% in 2022 en 6% voor de jaren 2023-2025.
4) Nieuwe contracten voor externe dienstverlening, zoals huurcontracten WSP & RBL, P&O, F&A en ICT.

2.3 De impact van nieuw beleid

Lasten en baten **Euro x 1.000**	*Realisatie 2020*	*Primaire Begroting 2021*	*Gewijzigde begroting 2021*	*Begroting 2022*	*Verschil 2021*	*Verschil 2022*
Lasten per module						
Inkoop	1.436	1.571	**1.571**	**1.595**	*0*	*24*
Onderwijs	2.606	2.717	**2.845**	**2.862**	*128*	*17*
WSP	1.707	1.623	**1.834**	**1.629**	*211*	*-205*
WgSW	60.789	57.728	**56.036**	**54.170**	*-1.692*	*-1.866*
Beheer	307	378	**378**	**384**	*0*	*6*
Lasten (incl. overhead)	**66.845**	**64.017**	**62.664**	**60.640**	*-1.353*	*-2.030*
Baten						
Gemeentelijke bijdrage	59.931	61.261	**59.409**	**57.682**	*-1.852*	*-1.727*
Buitengemeenten (SW)	1.493	1.414	**1.445**	**1.416**	*31*	*-29*
Regionale bijdrage (RMC	1.078	1.086	**1.086**	**1.102**	*0*	*16*
Overige baten	4.410	244	**676**	**402**	*432*	*-274*
Baten	**66.913**	**64.004**	**62.615**	**60.602**	*-1.389*	*-2.013*
Resultaat	**68**	**-13**	**-49**	**-39**	**-36**	**11**
Onttrekking aan reserve	63	13	**49**	**39**		
Dotatie aan reserve	-131					
Eindresultaat	**0**	**0**	**0**	**0**		

Nieuw beleid 2021

De deelname van de gemeente Lingewaard aan de *submodule leerplicht* tot extra bijdrage van gemeente Lingewaard (€ 146.000) en genereert daardoor een synergie-effect van € 48.000 voor de andere deelnemende gemeenten.

Overige ontwikkelingen 2021:

1. De *module Onderwijs* heeft extra incidentele baten van € 31.000 (als dekking voor incidentele kosten voor extra opdrachten).
2. De *module WSP* voert extra activiteiten uit voor het regionale programma: deze zijn als incidentele lasten en baten (€ 211.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2021.
3. Bij de *module WgSW* zijn de kosten structureel lager door lagere loonsom per medewerker dan eerder begroot en extra uitstroom (6% in plaats van 5%).

Nieuw Beleid 2022

In de begroting van 2022 zijn er geen effecten van nieuw beleid meegenomen (en vervallen incidentele opdrachten WSP en Onderwijs).

DEEL 2 DE BELEIDSBEGROTING

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

3 Het programmaplan

Het programmaplan bestaat voornamelijk uit een overzicht van de te realiseren programma's (Uitvoeringsprogramma) en een overzicht van de kosten van de overhead. Voor de MGR komt een programma overeen met de activiteiten van een module.
Ook de baten en lasten per specifiek programma zoals de directe personeels- en uitvoeringskosten van de module worden toegelicht in het uitvoeringsprogramma per module.
De overhead kosten per module en de algemene overhead (beheer) worden toelicht in de paragraaf 3.2: Het overzicht van de kosten van de overhead.

3.1 Uitvoeringsprogramma 2022

Het uitvoeringsprogramma wordt per module toegelicht. Dit uitvoeringsprogramma is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

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?

3.1.1 Module Inkoop zorg

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

Landelijk zijn er veel discussies die betrekking hebben op het sociaal domein. Voorbeelden zijn de ontwikkeling van de kosten van jeugdzorg, de wachtlijsten, rechtmatigheid en fraude en de gevolgen van de corona-pandemie.
Inkoop anticipeert hierop door deze onderwerpen mee te nemen in de contractmonitoring met aanbieders, de periodieke rapportages en bv inkoopjournaals die maandelijks naar de gemeenten verstuurd worden. Daarnaast speelt inkoop SDCG een rol bij het regionaal oppakken van onderwerpen die betrekking hebben op het sociaal domein door te faciliteren en inkoop- en contractinhoudelijke input te leveren. Ook houdt inkoop SDCG (landelijke) ontwikkelingen op het gebied van zorg- en zorginkoop bij en kan van daar uit gemeenten adviseren.

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

Het doel is en blijft kwalitatief goede en passende zorg aan inwoners die dat nodig hebben. Aanbieders die een contract hebben zijn getoetst op de inkoopvoorwaarden. De inkoopvoorwaarden richten zich op wat de regio beschikbaar wil hebben aan zorg voor haar inwoners en onder welke voorwaarden. Daarnaast zijn de inkoopvoorwaarden gericht op integriteit, kwaliteit, rechtmatigheid en zorgcontinuïteit van de aanbieders. De voorwaarden staan beschreven in de inkoopdocumenten die te raadplegen zijn op de website van inkoop SDCG.

De regionale uitvoering leidt tot grotere inkoopkracht, gezamenlijke focus op de kwaliteit en rechtmatigheid van de zorg en keuzevrijheid voor inwoners. Daarbij treedt efficiencywinst op door minder administratieve lasten voor aanbieders en gemeenten. Door op deze manier samen te werken wordt er gezamenlijk ontwikkeld en geleerd. Het doel is uiteindelijk tot betere passende en doelmatige zorg te komen.

Kengetallen

- Jaarlijks wordt bij 30% van de zorgaanbieders WMO een Quick scan kwaliteit uitgevoerd.
- Er zijn drie trimesterrapportages opgeleverd waarin opgenomen is informatie over wachtlijsten in de jeugdzorg, resultaten van de SROI verplichting, Outcome-gegevens, analyses op basis van data uit ZorgLokaal, trends en ontwikkelingen vanuit de trimestergesprekken.
- Maandelijks wordt een bestuurlijk inkoopjournaal uitgegeven en een inkoopjournaal voor lokale teams en backoffices.
- Jaarrekeningen van 2020 worden in de regionale monitor opgenomen en getoetst op signalen op het gebied van rechtmatigheid en zorg continuïteit.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

Accentverschuiving uitvoeringsprogramma 2021

In 2021 zal de nadruk liggen op de contract*monitoring*.
In 2021 gaan we gezien de ervaringen met de inkoop in 2020 en wensen van gemeenten een aantal accenten leggen in onze werkwijze:

- Vanaf de contractering van 2020 wordt het *contractmanagement* anders ingericht. Nadruk wordt gelegd op het nakomen van contractafspraken en het toetsen op kwaliteit en het toetsen op aspecten van rechtmatigheid. Voorbeelden zijn de Quick scans WMO kwaliteit en de jaarrekeningenanalyse.
- Op aangeven van de gemeenten zal inkoop SDCG meer inzetten op *communicatie*. Dit gaat over communicatie met gemeenten zoals:
  1. een inkoopjournaal voor backoffices en lokale teams
  2. informatie over ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit en rechtmatigheid op de website.
  3. Het aanpassen van de trimesterrapportages op basis van bestuurlijke wensen.

  Daarnaast zal ook geïnvesteerd worden in de communicatie via de website en social media.
- Stappen zullen gezet worden om de te komen tot bruikbare *data* en de analyses daarvan die onder andere gebruikt zullen worden in de trimestergesprekken en voor de trimesterrapportages.
- Inkoop SDCG verkent met de gemeenten welke *bedrijfsvoerende taken* die in de contractering zijn opgenomen regionaal kunnen worden belegd in plaats van lokaal. Een voorbeeld daarvan is het opvragen van de jaarlijkse productieverantwoordingen en accountantsverklaringen van zorgaanbieders. Doel is om te komen tot minder administratieve lasten voor gemeenten en aanbieders.
- Inkoop SDCG ondersteunt regionale of lokale contracteringsinitiatieven al dan niet in pilotvorm.

In 2021 zal duidelijk worden wat er nodig is om de taken ten behoeve van contractmanagement, data-analyses, bedrijfsvoering en communicatie op te pakken en wat dat betekent voor de begroting 2022. Wanneer gemeenten ervoor kiezen om (een deel van) deze taken in 2022 structureel te borgen moet de begroting daarop aangepast worden.
Daarnaast wil inkoop SDCG signalen afgeven over twee onderwerpen:

- Omdat inkoop SDCG en de gemeenten strikter omgaan met de contractering en contractvoorwaarden is de kans dat inkoop SDCG gedagvaard wordt ook groter. In 2020 hebben we dit in de resultaten 2020 onder kunnen brengen. Voor 2021 gaat inkoop SDCG er van uit dat de daarmee samenhangende kosten aan de gemeenten kunnen worden doorbelast wanneer de bestemmingsreserve daarvoor onvoldoende ruimte biedt.
- Sinds juni 2020 is een relatiemanager afwezig door ziekte. Gezien de druk op de werkzaamheden heeft Inkoop SDCG het voornemen vervanging in te zetten en gaat daarvoor de bestemmingsreserve inzetten.

Reguliere werkzaamheden in 2022

In 2022 zal ook de nadruk liggen op de contractmonitoring. Voor Beschermd Wonen zal een nieuwe contractering worden uitgezet. Daarnaast kunnen ook lokale en andere contracteringswensen volgen.

Nieuw beleid

In overleg met gemeenten wordt op grond van ervaringen in 2021 *voor wat betreft contractmonitoring, data-analyses, communicatie en bedrijfsvoerende taken van de gemeenten* bepaald of en zo ja welke taken de module inkoop in 2022 regionaal gaat oppakken. Een van de redenen hiervoor is dat deze bedrijfsvoerende en monitoringstaken tot een efficiëntie slag voor gemeenten en aanbieders kan leiden. Op basis van de analyse in 2021 en wensen van gemeenten wordt bepaald wat dit betekent voor de begroting 2022. Daarmee is in deze begroting geen rekening gehouden.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2022

De totale formatie bestaat uit 12,8 fte, te weten 10,8 fte binnen het programma en 2,0 fte overhead.

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten Programma Inkoop	Realisatie 2020	Primaire begroting 2021	Gewijzigde begroting 2021	Primaire begroting 2022	*Verschil 2021*	*Verschil 2022-2021*
Euro x 1.000						
Personeelskosten	945	977	**973**	**993**	*-4*	*20*
Uitvoeringskosten	167	284	**276**	**280**	*-8*	*4*
Programmalasten	**1.112**	**1.261**	**1.249**	**1.273**	*-12*	*24*
Deelnemende gemeenten	1.485	1.571	**1.571**	**1.595**	-	*24*
Overige baten	0,2	-	**-**	**-**	-	-
Baten	**1.486**	**1.571**	**1.571**	**1.595**	-	*24*
Saldo	**374**	**310**	**322**	**321**	*12*	*-0*
Onttrekking aan reserve						
Dotatie aan reserve	-50					
Resultaat Programma Inkoop	**324**	**310**	**322**	**321**	*12*	*-0*
Overheadlasten	*324*	*310*	*322*	*321*	*12*	*-0*
Eindresultaat module	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*

Toelichting

1. In 2021 is er een verschuiving van € 12.000 tussen overhead en programmalasten. De gemeentelijke bijdrage blijft ongewijzigd met € 1.571.000.
2. De impact van indexatie in 2022 is € 24.000 (1,5%).

3.1.2 Module Onderwijszaken – Regionaal Bureau Leerlingzaken

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

De Covid-19 pandemie duurt ook in 2021 nog voort. Dit heeft onze visie op het recht op onderwijs en ontwikkeling en onze aanpak vanuit maatschappelijke zorg in plaats van handhaven versterkt. De schoolsluiting van eind 2020 en begin 2021 zal ook nu weer een impact hebben op de jeugdigen in de regio Midden-Gelderland en op de dienstverlening van het RBL. Daarnaast houdt het RBL er rekening mee dat in 2021 en 2022 ook de langetermijneffecten van de pandemie zichtbaar zullen worden. Deze langetermijneffecten denken we vooral te gaan zien op het mbo, waar jeugdigen sinds maart 2020 al geen volledig fysiek onderwijs meer hebben gevolgd en waar een groot tekort aan stageplaatsen is. Vanuit het ministerie zijn middelen beschikbaar gesteld om te investeren in de aanpak van jeugdwerkloosheid, ook vanuit RMC. Wij houden nauw contact met onze jeugdigen en onze netwerkpartners om in onze dienstverlening op een zo goed mogelijke manier aan te sluiten bij de vraag van de jeugdigen op dat moment. We denken mee over wat we kunnen betekenen voor de jeugdigen in de overgang van onderwijs naar arbeid of van thuis naar arbeid.
We zien ook steeds meer jeugdigen waarbij sprake is van (verzwaarde) persoonlijke problemen. Dit signaal komt landelijk ook terug. Op dit moment zijn eenzaamheid en depressie een zorgelijk thema. Vanuit onze rol in vroegsignalering bespreken we deze signalen met de gemeentes en onze netwerkpartners.

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

Met de uitvoering van (wettelijke) taken heeft het RBL de ambitie om zoveel mogelijk jeugdigen op school te houden en te krijgen met als uiteindelijke doel het behalen van een startkwalificatie[1]. Deze startkwalificatie geeft hen een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Wanneer deelname aan onderwijs (tijdelijk) niet mogelijk is, dan gidst het RBL de jeugdige in een passende route richting zorg of arbeid. Samenwerking met netwerkpartners zoals onderwijs, gemeenten en zorg is hierin onmisbaar. Alles wat het RBL doet, heeft als doel om het recht op leren en ontwikkelen voor onze jeugdigen te bewaken.

Ook heeft het RBL een rol in **vroegsignalering**. Schoolverzuim is vaak een eerste symptoom van problemen. Wanneer school tijdig meldt, kan het RBL in een vroeg stadium handelen. Verzuim is vrijwel nooit hét probleem, maar vormt het topje van de ijsberg als het gaat om uitdagingen waar de jeugdige mee worstelt. Het RBL ondersteunt de jeugdige vervolgens in het vinden van de juiste ondersteuning, bijvoorbeeld via een sociaal team.

Kengetallen

Het RBL legt inhoudelijk verantwoording af en duidt de resultaten op verschillende momenten gedurende het jaar met o.a. een halfjaarlijkse monitor in februari en het jaarverslag, de artikel 25 rapportage (leerplicht) en de RMC effectrapportage in het najaar. Ook wordt er jaarlijks na het verschijnen van de (voorlopige) vsv-cijfers een regionale kwantitatieve vsv analyse gemaakt.

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

Beleidsindicatoren taakveld Onderwijs[2]

Beleidsindicatoren	Landelijk gemiddelde (2018-2019)	Schooljaar 2018-2019	Schooljaar 2019-2020	Prognose schooljaar 2020-2021[3]	Prognose schooljaar 2021-2022[4]
Absoluut verzuim (per 1000 leerplichtigen)	1,8	1,4	2,5	2,5	2,5
Absoluut verzuim (aantal leerplichtigen)		71	127	127	127
Relatief verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	26	29	27	27	30
Relatief verzuim (aantal leerplichtigen)		1.461	1.359	1.417	1.717
VSV percentage regio Arnhem (12-23 jaar)	2,0%	2,03%	Prognose was: 2,09% maart 2021 bekend	2,03%	2,09%

Toelichting

- Absoluut verzuim: Het resultaat in schooljaar 2019-2020 lag hoger (2,5) dan de prognose (2,2). Verklaringen voor de stijging van het aantal jeugdigen met absoluut verzuim zijn:
  1) Een intensivering van de werkwijze met als doel sneller zicht op administratieve fouten en daarmee sneller zicht op jeugdigen die echt geen schoolinschrijving hebben. Op deze manier kunnen we deze groep sneller en beter begeleiden en weer zo snel mogelijk deel laten nemen aan het onderwijs. Elke zomer worden duizenden jeugdigen uit- en ingeschreven op een school. Tussen deze uit- en inschrijvingen zit vaak een aantal weken, waardoor het moeilijk is om jeugdigen te achterhalen die daadwerkelijk risico lopen om geen schoolinschrijving te hebben.
  2) Door betere interne toetsing van de aanvragen voor vrijstellingen op basis van artikel 15 van de Leerplichtwet is het aantal toewijzingen sterk afgenomen, met als gevolg dat het aantal jeugdigen met absoluut verzuim toe is genomen. De afname van het aantal vrijstellingen en de toename van absoluut verzuim betekent echter niet dat deze jeugdigen thuis op de bank zitten. Deze werkwijze zorgt er juist voor dat we meer maatwerkoplossingen kunnen bieden aan jeugdigen en de jeugdigen beter in beeld houden. Wij geloven dat dit hen op lange termijn een beter perspectief biedt dan een vrijstelling of proces-verbaal op korte termijn.
  Door deze twee veranderingen in onze werkwijze verwachten we boven het landelijk gemiddelde te blijven. De prognose van 2020-2021 stellen we daarom naar boven bij (van 2,2 naar 2,5), gelijk aan het schooljaar 2019- 2020.
- Relatief verzuim: Na een aantal jaren een stijging zag het RBL in 2019-2020 een afname van het aantal meldingen van leerplichtige jeugdigen met relatief verzuim. Dit was te wijten aan de (gedeeltelijke) schoolsluiting vanaf maart 2020. In het begin lag de focus van de scholen op het inrichten van het onderwijs op afstand en was het nog onduidelijk wanneer en welk verzuim zij bij het RBL moesten melden. In schooljaar 2020-2021 verwachten we dat door de (gedeeltelijke) schoolsluiting aan het begin van 2021 de lijn van het vorige schooljaar doorzet. We hebben daarom de prognose van 2020-2021 bijgesteld van 36 naar 27, gelijk aan het schooljaar 2019-2020.

[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 2019 van het ministerie OCW.
[3] Inclusief Renkum (ca. 52.470 leerplichtigen)
[4] Volledige RMC / leerplicht regio (ca. 57.220 leerplichtigen)

In schooljaar 2021-2022 gaan we ervan uit dat het onderwijs weer terug kan naar volledig fysiek onderwijs. Hierdoor verwachten we dat het aantal meldingen weer stijgt, zoals de trend van de jaren vóór de Covid-19 pandemie. We verwachten dan ook meer zicht te hebben op de langetermijneffecten van de Covid-19 pandemie.

- Vsv-percentage: het langetermijneffect van de Covid-19 pandemie verwachten we niet eerder dan in 2021-2022 terug te zien in het vsv-percentage. In schooljaar 2020-2021 verwachten we vanwege verschillende redenen nog geen grote verandering in cijfers. Door de (gedeeltelijke) schoolsluiting zien we namelijk al een vertraging in de uitschrijvingen. Scholen proberen de leerlingen binnen te houden en de leerlingen zelf kiezen op dit moment ook niet voor het verlaten van school of de opleiding, onder andere omdat het oriënteren op een andere opleiding lastiger is en er minder mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt. De prognose voor 2020-2021 hebben we daarom bijgesteld van 2,09% naar 2,03%, gelijk aan het schooljaar 2018-2019.
  In schooljaar 2021-2022 verwachten we echter weer een toename van het aantal uitschrijvingen. Door het onderwijs op afstand hebben leerlingen minder binding met hun school, wat een bewezen risicofactor is voor voortijdig schoolverlaten. Leerlingen zullen zich ook weer meer gaan heroriënteren op een opleiding. Daarnaast verwachten we (een uitgesteld) effect op het vsv-percentage als de arbeidsmarkt weer aantrekt.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

Accentverschuivingen uitvoeringsprogramma 2021

In 2021 zullen er ten opzichte van het uitvoeringsprogramma van 2021 een aantal accentverschuivingen zien in de dienstverlening van het RBL:

- In 2021 is er nog steeds sprake van de Covid-19 pandemie die invloed heeft op de dienstverlening van het RBL. In 2021 zal er dus, net als in 2020, ingezet worden op inzet vanuit zorg en het bewaken van het recht op leren en ontwikkelen, structurele informatie richting scholen over de (gewijzigde) dienstverlening van het RBL en het meedenken met scholen en andere netwerkpartners.
- Het ministerie heeft in het 3e steunpakket i.v.m. de Covid-19 pandemie, middelen vrijgemaakt voor de aanpak jeugdwerkloosheid. Voor RMC zijn dit incidentele middelen, in te zetten in de periode van 2021-2024. Samen met de gemeenten, die hier ook budget voor hebben gekregen, wordt er gekeken naar welke ondersteuning ingezet kan worden om jeugdigen goed te laten landen op de arbeidsmarkt.
- Het nieuwe regionale vsv-programma is in 2021 gestart. Vorig jaar was nog niet duidelijk welke rol het RBL hierin zou spelen. In 2021 zal het RBL de taken rondom verzuim 18+ blijven uitvoeren. Ook is het RBL actief in Team Overstap. Hier levert het RBL de coördinator, de programmaleider en een ambassadeur in de Sluitende Keten en is het RBL opdrachtnemer van het Schakelpunt onderwijs-werk.
- De gemeente Lingewaard treedt vanaf januari 2021 toe tot de submodule leerplicht binnen het RBL. De voorbereidingen hierdoor zijn in het najaar van 2020 getroffen. Met de deelname van Lingewaard kan het RBL voor alle negen gemeenten binnen de regio de schoolloopbaan van jeugdigen van 5 tot 23 jaar monitoren. De toetreding van Lingewaard zorgt voor een begrotingswijziging voor 2021. Daarmee wordt de bijdrage van andere gemeenten voor de overheadskosten iets lager

Reguliere werkzaamheden in 2022

Het RBL Midden-Gelre volgt de schoolloopbaan van 71.000 jeugdigen van 5 tot 23 jaar totdat zij een startkwalificatie hebben behaald. Wanneer de schoolgang van een jeugdige door verzuim of (dreigend) schooluitval gevaar loopt, begeleiden de consulenten van het RBL de jeugdige terug naar school of naar een andere passende route in zorg of arbeid. Het RBL voert taken uit op het gebied van leerplicht, kwalificatieplicht, voortijdig schoolverlaten, opdrachten vanuit het regionale vsv programma, preventie taken en een extra opdracht voor de gemeente Arnhem.

Accenten in 2022

Voor 2022 liggen de accenten in het werk van het RBL op de volgende gebieden:

1. *Thuiszitters: meer gezamenlijk optrekken en versterken van het netwerk:* ***nog meer samen doen***
   Versterken van de samenwerking met de regionale netwerkpartners en aansluiten bij lokaal beleid m.b.t. de thuiszittersproblematiek.
2. *Jeugdigen beter kunnen begeleiden naar een passende plek op de arbeidsmarkt*
   - Het RBL biedt eerstelijnsbegeleiding aan jeugdigen die op zoek zijn naar werk.
   - Het RBL kent de partijen in de regio die ondersteuning bieden aan jeugdigen op de werkvloer en draagt jeugdigen aan hen over wanneer die ondersteuning nodig is.
   - Het RBL werkt nauw samen met het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland en de afdelingen Werk en Inkomen van de gemeenten.
3. *Doorontwikkeling data-analyse*
   Het RBL heeft continu de focus op het verbeteren van de kwaliteit van dienstverlening. Hiervoor hebben we meer inzicht in processen en data nodig. Na de update van ons leerlingregistratie-systeem CAREL in 2021, willen we in 2022 onze data-analyse doorontwikkelen. Opties hiervoor moeten we nog verkennen.
4. *Klanttevredenheidonderzoek*
   Speerpunten n.a.v. het klanttevredenheidsonderzoek (najaar 2021)

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2022

De totale formatie bestaat uit 30,4 fte en is als volgt verdeeld over de onderdelen van het programma en de overhead.

Begroting module – programmakosten en overhead

Programma's	**Fte**
Leerplicht en kwalificatieplicht po en vo	13,1
Kwalificatieplicht MBO	4,8
RMC / VSV programma	9,7
Loopbaanadvies Arnhem	
Consulent	0,2
Overhead	
Management en beleid	2,6
Totaal	**30,4**

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire	*Verschil*	*Verschil*
Programma Onderwijs		begroting	begroting	begroting	*2021*	*2022-2021*
	2020	2021	2021	2022		
Euro x 1.000						
Personeelskosten	1.933	1.998	**2.144**	**2.164**	*146*	*19*
Uitvoeringskosten	26	32	**32**	**33**	*0*	*0*
Programmalasten	**1.958**	**2.030**	**2.177**	**2.197**	*147*	*20*
Deelnemende gemeenten	1.536	1.607	**1.704**	**1.717**	*97*	*13*
Regionale bijdrage	1.078	1.086	**1.086**	**1.102**	-	*16*
Overige baten	42	25	**56**	**43**	*31*	*-12*
Baten	**2.656**	**2.717**	**2.845**	***2.862***	*128*	*17*
Saldo	**698**	**687**	**668**	**666**	*-19*	*-2*
Onttrekking aan reserve					-	-
Dotatie aan reserve	-50				-	-
Resultaat Programma Onderwijs	**648**	**687**	**668**	**666**	*-19*	*-2*
Overheadlasten	*648*	*687*	*668*	*666*	*-19*	*-2*
Eindresultaat	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*

Toelichting

1. 2021: De deelname van de gemeente Lingewaard leidt voor de submodule leerplicht tot extra bijdrage van gemeente Lingewaard (€ 146.000) en daardoor een synergie-effect van € 48.000 voor de andere deelnemende gemeenten. De verdeling van de totale gemeentelijke bijdrage is daarom opnieuw berekend op basis van het leerlingenaantal en het Vsv-cijfer van de afgelopen drie schooljaren.
2. 2021: De module Onderwijs heeft extra incidentele baten van € 31.000 (als dekking voor incidentele kosten voor extra opdrachten).
3. 2021: Voor het overige wordt de nullijn van de primaire begroting aangehouden.
4. 2022: Geen aanpassingen naast indexaties (1,5%). De incidentele kosten in 2021 (zoals begroot) voor het klanttevredenheidsonderzoek vervallen in 2022.

3.1.3 Module Werkgeversservicepunt

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

Het jaar 2020 is voor het WSP een dynamisch jaar geweest, waarin zich drie situaties hebben voorgedaan die een belangrijk effect hebben op de uitvoering van het programma voor 2021 en 2022:

1. sinds maart 2020 heerst met Covid-19 een pandemie die wereldwijd heeft geleid tot een kanteling van de economie en het daarbij behorende arbeidsmarktperspectief;
2. binnen onze arbeidsmarkt is het besluit genomen tot een herijking van de opdracht van het WSP. Hiervoor is in september door de Bestuurscommissie het Herijkingsdocument vastgesteld met de daarbij behorende integrale opdracht tot uitvoering door het WSP;
3. in juli 2020 is het wijzigingsbesluit SUWI gepubliceerd in de Staatscourant. Dit besluit treedt per januari 2021 in werking. Het besluit is gericht op het organiseren van integrale werkgeversservicepunten voor iedere arbeidsmarktregio. Uitgangspunten daarbij zijn: één website en emailadres, één telefoonnummer waarmee werkgevers toegang krijgen tot de werkgeversdienstverlening en het borgen van continuïteit in het contact met de werkgever.

Ad. 2 Herijking opdracht WSP

Op verzoek van de Bestuurscommissie WSP heeft het WSP met haar ketenpartners de opdracht van het WSP geëvalueerd en herijkt.

De belangrijkste conclusies van de herijking zijn:

a. Het WSP is en blijft integraal georganiseerd en werkt op basis van één opdracht die door de Bestuurscommissie wordt opgesteld. Met deze integrale benadering van de werkgeversdienstverlening loopt onze arbeidsmarktregio voorop in de uitvoering van het Besluit SUWI dat per 1 januari 2021 in werking is getreden.
b. Hoewel het WSP de regie voert over de werkgeverscontacten en ambassadeur is voor het vergroten van het netwerk van inclusieve werkgevers, hebben ook gemeenten en UWV c.q. klantmanagers en andere disciplines vanuit deze organisaties, contacten met werkgevers. Goede communicatie over en registratie van werkgeverscontacten moet borgen dat de werkgever ervaart dat hij voor de behartiging van zijn belangen één publiek aanspreekpunt heeft c.q. dat wordt voorkomen dat werkgevers vanuit meerdere publieke organisaties worden benaderd (met dezelfde vraag/hetzelfde aanbod).
c. De primaire focus van het WSP ligt op werkgeversdienstverlening, maar met een goede verbinding met de werkzoekendendienstverlening en met aandacht voor werkzoekenden wanneer dat voor het matchingsproces van toegevoegde waarde is. Werkgevers- en werkzoekendendienstverlening moeten in balans zijn en zijn gericht op een optimaal resultaat voor alle doelgroepen.
d. Ontsluiting van klantprofielen is essentieel voor goede match tussen vraag en aanbod.

Ad 3 Gewijzigd Besluit SUWI

Het WSP Midden-Gelderland in haar huidige vorm, bestaat sinds 2018. Vanaf dat jaar is het WSP een module binnen de Gemeenschappelijke Modulaire Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland en zijn voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid en de uitvoering van de taken afspraken vastgelegd; respectievelijk in de formele Regeling[5] en de Dienstverleningsovereenkomsten en de Samenwerkingsovereenkomst MGR/UWV. Daarmee functioneert het WSP Midden-Gelderland grotendeels conform het gewijzigde Besluit SUWI en is al in een behoorlijke mate invulling gegeven aan de gewenste integraliteit en uniformiteit die in het besluit SUWI wordt verwacht.
De implementatie van de regelgeving uit het gewijzigde Besluit SUWI blijft beperkt tot een aantal aandachtsgebieden die in 2021 en 2022 tot verdere uitwerking en werkafspraken leiden.

[5] Zie hiervoor: Regeling MGR

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is het publieke aanspreekpunt voor werkgevers met arbeidsmarkt- en personele vraagstukken. Daarbij richten we ons als strategische partner/adviseur met name op het inclusief werkgeven. Werkgevers worden geadviseerd en gefaciliteerd bij het vervullen van vacatures, waarbij de focus ligt op het vinden van passend werk voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De inzet en dienstverlening van het WSP is gericht op het bereiken van een meer inclusieve arbeidsmarkt door het vergroten van het netwerk van inclusieve werkgevers. Bij deze werkgevers worden structureel meer mogelijkheden gerealiseerd worden voor mensen met een grote afstand tot werk. Hiermee wordt een grotere participatie van deze mensen in de samenleving bereikt.
Dit betekent uitstroom van werkzoekenden van gemeenten en UWV, waardoor de lasten worden beperkt.

Kengetallen

Evalueren van de dienstverlening kan alleen als de hiervoor te behalen prestaties goed met elkaar zijn vastgesteld. In de Bestuurscommissie van december 2020 zijn hiervoor prestatie-indicatoren bepaald op de volgende thema's:

a. *Vacaturevervulling***.** De prestaties op deze KPI zijn afhankelijk van het aantal werkfitte werkzoekenden dat door ketenpartners wordt aangemerkt en (in Sonar) wordt geregistreerd/beschikbaar gesteld.
b) Vervullingsquote ofwel het aantal vervulde vacatures ten opzichte van het totaal aantal geregistreerde vacatures.
c) *Passend werkaanbod* (PAWA), waarbij het doel is langdurig werklozen (zo succesvol mogelijk) voor te stellen bij werkgevers met werkaanbod. Plaatsing vanuit PAWA heeft primair effect op het verminderen van WW-uitkeringsgerechtigden. Daarnaast werkt het preventief op de instroom in de bijstand bij gemeenten.
d) *Werkgeverstevredenheid* waarbij er vooralsnog gebruik gemaakt wordt van de meetmethodieken van UWV, maar er idealiter aansluiting gevonden wordt bij een nog te ontwikkelen landelijke meetmethode.

Voor 2021 zijn de KPI's als volgt vastgesteld:

- Werkgeverstevredenheid: minimaal een 7,5
- Vervullingsquote: 40 % van de geregistreerde vacatures door het WSP worden ook daadwerkelijk vervuld.
- Vacaturevervulling: 785 plaatsingen
  - **Alleen geslaagde** plaatsingen
  - Aantal per ketenpartner wordt gebaseerd op historische gegevens en aantal werkfitte kandidaten dat beschikbaar is voor directe bemiddeling door WSP.
- PAWA: passend werkaanbod (UWV taakstelling): voor 2021 staat deze op 108.

Voor 2022 worden deze eind 2021 opgesteld door de bestuurscommissie en vastgesteld door het AB, zodat ze aansluiten op de mogelijkheden van kandidaten en de arbeidsmarkt.

Naast deze prestatie-indicatoren is een aantal kengetallen gedefinieerd:

- Groei van het *netwerk (inclusieve) werkgevers* en de zichtbaarheid van het WSP in de arbeidsmarktregio. Hiervoor wordt nauw samengewerkt de contactpersoon voor ondernemers bij de diverse gemeentelijke afdelingen Economische Zaken.
- De *contactmomenten met werkgevers* en het effect dat deze contacten hebben op (inclusieve) werkgeversdienstverlening.
- Het aantal *geslaagde proefplaatsingen*[6]**.**

[6] Tot 2021 werden alle proefplaatsingen meegeteld als plaatsing. Vanaf 2021 betreft dit alleen geslaagde proefplaatsingen.

Op basis van de ervaringen van 2021 kunnen in het najaar mogelijk ook voor deze kengetallen prestatieafspraken voor 2022 en verder vastgesteld worden.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

Accentverschuiving uitvoeringsprogramma 2021

In 2021 werken we de speerpunten uit het addendum bij het Uitvoeringsprogramma 2021, waaronder de implementatie van het Besluit SUWI uit. Deze speerpunten betreffen:

1. Implementatie van de regelgeving uit het *gewijzigde Besluit SUWI* naar zowel de werkwijze van het WSP als van de partners in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland.
2. Verdere ontwikkeling van specifieke *prestatie-indicatoren en kengetallen* ter ondersteuning van overkoepelende doelstellingen op uitkeringsniveau en de daartoe noodzakelijke randvoorwaarden.
3. Doorontwikkelen van het *proces van matching en bemiddeling* tot een proces dat zowel voor het WSP als voor haar ketenpartners uniform, werkbaar en resultaatgericht is.
4. Transparant maken en *beschikbaar stellen van klantprofielen* van bemiddelbare werkzoekenden door middel van een uniform werkproces en systeem[7].
5. Ontwikkelen van een *regiobrede rapportage* waarmee informatie over de resultaten van het WSP en ten behoeve van de sturing op de opdracht van het WSP en de samenwerking in de arbeidsmarktregio beschikbaar komen voor de bestuurscommissie, de gemeenten en UWV. Dit levert vanaf medio 2021 een basis voor het verder concretiseren van de KPI's voor 2022.
6. Het uitwerken van een *dienstverleningsmodel* waarin zowel de wettelijke taken als aanvullende afspraken, met de daarbij behorende randvoorwaarden, verwerkt zijn.
7. Het *verstevigen van de positie van het WSP* in de regio door gerichte marketing en het structureren van de activiteiten met een arbeidsmarktbewerkingsplan.

Het WSP blijft in 2021 en 2022 als regionaal georganiseerde organisatie, samenwerken in de regio en met haar ketenpartners en zal bij blijven dragen aan regionale programma's, zoals deze onder meer in het kader van de Strategische Uitvoeringsagenda en met regionale en provinciale middelen worden uitgewerkt. Voor 2021 is dit in ieder geval:

- WSP Midden Gelderland Werkt Door
- Vouchers voor ondersteuning van werkgevers bij het aannemen van personeel
- Betrokkenheid bij de ontwikkeling en inzet van brancheontwikkelarrangementen en leerwerktrajecten
- Mede uitvoering geven aan de HARRIE-trainingen voor inclusieve werkgevers.

Daar waar dit leidt tot specifieke opdrachten voor het WSP, worden deze vooraf met de Bestuurscommissie afgestemd, zodat zowel geborgd is dat de capaciteit van het WSP ingezet wordt conform de uitgangspunten in DVO's en Samenwerkingsovereenkomst als dat geborgd is dat er voldoende financiële middelen voor beschikbaar zijn.

In dat kader is de rol die het WSP vervult binnen RBL/Schakelpunt in de Bestuurscommissie aan de orde geweest. Bij de inzet voor het Schakelpunt ligt de focus voor het WSP primair op studenten waar bemiddeling/uitstroom naar werk aan de orde is.

Reguliere werkzaamheden in 2022

a. *Plaatsing* als expliciete opdracht aan WSP. Deze is in zowel de DVO's als de Samenwerkingsovereenkomst MGR/UWV opgenomen. Daarbij is in het Besluit SUWI het organiseren van nazorg expliciet benoemd. Daarmee wordt bedoeld dat met de werkgever afspraken worden gemaakt over goede terugkoppeling aan het werkgeversservicepunt. Daarvoor is geregeld dat de

[7] Begin 2021 is een werkproces vastgesteld voor het vullen van klantprofielen en het matchen van werkzoekenden op vacatures. Daarbij is de insteek dat voor het beschikbaar stellen van klantprofielen het systeem Sonar (van UWV) gebruikt wordt. Een impactanalyse zal in het eerste/tweede kwartaal 2021 duidelijk maken of dit voor alle ketenpartners realistisch is dan wel dat hier andere afspraken over gemaakt moeten worden.

werkgever een vast aanspreekpunt heeft waarmee contactmomenten worden afgesproken. Dit "aanspreekpunt" c.q. de accountmanager van WSP is tevens de schakel met de klantmanager van de gemeenten en UWV. Met name deze nazorg, ook in relatie tot de nazorg die vanuit de werk-zoekendendienstverlening richting de kandidaat georganiseerd wordt, vraagt om een werkproces dat met alle stakeholders is afgestemd.

b. *Advies door WSP over de inzet van specifieke instrumenten en voorzieningen*. Uitgangspunt daarbij is dat er, in afstemming met gemeenten, duidelijke, uniforme afspraken zijn over voorzieningen en in te zetten instrumenten voor de gehele arbeidsmarktregio zodat voor werkgevers (en uit-voerenden) een werkproces beschikbaar is met uniforme afspraken en documenten. Faciliteren, adviseren en zo kort mogelijke lijnen zijn daarbij een belangrijk doel. De werkgever moet bij het aannemen van werkzoekenden zo min mogelijk (administratieve) ballast ondervinden.

c. *Advies door WSP over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.* WSP maakt hiervoor gebruik van de (door en met UWV) verzamelde arbeidsmarktinformatie, vertaalt dit naar (individuele) werkgevers en adviseert daarover.

d. *Evaluatie* van de ontwikkeling van WSP en de behaalde resultaten. Ieder kwartaal worden in de vergadering van de Bestuurscommissie de ontwikkelingen en resultaten van WSP besproken. In de halfjaarrapportage en het jaarverslag van de MGR worden ook de financiële resultaten vastge-legd.

Accenten in 2022

Wanneer de coronapandemie in de loop van 2021 onder controle komt, verwachten we dat het bedrijfsleven langzaamaan weer op gang zal komen. Veel ondernemers zullen echter ook in 2022 nog bezig zijn met de herstart van hun werkzaamheden. De inschatting is dat de vraag naar personeel blijft groeien waarbij we verwachten dat er ook weer ruimte zal komen voor kandidaten met een grotere begeleidingsgraad (bijvoorbeeld vanuit het doelgroepregister). WSP ondersteunt werkgevers bij het vinden van kandidaten voor hun vacatures en zal ook in 2022 adviseren over maatregelen die hen helpen om de bedrijfsvoering op orde te krijgen.

- Verduurzamen en uitbouwen van een warm netwerk aan werkgevers waar we kandidaten/werkzoekenden kunnen voorstellen, ook als de vacature van/werkplek bij die werkgever niet gelijk passend is. Met name voor kandidaten vanuit het doelgroepregister/de banenafspraak is het van belang dat we met inzet van de methodiek functiecreatie werkplekken beter op de persoon passend kunnen maken. Hiervoor zullen we ook gebruikmaken van het *Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsmarktanalyse* dat met inzet van UWV voor werkgevers beschikbaar is. Met deze analyse wordt het bedrijfsproces van de ondernemer onder de loep genomen en worden, onder meer, adviezen gegeven waarmee de werkgever meer inclusief kan werken.
- Uitbouwen van strategische rol van accountmanagers bij werkgevers waardoor meer ruimte ontstaat voor advisering op de langere termijn in kader van strategische personeelsplanning. Zo speel je niet alleen in op de directe/actuele vraag van de werkgever, maar adviseert ook over (scholings)trajecten die zijn personeelsvraag voor de langere termijn kunnen oplossen.
- Daarmee zal WSP steeds intensiever samen gaan werken in **de keten van leren en werken**. Naast het Leerwerkloket en re-integratie-/arbeidsontwikkelbedrijven zullen ook andere leerwerktrajecten betrokken worden.
- Op basis van transparante klantprofielen van gemeenten en UWV kunnen we marktbewerkingsplannen nog beter relateren aan de ontwikkeling in de branches en de analyse van de klantprofielen. De basis daarvoor is contact met brancheorganisaties, een goed inzicht in kansberoepen en ontwikkelmogelijkheden voor werkzoekenden.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2022

Het team is samengesteld uit medewerkers van UWV en van de MGR.

De formatie van de MGR bestaat uit 16,7 fte, te weten 14 fte binnen het programma en 2,7 fte overhead.
Daarnaast levert het UWV levert 13,8 fte, waarvan 0,95 fte overhead voor de werkgeversdienstverlening.

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten Programma WSP	Realisatie 2020	Primaire begroting 2021	Gewijzigde begroting 2021	Primaire begroting 2022	*Verschil 2021*	*Verschil 2022-2021*
Euro x 1.000						
Personeelskosten	1.162	1.108	**1.213**	**1.092**	*105*	*-121*
Uitvoeringskosten	25	9	**116**	**9**	*107*	*-107*
Programmalasten	**1.187**	**1.117**	**1.329**	**1.101**	*212*	*-227*
Deelnemende gemeenten	1.534	1.580	**1.580**	**1.604**	-	*24*
Overige baten	135	30	**241**	**12**	*212*	*-229*
Baten	**1.669**	**1.610**	**1.822**	**1.616**	*212*	*-205*
Saldo	**482**	**493**	**493**	**515**	*0*	*22*
Onttrekking aan reserve	37	**13**	**13**	**13**	*-0*	*-0*
Dotatie aan reserve					-	-
Resultaat Programma WSP	**519**	**506**	**506**	**528**	*0*	*22*
Overheadlasten	*519*	*506*	*506*	*528*	*-0*	*22*
Resultaat	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*

Toelichting

1. 2021: De module WSP voert extra activiteiten uit voor het regionale programma: deze zijn als incidentele lasten en baten (€ 212.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2021. Dit betreft inzetten van transitievouchers, activiteiten in het kader van WSP Midden-Gelderland-Werkt-Door, organiseren van HARRIE-trainingen en het initiatief professionalisering dienstverlening
2. De ICT afschrijvingskosten komen ten laste van de bestemmingsreserve WSP (2020-2023).

3.1.4 Module Werkgeverschap SW (WgSW)

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

Vanaf 31-12-2022 zijn de deelnemende gemeenten vrij om een andere invulling te geven aan de invulling van het materieel werkgeverschap dat tot die datum is belegd bij Scalabor. In beginsel is voorzien in voortzetting van de rol van Scalabor ook na deze datum, tenzij gemeenten anders besluiten. De voorbereiding op deze besluitvorming is in 2020 reeds gestart met een onderzoek onder de gemeenten naar de vraag hoe zij aankijken tegen de huidige wijze waarop het SW-werkgeverschap is ingericht. Gemeenten hebben aangegeven dat ze tevreden zijn over de wijze waarop Scalabor en de MGR de werkzaamheden voor de SW-medewerkers uitvoeren. Daarmee hebben ze aangegeven dat ze hier na de contractperiode die loopt tot 31-12-2022 mee willen doorgaan, mits dat kan onder de huidige condities. Scalabor heeft in het onderzoek aangegeven dat zij na 2023 financiële tekorten verwachten omdat de SW-populatie steeds verder terugloopt en Scalabor in haar exploitatie voor een heel groot deel afhankelijk is van de inkomsten van de SW-medewerkers. In 2021 moet duidelijk worden welke mogelijkheden worden gevonden om het werkgeverschap ook na 2022 voort te kunnen zetten.

De uitkomst van deze besluitvorming is bepalend voor de vervolgstappen die in 2022 worden gezet. Continuering van de huidige afspraken is uiteraard het meest eenvoudig maar eventuele aanpassing van de huidige afspraken of intrekking van het aanwijsbesluit door 1 of meerdere gemeenten kan gevolgen hebben voor zowel het SW-personeel (2000 medewerkers) als de betrokken organisaties (Scalabor B.V. en MGR). Voor 1-1-2022 dient een eventueel besluit tot intrekking van het aanwijsbesluit aan Scalabor reeds genomen te zijn (i.v.m. opzegtermijnen). Eind 2021 moet dus bekend zijn wat de individuele gemeente gaan doen en is bekend welk mogelijk effect dit heeft op de module WgSW.

De module Werkgeverschap SW zal deze besluitvorming voorbereiden en vervolgens in 2021 en 2022 over gaan tot voorbereiding van de uitvoering van dit besluit.

Naast en in relatie tot deze ontwikkelingen voor de SW-populatie is in het onderzoek dat in 2020 is uitgevoerd ook gekeken naar de samenhang met de uitvoering van nieuw beschut en de banenafspraak. Gezien nieuwe wet- en regelgeving vraagt dit ook keuzes van gemeenten die wellicht regionaal ondersteuning behoeven.

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

Het doel van de module werkgeverschap SW is dat het formeel werkgeverschap voor bijna 2000 SW-ers van de negen deelnemende gemeenten goed geborgd is en aansluit op het aanwijzingsbesluit van deze gemeenten.
Door afspraken met Scalabor te maken zijn het werk en de HR, arbo en medezeggenschapstaken voor alle SW-medewerkers goed geborgd.

Kengetallen

In de DVO zijn afspraken gemaakt met Scalabor die worden gemonitord. De volgende afspraken liggen vast:

- Scalabor garandeert de realisatie van minimaal 85% actuele individuele ontwikkelplannen per jaar.
- Jaarlijks wordt er een medewerkersbelevingsonderzoek uitgevoerd.
- Scalabor stuurt actief op het ziekteverzuim van de Wsw-medewerkers en reduceert het ziekteverzuim tot minimaal 1% onder het landelijke gemiddelde
- Scalabor realiseert een toename van het aantal gedetacheerde Wsw-medewerkers van minimaal 5% per jaar, uitgaande van het totaal aantal medewerkers die geïndiceerd zijn.
- Scalabor realiseert doorstroom op de werkladder van minimaal 5 % per jaar doordat Wsw-medewerkers in trajectvorm de mogelijkheid geboden wordt om zich te blijven ontwikkelen.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

Reguliere werkzaamheden in 2022

- 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.
- toezien op de naleving van de afspraken die zijn gemaakt in de DVO met Scalabor, waaronder afspraken over de ontwikkeling op de arbeidsmarkt van de mensen werkzaam bij Scalabor.
- De afronding van werkzaamheden die over zijn gedragen van Presikhaaf Bedrijven. De van werk naar werk trajecten van de boventalligen worden in 2021 afgerond. Vanaf 2022 is daarom alleen nog sprake van enkele bovenwettelijke betalingen verricht worden die uit de beschikbare voorziening bekostigd kunnen worden.
- Overige (latente) rechten en verplichtingen die zijn overgedragen vanuit Presikhaaf Bedrijven. De latente rechten en verplichtingen kunnen ook nog tot eventuele betalingen leiden. Daarna kan de hiervoor bestemde voorziening ook afgebouwd worden.

Accenten in 2022

2022 staat in het teken van de voorbereiding van de uitvoering van het besluit van gemeenten over de uitvoering vanaf 2022.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2022

De personele bezetting van de module WgSW kan worden onderverdeeld naar 3 hoofdgroepen:

- Bezetting t.b.v. uitvoering van de taken van de module zelf = 0,8 fte
- SW groep (inclusief begeleid werken naar verwachting in totaal 1580 fte)
- Groep boventalligen vervalt in 2022. Eind 2021 zijn alle arbeidsovereenkomsten beëindigd. Vanaf 2022 kunnen nog boven- en na-wettelijke uitbetalingen worden gedaan.

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten Programma WgSW	Realisatie 2020	Primaire begroting 2021	Gewijzigde begroting 2021	Primaire begroting 2022	*Verschil 2021*	*Verschil 2022-2021*
Euro x 1.000						
Personeelskosten SW	55.531	55.502	**53.739**	**51.826**	*-1.763*	*-1.913*
Uitvoeringskosten	5.079	2.043	**2.117**	**2.163**	*74*	*46*
Programmalasten	**60.610**	**57.545**	**55.856**	**53.989**	*-1.689*	*-1.866*
Deelnemende gemeenten	55.047	56.125	**54.176**	**52.382**	*-1.949*	*-1.794*
Bijdrage buitengemeenten	1.493	1.414	**1.445**	**1.416**	*31*	*-29*
Overige baten	4.222	189	**379**	**347**	*190*	*-32*
Baten	**60.763**	**57.728**	**55.999**	**54.144**	*-1.729*	*-1.855*
Saldo	**153**	**183**	**144**	**155**	*-39*	*11*
Onttrekking aan reserve	26		**37**	**26**	*37*	*-11*
Dotatie aan reserve					-	-
Resultaat Programma WgSW	**179**	**183**	**180**	**181**	*-3*	*0*
Overheadlasten	*179*	*183*	*180*	*181*	*-3*	*0*
Resultaat	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*

Toelichting

1. In 2021 vervallen de eenmalige baten en lasten voor het opnemen van de voorzieningen voor m.b.t. Presikhaaf Bedrijven (3.470k). Dit is in 2020 ook gecompenseerd door de betaling van hetzelfde bedrag door Presikhaaf bedrijven bij de overdracht (Overige baten en uitvoeringskosten). Alle kosten voor de boventalligen vallen ten laste van de voorziening. De hoogte van de voorziening wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld. Een eventuele vrijval vanuit de voorziening komt ten bate van het resultaat.
2. Ontwikkeling van de personeelskosten wordt hieronder apart toegelicht.
3. Uitvoeringskosten stijgen een verwachte stijging in het aantal nieuwe contracten in begeleid werken. Dit wordt gecompenseerd door lagere personeelskosten en is daarmee kostenneutraal.
4. 2021: Overige baten stijgen ten opzichte van de primaire begroting 2021 doordat de MGR door Scalabor wordt gecompenseerd voor salariscomponenten zoals overwerk, extra reiskosten en uitbetaling vakantiedagen.

Verschillenanalyse Personeelskosten SW *Euro x 1.000*	*2020 Realisatie*	2021 *Primaire Begroting*	**2021 *Gewijzigde Begroting***	**2022 *Primaire begroting***	*Verschil vs. Begroting*	*%Verschil vs. begroting*	*Verschil vs. 2020*	*%Verschil vs. 2020*	*Verschil 2022*	*%Verschil vs. 2022*
Salarissen	*55.061*	55.032	**53.258**	**51.354**	-1.774	-3,2%			-1.904	-3,6%
Transitievergoeding	*93*	82	**82**	**78**	-	0,0%			-4	-5,0%
LIV	*-754*	-662	**-680**	**-646**	-19	2,8%			34	-5,0%
Reiskosten	*748*	690	**713**	**688**	23	3,4%			-25	-3,6%
Overige personeelskosten	*384*	360	**366**	**353**	6	1,7%			-13	-3,6%
Totaal Personeelskosten SW	*55.531*	**55.502**	53.739	51.826	**-1.763**	**-3,2%**			**-1.913**	**-3,6%**
Indicatoren										
Dienstverbanden SW (Fte)	*1.717*	1.651	**1.614**	**1.533**	-37	-2,2%	-103	-6,0%	-81	-5,0%
Personeelkosten/Fte	*32.338*	33.612	**33.292**	**33.797**	-320	-1,0%	954	3,0%	505	1,5%
CAO stijging	*2,8%*	2,9%	**2,9%**	**1,5%**				2,9%		1,5%
Sociale lasten/Fte	*4.630*		**4.764**	**4.836**			**134**	2,9%	71	1,5%

In bovenstaande tabel komen de belangrijkste uitgangspunten naar voren:

1. 2021: Daling van € 1,8 miljoen in salariskosten ten opzichte van begroting (-3,2%). Dit wordt veroorzaakt door 2,2% minder dienstverbanden en 1% lagere personeelskosten per fte. De verwachte uitstroom door pensionering, langdurig ziekte etc. is 6% ten opzichte van 2020. De personeelskosten stijgen met 3,0%. De verwachting is dat het loonniveau van januari vanaf juli 2021 met 1% CAO stijging zal worden verhoogd.
2. 2022: door de verhoging van de pensioenleeftijd vanaf 1 januari 2022 met drie maanden is de verwachte uitstroom in 2022 5% (81 fte). De verwachte CAO stijging is 1,5%. Daarmee is de netto daling van de salarissen 3,6% ten opzicht van 2021 (impact: 1,9 miljoen).
3. Lagere bijdrage LIV door nieuwe tarieven (ook als gevolg pensioen akkoord), uitstroom en stijging van de loonkosten boven het drempelbedrag.
4. De stijging in de reiskosten ten opzichte van de begroting wordt gecompenseerd door extra baten (Scalabor).

3.1.5 MGR beheerorganisatie

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening

Voor de MGR in het algemeen houden we bij het uitvoeringsprogramma/programmaplan rekening met:

- *Covid-19*

Covid-19 vraagt van de MGR als werkgever een andere invulling van haar verantwoordelijkheid voor medewerkers om gezond en veilig te kunnen werken en fysiek en mentaal fit te blijven. We sluiten daarbij zoveel mogelijk aan op landelijke afspraken en ondersteuning en sorteren voor op de situatie dat er weer meer vanaf kantoor gewerkt kan worden.

- *Financiële druk gemeenten*

Naast lean en mean en kostenbewust ons werk doen, denken we met gemeenten mee welke rol de MGR kan spelen in de efficiënte uitvoering in het sociaal domein. Gemeenten zijn daar leidend in de opdrachten die in dit kader aan de MGR worden gegeven.

- *Wijzigingen Wet Gemeenschappelijke Regeling*

De MGR zal de wijzigingen in de Wet Gemeenschappelijke Regeling die voorzien is in 2021 doorvoeren.

- *Wijziging BBV of andere regelgeving*

We verwachten in 2021 regelgeving waarin het Dagelijks Bestuur het orgaan wordt om een rechtmatigheidsverklaring af te geven. Dit is in 2020 al voorbereid.

- *Overige wet- en regelgeving:*

We blijven regelgeving over transparantie van informatievoorziening, privacy, informatieveiligheid en archiefverplichtingen nadrukkelijk volgen om hier adequaat op te kunnen reageren in afstemming met deelnemende gemeenten.

- *Gemeenteraadsverkiezingen*

We bereiden ons in 2021 voor op de verkiezingen in 2022, zodat we colleges en raadsleden tijdig informeren over de MGR.

b. Wat willen we bereiken?

De MGR beheerorganisatie is verantwoordelijk voor de bestuurlijke inbedding en randvoorwaarden voor de modules, zodat zij hun werk kunnen doen. Daarbij beogen we:

- het faciliteren van het bestuurlijke proces en het verminderen van de bestuurlijke druk voor bestuurders en de afstemming met de 11 gemeenten.
- het faciliteren van de modules om hun werk op een goede manier uit te kunnen voeren. Daarvoor is er passend HR-beleid zodat medewerkers hun talenten kunnen benutten en zich verder ontwikkelen en zich houden aan de gedragswijzer op het vlak van privacy beleid en informatie(veiligheid)beleid. De bedrijfsvoering is gericht op een goede interne financiële beheersing en controle. Dit laatste is mede nodig omdat het Dagelijks Bestuur vanaf 2021 verantwoordelijk is voor de rechtmatigheidsverklaring van uitgaven.
- het versterken van de integraliteit van de werkzaamheden en het bereiken van synergie binnen de MGR en **kruisbestuiving tussen de modules en de deelnemende gemeenten** zodat de toegevoegde waarde van de MGR verder toeneemt.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

De MGR beheerorganisatie blijft ‘lean & mean’ in haar samenstelling. De focus ligt op het organiseren van het bestuurlijke proces en adequate bedrijfsvoering waarmee de werkzaamheden van de modules gefaciliteerd worden. Hiermee wordt integraliteit en synergie gerealiseerd.

Integraliteit en kruisbestuiving

De MGR als geheel biedt gemeenten in de regio centraal Gelderland de mogelijkheid om samen te werken op diverse terreinen in het sociaal domein. Dit biedt hen de mogelijkheid hun eigen doelstellingen beter te realiseren.

- De MGR denkt met gemeenten mee of nieuwe activiteiten binnen modules, van nieuwe modules of door activiteiten over de modules heen kunnen leiden tot kwalitatief betere dienstverlening tegen lagere kosten.
- Het MT stimuleert de kruisbestuiving tussen de modules en zoekt in samenwerking met medewerkers en deelnemende gemeenten naar meerwaarde over de grenzen van de modules heen, zodat de toegevoegde waarde van de MGR als geheel verder toeneemt.
- In onze modules wordt data analyse steeds belangrijker. Gemeenten willen graag duiding van ontwikkelingen in het sociaal domein. Wij kunnen daarbij een informerende en signalerende rol hebben en bekijken de ontwikkelingen zo integraal mogelijk.

Bestuurlijk
- We bekijken wat de wijzigingen van de Wet gemeenschappelijke Regeling voor de MGR betekent en zullen tijdig benodigde wijzigingen bestuurlijk voorleggen.
- In het voorjaar van 2022 maken we een overdrachtsdossier ten behoeve van nieuwe colleges en bereiden ons voor op de nieuwe samenstelling van algemeen bestuur, dagelijks bestuur en bestuurscommissies en bereiden een informatiebijeenkomst voor raadsleden voor.

Verantwoording afleggen en communicatie
- In 2021 onderzoeken we wat de wijziging van de Wet Gemeenschappelijke Regeling voor kaders biedt aan de MGR om de informatievoorziening en betrokkenheid en sturing van colleges en raden verder te vergroten.
- We betrekken raden aan de voorkant bij de planvorming via raadsbijeenkomsten, een kaderbrief voor 1 april bij de aangeleverde stukken en digitale nieuwsbrieven.
- Modules gaan incidenteel op bezoek bij raden om in gesprek te gaan en hen actief te informeren.

HR-zaken
- In 2021 gaat MGR verder met het project talent- en opgavegericht werken Time4Talent waardoor dit in 2022 een vaste manier van werken is geworden en een plek heeft in de ontwikkelcyclus van de MGR. Daarmee blijven medewerkers zich professionaliseren en dynamisch meebewegen met de uitdagingen in het sociaal domein en kunnen ze hun talenten hiervoor inzetten en verder ontwikkelen.

Bedrijfsvoering
De MGR benut kennis en expertise van deelnemende gemeenten en GR-en op het terrein van ICT, HR en financiële dienstverlening. Daarnaast heeft zij een basisbezetting om de bedrijfsvoering adequaat uit te voeren. Ook de MGR heeft te maken met wet- en regelgeving en vraagstukken op terrein van privacy, informatieveiligheid, digitale toegankelijkheid en archivering. In overleg met de deelnemende gemeenten en GR-en wordt gekeken wat de MGR zelf minimaal in huis moet hebben aan expertise. Vanaf 2022 zal er naast expertise op privacy en informatieveiligheid, informatiebeleid en archivering ook expertise en uitvoeringsuren moeten zijn op vlak van DIV in verband met de gemandateerde taken. Het onderzoek hiernaar wordt in 2021 uitgevoerd. Op basis daarvan worden in 2021 afspraken gemaakt met de deelnemende gemeenten in de DVO. We nemen in de begroting voor 2022 een inschatting mee wat dit betekent qua formatie en evt. extra externe inhuur.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting
De bezetting bij de MGR beheer bestaat uit 3,1 fte. Daarin zit een extra 0,5 formatie voor werkzaamheden op het terrein van DIV en uitvoering archiefwerkzaamheden.

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten Beheer(overhead)	Realisatie 2020	Primaire begroting 2021	Gewijzigde begroting 2021	Primaire begroting 2022	*Verschil 2021*	*Verschil 2022-2021*
Euro x 1.000						
Beheer	296	346	**346**	**352**	*0*	*6*
Onvoorzien	12	32	**32**	**32**	-	*0*
Overheadlasten	**307**	**378**	**378**	**384**	*0*	*6*
Deelnemende gemeenten	329	378	**378**	**384**	-	*6*
Overige baten	10	-	**-**	**-**	-	-
Baten	**339**	***378***	**378**	***384***	-	*6*
Saldo	**31**	**0**	**0**	**0**	*0*	*0*
Onttrekking aan reserve					-	-
Dotatie aan reserve	-31				-	-
Resultaat Beheer(overhead)	**0**	**0**	**0**	**0**	*0*	*0*

Toelichting

1. 2022: De begroting 2022 is in lijn met begroting 2021.

3.2 Het overzicht van de 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.[8]:

- Financiële administratie;
- Salaris- en personeelsadministratie;
- Een deel van de P&O advisering;

We hebben onderzocht hoe we de P&O advisering voor de medewerkers van de MGR en de advisering aan de manager werkgeverschap SW het beste kunnen organiseren. We blijven dit via 1 stroom doen en bouwen de externe inhuur voor de SW expertise in 2021 af.

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. Vanaf begin 2021 gaan we met gemeenten bepalen welke rol de MGR kan spelen in de archiefwerkzaamheden voor de modules en wat dit voor extra werk oplevert. We gaan in 2022 bepalen of deze taken door één functionaris kunnen worden uitgevoerd of op andere wijze georganiseerd moet worden. Het totale pakket aan werkzaamheden op terrein van privacy, informatiebeheer, informatieveiligheid en archiefwerkzaamheden leidt tot een uitbreiding van de benodigde formatie. Dit is in de begroting van 2022 verwerkt. De Functionaris Gegevens bescherming is ingehuurd via de gemeente Arnhem.
Op het terrein van CISO vindt ondersteuning plaats via de RID. Andere expertise op deze terreinen wordt zo nodig ingehuurd.

De MGR wil zelf als werkgever invulling blijven geven aan de banenafspraak. De invulling hiervan wordt gezamenlijk opgepakt en met name gericht op module overstijgende werkzaamheden.

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 uitruil voor de fiets. Het bedrag voor de uitruil van de fiets is per 2021 verhoogd.

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

[8] 1Stroom is een gemeenschappelijke regeling waarin de ambtelijke organisaties van de gemeente Westervoort en de gemeente Duiven zijn gefuseerd.

verlof, inzet preventiemedewerkers, aandacht voor goede werkhouding ter verhoging van het werkplezier en beperken van verzuim. We gaan ook kijken naar de situatie na Covid-19 kijken als het gaat om de balans tussen op kantoor werken en thuiswerken om te zien wat bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

De overheadkosten worden in de onderstaande tabel zowel per kostengroep als per module gepresenteerd. Het bedrag voor de heffing voor de vennootschapsbelasting

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

Overhead **Euro x 1.000**	Realisatie 2020	Primaire Begroting 2021	Gewijzigde begroting 2021	Begroting 2022	*Verschil 2021*	*Verschil 2022*
Personeelskosten	973	1.060	**1.049**	**1.050**	*-11*	*1*
Huisvestingskosten	221	239	**216**	**220**	*-23*	*3*
ICT kosten	241	253	**209**	**211**	*-44*	*2*
P&O & FA kosten	327	319	**329**	**364**	*10*	*34*
Overige kosten	216	193	**251**	**236**	*58*	*-15*
Overhead	**1.977**	**2.064**	**2.054**	**2.080**	*-10*	*26*
Inkoop	324	310	**322**	**321**	*12*	*0*
Onderwijs	648	687	**668**	**666**	*-19*	*-2*
WSP	519	506	**506**	**528**	*0*	*22*
WgSW	179	183	**180**	**181**	*-3*	*0*
Beheer	307	378	**378**	**384**	*0*	*6*
Totaal	**1.977**	**2.064**	**2.054**	**2.080**	*-10*	*26*

Toelichting

1. De totale overheadkosten zijn in lijn met begroting. In 2022 is stijging zeer beperkt met 0,5%.
2. 2021: Er zijn wel wat verschuivingen tussen kostensoorten met lagere huisvestingskosten (huur stadskantoor) en de correctie van de facilitaire kosten als overige kosten in plaats van ICT kosten. Daarnaast zijn extra incidentele projecten die naar verwachting binnen begroting kunnen worden uitgevoerd.
3. De ICT kosten voor de module Inkoop zijn hoger door extra licentiekosten en de huisvestingskosten voor de module Onderwijs zijn lager.

3.3 Het bedrag voor onvoorzien.

Er is een bedrag opgenomen van € 32.000 voor onvoorziene uitgaven in de overhead (module Beheer).

3.4 Het overzicht van de algemene dekkingsmiddelen

n.v.t. voor de MGR.

3.5 De 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 kengetallen 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		2020 Realisatie	2021 Primaire Begroting	**2021 Gewijzigde Begroting**	**2022 Begroting**
1. Formatie (fte) (formatieplan)	Beheer	2,1	3,1	**3,1**	**3,1**
	Inkoop	12,8	12,8	**12,8**	**12,8**
	Onderwijs	30,1	29,2	**30,3**	**30,3**
	WSP	17,9	16,9	**16,9**	**16,2**
	WgSW	1,2	1,2	**1,2**	**1,2**
Totale formatie		**64,1**	**63,2**	**64,3**	**63,6**
2. Bezette formatie (fte vast)	Beheer	2,3	2,1	**2,1**	**2,1**
	Inkoop	11,4	10,6	**11,9**	**11,9**
	Onderwijs	27,4	26,5	**28,6**	**28,6**
	WSP	17,1	16,7	**16,7**	**16,1**
	WgSW	0,3	0,2	**0,2**	**0,2**
Totaal bezette formatie		**58,5**	**56,0**	**59,5**	**58,8**
3. Indicatoren	Externe inhuur %	11%	9%	**9%**	**7%**
	Overhead %	*3%*	*3%*	***3%***	***3%***
	Appartaatskosten per inwoner	*€ 13,34*	*€ 13,96*	***€ 14,57***	***€ 14,23***
	Formatie Fte per 1.000 inwoners	*0,14*	*0,14*	***0,14***	***0,14***
	Bezette vaste formatie fte per 1.000 inwoners	*0,13*	*0,12*	***0,13***	***0,13***

De aanpassingen in de formatie van WSP zijn gelieerd aan de extra opdrachten. In 2021 en 2022 daalt de externe inhuur respectievelijk tot 9% en 7% van de totale loonsom. Dit leidt tot een geplande stabiele organisatie met een werkbare flexibele schil.

4 De paragrafen

Deze verplichten onderdelen van de begroting zijn voor de MGR niet allemaal van toepassing.

4.1 Lokale heffingen

Dit is voor de MGR niet van toepassing.

4.2 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.

a. 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 2020 5 bestemmingsreserves met in totaal € 724.000 (zie paragraaf 5.4). De bestemmingsreserves mogen alleen voor de specifieke module worden ingezet. De module beheer beschikt over een begrotingspost voor onvoorziene uitgaven van € 32.000. Dit is slechts 0,05% van de totale begroting.

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.

b. Inventarisatie van de risico's

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

	Risico	Kans	Reputatie/ maatsch. Impact	Financiële impact	Beheersmaatregelen
1	Incident/hack ICT beveiliging/ AVG / ICT systeem niet beschikbaar	Laag	Hoog	200k of 20k per dag	DVO's RID De Liemers & De Connectie; Informatiebeveiliging beleid en beveiligde mobiele telefoons.
2	Loonkosten stijging SW > Begroting	40%		600k (1%)	Bestemmingsreserve & additionele rijksbijdrage voor gemeenten op basis van LPO
3	Onrechtmatigheid of fraude	Laag	Hoog	<50k	Intern controle plan; betalingen door 4 mensen goedgekeurd.
4	Specifieke uitvoeringsrisico's bij modules leiden er toe dat maatschappelijke doelstellingen niet worden gehaald.	Medium	Medium/ Hoog	Indirect	Planning & control cyclus: actualiseren van uitvoerings-programma, periodiek overleg ambtelijke & bestuurlijke overleggen en prestatie-verantwoording. Inzet op kwaliteit en motivatie van medewerkers.
5	Uittreden van gemeenten bij submodule, module of MGR, waardoor deel van financiering wegvalt. Organisatie heeft hoge vaste kosten in de vorm van vaste dienstverbanden en heeft lage flexibiliteit bij veranderende opdrachten.	Laag		500k (10% structuur)	Goede lange termijnplanning. Bescherming in regeling waarbij reorganisatiekosten bij uittreders worden gelegd.
6	Geen passend personeel met expertise kunnen vinden voor het uitvoeren van de opdrachten	Medium	medium	50k	1. Een betrouwbare, zorgvuldige en interessante werkgever zijn waar mensen graag willen werken. 2. Goede contacten onderhouden met bureaus om snel mensen in te kunnen huren. Kosten worden dan wel hoger.

c. het beleid omtrent de 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 geprognotiseerde 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.

d. 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 *Euro x 1.000*	2020 Realisatie	**2021 Gewijzigde Begroting**	**2022 Begroting**
A	Eigen vermogen	724	674	636
B	Balanstotaal	8.012	4.562	3.932
	Netto schuldquote	-4,1%	-3,0%	-2,2%
	Solvabiliteitsratio (A/B)	0,09	0,15	0,16
	Structurele exploitatieruimte			

e. De beoordeling van de onderlinge verhouding tussen de kengetallen in relatie tot de financiële positie.

De solvabiliteitsratio is goed door het toegenomen eigen vermogen en stijgt door het stapsgewijs verlagen van het balanstotaal: terugbetaling van 2,5 miljoen positief saldo 2020.

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.

4.3 Onderhoud Kapitaalgoederen

Dit is voor de MGR niet van toepasing.

4.4 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.

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.

4.5 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 2020 is de financiële administratie en die interne controle zodanig ingericht dat het Dagelijks Bestuur vanaf 2021 de rechtmatigheidstoets kan uitvoeren. Het is nog niet duidelijk wanneer de wetgeving hiervoor afgerond is.

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 een externe dienstverlener: 1Stroom. De salarisadministratie voor de verloning van de SW dienstverbanden en de administratie van SW gerelateerde betaling is bij Scalabor belegd.

4.6 Verbonden partijen

De MGR heeft geen verbonden partijen.

4.7 Grondbeleid

Dit is voor de MGR niet van toepassing.

DEEL 3 DE FINANCIËLE BEGROTING

5 Het overzicht van baten en lasten en de toelichting

In het overzicht van baten en lasten worden de verschillende onderdelen van het programmaplan (hoofdstuk 3) samengevoegd.

5.1 Het overzicht baten en lasten

De baten van de programma's zijn bestemd voor de dekking van de directe programmakosten en de overheadkosten van de module. Hierdoor ontstaat er in eerste instantie een positief saldo voor de programma's. De dekking voor MGR beheer leidt tot directe baten voor de overheadstructuur.

Overzicht baten en lasten			2020	2021	**2021**	**2022**
			Realisatie	Primaire	**Gewijzigde**	**Primaire**
Programma		*Euro x 1.000*		Begroting	**Begroting**	**Begroting**
Inkoop		Lasten	1.112	1.261	**1.249**	**1.273**
		Baten	1.486	1.571	**1.571**	**1.595**
		Saldo	374	310	**322**	**321**
		Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	**-**	**-**
		Resultaat programma Inkoop	**324**	**310**	**322**	**321**
Onderwijs		Lasten	1.958	2.030	**2.177**	**2.197**
		Baten	2.656	2.717	**2.845**	**2.862**
		Saldo	698	687	**668**	**666**
		Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	**-**	**-**
		Resultaat programma Onderwijs	**648**	**687**	**668**	**666**
WSP		Lasten	1.187	1.117	**1.328**	**1.101**
		Baten	1.669	1.610	**1.822**	**1.616**
		Saldo	482	493	**493**	**515**
		Onttrekking bestemmingsreserve	37	13	**13**	**13**
		Resultaat programma WSP	**520**	**506**	**506**	**528**
WgSW		Lasten	60.610	57.545	**55.856**	**53.989**
		Baten	60.763	57.728	**55.999**	**54.144**
		Saldo	153	183	**144**	**155**
		Onttrekking bestemmingsreserve	26	-	**37**	**26**
		Resultaat programma WgSW	**179**	**183**	**180**	**181**
	A	**Resultaat Programma's**	**1.670**	**1.686**	**1.676**	**1.696**
Overhead		Lasten	1.977	2.064	**2.054**	**2.080**
		Baten	339	378	**378**	**384**
		Saldo	-1.639	-1.686	**-1.676**	**-1.696**
		Dotatie bestemmingsreserve	-31	-	**-**	**-**
	B	**Resultaat Overhead**	**-1.670**	**-1.686**	**-1.676**	**-1.696**
Eindresultaat		**A + B**	**0**	**0**	**0**	**0**
Totaal		**Lasten**	**66.845**	**64.017**	**62.664**	**60.640**
		Baten	**66.913**	**64.004**	**62.615**	**60.602**
		Saldo	**68**	**-13**	**-49**	**-39**
		Dotatie bestemmingsreserve	**-131**	**-**	**-**	**-**
		Onttrekking bestemmingsreserve	**63**	**13**	**49**	**39**
Eindresultaat			**0**	**0**	**0**	**0**

5.2 De 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 in paragraaf 2.2. Per programma zijn de cijfers toegelicht in hoofdstuk 3. De impact van incidentele baten en lasten wordt in een aparte tabel aan het einde van deze paragraaf toegelicht.

			A	B	C	D		
Overzicht baten en lasten			2020	2021	**2021**	**2022**	*Verschil*	*Verschil*
			Realisatie	Primaire	**Gewijzigde**	**Primaire**	*C-B*	*D-C*
Programma		*Euro x 1.000*		Begroting	**Begroting**	**Begroting**		
Inkoop		Lasten	1.112	1.261	**1.249**	**1.273**	*-12*	*24*
		Baten	1.486	1.571	**1.571**	**1.595**	*-*	*24*
		Saldo	374	310	**322**	**321**	*12*	*-0*
		Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	**-**	**-**	*-*	*-*
		Resultaat programma Inkoop	**324**	**310**	**322**	**321**	*12*	*-0*
Onderwijs		Lasten	1.958	2.030	**2.177**	**2.197**	*147*	*20*
		Baten	2.656	2.717	**2.845**	**2.862**	*128*	*17*
		Saldo	698	687	**668**	**666**	*-19*	*-2*
		Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	**-**	**-**	*-*	*-*
		Resultaat programma Onderwijs	**648**	**687**	**668**	**666**	*-19*	*-2*
WSP		Lasten	1.187	1.117	**1.328**	**1.101**	*211*	*-227*
		Baten	1.669	1.610	**1.822**	**1.616**	*212*	*-205*
		Saldo	482	493	**493**	**515**	*0*	*22*
		Onttrekking bestemmingsreserve	37	13	**13**	**13**	*-0*	*0*
		Resultaat programma WSP	**520**	**506**	**506**	**528**	*-0*	*22*
WgSW		Lasten	60.610	57.545	**55.856**	**53.989**	*-1.689*	*-1.866*
		Baten	60.763	57.728	**55.999**	**54.144**	*-1.729*	*-1.855*
		Saldo	153	183	**144**	**155**	*-39*	*11*
		Onttrekking bestemmingsreserve	26	-	**37**	**26**	*37*	*-11*
		Resultaat programma WgSW	**179**	**183**	**180**	**181**	*-3*	*0*
	A	**Resultaat Programma's**	**1.670**	**1.686**	**1.676**	**1.696**	***-10***	***20***
Overhead		Lasten	1.977	2.064	**2.054**	**2.080**	*-10*	*26*
		Baten	339	378	**378**	**384**	*-*	*6*
		Saldo	-1.639	-1.686	**-1.676**	**-1.696**	*10*	*-20*
		Dotatie bestemmingsreserve	-31	-	**-**	**-**	*-*	*-*
	B	**Resultaat Overhead**	**-1.670**	**-1.686**	**-1.676**	**-1.696**	*10*	*-20*
Eindresultaat		**A + B**	**0**	**0**	**0**	**0**	*0*	*0*

Toelichting

1. Inkoop: geen begrotingswijziging in 2021, beperkte verschuiving met lagere programmalasten en hogere overheadlasten (ICT).
2. Onderwijs: De deelname van de gemeente Lingewaard leidt voor de *submodule leerplicht* tot extra bijdrage van gemeente Lingewaard(€ 146.000) en daardoor een synergie-effect van € 48.000 voor de andere deelnemende gemeenten.
3. WSP voert extra activiteiten uit voor het regionale programma: deze zijn als incidentele lasten en baten (€ 212.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2021. Voor 2022 zijn geen extra activiteiten opgenomen.
4. WgSW: de lasten zijn € 1,7 miljoen lager dan de primaire begroting 2021. In 2022 dalen de lasten met € 1,9 miljoen als gevolg van 5% uitstroom en 1,5% loonkostenstijging.
5. Voor zowel 2021 als 2022 zijn de baten en lasten in evenwicht.

Het overzicht van de geraamde incidentele baten en lasten

Incidentele Lasten en Baten			2020 Realisatie	2021 Primaire Begroting	**2021 Gewijzigde Begroting**	**2022 Primaire Begroting**
Programma		*Euro x 1.000*				
Inkoop		Lasten	-110	-	-	-
		Baten	0	-	-	-
		Saldo	110	-	-	-
		Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	-	-
		Resultaat programma Inkoop	**60**	-	-	-
Onderwijs		Lasten	-69	-	**68**	**43**
		Baten	42	-	**68**	**43**
		Saldo	110	-	-	-
		Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	-	-
		Resultaat programma Onderwijs	**60**	-	-	-
WSP		Lasten	135	-	**254**	**25**
		Baten	135	30	**241**	**12**
		Saldo	0	30	**-13**	**-13**
		Onttrekking bestemmingsreserve	37	13	**13**	**13**
		Resultaat programma WSP	**37**	**43**	-	-
WgSW		Lasten	2.974	-	-	-
		Baten	3.813	-	**-37**	**-26**
		Saldo	839	-	**-37**	**-26**
		Onttrekking bestemmingsreserve	26		**37**	**26**
		Resultaat programma WgSW	**865**	-	-	-
	A	**Resultaat Programma's**	**1.023**	**43**	-	-
Overhead		Lasten	35	32	**32**	**32**
		Baten	41	32	**32**	**32**
		Saldo	6	-	-	-
		Dotatie bestemmingsreserve	-31	-	-	-
	B	**Resultaat Overhead**	-26	-	-	-
Eindresultaat		**A + B**	**997**	**43**	-	-
Totaal		**Lasten**	**2.966**	**32**	**354**	**100**
		Baten	**4.032**	**62**	**304**	**62**
		Saldo	**1.065**	**30**	**-49**	**-39**
		Dotatie bestemmingsreserve	**-131**	-	-	-
		Onttrekking bestemmingsreserve	**63**	**13**	**49**	**39**
Saldo na bestemmingsreserves			**997**	**43**	-	-

Toelichting

- In 2020 hebben de incidentele effecten geleid tot € 1 miljoen voordelig resultaat. Voor 2021 en 2022 zijn de incidentele lasten en baten in evenwicht en zijn gerelateerd aan extra activiteiten met extra dekking (WSP & Onderwijs) alsmede de geplande onttrekkingen aan de bestemmingsreserve WSP en WgSW.
- De post onvoorziene incidentele lasten € 32.000 en de gerelateerde baten is opgenomen onder overhead.

5.3 De uiteenzetting van de financiële positie

De jaarlijkse lasten bestaan grotendeels uit personeelskosten. Deze zijn relatief stabiel, met een incidentele stijging in 2021 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 paragraaf 4.2. 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.

5.4 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		Omschrijving *Euro x 1.000*	2020 Realisatie	2021 Primaire Begroting	**2021 Gewijzigde begroting**	**2022 Primaire Begroting**
Jaarlijkse lasten	A1	Loonsom (vast)	4.408	4.539	**4.793**	**4.876**
	A2	Externe inhuur	590	474	**525**	**381**
	A3	SW dienstverbanden	55.531	55.502	**53.739**	**51.826**
Eindstand per balansdatum	B	Investeringen ICT	51	0	**0**	**0**
	C	Externe financiering		0	**0**	**0**
	D1	Bestemmingreserve WgSW	555	581	**518**	**492**
	D2	Bestemmingsreserve WSP	38	5	**25**	**12**
	D3	Bestemmingreserve Inkoop	50		**50**	**50**
	D4	Bestemmingsreserve Onderwijs	50		**50**	**50**
	D5	Bestemmingreserve Beheer	31		**31**	**31**
	E1	Voorziening boventalligen	1.852	1.785	**1.110**	**700**
	E2	Voorziening latente verplichtingen PHB	203		**103**	**0**
	F1	Niet opgenomen vakantiedagen ambtelijk	150	133	**150**	**150**
	F2	Niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden	4.400	3.975	**4.260**	**4.108**
	F3	Niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden	2.100	2.054	**2.033**	**1.961**

Toelichting

A. De jaarlijks terugkerende arbeidskosten kunnen worden verdeeld in de loonsom voor vaste dienstverbanden, externe inhuur en de loonkosten voor SW dienstverbanden. Er is een duidelijke verschuiving naar meer vaste dienstverbanden in 2021.
B. Na de ICT investeringen in 2020 voor de WSP module, zijn er geen nieuwe investeringen (€ 25.000) gepland.
C. 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.
D. Er zijn geen onttrekkingen voorzien aan de bestemmingsreserve WgSW. Dit gebeurt als de personeelskosten SW hoger uitvallen dan begroot.
E. Ieder jaar wordt de individuele verplichtingen voor de boventalligen opnieuw vastgesteld. Doordat de maximale verplichting is opgenomen in de overdracht van de voorziening van Presikhaaf naar MGR, kan er door individuele ontwikkelingen met boventalligen, een positief saldo ontstaan dat ten bate komt aan de module WgSW.
F. 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 in 2002 en 2021. De uitbetaalde vakantiedagen bij uitdiensttreding worden deels vergoed door Scalabor die verantwoordelijk is voor de tijdig afbouw van dit saldo.

5.5 De geprognotiseerde eindbalans 2021 en 2022

Het balanstotaal is in 2020 gestegen tot € 8 miljoen door het incidentele positieve resultaat van € 2,5 miljoen dat in 2021 wordt gecrediteerd aan gemeenten. Ook zijn de twee voorzieningen voor latente verplichtingen van Presikhaaf bedrijven overgedragen aan de MGR.

ACTIVA (Euro x1.000)	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	PASSIVA	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022
Vaste activa	**39**	**27**	**14**	**Vaste passiva**	**2.779**	**1.888**	**1.335**
Materiële vaste activa				*Eigen vermogen*			
Investeringen met een economisch nut	**39**	**27**	**14**	Bestemmingsreserves	724	674	636
Vlottende activa	**7.973**	**4.535**	**3.919**				
Uitzettingen (looptijd<1 jaar)				**Totaal eigen vermogen**	**724**	**674**	**636**
Vorderingen op openbare lichamen	911	900	900	*Voorzieningen*	2.055	1.213	700
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	5.134	2.385	1.819	*Vaste schulden*	-	-	-
Overige vorderingen	551	100	100	**Vlottende passiva**	**5.233**	**2.674**	**2.597**
Totaal uitzettingen	**6.596**	**3.385**	**2.819**	*Netto-vlottende schulden (looptijd <1 jaar)*			
Liquide middelen (kas- en banksaldi)	-	-	-	**Overige schulden**	**3.283**	**842**	**842**
Overlopende activa				*Overlopende passiva*			
Nog te ontvangen bijdragen van overige Nederlandse overheidslichamen	1.241	1.050	1.000	Voorschotten van overige Nederlandse overheidslichamen	70	12	-
Overige overlopende activa	136	100	100	Overige Overlopende passiva	1.880	1.820	1.755
Totaal overlopende activa	**1.377**	**1.150**	**1.100**	**Totaal Overlopende passiva**	**1.950**	**1.833**	**1.755**
Totaal Activa	**8.012**	**4.562**	**3.932**	**Totaal Passiva**	**8.012**	**4.562**	**3.932**

5.6 De ontwikkeling 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 Omschrijving *Euro x 1.000*	2020 Realisatie	2021 Primaire Begroting	**2021 Gewijzigde begroting**	**2022 Primaire Begroting**
1	Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves	68	-13	**-49**	**-39**
2	Mutatie (im)materiële vaste activa	39	-13	**-13**	**-13**
3	Mutatie voorzieningen (dotatie - onttrekkingen)	2.055	-757	**-842**	**-510**
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		**2.163**	**-783**	**-904**	**-562**

5.7 Het overzicht van de geraamde baten en lasten per taakveld

Conform de BBV worden de baten en lasten verdeeld over de taakvelden. Voor de baten is dit grotendeels 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 3). Voor de modules beheer en Inkoop zijn zowel de baten als de lasten onder overhead geclassificeerd.

Overzicht Taakvelden			**2020**	**2021**	**2021**	**2022**
		Taakveld	**Realisatie**	**Primaire Begroting**	**Gewijzigde begroting**	**Primaire Begroting**
Euro x 1.000						
Lasten	4.3	Onderwijsbeleid en leerlingzaken	1.958	2.030	**2.177**	**2.197**
	6.4	Begeleide participatie	60.610	57.545	**55.856**	**53.989**
	6.5	Arbeidsparticipatie	1.187	1.117	**1.328**	**1.101**
	0.4	Overhead	3.078	3.293	**3.272**	**3.321**
	0.8	Overige baten en lasten	12	32	**32**	**32**
	0.10	Mutaties reserves	131	0	**0**	**0**
Totaal Lasten			**66.976**	**64.017**	**62.664**	**60.640**
Baten	4.3	Onderwijsbeleid en leerlingzaken	2.656	2.717	**2.845**	**2.862**
	6.4	Begeleide participatie	60.763	57.728	**55.999**	**54.144**
	6.5	Arbeidsparticipatie	1.669	1.610	**1.822**	**1.616**
	0.4	Overhead	1.793	1.917	**1.917**	**1.946**
	0.8	Overige baten en lasten	31	32	**32**	**32**
	0.10	Mutaties reserves	63	13	**49**	**39**
Totaal Baten			**66.976**	**64.017**	**62.664**	**60.640**

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 overheadtaken van de gemeente uitvoert, dan wordt de bijdrage voor deze gemeentelijke overheadtaken aan de lastenkant bij gemeenten en batenkant bij gemeenschappelijke regelingen wel op het taakveld Overhead begroot en verantwoord."

DEEL 4 DE MEERJARENRAMING

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.

6 De meerjarenraming 2023-2025

6.1 De geprognotiseerde balans

De geprognotiseerde 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.

ACTIVA (Euro x1.000)	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	PASSIVA	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025
Vaste activa	**14**	**1**	-	-	**Vaste passiva**	**1.335**	**1.016**	**841**	**698**
Materiële vaste activa					*Eigen vermogen*				
Investeringen met een economisch nut	**14**	**1**	-	-	Bestemmingsreserves	636	594	566	540
Vlottende activa	**3.919**	**3.507**	**3.233**	**2.997**					
Uitzettingen (looptijd<1 jaar)					**Totaal eigen vermogen**	**636**	**594**	**566**	**540**
Vorderingen op openbare lichamen	900	900	900	900	*Voorzieningen*	700	422	275	157
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	1.819	1.507	1.333	1.197	*Vaste schulden*	-	-	-	-
Overige vorderingen	100	100	100	100	**Vlottende passiva**	**2.597**	**2.491**	**2.392**	**2.299**
Totaal uitzettingen	**2.819**	**2.507**	**2.333**	**2.197**	*Netto-vlottende schulden (looptijd <1 jaar)*				
Liquide middelen (kas- en banksaldi)	-	-	-	-	**Overige schulden**	**842**	**842**	**842**	**842**
Overlopende activa					*Overlopende passiva*				
Nog te ontvangen bijdragen van overige Nederlandse overheidslichamen	1.000	900	800	700	Voorschotten van overige Nederlandse overheidslichamen	-	-	-	-
Overige overlopende activa	100	100	100	100	Overige Overlopende passiva	1.755	1.650	1.551	1.458
Totaal overlopende activa	**1.100**	**1.000**	**900**	**800**	**Totaal Overlopende passiva**	**1.755**	**1.650**	**1.551**	**1.458**
Totaal Activa	**3.932**	**3.508**	**3.233**	**2.997**	**Totaal Passiva**	**3.932**	**3.508**	**3.233**	**2.997**

6.2 De uiteenzetting van de financiële positie

De begrote baten en lasten vanaf 2023 zijn zonder indexatie berekend. De financiële positie wijzigt wel door minder SW dienstverbanden en afname van de voorziening boventalligen en niet uit de balans blijkende 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		Omschrijving *Euro x 1.000*	**2022 Primaire Begroting**	**2023 Meerjaren raming**	**2024 Meerjaren raming**	**2025 Meerjaren raming**
Jaarlijkse lasten	A1	Loonsom (vast)	**4.876**	4.876	4.876	4.876
	A2	Externe inhuur	**381**	381	381	381
	A3	SW dienstverbanden	**51.826**	48.717	45.794	43.046
Eindstand per balansdatum	B	Investeringen ICT	**0**	0	0	0
	C	Externe financiering	**0**	0	0	0
	D1	Bestemmingreserve WgSW	**492**	463	435	409
	D2	Bestemmingsreserve WSP	**12**	0	0	0
	D3	Bestemmingreserve Inkoop	**50**	50	50	50
	D4	Bestemmingsreserve Onderwijs	**50**	50	50	50
	D5	Bestemmingreserve Beheer	**31**	31	31	31
	E1	Voorziening boventalligen	**700**	422	275	157
	E2	Voorziening latente verplichtingen PHB	**0**	0	0	0
	F1	Niet opgenomen vakantiedagen ambtelijk	**150**	150	150	150
	F2	Niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden	**4.108**	3.861	3.630	3.412
	F3	Niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden	**1.961**	1.843	1.732	1.628

6.3 De baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid

In de module WgSW dalen de totale lasten met € 3,2 miljoen in 2023, met € 3,0 miljoen in 2024 en met € 2,9 miljoen in 2025.

Overzicht baten en lasten			**2022**	2023	2024	2025
			Primaire	Meerjaren	Meerjaren	Meerjaren
Programma		*Euro x 1.000*	**Begroting**	raming	raming	raming
Inkoop		Lasten	**1.273**	1.273	1.273	1.273
		Baten	**1.595**	1.595	1.595	1.595
		Saldo	**321**	321	321	321
		Dotatie bestemmingsreserve	**-**	-	-	-
		Resultaat programma Inkoop	**321**	**321**	**321**	**321**
Onderwijs		Lasten	**2.197**	2.197	2.197	2.197
		Baten	**2.862**	2.862	2.862	2.862
		Saldo	**666**	666	666	666
		Dotatie bestemmingsreserve	**-**	-	-	-
		Resultaat programma Onderwijs	**666**	**666**	**666**	**666**
WSP		Lasten	**1.101**	1.101	1.101	1.101
		Baten	**1.616**	1.629	1.629	1.629
		Saldo	**515**	528	528	528
		Onttrekking bestemmingsreserve	**13**	-	-	-
		Resultaat programma WSP	**528**	**528**	**528**	**528**
WgSW		Lasten	**53.989**	50.750	47.705	44.843
		Baten	**54.144**	50.931	47.886	45.023
		Saldo	**155**	181	181	181
		Onttrekking bestemmingsreserve	**26**			
		Resultaat programma WgSW	**181**	**181**	**181**	**181**
	A	**Resultaat Programma's**	**1.696**	**1.696**	**1.696**	**1.696**
Overhead		Lasten	**2.080**	2.080	2.080	2.080
		Baten	**384**	384	384	384
		Saldo	**-1.696**	-1.696	-1.696	-1.696
		Dotatie bestemmingsreserve	**-**	-	-	-
	B	**Resultaat Overhead**	**-1.696**	**-1.696**	**-1.696**	**-1.696**
Eindresultaat		**A + B**	**0**	**0**	**0**	**0**
Totaal		**Lasten**	**60.640**	**57.401**	**54.356**	**51.494**
		Baten	**60.602**	**57.401**	**54.356**	**51.494**
		Saldo	**-39**	**-**	**-**	**-**
		Dotatie bestemmingsreserve	**-**	**-**	**-**	**-**
		Onttrekking bestemmingsreserve	**39**	**-**	**-**	**-**
Eindresultaat			**0**	**0**	**0**	**0**

Toelichting

De belangrijkste uitgangspunten voor de meerjarenraming zijn:

a. Er is geen indexatie in de meerjarenraming meegenomen zodat de ontwikkeling in lasten enkel de verwachte wijzigingen in de hoeveelheid mensen en middelen weergeeft.
b. De jaarlijkse verlaging van het aantal SW dienstverbanden (6% per jaar) leidt tot lagere salariskosten en tot lagere uitvoeringskosten voor de Module WgSW. Bij de andere modules zijn er geen wijzigingen in de bezetting opgenomen.
c. Er zijn geen incidentele baten en lasten geraamd voor deze periode.
d. Er wordt in principe jaarlijks afgerekend met de deelnemende gemeenten. Hierdoor is er geen sprake van structurele toevoegingen of onttrekkingen aan de reserves.

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

	Berekening EMU-saldo Omschrijving *Euro x 1.000*	**2022 Primaire Begroting**	**2023 Meerjaren raming**	**2024 Meerjaren raming**	**2025 Meerjaren raming**
1	Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves	**-39**	-30	-28	-26
2	Mutatie (im)materiële vaste activa	**-13**	-13	-1	0
3	Mutatie voorzieningen (dotatie - onttrekkingen)	**-510**	-278	-147	-117
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		**-562**	**-320**	**-176**	**-143**

BIJLAGE BIJDRAGEN PER GEMEENTE

Module Inkoop

Het verdeelmodel is vanaf 2021 aangepast op basis van deelname aan zorgvormen.

Gemeentelijke bijdrage Programma Inkoop *Euro x 1*	*2020 Realisatie*	2021 Primaire Begroting	**2021 Gewijzigde begroting**	*Verschil 2021*	***2022 Primaire begroting***	*Verschil 2022*
Deelnemende gemeenten						
Gemeente Arnhem	*548.339*	567.861	567.861	-	579.326	*11.465*
Gemeente Doesburg	*34.584*	39.748	39.748	-	39.773	*25*
Gemeente Duiven	*89.517*	90.321	90.321	-	90.216	*-105*
Gemeente Lingewaard	*124.997*	131.714	131.714	-	132.996	*1.282*
Gemeente Overbetuwe	*144.562*	149.989	149.989	-	152.182	*2.193*
Gemeente Renkum	*110.518*	111.608	111.608	-	112.812	*1.204*
Gemeente Rheden	*118.023*	155.599	155.599	-	157.127	*1.528*
Gemeente Rozendaal	*4.084*	5.897	5.897	-	6.117	*220*
Gemeente Wageningen	*105.476*	109.923	109.923	-	113.211	*3.288*
Gemeente Westervoort	*52.816*	53.283	53.283	-	53.753	*470*
Gemeente Zevenaar	*152.403*	155.057	155.057	-	157.087	*2.030*
Totaal Deelnemende gemeenten	***1.485.319***	**1.571.000**	**1.571.000**	-	**1.594.600**	*23.600*

Module Onderwijs

Gemeentelijke bijdrage Programma Onderwijs *Euro x 1*	*2020 Realisatie*	**2021 Primaire Begroting**	**2021 Gewijzigde begroting**	*Verschil 2021*	**2022 Primaire begroting**	*Verschil 2022*
Deelnemende gemeenten		*Nieuwe verdeling*	*+Lingewaard*			
Gemeente Arnhem	*731.396*	756.600	721.700	*-34.900*	728.000	*6.300*
Gemeente Doesburg	-		-	-	-	-
Gemeente Duiven	*84.014*	80.000	83.400	*3.400*	84.100	*700*
Gemeente Lingewaard	-	-	145.700	*145.700*	147.000	*1.300*
Gemeente Overbetuwe	*146.087*	171.700	167.400	*-4.300*	168.800	*1.400*
Gemeente Renkum	*83.004*	102.400	91.100	*-11.300*	91.900	*800*
Gemeente Rheden	*135.982*	154.500	150.500	*-4.000*	151.800	*1.300*
Gemeente Rozendaal	*2.406*	3.900	4.900	*1.000*	4.900	-
Gemeente Wageningen	-	-	-	-	-	-
Gemeente Westervoort	*63.227*	52.200	54.900	*2.700*	55.400	*500*
Gemeente Zevenaar	*140.601*	135.800	134.800	*-1.000*	136.000	*1.200*
Totaal Leerplicht	***1.386.717***	**1.457.100**	**1.554.400**	*97.300*	**1.567.800**	*13.400*
VSV Gemeente Arnhem	*149.500*	149.500	149.500	-	149.500	-
Totaal Deelnemende gemeenten	***1.536.217***	**1.606.600**	**1.703.900**	*97.300*	**1.717.300**	*13.400*
Regionale bijdrage				-		-
RMC Kwalificatieplicht	*382.000*	382.000	382.000	-	*387.800*	*5.800*
RMC VSV	*324.236*	332.500	332.500	-	*337.600*	*5.100*
Programma Schakelpunt	*180.000*	191.000	191.000	-	*193.900*	*2.900*
Programma Sluitende Keten	*32.000*	20.000	20.000	-	*20.300*	*300*
Programma Verzuim 18+	*160.000*	160.000	160.000	-	*162.400*	*2.400*
Totaal regionale bijdrage	***1.078.236***	**1.085.500**	**1.085.500**	-	***1.102.000***	*16.500*

De gemeentelijke bijdrage voor de deelnemende gemeenten aan de submodule leerplicht daalt in 2021 door toetreding van gemeente Lingewaard. De verdeling is berekend op basis van de leerlingenaantallen en Vsv-cijfers van de afgelopen drie jaar.

Module WSP

Gemeentelijke bijdrage Programma WSP *Euro x 1*	*2020 Realisatie*	2021 Primaire Begroting	**2021 Gewijzigde begroting**	*Verschil 2021*	**2022 Primaire begroting**	*Verschil 2022*
Deelnemende gemeenten						
Gemeente Arnhem	*611.600*	639.600	639.600	-	653.300	*13.700*
Gemeente Doesburg	*44.600*	44.800	44.800	-	44.800	-
Gemeente Duiven	*100.200*	101.700	101.700	-	101.700	-
Gemeente Lingewaard	*182.700*	186.600	186.600	-	188.600	*2.000*
Gemeente Overbetuwe	*187.100*	190.900	190.900	-	193.900	*3.000*
Gemeente Renkum				-	-	-
Gemeente Rheden	*171.300*	175.300	175.300	-	177.100	*1.800*
Gemeente Rozendaal	*6.200*	6.600	6.600	-	6.900	*300*
Gemeente Wageningen				-	-	-
Gemeente Westervoort	*59.200*	60.000	60.000	-	60.600	*600*
Gemeente Zevenaar	*171.000*	174.700	174.700	-	177.100	*2.400*
Totaal Deelnemende gemeenten	***1.533.900***	**1.580.200**	**1.580.200**	-	**1.604.000**	*23.800*

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 30/10/2020. Voor 2021 wordt gerekend met dezelfde verdeling op basis van een gelijkmatige uitstroom van 6% voor alle gemeenten. De bijdrage van medewerkers woonachtig in buitengemeenten verloopt via gemeente Arnhem.

Gemeentelijke bijdrage Programma WgSW *Euro x 1*	*2020 Realisatie*	2021 Primaire Begroting	**2021 Gewijzigde begroting**	*Verschil 2021*	**2022 Primaire begroting**	*Verschil 2022*
Deelnemende gemeenten						
Gemeente Arnhem	*28.707.021*	29.268.700	28.281.000	*-987.700*	27.344.600	*-936.400*
Gemeente Doesburg	*1.796.569*	1.832.600	1.785.600	*-47.000*	1.726.500	*-59.100*
Gemeente Duiven	*1.834.836*	1.870.200	1.921.100	*50.900*	1.857.500	*-63.600*
Gemeente Lingewaard	*4.637.011*	4.727.200	4.525.700	*-201.500*	4.375.800	*-149.900*
Gemeente Overbetuwe	*3.945.987*	4.022.400	3.808.400	*-214.000*	3.682.200	*-126.200*
Gemeente Renkum			-	-	-	-
Gemeente Rheden	*6.521.816*	6.650.700	6.434.500	*-216.200*	6.221.400	*-213.100*
Gemeente Rozendaal	*49.969*	50.100	52.300	*2.200*	50.600	*-1.700*
Gemeente Wageningen			-	-	-	-
Gemeente Westervoort	*2.558.182*	2.609.500	2.570.700	*-38.800*	2.485.600	*-85.100*
Gemeente Zevenaar	*4.995.711*	5.093.700	4.796.600	*-297.100*	4.637.800	*-158.800*
Totaal Deelnemende gemeenten	***55.047.102***	**56.125.100**	**54.175.900**	*-1.949.200*	**52.382.000**	*-1.793.900*
Buitengemeenten	*-1.493.448*	1.414.000	1.444.600	*30.600*	1.415.700	*-28.900*

Module Beheer

Gemeentelijke bijdrage Beheer *Euro x 1*	*2020 Realisatie*	2021 Primaire Begroting	**2021 Gewijzigde begroting**	*Verschil 2021*	**2022 Primaire begroting**	*Verschil 2022*
Deelnemende gemeenten						
Gemeente Arnhem	*111.200*	129.800	129.800	-	132.600	*2.800*
Gemeente Doesburg	*8.100*	9.100	9.100	-	9.100	-
Gemeente Duiven	*18.200*	20.700	20.700	-	20.600	*-100*
Gemeente Lingewaard	*33.200*	37.900	37.900	-	38.300	*400*
Gemeente Overbetuwe	*34.000*	38.800	38.800	-	39.400	*600*
Gemeente Renkum	*22.400*	25.500	25.500	-	25.800	*300*
Gemeente Rheden	*31.100*	35.600	35.600	-	36.000	*400*
Gemeente Rozendaal	*1.100*	1.300	1.300	-	1.400	*100*
Gemeente Wageningen	*27.500*	31.600	31.600	-	32.600	*1.000*
Gemeente Westervoort	*10.800*	12.200	12.200	-	12.300	*100*
Gemeente Zevenaar	*31.100*	35.500	35.500	-	35.900	*400*
Totaal deelnemende gemeenten	***328.700***	**378.000**	**378.000**	-	**384.000**	*6.000*

Meerjarenraming 2022-2024

In de meerjarenraming is geen indexatie meegenomen. Daarom blijven de gemeentelijke bijdragen gelijk aan die van 2022. Voor de module is WgSW is er een reductie van 6% per jaar geraamd (zonder indexatie).