Modulair Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein Centraal Gelderland

Zorg Participatie Onderwijs

BEGROTING 2024

Incl. gewijzigde begroting 2023 - actualisatie programmaplan 2023

programmaplan 2024 en meerjarenbegroting 2024 - 2027

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

MGR
sociaal domein centraal Gelderland

INHOUD

Voorwoord 2

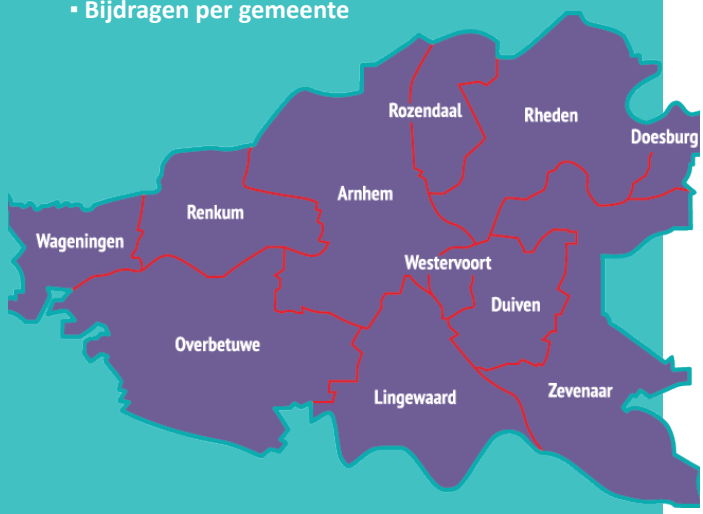
Deel 1: Hoofdlijnen van beleid 3
- Algemene ontwikkelingen 2023 en 2024
- Uitgangspunten voor de begrotingsramingen
- Ontwikkelingen 2023 en 2024 in cijfers
- Impact autonome ontwikkelingen
- Impact uitvoeringsbeleid 2023
- Impact uitvoeringsbeleid 2024

Deel 2: Beleidsbegroting 8
- Programmaplan 2024
- Programmaplannen
  - Thema Zorg
  - Thema Onderwijs
  - Thema Participatie
  - MGR Beheerorganisatie
- Overzicht kosten van overhead
- Het bedrag van onvoorzien
- Overzicht algemene dekkingsmiddelen
- Beleidsindicatoren bestuur en organisatie
- De Paragrafen

Deel 3: De Financiële begroting 41
- Overzicht baten en lasten
- Toelichting overzicht baten en lasten
- Overzicht geraamde incidentele baten en lasten
- Uiteenzetting van de financiële positie
- Financiële gevolgen bestaand en nieuw beleid
- Geprognotiseerde eindbalans 2023 en 2024
- Ontwikkeling van het EMU saldo
- Overzicht geraamde baten en lasten per taakveld

Deel 4: De meerjarenraming 48
- Meerjarenraming 2024 - 2027
- De geprognotiseerde balans
- De uiteenzetting van de financiële positie
- Baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid

Deel 5: Bijlagen 52
- Bijdragen per gemeente



Voorwoord

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

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

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

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

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

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

J. Goossen
Voorzitter

H.H. Wiselius
Directeur

1. HOOFDLIJNEN VAN BELEID

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

Algemene ontwikkelingen 2023 en 2024

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

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

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

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

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

Uitgangspunten voor de begrotingsramingen

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

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

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

Voor de begroting 2024 wordt aangesloten bij de septembercirculaire 2022.

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

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

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

2. Personeelskosten:

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

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

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

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

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

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

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

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

Ontwikkelingen 2023 en 2024 in cijfers

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

Impact autonome ontwikkelingen

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

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

Ambtelijk	€ 400.000
SW	€ 2.690.000

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

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

Impact uitvoeringsbeleid 2023

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

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

Impact uitvoeringsbeleid 2024

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

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

2. BELEIDS-BEGROTING

» **Programmaplan 2024**

» **Programmaplannen**

- Thema Zorg
- Thema Onderwijs
- Thema Participatie
- MGR Beheerorganisatie

» **Overzicht kosten van overhead**

» **Het bedrag van onvoorzien**

» **Overzicht algemene dekkingsmiddelen**

» **Beleidsindicatoren bestuur en organisatie**

» **De Paragrafen**

- Weerstandsvermogen en risicobeheersing
- Financiering
- Bedrijfsvoering
- Openbaarheid van informatie

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

Programmaplan 2024

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

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

Programmaplan thema Zorg

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

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

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

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

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

Wat gaan we daar voor doen?

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

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

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

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

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

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

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling
De module Inkoop zorg heeft te maken met de volgende autonome prijsontwikkelingen 2023
- Loonkosten 7,7%
- Huisvestingskosten 14,5%
- ICT kosten 18%, waaronder een inhaalslag over de afgelopen jaren.
- Softwarekosten 12%

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

Overige structurele wijzigingen

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

Baten

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

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten Inkoop Zorg	Realisatie 2022	Primaire begroting 2023	Gewijzigde begroting 2023	Primaire begroting 2024	Verschil 2023	Verschil 2024-2023
€ x 1.000						
Programma - Personeel	€ 1.146	€ 1.068	€ 1.442	€ 1.273	€ 374	-€ 169
Programma - Uitvoering	€ 227	€ 335	€ 413	€ 373	€ 78	-€ 40
Overheadlasten	€ 330	€ 355	€ 446	€ 458	€ 91	€ 12
Programmalasten	**€ 1.703**	**€ 1.759**	**€ 2.302**	**€ 2.105**	**€ 543**	**-€ 197**
Deelnemende gemeenten	€ 1.668	€ 1.759	€ 2.302	€ 2.105	€ 543	-€ 197
Baten	**€ 1.671**	**€ 1.759**	**€ 2.302**	**€ 2.105**	**€ 543**	**-€ 197**
Saldo	**-€ 33**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**
Onttrekking aan reserve	€ 33				€ 0	€ 0
Dotatie aan reserve					€ 0	€ 0
Resultaat Programma	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**

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

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

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

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

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

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

Baten van de deelnemende gemeenten stijgen met € 543.000.
Een verdeling vindt u terug in de bijlage (pag. 52).

Programmaplan thema Onderwijs

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

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

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

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

Aandacht voor jongeren tussen de 16 en 27 jaar
De overheid heeft steeds meer aandacht voor de overgang van jeugd naar volwassenheid, omdat blijkt dat het juist in deze fase moeilijk blijkt om hulp en ondersteuning zo in te richten dat deze aansluit bij en ook werkt voor jongeren. Vooruitlopend op o.a. de verandering van de leeftijd van de RMC doelgroep van 23 naar 27 jaar, participeert het RBL al in verschillende pilots en werkgroepen. Dit vraagt nu al de nodige aandacht van ons.

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

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

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

Met de uitvoering van (wettelijke) taken heeft het RBL de ambitie dat zoveel mogelijk jeugdigen een route volgen naar een startkwalificatie[1]. Deze startkwalificatie geeft hen een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Jeugdigen die ongeoorloofd verzuimen of (dreigen) uit te vallen, begeleidt het RBL terug naar school of naar een andere passende route in zorg of arbeid en jongeren in een kwetsbare positie houden we in beeld.

Beleidsindicatoren taakveld Onderwijs[2]

Beleidsindicatoren	Landelijk gemiddelde (2021)	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	Prognose schooljaar 2022-2023	Prognose schooljaar 2023-2024
Absoluut verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	**2,7**[3]	1,7	1,3	1,3	1,3
Absoluut verzuim (aantal leerplichtigen)		98	71	71[4]	71[4]
Relatief verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	**20**[3]	27,5	32	34	35
Relatief verzuim (aantal leerplichtigen)		1595	1776	1.882[4]	1938[4]
VSV percentage regio Arnhem (12-23 jaar)	**1,88%**[4]	1,98%	bekend maart 2023	2%	2,2%

Toelichting

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

1. Een startkwalificatie is een diploma op ten minste mbo-2, havo of vwo-niveau. Op de 18e verjaardag vervalt de kwalificatieplicht.
2. In de regeling 'beleidsindicatoren gemeenten' zijn drie beleidsindicatoren vastgesteld die door gemeenten in de programmaverantwoording opgenomen moeten worden: absoluut verzuim, relatief verzuim en het vsv percentage. De cijfers zijn gebaseerd op de artikel 25 rapportage en de definitieve vsv cijfers van november 2021 van het ministerie OCW.
3. Bron: DUO/Ingrado 2021 van website 'Waarstaatjegemeente.nl'
4. Op basis van 55.379 leerplichtige leerlingen (5-18 jaar) schooljaar 2021-2022 (bron: Duo art25 rapportage)

Wat gaan we daar voor doen?

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

Project Wel in Ontwikkeling

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

Regionaal plan van aanpak jeugdwerkeloosheid

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

Jongeren in kwetsbare positie

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

Duurzaamheid werk

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

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

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

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

Overige Incidentele wijzigingen

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

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

Overige structurele wijzigingen

- Eind 2022 is er door branchevereniging Ingrado een nieuwe formatierichtlijn gepubliceerd. De analyse hiervan leidt ertoe dat voorgesteld wordt de formatie[6] voor leerplichttaken, waaronder ook kwalificatieplicht MBO, te laten toenemen. Voor 2023 hanteren we een groeimodel voor het ophogen van de formatie en bijbehorende kosten.

Baten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Programmaplan thema Participatie

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

Module WSP

Algemeen

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

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

Bijgesteld 2023

- Met ingang van 1 januari 2023 is voor de samenwerking tussen UWV en MGR (de negen gemeenten in de arbeidsmarktregio vertegenwoordigend) een nieuwe samenwerkingsovereenkomst afgesloten. Daarin zijn nadere afspraken beschreven over hoe UWV en MGR, in overeenstemming met de nieuwe inzichten die hierover zijn ontstaan, met elkaar samenwerken.
- Samen met gemeenten wordt gezocht naar mogelijkheden om de uitstroom uit de bestanden te optimaliseren. In de afspraken met de deelnemende gemeenten is begin 2022 een accentverschuiving in de dienstverlening doorgevoerd waardoor steeds meer gewerkt wordt met de insteek dat werkgevers benaderd worden vanuit de mogelijkheden en competenties van de werkzoekende. Met het formaliseren van de twee teams binnen het WSP is er voor WSP-gemeenten ruimte gekomen om de focus meer te richten op de behoeften van de gemeenten. Om een goed beeld te hebben van die werkzoekende/de klanten uit de bestanden van de gemeenten, is het WSP dichter bij gemeenten georganiseerd.
- Om tot optimalisatie in het werkproces te kunnen komen, worden met gemeenten afspraken gemaakt om samen met andere partners/partijen van gemeenten tot een totaaltraject te komen waardoor het bemiddelingsproces van intake tot en met de match bij een werkgever als een aaneengesloten traject verloopt. Hierdoor ontstaat een proces waarin de expertise van alle partijen optimaal benut kan worden en er geen dubbeling in de dienstverlening ontstaan. Deze manier van werken sluit aan bij de landelijke ontwikkeling van Regionale Werkcentra.
- In 2023 wordt onderzocht of WSP-gemeenten eerder bij de kandidaat betrokken kan worden. Bijvoorbeeld op het moment dat de kandidaat bij de gemeente in het intakeproces terecht komt. Hiermee kan worden bereikt dat er vanaf het moment dat een werkzoekende bij de gemeente een uitkering aanvraagt, al een focus op (het vinden van) werk ontstaat.
- Transparantie van de arbeidsmarkt in brede zin is belangrijk voor het vinden van en matchen en bemiddelen tussen werkzoekenden en werkgevers die op zoek zijn naar arbeidskrachten. In onze arbeidsmarktregio hebben wij daarvoor afspraken vastgelegd tussen WSP, gemeenten en UWV. In het Besluit SUWI is deze transparantie ook benoemd als een belangrijk item om in te investeren. Uiteindelijk doel is zorgdragen voor dusdanige transparantie/arbeidsmarktinformatie dat vraag (van werkgevers) en aanbod (van werkzoekenden) ook zonder tussenkomst van (publieke) partijen mogelijk is. Deze transparantie wordt op dit moment deels georganiseerd vanuit de applicaties Sonar (werkzoekenden) en WBS (werkgevers) van UWV. Beide applicaties worden door UWV uitgefaseerd en zullen vanaf 1 januari 2026 niet meer in gebruik zijn. Voor de regio (gemeenten én WSP) betekent de uitfasering van Sonar en WBS dat gezocht moet worden naar de aansluiting op de gegevensuitwisseling, zoals deze vanuit het programma Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) landelijk wordt ontwikkeld. Voor de arbeidsmarktregio is het van belang

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

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

2024-2027

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

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

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

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

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

Steunpunt SROI

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

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

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

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

- Het WSP heeft aandacht voor de banenafspraak en het uitbouwen van het netwerk van inclusieve werkgevers. Bij deze inclusieve werkgevers worden structureel meer mogelijkheden gerealiseerd voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt c.q. een grotere begeleidingsbehoefte. Daarbij merken wij dat deze begeleidingsbehoefte zich niet meer beperkt tot mensen uit het Doelgroepregister. Steeds meer mensen uit de bestanden van gemeenten hebben een grote tot zeer grote afstand tot werk en daarmee een begeleidingsbehoefte die aansluit bij de aanbodgerichte werkwijze (*functiecreatie*) die voor personen uit het Doelgroepregister van toepassing is. De accountmanagers van het WSP introduceren deze kandidaten bij werkgevers, ook zonder dat daar een directe vacature aan ten grondslag ligt. Vaak worden bij inclusieve werkgevers toch kansen gezien en geboden waardoor kandidaten aan het werk kunnen.
- In de tweede helft van 2022 heeft het inzetten van *Praktijkleren derde leerweg* in onze regio steeds meer aandacht gekregen. Door SBB en ROC is hiervoor een aanvraag ingediend om middelen beschikbaar te krijgen waarmee de kennis over en implementatie van praktijkleren in 2023 opgestart is. Dit met het streven om deze methodiek daarna structureel ingebed te krijgen in de regio. WSP heeft in dit proces een informerende en adviserende rol richting werkgevers en werkt mee aan de introductie van praktijkleren bij de partners in de regio. Idee is dat het aanbod aan potentieel voor werkgevers vele malen groter wordt op het moment dat de werkgever (als erkend leerbedrijf) ook werknemers in dienst neemt die nog niet voldoen aan de gevraagde (vakgerichte) vaardigheden.
- De inschatting is dat werkgevers in 2023 en daarop volgende jaren grote moeite blijven houden om voldoende mensen te vinden om vacatures op te vullen. Voor het WSP ligt hier een taak om werkgevers en werkzoekenden uit de bestanden van gemeenten en UWV met elkaar in contact te brengen. Hiervoor worden regelmatig activiteiten georganiseerd waardoor beide groepen elkaar

kunnen ontmoeten. De banenmarkt is hiervoor een veelbeproefd recept. Voor 2023 willen we met andere concepten (*open hiring, "omgekeerd solliciteren", VR-brillen, enz.*) proberen werkzoekenden nog meer te prikkelen om bij werkgevers aan de slag te gaan. Samen met het team WSP-UWV wordt een activiteitenjaarkalender opgesteld waarin alle events worden opgenomen. De intentie is om dit in samenwerking en overleg met andere partijen uit de regio vorm te geven zodat werkgevers en werkzoekenden vanuit een zo breed mogelijk aanbod met elkaar het gesprek aan kunnen gaan.

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

Wat gaan we daar voor doen?

- We zijn met gemeenten in gesprek om, op basis de eerder ingezette accentverschuiving in de dienstverlening naar gemeenten, werkgevers- en werkzoekendendienstverlening dichter bij elkaar te brengen. Hierdoor kunnen meer maatwerkoplossingen voor gemeenten én hun inwoners gerealiseerd worden. Bij gemeenten is een uitvraag gedaan naar hun ambities voor 2023 zodat we op basis daarvan (taakstellende) afspraken met elkaar kunnen maken. Naast het plaatsen van kandidaten (regulier en banenafspraak) van gemeenten op vacatures, valt hierbij te denken aan specifieke aandacht voor bepaalde doelgroepen, het bevorderen van inzichten over het arbeidsmarktperspectief bij klantmanagers en het verstevigen van de relatie/het partnerschap met andere gemeentelijke partijen. Maar ook het in het traject opnemen van kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (trede 4 participatieladder) en aandacht voor het stimuleren van het plaatsen van inwoners vanuit activerend werk bij werkgevers.
- Hoewel we al met veel werkgevers contacten onderhouden en relaties opbouwen, blijkt (ook uit landelijke gegevens) dat het merendeel van de werkgevers WSP niet kent en dus ook niet weet hoe een WSP hen kan faciliteren bij het vinden van kandidaten voor vacatures. Meer aandacht voor naamsbekendheid en de specifieke kennis en expertise die WSP heeft en kan inzetten voor de werkgever, is daarom van belang. Door middel van gerichte communicatie en speciale acties willen we in 2023 de naamsbekendheid en het "merk" WSP vergroten. We verwachten dat de eerder genoemde activiteitenjaarkalender hieraan ook een bijdrage kan leveren.
- Het WSP levert een actieve bijdrage aan de uitvoering van lokale en regionale projecten enerzijds door als kartrekker van projecten te fungeren (Matchingstafel, verbetering gegevensverwerking, harmonisatie uitvoeringsregels voor werkgevers), anderzijds door deelname aan projecten (RMT-projecten zoals het Werkcentrum Overbetuwe, Praktijkleren derde leerweg, regionale aanpak jeugdwerkloosheid). Een activiteit die in aanmerking komt voor structurele financiering is de HARRIE-training van CNV-Jongeren, die al sinds jaar en dag via het WSP voor onze regio georganiseerd wordt.
- *Huisvesting*: De huurovereenkomst voor WSP-gemeenten is verlengd tot april 2024. In 2023 zal, onder meer op basis van de perspectieven van zowel de samenwerking met UWV als in de regio gezocht gaan worden naar nieuwe huisvesting voor dit WSP-team.
- *Ambities en taakstelling en prestatie-indicatoren:* WSP heeft gemeenten gevraagd om de ambities ten aanzien van de uitstroom van uitkeringsgerechtigden trede 4 en 5 (participatieladder) door te geven. Dat is immers de basis voor het uitvoeren van opdracht van WSP. In het eerste kwartaal van 2023 zullen deze ambities worden vastgesteld.

- De ambities van gemeenten (kwalitatief en kwantitatief), de intentie om prestaties te realiseren in samenwerking met andere partijen/partners en de inzichten in het potentieel van kandidaten van gemeenten en UWV tezamen, kunnen de prestatie-indicatoren voor 2023 beïnvloeden.
  Vooralsnog zijn voor gemeenten prestatie-indicatoren bepaald op de volgende thema's:
  - » Vervullingsquote: Dit is het aantal vervulde vacatures ten opzichte van het totaal aantal ingediende/geregistreerde vacatures. Voor 2023 wordt ervan uitgegaan dat 40% van de door WSP geregistreerde vacatures wordt vervuld.
  - » Werkgeverstevredenheid: In het kader van de SUWI-afspraken is een landelijke monitor ontwikkeld om de werkgeverstevredenheid te meten en hier benchmarkgegevens uit te kunnen halen. Voor 2022 is deze monitor in het najaar uitgezet. Evenals voor 2022 wordt voor 2023 gestreefd naar een werkgeverstevredenheid van 7,5.
  - » Vacaturevervulling: Zoals hiervoor is beschreven, willen we tot een andere benadering van de taakstelling op vacaturevervulling komen. De prestaties op deze KPI zijn daarnaast ook afhankelijk van het aantal werkfitte kandidaten/werkzoekenden dat door ketenpartners wordt aangemerkt en in beeld is gebracht. In het eerste kwartaal 2023 zal dit nader gespecificeerd worden.

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

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

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

Overige Incidentele wijzigingen

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

  Deze regionale opdrachten worden incidenteel gefinancierd met regionale middelen.
  Voor 2024 begroten we deze regionale opdrachten niet omdat daarover nu nog geen duidelijkheid bestaat. We zullen dit meenemen bij een begrotingswijziging 2024 ervan uitgaande dat er dan ook regionale middelen tegenover staan.
- In 2023 is er in het eerste kwartaal nog sprake van een interim invulling van de managementfunctie. Vanaf 1 maart gaat de nieuwe manager van start.
- Een deel van de werving en selectiekosten van de manager participatie vallen in 2023.

Overige structurele wijzigingen

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

Baten

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

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

Personeelskosten vallen in 2023 ten opzichte van de primaire begroting 2023 € 304.000 hoger uit:
- Autonoom: Het effect van indexatie is € 80.000
- Structureel: Personeelskosten voor de nieuwe submodule Steunpunt SROI bedragen € 156.000
- Incidenteel: Voor regionale projecten wordt voor inhuur € 70.000 begroot.

Uitvoeringskosten vallen in 2023 ten opzichte van de primaire begroting 2023 € 69.000 hoger uit. In 2024 nemen de kosten ten opzichte van 2023 licht af, omdat incidentele projecten aflopen. De effecten zijn:
- Incidenteel: In 2023 is het effect voor Harrie trainingen € 40.000
- Incidenteel: In 2023 is het effect voor evenementen € 28.500
- Structureel: Vanaf 2024 is het effect van Steunpunt SROI € 20.000

Overheadlasten vallen in 2023 € 65.000 hoger uit ten opzichte van de primaire begroting. In 2024 zien we een aanvullende stijging:
- Incidenteel: In 2023 is in het eerste kwartaal sprake van inhuur van een interim manager, en houden we rekening met een deel van de werving en selectiekosten (€ 8.000).
- Autonoom: Kosten voor ICT nemen in 2023 toe met € 30.000 wegens indexatie en een inhaalslag van afgelopen jaren.
- Autonoom: Kosten voor huisvesting nemen als gevolg van indexering in 2023 toe met € 12.000.
- Structureel: Kosten voor informatiebeveiliging nemen vanaf 2023 met € 14.000 toe in verband met duurdere invulling van verschillende functies.
- Structureel: Door combinaties van functies binnen het programma Participatie is er een verdeling van overhead tussen WSP en WgSW.
- Structureel: Vanaf 2024 begroten we € 15.000 voor bekostiging van hardware.

Baten van de deelnemende gemeenten stijgen in 2023 met € 136.000.
Regionale bijdragen zijn in 2023 € 303.000 en bestaan uit:
- » Matchingtafel € 37.500
- » Evenementen € 28.500
- » Harrie trainingen € 40.000
- » RMT € 40.000
- » SROI € 156.000

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

Module WgSW

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

Bijgesteld 2023

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

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

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

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

2024-2027
Vanaf 2023 is Scalabor door de gemeenten in de regio voor een periode van drie jaar opnieuw aangewezen als uitvoerder van de SW-taken voor de SW-medewerkers in onze regio. Daarmee is ook geborgd dat de MGR voor deze periode het formeel werkgeverschap voor de SW-medewerkers uitvoert. Met een opzegtermijn van een jaar dienen gemeenten zich in 2025 dus opnieuw te beraden over de vraag of zij ook na deze periode het formeel en materieel werkgeverschap willen blijven beleggen bij de combinatie MGR/Scalabor. De huidige contracten kennen overigens een optie tot stilzwijgende verlenging ook na 2025.

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

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

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

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

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

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

Wat gaan we daar voor doen?

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

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

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

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

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

- Loonkosten SW 7%
- Uitstroom 5%

Overige Incidentele wijzigingen

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

Overige structurele wijzigingen

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

Baten

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

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten WgSW	Realisatie 2022	Primaire begroting 2023	Gewijzigde begroting 2023	Primaire begroting 2024	Verschil 2023	Verschil 2024-2023
€ x 1.000						
Programma - Personeel	€ 51.366	€ 49.975	€ 54.434	€ 52.708	€ 4.459	-€ 1.726
Programma - Uitvoering	€ 2.135	€ 2.210	€ 2.158	€ 2.148	-€ 52	-€ 11
Overhead	€ 172	€ 133	€ 163	€ 168	€ 30	€ 5
Programmalasten	**€ 53.673**	**€ 52.319**	**€ 56.755**	**€ 55.024**	**€ 4.436**	**-€ 1.732**
Deelnemende gemeenten	€ 51.693	€ 50.512	€ 54.895	€ 53.233	€ 4.383	-€ 1.662
Overige baten	€ 392	€ 321	€ 326	€ 323	€ 5	-€ 3
Buitengemeenten	€ 1.588	€ 1.456	€ 1.534	€ 1.467	€ 78	-€ 67
Baten	**€ 53.673**	**€ 52.288**	**€ 56.755**	**€ 55.024**	**€ 4.467**	**-€ 1.732**
Saldo	**€ 0**	**-€ 30**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 30**	**€ 0**
Onttrekking aan reserve	€ 0	€ 30	€ 0	€ 0	-€ 30	€ 0
Dotatie aan reserve					€ 0	€ 0
Resultaat Programma	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**

Personeelskosten vallen in 2023 ten opzichte van de primaire begroting2023 € 4,4 miljoen hoger uit. Voor het eerst sinds de start van de module WgSW is de loonkostenindexering (2023: 7%) hoger dan de uitstroom (5%). Daarnaast houden we rekening met een ophoging van de reiskostenvergoeding. De effecten zijn:

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

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

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

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

Overheadkosten stijgen licht:

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

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

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

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

Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

Bijgesteld 2023

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

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

2024-2027

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

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

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

- SAGENN
- Combinatie NL-training en New-Bees

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

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

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

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

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

Wat gaan we daar voor doen?

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

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

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

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

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

Overige Incidentele wijzigingen

- Er zijn geen incidentele wijzigingen.

Overige structurele wijzigingen

- Er zijn geen structurele wijzigingen.

Baten

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

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

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

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

Programmaplan MGR Beheerorganisatie

Omgeving

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen?

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

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

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

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

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

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

Intensieve samenwerking

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

Colleges en gemeenteraden

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

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

Activiteiten

Wat willen we bereiken?

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

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

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

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

Wat gaan we daar voor doen?

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

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

Wat gaat het kosten?

Autonome kostenontwikkeling

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

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

Het opleidingsbudget van alle medewerkers (2% van de loonkosten) is ondergebracht bij de beheerorganisatie. Deze gaat met hetzelfde percentage omhoog als de loonkosten (7,7%)
Voor 2024 hanteren we als autonome kostenontwikkeling de septembercirculaire 2022, tenzij andere informatie over CAO ontwikkeling in 2024 eerder beschikbaar is.

Overige Incidentele wijzigingen

- Er zijn geen incidentele wijzigingen.

Overige structurele wijzigingen

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

Baten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Onvoorzien is geïndexeerd.

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

Overzicht kosten van overhead

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

Het gaat om de volgende ondersteunende taken bij 1Stroom:
- Financiële administratie;
- Salaris- en personeelsadministratie;
- P&O advisering;

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

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

De MGR wil zelf als werkgever invulling blijven geven aan de banenafspraak. Binnen Beheer geven we in 2023 invulling aan de banenafspraak door middel van een administratief ondersteuner informatiebeheer.

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.

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

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

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

Toelichting

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

Het bedrag van onvoorzien

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

Overzicht algemene dekkingsmiddelen

n.v.t. voor de MGR.

Beleidsindicatoren bestuur en organisatie

De beleidsindicatoren voor bestuur en organisatie geven een beeld van de ontwikkeling van de formatie en de verhouding tussen vaste bezetting en externe inhuur. De ontwikkeling van de 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		**2022** **Realisatie**	2023 Primaire Begroting	**2023** **Gewijzigde** **Begroting**	**2024** **Primaire** **Begroting**
1. Formatie (fte) (formatieplan)	Beheer	**3,2**	3,1	4,0	4,0
	Inkoop	**12,8**	12,8	13,1	13,1
	Onderwijs	**30,3**	30,3	34,8	34,8
	WSP	**16,2**	16,2	16,9	16,9
	WgSW	**0,3**	0,3	0,8	0,8
	CMI	**0,6**	0,6	0,6	0,6
Totale formatie		**63,4**	**63,6**	**70,1**	**70,1**
2. Bezette formatie (fte)	Beheer	**3,2**	3,1	4,0	4,0
	Inkoop	**13,9**	13,6	13,1	13,1
	Onderwijs	**30,3**	30,4	34,8	34,8
	WSP	**17,1**	16,7	16,9	16,9
	WgSW	**0,3**	0,3	0,8	0,8
	CMI	**-**	0,6	0,6	0,6
Totaal bezette formatie		**64,8**	**59,5**	**70,2**	**70,1**
3. Indicatoren	Externe inhuur %	**9%**	7%	9%	3%
	Overhead %	***3%***	*4%*	*4%*	*4%*
	Apparaatskosten per inwoner	***€ 14,05***	*€ 14,39*	*€ 18,15*	*€ 18,06*
	Formatie Fte per 1.000 inwoners	***0,13***	*0,14*	*0,15*	*0,15*
	Bezette vaste formatie fte per 1.000 inwoners	***0,14***	*0,13*	*0,15*	*0,15*

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

De Paragrafen

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

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

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

Beschikbare weerstandscapaciteit

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

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

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

Inventarisatie van de risico's

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

	Risico	Kans	Reputatie en/of maatschappelijke impact	Financiële impact	Beheersmaatregelen
1	Incident/hack ICT beveiliging/ AVG / ICT systeem niet beschikbaar	Laag	Hoog	200k of 20k per dag	DVO's RID De Liemers & De Connectie; Informatiebeveiliging beleid en beveiligde mobiele telefoons.
2	Kostenstijging 2023 door inflatie, stijging WML en CAO-onderhandelingen	Hoog	Medium	3-5 miljoen	Begrotingswijziging 2023.
3	Loonkosten stijging SW > Begroting (na 2023)	40%		500k (1%)	Bestemmingsreserve. Extra begrotingswijziging.
4	Onrechtmatigheid of fraude	Laag	Hoog	<50k	Intern controle plan; betalingen door 4 mensen goedgekeurd. Notitie Misbruik en Oneigenlijk gebruik.
5	Specifieke uitvoeringsrisico's bij modules leiden er toe dat maatschappelijke doelstellingen niet worden gehaald.	Medium	Medium/Hoog	Indirect	Signalering en advisering door ambtelijk overleg en bestuurscommissies. Planning & control cyclus: actualiseren van uitvoeringsprogramma. Inzet op kwaliteit en motivatie van medewerkers.
6	Wegvallen van deel financiering van gemeenten, door uittreden bij één of meer modules.	Laag		500k (10% structuur)	Goede lange termijnplanning. Bescherming in regeling waarbij reorganisatiekosten bij uittreders worden gelegd.
7	Geen passend personeel met expertise kunnen vinden voor het uitvoeren van de opdrachten	Hoog	Medium	50k	1. Een betrouwbare, zorgvuldige en interessante werkgever zijn waar mensen graag willen werken. 2. Inzetten op een regionale arbeidsmarkt voor overheidsorganen, om zo meer te kunnen bieden aan huidige en potentiële werknemers.
8	Niet voldoen aan wet- en regelgeving voor gemeenten	Laag	Hoog	50K	1. Monitoring door manager bedrijfsvoering en privacyofficer. 2. Voortdurende afweging wat van toepassing is op een kleine GR met beperkte taken. 3. Samen organiseren met andere GR'en of gemeenten. 4. Afweging maken tussen inhuren of in dienst nemen.

Beleid weerstandscapaciteit en de risico's

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

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

Verhouding kengetallen i.r.t. financiële positie

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

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

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

Financiering

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

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

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

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

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

Bedrijfsvoering

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

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

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

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

Openbaarheid van informatie

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

3. FINANCIELE BEGROTING

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

Het overzicht van baten en lasten en de toelichting

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

Overzicht baten en lasten

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

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

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

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

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

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

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

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

Overzicht van geraamde incidentele baten en lasten

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

Toelichting

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

Uiteenzetting van de financiële positie

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

Financiële gevolgen van het bestaande en nieuw beleid

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

Ontwikkeling financiële positie		Omschrijving Euro x 1.000	2022 Realisatie	2023 Primaire Begroting	2023 Gewijzigde begroting	2024 Primaire Begroting
Jaarlijkse lasten	A1	Loonsom (vast)	€ 4.915	€ 5.019	€ 6.171	€ 6.493
	A2	Externe inhuur	€ 459	€ 334	€ 555	€ 216
	A3	SW dienstverbanden	€ 51.363	€ 49.975	€ 54.434	€ 52.708
Eindstand per balansdatum	B	Investeringen ICT	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	C	Externe financiering	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	D1	Bestemmingreserve WgSW	€ 518	€ 470	€ 518	€ 518
	D2	Bestemmingsreserve WSP	€ 50	€ 13	€ 41	€ 41
	D3	Bestemmingreserve Inkoop	€ 17	€ 0	€ 17	€ 17
	D4	Bestemmingsreserve Onderwijs	€ 50	€ 50	€ 50	€ 50
	D5	Bestemmingreserve Beheer	€ 50	€ 15	€ 50	€ 50
	E1	Voorziening boventalligen	€ 444	€ 338	€ 264	€ 204
	E2	Voorziening latente verplichtingen PHB	€ 145	€ 145	€ 145	€ 145
	E3	Voorziening verlofsparen	€ 0	€ 0	€ 40	€ 60
	F1	Niet opgenomen vakantiedagen ambtelijk	€ 164	€ 210	€ 150	€ 150
	F2	Niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden	€ 5.300	€ 4.606	€ 5.035	€ 4.376
	F3	Niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden	€ 1.700	€ 1.697	€ 1.615	€ 1.534

Toelichting

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

Geprognotiseerde eindbalans 2023 en 2024

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

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

Ontwikkelingen van het EMU saldo

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

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

Overzicht geraamde baten en lasten per taakveld

Conform de BBV worden de baten en lasten verdeeld over de taakvelden. Voor de baten is dit 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 2). Voor de modules beheer en Inkoop zijn zowel de baten als de lasten onder overhead geclassificeerd.

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

Een korte toelichting voor de administratieve verwerking:

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

"Wanneer de gemeenschappelijke regeling 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."

4. MEERJAREN-RAMING

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

Meerjarenraming 2024 - 2027

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

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.

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

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

De uiteenzetting van de financiële positie

De begrote baten en lasten vanaf 2024 zijn zonder indexatie berekend. De financiële positie wijzigt wel door minder SW dienstverbanden en afname van de voorziening boventalligen en niet uit de balans 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	2024 Primaire Begroting	2025 Meerjaren raming	2026 Meerjaren raming	2027 Meerjaren raming
Jaarlijkse lasten	A1	Loonsom (vast)	€ 6.493	€ 6.493	€ 6.493	€ 6.493
	A2	Externe inhuur	€ 216	€ 216	€ 216	€ 216
	A3	SW dienstverbanden	€ 52.708	€ 50.422	€ 47.901	€ 45.506
Eindstand per balansdatum	B	Investeringen ICT	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	C	Externe financiering	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	D1	Bestemmingreserve WgSW	€ 518	€ 479	€ 455	€ 432
	D2	Bestemmingsreserve WSP	€ 41	€ 41	€ 41	€ 41
	D3	Bestemmingreserve Inkoop	€ 17	€ 17	€ 17	€ 17
	D4	Bestemmingsreserve Onderwijs	€ 50	€ 50	€ 50	€ 50
	D5	Bestemmingreserve Beheer	€ 50	€ 50	€ 50	€ 50
	E1	Voorziening boventalligen	€ 204	€ 167	€ 128	€ 114
	E2	Voorziening latente verplichtingen PHB	€ 145	€ 145	€ 0	€ 0
	E3	Voorziening verlofsparen	€ 60	€ 60	€ 60	€ 60
	F1	Niet opgenomen vakantiedagen ambtelijk	€ 150	€ 150	€ 150	€ 150
	F2	Niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden	€ 4.376	€ 4.783	€ 4.157	€ 4.544
	F3	Niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden	€ 1.534	€ 1.458	€ 1.385	€ 1.315

Baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid

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

Toelichting

De belangrijkste uitgangspunten voor de meerjarenraming zijn:

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

5. BIJLAGEN

» **Bijdragen per gemeente:**

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

Bijdragen per gemeente

Module Inkoop

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

Module RBL

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

Module WSP

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

Module WgSW

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

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

Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten

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

Module Beheer

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

Totaaloverzicht

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