Overdrachtsdossier

Modulaire Gemeenschappelijke Regeling
Sociaal Domein Centraal Gelderland (MGR SDCG)

Start



Samen. Voor elkaar.

Onderwijs | Participatie | Zorg

VOORWOORD

Voor u ligt het overdrachtsdossier van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland (MGR SDCG). Hiermee willen we de nieuwe colleges en raden van de 11 deelnemende gemeenten goed informeren over de resultaten van de MGR tot nu toe en de uitdagingen die er voor de komende college-/raadsperiode liggen.
Sinds de oprichting in 2017 heeft de MGR de regionale samenwerking in het sociaal domein mede vormgegeven en actief ingespeeld op de behoeften en vragen van de deelnemende gemeenten. Op transparante wijze wordt omgegaan met de beperkte financiële middelen in het sociaal domein. Wij dragen bij aan effectieve en efficiënte inzet hiervan ten behoeve van directe of indirecte dienstverlening aan de inwoners van de regio.

Door op meer terreinen samen te werken is de toegevoegde waarde van de MGR de afgelopen jaren verder vergroot. Zeker ook als wij kijken naar de opdrachten die u en ons vanuit de centrale overheid bereiken, waarbij steeds meer de nadruk wordt gelegd op het (verplicht) samenwerken. Met de MGR hebben wij een sterke basis gelegde om deze opdrachten te absorberen. De regie ligt bij u, de opdrachtgevers, de deelnemende gemeenten die samenwerken in een bepaalde module. Zij bepalen samen wat de MGR uitvoert in opdracht van de gemeenten, wat de beoogde resultaten zijn en wat dit mag kosten. Daarbij is er een intensieve samenwerking op inhoudelijk en bestuurlijk vlak om gezamenlijk de beste resultaten te behalen.

Het bestuur is trots op de resultaten die sinds de oprichting in april 2017 zijn gerealiseerd. De laatste jaren zijn steeds meer regionale taken onder de MGR gebracht en wordt er in nauwe afstemming met gemeenten meer integraal samengewerkt. We willen de integrale aanpak die we ambtelijk en bestuurlijk vanuit de MGR een impuls hebben gegeven de komende jaren vanuit zorg, onderwijs en participatie versterken. Dit komt de inwoners uiteindelijk ten goede.

De MGR is een modulaire gemeenschappelijke regeling. Iedere gemeente bepaalt zelf aan welk programma en welke module hij meedoet. We beschrijven de resultaten en uitdagingen voor de komende jaren per module, zodat u kunt lezen wat voor uw gemeente relevant is.

Wij vragen aandacht voor de voortzetting van de uitvoering van de taken binnen de inhoudelijke kaders en vastgestelde begroting en de invulling van de lange termijn plannen voor de verschillende modules. Daarnaast vragen we uw aandacht voor de governance van de MGR als het gaat om de rol van de raden, de samenstelling van het bestuur en de bestuurscommissies.

Wij verheugen ons op onze samenwerking en wensen u allen, de nieuwe bestuursleden, leden van bestuurscommissies en raadsleden veel succes met het vervolg.

Namens het Algemeen Bestuur

Johannes Goossen,
Voorzitter MGR



Inhoudsopgave

	Pagina
Voorwoord door voorzitter MGR	2
Inhoudsopgave	3
De MGR	
- Waarom is de MGR opgericht?	4
- Missie en visie van de MGR?	5
- Welke gemeente doet mee met welke module?	5
Wat doet de MGR en haar modules?	6
- Samengevat per module	
Verdieping samenwerkingsmodules	10
- Welke ontwikkelingen spelen er?	
- Wat is de opdracht en wat zijn de taken?	
- Wat heeft de module de afgelopen jaren gerealiseerd?	
- Welke uitdagingen liggen er voor de komende 4 jaren?	
Programma Zorg: Inkoop Zorg	11
Programma Onderwijs: Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)	14
Programma Participatie:	
- Werkgeverservicepunt (WSP)	16
- Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening (WgSW)	19
- Contractmanagement Inburgeringstrajecten	22
MGR beheerorganisatie	24
Hoe wordt de MGR bestuurd?	26
Financiën	30
- Hoe loopt het proces van de begroting?	
Contactgegevens	31



Waarom is de MGR opgericht?

In 2015 is door de decentralisatie van taken in het sociaal domein een aantal extra taken naar de gemeenten gekomen. Voor een aantal taken werd al regionaal samengewerkt. Voor andere taken bleek het wenselijk om regionaal samen te werken of is dit noodzakelijk of landelijk zo geregeld. Denk daarbij aan de inkoop van zorg, samenwerking onderwijs en de regionale arbeidsmarkt.
Daarom hebben de gemeenten in de regio centraal Gelderland met elkaar gekeken hoe ze de regionale samenwerking in het sociaal domein vorm wilden geven. Dit heeft in 2016 geleid tot besluitvorming over het opzetten van een samenwerkingsverband tussen 11 gemeenten in het sociaal domein in de vorm van een gemeenschappelijke regeling, kortweg de MGR genaamd.

Per 1 april 2017 is de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR SDCG verder de MGR) van kracht voor de 11 deelnemende gemeenten, te weten: Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar.

De MGR is modulair van opzet. Iedere gemeente kan de afweging maken voor welke opgaven en taken ze wil samenwerken met de andere gemeenten in deze regio. Daarmee doet deze keuze voor een modulaire gemeenschappelijke regeling recht aan de behoefte aan beleidsvrijheid van gemeenten om in aansluiting op het lokale beleid regionaal wel of niet samen te werken voor zover deze vrijheid bestaat. Daarnaast zijn er verschillende regio-indelingen die gehanteerd worden voor bijv. zorg, onderwijs en participatie die maken dat samenwerking met specifiek deze 11 gemeenten niet op alle opgaven logisch is.

Op 1 april 2017 werd de samenwerking op het terrein van inkoop zorg geformaliseerd als eerste module van de MGR sociaal domein. Alle 11 gemeenten nemen deel aan deze samenwerking en vormen gezamenlijk het bestuur van de MGR. Daarbij werd een kleine beheerorganisatie opgezet.

In 2017 is gewerkt aan de optie om medewerkers van modules en beheerorganisatie in dienst te nemen door eigen arbeidsvoorwaarden te ontwikkelen en een sociaal plan af te sluiten voor medewerkers van gemeenten die in dienst van de MGR zijn gekomen.

Per 1 januari 2018 werden de modules Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL) en het WerkgeversServicepunt (WSP)[1] onder de MGR gebracht. Dit waren reeds bestaande regionale samenwerkingsverbanden van 9 deelnemende gemeenten.

Op 1 januari 2019 werd de module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening (WgSW) onder de MGR gebracht. Dit was een uitvloeisel van de oprichting van Scalabor die vanaf 1 januari 2018 de SW-medewerkers van de 9 deelnemende gemeenten had overgenomen van Presikhaaf Bedrijven. Het formele werkgeverschap van de SW- medewerkers is per 1 januari 2019 ondergebracht bij de MGR. Daarmee is de uitvoering van de Wsw geborgd voor alle SW-medewerkers in de regio. Vervolgens is in 2020 Presikhaaf Bedrijven, waar voorheen deze taken waren ondergebracht, geliquideerd.

Tot slot is op 1 januari 2022 is de module Contractmanagement inburgeringstrajecten bij de MGR ondergebracht. Daarvoor is de regeling van de MGR gewijzigd.

[1] *Het WSP in een samenwerkingsverband van 9 gemeenten via de MGR en het UWV.*

Missie en visie van de MGR

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

Wie we zijn

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

Dit vinden wij belangrijke waarden in onze bedrijfscultuur

Professionaliteit – Dynamisch - Toewijding

Wat we willen bereiken

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

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

Hierin blinken wij uit

Betrokken – Signalerend – Verbindend – Dienstverlenend – Transparant - Daadkracht

Welke gemeenten doen mee met welke module?

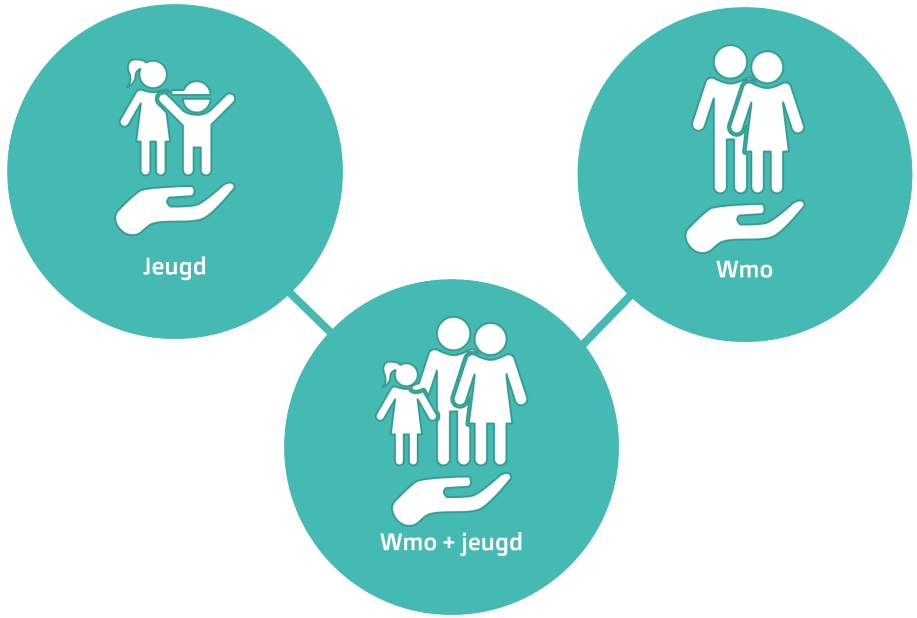
Een gemeente is deelnemer in de MGR en kan op basis daarvan participeren in een programma en bijbehorende module. Iedere gemeente bepaalt zelf in welk programma en welke module wordt geparticipeerd. Hieronder staat het overzicht per programma en module. De afspraken tussen gemeenten en de MGR worden vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst (DVO). De kosten van de MGR worden per module begroot en verantwoord. Gemeenten betalen alleen voor de modules waarin zij deelnemen.

Programma	**Zorg**	**Onderwijs**	**Participatie**		
Deelnemende gemeenten per module	Module Inkoop Zorg	Module Onderwijs RBL	Module WSP	Module WgSW	Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten
Arnhem	✓	✓	✓	✓	✓
Doesburg	✓		✓	✓	✓
Duiven	✓	✓	✓	✓	✓
Lingewaard	✓	✓	✓	✓	✓
Overbetuwe	✓	✓	✓	✓	✓
Renkum	✓	✓			
Rheden	✓	✓	✓	✓	✓
Rozendaal	✓	✓	✓	✓	✓
Wageningen	✓				
Westervoort	✓	✓	✓	✓	✓
Zevenaar	✓	✓	✓	✓	✓

Wat doet de MGR binnen haar programma en modules?

De MGR kent 3 programma's waarbinnen zij de haar opgedragen taken regionaal uitvoert in 5 modules.

- Programma **Zorg** met de module Inkoop Zorg
- Programma **Onderwijs** met de module Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)
- Programma **Participatie** met de modules WerkgeversServicepunt (WSP), Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening (WgsW) en Contractmanagement Inburgeringstrajecten.



Programma Zorg

Module Inkoop sociaal domein

Inkoop Zorg verzorgt het inkoopproces van Wmo-taken en Jeugdzorg voor de 11 gemeenten binnen de regio Centraal Gelderland. Dit doen we aan de hand van de wensen en doelstellingen van deze gemeenten. Het is onze missie om deze zorg voor alle inwoners in onze regio passend, toegankelijk en betaalbaar te houden. Samen met gemeenten en aanbieders investeren we in de kwaliteit van zorg.

De module Inkoop zorg, ook inkoop SDCG genoemd, zorgt voor de inkoop en contractmonitoring van de maatwerkvoorzieningen voor de Jeugdzorg en de Wmo.
Deze maatwerkcontracten zijn geordend in zorgvormen en waaronder producten. De zorgvormen zijn: Behandeling Jeugd, Begeleiding Jeugd en Wmo, Groepsbegeleiding Jeugd en Wmo, Verblijf Jeugd, Jeugdbescherming- en reclassering, Beschermd Wonen, Activerend Werk en Huishoudelijke ondersteuning.

Inkoop Zorg streeft een regionale inkoop na met lokale focus. Dat betekent dat binnen de regionale afspraken gemeenten zelf een aantal keuzes kunnen maken die passen bij de lokale situatie. Inkoop Zorg heeft binnen de contractmonitoring ook de taak om het toezicht op de kwaliteit (wettelijk taak Wmo) en (gedeeltelijk) de rechtmatigheid te toetsen bij gecontracteerde aanbieders. Het verzamelen en duiden van data ten behoeve van de contractmonitoring én daarnaast voor benchmarken van aanbieders en gemeenten is vanaf 2022 een onderdeel van Inkoop Zorg. De taken van inkoop Zorg worden in nauw overleg met de gemeenten uitgevoerd.

Meer informatie leest u op www.inkoopsdcg.nl

Programma Onderwijs

Module Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre

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

Voor de gemeenten Arnhem, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar voert het RBL alle wettelijke taken voor leerplicht en RMC uit:

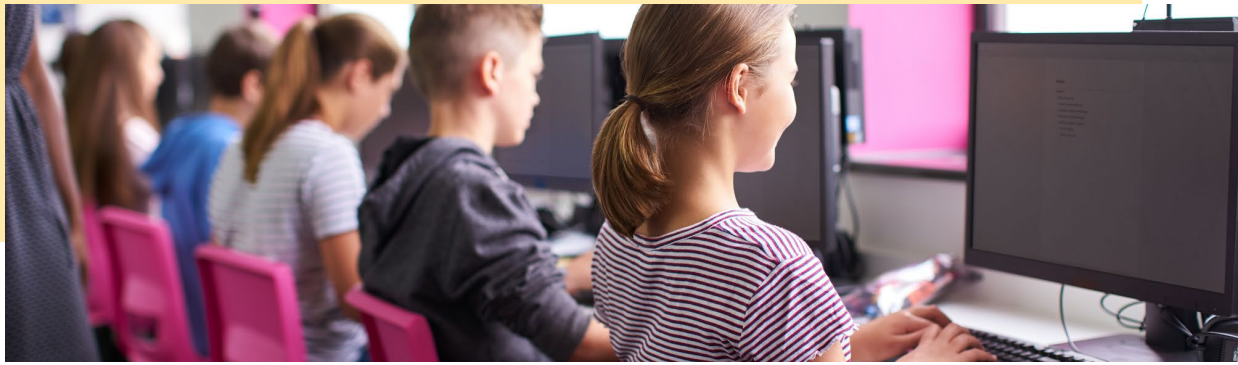
a. Toezien op de naleving van de leerplichtwet voor leer- en kwalificatieplichtige jeugdigen (5 tot 18 jaar)
b. Uitvoering geven aan de regionale meld- en coördinatiewetgeving voor jeugdigen van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie.

Met de uitvoering van (wettelijke) taken heeft het RBL de ambitie dat zoveel mogelijk jeugdigen een route volgen naar een startkwalificatie. 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.

Het RBL participeert in het regionaal vsv programma 2020-2024 in verschillende teams. We voeren de taken van verzuim 18+ uit, zijn opdrachtnemer voor het Schakelpunt onderwijs-werk en we leveren de programmaleider en ambassadeur voor de Sluitende Keten en de coördinator van Team Overstap

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

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



Programma Participatie

Module WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland

Het WerkgeversServicepunt is een samenwerkingsverband tussen de MGR en UWV waarin medewerkers gezamenlijk uitvoering geven aan de opdracht van het WSP. Negen gemeenten* nemen deel aan deze module. De opdracht van het WSP is vastgelegd in DVO's (gemeenten/MGR) en de samenwerkingsovereenkomst (UWV/MGR) en wordt jaarlijks geconcretiseerd in het uitvoeringsprogramma met de daarbij behorende prestatie-indicatoren.

WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is het publieke aanspreekpunt voor werkgevers met arbeidsmarkt- en personele vraagstukken. Als strategisch partner adviseert het WSP werkgevers en faciliteert hen bij het passend maken van vacatures en/of taakpakketten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiermee bereiken we dat steeds meer werkgevers in onze arbeidsmarktregio inclusief werken en dat ook uitstralen. Als kennispartner voor werkgevers denkt het WSP mee over relevante subsidies en regelingen en informeert werkgevers onder meer over mogelijkheden voor (om)scholing.

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

In de uitvoering van de werkzaamheden binnen het WSP wordt geen onderscheid gemaakt in doelgroepen. Uitgangspunt is dat de voor de werkgever best passende kandidaat geselecteerd en geplaatst wordt. Dit is in lijn met het Besluit SUWI dat sinds januari 2021 van kracht is en gericht is op het binnen iedere arbeidsmarktregio organiseren van gezamenlijke werkgeversdienstverlening van/namens UWV en deelnemende gemeenten. Met het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is deze één-loketfunctie geborgd.

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

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



Programma Participatie (vervolg)

Module Werkgeverschap SW (WgSW)

De module werkgeverschap SW is de module die belast is met het formeel werkgeverschap voor ruim 1800 SW-medewerkers. Negen gemeenten* nemen deel aan de module Werkgeverschap SW van de MGR SDCG. Daarvoor heeft de MGR een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Scalabor gesloten.

De taken:

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

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

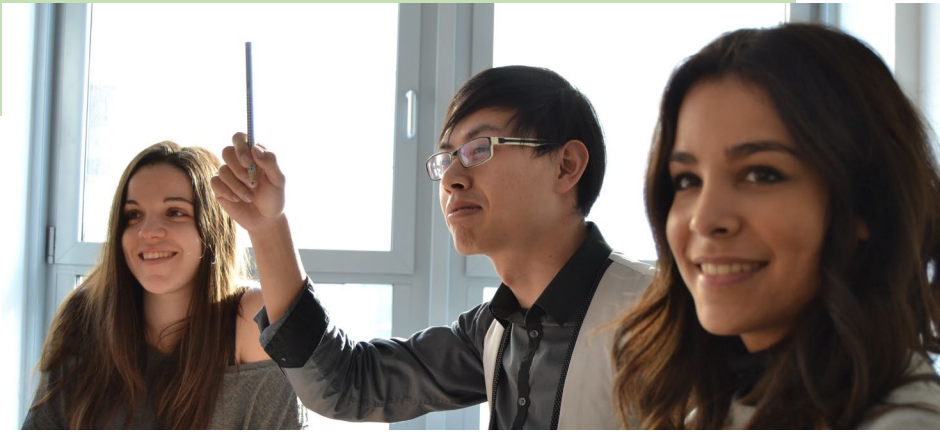
Scalabor
VERBINDT TALENT & WERK

Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten

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. Gemeenten onderhouden de contacten met de inwoners die inburgeringsplichtig zijn en kopen voor hen de betreffende inburgeringstrajecten in bij de gecontracteerde aanbieders en volgen en bewaken op casusniveau de voortgang van de trajecten.

De taken:

- Contractbeheer en contractmanagement inburgeringstrajecten;
- Toegankelijk maken van contractinformatie;
- Informatie ophalen over behalen van resultaten;
- Contractgesprekken op grond van informatie en signalen;
- Rapportage.



Verdieping samenwerkingsmodule

In dit deel wordt per samenwerkingsmodule aangegeven wat specifiek de opdracht en taken zijn van de betreffende module, wat de algemene ontwikkelingen zijn waar dit programma mee te maken heeft en welke resultaten de afgelopen jaren zijn gerealiseerd. Daarnaast worden de uitdagingen voor de komende jaren weergegeven. We schetsen een beeld van de uitvoeringsorganisatie en de omvang van de begroting.

Direct naar:

- Programma Zorg – module Inkoop sociaal domein (Inkoop SDCG)
- Programma Onderwijs – module Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)
- Programma Participatie – module WerkgeversServicepunt (WSP)
- Programma Participatie – module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening (WgSW)
- Programma Participatie – module Contractmanagement Inburgeringstrajecten
- MGR Beheerorganisatie

Programma Zorg – module Inkoop

Opdracht en taken module Inkoop Zorg

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

De taken bestaan uit:

Inkoop en (juridisch) inkoopadvies, contractmanagement en contractbeheer van maatwerkvoorzieningen Jeugdzorg, Wmo, beschermd wonen en activerend werk. Daarnaast wordt de wettelijke taak van gemeenten voor wat betreft kwaliteitstoetsing Wmo en rechtmatigheidstoetsing uitgevoerd. De uitvoering van het daadwerkelijke rechtmatigheidstoezicht (bv onderzoek naar terugvorderingen) is lokaal belegd. Veel aandacht is er voor communicatie met zorgaanbieders en gemeenten/sociale wijkteams verzorgt en signaleringen van wijkteams.

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

De module Inkoop Zorg houdt landelijke, regionale en lokale ontwikkelingen op het gebied van zorg- en zorginkoop bij en kan van daaruit gemeenten adviseren. Gemeenten bepalen gezamenlijk welke taken ze regionaal willen laten uitvoeren. Het programma Zorg biedt hiervoor ruimte.

Algemene ontwikkelingen

Afgelopen jaren zijn er veel ontwikkelingen en discussies geweest over de Jeugdzorg en Wmo. Discussies die betrekking hebben op bijvoorbeeld de kwaliteit en rechtmatigheid van de zorg en de hoogte van tarieven. Veel aandacht is er voor ontwikkelingen in en kosten van de jeugdzorg. Daarnaast is er veel aandacht geweest voor de complexe zorg, zoals jeugdbescherming en jeugdreclassering, en de stap om onderdelen van de complexe jeugdzorg bovenregionaal, op G7- niveau, te organiseren. De verandering van het woonplaatsbeginsel in de Jeugdwet leidt tot herverdeling en financiële gevolgen voor gemeenten en in de overgangsfase tot extra administratieve lasten.

Vanaf 2023 vervalt de centrumgemeente taak van Arnhem voor Beschermd Wonen en is de verdere decentralisatie een feit. Vanuit de regionale visie op Beschermd Wonen wordt de financiering en uitvoering van de toegang tot Beschermd Wonen ingericht. Ondertussen wordt de nieuwe inkoop in het licht van deze regionale visie van Beschermd Wonen uitgevoerd.

Andere aandachtspunten zijn gevolgen van de toenemende vergrijzing en het steeds grotere personele vraagstuk in de zorg. De module Inkoop Zorg anticipeert hierop door deze onderwerpen mee te nemen in de advisering en gesprekken met bestuurders. Een vertaling hiervan komt terug in de contractmonitoring met aanbieders, de periodieke rapportages en bijvoorbeeld inkoopjournaals die maandelijks naar de gemeenten verstuurd worden.

Programma Zorg – module Inkoop

Behaalde resultaten 2017 tot en met 2021

- Er is sprake van goede regionale afstemming als het gaat om de regionale inkoop van zorg. Gemeenten versterken elkaar, delen ervaringen, leren van elkaar en kijken wat effectief en efficiënt is om gezamenlijk uit te voeren. Daarbij maken ze gebruik van de regionaal gebundelde kennis en expertise.
- Gemeenten hebben meer grip gekregen op het sociaal domein en hebben gezamenlijk gewerkt aan regionale contracten met een lokale focus.
- Gemeenten hebben met hun regionale inkoop van zorg nadrukkelijk de regie genomen richting zorgaanbieders om voorwaarden te stellen aan contractering op het vlak van kwaliteit, rechtmatigheid en tarieven.
- Dit heeft zijn weerslag gekregen in de inkoop die in 2020 is afgerond. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt met aanbieders over kwaliteit van dienstverlening, tarieven en rechtmatigheid van kosten. De vereisten zijn vooraf getoetst en worden gedurende het leveren van diensten periodiek getoetst. Dit heeft geleid tot minder aanbieders die kwalitatief goede zorg bieden. Er zijn voldoende aanbieders voor de verschillende zorgvormen. De gekozen contractering biedt stabiliteit enerzijds en anderzijds voldoende ruimte voor tussentijdse aanpassingen.
- De regionale samenwerking biedt gemeenten veel ruimte. De basis voor gemeenten is hun eigen beleid in het sociaal domein. Gemeenten bepalen op basis daarvan met welke zorgvormen ze regionaal willen samenwerken bij de inkoop en brengen hun voorkeuren daarbij aan. Dit leidt tot gemeenschappelijke inkoop met inkoopkracht als het gaat om kwaliteitseisen en tarieven. Individuele gemeenten kunnen zelf aangeven wanneer zij een openstelling willen van het inkoopsysteem ten behoeve van een zorgvorm/product. Aanleiding kan zijn dat er te weinig aanbod is of te weinig aanbod voor een specifieke doelgroep. De openstelling geldt alleen voor de gemeenten die deze openstelling willen. Gemeenten bepalen zelf hoe ze bijvoorbeeld omgaan met onderaannemers en bepalen zelf of ze na 12 maanden geen dienstverlening afscheid willen nemen van die betreffende aanbieder. Andere opties zijn het starten van een pilot, waarbij de regio ondersteuning biedt en ervaringen regionaal worden gedeeld zodat van elkaar wordt geleerd. Dit kan weer leiden tot aanpassingen in de inkoop.
- De kwaliteit- en rechtmatigheidstoetsing wordt structureel uitgevoerd. Deze toetsingen worden ingezet om te borgen dat inwoners kwalitatief goede zorg krijgen, dat gemeenten aantoonbaar de kwaliteitstoetsing Wmo belegd hebben en stevig in te kunnen zetten op het terugdringen van zorgcowboys en zorgfraude. Deze toetsingen worden zowel proactief uitgevoerd en reactief bijvoorbeeld naar aanleiding van signalen uit een lokaal team. Voorbeelden van proactieve toetsing is de Quick scan Kwaliteit Wmo en de jaarrekeningenanalyse ten behoeve van risico's op het gebied van rechtmatigheid en zorgcontinuïteit.
- Maandelijks wordt een inkoopjournaal gemaakt voor beleidsmedewerkers, sociale wijkteams en bestuurders over de inkoop, aanbieders en signalen. Bij actuele ontwikkelingen worden bestuurders actief geïnformeerd bijvoorbeeld door een ingelast inkoopjournaal.
- Er zijn jaarlijks bestuurlijke gesprekken met wethouders en bestuurders van zorgaanbieders. Dit betreft een aantal grote aanbieders en andere geselecteerde aanbieders. Dit biedt wethouders informatie en input voor verdere sturing.
- De administratieve lastendruk is voor gemeenten en aanbieders door de regionale inkoop en overgedragen taken aan de MGR teruggebracht.
- Er wordt data analyse uitgevoerd over de geboden zorg en kosten van de zorg op niveau van aanbieders en gemeenten dat input biedt voor gesprekken over opties voor verbetering in beleid en uitvoering en leidt tot benchmark gegevens tussen gemeenten.

Programma Zorg – module Inkoop

Uitdagingen voor 2022 -2025

- De komende jaren zal er een voortzetting zijn in de lijn van doorontwikkeling en kwaliteitsverbetering van de zorg als het gaat om de output/effectiviteit van de zorg en verbetering van de controle op de rechtmatigheid van de geboden zorg aan inwoners.
- Er is een jaarlijkse evaluatie van de regionale inkoop. Dit kan aanleiding zijn voor het doorvoeren van gewenste of noodzakelijke aanpassingen.
- In 2022 wordt de regionale inkoop voor Beschermd Wonen uitgevoerd.
- Gemeenten hebben gevraagd om vanaf 2022 jaarverantwoordingen- en accountantsverklaringen centraal op te vragen en te analyseren ten behoeve van de deelnemende gemeenten. Dit leidt tot verlaging van de administratieve lastendruk voor gemeenten en aanbieders. Er zal vanaf 2022 gekeken worden of er meer uitvoeringstaken die nu bij gemeenten liggen efficiënter regionaal georganiseerd kunnen worden, zodat kennis, kunde en continuïteit geborgd wordt en er geen dubbel werk gedaan wordt door gemeenten, denk aan optie om de rechtmatigheidstoets van facturen van aanbieders in regio verband uit te voeren.
- De data-analyses op regionaal niveau van gegevens van aanbieders en gemeenten wordt de komende jaren verder uitgebreid. Denk aan informatie over het aantal trajecten, duur van trajecten, vervolg op trajecten en behaalde resultaten van verschillende aanbieders en bij verschillende gemeenten. Dit leidt tot informatie om van elkaar te leren en voor eventuele beleidsmatige aanpassingen, die zo nodig kunnen worden doorgevoerd in de inkoopafspraken met gecontracteerde aanbieders. Zo ontstaat er een cyclus van telkens verbeteren op grond analyses en het delen van kennis en ervaringen tussen gemeenten.
- Een onderdeel van de toetsing op kwaliteit die nog onderbelicht is gebleven zijn de klantervaringen van de inwoners. Hierover willen we met de gemeenten in gesprek. Deze ervaringen kunnen aanvullende informatie leveren over de vraag of ze de zorg geleverd krijgen zoals verwacht en afgesproken en of de kwaliteit en effectiviteit ook zo is als door de inwoner verwacht en door de gemeente afgesproken is.
- We zien ook in de zorg steeds grotere personele problemen bij zorgaanbieders. Dat vraagt van gemeenten om na te denken over mogelijke consequenties hiervan en nadenken over alternatieven voor ‘gebruikelijke’ zorg, zodat hier tijdig op ingespeeld kan worden en met aanbieders besproken kan worden wat incidentele of structurele oplossingen hiervoor zijn. Daarnaast kan het arbeidsmarktbeleid in de regio hier ook gericht op inspelen. Daarover is natuurlijk afstemming met de bestuurders in de bestuurscommissie Participatie.

Omvang team
De basisformatie van het team van de module Inkoop Zorg is 13,5 fte.

Totale begroting
De totale begroting bedraagt ca € 1.7 miljoen. Deze kosten worden verdeeld over de 11 deelnemende gemeenten naar inwoneraantal.

Programma Onderwijs – module Regionaal Bureau Leerlingzaken

Opdracht en taken

Voor de gemeenten Arnhem, Duiven, Lingewaard Overbetuwe, Renkum Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar voert het RBL alle wettelijke taken voor leerplicht en RMC uit:

- Toezien op de naleving van de leerplichtwet voor leer- en kwalificatieplichtige jeugdigen (5 tot 18 jaar)
- Uitvoering geven aan de regionale meld- en coördinatiewetgeving voor jeugdigen van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie.

Het RBL Midden-Gelre volgt de schoolloopbaan van 73.000 jeugdigen van 5 tot 23 jaar totdat zij een startkwalificatie hebben behaald. Het RBL heeft de ambitie dat zoveel mogelijk jeugdigen een route volgen naar een startkwalificatie[2]. 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.

Het RBL voert taken uit op het gebied van leerplicht, kwalificatieplicht, voortijdig schoolverlaten, opdrachten vanuit het regionale programma voortijdig schoolverlaten (vsv) en preventie taken. Met deze taken heeft het RBL een belangrijke rol in preventie en het voorkomen van problemen van jeugdigen en hun directe leefomgeving. Samenwerking met netwerkpartners zoals onderwijs, gemeenten en zorg is hierin onmisbaar.

Algemene ontwikkelingen

- Voor het derde (school)jaar hebben we te maken met de Covid-19 pandemie. Dit heeft maatschappelijke effecten. Het RBL ziet dit ook terug in het werk van de consulenten. Wat de lange termijneffecten zijn is lastig te voorspellen. Het RBL past zich voortdurend aan op wat de doelgroep nodig heeft.
- Er is steeds meer een integrale benadering van problematiek in het sociaal domein en je ziet meer focus op jeugdigen in een kwetsbare positie. RBL heeft hierin als één van de netwerkpartners ook een rol. Voor het RBL is dit o.a. zichtbaar in een gezamenlijke aanpak van de thuiszittersproblematiek en de overgang van onderwijs – arbeid.



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

Programma Onderwijs – module Regionaal Bureau Leerlingzaken

Behaalde resultaten 2018 tot en met 2021

- Het RBL voert voor alle negen gemeenten in de regio zowel de leerplicht- als RMC-taken uit. Het versterkt onze werkwijze in een doorlopende lijn tussen leerplicht en RMC.
- De Methodische aanpak Schoolverzuim (MAS) is geïmplementeerd in de werkwijze van het RBL. In het verlengde hiervan gaat het RBL in 2022 de routekaart RMC implementeren.
- Het RBL wordt steeds vaker benaderd door scholen voor advies en om lokaal en regionaal mee te denken in vraagstukken met betrekking tot schoolverzuim en schoolverlaten.
- Het RBL heeft afgelopen jaren de inzet voor jeugdigen die niet op school zitten en de jeugdigen voor wie een vrijstelling is aangevraagd geïntensiveerd, waardoor deze jeugdigen o.a. steeds eerder in beeld zijn en het aantal vrijstellingen daalde.
- RBL heeft de afgelopen jaren gewerkt aan versterking van de samenwerking met de regionale netwerkpartners en aansluiting bij lokaal beleid met betrekking tot verzuim en voortijdig schoolverlaten van jeugdigen in het algemeen en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en de thuiszitters in het bijzonder.

Uitdagingen voor 2022 -2025

- De integrale aanpak die we ambtelijk en bestuurlijk vanuit onderwijs, zorg en participatie in gang hebben gezet versterken als het gaat om de groep jeugdigen.
- In de regio Midden-Gelderland is een actieplan jeugdwerkloosheid opgesteld. Het RBL is hier partner in en heeft een rol in de uitvoering.
- Het RBL heeft de wettelijke taak om jongeren in kwetsbare positie te monitoren. Dit is vooral een administratieve monitor. Het RBL wil deze jeugdigen graag actiever ondersteunen en gaat onderzoeken hoe dit voor de regio eruit kan zien.
- Het RBL beschikt over unieke data en kennis op het gebied van ongeoorloofd schoolverzuim en schoolverlaten. Ten behoeve van vraagstukken in het sociaal domein wil het RBL deze verder benutten.
- Voor de handhavende taak van het RBL worden politiegegevens verwerkt. Daarom moet het RBL voldoen aan de nieuwe Wet Politiegegevens (WPG). In 2022 vindt voor het eerst een audit plaats voor de Wet Politiegegevens. De uitkomsten hiervan kunnen van invloed zijn op de organisatie van het werk van het RBL.

Omvang team
Het team van de module RBL bestaat uit 30,3 fte.

Totale begroting
De totale begroting bedraagt ca € 2.9 miljoen[3].
Deze kosten voor de submodule leerplicht van € 1.7 miljoen worden verdeeld over de 9 deelnemende gemeenten, berekend op basis van leerlingenaantallen en het vsv-cijfers van de afgelopen drie jaar.
De kosten van de submodule RMC worden vanuit landelijke middelen gefinancierd.

[3] Voor het primair- en voortgezet onderwijs worden de leerplichttaken en kwalificatieplichttaken uit gemeentelijke bijdragen gefinancierd. De kwalificatieplichttaken op het mbo en RMC-taken worden bekostigd uit rijksmiddelen.

Programma Participatie – module WerkgeversServicepunt

Opdracht en taken module WSP

WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is strategisch partner/adviseur voor werkgevers met arbeidsmarkt- en personele vraagstukken. Uitgangspunt is dat de best passende kandidaat geplaatst wordt bij de werkgever. Het WSP werkt met en voor alle uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden van gemeenten en UWV. Daarbij richten we ons in het bijzonder op het bereiken van een meer inclusieve arbeidsmarkt door het vergroten van het netwerk van inclusieve werkgevers. Bij deze werkgevers worden structureel meer mogelijkheden gerealiseerd voor mensen met een grote afstand tot werk en personen die opgenomen zijn in het Doelgroepregister. Hiermee wordt een grotere participatie van deze mensen in de samenleving bereikt en werken we mee aan het behalen van de doelstellingen voor de banenafspraak. Dit betekent uitstroom van werkzoekenden van gemeenten en UWV, waardoor de lasten worden beperkt.

Gemeenten stellen jaarlijks de kengetallen vast voor de te behalen prestaties;

- de vacaturevervulling die afhankelijk is van het aantal door gemeenten en UWV aangedragen werkfitte werkzoekenden
- de vervullingsquote van het aantal vervulde vacatures
- werkgeverstevredenheid.

Algemene ontwikkelingen

De besmettingen met Covid-19 hebben wereldwijd geleid tot een kanteling van de economie en maatregelen om besmetting te voorkomen hebben veel impact op de samenleving en de arbeidsmarkt. Eind 2021 is het aantal vacatures groter dan ooit. Werklozen die in deze arbeidsmarkt niet zelfstandig werk kunnen bemachtigen, hebben echt een steuntje in de rug nodig.

Gemeenten en UWV bewegen mee in de flexibele arbeidsmarkt en verleggen de focus van hun werkzoekendendienstverlening van vraaggericht (de vacature van de werkgever is leidend) naar aanbodgericht werken (de mogelijkheden en behoeften van de werkzoekenden zijn leidend). Het WSP speelt flexibel in op de beweging op de arbeidsmarkt. Enerzijds door dichter aan te sluiten op de werkzoekendendienstverlening van gemeenten en UWV en anderzijds door werkgevers bewust te maken van de mogelijkheden van kandidaten om in hun personeelsvraagstuk te voorzien. Het WSP zet actief in op het behouden en vergroten van haar netwerk van inclusieve werkgevers.

Er is tijdens de pandemie ingezet op extra financiële middelen voor de arbeidsmarktregio en er is landelijk voor gekozen om regionale mobiliteitsteams (RMT's) op te zetten.
Het WSP heeft samen met gemeenten en UWV nadrukkelijk aandacht voor het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt voor specifieke doelgroepen. Denk daarbij aan statushouders, jongeren en personen met een kwetsbare psychische positie. Voor jongeren wordt hierin actief samengewerkt met het Regionaal Bureau Leerlingzaken en zijn er in het kader van jeugdwerkloosheid extra regionale middelen beschikbaar.

De regio heeft het nieuwe Besluit SUWI met betrekking tot één aanspreekpunt/loket voor werkgevers in de regio geborgd in het WSP Midden-Gelderland, waarin gemeenten (via de MGR) en UWV vanuit één WSP samenwerken. Het is nog niet te overzien wat de mogelijke effecten zijn van het nieuwe regeerakkoord bijvoorbeeld in het kader van SUWI en welke accenten gemeenten de komende jaren gaan leggen. De regionale samenwerking is sterk in beweging. Daarbij gaat het om intensieve samenwerking met alle ketenpartners en het intensiveren van het harmonisatieproces zodat werkgevers te maken krijgen met uniforme uitvoeringsafspraken en regelingen.

Programma Participatie – module WerkgeversServicepunt

Behaalde resultaten 2018 tot en met 2021

- Jaarlijks worden inwoners bemiddeld naar werk voor wie dat zelfstandig niet lukt.
- In de tabel staat het aantal plaatsingen van de afgelopen twee jaren.
- Het WSP zet regionale vouchers in, die dienen als ‘smeerolie’ om praktische problemen van werkfitte werkzoekenden op te lossen en zo de start met werk te versnellen. Denk daarbij aan een benodigde opleiding, rijbewijs en reiskosten.
- Intensieve samenwerking tussen gemeenten, UWV en WSP leidt tot bundelen van kennis en kunde en versterken van elkaars kwaliteiten met als effect een betere en hogere plaatsing van werkfitte kandidaten bij werkgevers in de regio.
- Er is een groot netwerk van inclusieve werkgevers opgebouwd met variatie in omvang. Zo is er een goede mix van werkgevers die in overleg met WSP komen tot bemiddeling van hun vacatures. Daarmee kunnen ook kandidaten in het kader van de banenafspraak geplaatst worden.
- WSP draagt bij aan regionale programma’s en werkt samen met het RBL/Schakelpunt voor bemiddeling en uitstroom naar werk voor jongeren en werkt met VSO en pro-scholen samen. Waar dit de basisdienstverlening overschrijdt, wordt op basis van een specifieke opdracht door betrokken organisaties/gemeenten additionele dienstverlening ingekocht bij het WSP.
- Er is een grotere mate van harmonisatie in de uitvoering van de regelgeving. Het WSP kan van daaruit werkgevers beter adviseren, ondersteunen en zo nodig ontzorgen wanneer ze kandidaten een kans bieden.
- Er is een start gemaakt met SROI verplichtingen aan de voorzijde mee te nemen in contacten met werkgevers en branches voor gerichte aanpak van bijvoorbeeld omscholing en kansen voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt.

Dienstverlening	2020	2021	Totaal
#	32	27	59
NUG	82	67	149
Overig	16	18	34
WAJONG	75	119	194
WAO WAZ	1	1	2
WGA	14	22	36
WW	312	294	606
WWB	218	312	530
Eindtotaal	**750**	**860**	**1.610**

Bron: UWV

Bedrijfsgrootte	# bezochte werkgevers
Groot: > 100 werknemers	68
Middel: 10 – 99 werknemers	258
Klein: < 10 werknemers	603
Totaal	**929**

Programma Participatie – module WerkgeversServicepunt

Uitdagingen voor 2022-2025

Voor de komende jaren is het belangrijk flexibel te blijven inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt door alle ketenpartners en gericht inzetten van beschikbare instrumentaria. Daarbij gaat het om de volgende zaken;

- Het WSP vergroot de groep inclusieve werkgevers en zorgt dat werkgevers zich realiseren dat ze een ander type werknemer zullen krijgen voor wie veel meer maatwerkafspraken gemaakt moeten worden;
- Gemeenten en UWV kennen hun kandidaten en weten wat ze kunnen en willen en welke verdere support of hulp nodig is ten behoeve van de mogelijkheid tot matching van vraag en aanbod door het WSP. Toegankelijkheid van deze informatie voor alle partijen in de regio is essentieel. De vervanging van systemen van UWV vragen ook om actie van gemeenten in deze collegeperiode;
- Kandidaten zijn voldoende werkfit zodat het WSP hen kan bemiddelen naar werk;
- De harmonisatie van de uitvoering van het ondersteunend instrumentarium in de participatiewet wordt afgerond en regionaal ingezet. Hierbij worden ook werkgevers betrokken (klankbord).
- Samenwerking met alle regionale partners, waaronder het Regionaal MobiliteitsTeam (tot 2023, tenzij het kabinet ervoor kiest om de RMT's langer actief te houden) en toewerken naar "ontschotte dienstverlening";



- Het WSP blijft transitievouchers inzetten voor ondersteuning van werkgevers en werkzoekenden tijdens het bemiddelingsproces.
- Voor ondersteuning van inclusieve werkgevers bij het aannemen van personeel biedt het WSP HARRIE-trainingen aan;
- De regio zet zich gezamenlijk in voor het Regionaal programma Aanpak Jeugdwerkloosheid. Het WSP intensiveert de inzet voor schoolverlaters VSO-/Pro-scholen en vanuit RBL/Schakelpunt voor MBO niveau 1 en 2 voor goede aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en voorkomen van jeugdwerkloosheid;
- Het WSP zet zich met de ketenpartners extra in voor het uitbouwen van werkmogelijkheden voor specifieke doelgroepen, zoals statushouders en mensen met psychische problematiek;
- Gemeenten maken bij hun inkoop afspraken over social return verplichtingen, zodat het WSP deze contractpartijen kan ondersteunen bij het invullen van deze afspraken en inwoners hierdoor extra kansen krijgen.

Omvang team
De formatie van de MGR namens de 9 deelnemende gemeenten bestaat uit 16,7 fte, Daarnaast levert het UWV 12,9 fte voor werkgeversdienstverlening.

Totale begroting
De totale begroting voor het MGR deel in het WSP bedraagt ca € 1,8 miljoen, waarvan € 1,7 miljoen wordt verdeeld over de 9 deelnemende gemeenten naar inwoneraantal.

Programma Participatie – module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening

Opdracht en taken module

Het doel van de module werkgeverschap SW is dat het formeel werkgeverschap voor ruim 1800 SW-ers van de negen deelnemende gemeenten goed geborgd is en aansluit op het aanwijzingsbesluit van deze gemeenten. Door afspraken met Scalabor te maken zijn het werk en de HR- , salarisadministratie-, arbo en medezeggenschapstaken voor alle SW-medewerkers goed geborgd.

De taken bestaan uit:

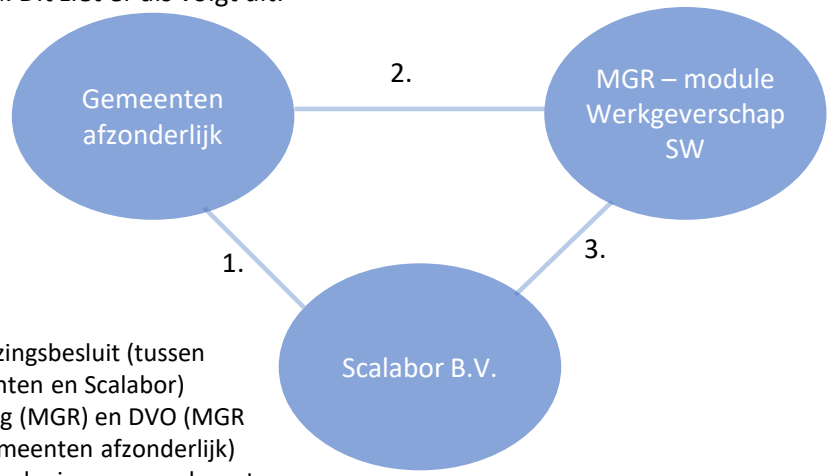
- Invulling geven aan de werkgeversrol, te weten formele kwesties als in- en uitdiensttreding van personeel, aanstellingen en ontslag.
- De betaling en financiering van de loonkosten en werkgeverslasten. Deze kosten worden door de deelnemende gemeenten betaald. De module WgSW draagt er zorg voor dat dit bedrag vooraf goed wordt begroot en geïnd bij de deelnemende gemeenten en dat de betalingen aan SW-medewerkers goed verloopt.
- Toezien op de naleving van de afspraken die zijn gemaakt in de DVO met Scalabor, waaronder afspraken over de ontwikkeling op de arbeidsmarkt van de mensen werkzaam bij Scalabor.
- Afronding van werkzaamheden die over zijn gedragen van Presikhaaf Bedrijven, waarbij resterende kosten uit de beschikbare voorziening bekostigd worden.

Algemene ontwikkelingen

De sociale werkvoorziening is sinds 2015 onderdeel van de Participatiewet. In de regio zijn per 1 januari 2022 1843 inwoners die als SW medewerker werkzaam zijn bij Scalabor of via detachering door Scalabor bij reguliere werkgevers aan het werk zijn. Zij hebben een arbeidsovereenkomst met de MGR en krijgen via de MGR hun salaris uitbetaald conform de CAO SW*.

Dit is als volgt geregeld:

- Iedere gemeente heeft in een aanwijzingsbesluit Scalabor BV in 2018 aangewezen voor de uitvoering van het bieden van passend werk voor de SW- medewerkers. Dit wordt het ‘materieel werkgeverschap’ genoemd.
- Het werkgeverschap moet juridisch ondergebracht worden bij een gemeente of gemeenschappelijke regeling. Gemeenten hebben ervoor gekozen om dit ‘formeel werkgeverschap’ gezamenlijk onder te brengen bij de MGR.
- Dit is vastgelegd in de regeling van de MGR en in een dienstverleningsovereenkomst (DVO) tussen de MGR en de deelnemende gemeenten.
- De MGR is ‘formeel werkgever’ van de SW-medewerkers die bij Scalabor gedetacheerd zijn en heeft voor de uitvoering van de HR-, salaris- en arbodiensten een DVO gesloten met Scalabor, zodat deze diensten zo dicht mogelijk bij de SW-medewerkers worden uitgevoerd. Dit ziet er als volgt uit:



1. Aanwijzingsbesluit (tussen gemeenten en Scalabor)
2. Regeling (MGR) en DVO (MGR met gemeenten afzonderlijk)
3. Dienstverleningsovereenkomst (MGR – Scalabor)

** In de CAO SW is in 2021 een RVU regeling opgenomen voor SW medewerkers.*

Programma Participatie – module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening

De afspraken tussen gemeenten en Scalabor in het aanwijzingsbesluit (1) zijn voor een periode van 5 jaar gemaakt en lopen tot eind 2022. Daarom is in de 2de helft van 2020 een onderzoek uitgevoerd. In het onderzoek onder de gemeenten is de vraag beantwoord hoe zij aankijken tegen de huidige wijze waarop het SW-werkgeverschap is ingericht. Gemeenten hebben aangegeven dat ze tevreden zijn over de wijze waarop Scalabor en de MGR de werkzaamheden voor de SW-medewerkers uitvoeren. Daarmee hebben ze aangegeven dat ze hier na de contractperiode die loopt tot 31-12-2022 mee willen doorgaan, mits dat kan onder de huidige condities. Scalabor heeft in het onderzoek aangegeven dat zij na 2023 financiële tekorten verwachten omdat de SW-populatie steeds verder terugloopt en Scalabor in haar exploitatie voor een heel groot deel afhankelijk is van de inkomsten van de SW-medewerkers.
Daarom is in 2021 een onderzoek gedaan naar het voorstel van Scalabor en is eind 2021/begin 2022 door alle 9 gemeenten een besluit genomen op aanpassing van het aanwijzingsbesluit voor de periode 2023 t/m 2025.

Deze afspraak tussen de afzonderlijke gemeenten en Scalabor is de basis voor de MGR op grond van de regeling om ook het formeel werkgeverschap invulling te blijven geven.

Art 3 bijlage 4 Module Werkgeverschap SW van regeling van de MGR

Artikel 3 Deelname aan de samenwerkingsmodule
Deelname aan deze samenwerkingsmodule is slechts mogelijk onder de voorwaarde dat de deelnemende gemeente aan deze samenwerkingsmodule een rechtsgeldig aanwijzingsbesluit heeft genomen als bedoeld in artikel 2, tweede lid, van de Wsw voor de uitvoering van de activiteiten die gericht zijn op arbeidstoeleiding en -begeleiding van Sw-medewerkers aan een andere organisatie.

Nu deze afspraken vastliggen in een aanwijzingsbesluit tussen de 9 individuele gemeenten en Scalabor is het aan de MGR om te zorgen dat de werkzaamheden in het kader van het werkgeverschap weer conform aanbestedingswetgeving kunnen worden uitgevoerd zodat alles vanaf 1 januari 2023 goed doorloopt.

Financiële kaders MGR

Iedere gemeente ontvangt een rijksbijdrage voor SW die gebaseerd is op het aantal SW-medewerkers in een gemeente en de ontwikkeling van de loonkosten van de SW-medewerkers. De gemeenten betalen aan de MGR de loonkosten van de SW-medewerkers uit hun gemeenten, zoals opgenomen in de begroting en blijkt uit de jaarrekening conform afspraken in de regeling.

Artikel 7 bijlage 4 Module Werkgeverschap SW van regeling van de MGR

Artikel 7 Financiële bijdragen
1. Ten behoeve van de uitvoering van de taken genoemd in artikel 4, eerste lid, worden de kosten gezamenlijk gedragen door de aan deze module deelnemende gemeenten.
2. De kosten voor jaar t worden jaarlijks verdeeld op basis van het procentuele aandeel in het aantal arbeidsjaren (AJ) per gemeente op basis van de bezettingsaantallen zoals bekend op 31 oktober t-1 voor de deelnemende gemeenten gezamenlijk.
3. De kosten die samenhangen met het Werkgeverschap van de Sw medewerkers uit de buitengemeenten worden conform de in het tweede lid gedefinieerde verdeelsleutel verdeeld over de deelnemende gemeenten waarbij de bijdrage door het Rijk wordt ontvangen via één gemeente.

Programma Participatie – module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening

Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt

Naast en in relatie tot deze ontwikkelingen voor de SW-populatie is in het onderzoek dat in 2020 is uitgevoerd ook gekeken naar de samenhang met de uitvoering van nieuw beschut en de banenafspraak. Gezien nieuwe wet- en regelgeving vraagt dit ook keuzes van gemeenten. Op basis daarvan hebben bestuurders naast de afspraken met Scalabor over de SW-medewerkers ook gekeken naar andere ontwikkelingen, zoals de plannen voor SW. 2.0 waarover landelijk gesproken wordt en andere onderdelen van de Participatiewet. Dan gaat het over de inzet van nieuw beschut, loonkostensubsidie en andere instrumenten uit de Participatiewet om het proces om te komen tot passend en betaald werk voor inwoners te stroomlijnen. De bestuurscommissie heeft in januari 2022 een bijeenkomst gehouden met de Argumentenfabriek om deze ontwikkelingen te duiden. De uitkomsten hiervan wil de bestuurscommissie graag delen met haar opvolgers en raadsleden om in de toekomst te benutten.

Behaalde resultaten 2019 tot en met 2021

- De SW medewerkers hebben via het aanwijzigingsbesluit van iedere gemeente met Scalabor een passende werkplek en het formeel werkgeverschap is geborgd via de MGR. Daarmee krijgen de SW medewerkers van iedere gemeente hun salaris betaald en zijn HR en arbodienstverlening voor deze medewerkers goed geborgd. De medewerkerstevredenheid is een 7,6 op een schaal van 10.
- Het proces van begroten en afrekenen van de bijdrage in de loonkosten en uitvoeringskosten van de MGR loopt soepel. Ieder jaar heeft een grote uitstroom of lagere loonkosten geleid tot een incidentele financiële meevaller voor de deelnemende gemeenten.
- De overdracht van Presikhaaf naar de MGR voor de boventallige medewerkers en andere latente verplichtingen is zo goed als afgerond en heeft tot lagere kosten geleid, dan waarvoor de gemeenten een voorziening hadden gevormd. Deze financiële meevaller is afgerekend met de deelnemende gemeenten.
- Gemeenten hebben onder begeleiding van de MGR individueel afspraken gemaakt voor de periode 2023 tot en met 2025 via een aanwijzingsbesluit met Scalabor waardoor ze financieel weten waar ze aan toe zijn.
- Er is een bredere analyse gemaakt van de ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt die meegenomen kan worden bij de afspraken voor de komende periode (zie bijlage).
- In 2021 zijn 5 SW-medewerkers met RVU gegaan. Zij ontvangen hun RVU uitkering via de MGR en verrichten geen werkzaamheden meer. De gemeenten krijgen de kosten van de RVU uitkering doorbelast door de MGR en ontvangen zelf de rijksbijdrage.

Uitdagingen voor 2022 -2025

- 2022 staat in het teken van de voorbereiding van de uitvoering van het besluit van gemeenten over de uitvoering vanaf 2023-2025. Hieronder valt ook het aanbesteden van de opdracht en regelen van een nieuwe DVO.
- De reguliere werkzaamheden in lijn met gewijzigde aanwijzingsbesluit en DVO uitvoeren.
- Tijdig starten van afspraken in regio over aanwijzingsbesluit na afloop van afspraken 2023 t/m 2025 in relatie tot andere ontwikkelingen in het regionale arbeidsbeleid.

Omvang team
Het team van de module Werkgeverschap SW bestaat uit 0,8 fte.

Totale begroting
De totale begroting bedraagt ca € 54 miljoen. Deze kosten worden verdeeld over de 9 deelnemende gemeenten naar aantal SW-medewerkers per 31 oktober van voorgaande jaar.

Programma Participatie – module Contractmanagement inburgeringstrajecten

Opdracht en taken module

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.

Het hoofddoel van het contractmanagement inburgeringstrajecten is de uitvoering van de inburgeringstrajecten op managementniveau volgen en zo snel kunnen bijsturen waar resultaten achterblijven. Inzicht en sturing zijn belangrijk voor gemeenten, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de resultaten die op inburgering worden behaald. Gemeenten onderhouden de contacten met de inburgeringsplichtige en kopen voor hen de betreffende inburgeringstrajecten in bij de gecontracteerde aanbieders en volgen en bewaken op casusniveau de voortgang van de trajecten.

In 2022 wordt een contractmonitoringscyclus ingericht. Periodiek worden de aanbieders gesproken. Input voor de gesprekken worden onder andere opgehaald uit de uitvraag van de prestatie- indicatoren die in de inkoop zijn beschreven. Twee maal per jaar wordt er een rapportage opgeleverd waarin ontwikkelingen en informatie worden gedeeld met de gemeenten.

De afdeling contractbeheer zorgt voor de uitvragen op basis van de indicatoren uit de inkoop. Ook is de afdeling contractbeheer beschikbaar voor het stellen van vragen en telefonisch overleg. Aan de website van de module inkoop Zorg wordt een tabblad toegevoegd met informatie over de contracten en contractmanagement Inburgering. Tenslotte; ook de SROI- verplichting wordt ingericht en gemonitord.

Algemene ontwikkelingen

- Op 1 januari 2022 treedt de gewijzigde Wet Inburgering in werking. Vanaf dat moment zijn gemeenten verplicht om aan statushouders (nieuwe instroom) een inburgeringsvoorziening aan te bieden.
- Gemeenten hebben besloten gezamenlijk een regionale aanbesteding uit te voeren voor de inkoop van de benodigde inburgeringstrajecten. Na gunning van partijen is contractmanagement nodig en moeten resultaten gemonitord worden. Daarvoor hebben gemeenten de MGR benaderd.
- Bij de taakverdeling tussen gemeenten, MGR en andere partijen is gekeken wat ‘Blik op Werk doet in het kader van een deel van het toezicht op aanbieders.
- We hebben te maken met een 'lerend' stelsel. Dit geldt voor de aanbieders en de uitvoering van de trajecten, en ook voor de uitvoering van het contractmanagement.
- Het aantal aanmeldingen voor inburgeringstrajecten is begin 2022 nog gering. Dit geeft de mogelijkheid om de werkwijze in de praktijk tussen gemeenten, aanbieders en de MGR goed in te regelen en gezamenlijk ervaring op te doen en zaken op te pakken die niet voorzien zijn.
- Er is veel aandacht in het sociaal domein voor kwaliteit en rechtmatigheid. Bij de contracten inburgering moet bekeken worden of dit voldoende geborgd is.
- Inzicht en sturing op de resultaten van inburgering zijn van belang in verband met de afspraken met het Rijk hierover.

Programma Participatie – module Contractmanagement inburgeringstrajecten

Behaalde resultaten 2021

- In 2021 hebben de deelnemende gemeenten gezamenlijk de regionale aanbestedingsprocedure uitgevoerd en de gunning gedaan voor de benodigde inburgeringstrajecten op basis van de gewijzigde Wet Inburgering, te weten de B1-route, Zelfredzaamheidsroute en Onderwijsroute.
- Gemeenten hebben geconstateerd dat gezamenlijk contractmanagement efficiënter is dan iedere gemeente voor zich, voor zowel gemeenten als aanbieders. Door deze opdracht neer te leggen bij de MGR benutten gemeenten de regionaal opgebouwde kennis en ervaring op het gebied van contractmanagement en de structuur die is opgebouwd in de samenwerking met gemeenten en de systemen die hierbij al worden gebruikt voor Inkoop Zorg.
- In 2021 heeft de MGR de voorbereidende werkzaamheden uitgevoerd voor de start van de werkzaamheden door de MGR vanaf 2022. Dit bestond enerzijds uit inhoudelijke voorbereiding van de werkzaamheden en anderzijds voorbereiding van de bestuurlijke besluitvorming over het onderbrengen van deze module bij de MGR inclusief de benodigde wijziging van de regeling.

Uitdagingen voor 2022 -2025

- De eerste uitdaging zal zijn om een passend MBO- traject te contracteren. Deze inkoopactiviteit is nog een opvolging van de aanbestedingsprocedure die de gemeenten in 2021 gezamenlijk hebben uitgevoerd en daarom niet bij inkoop Zorg belegd.
- 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.
- Naar verwachting zullen ook onderwerpen die kwaliteit en rechtmatigheid raken aan de orde komen.
- 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.
- 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.

Omvang team
Het team van de module contractmanagement inburgering bestaat uit 2 medewerkers met in totaal 0,55 fte. Deze medewerkers zijn onderdeel van het team voor Inkoop Zorg, zodat zoveel mogelijk kennis en kunde gebundeld benut kan worden voor dit contractmanagement. De ambtelijke en bestuurlijke afstemming vindt plaats met de ambtenaren en bestuurders van gemeenten op het terrein van participatie.

Totale begroting
De totale begroting bedraagt ca € 0,07 miljoen. Deze kosten worden verdeeld over de 9 deelnemende gemeenten naar inwoneraantal.

MGR beheerorganisatie

Opdracht en taken beheerorganisatie

De MGR als geheel biedt gemeenten in de regio centraal Gelderland de mogelijkheid om samen te werken op diverse terreinen in het sociaal domein. Dit biedt hen de mogelijkheid hun eigen doelstellingen beter te realiseren. De MGR kent als uitvoeringsorganisatie van regionale opdrachten een kleine beheerorganisatie die verantwoordelijk is voor de bestuurlijke inbedding en zorgdraagt voor de randvoorwaarden voor de modules om hun werk te kunnen doen.

Daarbij beogen we:

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

De MGR beheerorganisatie blijft ‘lean & mean’ in haar samenstelling. De focus ligt op het organiseren van het bestuurlijke proces en adequate bedrijfsvoering waarmee de werkzaamheden van de modules gefaciliteerd worden. Hiermee wordt integraliteit en synergie gerealiseerd. Dit betreft enerzijds een HR-organisatie en anderzijds de huisvesting met werkplekken en ICT voorzieningen, communicatie, de informatievoorziening en archivering en het financieel beheer en controlling. Veel van de benodigde diensten zijn ingehuurd bij andere regionale gemeenschappelijke regelingen en gemeenten, te weten 1stroom (ambtelijke organisatie van de gemeente Duiven en Westervoort), de RID en Connectie en bij de gemeente Westervoort en Arnhem. Zo benutten we aanwezige expertise in de regio. Er is een kleine staf bestaande uit directeur/secretaris, controller/manager bedrijfsvoering, privacy officer, management assistent. Totaal is er 3,1 fte in dienst. Andere diensten zoals communicatie worden op basis van benodigde diensten ingekocht.

Algemene ontwikkelingen

- We zien veel ontwikkelingen in het sociaal domein die leiden tot afspraken tussen gemeenten en Rijk over verdere regionale samenwerking, kansen voor integraliteit binnen het sociaal domein en blijvende financiële druk bij gemeenten. Lokaal en regionaal wordt gezocht hoe hierop het beste kan worden ingespeeld en wat dit vraagt van regionale samenwerking.
- Wijziging van wet- en regelgeving, zoals:
  - De nieuwe wet gemeenschappelijke regelingen die meer ruimte biedt aan raden bij regionale samenwerking.
  - Wet- en regelgeving met effect op de uitvoering zoals rond privacy, informatievoorziening, digitale toegankelijkheid en archiefverplichtingen, waaronder de nieuwe Wet Open Overheid en Wet politiegegevens en in 2023 de nieuwe archiefwet.
  - Rechtmatigheidsverantwoording door het Dagelijks Bestuur die geïmplementeerd moeten worden en druk leggen op de uitvoering van de ‘lean & mean’ uitvoeringsorganisatie. In overleg met de deelnemende gemeenten en GR-en wordt gekeken wat de MGR zelf minimaal in huis moet hebben aan expertise.
- In onze modules wordt data-analyse steeds belangrijker. Gemeenten willen graag duiding van ontwikkelingen in het sociaal domein. Wij kunnen daarbij een informerende en signalerende rol hebben en bekijken de ontwikkelingen zo integraal mogelijk.

Vervolg - MGR beheerorganisatie

Behaalde resultaten 2017 tot en met 2021

- De governance van de MGR staat. Er is duidelijke sturing door deelnemende gemeenten bij de uitvoering van regionale taken met kaders wat dat mag kosten.
- Er is een toekomstbestendige inrichting van de MGR met drie programma's waar gemeenten taken die ze regionaal willen uitvoeren kunnen onderbrengen en zo opgebouwde deskundigheid in de regio kunnen benutten.
- De uitvoeringsorganisatie is op orde als het gaat om de uitvoering van opdrachten en de beheertaken.
- De MGR kent een duidelijke financiële scheiding tussen de modules, zodat iedere gemeente alleen betaalt voor de modules waarin de gemeente deelneemt.
- De afgelopen jaren is de uitvoering binnen begroting van de modules uitgevoerd. Naast het vormen van een kleine bestemmingsreserve binnen de modules zijn de resterende middelen jaarlijks uitbetaald aan gemeenten.
- De MGR zorgt voor transparantie van sturing en uitvoering van inhoudelijke en financiële plannen en resultaten aan deelnemende gemeenten en hun raden.
- De MGR staat klaar om eventueel nieuwe regionale taken bij de MGR onder te brengen, zodat meer integraliteit en kruisbestuiving mogelijk is.

Uitdagingen voor 2022 -2025

- Nieuwe bestuursleden en leden bestuurscommissies en raden goed informeren en inzicht geven in werkwijze van de MGR.
- Duidelijk krijgen wat nieuwe colleges en raden van de deelnemende gemeenten voor ogen hebben voor de komende periode en ondersteuning bieden aan de invulling hiervan.
- Aanpassing van de regeling van de MGR in lijn met wensen van om invulling te geven aan de nieuwe Wet Gemeenschappelijke regeling. Voorbereiden van besluitvorming over wijziging van regeling in raden.
- Uitvoering geven aan wetswijzigingen en plan voor toekomstbestendigheid in de uitvoering van al deze beheertaken voor de MGR.
- In overleg met bestuurders en andere gemeenschappelijke regelingen in de regio nagaan of regionaal een soort 'servicecenter voor beheertaken van regionale samenwerkingsverbanden' gewenst is om regionaal kennis en expertise te borgen en uitvoering van nieuwe wet- en regelgeving op beheerterreinen bij al die samenwerkingsverbanden efficiënt uit te kunnen voeren.
- Plan maken voor huisvesting van de verschillende modules nu de verschillende huurcontracten in deze periode aflopen.
- Uitbreiden van rol van MGR op terrein van data-analyse in het sociaal domein.

Omvang team
Het team van de 3,1 fte.

Totale begroting
De totale begroting bedraagt ca € 0,4 miljoen. Deze kosten worden verdeeld over de 11 deelnemende gemeenten naar inwoneraantal.

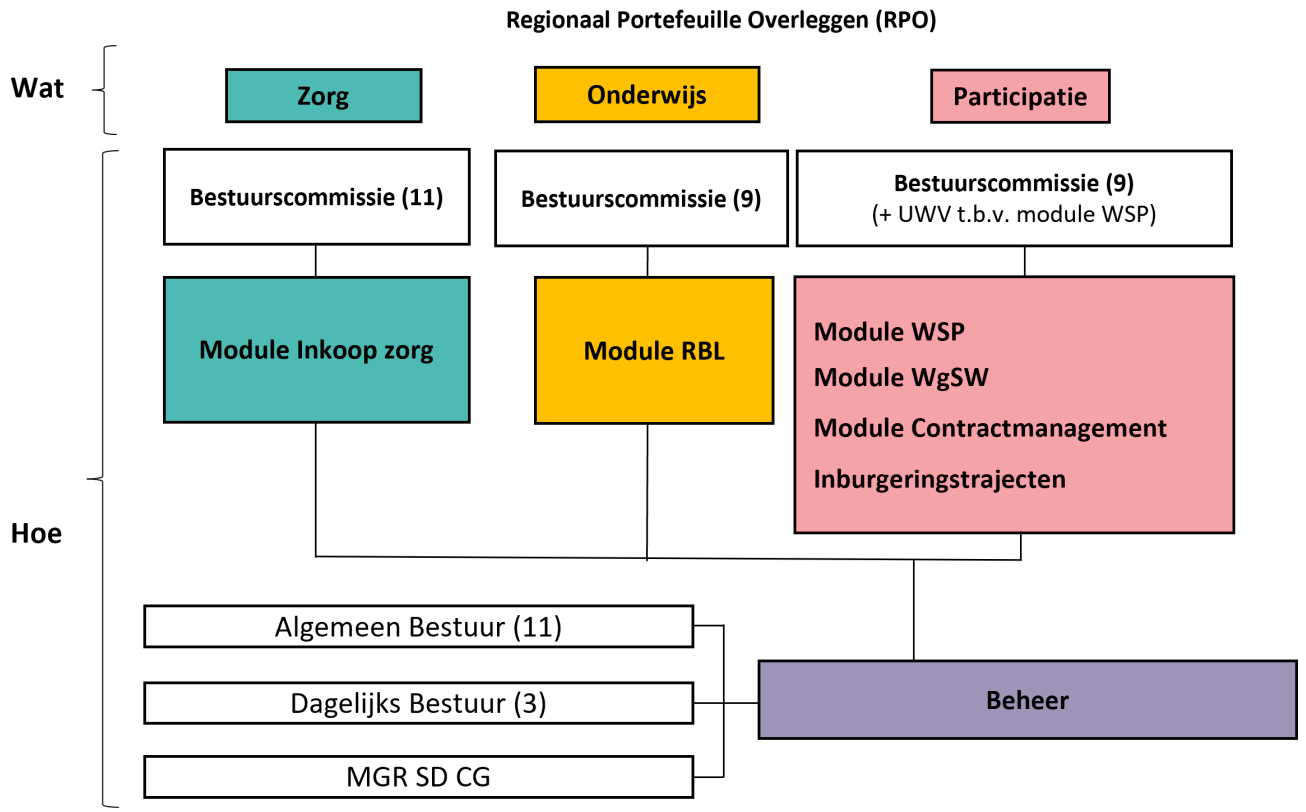
Hoe wordt de MGR bestuurd?

Deze modulaire gemeenschappelijke regeling is opgericht om opgaven en taken in het sociaal domein uit te voeren. Dat is de focus van de organisatie. Dat kan alleen goed gebeuren, wanneer de deelnemende gemeenten voldoende sturing kunnen geven aan de beoogde resultaten van de verschillende modules, zodat het aansluit op de keuzes in het lokale beleid.

Algemeen bestuur en dagelijks bestuur
De MGR wordt bestuurd door een algemeen bestuur (AB), bestaande uit de wethouders financiën van de 11 deelnemende gemeenten. Het algemeen bestuur kiest uit haar midden een dagelijks bestuur (DB). Elke gemeente wijst een lid van het algemeen bestuur aan en een plaatsvervangend lid.

Het AB heeft nadrukkelijk de taak te zorgen voor samenwerking en afstemming tussen de MGR en de gemeenten en tussen de verschillende samenwerkings-modules. Het DB heeft de taak de besluitvorming voor te bereiden en de MGR te vertegenwoordigen ten aanzien van de taken die bij MGR zijn ondergebracht. De taakverdeling tussen het AB en DB ligt vast in de regeling. De MGR kent dus één AB, één DB en één financiële cyclus.

De governance van de MGR is als volgt weer te geven:



Opdrachtverlening - Portefeuillehouders Overleg

De basis voor de opdrachtverlening wordt gelegd in de zogenaamde regionale portefeuille-houders overleggen (RPO's) voor Zorg, Onderwijs en Participatie. Daar bespreken de inhoudelijk wethouders alle regionale ontwikkelingen en maken afspraken met elkaar of en zo ja welke taken ze regionaal willen uitvoeren en waar ze deze taken willen onderbrengen – de **WAT** vraag. Taken die gemeenten regionaal willen beleggen bij de MGR worden na besluitvorming bij de MGR ondergebracht.

Bestuurscommissies
De MGR kent drie programma's Zorg, Onderwijs en Participatie waar zij de regionale opdrachten onderbrengt in samenwerkingsmodules. Ieder programma heeft een bestuurscommissie die de kaders aangeeft voor de uitvoering in één of meer modules – Het HOE. De inhoudelijke portefeuillehouder van iedere deelnemende gemeente heeft zitting in deze bestuurscommissie. Dit zijn veelal ook de wethouders die in de Regionale Portefeuille Overleggen (RPO's) zitten.

De bestuurscommissie bespreekt de taken en beoogde resultaten en legt deze vast in het meerjarige uitvoeringsplan en het jaarlijkse uitvoeringsprogramma en de begroting. De bestuurscommissie verantwoord de resultaten in het jaarverslag en de jaarrekening. De bestuurscommissie geeft over deze plannen, begroting en verantwoording advies aan het bestuur van de MGR.

Rol gemeenteraad
Binnen een gemeenschappelijke regeling neemt het algemeen bestuur formeel de besluiten. Omdat deze besluiten direct effect hebben op iedere deelnemende gemeente is geregeld dat gemeenteraden vooraf invloed kunnen uitoefenen op deze besluiten.

- De gemeenteraad kan vooraf zaken meegeven aan het college om in te brengen bij de bestuurscommissies en/of het algemeen bestuur;
- Gemeenteraden moeten bij essentiële zaken zoals wijziging van de regeling hun toestemming geven aan hun college;
- Gemeenteraden kunnen hun zienswijze geven bij uitvoeringsplannen en uitvoeringsprogramma's en begrotingen;
- Gemeenteraden kunnen wensen en bedenkingen meegeven bij bijv. een instellingsbesluit voor een bestuurscommissie.
- Gemeenteraden krijgen het jaarverslag en de jaarrekening ter kennisname te zien, alvorens deze door het algemeen bestuur wordt vastgesteld.

Deze input van gemeenteraden wordt meegewogen alvorens het algemeen bestuur van de MGR een besluit neemt. Omdat de gemeenteraden deze belangrijke rol hebben, worden vooraf door de MGR informatiebijeenkomsten gehouden voor raadsleden om hen goed te informeren over de zaken die voorliggen zoals:

- Waarom er een voorstel ligt om de regeling te wijzigen omdat er bijv. een nieuwe taak/opdracht en daarmee nieuwe module wordt toegevoegd;
- Welke resultaten er afgelopen jaar zijn geboekt en wat dat heeft gekost per gemeente;
- Wat de beoogde resultaten zijn voor de toekomst en hoe de begroting eruit ziet om deze resultaten te kunnen behalen;
- Welke relevante ontwikkelingen er zijn in het programma Zorg, Onderwijs of Participatie en hoe de MGR hierop inspeelt etc.

Verhouding bestuurscommissie – AB - DB

De bestuurscommissies zijn adviserend aan de besluitvorming van het algemeen bestuur.
Iedere bestuurscommissie kiest uit haar midden een voorzitter. De voorzitter van de bestuurscommissies woont de AB vergaderingen bij om toelichting te geven over de adviezen die de bestuurscommissie heeft gegeven en het AB bij te praten over lopende zaken.
Het dagelijks bestuur bereidt de besluiten van het algemeen bestuur voor en doet dat aan de hand van de adviezen van de bestuurscommissies met een eigen adviserende rol als het gaat om de MGR als geheel en de beheerorganisatie.

In de governance van de MGR is bij de oprichting bestuurlijk vastgelegd dat adviezen van de bestuurscommissies worden overgenomen, tenzij er MGR breed bezwaren zijn van organisatorisch, juridisch of financiële aard. Dan wordt afgestemd met de bestuurscommissie hoe dit is op te lossen.

De governance van de MGR is erop gericht de bestuurlijke druk te beperken en de focus van de bestuurlijke aandacht zoveel mogelijk te richten op de kwaliteit en efficiency van de dienstverlening van de modules. De AB leden zullen de discussies en besprekingen in de bestuurscommissies dus niet overdoen, maar de adviezen ter harte nemen en meenemen in de besluitvorming. Om deze adviezen goed voor het voetlicht te brengen en de achtergrond toe te lichten, zijn de voorzitters van de bestuurscommissies aanwezig bij de AB vergaderingen.

Samenstelling dagelijks bestuur
Het algemeen bestuur kiest uit haar midden een dagelijks bestuur. Voor de samenstelling van het dagelijks bestuur hebben gemeenten met elkaar de volgende afspraak gemaakt.
In het dagelijks bestuur neemt de wethouder van Arnhem, de wethouder van een middelgrote gemeente (Lingewaard, Overbetuwe, Renkum , Rheden, Wageningen en Zevenaar en de wethouder van de kleinere gemeenten (Doesburg, Duiven, Rozendaal en Westervoort) zitting. Zo worden alle perspectieven binnen de MGR zo goed mogelijk ingebracht. Het dagelijks bestuur kiest uit haar midden een voorzitter.

Hoofdpunten uit de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland
De regeling van de MGR is op 23 december 2021 voor het laatst gewijzigd en is **hier** te vinden.

In de regeling zijn de taken en bevoegdheden van het algemeen bestuur, dagelijks bestuur en bestuurscommissies en procedures voor planvorming, begroting en verantwoording te vinden. Gemeenteraden ontvangen voor april van ieder jaar het jaarverslag en de jaarrekening en kunnen hun zienswijze geven op het uitvoeringsprogramma en de begroting.

Eén keer per 4 jaar wordt een meerjarig uitvoeringsplan ontwikkeld en aan de raden voorgelegd voor zienswijze. Dat zal voor het eerst gebeuren in 2023, zodat de nieuwe colleges hierin hun inbreng kunnen hebben en het uitvoeringsplan van de MGR goed aansluit op de collegeprogramma's van de diverse gemeenten.

In de regeling staan verder regels over toetreding en uittreding tot de MGR en tot een samenwerkingsmodule.

Nieuwe Wet Gemeenschappelijke Regelingen

Per 1 juli 2022 gaat de nieuwe Wet Gemeenschappelijke Regelingen in. Het doel van deze nieuwe wet is om de democratische legitimatie van gemeenschappelijke regelingen en de kaderstellende en controlerende rol van gemeenteraden te versterken. Denk daarbij aan de mogelijkheid tot het instellen van een onderzoekscommissie door raden en het instellen van raadscommissies. De implementatie van deze nieuwe wet zal daarnaast tot aanpassingen van de regeling van de MGR leiden op het vlak van wijze waarop zienswijze wordt gevraagd aan raden, wijziging begrotingscyclus, gevolgen voor uittreding en evaluatie van de regeling en aspecten als inwonersparticipatie. Het overleg daarover wordt begin 2022 opgestart met bestuurders en gemeenteraadsleden, ondersteund door juristen en griffies van de deelnemende gemeenten. Omdat er meerdere Gemeenschappelijke Regelingen zijn in deze regio lijkt het ook wenselijk afstemming met de andere GR-en te hebben om enige eenduidigheid te realiseren. Dit helpt colleges en raden om goede invulling te blijven geven aan hun rol in de toekomst als het gaat om sturing, besluitvorming en verantwoording en helpt de MGR om transparant haar werk te blijven doen voor de deelnemende gemeenten en haar inwoners.

Transparantie
Het is van groot belang dat alle deelnemende gemeenten precies weten wat de MGR doet en hoe dit gefinancierd wordt. Het gaat immers om lokale taken die regionaal worden uitgevoerd en veelal vanuit lokale middelen worden bekostigd. Er is periodiek ambtelijke en bestuurlijke afstemming over ontwikkelingen waarbij aan de orde komt hoe de MGR hier het beste op in kan spelen in haar uitvoering om de beoogde resultaten te behalen. Er wordt vanuit de MGR actief informatie gedeeld via nieuwsbrieven voor bestuurders en raadsleden en we organiseren informatiebijeenkomsten om colleges en raden te informeren over ontwikkelingen, voorstellen of vraagstukken die voorliggen.

Acties nieuwe bestuursperiode 2022-2026

Gevraagde actie gemeenten

- Iedere gemeente bepaalt op grond van deelname in een module/programma welke portefeuillehouder zitting neemt in de betreffende bestuurscommissie van de MGR. Gezamenlijk bepaalt de bestuurscommissie wie van de leden voorzitter wordt van de betreffende bestuurscommissie.
- Iedere gemeente draagt de wethouder financiën voor, om zitting te nemen in het AB en wijst een plaatsvervangend AB-lid aan.
- Daarnaast wordt met elkaar nagedacht welke AB leden het DB gaan vormen en wie voorzitter wordt. De voorzitter van het DB is tevens voorzitter van het AB.
- Met griffies zal de MGR afstemmen hoe de nieuwe gemeenteraden goed geïnformeerd worden bij de start van hun periode.

Gevraagde actie MGR

- In afstemming met griffies afstemmen hoe de nieuwe gemeenteraden goed geïnformeerd worden over de MGR bij de start van hun periode.
- De wijzigingen Wet Gemeenschappelijke Regelingen doorvoeren in overleg met bestuurders, gemeenteraden en in afstemming met de griffies en andere gemeenschappelijke regelingen

Financiën

Procedure uitvoeringsprogramma en begroting

De bestuurscommissies stellen het uitvoeringsprogramma en de begroting voor hun module op. Het dagelijks bestuur stelt het programma en begroting op voor de beheerorganisatie en voegt al deze programma's en begrotingen samen tot een begroting.

Jaarlijks stelt het Algemeen Bestuur in december de kaders voor de begroting voor het jaar t+1 vast. Zo heeft het Algemeen Bestuur in december 2021 de kaders meegegeven voor de begroting 2023. Dit wordt als kader aan de bestuurscommissies en het DB meegegeven voor het opstellen van de begroting.

Daarbij liggen de volgende afspraken vast:

- Er wordt een indexering voor loonkosten en uitvoeringskosten op grond van de septembercirculaire;
- Voor de begroting van de module Werkgeverschap SW wordt aangesloten bij het aantal SW-ers per 31 oktober van lopende jaar, inschatting van uitstroom van SW-ers en de ontwikkeling van de CAO SW, voor zover bekend;
- Andere aanpassingen van de begroting zijn gebaseerd op adviezen van bestuurscommissies over aanpassing van taken en/of werkwijze en/of beoogde resultaten. Dit kan leiden tot verhoging of verlaging van de begroting voor de betreffende module.

Na opstellen van de begroting bespreekt het algemeen bestuur het concept uitvoeringsprogramma en begroting en worden deze voor zienswijze voorgelegd aan de raden. Na ontvangst en eventuele verwerking van deze zienswijzen van de raden worden het uitvoeringsprogramma en de begroting vastgesteld door het algemeen bestuur.
Het jaarverslag en de jaarrekening lopen mee in dezelfde procedure als het uitvoeringsprogramma en de begroting, zodat raden goed geïnformeerd zijn voordat zij een zienswijze afgeven.

Informeren Raden

Ter ondersteuning van de raden worden, in de periode dat de stukken voorliggen voor het inbrengen van een zienswijze, raadsinformatiebijeenkomsten georganiseerd, om zo ook mondeling en interactief verantwoording af te leggen en een toelichting te geven op de plannen voor de toekomst en de bijbehorende begroting. Zo is er alle ruimte voor raadsleden om zich vooraf goed te laten informeren en vragen te stellen bij de bijbehorende stukken.

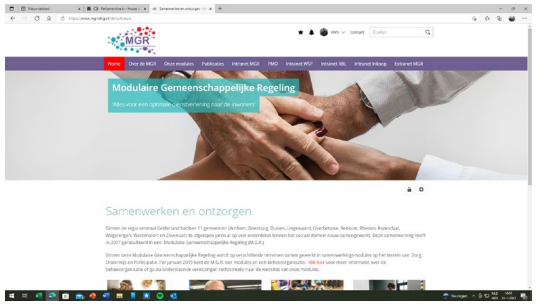


Contactgegevens

MGR beheer

Postadres:
MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland
Postbus 2100
6802 CC Arnhem
Tel: (026) 702 9777
E-mail: secretariaat@mgrsdcg.nl

Directeur: Hermien Wiselius
Telefoon: 026-7029707



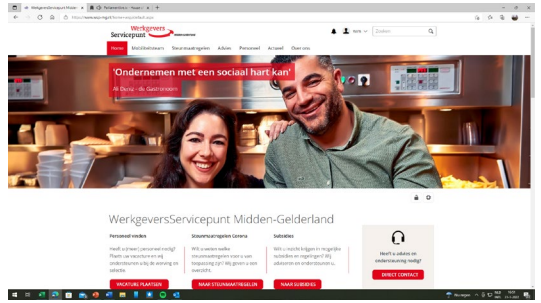
Website: www.mgrsdcg.nl

WerkgeversServicePunt Midden-Gelderland

Bezoekadres:
Mr. D. U. Stikkerstraat 11
6842 CW Arnhem

E-mail info@wsp-mg.nl
Telefoon (026) 702 9600

Directeur: Angèle Welting
Telefoon: 026 - 702 9600

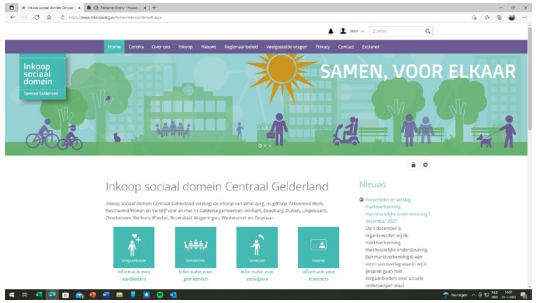


Website: www.wsp-mg.nl

Inkoop sociaal domein

Bezoekadres:
Dorpsplein 1
6931 CZ Westervoort
Postadres:
Postbus 2100
6802 CC Arnhem
E-mail: inkoop@inkoopsdcg.nl
Telefoon: (026) 702 9700

Manager: Janny Kuijpers
Telefoon: 026-7029726



Website: www.inkoopsdcg.nl

Regionaal Bureau Leerlingzaken

Bezoekadres:
Eusebiusbuitensingel 53
6828 HZ Arnhem
Postadres:
Postbus 5283
6802 EG Arnhem
E-mail info@rblmidden-gelre.nl
Telefoon (026) 377 4963

Manager: Inge Hoogland
Telefoon: 026-377 2401



Website: www.rblmidden-gelre.nl

Werkgeverschap SW

Postadres:
MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland
Postbus 2100
6802 CC Arnhem
E-mail: secretariaat@mgrsdcg.nl

Manager: Werner van der Linden
Telefoon: 06 - 51153442

Contractmanagement Inburgering

Postadres:
Inkoop Sociaal Domein Centraal Gelderland
Postbus 2100
6802 CC Arnhem
E-mail: inkoop@inkoopsdcg.nl

Manager: Janny Kuijpers
Telefoon: 026-7029726