

Van: Griffie Zevenaar
Aan: Griffie Zevenaar
Onderwerp: FW: brief met bijlagen voor de raad over de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland
Bijlagen: Brief MGR 26 maart 2019_20190327095526.pdf; Concept gewijzigde begroting 2019 MGR sociaal domein centraal Gelderland....pdf; Accountantsverslag bij jaarrekening 2018 MGR sociaal domein centraal Gel....pdf; Concept ontwerp meerjarenbegroting 2020-2023 MGR sociaal domein centraal....pdf; Concept uitvoeringsplan 2020-2023 MGR sociaal domein centraal Gelderland....pdf; Concept uitvoeringsprogramma 2020 MGR sociaal domein centraal Gelderland....pdf; Controleverklaring bij jaarrekening 2018 MGR sociaal domein centraal Gel....pdf; Vastgesteld jaarverslag en jaarrekening 2018 MGR sociaal domein Centraal....pdf

Van: Secretariaat

Verzonden: donderdag 28 maart 2019 12:15

Aan: 'griffie@arnhem.nl'; 'raadsgriffie@lingewaard.nl'; 'griffie@overbetuwe.nl'; 'griffie@renkum.nl'; 'griffie@rheden.nl'; 'k.schaap@rozendaal.nl'; 'raadsgriffie@wageningen.nl'; Griffie WTV; Griffie Zevenaar; griffie gem. Duiven; 'raadsleden@arnhem.nl'; 'diana.Voorhof@doesburg.nl'

CC: 'yvonne.hazelaar@arnhem.nl'; 'marjel.willekes@doesburg.nl'; Marjet van Genugten; 'r.vos@lingewaard.nl'; 'V.Habets@overbetuwe.nl'; 'j.de.graaff@renkum.nl'; 'm.loeven@rheden.nl'; Sara Naus; 'w.pieterse@rozendaal.nl'; 'irene.oosterkamp@wageningen.nl'; 'Andre Rутten'; Hermien Wiselius; Jan Rob van Leeuwen

Onderwerp: brief met bijlagen voor de raad over de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland

Geachte griffie,

Bijgaand ontvangt u een brief met bijlagen voor uw raad om te agenderen.

De stukken zijn ook naar de accountmanagers van de MGR verzonden, zie de cc, om het proces van college- en raadsvoorstel voor te bereiden.

Volgende week ontvangt u een uitnodiging voor de raadsleden voor een informatiebijeenkomsten op 14 en 16 mei van 18.00 – 20.00 uur.

We hopen dat u raadsleden hier vast over wilt informeren. Het programma wordt bewust op twee avonden georganiseerd in de hoop dat zoveel mogelijk raadsleden hierbij aanwezig kunnen zijn.

We presenteren dan de resultaten over 2018 en de plannen voor 2019 en 2020. Er is ook alle ruimte voor het stellen van vragen over de stukken die voorliggen.

Met vriendelijke groet,

Hermien Wiselius

Directeur MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland



Postadres: Postbus 2100 , 6802 CC Arnhem

Bezoekadres: Dorpsplein 1, 6931 CZ Westervoort



MGR sociaal domein centraal Gelderland (MGR SDCG)

Postbus 2100
6802 CC ARNHEM

Tel. (026) 7029 777

Aan de Raden van de deelnemende gemeenten
Van de MGR

Datum : 26 maart 2019
Onderwerp : aanbieden vastgestelde jaarstukken 2018, concept gewijzigde begroting 2019, concept uitvoeringsprogramma 2020, concept uitvoeringsplan 2020-2023 en concept ontwerp meerjarenbegroting 2020-2023
Behandeld door : Hermien Wiselius

Geachte heer, mevrouw,

Op 14 maart 2019 heeft het Dagelijks Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland de jaarstukken 2018 vastgesteld. Overeenkomstig artikel 29 van de gemeenschappelijke regeling MGR zenden wij u deze toe.

Daarnaast sturen wij u hier conform art 24, 25 en 27 van de Gemeenschappelijke Regeling van de MGR de volgende documenten waarop u vóór 1 juni uw zienswijze kunt geven, voordat het Algemeen bestuur de gewijzigde begroting 2019, het uitvoeringsprogramma 2020, het uitvoeringsplan 2020-2023 en de meerjarenbegroting 2020-2023 in haar vergadering van 27 juni 2019 vaststelt.

Uw zienswijze kunt u voor 1 juni 2019 zenden aan:
MGR sociaal domein centraal Gelderland
t.a.v. het Dagelijks Bestuur
postbus 2100
6802 CC Arnhem

Om u als raadsleden te informeren over de resultaten over 2018 en de planvorming voor 2019 en 2020 nodigen wij u graag uit om op 14 mei of 16 mei tussen 18.00 en 20.00 uur aanwezig te zijn bij een raadsbijeenkomst. Wij verzoeken u dit vast te agenderen. U ontvangt hier separaat een uitnodiging voor.

Met vriendelijke groet,
Namens het Dagelijks Bestuur van de MGR sociaal domein centraal Gelderland

J. Goossen,
voorzitter MGR

bijlagen: jaarstukken 2018, accountantsverslag en controleverklaring
concept gewijzigde begroting 2019
concept uitvoeringsplan 2020-2023
concept uitvoeringsprogramma 2020
concept meerjarenbegroting 2020-2023



Concept gewijzigde begroting 2019

1



Conceptversie 21 maart

Deelnemende gemeenten



gemeente **doesburg**

Gemeente **Duiven**



gemeente **Overbetuwe**



gemeente Rheden

Gemeente **ROZENDAAL**

gemeente **Wageningen**



GEMEENTE **ZEVENAAR**

2

Hieronder staat het overzicht, waarin te zien is aan welke module de betreffende gemeente deelneemt.

Tabel 1 Deelnemers Modulaire Gemeenschappelijke regeling (MGR)

Deelnemende gemeenten	Module Beheer	Module inkoop	Module Onderwijs	Module WSP	Module WgSW
per module					
Arnhem	X	X	X	X	X
Doesburg	X	X		X	X
Duiven	X	X	X	X	X
Lingewaard ¹	X	X	X	X	X
Overbetuwe	X	X	X	X	X
Renkum ¹	X	X	X		
Rheden	X	X	X	X	X
Rozendaal	X	X	X	X	X
Wageningen	X	X			
Westervoort	X	X	X	X	X
Zevenaar	X	X	X	X	X

¹Gemeenten Lingewaard en Renkum nemen niet deel aan de submodule Leerplicht

Inhoudsopgave

1.	Inleiding met verwerkte wijzigingen.....	4
1.1	Overzicht per Module	5
1.2	Overzicht Programma's & Overhead	6
	BELEIDSBEGROTING.....	7
2.	Het programmaplan.....	7
2.1	Module Inkoop.....	7
2.2	Module Onderwijszaken	8
2.3	Module Werkgeversservicepunt.....	9
2.4	Module Werkgeverschap SW	10
2.5	Overhead	11
	Beleidsindicatoren bestuur en organisatie	12
3.	Paragrafen.....	13
3.1	Weerstandsvermogen en risicobeheersing	13
3.2	Financiering.....	14
3.3	Bedrijfsvoering	14
3.4	Onderhoud Kapitaalgoederen	14
3.5	Ontwikkeling EMU Saldo.....	14
3	FINANCIËLE BEGROTING.....	15
4.	Overzicht van baten en lasten	15
5.	Overzicht geraamde lasten en baten per taakveld.....	16
6.	Ontwikkeling financiële positie.....	17
6.1	Gehanteerde uitgangspunten voor de verdeling gemeentelijke bijdragen	17
6.2	Omzet- en vennootschapsbelasting	17
6.3	Geprognostiseerde Balans per 31/12/2019	18
6.4	Kengetallen	18
6.5	Meerjarenraming.....	18
	BIJLAGE	20
	Bijlage 1 Overzicht bijdragen per module	20

1. Inleiding met verwerkte wijzigingen

Op 21 juni 2018 heeft het AB de meerjarenbegroting 2019-2022 vastgesteld. Door de komst van de nieuwe module Werkgeverschap SW is het nodig de begroting voor 2019 te wijzigen. De reeds vastgestelde begroting 2019 van de GR Werkvoorziening Midden Gelderland/Presikhaaf bedrijven bedraagt 61,4 miljoen, waarvan 1.7 miljoen overhead kosten.

De reeds vastgestelde begroting 2019 van de MGR, voor de MGR beheerorganisatie en de drie modules Inkoop, Onderwijs en WSP, is gebaseerd op dezelfde uitgangspunten als de begroting 2018 zoals hieronder weergegeven. . Op basis van vergelijking van de jaarrekening 2018 ten opzicht van de begroting 2018 geven we inzicht of deze uitgangspunten voor de begroting 2019 nog geldig zijn.

Tabel 2 Concept realisatie 2018 t.o.v. de begroting 2018

Baten & Lasten	Begroting	Concept realisatie	Verschil 2018	Verschil% 2018
	Euro x 1.000	2018		
Programma				
Inkoop	1.005	819	-186	-19%
Onderwijs	1.602	1.840	238	15%
WSP	1.254	1.199	-56	-4%
Kosten programma's	3.861	3.857	-4	0%
Overhead				
Overheadkosten	1.842	2.151	309	17%
Totaal Lasten	5.702	6.008	305	5%
Deelnemende gemeenten	4.766	4.565	-201	-4%
Regionale baten	937	1.149	212	23%
Overige baten	-	294	294	
Totaal Baten	5.702	6.008	305	5%

De voornaamste verschillen in het resultaat 2018 t.o.v. de begroting zijn:

- De totale programmakosten zijn 4k lager dan begroot, maar er zijn grote verschillen tussen de modules, met module Inkoop 186k lager en module Onderwijs 238k hoger.
- De overhead kosten zijn 309k hoger dan begroot, voornamelijk door hoge kosten van interim management. Dit is deels opgevangen door incidentele extra baten (294k).
- De extra lasten voor onderwijs zijn in 2018 grotendeels opgevangen door (deels eenmalige) regionale baten vanuit RMC (212k).

Hieruit komen drie conclusies naar voren die in deze begrotingswijziging voor 2019 zijn verwerkt:

1. Hoe wordt de dekking van de structurele programmakosten van de module Onderwijs in 2019 georganiseerd als kosten op dit niveau blijven?
2. Zijn de programmakosten module Inkoop structureel lager en kunnen verwachte incidentele kosten in 2019 hiermee worden gedekt?
3. Kunnen de incidentele extra kosten voor WSP in 2019 worden gefinancierd met het saldo van 2018 (60k)?

De belangrijkste uitgangspunten voor de doorrekening van de concept begrotingswijziging zijn:

- Personeelskosten: Op basis van de werkelijke kosten van 2018 en de huidige bezetting en inhuur (januari 2019) is berekend wat de verwachte lasten voor 2019 worden. Hierbij is rekening gehouden met huidige salariskosten met een indexering van 2,9% (cijfers van de septembercirculaire 2018). Voor opleidingskosten van eigen en ingeleend personeel is in de begroting 2% van de loonsom meegenomen. Bij de module Onderwijszaken is uitgegaan van 1% in opmaat naar 2% in 2020.

- De kosten van huisvesting, ICT en overige ondersteunende diensten zijn bepaald op basis van de afgesloten DVO's.
- Voor de indexering van overige kosten is 1,6% gebruikt. (conform septembercircularie 2018)
- Voor de indexering van de cao SW is uitgegaan van 2% (+0,25% voor trede stijging)

1.1 Overzicht per Module

De totale lasten per Module (de programmakosten en overheadkosten samen) worden verdeeld over de deelnemende gemeenten aan een module zodat de lasten en baten in evenwicht zijn. Voor de modules Beheer, Inkoop en Werkgeverschap SW zijn er geen wijzigingen in de totale gemeentelijke bijdrage ten opzichte van de originele begroting 2019.

Tabel 4 Baten & Lasten per module

Baten & Lasten	Concept Jaarrekening	Begroting MGR + PHB	Concept gewijzigde Begroting	Vershil 2019	Vershil 2018	Vershil%
Euro x 1.000	2018	2019	2019			2018
Module						
Beheer & Onvoorzien						
Programma	-	-	-	-	-	
Overhead	353	329	329	-0	-24	-7%
Totaal Lasten	353	329	329	-0	-24	-7%
Deelnemende gemeenten	339	329	329	-	-10	-3%
Overige baten	14	-	-	-	-14	-100%
Totaal Baten	353	329	329	-	-24	-7%
Inkoop						
Programma	819	1.005	986	-19	168	20%
Overhead	393	294	313	19	-80	-20%
Totaal Lasten	1.211	1.299	1.299	0	88	7%
Deelnemende gemeenten	1.182	1.299	1.299	-	117	10%
Overige baten	30	-	-	-	-30	-100%
Totaal Baten	1.211	1.299	1.299	-	88	7%
Onderwijs						
Programma	1.840	1.584	1.875	291	36	2%
Overhead	724	711	677	-34	-47	-6%
Totaal Lasten	2.563	2.295	2.552	257	-11	0%
Deelnemende gemeenten	1.342	1.319	1.431	112	89	7%
Regionale baten	1.149	976	1.121	145	-28	-2%
Overige baten	72	-	-	-	-72	-100%
Totaal Baten	2.563	2.295	2.552	257	-11	0%
WSP						
Programma	1.199	1.000	1.081	81	-118	-10%
Overhead	681	534	513	-21	-168	-25%
Totaal Lasten	1.880	1.534	1.594	60	-286	-15%
Deelnemende gemeenten	1.702	1.534	1.594	60	-108	-6%
Overige baten	178	-	-	-	-178	-100%
Totaal Baten	1.880	1.534	1.594	60	-286	-15%
Totaal Lasten	6.008	5.457	5.774	317	-234	-4%
Totaal Baten	6.008	5.457	5.774	317	-234	-4%
WgSW*						
Programma	62.003	59.786	59.786	0	-1.723	-3%
Overhead	1.730	1.653	1.653	-0	-162	-9%
Totaal Lasten	63.733	61.439	61.439	0	-1.885	-3%
Deelnemende gemeenten	62.079	59.889	59.889	-	-2.190	-4%
Overige gemeenten	1.511	1.411	1.411	-	-304	-20%
Overige baten	143	139	139	-	-83	-58%
Totaal Baten	63.733	61.439	61.439	-	-2.577	-4%
Totaal Lasten	6.008	66.896	67.213	317	61.205	1019%
Totaal Baten	6.008	66.896	67.213	317	61.205	1019%

Concept gewijzigde begroting 2019

1.2 Overzicht Programma's & Overhead

Conform BBV zijn de lasten van de verschillende modules gesplitst in directe lasten van het primaire proces van de programma's en de overheadkosten. De module beheer is onderdeel van de overhead. De overheadkosten bestaan uit personeelskosten van de leidinggevenden, huisvestingskosten, ICT kosten voor de werkplekken, kosten voor personeelszaken en financiële administratie.

De baten zijn opgesplitst in baten van deelnemende gemeenten, overige gemeenten (SW), de regionale bijdrage van het RMC (Onderwijs) en overige baten.

In onderstaand overzicht zijn de concept realisatie cijfers van de MGR voor 2018 conform jaarverslag meegenomen. In de cijfers van de originele begroting zijn de begrotingen van MGR en GR Werkvoorziening Midden Gelderland/Presikhaaf bedrijven(PHB) samengevoegd zodat een betere vergelijking mogelijk is.

Tabel 4 Overzicht Baten & Lasten Programma's en Overhead.

Baten & Lasten	Concept realisatie	Begroting MGR + PHB	Concept gewijzigde Begroting	Vershil	Vershil	Vershil%
Euro x 1.000	2018	2019	2019	2019	2018	2018
Programma						
Inkoop	819	1.005	986	-19	168	20%
Onderwijs	1.840	1.584	1.875	291	36	2%
WSP	1.199	1.000	1.081	81	-118	-10%
WgSW*		59.786	59.786	0	59.786	
Kosten programma's	3.857	63.375	63.728	353	59.871	1552%
Overhead						
Overheadkosten	2.151	3.521	3.485	-36	1.334	62%
Totaal Lasten	6.008	66.896	67.213	317	61.205	1019%
Deelnemende gemeenten	4.565	64.370	64.542	172	59.977	1314%
Overige gemeenten		1.411	1.411	-	1.411	
Regionale baten	1.149	976	1.121	145	-28	-2%
Overige baten	294	139	139	-	-155	-53%
Totaal Baten	6.008	66.896	67.213	317	61.205	1019%

De programmakosten zijn 353k hoger dan de originele begroting, voornamelijk door hogere kosten voor de onderwijsmodule. Ten opzichte van realisatie 2018 is hier een stijging van 2% meegenomen in de begrotingswijziging (36k). De overheadkosten zijn 36k lager dan de originele begroting 2019. De stijging van de totale lasten (317k) leidt tot een hogere gemeentelijke bijdrage van 172k en een stijging van de regionale baten van het RMC(Onderwijs) van 145k.

De ontwikkeling van de lasten per module en de overheadskosten wordt toegelicht in hoofdstuk 2. In hoofdstuk 3 wordt de financiering en de risico's van de bedrijfsvoering toegelicht. Een overzicht van de gewijzigde financiële begroting volgt in hoofdstukken 4,5 en 6. De gemeentelijke bijdragen per module en per gemeente zijn opgenomen in de bijlage.

In het reeds vastgestelde uitvoeringsprogramma 2019 van de MGR zijn de activiteiten en doelstellingen voor 2019 uitgewerkt. Alleen belangrijke aanpassingen in activiteiten en veranderingen in begrote lasten per programmaonderdeel worden in dit hoofdstuk toegelicht.

In de beleidsbegroting van de MGR wordt de samenwerkingsmodule Inkoop als programmaonderdeel gepresenteerd en niet als overhead van de MGR. De inkoop sociaal domein ten behoeve van de deelnemende gemeenten wordt dus tot het primaire proces van de MGR gerekend. Net als bij de andere programmaonderdelen worden alle kosten met de sturing en ondersteuning van het primaire proces afzonderlijk gepresenteerd onder het overzicht Overhead.

2. Het programmaplan

2.1 Module Inkoop

De MGR behartigt binnen de samenwerkingsmodule Inkoop de belangen van de aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten op het gebied van inkoop van dienstverlening dan wel goederen binnen het sociaal domein.

Het uitgangspunt is dat Module Inkoop zoveel mogelijk binnen de kaders van de vastgestelde begroting 2019 blijft ook met de voorbereidingen voor de nieuwe aanbestedingsprocedure 2020. De programmakosten zijn 167k hoger dan concept jaarrekening 2018 maar 29k lager dan de originele begroting 2019. Deze begrotingswijziging leidt niet tot een hogere gemeentelijke bijdrage voor de module inkoop.

7

Tabel 5 Programmakosten Inkoop

Inkoop	Concept Jaarrekening	Begroting	Concept gewijzigde begroting
Euro x1.000	2018	2019	2019
LASTEN			
Programma			
Personeelskosten	700	913	851
Uitvoeringskosten	118	92	136
Programma kosten	819	1.005	986

De personeelskosten zijn lager dan initieel begroot omdat meer medewerkers in vaste dienst zijn aangenomen en minder medewerkers via tijdelijke inhuur. Ook zijn de opleidingskosten 15k lager dan initieel begroot (nu 2% van de loonsom).

De uitvoeringskosten zijn hoger in de prognose dan begroot:

- De kosten voor bijeenkomsten met leveranciers zijn 20k hoger dan begroot door de voorbereidingen voor de aanbestedingsprocedure 2020.
- De kosten voor ICT-ontwikkelkosten zijn hoger 25k dan begroot. Deze ontwikkelkosten zijn deels eenmalig (2019) vanwege de nieuwe inschrijving en deels structureel.

Risico's

De voorbereidingen voor de aanbestedingsprocedure 2020 kunnen door extra wensen en meer inzet tot meer kosten leiden dan op dit moment is gepland.

2.2 Module Onderwijszaken

De MGR behartigt binnen de samenwerkingsmodule Onderwijszaken de belangen van de aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten op het gebied van de Leerplichtwet 1969 en de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC-functie) zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB), Wet op de expertisecentra (WEC) en Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO).

De samenwerkingsmodule Onderwijszaken bestaat uit de drie submodules:

1. Leerplichtwet;
2. Kwalificatieplicht;
3. RMC(voortijdig schoolverlaten).

Het behandelen van verzuimmeldingen beslaat 70% van de werkzaamheden van het RBL. Het netto aantal verzuimmeldingen (5 t/m 23 jaar) is in schooljaar 2018-2019 gestegen t.o.v. voorgaande schooljaren.

Tabel 4 Aantal verzuimmeldingen

Schooljaar	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Aantal verzuimmeldingen (netto)	628	813	863
Procentuele stijging t.o.v. jaar ervoor		30%	6%
Procentuele stijging t.o.v. 2016 - 2017		30%	37%

De stijging van 6% t.o.v. vorig schooljaar is mogelijk te verklaren door de eerdere start van het huidige schooljaar 2018 - 2019. De stijging van 30% in vorig schooljaar 2017 - 2018 zet zich door in het huidige schooljaar.

De gerealiseerde programmakosten in 2018 zijn 227k hoger dan de gewijzigde begroting 2018. Deze extra lasten zijn grotendeels gedekt door hogere bijdrage van het RMC (212k) en incidentele overige baten (72k). De gewijzigde begroting voor 2019 gaat uit van een stijging van 35k (2%) ten opzichte van 2018. Ten opzichte van begroting is dit een stijging van 291k.

Tabel 6 Programmakosten Onderwijs

Onderwijs	Concept Jaarrekening	Begroting	Concept gewijzigde begroting
Euro x1.000	2018	2019	2019
LASTEN			
Programma			
Personeelskosten	1.818	1.564	1.875
Uitvoeringskosten	21	20	-
Programma kosten	1.840	1.584	1.875

De personeelskosten (inclusief 1% opleidingskosten) stijgen met 3,1% t.o.v. 2018. De ICT kosten zijn vanaf 2019 onderdeel van de overheadkosten. De totale overheadkosten zijn ondanks deze verschuiving 34k lager.

Door het stijgen van de programmakosten ten opzichte van originele begroting 2019 is er een extra dekking nodig door hogere gemeentelijke bijdrage van 112k. Hiervan kan 22k worden gefinancierd uit het positief resultaat van 2018 waar veel extra kosten door het RMC zijn vergoed. De overige 90k moet worden gedekt door een verhoging van de gemeentelijke bijdrage van gemeenten die deelnemen aan de submodule Leerplicht.

2.3 Module Werkgeversservicepunt

Het MGR behartigt binnen de module Werkgeversservicepunt (WSP) de belangen van deelnemende gemeenten en het UWV op het gebied van de dienstverlening aan werkgevers in relatie tot het plaatsen van de doelgroepen waarvoor zij een re-integratieverantwoordelijkheid hebben. Het WSP ontzorgt werkgevers door vacatures op te halen en de match te maken met passende kandidaten. Daarnaast zijn de accountmanagers van het WSP adviseur voor werkgevers in het kader van het vinden en realiseren van begeleiding van kandidaten (job-coaching) en het vinden van subsidiemogelijkheden.

De plaatsingsdoelstelling is ongewijzigd. In het overzicht is de totale doelstelling van 1.156 plaatsingen/matches de onderverdeling gemaakt naar uitkeringsvorm.

Tabel 7 Plaatsingsdoelstelling per uitkeringsvorm

Taakstelling	NUG	P-wet	Baan-afpraak	WW	WIA/ WGA/ WAJONG	Totaal
Realisatie 2018	100	373	440	540	21	1299
Begroting 2019		380	160	496	120	1.156

De programmakosten WSP zijn 81k hoger dan de originele begroting voor 2019. Dit wordt gecompenseerd door incidentele baten van 60k (het WSP resultaat 2018) en door lagere overhead kosten (-21k).

Tabel 8 Programmakosten WSP

WSP	Concept Jaarrekening	Begroting	Concept Gewijzigde Begroting
Euro x1.000	2018	2019	2019
LASTEN			
Programma			
Personeelskosten	1.170	925	1.016
Uitvoeringskosten	28	75	65
Programma kosten	1.199	1.000	1.081

In de uitvoeringskosten is 28k meegenomen als incidentele lasten voor het APK project. Overige incidentele baten worden gebruikt voor dekking van interim management en ICT kosten. De personeelskosten zijn significant lager dan 2018 door minder tijdelijk inhuur van personeel. Ten opzichte van de primitieve begroting 2019 lijkt er een grote stijging in de personeelskosten (+91k). Dit is voornamelijk een verandering in de rubricering: van overhead naar programma.

2.4 Module Werkgeverschap SW

De meeste SW geïndiceerde inwoners van de deelnemende gemeenten hebben sinds 1 januari 2019 een dienstverband bij de MGR. Deze mensen worden gedetacheerd bij Scalabor. Een klein deel van de SW geïndiceerde inwoners heeft een dienstverband bij een reguliere werkgever die hiervoor, via de MGR, loonkostensubsidie ontvangt.

Op basis van jaarrekening 2018 en voortschrijdend inzicht is er een prognose gemaakt voor de kosten voor 2019. Deze wijken niet zodanig af van de begroting dat een inhoudelijke begrotingswijziging noodzakelijk is.

Uit tabel 9 blijkt dat de onderliggende factoren wel zijn gewijzigd: minder dienstverbanden (-0,9% in fte) met hogere gemiddelde salariskosten (+1,0%). Het hogere uitstroompercentage in 2018 (6%) leidt ook in 2019 ook tot een lager aantal dienstverbanden. De verwachte uitstroom in 2019 blijft 5% in de gewijzigde begroting.

Tabel 9 Ontwikkeling van het aantal SW mensen

WgSW	Concept Jaarrekening	Begroting	Concept Gewijzigde Begroting	Vershil	Vershil
gemiddeld per jaar	2018	2019	2019	2018	2019
SW mensen	2.347,8		2.230,4	-5,0%	
SW AJ	2.091,7	2.001,4	1.987,1	-5,0%	-0,7%
SW Dienstverbanden fte	1.965,8	1.884,4	1.867,5	-5,0%	-0,9%
SW Begeleid werken fte	41,2	38,4	41,2	0,0%	7,2%
SW fte	2.007,0	1.922,8	1.908,7	-4,9%	-0,7%
Kengetallen					
salariskosten / totaal fte	€ 30.427	€ 30.796	€ 31.111	2,25% 	1,0%

Voor de SW dienstverbanden is een indexatie toegepast van 2% op de salarissen en 0,25% voor individuele loonstijging. De cao SW loopt tot 1/1/2019 en de nieuwe afspraken zijn nog onbekend.

Tabel 10 Programmakosten Werkgeverschap SW

WgSW	Concept Jaarrekening	Begroting	Concept Gewijzigde Begroting
Euro x1.000	2018	2019	2019
LASTEN			
Programma			
Personeelskosten	61.039	59.306	59.306
Uitvoeringskosten	470	480	480
Programma kosten	61.509	59.786	59.786

De personeelskosten van SW dienstverbanden zijn als programmakosten meegenomen. De uitvoeringskosten bestaan uit de loonkostensubsidies voor begeleid werken. De DVO met Scalabor m.b.t. administratieve ondersteuning en de begeleiding van medewerkers is opgenomen in de overheadkosten. Vanaf 2019 wordt er een vergoeding betaald aan Scalabor voor het begeleiden van mensen die in dienst zijn bij een reguliere werkgever (begeleid werken). Ook deze 75k is opgenomen in de overhead.

In de WgSW module zijn er enkele autonome factoren, zoals uitstroompercentage en loonontwikkeling van de cao SW, die veel impact hebben op de kosten. Deze factoren zijn opgenomen in de risico paragraaf.

2.5 Overhead

De overhead van de MGR bestaat uit de beheerorganisatie en de overhead van de afzonderlijke modules en de post onvoorzien.

De taken van de beheerorganisatie betreffen de aansturing modules en alle bestuurlijke activiteiten, voorbereiding en uitwerking van de bestuursvergaderingen (dagelijks en algemeen bestuur) en terugkoppeling naar colleges en gemeenteraden van deelnemende gemeenten.

Tabel 11 Overheadkosten per module

Overhead	Concept realisatie	Begroting MGR + PHB	Concept gewijzigde Begroting	Vershil	Vershil	Vershil%
Euro x 1.000	2018	2019	2019	2019	2018	2018
Module						
Beheer & Onvoorzien	353	329	329	-0	-24	-7%
Inkoop	393	294	313	19	-80	-20%
Onderwijs	724	711	677	-34	-47	-6%
WSP	681	534	513	-21	-168	-25%
Subtotaal	2.151	1.868	1.832	-36	-319	-15%
WgSW		1.653	1.653	-0	1.653	
Totaal Lasten	2.151	3.521	3.485	-36	1.334	62%

In de concept gewijzigde begroting 2019 zijn lagere overheadkosten voorzien (36k). Dit is een daling van 319k ten opzichte van de concept realisatie van 2018. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere kosten voor interim management in 2018 (380k). In maart 2019 zijn alle managementfuncties ingevuld door mensen met dienstverbanden (MGR of payroll) en salarissen op basis van CAR-UWO.

11

Tabel 12 Overheadkosten per kostensoort

Baten & Lasten	Concept realisatie	Begroting MGR + PHB	Concept gewijzigde Begroting	Vershil	Vershil	Vershil%
Euro x 1.000	2018	2019	2019	2019	2018	2018
Overhead						
Personeel	1.405	1.058	1.025	-33	-380	-27%
Huisvesting	234	103	246	143	12	5%
ICT	226	66	249	183	23	10%
P&O & FA	131	1.602	1.778	177	1.647	1259%
Overige	155	693	187	-506	32	21%
Overheadkosten	2.151	3.521	3.485	-36	1.334	62%

Huisvesting, ICT dienstverlening, P&O & FA worden bij verschillende gemeenten ingekocht via dienstverleningsovereenkomsten (DVO's). De salarisadministratie, P&O en F&A voor de SW module wordt door Scalabor uitgevoerd. Dit contract is overgenomen van de GR Werkvoorziening Midden Gelderland/Presikhaaf-bedrijven. De overige overheadkosten die in sommige modules in de originele begroting niet waren uitgesplitst, zijn nu verdeeld over de verschillende kostensoorten op basis van de concept realisatie 2018 en de getekende DVO's.

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.

Tabel 13 Formatie en beleidsindicatoren bestuur en organisatie.

Formatie in Fte	Concept Jaarrekening 2018	Begroting 2019	Concept gewijzigde begroting 2019
Formatie (vastgesteld formatieplan)			
Beheerorganisatie	1,8	1,8	1,8
Inkoop	11,8	11,8	11,8
Onderwijszaken	28,6	28,6	28,6
Werkgeversservicepunt	18,0	16,8	18,0
Werkgeverschap SW			1,2
Totaal	60,3	59,1	61,4
<i>Inwoners/fte</i>	<i>7.618</i>	<i>7.773</i>	<i>7.474</i>
Bezette formatie			
Beheerorganisatie	1,3	1,3	1,3
Inkoop	7,6	10,7	10,7
Onderwijszaken	25,9	28,6	24,5
Werkgeversservicepunt	13,2	16,8	14,0
Werkgeverschap SW			0,0
Totaal	48,0	57,4	50,5
<i>Inwoners/fte</i>	<i>10.000</i>	<i>8.001</i>	<i>9.094</i>
Apparaatskosten	€ 6.007.623	€ 5.181.592	€ 67.212.525
<i>per inwoner</i>	<i>€ 13,08</i>	<i>€ 11,28</i>	<i>€ 146,36</i>
Externe inhuur	€ 1.566.372	€ 275.000	€ 1.051.150
<i>van totale loonsom</i>	<i>31,7%</i>	<i>6,2%</i>	<i>22,1%</i>
Overheadkosten	€ 2.172.050	€ 1.836.656	€ 3.484.656
<i>van apparaatkosten</i>	<i>36%</i>	<i>35%</i>	<i>5%</i>

Belangrijke ontwikkeling is groei van de bezette formatie voor inkoop met vaste dienstverbanden. Het percentage externe inhuur daalt met ongeveer 9,6% voor de totale organisatie. Bij de primitieve begroting voor 2019 was payroll via Driessen niet als externe inhuur begroot. De SW dienstverbanden zijn bij deze indicator buiten beschouwing gelaten. Met de toevoeging van de module WgSW stijgen de totale apparaatskosten en daardoor de kosten per inwoner.

3. Paragrafen

3.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

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. Sinds de aanpassingen van de regeling per januari 2019 is het mogelijk om per module een bestemmingsreserve op te nemen. Hiervan is nog geen gebruik gemaakt. De module beheer van de MGR beschikt wel over begrotingsposten voor onvoorziene uitgaven 31k. Dit is slechts 0,05% van de totale begroting.

Voor de MGR is een 'open einde' systematiek afgesproken. In de regeling is opgenomen dat in de jaarrekening de kosten, die resteren na afrekening per samenwerkingsmodule, na aftrek van de inkomsten worden verdeeld over de deelnemende gemeenten volgens de in de regeling vastgestelde kostenverdeelsleutel. Praktisch gezien betekent dit dat de MGR maar zeer beperkt over eigen weerstandcapaciteit beschikt (0,05% onvoorzien) en dat alle risico's ten laste van de deelnemende gemeenten komen.

Risico paragraaf

De huidige SW CAO en de CAR-UWO lopen af per 1/1/2019. De cao salarisontwikkelingen vanaf 1-1-2019 zijn nog niet bekend. Hogere salariskosten zijn een groot risico omdat nu meer dan 90% van de begroting 2019 uit salarislasteren bestaat. Kosten van vervanging van personeel in geval van langdurig ziekteverzuim is een andere belangrijke risicofactor waarvoor niet is begroot. Verder zijn onvoorziene uitgaven, die nog steeds voorkomen bij een nieuwe organisatie slechts voor 31 k begroot.

Tabel 14 Inschatting risico's per module

Risico's	Module	Bedrag Euro x 1.000
SW CAO 3,5% hoger dan 2018 (ipv 2,0%)	WgSW	900
Lagere uitstroom SW (1%)	WgSW	300
LIV uitkering 20% lager (basis is 980K)	WgSW	200
Lagere bijdrage voor buitengemeenten	WgSW	75
Subtotaal	WgSW	1.475
Extra kosten verhuizing WSP eind 2019	WSP	50
Hogere kosten door aanpassing DVO's (5%)	allen	110
Hogere salariskosten door hogere CAO(0,5%) per 1/1/2019	allen	25
Extra kosten door extra activiteiten voor aanbesteding 2020	Inkoop	75
Vervanging bij langdurig ziekteverzuim (5%)	allen	250
Subtotaal		510
Totaal		1.985

3.2 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 15^e kalendermaand. De verlegde BTW wordt per kwartaal achteraf verrekend.

3.3 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.

Binnen de MGR is de planning & control cyclus ingericht. Deze 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.

Administratieve organisatie

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 basisadministratie uitbesteed heeft aan 1 stroom als externe dienstverlener.

3.4 Onderhoud Kapitaalgoederen

Binnen de MGR is er geen sprake van kapitaalgoederen.

3.5 Ontwikkeling EMU Saldo

Omdat er geen eigen vermogen is binnen het MGR en het eindresultaat jaarlijks wordt verrekend met de deelnemende gemeenten is de EMU Saldo regeling niet van toepassing voor de MGR.

4. Overzicht van baten en lasten

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

Tabel 15 Overzicht van baten en lasten

Baten & Lasten	Concept Jaarrekening 2018	Begroting 2019	Concept Gewijzigde begroting 2019	Incidentele lasten en baten
Euro x 1.000				
Inkoop				
Lasten	819	1.005	986	30
Baten	1.211	1.299	1.299	-
Saldo	393	294	313	-30
Onderwijs				
Lasten	1.840	1.584	1.875	6
Baten	2.563	2.295	2.552	22
Saldo	724	711	677	16
WSP				
Lasten	1.199	1.000	1.081	28
Baten	1.880	1.534	1.594	60
Saldo	681	534	513	32
WgSW				
Lasten	62.003	59.786	59.786	-
Baten	63.733	61.439	61.439	-
Saldo	1.730	1.653	1.653	-
Overhead				
Lasten	3.881	3.521	3.485	79
Baten	353	329	329	31
Saldo	-3.528	-3.192	-3.156	-48
Totaal				
Totaal Lasten	69.741	66.896	67.213	143
Totaal Baten	69.741	66.896	67.213	113
Saldo	-	-	0	-30

De incidentele lasten en baten zijn onderdeel van de concept gewijzigde begroting en worden hieronder apart toegelicht:

- Inkoop 30k voor ICT ontwikkelkosten en extra kosten voor externe bijeenkomsten voor voorbereiding aanbesteding 2020. Deze kosten worden gefinancierd uit reguliere begroting (structureel). Hierdoor zijn de incidentele baten en lasten niet in evenwicht.
- De 22k incidentele baten voor onderwijs worden gefinancierd uit het positief saldo van 2018. Hiermee is er dekking voor de incidentele kosten voor interim management (16k) en incidentele programmakosten (6k).
- De 60k incidentele baten voor WSP worden gefinancierd uit het positief saldo van 2018. Hiermee is dekking voor het APK project (28k) en overige incidentele overhead kosten voor interim management en ICT (32k).
- De post onvoorzien (31k) als onderdeel van de beheersorganisatie zijn per definitie incidenteel.
- De overige incidentele overhead kosten (48k) worden gedekt vanuit de programma's onderwijs en WSP.

5. Overzicht geraamde lasten en baten per taakveld

De begroting van de MGR is conform de voorschriften van het Besluit begroting en verantwoording (BBV) opgesteld. Daarbij is rekening gehouden met de wijze waarop de deelnemende gemeenten in hun begrotingen de bijdrage aan de MGR moeten opnemen.

Tabel 16 Overzicht lasten en baten per taakveld

Overzicht Taakvelden Euro x 1.000	Jaarrekening 2018	Begroting 2019	Gewijzigde begroting 2019
LASTEN			
0. Bestuur en ondersteuning			
Inkoop	1.211	1.299	1.299
0.4 Overhead	1.729	3.227	3.141
0.8 Overige baten en laster	29	-	31
4. Onderwijs			
4.3 Onderwijsbeleid en lee	1.840	1.584	1.875
6. Sociaal domein			
6.4 Begeleide participatie	-	59.786	59.786
6.5 Arbeidsparticipatie	1.199	1.000	1.081
Totaal Lasten	6.008	66.896	67.213
BATEN			
0. Bestuur en ondersteuning			
0.4 Overhead	1.535	1.628	1.597
0.8 Overige baten en laster	29	-	31
4. Onderwijs			
4.3 Onderwijsbeleid en lee	2.563	2.295	2.552
6. Sociaal domein			
6.4 Begeleide participatie		61.439	61.439
6.5 Arbeidsparticipatie	1.880	1.534	1.594
Totaal Baten	6.008	66.896	67.213

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.”

De bijdragen per gemeente per module zijn opgenomen in de bijlage. Er zijn twee correcties doorgevoerd met betrekking tot de verdeling van de bijdragen per gemeente:

1. Voor module WSP zijn de kosten nu correct verdeeld op basis van het aantal inwoners. Dit leidt tot een lagere bijdrage voor gemeenten Rheden en Rozendaal.
2. De VSV bijdrage van gemeente Arnhem is 150k (in tabel begroting 2019 werd 180k genoemd).

6. Ontwikkeling financiële positie

6.1 Gehanteerde uitgangspunten voor de verdeling gemeentelijke bijdragen

- Als algemene kostenverdeelsleutel voor de kosten van de modules Beheer en WSP wordt een verdeling naar rato van het inwonertal van de deelnemende gemeenten op basis van de inwoneraantallen die zijn gehanteerd in de begroting 2019;
- De kosten van de submodules inkoop worden in de verrekening uitsluitend ten laste gebracht van de aan de submodule deelnemende gemeenten naar rato van het inwonertal, zoals die zijn gehanteerd in de begroting 2019;
- Onderwijs
 - a. Voor Leerplicht wordt dezelfde verdeelsleutel gebruikt als in de begroting 2019; (deze is meerjarig vastgesteld)
 - b. Kwalificatieplicht wordt gefinancierd vanuit regionale middelen;
 - c. RMC wordt gefinancierd vanuit regionale middelen; gemeente Arnhem vergoedt 150k voor extra VSV activiteiten.
- Module WgSW verrekent de kosten op basis van het aantal Arbeidsjaren per gemeente op 31 oktober in jaar t-1. Hierdoor is de verdeling verschoven ten opzichte van de originele begroting 2019. De gerealiseerde uitstroom in 2018 is wisselend per gemeente. De aangepaste gemeentelijke bijdrage is opgenomen in bijlage 2.

6.2 Omzet- en vennootschapsbelasting

Omzetbelasting

De MGR kan de btw op de kosten van de beheersorganisatie en de module inkoop, onderwijszaken, WSP en WgSW doorschuiven naar de deelnemende gemeenten, zodat deze btw door de deelnemende gemeenten kan worden gecompenseerd. Dit betekent dat de begroting van de MGR exclusief btw wordt opgesteld.

Na afloop van ieder kwartaal wordt een opgave van de btw aan iedere deelnemer verstrekt. Gemeenten kunnen de verschuldigde btw bij het btw-compensatiefonds declareren.

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.

6.3 Geprognoseerde Balans per 31/12/2019

Met de toevoeging van de module Werkgeverschap SW stijgt het balans totaal.

Tabel 17 Geprognoseerde balans per jaareinde

ACTIVA Euro x 1.000			PASSIVA Euro x 1.000		
	31-12-2018	31-12-2019		31-12-2018	31-12-2019
Uitzettingen (< 1 jaar)			Eigen vermogen		
Vorderingen op openbare lichame	1.545	1.000	- Algemene reserve	-	
Overige vorderingen	35	100	- Bestemmingsreserves	-	
			- Gerealiseerd resultaat	-	
Liquide middelen			Netto vlottende schulden (< 1 jaar)		
Banksaldi	837	500	Overige schulden	1.199	500
			Kasgeldlening bij openbare lichame	1.000	
Overlopende activa	32	1.100	Overlopende passiva	250	2.200
Totaal activa	2.449	2.700	Totaal passiva	2.449	2.700

De overlopende passiva stijgen door te betalen loonheffing over SW salarissen en de overlopende activa stijgt doordat het belastingvoordeel op lage inkomens (LIV) pas in 2020 wordt gecompenseerd.

6.4 Kengetallen

Tabel 18 Financiële kengetallen op basis van de geprognoseerde balans

Kengetallen Euro x 1.000	Realisatie Prognose	
	2018	2019
a vaste schulden		
b netto vlottende schuld	2.199	500
c overlopende passiva	250	2.200
d financiële activa		
e uitzettingen < 1 jaar	1.580	1.100
f liquide middelen	837	500
g overlopende activa	32	1.100
h totale baten	6.008	67.213
netto schuldquote (a+b+c-d-e-f-g)/h	0%	0%
A Eigen vermogen	0	-
B Balanstotaal	2.449	2.700
solvabiliteitsratio (A/B)	0%	0%
structurele exploitatieruimte	0%	0%

6.5 Meerjarenraming

In de meerjarenplanning is de concept begroting 2020 reeds opgenomen. Hierin zijn cijfers gecorrigeerd voor inflatie van loonkosten(3,2%) en de verwachte prijsontwikkeling (1,5%). Voor de overige jaren zijn prijsontwikkelingen niet meegenomen.

Tabel 19 Meerjaren begroting (MJB)

Lasten & Baten Euro x 1.000	Gewijzigde begroting 2019	Begroting 2020	MJB 2020 2021	MJB 2020 2022
Lasten programma en overhead				
Programma				
Module inkoop	986	976	976	976
Module Onderwijszaken	1.875	1.988	1.988	1.988
Module WSP	1.081	1.063	1.063	1.063
Module WgSW	59.786	58.644	55.711	52.926
Totaal lasten programma	63.728	62.670	59.738	56.952
Overhead				
Module inkoop	313	323	323	323
Module Onderwijszaken	677	679	679	679
Module WSP	513	471	471	471
Module WgSW	1.653	1.671	1.595	1.522
MGR beheer en onvoorzien	329	329	329	329
Totaal Lasten Overhead	3.485	3.472	3.396	3.324
Totaal Lasten	67.213	66.142	63.134	60.276
Baten programma en overhead				
Programma Inkoop	1.299	1.299	1.299	1.299
Programma Onderwijs	2.552	2.666	2.666	2.666
Programma WSP	1.594	1.534	1.534	1.534
Programma WgSW	61.439	60.314	57.306	54.448
Overhead en onvoorzien	329	329	329	329
Totaal Baten	67.213	66.142	63.134	60.276
Resultaat	0	-0	-0	-0

Bijlage 1 Overzicht bijdragen per module

Bijdragen (baten)	Totaal	Overige	RMC	Overige	TOTAAL
Gewijzigde begroting 2019	deelnemende gemeenten	gemeenten		baten	
Inwoners	459.228				
Arbeidsjaren SW	1.988				
Beheer & Onvoorzien	€ 328.744				€ 328.744
Inkoop	€ 1.298.970				€ 1.298.970
Onderwijs					
Leerplicht	€ 1.281.923				€ 1.281.923
Kwalificatieplicht	€ -		€ 362.000		€ 362.000
VSV	€ 149.473		€ 758.604		€ 908.077
WSP	€ 1.593.811				€ 1.593.811
SUBTOTAAL	€ 4.652.921		€ 1.120.604	€ -	€ 5.773.525
WgSW	€ 59.889.000	€ 1.411.000		€ 139.000	€ 61.439.000
TOTAAL	€ 64.541.921	€ 1.411.000	€ 1.120.604	€ 139.000	€ 67.212.525
Bijdragen (baten) begroting	Totaal deelnemende gemeenten	Overige gemeenten	RMC	Overige baten	TOTAAL
Inwoners	459.228				
Beheer & Onvoorzien	€ 328.744				€ 328.744
Inkoop	€ 1.298.970				€ 1.298.970
Onderwijs					
Leerplicht	€ 1.169.923				€ 1.169.923
Kwalificatieplicht	€ -		€ 349.232		€ 349.232
VSV	€ 180.000		€ 595.912		€ 775.912
WSP					
Basis dienstverlening	€ 1.494.283				
Functiecreatie	€ 39.528				
SUBTOTAAL	€ 4.511.448		€ 945.144		€ 5.456.592
WgSW	€ 59.889.000	€ 1.411.000		€ 139.000	€ 61.439.000
Totaal	€ 64.400.448	€ 1.411.000	€ 945.144	€ 139.000	€ 66.895.592
Vershil Gewijzigde begroting 2019 vs. Begroting 2019	Totaal deelnemende gemeenten	Overige gemeenten	RMC	Overige baten	TOTAAL
Inwoners	0				
Beheer & Onvoorzien	€ -				€ -
Inkoop	€ -				€ -
Onderwijs					
Leerplicht	€ 112.000				€ 112.000
Kwalificatieplicht	€ -		€ 12.768		€ 12.768
VSV	€ -30.527		€ 162.692		€ 132.165
WSP Correctie Functiec	€ -39.528				€ -39.528
WSP Correctie Functiec	€ 39.528				€ 39.528
WSP Correctie bijdrage	€ 60.000				€ 60.000
SUBTOTAAL	€ 141.473		€ 175.460		€ 316.933
WgSW	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal	€ 141.473	€ -	€ 175.460	€ -	€ 316.933

Gewijzigde
begroting
2019

Originele
begroting
2019

Impact
wijziging t.o.v.
originele
begroting

Bijlage 2 Gemeentelijke bijdragen Concept gewijzigde begroting t.o.v. de begroting 2019

Bijdragen (baten)		Gemeente	Arnhem	Doesburg	Duiven	Lingewaard	Overbetuwe	Renkum	Rheden	Rozendaal	Wageningen	Westervoort	Zevenaar	Totaal deelnemende gemeenten
Gewijzigde begroting 2019		Inwoners	155.699	11.341	25.398	46.182	47.394	31.391	43.645	1.498	38.458	14.991	43.231	459.228
Arbeidsjaren SW			1.043	65	66	170	139		234	1		91	179	1.988
Beheer & Onvoorzien	Tarief	€ 0,72	€ 111.460	€ 8.118	€ 18.181	€ 33.060	€ 33.927	€ 22.472	€ 31.244	€ 1.072	€ 27.530	€ 10.732	€ 30.948	€ 328.744
Inkoop	Submodule		€ 487.299	€ 29.880	€ 79.489	€ 105.128	€ 124.869	€ 98.246	€ 99.352	€ 3.410	€ 89.077	€ 46.918	€ 135.302	€ 1.298.970
Onderwijs														
Leerplicht	vaste verdeling		€ 719.072	€ -	€ 82.623	€ -	€ 143.684	€ -	€ 133.745	€ 2.350	€ -	€ 62.218	€ 138.231	€ 1.281.923
Kwalificatieplicht	n.v.t.													€ -
VSV	n.v.t.		149.473											€ 149.473
WSP		€ 4,09	€ 637.309	€ 46.421	€ 103.959	€ 189.033	€ 193.994	€ -	€ 178.648	€ 6.132	€ -	€ 61.361	€ 176.954	€ 1.593.811
SUBTOTAAL			€ 2.104.613	€ 84.419	€ 284.252	€ 327.221	€ 496.474	€ 120.718	€ 442.989	€ 12.964	€ 116.607	€ 181.229	€ 481.435	€ 4.652.921
WgSW		€ 30.120,80	€ 31.427.507	€ 1.964.295	€ 1.996.001	€ 5.107.660	€ 4.181.156	€ -	€ 7.046.187	€ 25.368	€ -	€ 2.751.160	€ 5.389.666	€ 59.889.000
TOTAAL			€ 33.532.120	€ 2.048.714	€ 2.280.253	€ 5.434.881	€ 4.677.630	€ 120.718	€ 7.489.176	€ 38.332	€ 116.607	€ 2.932.389	€ 5.871.101	€ 64.541.921

Bijdragen (baten) begroting		Gemeente	Arnhem	Doesburg	Duiven	Lingewaard	Overbetuwe	Renkum	Rheden	Rozendaal	Wageningen	Westervoort	Zevenaar	Totaal deelnemende gemeenten
Inwoners			155.699	11.341	25.398	46.182	47.394	31.391	43.645	1.498	38.458	14.991	43.231	459.228
Beheer & Onvoorzien	Tarief	€ 0,72	€ 111.460	€ 8.118	€ 18.181	€ 33.060	€ 33.927	€ 22.472	€ 31.244	€ 1.072	€ 27.530	€ 10.732	€ 30.948	€ 328.744
Inkoop	Submodule		€ 487.299	€ 29.880	€ 79.489	€ 105.128	€ 124.869	€ 98.246	€ 99.352	€ 3.410	€ 89.077	€ 46.918	€ 135.302	€ 1.298.970
Onderwijs														
Leerplicht	vaste verdeling		€ 656.247		€ 75.404		€ 131.130		€ 122.060	€ 2.145		€ 56.782	€ 126.154	€ 1.169.923
Kwalificatieplicht	n.v.t.													€ -
VSV	n.v.t.		€ 180.000											€ 180.000
WSP														
Basis dienstverlening		€ 3,94	€ 597.511	€ 43.522	€ 97.468	€ 177.228	€ 181.879	€ -	€ 167.492	€ 5.749	€ -	€ 57.530	€ 165.904	€ 1.494.283
Functiecreatie									€ 38.622	€ 906				€ 39.528
SUBTOTAAL			€ 2.032.517	€ 81.520	€ 270.542	€ 315.416	€ 471.806	€ 120.718	€ 458.771	€ 13.282	€ 116.607	€ 171.962	€ 458.308	€ 4.511.448
WgSW			€ 31.652.000	€ 1.976.000	€ 2.084.000	€ 5.258.000	€ 4.085.000	€ 0	€ 6.857.000	€ 24.000	€ 0	€ 2.635.000	€ 5.318.000	€ 59.889.000
Totaal			€ 33.684.517	€ 2.057.520	€ 2.354.542	€ 5.573.416	€ 4.556.806	€ 120.718	€ 7.315.771	€ 37.282	€ 116.607	€ 2.806.962	€ 5.776.308	€ 64.400.448

Verschil Gewijzigde begroting 2019 vs. Begroting 2019		Gemeente	Arnhem	Doesburg	Duiven	Lingewaard	Overbetuwe	Renkum	Rheden	Rozendaal	Wageningen	Westervoort	Zevenaar	Totaal deelnemende gemeenten
Inwoners			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beheer & Onvoorzien	Tarief	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Inkoop	Submodule		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Onderwijs														
Leerplicht	vaste verdeling		€ 62.825	€ -	€ 7.219	€ -	€ 12.554	€ -	€ 11.685	€ 205	€ -	€ 5.436	€ 12.077	€ 112.000
Kwalificatieplicht	n.v.t.		€ -											€ -
VSV	n.v.t.		€ -30.527											€ -30.527
WSP Correctie Functiecreatie									€ -38.622	€ -906				€ -39.528
WSP Correctie Functiecreatie			€ 15.806	€ 1.151	€ 2.578	€ 4.688	€ 4.811	€ -	€ 4.431	€ 152	€ -	€ 1.522	€ 4.389	€ 39.528
WSP Correctie bijdrage		€ 0,15	€ 23.992	€ 1.748	€ 3.914	€ 7.116	€ 7.303	€ -	€ 6.725	€ 231	€ -	€ 2.310	€ 6.662	€ 60.000
SUBTOTAAL			€ 72.096	€ 2.899	€ 13.711	€ 11.804	€ 24.668	€ -	€ -15.781	€ -318	€ -	€ 9.268	€ 23.127	€ 141.473
WgSW			€ -224.493	€ -11.705	€ -87.999	€ -150.340	€ 96.156	€ 0	€ 189.187	€ 1.368	€ 0	€ 116.160	€ 71.666	€ -
Totaal			€ -152.397	€ -8.806	€ -74.288	€ -138.536	€ 120.824	€ -	€ 173.406	€ 1.050	€ -	€ 125.428	€ 94.793	€ 141.473

Gewijzigde
begroting
2019

Originele
begroting
2019

Impact
wijziging t.o.v.
originele
begroting



Ontwerp Meerjarenprogrammabegroting 2020 – 2023

1



Concept versie 21 Maart 2019

Deelnemende gemeenten



gemeente **doesburg**

gemeente Rheden

Gemeente **Duiven**

gemeente **Wageningen**



gemeente **Overbetuwe**



2

Hieronder staat het overzicht, waarin te zien is aan welke module de betreffende gemeente deelneemt.

Tabel 1 Deelnemers Modulaire Gemeenschappelijke regeling (MGR)

Deelnemende gemeenten	Module	Module	Module	Module	Module
per module	Beheer	inkoop	Onderwijs	WSP	WgSW
Arnhem	X	X	X	X	X
Doesburg	X	X		X	X
Duiven	X	X	X	X	X
Lingewaard ¹	X	X	X	X	X
Overbetuwe	X	X	X	X	X
Renkum ¹	X	X	X		
Rheden	X	X	X	X	X
Rozendaal	X	X	X	X	X
Wageningen	X	X			
Westervoort	X	X	X	X	X
Zevenaar	X	X	X	X	X

¹Gemeenten Lingewaard en Renkum nemen niet deel aan de submodule Leerplicht

1. Bestuurlijke hoofdlijnen van beleid

1.1 Samenwerken in het sociaal domein van de regio Centraal Gelderland

De gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar werken samen in het sociaal domein binnen een modulaire gemeenschappelijke regeling. Zij gaan voor een duurzaam samenwerkingsverband, waarin er wel vrijwillig maar niet vrijblijvend wordt samengewerkt en gemeenten zich duurzaam committeren aan de gemaakte samenwerkingskeuzes.

Bij dit samenwerkingsverband hanteren de gemeenten de volgende inrichtingsprincipes:

- een samenwerkingsvorm die het flexibel kunnen toe- en uittreden mogelijk maakt en met een zo beperkt mogelijke uittredingssanctie;
- een samenwerkingsvorm waarin het publiekrechtelijk toezicht optimaal geborgd is, met oog voor en ruimte aan de positie voor de raden en de colleges;
- daarnaast is het streven om de bestuurlijke drukte te beperken waar dat kan zodat tempo en daadkracht aan de dag gelegd kan worden;
- een ondersteuningsstructuur die 'mean' en 'lean' is: niet meer personele inzet dan nodig voor een goede regionale procesgang en uitvoering van taken;
- een besluitvormingsprocedure die uitgaat van gelijkwaardigheid en consensus waarbij een kwalitatieve meerderheid van stemmen bepalend is als consensus niet mogelijk blijkt.

De ambitie om de samenwerking binnen het sociaal domein in de regio Centraal Gelderland uit te breiden binnen de MGR heeft ertoe geleid dat vanaf 2018 de samenwerkingsmodules Onderwijszaken en de samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt onder de MGR zijn gebracht.

Vanaf 2019 is ook het werkgeverschap van de SW medewerkers onder de MGR gebracht als nieuwe samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW.

Het toevoegen van nieuwe samenwerkingsmodules aan de regeling vergt telkens nieuwe besluitvorming, door colleges én raden en daarmee hebben de raden ook een rol bij de discussie over en de voorbereiding op het toevoegen van nieuwe samenwerkingsmodules aan de MGR. Het toevoegen van nieuwe samenwerkingsmodules aan de MGR betekent niet automatisch dat de gemeente daaraan moet deelnemen. Elke gemeente neemt daarover een apart besluit.

De regio wil keuzevrijheid en flexibiliteit in de samenwerking maar wil daarnaast ook samenhang in het sociaal domein zonder een lappendeken aan samenwerkingsvormen. Het modulaire karakter van deze GR Sociaal Domein maakt het mogelijk dat gemeenten per taak - onder te brengen in een samenwerkingsmodule - kunnen kiezen voor regionale samenwerking of zelf doen. Daarmee houden de gemeenten bij deelname aan de MGR beleidsvrijheid in het maken van keuzes. Gemeenten betalen binnen de MGR alleen de kosten voor die samenwerkingsmodule(s) waaraan zij deelnemen plus de basiskosten van de MGR.

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

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) levert de gewenste slagkracht op doordat de uitvoeringsorganisatie het benodigde mandaat¹ biedt om werkzaamheden eigenstandig en direct uit te voeren. Dit gebeurt binnen vooraf gestelde (uitvoering)kaders en binnen de kaders die de raden stellen. Daarnaast biedt deze vorm rechtspersoonlijkheid zodat het zelfstandig kan optreden in het maatschappelijk verkeer. Het modulaire karakter biedt de mogelijkheid om binnen een-en-dezelfde regeling verschillende modules onder te brengen waarin de 11 gemeenten ieder hun eigen keuzes kunnen maken in de modules waar zij wel of niet aan deelnemen. Daarmee wordt de wenselijke flexibiliteit gerealiseerd in inhoud, kleinere (tijdelijke) coalities en flexibele toe- en uittreding.

De MGR ontvangt haar opdrachten van de 11 deelnemende gemeenten. Deelnemende gemeenten zijn beleidsverantwoordelijk. Immers de MGR is een collegeregelingsorgaan, waarbij de raadsbevoegdheden de verantwoordelijkheid blijft van de deelnemende gemeenten. De invulling van werkzaamheden en taakverdeling vindt in nauwe samenspraak met de gemeenten plaats. Met deze opzet kunnen de raden invulling geven aan hun kaderstellende en controlerende rol.

De samenwerkingsorganisatie heeft het streefbeeld om tegen geringe uitvoeringskosten een hoogwaardige dienstverlening vorm te geven met meerwaarde voor de deelnemende gemeenten.

1.2 Eigenaar en opdrachtgever

De gemeenten vervullen twee rollen richting de GMR: de rol van opdrachtgever en van eigenaar:

- In de eigenaarsrol beslissen de gemeenten over de oprichting, de missie, de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de GMR. Het gemeentebestuur is mede eigenaar van de GMR en draagt bestuurlijke verantwoordelijkheid (de gemeenten nemen deel aan het bestuur). De eigenaarsrol richt zich vooral op de continuïteit en de levensvatbaarheid van de (samenwerking)organisatie.
- De gemeenten zijn daarnaast ook afnemer/opdrachtgever van de GMR. De GMR levert diensten/producten, is uitvoerder van gemeentelijk beleid.

Het financieel belang is gekoppeld aan beide rollen. Als opdrachtgever hebben de gemeenten belang bij een zo goed mogelijke prijs/kwaliteitsverhouding voor de afgesproken dienstverlening en deze moet passen binnen de kaders van de respectievelijke gemeentebegrotingen. Als eigenaar draagt de gemeente het 'ondernemersrisico' van de samenwerking. Als de financiële resultaten tegenvallen, zullen de gemeenten de tekorten moeten aanvullen.

1.3 Dienstverleningsovereenkomst

Per samenwerkingsmodule worden met de deelnemende gemeenten afspraken gemaakt over de uitvoering van taken door de MGR. Die afspraken worden vastgelegd in een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) tussen de MGR en de individuele gemeenten. Hierin staan o.a. afspraken over:

- de taken die vanuit de MGR worden uitgevoerd;
- welke werkzaamheden gemeenten zelf nog moeten doen;
- welk maatwerk er eventueel geleverd wordt door de MGR aan de betreffende gemeente.

Kortom, de DVO is van belang om duidelijkheid te scheppen in wat er wel en niet verwacht kan worden van de MGR. Dit kan per module verschillen.

¹ Alleen bij de samenwerkingsmodule werkgeverschap SW is sprake van delegatie van taken.

2. Ontwikkelingen in het financiële kader

2.1 Nominale ontwikkelingen

De MGR kenmerkt zich in 2020 door een organisatie met een vast MT en meer vaste medewerkers en minder inhuur. De opstartfase in de bedrijfsvoering is achter de rug. Wat betreft huisvesting komt er voor WSP een nieuwe fase in 2020.

Het Algemeen Bestuur heeft besloten dat alle modules vanaf 2020 de indexering van de septembercirculaire gaan hanteren. Uitgangspunt is het huidige salarisniveau. De loon- en prijsstijgingen zijn verwerkt in de begroting van de modules.

Met de focus op standaardisering van de planning & control cyclus binnen de MGR is er een nieuwe rekeningstructuur ingevoerd; gelijk voor alle modules. Ook is de indeling tussen programmakosten en overheadkosten voor alle modules gelijk.

De opleiding van het personeel is belangrijk om de goede kwaliteit van dienstverlening te kunnen borgen. Hiervoor is jaarlijks een budget van 2% van de loonsom begroot (vanaf 2020 voor alle modules).

2.2 Gehanteerde uitgangspunten voor de begrotingsramingen

- Uitgangspunt voor de begroting is een realistische en houdbare begroting;
- De personeelskosten zijn geraamd op basis van de inschaling van de huidige bezetting en de verwachte kosten van de flexibele schil.
- De kosten zijn in eerste instantie geraamd op prijspeil 2018 en worden vervolgens 2x geïndiceerd (voor 2019 en 2020).
- Voor de loon- en prijsontwikkeling 2019/2020 wordt uitgegaan van de ramingen van het Centraal Planbureau zoals opgenomen in de septembercirculaire 2018. Dat wil zeggen de loongevoelige uitgaven 2020 zijn verhoogd met 3,2% en de prijsgevoelige uitgaven zijn verhoogd met 1,5%.

Prijsontwikkeling overheidsconsumptie

	2019	2020
overheidsconsumptie		
- netto materiële consumptie	1,60%	1,50%
- lonen en salarissen	2,90%	3,20%

- De begroting is vormgegeven conform de voorschriften van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV);
- De netto lasten (na aftrek van andere baten) van een module wordt verdeeld over de deelnemende gemeenten zoals is vastgesteld in de regeling van de MGR.

2.3 Overzicht per Module

De totale lasten per Module (de programmakosten en overheadkosten samen) worden verdeeld over de deelnemende gemeenten aan een module zodat de lasten en baten in evenwicht zijn.

Voor de modules Beheer, Inkoop en Werkgeverschap SW (WgSW) zijn er geen wijzigingen in de totale gemeentelijke bijdrage ten opzichte van de meerjaren begroting 2019 voor 2020. Soms is er sprake van een correctie in de rubricering van de lasten tussen programma en overheadkosten per module. (29k voor de module Inkoop en 63k voor de module WSP)

Baten & Lasten	Jaarrekening	Gewijzigde Begroting	MJB 2019	Begroting	Vershil	Vershil
Euro x 1.000	2018	2019	2020	2020	2020	2019
Module						
Beheer & Onvoorzien						
Programma	-	-	-	-	-	-
Overhead	353	329	329	329	0	0
Totaal Lasten	353	329	329	329	0	0
Deelnemende gemeenten	339	329	329	329	-	-
Overige baten	14	-	-	-	-	-
Totaal Baten	353	329	329	329	-	-
Inkoop						
Programma	819	986	1.005	976	-29	-10
Overhead	393	313	294	323	29	10
Totaal Lasten	1.211	1.299	1.299	1.299	0	-0
Deelnemende gemeenten	1.182	1.299	1.299	1.299	-	-
Overige baten	30	-	-	-	-	-
Totaal Baten	1.211	1.299	1.299	1.299	-	-
Onderwijs						
Programma	1.840	1.875	1.584	1.988	404	113
Overhead	724	677	711	679	-33	2
Totaal Lasten	2.563	2.552	2.295	2.666	371	114
Deelnemende gemeenten	1.342	1.431	1.350	1.524	174	93
Regionale baten	1.149	1.121	945	1.142	197	21
Overige baten	72	-	-	-	-	-
Totaal Baten	2.563	2.552	2.295	2.666	371	114
WSP						
Programma	1.199	1.081	1.000	1.063	63	-18
Overhead	681	513	534	471	-63	-42
Totaal Lasten	1.880	1.594	1.534	1.534	0	-60
Deelnemende gemeenten	1.702	1.594	1.534	1.534	-	-60
Overige baten	178	-	-	-	-	-
Totaal Baten	1.880	1.594	1.534	1.534	-	-60
Totaal Lasten	6.008	5.774	5.457	5.828	371	54
Totaal Baten	6.008	5.774	5.457	5.828	371	54
WgSW*						
Programma	61.509	59.786	57.648	58.644	996	-1.142
Overhead	1.815	1.653	1.581	1.671	90	18
Totaal Lasten	63.324	61.439	59.229	60.314	1.085	-1.125
Deelnemende gemeenten	62.079	59.889	57.775	58.995	1.220	-894
Overige gemeenten	1.715	1.411	1.319	1.187	-132	-224
Overige baten	222	139	135	132	-3	-7
Totaal Baten	64.016	61.439	59.229	60.314	1.085	-1.125
Totaal Lasten	6.008	67.213	64.686	66.142	1.457	-1.070
Totaal Baten	6.008	67.213	64.686	66.142	1.457	-1.070

De verhogingen in de programmakosten voor de modules Onderwijs en WgSW wordt in hoofdstuk 3 toegelicht. De ontwikkeling van de overhead kosten wordt in paragraaf 3.5 apart toegelicht.

In hoofdstuk 4 zijn de verplichte paragrafen opgenomen. De overzichten van de baten & lasten en de balans staan in deel 3 financiële begroting. In hoofdstuk 8 volgt de prognose voor de meerjaren begroting 2021-2023.

In bijlage 1 is een uitsplitsing gegeven per gemeente van de begrote gemeentelijke bijdragen voor het jaar 2020.

DEEL 2 BELEIDSBEGROTING

Conform BBV zijn de lasten van de verschillende modules gesplitst in directe lasten van het primaire proces van de programma's en de overheadkosten. De module beheer is onderdeel van de overhead. De overheadkosten bestaan uit personeelskosten van de leidinggevenden, huisvestingskosten, ICT kosten voor de werkplekken, kosten voor personeelszaken en financiële administratie.

De baten zijn opgesplitst in baten van deelnemende gemeenten, overige gemeenten (SW), de regionale bijdrage van het RMC (Onderwijs) en overige baten.

In onderstaand overzicht zijn de realisatie cijfers van de MGR voor 2018 jaarverslag meegenomen. In de cijfers van de originele begroting zijn de begrotingen van MGR en GR Werkvoorzieningsschap Midden Gelderland/Presikhaaf bedrijven (PHB) samengevoegd zodat een betere vergelijking mogelijk is.

Lasten & Baten	Jaarrekening	Gewijzigde	MJB 2019	Begroting	Vershil	Vershil
Euro x 1.000	2018	Begroting	MGR + PHB	2020	2020	2019
2019	2020	2020				
Lasten						
Programma						
Inkoop	819	986	1.005	976	-29	-10
Onderwijs	1.840	1.875	1.584	1.988	404	113
WSP	1.199	1.081	1.000	1.063	63	-18
Kosten programma's	3.857	63.728	61.237	62.670	1.433	-1.058
Overhead						
Overheadkosten	2.151	3.485	3.449	3.472	24	-12
Totaal Lasten	6.008	67.213	64.686	66.142	1.457	-1.070
Baten						
Deelnemende gemeenten	4.565	64.542	62.286	63.681	1.395	-861
Overige gemeenten		1.411	1.319	1.187	-132	-224
Regionale baten	1.149	1.121	945	1.142	197	21
Overige baten	294	139	135	132	-3	-7
Totaal Baten	6.008	67.213	64.686	66.142	1.457	-1.070

Toelichting op de baten:

- De bijdrage van overige gemeenten daalt door uitstroom van SW doelgroep
- De regionale baten van het RMC zijn toegenomen sinds de jaarafsluiting van 2018 waar 152k extra is doorbelast. In 2020 is de bijdrage van het RMC 197k hoger dan initieel begroot. (MJB 2019)
- De overige baten is relatief constant (compensatie ex-ID salarissen) en lager dan 2018 waar sprake was van veel incidentele baten.
- De bijdrage van deelnemende gemeente neemt jaarlijks af met dalende doelgroep SW. De afrekening van de gemeentelijke bijdrage per module volgt de lasten ontwikkeling in die module.
- Ten opzichte van de meerjaren begroting 2019 voor 2020 is een stijging 1.395k verwacht, voornamelijk door autonome loonontwikkelingen (grote impact voor SW doelgroep, zie paragraaf 3.4) en door actualisering van de kosten voor de module Onderwijs (paragraaf 3.3)

3. Het programmaplan

3.1 Samenwerkingsmodule Inkoop

De MGR behartigt binnen de samenwerkingsmodule Inkoop de belangen van de aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten op het gebied van inkoop van dienstverlening dan wel goederen binnen het sociaal domein.

De samenwerkingsmodule inkoop bestaat uit submodules, waarin zowel de inkoop als het contractbeheer en contractmanagement samenhangend met de inkoop is opgenomen. De deelname van de gemeenten aan de verschillende submodules is opgenomen in bijlage 1.

Gemeenten zijn in het sociaal domein opdrachtgever, financier en verantwoordelijk voor de inzet en kwaliteit. Module Inkoop heeft de taak om een bijdrage te leveren aan de invulling van deze taken via het totale proces van de inkoop.

Daarnaast is bij gemeenten behoefte aan meer regie op het sociaal domein.

Wat willen we bereiken

Voor 2020 zijn de speerpunten voor Module Inkoop:

- Nieuwe inschrijving begeleiden.
- Kwalitatieve monitoring bij inschrijving en naleving contract, zoals het voeren van verificatiegesprekken.
- Gesprekken met aanbieders te verdiepen met kwalitatieve en kwantitatieve data.
- Verbeteren ondersteunende systemen t.b.v. lokale teams.
- Inkoop in brede zin voortdurend verbeteren en aansluiten bij behoeften van gemeenten.
- Oriëntatie op inkoop zorg sociaal domein van de toekomst (na 2020).

Wat gaan we ervoor doen?

Inkoop

- Nieuwe inschrijving begeleiden.
- Implementatie nieuwe diensten/producten.

Voortdurend sturen op verbetering van kwaliteit door innovaties van inkoopproces.

Contractbeheer

- a. contractbeheer
 - Inschrijfprocedure in al zijn facetten herzien en implementeren.
 - Procedure rondom aanpassingen van contracten evalueren en eventueel bijstellen.
 - Beheer van contracten optimaliseren.
- b. systeembeheer
 - Verbeteren functionaliteit van Vendorlink als contractmanagementsysteem.
 - Verbindingen tussen Mylex, Vendorlink en CTM optimaliseren om beter aan te sluiten op de vraag vanuit gemeenten en zorgaanbieders, bureaucratie te beperken en het gemeentelijke werkproces te vereenvoudigen.
 - PDC wordt geautomatiseerd vanuit CTM opgeleverd.
 - Nieuwe inrichting CTM implementeren.

Relatiemanagement

- Ondersteunen bij en versterken van regionale en lokale transformatie-doelstellingen.
- Sturen en toetsen op resultaat en outcome van de zorginzet.
- De trimestergesprekken en rapportages inrichten op basis de nieuwe of bijgestelde inkoop en op basis van de doelstellingen van de gemeenten.
- Kwalitatieve en kwantitatieve data en analyse daarvan gebruiken bij (trimester) gesprekken en rapportages.
- Monitoring SROI- verplichting.

Kwaliteit

- Systematisch toetsen van kwaliteit bij inschrijving en toetsing van naleving.

Informatie- specialisme

- (ondersteunen bij) ontwikkeling van een regionale zorginformatie en voorzien van kwantitatieve en kwalitatieve data.
- Systematisch informatie (kwantitatieve en kwalitatieve data) uit informatie-management(systeem) ophalen, analyseren en duiden.

Projecten

- I.o.m. gemeenten vast te stellen bv SROI en/of trajectmatig werken ontwikkelen.

9

Wat mag het kosten?

De programmakosten voor 2020 zijn lager dan 2019 en lager dan begroot in de meerjaren begroting 2019 voor 2020 (MJB2019). In deze laatste vergelijking is er sprake van een verschuiving van 29k van programmakosten naar overheadkosten. De totale lasten van deze module zijn gelijk aan de MJB 2019.

Inkoop	Jaarrekening	Gewijzigde	MJB 2019	Begroting
Euro x1.000	2018	2019	2020	2020
LASTEN				
Programma				
Personeelskosten	700	851	913	860
Uitvoeringskosten	118	136	92	116
Programma kosten	819	986	1.005	976

Er is ongeveer 39k geplande bezuinigingen verwerkt in deze begroting. De kosten van inflatie zijn gecompenseerd door lagere gemiddelde salariskosten dan eerder voorzien.

De uitvoeringskosten in 2019 bevatte enkele incidentele lasten als voorbereiding voor de aanbestedingstrajecten. Deze zijn niet voorzien in 2020.

3.2 Samenwerkingsmodule Onderwijszaken

De MGR behartigt binnen het RBL de belangen van de aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten op het gebied van de Leerplichtwet 1969 en de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC-functie) zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB), Wet op de expertisecentra (WEC) en Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO).

De werkzaamheden van het RBL vinden hun grondslag in wetgeving:

- a. uitvoering Leerplichtwet 1969, waaronder de kwalificatieplicht;
- b. uitvoering wettelijke taken RMC;

Leerplicht

De leerplichtwet is van toepassing op alle in Nederland verblijvende jeugdigen van vijf tot zestien jaar. Het RBL voert de leerplichtwet voor de zeven gemeenten, Arnhem, Duiven, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar uit. De uitvoering van de Leerplichtwet wordt bekostigd vanuit de gemeentelijke bijdrage per leerling van 5 - 16 jaar.

Kwalificatieplicht

De kwalificatieplicht is een onderdeel van de Leerplichtwet en is van toepassing op alle jongeren van 16 en 17 jaar die na het eindigen van de leerplicht nog geen startkwalificatie hebben behaald. Voor de leerlingen op het voortgezet onderwijs wordt de uitvoering door het RBL betaald vanuit de gemeentelijke bijdrage van de zeven gemeentes.

10

Voor de leerlingen van het MBO wordt de uitvoering door het RBL van de kwalificatieplicht bekostigd vanuit de rijksmiddelen voor kwalificatieplicht. We voeren deze taak naast de bovengenoemde gemeentes, ook uit voor gemeente Lingewaard en Renkum.

RMC

De regionale meld- en coördinatiefunctie (RMC) is een wettelijke taak die belegd is bij een RMC-regio.^[1] De RMC-functie heeft als doel het terugdringen van het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) van 18 tot 23 jaar. Het RBL voert deze taak uit voor de negen gemeentes, Arnhem, Duiven, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort, Zevenaar, Lingewaard en Renkum. De uitvoering wordt bekostigd vanuit de RMC rijksmiddelen voor kwalificatieplicht en voortijdig schoolverlaten.

Wat willen we bereiken?

Het RBL volgt de schoolloopbaan van 62.000 leerlingen vanaf 5 jaar totdat ze een startkwalificatie hebben behaald of 23 jaar worden. Met het overgrote deel van de jongeren gaat het goed. Sommigen van hen krijgen tegenslagen te verwerken of verliezen hun motivatie. Dat kan de schoolgang verstoren en het behalen van een diploma of de weg naar werk in gevaar brengen. Ambitie is ervoor te zorgen dat de schoolgang van kinderen en jongeren goed verloopt en dat zij een startkwalificatie halen.

^[1] Er zijn 39 RMC-regio's. De RMC-functie heeft tot taak met de niet meer kwalificatie plichtige voortijdige schoolverlaters uit vo en mbo contact te leggen en hen zoveel mogelijk terug te begeleiden naar school of naar een combinatie van school en werk. De daarvoor beschikbare middelen worden over de RMC-regio's verdeeld volgens een verdeelsleutel die is vastgelegd in het «Besluit regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten». Het bedrag voor elke RMC-regio wordt uitgekeerd aan de RMC-contactgemeente van de regio. Voor de regio Arnhem/Nijmegen, is Nijmegen de contactgemeente.

Wanneer dit niet mogelijk is, verwijzen we de jongeren door naar een partij die hen kan ondersteunen in de zoektocht naar een passende plek in de maatschappij.

Wat gaan we er voor doen?

Het uitgangspunt van het RBL is preventief en op vrijwillige basis werken waar het kan en handhaven waar het moet. Bij 10% van de leerlingen doet het RBL op verzoek van de school en/of de ouders een interventie voor verzuimende leerlingen, thuiszitters, leerlingen die dreigen uit te vallen of die al uitgevallen zijn. De consultants van het RBL begeleiden de jongeren dan weer terug naar school. Ook schakelen zij extra ondersteuning in wanneer nodig. Dit geldt ook voor de oud voortijdig schoolverlaters als ze niet naar school gaan, geen werk en/of uitkering hebben. De jongere staat bij de begeleiding door de consultants altijd centraal. We sluiten aan bij de regionale en lokale samenwerkingspartners. Daarnaast heeft het RBL een rol in het signaleren van trends en knelpunten, waarvoor gemeentelijk beleid wenselijk is

In 2020 vraagt naast het versterken van reeds ingezette ontwikkelingen en eenduidige werkwijze, het vervolg op het VSV programma en het ontwikkelen van een scholingsplan en communicatieplan specifieke aandacht.

Wat mag het kosten?

Vanaf 2018 is de module Onderwijs onderdeel van de MGR. De loonkosten van het personeelsbestand in januari 2019 is de basis voor de doorrekening van de begroting. Ook de kosten van de flexibele schil met inhuur voor extra projecten voor het RMC zijn hierin meegenomen.

Onderwijs	Jaarrekening	Gewijzigde begroting	MJB 2019	Begroting
Euro x1.000	2018	2019	2020	2020
LASTEN				
Programma				
Personeelskosten	1.818	1.875	1.564	1.988
Uitvoeringskosten	21	-	20	-
Programma kosten	1.840	1.875	1.584	1.988

De stijging in de programmakosten in 2020 ten opzichte van gewijzigde begroting 2019 is 103k. Hiervan is 60k direct gevolg van hogere verwachte cao (3,2% in 2020). De begrote opleidingskosten volgen de MGR norm van 2% van de loonsom en stijgen met 23k.

Onder de post uitvoeringskosten worden de geplande ICT kosten vanaf 2019 gerubriceerd onder overheadkosten.

Door deze aanpassingen is er een stijging in de gemeentelijke bijdrage voor de module leerplicht van 93k ten opzichte van 2019 en 174k ten opzichte van de meerjarenbegroting 2019 voor het jaar 2020.

3.3 Samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt

De MGR behartigt binnen de samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt de belangen van de aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten en het UWV op het gebied van de dienstverlening aan werkgevers in relatie tot het plaatsen van de doelgroepen waarvoor zij een re-integratie-verantwoordelijkheid hebben. Het WSP faciliteert werkgevers door vacatures op te halen en de match te maken met passende kandidaten. Daarnaast zijn de accountmanagers van het WSP adviseur voor werkgevers in het kader van het vinden en realiseren van begeleiding van kandidaten (job-coaching) en het vinden van subsidiemogelijkheden.

Wat willen we bereiken?

Ook de plaatsingsdoelstelling voor 2020 is gebaseerd op de vastgestelde begroting 2018. In het overzicht is op de totale doelstelling van 1.156 plaatsingen/matches de onderverdeling gemaakt naar het resultaat per uitkeringsvorm. De methodiek van *functiecreatie* zal hiervoor steeds meer benut worden.

Taakstelling	NUG	P-wet	Baan-afpraak	WW	WIA/ WGA/ WAJONG	Totaal
Realisatie 2018	100	373	440	540	21	1299
Begroting 2019		380	160	496	120	1.156
Begroting 2020		380	160	496	120	1.156

12

Besparing op uitkeringen

Bij het vaststellen van de regionale samenwerking om te komen tot een werkgeversservicepunt, is een aantal afspraken gemaakt. Primair is de gezamenlijke verantwoordelijkheid om een professionele regionale dienstverlening naar werkgevers te organiseren. Verder is er een afspraak dat de plaatsingen financieel voldoende voor de gemeenten opleveren. De uitleg en berekening worden in de tabel weergegeven waarbij de uitgangspunten zijn gehanteerd uit het Strategisch Bedrijfsplan 2017 - 2019. Deze zijn voor wat betreft de opbrengsten (besparing) aan de voorzichtige kant. Verwacht wordt dat de feitelijke opbrengsten hoger liggen.

Gemeentelijke besparing op uitkeringen	Aantal	Besparing per persoon	Besparing
Kandidaten Participatiewet	380	€ 7.000	€ 2.660.000
Kandidaten Doelgroepregister	160	€ 2.800	€ 448.000
Totaal	520		€ 3.108.000
Kosten uit participatiebudget			
Geschatte kosten inzet instrumenten			€ 400.000
Geprognosticeerde besparing			€ 2.708.000
Kosten WSP (incl. overhead)			€ 1.534.000
Per saldo een besparing van:			€ 1.174.000

De besparing op de uitkering van WWB-kandidaten is berekend op 50% van de jaarlijkse WWB-kosten van € 14.000 (peil begroting 2018). Sommige kandidaten zullen niet fulltime gaan werken en nog een gedeeltelijke uitkering ontvangen. Als vanuit de baanafpraak een kandidaat wordt geplaatst, wordt vaak loonkostensubsidie verstrekt. Om deze reden wordt voor een doelgroepregister kandidaat €2.800 berekend.

Wat gaan we er voor doen?

1. Het plaatsen bij werkgevers van werkzoekenden die behoren tot de volgende doelgroepen:
 - a) Kwetsbare werkzoekenden (Participatiewet, Wet banenafspraken);
 - b) WW-intensieve dienstverlening (50+ers, jongeren (actieplan jeugdwerkloosheid) en de WW-ers die vallen onder de wet Passend Werkaanbod (PAWA));
2. Opbouwen en onderhouden van kennis over onder a genoemde werkzoekenden en de eisen die door werkgevers aan deze werkzoekenden worden gesteld;
3. Onderzoeken van de vraag van de werkgever en –waar mogelijk- ombuigen van die vraag ten behoeve van de doelgroepen.

Het WSP is opgebouwd uit drie teams, waarin de verschillende branches/sectoren vertegenwoordigd zijn. Door branchegewijs te werken, wordt specifieke kennis opgebouwd waardoor de accountmanager een goede gesprekspartner en adviseur voor de werkgevers uit zijn branche is. Door in 2019 alle medewerkers van het WSP op te leiden in de methodiek van functiecreatie, wordt de deskundigheid verder uitgebreid.

Wat mag het kosten?

WSP	Jaarrekening	Gewijzigde	MJB 2019	Begroting
Euro x1.000	2018	Begroting 2019	2020	2020
LASTEN				
Programma				
Personeelskosten	1.170	1.016	925	1.048
Uitvoeringskosten	28	65	75	15
Programma kosten	1.199	1.081	1.000	1.063

De personeelskosten zijn hoger dan voorzien in de meerjaren begroting 2019 voor 2022. Dit komt voornamelijk doordat kosten anders zijn gerubriceerd: als programmakosten i.p.v. overhead.

De uitvoeringskosten zijn in 2020 veel lager dan eerder begroot omdat ICT kosten nu onder overhead worden gerapporteerd. In 2019 is er sprake van incidentele lasten voor het APK project.

In het totale budget van de module WSP zijn 46k bezuinigingen doorgevoerd zodat de inflatie van 3% niet leidt tot hogere gemeentelijke bijdrage. Deze bezuiniging staat nog los van de lagere incidentele lasten van 60k in 2019. De nog onbekende lasten voor de nieuwe huisvesting (voorzien vanaf eind 2019) vormen nog wel een risico.

3.4 Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW

Wat willen we bereiken?

Doel is om het (formeel) werkgeverschap zoals dat is gedefinieerd in de regeling vorm te geven voor de ruim 2000 SW medewerkers die sinds 1-1-2019 een aanstelling hebben bij de MGR.

Wat gaan we daarvoor doen?

In samenwerking met Scalabor B.V. geeft de module WgSW vorm en inhoud aan het werkgeverschap voor SW medewerkers. Dat doet zij door de SW medewerkers 'om niet' te detacheren naar Scalabor en afspraken te maken met Scalabor over de wijze waarop inhoud wordt gegeven aan het materieel werkgeverschap.

De salarisbetalingen worden vanuit de MGR betaald en de deelnemende gemeenten krijgen op basis van de DVO/Begroting een voorschotbetaling en een afrekening in het jaar erop op basis van de vastgestelde jaarrekening.

Verder ziet de module toe op de afspraken die zijn gemaakt met Scalabor in de dienstverlenings-overeenkomst die is gesloten.

Wat mag het kosten?

De twee belangrijkste kosten factoren zijn natuurlijk het aantal SW dienstverbanden en de ontwikkeling van de gemiddelde loonkosten. Deze zijn opgenomen in onderstaande tabel.

WgSW	Jaarrekening		Gewijzigde Begroting	MJB 2019 PHB	Begroting	Verschil Begroting 2020	Verschil Begroting 2020
gemiddeld per jaar	2018	2019	2020	2020		BW 2019	MJB 2019
SW mensen	2.347,8	2.230,4		2.118,9			
SW AJ	2.091,7	1.987,1	-	1.887,8		-5,0%	
SW Dienstverbanden fte	1.965,8	1.867,5	1.790,2	1.774,1	✓	-5,0%	-0,9%
SW Begeleid werken fte	41,2	41,2	36,5	39,1	✓	-5,0%	7,2%
SW fte	2.007,0	1.908,7	1.826,7	1.813,2	✓	-5,0%	-0,7%
Kengetallen							
salariskosten /totaal fte	€ 30.427	€ 31.111	€ 31.257	€ 32.123		3,25%	2,77%

- De verwachte gemiddeld aantal SW dienstverbanden is 1774,1 fte. Dit is een afname in 2020 van 5% ten opzichte van 2019 en 0,9% extra ten opzichte van de meerjaren begroting 2019 voor 2020.
- Door de hoge inflatieverwachtingen zoals vastgelegd in de septembercirculaire zijn ook de verwachte salariskosten per fte hoger dan eerder begroot. De huidige cao SW volgt (met vertraging) de ambtelijke cao ontwikkeling. Daarom is in 2020 een stijging van 3,25% begroot ten opzichte van 2019. Dit is 2,77% hoger dan de prognose uit de meerjaren begroting 2019 voor 2020. Deze is gebaseerd op een stijging van 1,5% in 2019 en 1,5% in 2020. Dit verklaart de hogere personeelskosten in 2020. De verwachting is dat in de mei circulaire de rijkssubsidie SW die gemeenten ontvangen ook wordt gecompenseerd, zodat het netto impact beduidend lager zal zijn.

WgSW Euro x1.000	Jaarrekening 2018	Gewijzigde Begroting 2019	MJB 2019 MGR + PHB 2020	Begroting 2020
LASTEN				
Programma				
Personeelskosten	61.039	59.306	57.185	58.173
Uitvoeringskosten	470	480	463	470
Programma kosten	61.509	59.786	57.648	58.644

De SW personeelskosten stijgen met 988k ten opzichte van de vorige meerjarenbegroting voor 2020, maar dalen met 833k ten opzichte van 2019. De uitvoeringskosten met de loonkostensubsidie voor werkgevers die SW geïndiceerde medewerkers in dienst hebben zijn relatief constant.

De verdeling van de gemeentelijke bijdrage wordt voor 2020 vastgesteld op basis van het aantal AJ per gemeente op 31/10/2019. In deze begroting is de stand per 31/10/2018 met 5% verwachte uitstroom voor alle gemeenten het uitgangspunt. Indien het uitstroombestand in deze periode afwijkt leidt dit tot een andere verdeling en een andere bijdrage per gemeente.

3.5 Overhead en Onvoorzien

Conform de uitgangspunten is de MGR 'lean and mean' ingericht en zijn er geen eigen functies opgenomen voor een aantal ondersteunende taken. Deze PIOFACH-taken worden afgenomen bij externe dienstverleners.

Het gaat om de volgende ondersteunende taken bij 1Stroom.²:

- 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 huisvesting van de modules en MGR beheer zit op 3 locaties, te weten gemeentehuis Westervoort (Inkoop, WG SW en beheer), stadskantoor Arnhem (Onderwijszaken) en tot oktober 2019 locatie Velp van gemeente Rheden (WSP). Nog niet duidelijk is waar het WSP gevestigd gaat worden na oktober 2019.

Lasten Overhead	Jaarrekening	Gewijzigde	MJB 2019	Begroting	Vershil	Vershil
Euro x 1.000	2018	Begroting	MGR + PHB	2020	2020	2019
		2019	2019			
Overhead						
Personeel	1.405	1.025	1.058	1.013	-44	-12
Huisvesting	234	246	103	260	157	14
ICT	226	249	66	250	184	1
P&O & FA	131	1.778	1.527	1.728	201	-50
Overige	155	187	696	221	-475	34
Overheadkosten	2.151	3.485	3.449	3.472	24	-12

16

De personeelskosten dalen met 12k ten opzichte van de gewijzigde begroting 2019 door minder interim management (-45k). Ten opzichte van de meerjaren begroting 2019 voor 2020 (MJB2019) zijn de overige kosten beter verdeeld over huisvesting, ICT en P&O & FA. Al deze externe kosten tezamen stijgen met 60k (2,5%) ten opzichte van de MJB2019, op basis van huidige DVO's met Scalabor, 1Stroom, De Connectie en overige dienstverleners. Ten opzichte van 2019 blijven deze overhead kosten gelijk waarbij de vergoeding aan Scalabor afneemt door de reductie van het aantal SW dienstverbanden.

Overhead	Jaarrekening	Gewijzigde	MJB 2019	Begroting	Vershil	Vershil
Euro x 1.000	2018	Begroting	MGR + PHB	2020	2020	2019
		2019	2020			
Module						
Beheer & Onvoorzien	353	329	329	329	0	0
Inkoop	393	313	294	323	29	10
Onderwijs	724	677	711	679	-33	2
WSP	681	513	534	471	-63	-42
Subtotaal	2.151	1.832	1.868	1.802	-66	-30
WgSW		1.653	1.581	1.671	90	18
Totaal Lasten	2.151	3.485	3.449	3.472	24	-12

De overheadkosten per module zijn relatief stabiel met lagere incidentele kosten voor interim management en ICT bij het WSP in 2020. Bij de module WgSW is de stijging van 90k grotendeels te verklaren door de kosten voor de begeleiding van de groep Begeleid Werken (75k).

² 1Stroom is een gemeenschappelijke regeling waarin de ambtelijke organisaties van de gemeente Westervoort en de gemeente Duiven zijn gefuseerd.

3.6 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 in Fte / Euro x 1.000	Jaarrekening 2018	Gewijzigde begroting 2019	MJB 2019 MGR + PHB 2020	Begroting 2020
Formatie (vastgesteld formatieplan)				
Beheerorganisatie	1,8	1,8	1,8	1,8
Inkoop	11,8	11,8	11,8	11,8
Onderwijszaken	28,6	28,6	28,6	28,6
Werkgeversservicepunt	18,0	18,0	16,8	18,0
Werkgeverschap SW		1,2	1,2	1,2
Totaal	60,3	61,4	60,2	61,4
<i>Inwoners/fte</i>	<i>7.618</i>	<i>7.474</i>	<i>7.628</i>	<i>7.478</i>
Bezette formatie				
Beheerorganisatie	1,3	1,3	1,3	2,1
Inkoop	7,6	10,7	10,7	12,0
Onderwijszaken	25,9	24,5	28,6	27,2
Werkgeversservicepunt	13,2	14,0	16,8	16,5
Werkgeverschap SW		-	-	0,16
Totaal	48,0	50,5	57,4	58,0
<i>Inwoners/fte</i>	<i>10.000</i>	<i>9.094</i>	<i>8.006</i>	<i>7.922</i>
Apparaatkosten				
<i>per inwoner €</i>	<i>13,08 €</i>	<i>146,36 €</i>	<i>140,89 €</i>	<i>144,06</i>
Externe inhuur				
<i>van totale loonsom</i>	<i>32%</i>	<i>22%</i>	<i>6%</i>	<i>20%</i>
Overheadkosten				
<i>van apparaatkosten</i>	<i>36%</i>	<i>5%</i>	<i>5%</i>	<i>5%</i>

Het vastgesteld formatieplan is ongewijzigd. De bezette formatie met vaste dienstverbanden stijgt naar 58 fte. Vooral de module inkoop stijgt het aantal vaste formatieplekken ten opzichte van 2018. Hierdoor daalt de externe inhuur tot 19% van de totale loonsom. Dit leidt tot een geplande stabiele organisatie met een werkbare flexibele schil.

4. Paragrafen

4.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

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. Sinds de aanpassingen van de regeling per januari 2019 is het mogelijk om per module een bestemmingsreserve op te nemen. Hiervan is nog geen gebruik gemaakt. De module beheer van de MGR beschikt wel over begrotingsposten voor onvoorziene uitgaven 31k. Dit is slechts 0,05% van de totale begroting.

Voor de MGR is een 'open einde' systematiek afgesproken. In de regeling is opgenomen dat in de jaarrekening de kosten, die resteren na afrekening per samenwerkingsmodule, na aftrek van de inkomsten worden verdeeld over de deelnemende gemeenten volgens de in de regeling vastgestelde kostenverdeelsleutel. Praktisch gezien betekent dit dat de MGR maar zeer beperkt over eigen weerstandcapaciteit beschikt (0,05% onvoorzien) en dat alle risico's ten laste van de deelnemende gemeenten komen.

Risico paragraaf

De huidige SW CAO en de CAR/UWO lopen af per 1/1/2019. De cao salarisontwikkelingen vanaf 1-1-2019 zijn nog niet bekend. Hogere salariskosten zijn een groot risico omdat nu meer dan 90% van de begroting uit salarislasteren bestaat. Kosten van vervanging van personeel in geval van langdurig ziekteverzuim is een andere belangrijke risicofactor waarvoor niet is begroot.

Risico's	Module	Bedrag
		Euro x 1.000
SW CAO 1,5% hoger dan geraamd	WgSW	900
Lagere uitstroom SW (1%)	WgSW	600
LIV uitkering 20% lager (basis is 980K)	WgSW	200
Lagere bijdrage voor buitengemeenten	WgSW	75
Subtotaal	WgSW	1.775
Extra kosten verhuizing WSP eind 2019	WSP	50
Hogere kosten door aanpassing DVO's (5%)	allen	110
Hogere salariskosten door hogere CAO(0,5%)	allen	25
Extra kosten door extra projecten/activiteiten (2%)	allen	120
Vervanging bij langdurig ziekteverzuim (5%)	allen	250
Subtotaal		555
Totaal		2.330

4.2 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 15^e kalendermaand. De verlegde BTW wordt per kwartaal achteraf verrekend.

4.3 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.

Binnen de MGR is de planning & control cyclus ingericht. Deze 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.

Administratieve organisatie

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 basisadministratie uitbesteed heeft aan 1 stroom als externe dienstverlener.

4.4 Onderhoud Kapitaalgoederen

Binnen de MGR is er geen sprake van kapitaalgoederen.

4.5 Ontwikkeling EMU Saldo

Omdat er geen eigen vermogen is binnen het MGR en het eindresultaat jaarlijks wordt verrekend met de deelnemende gemeenten is de EMU Saldo regeling niet van toepassing voor de MGR.

5. Overzicht van baten en lasten

De lasten per programma en de overhead kosten zijn reeds toegelicht in hoofdstuk 3. Hieronder is een overzicht opgenomen inclusief de baten per module.

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

Lasten & Baten Euro x 1.000	Jaarrekening 2018	Gewijzigde begroting 2019	MJB 2019 MGR + PHB 2020	Begroting 2020
Lasten programma en overhead				
Programma				
Module inkoop	819	986	1.005	976
Module Onderwijszaken	1.840	1.875	1.584	1.988
Module WSP	1.199	1.081	1.000	1.063
Module WgSW	-	59.786	57.648	58.644
Totaal lasten programma	3.857	63.728	61.237	62.670
Overhead				
Module inkoop	393	313	294	323
Module Onderwijszaken	724	677	711	679
Module WSP	681	513	534	471
Module WgSW	-	1.653	1.581	1.671
MGR beheer en onvoorzien	353	329	329	329
Totaal Lasten Overhead	2.151	3.485	3.449	3.472
Totaal Lasten	6.008	67.213	64.686	66.142
Baten programma en overhead				
Programma Inkoop	1.211	1.299	1.299	1.299
Programma Onderwijs	2.563	2.552	2.295	2.666
Programma WSP	1.880	1.594	1.534	1.534
Programma WgSW	-	61.439	59.229	60.314
Overhead en onvoorzien	353	329	329	329
Totaal Baten	6.008	67.213	64.686	66.142
Resultaat	-	0	-	-0

De begrote totale lasten zijn 66.142k voor 2020. Dit is een stijging van 1.457k(2,3%) ten opzichte de van de meerjaren begroting 2019 voor 2020 (64.686k). De verwachte stijging, alleen op basis van het toevoegen van de inflatiecorrectie is 1,2 miljoen³. Conclusie: de netto verhoging is 257k voornamelijk door hogere programmakosten van de module Onderwijs (netto ongeveer 300k). Dit wordt gecompenseerd door een geplande bezuiniging van ongeveer 95k (3,0%) in de andere modules.

Er zijn voor 2020 geen incidentele baten en lasten voorzien. Daarom worden deze verder niet toegelicht.

³ In de meerjaren begroting 2019 is voor SW dienstverbanden 1,5% salarisstijging meegenomen maar geen prijsverhoging voor de andere modules. De verwachte stijging op basis van 3,2% loonontwikkeling en 1,5% prijsontwikkeling ligt voor een dienstverlenende organisatie als de MGR rond de 3%.

6. Overzicht geraamde lasten en baten per taakveld

De begroting van de MGR is conform de voorschriften van het Besluit begroting en verantwoording (BBV) opgesteld. Daarbij is rekening gehouden met de wijze waarop de deelnemende gemeenten in hun begrotingen de bijdrage aan de MGR moeten opnemen.

Overzicht Taakvelden Euro x 1.000	Jaarrekening 2018	Gewijzigde begroting 2019	MJB 2019 MGR + PHB 2020	Begroting 2020
LASTEN				
0. Bestuur en ondersteuning				
Inkoop	1.211	1.299	1.299	1.299
0.4 Overhead	1.729	3.141	3.124	3.118
0.8 Overige baten en laster	29	31	31	31
4. Onderwijs				
4.3 Onderwijsbeleid en lee	1.840	1.875	1.584	1.988
6. Sociaal domein				
6.4 Begeleide participatie	-	59.786	57.648	58.644
6.5 Arbeidsparticipatie	1.199	1.081	1.000	1.063
Totaal Lasten	6.008	67.213	64.686	66.142
BATEN				
0. Bestuur en ondersteuning				
0.4 Overhead	1.535	1.597	1.597	1.597
0.8 Overige baten en laster	29	31	31	31
4. Onderwijs				
4.3 Onderwijsbeleid en lee	2.563	2.552	2.295	2.666
6. Sociaal domein				
6.4 Begeleide participatie		61.439	59.229	60.314
6.5 Arbeidsparticipatie	1.880	1.594	1.534	1.534
Totaal Baten	6.008	67.213	64.686	66.142

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.”

7. Ontwikkeling financiële positie

7.1 Omzet- en vennootschapsbelasting

Omzetbelasting

De MGR kan de btw op de kosten van de beheersorganisatie en de module inkoop 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.

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.

7.2 Financiële gevolgen van het bestaande en nieuw beleid

Voor het begrotingsjaar 2020 heeft er enkel een bijstelling van de geraamde bedragen plaatsgevonden op basis van de verwachte loon- en prijsontwikkeling. Verder zijn er ten opzichte van de gewijzigde begroting 2019 geen wijzigingen in de organisatiestructuur doorgevoerd. In de begroting 2020 zijn geen incidentele baten en lasten opgenomen.

In meerjarig kader zijn er evenmin wijzigingen doorgevoerd in de bezetting. Voor de uitstroom van SW medewerkers is uitgegaan van 5% per jaar. Hierdoor dalen salariskosten en kosten van de DVO met Scalabor voor administratieve ondersteuning en personeelszaken.

De meerjarenramingen blijven op het niveau 2020. De inflatiecorrectie voor verwachte loon- en prijsontwikkelingen zijn alleen voor 2020 doorgerekend. Hierdoor is de vergelijking met voorgaande jaren eenvoudiger. Voor de meerjaren begroting 2021 en verder zullen kosten in de praktijk wel stijgen en leiden tot hogere gemeentelijke bijdrage aan de MGR.

7.3 Geprognoseerde begin- en eindbalans 2020

De beginbalans 2020 is gelijk aan de eindbalans van de gewijzigde begroting 2019. Het balans totaal is in 2019 gestegen door toename van SW personeelsbestand. De verwachting is dat in 2020 de verantwoordelijkheid voor boventallige medewerkers van Presikhaaf bedrijven wordt overgedragen aan de MGR. Hiermee komt ook de voorziening met bijbehorend banksaldo mee. Deze verschuiving zal niet leiden tot extra lasten omdat de kosten voor deze mensen uit de voorziening worden betaald.

ACTIVA	Jaarrekening 2018	Gewijzigde begroting 2019	Begroting 2020	PASSIVA	Jaarrekening 2018	Gewijzigde begroting 2019	Begroting 2020
Euro x 1.000	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	Euro x 1.000	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020
Uitzettingen (< 1 jaar)				Eigen vermogen			
Vorderingen op openbare lichamen	1.545	1.000	1.000	- Algemene reserve	-	-	-
Overige vorderingen	35	100	100	- Bestemmingsreserves	-	-	-
				- Gerealiseerd resultaat	-	-	-
				Voorzieningen		-	2.000
Liquide middelen				Netto vlottende schulden (< 1 jaar)			
Banksaldi	837	500	2.500	Overige schulden	1.199	500	500
				Kasgeldlening bij openbare lichamen	1.000		-
Overlopende activa	32	1.100	1.100	Overlopende passiva	250	2.200	2.200
Totaal activa	2.449	2.700	4.700	Totaal passiva	2.449	2.700	4.700

Kengetallen

Uit de vergelijking van de kengetallen blijkt dat de netto schuldquote 0% blijft. Doordat er geen sprake is van eigen vermogen of bestemmingsreserves blijft ook de solvabiliteitsratio en structurele exploitatieruimte op nul staan. Er wordt immers jaarlijks afgerekend zoals is aangegeven in de risico-paragraaf.

Kengetallen	Realisatie	Gewijzigde begroting	MJB 2019	Begroting
Euro x 1.000	2018	2019	2020	2020
a vaste schulden				
b netto vlottende schuld	2.199	500	146	2.500
c overlopende passiva	250	2.100	131	2.100
d financiële activa				
e uitzettingen < 1 jaar	1.580	1.100	67	1.100
f liquide middelen	837	500	83	2.450
g overlopende activa	32	1.100	127	1.050
h totale baten	6.008	67.213	5.457	66.195
netto schuldquote (a+b+c-d-e-f-g)/h	0%	0%	0%	0%
A Eigen vermogen	0	0	0	0
B Balanstotaal	2.449	2.700	277	4.600
solvabiliteitsratio (A/B)	0%	0%	0%	0%
structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%	0%

8. Meerjaren begroting 2020-2023

In de meerjaren begroting (MJB) is er een raming gemaakt voor de jaren 2021-2023.

8.1 Baten & Lasten

Voor deze jaren is geen inflatiecorrectie meegenomen zodat de ontwikkeling in lasten enkel de verwachte wijzigingen in de hoeveelheid mensen en middelen weergeeft. De jaarlijkse verlaging van het aantal SW medewerkers (5% per jaar) leidt tot lagere salariskosten en tot lagere overheadkosten voor de Module WgSW. Bij de andere modules zijn er geen wijzigingen meegenomen.

Lasten & Baten Euro x 1.000	Begroting 2020	MJB 2020 2021	MJB 2020 2022	MJB 2020 2023
Lasten programma en overhead				
Programma				
Module inkoop	976	976	976	976
Module Onderwijszaken	1.988	1.988	1.988	1.988
Module WSP	1.063	1.063	1.063	1.063
Module WgSW	58.644	55.711	52.926	50.280
Totaal lasten programma	62.670	59.738	56.952	54.306
Overhead				
Module inkoop	323	323	323	323
Module Onderwijszaken	679	679	679	679
Module WSP	471	471	471	471
Module WgSW	1.671	1.595	1.522	1.454
MGR beheer en onvoorzien	329	329	329	329
Totaal Lasten Overhead	3.472	3.396	3.324	3.255
Totaal Lasten	66.142	63.134	60.276	57.561
Baten programma en overhead				
Programma Inkoop	1.299	1.299	1.299	1.299
Programma Onderwijs	2.666	2.666	2.666	2.666
Programma WSP	1.534	1.534	1.534	1.534
Programma WgSW	60.314	57.306	54.448	51.733
Overhead en onvoorzien	329	329	329	329
Totaal Baten	66.142	63.134	60.276	57.561
Resultaat	-0	-0	-0	-0

Totale lasten dalen 3,0 miljoen in 2021, 2,8 miljoen in 2022 en 2,6 miljoen in 2023 in de module WgSW. Op dit moment zijn er geen incidentele lasten/baten bekend voor deze periode.

8.2 Balans

De geprognostiseerde meerjaren balans laat een geleidelijke daling zien als gevolg van een daling in de voorziening (boventalligen) en het teruglopen van het SW personeelsbestand (overlopende activa en overlopende passiva).

ACTIVA	Begroting	MJB 2021	MJB 2022	MJB2023
	2020			
Euro x 1.000	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023
<i>Uitzettingen (< 1 jaar)</i>				
Vorderingen op openbare lichamen	1.000	1.000	1.000	1.000
Overige vorderingen	100	100	100	100
<i>Liquide middelen</i>				
Banksaldi	2.500	1.450	400	350
<i>Overlopende activa</i>	1.100	1.050	1.000	950
Totaal activa	4.700	3.600	2.500	2.400

PASSIVA	Begroting	MJB 2021	MJB 2022	MJB2023
	2020			
Euro x 1.000	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023
<i>Eigen vermogen</i>				
- Algemene reserve	-	-	-	-
- Bestemmingsreserves	-	-	-	-
- Gerealiseerd resultaat	-	-	-	-
<i>Voorzieningen</i>	2.000	1.000	-	-
<i>Netto vlottende schulden (< 1 jaar)</i>				
Overige schulden	500	500	500	500
Kasgeldlening bij openbare lichamer	-	-	-	-
<i>Overlopende passiva</i>	2.200	2.100	2.000	1.900
Totaal passiva	4.700	3.600	2.500	2.400

Kengetallen

Er is sprake van een stabiele ontwikkeling zonder opbouw van structurele exploitatieruimte bij de MGR.

Kengetallen	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023
Euro x 1.000				
a vaste schulden				
b netto vlottende schuld	2.500	1.500	500	500
c overlopende passiva	2.100	2.000	1.900	1.800
d financiële activa				
e uitzettingen < 1 jaar	1.100	1.100	1.100	1.100
f liquide middelen	2.450	1.400	350	300
g overlopende activa	1.050	1.000	950	900
h totale baten	66.195	63.186	60.329	57.614
netto schuldquote (a+b+c-d-e-f-g)/h	0%	0%	0%	0%
A Eigen vermogen	0	0	0	0
B Balanstotaal	4.600	3.500	2.400	2.300
solvabiliteitsratio (A/B)	0%	0%	0%	0%
structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%	0%

BIJLAGEN

Bijlage 1. Overzicht gemeentelijke bijdragen

Bijdragen (baten)	Begroting 2020	Gemeente	Totaal deelnemende gemeenten	Overige gemeenten	RMC	Overige baten	TOTAAL
	Euro						
		Inwoners	459.133				
		Arbeidsjaren SW	1.888,9				
		Tarief					
Beheer & Onvoorzien	€	0,72	€ 328.700				€ 328.700
Inkoop		Submodule	€ 1.299.000				€ 1.299.000
Onderwijs							
Leerplicht		vaste verdeling	€ 1.374.800				€ 1.374.800
Kwalificatieplicht		n.v.t.	€ -	€ 382.000			€ 382.000
VSV		n.v.t.	€ 149.500	€ 760.100			€ 909.600
WSP	€	3,94	€ 1.533.900				€ 1.533.900
SUBTOTAAL			€ 4.685.900	€ 1.142.100	€ -		€ 5.828.000
WgSW	€	31.232,86	€ 58.995.000	€ 1.187.100		€ 132.100	€ 60.314.200
TOTAAL			€ 63.680.900	€ 1.187.100	€ 1.142.100	€ 132.100	€ 66.142.200

Bijdragen (baten)	Begroting 2020	Gemeente	Arnhem	Doesburg	Duiven	Lingewaard	Overbetuwe	Renkum	Rheden	Rozendaal	Wageningen	Westervoort	Zevenaar	Totaal deelnemende gemeenten
	Euro													
		Inwoners	155.277	11.326	25.446	46.383	47.493	31.323	43.495	1.577	38.380	15.022	43.411	459.133
		Arbeidsjaren SW	991,2	62,0	63,0	161,1	131,9		222,2	0,8		86,8	170,0	1.888,9
		Tarief												
Beheer & Onvoorzien	€	0,72	€ 111.200	€ 8.100	€ 18.200	€ 33.200	€ 34.000	€ 22.400	€ 31.100	€ 1.100	€ 27.500	€ 10.800	€ 31.100	€ 328.700
Inkoop		Submodule	€ 487.300	€ 29.900	€ 79.500	€ 105.100	€ 124.900	€ 98.200	€ 99.400	€ 3.400	€ 89.100	€ 46.900	€ 135.300	€ 1.299.000
Onderwijs														
Leerplicht		vaste verdeling	€ 771.200	€ -	€ 88.600	€ -	€ 154.100	€ -	€ 143.400	€ 2.500	€ -	€ 66.700	€ 148.300	€ 1.374.800
Kwalificatieplicht		n.v.t.												€ -
VSV		n.v.t.	€ 149.500											€ 149.500
WSP	€	3,94	€ 611.600	€ 44.600	€ 100.200	€ 182.700	€ 187.100	€ -	€ 171.300	€ 6.200	€ -	€ 59.200	€ 171.000	€ 1.533.900
SUBTOTAAL			€ 2.130.800	€ 82.600	€ 286.500	€ 321.000	€ 500.100	€ 120.600	€ 445.200	€ 13.200	€ 116.600	€ 183.600	€ 485.700	€ 4.685.900
WgSW	€	31.232,86	€ 30.958.400	€ 1.935.000	€ 1.966.200	€ 5.031.400	€ 4.118.700	€ -	€ 6.941.000	€ 25.000	€ -	€ 2.710.100	€ 5.309.200	€ 58.995.000
TOTAAL			€ 33.089.200	€ 2.017.600	€ 2.252.700	€ 5.352.400	€ 4.618.800	€ 120.600	€ 7.386.200	€ 38.200	€ 116.600	€ 2.893.700	€ 5.794.900	€ 63.680.900

WgSW	Gemeente	Arnhem	Doesburg	Duiven	Lingewaard	Overbetuwe	Renkum	Rheden	Rozendaal	Wageningen	Westervoort	Zevenaar	Totaal deelnemende gemeenten	Overige gemeenten	RMC	Overige baten	TOTAAL
	Inwoners	155.277	11.326	25.446	46.383	47.493	31.323	43.495	1.577	38.380	15.022	43.411	459.133				
	Arbeidsjaren SW 2020	991,2	62,0	63,0	161,1	131,9		222,2	0,8		86,8	170,0	1.888,9				
	Tarief																
2020	€ 31.232,86	€ 30.958.400	€ 1.935.000	€ 1.966.200	€ 5.031.400	€ 4.118.700	€ -	€ 6.941.000	€ 25.000	€ -	€ 2.710.100	€ 5.309.200	€ 58.995.000	€ 1.187.100		€ 132.050	€ 60.314.150
2021	€ 31.237,15	€ 29.414.500	€ 1.838.500	€ 1.868.200	€ 4.780.500	€ 3.913.300	€ -	€ 6.594.900	€ 23.700	€ -	€ 2.574.900	€ 5.044.500	€ 56.053.000	€ 1.127.745		€ 125.448	€ 57.306.193
2022	€ 31.241,67	€ 27.947.900	€ 1.746.800	€ 1.775.000	€ 4.542.100	€ 3.718.200	€ -	€ 6.266.000	€ 22.600	€ -	€ 2.446.600	€ 4.792.900	€ 53.258.100	€ 1.071.358		€ 119.175	€ 54.448.633
2023	€ 31.246,43	€ 26.554.500	€ 1.659.700	€ 1.686.500	€ 4.315.700	€ 3.532.800	€ -	€ 5.953.600	€ 21.400	€ -	€ 2.324.600	€ 4.554.000	€ 50.602.800	€ 1.017.790		€ 113.216	€ 51.733.806

Deelname aan (sub)modules

		Arnhem	Doesburg	Duiven	Lingewaard	Overbetuwe	Renkum	Rheden	Rozendaal	Wageningen	Westervoort	Zevenaar
	Submodules inkoop											
a.	Ambulante ondersteuning alle leeftijden	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
b.	Verblijf	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
c.	Ondersteuning op locatie aanbieder 0-18/23jr	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
d.	Spoedeisende zorg en crisishulp zonder verblijf	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
e.	Jeugdbescherming 0-18/23jr	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
f.	Hulp bij huishouden vanaf 18jr	X		X			X				X	X
g.	Hulpmiddelen alle leeftijden	X					X					
h.	Dyslexie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
i.	Activerend werk	X	X	X		X	X			X	X	X
j.	Centrumtaak beschermd wonen	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X
k.	Bovenregionale zorg Terreingebonden verblijf en Crisishulp jeugd	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Uitvoeringsplan 2020-2023

MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland

CONCEPT



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
1. MGR beheerorganisatie	4
2. Module Inkoop Sociaal Domein	9
3. Module Onderwijszaken - RBL	11
4. Module Werkgeversservicepunt - WSP	13
5. Module Werkgeverschap SW	18

Inleiding

Voor u ligt het uitvoeringsplan van de MGR Sociaal Domein in de regio centraal Gelderland. Het uitvoeringsplan geeft de visie weer voor de komende vier jaar 2020 t/m 2023 ten aanzien van de door het samenwerkingsverband uit te voeren taken.

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Regio Centraal Gelderland (hierna de MGR) is een samenwerkingsverband van 11 gemeenten.



Terugblik

In november 2015 hebben deze gemeenten in de regio Centraal Gelderland het besluit genomen om een aantal taken binnen het Sociaal Domein ook na 2016 gezamenlijk uit te voeren. Eind 2016 is de gemeenteraden gevraagd in te stemmen met de oprichting van een Modulaire Gemeenschappelijke Sociaal Domein Centraal Gelderland (MGR).

Op 1 april 2017 is de MGR van start gegaan. Gestart is met de module inkoop. Per 1 januari 2018 zijn de modules Onderwijszaken (RBL) en Werkgeversservicepunt (WSP) onder de MGR gebracht. Vanaf 1 januari 2019 wordt het werkgeverschap SW als module onder de MGR gebracht. Daarmee vallen per 1 januari 2019 vier modules onder de MGR. .

Conform artikel 24 van de regeling van de MGR stelt het algemeen bestuur een vierjarig uitvoeringsplan vast. Dit uitvoeringsplan is de basis voor het jaarlijkse uitvoeringsprogramma. Beide worden voor zienswijze voorgelegd aan de raden van de deelnemende gemeenten.

Artikel 24 Uitvoeringsplan

- 1. Het algemeen bestuur stelt een uitvoeringsplan vast waarin in grote lijnen wordt aangegeven wat het algemeen bestuur van het samenwerkingsverband voornemens is uit te voeren. Het algemeen bestuur kan een of meerdere onderdelen van het uitvoeringsplan afzonderlijk vaststellen.*
- 2. Het uitvoeringsplan beslaat een periode van 4 jaar. Jaarlijks kan het algemeen bestuur besluiten over een bijstelling van het uitvoeringsplan.*

De bestuurscommissies geven een advies over het uitvoeringsplan voor de betreffende module. Het dagelijks bestuur zorgt voor het totale uitvoeringsplan op basis van de adviezen van de bestuurscommissies en legt dit voor aan het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur stelt het uitvoeringsplan vast, nadat raden hun zienswijze hierop hebben kunnen geven.

1. MGR beheerorganisatie

1.1 Visie en ambitie regionale samenwerking

De MGR staat voor samenwerking in de regio centraal Gelderland op diverse terreinen in het sociaal domein. In 2016 hebben de deelnemende gemeenten aan de MGR hun ambitie uitgesproken om de samenwerking binnen de MGR uit te breiden en te intensiveren. Vanaf 2018 is er sprake van drie modules die onder de MGR werkzaam zijn, te weten Inkoop zorg, Onderwijszaken (RBL) en het Werkgeversservicepunt (WSP). Vanaf 1 januari 2019 is daar de module Werkgeverschap SW bij gekomen. Deze ontwikkeling past in de visie van de MGR om onderdelen van het sociaal domein waarop in de regio centraal Gelderland wordt samengewerkt onder te brengen binnen één gemeenschappelijke regeling.

De MGR houdt ontwikkelingen in het sociaal domein in de huidige regio in de gaten en staat open voor het gesprek over het onderbrengen van andere modules in het sociaal domein en/of andere deelnemende gemeenten in de regio centraal Gelderland. Wanneer dit aan de orde is worden gemeenten en gemeenteraden actief betrokken bij een dergelijke besluitvorming.

De MGR is van en voor de samenwerkende gemeenten.

1.2 Doelstellingen en uitgangspunten

De regionale samenwerking in het sociaal domein moet leiden tot kwalitatief goede en efficiënte dienstverlening aan de inwoners van de 11 gemeenten. Daarbij is het lokale beleid leidend. De reden tot samenwerking en de doelstelling verschilt per module.

Bij de MGR wordt ervan uitgegaan dat de regionale samenwerking vrijwillig is, maar niet vrijblijvend. De modulaire opzet biedt keuzevrijheid voor gemeenten om te bepalen aan welke (sub)module wordt deelgenomen. Vervolgens draag je samen de uitvoering vanuit die module.

Er is respect voor de onderlinge verschillen met als uitgangspunt: eenduidig waar het moet, pluriform waar het kan. De vorm van de MGR is toekomstbestendig en er is voldoende ruimte voor publiekrechtelijke controle. De focus ligt op een efficiënte uitvoering en een 'lean en mean' organisatie waarbij de basis op orde is, zodat in de modules de werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden die met de deelnemende gemeenten zijn afgesproken in de regeling en de DVO's. Met gemeenten en tussen modules onderling wordt geëxperimenteerd met een verdere integrale benadering binnen het sociaal domein.

1.3 Taken en rollen

Het concept van de MGR maakt het mogelijk dat ieder van de 11 gemeenten zelf besluit aan welke modules en submodules wordt deelgenomen. Daarmee is de dienstverlening vanuit de MGR ondersteunend en faciliterend aan de uitvoering van het totale beleid in het sociaal domein van de betreffende gemeente.

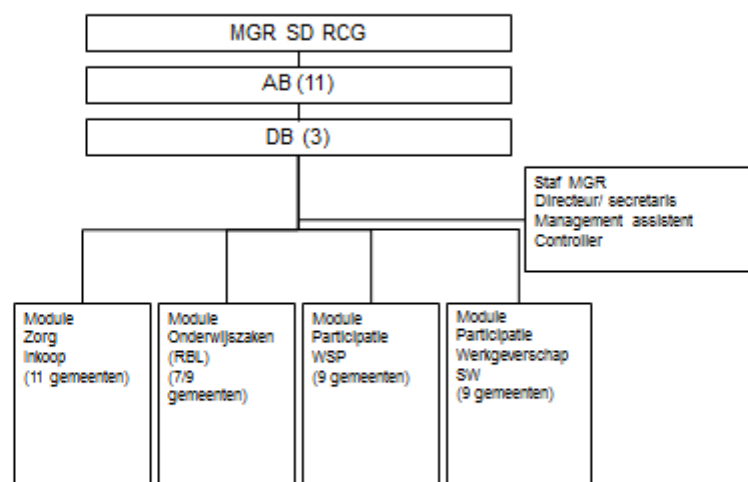
Door op meer gebieden binnen het Sociaal Domein samen te werken kan de toegevoegde waarde van de MGR richting gemeenten vergroot worden. De komende jaren wordt hieraan gewerkt op

basis van een gemeenschappelijke agenda. De MGR gaat de komende jaren door met het uitwisselen van kennis- en ervaring en gemeenschappelijke activiteiten om de dienstverlening aan individuele gemeenten en hun inwoners te versterken en er meerwaarde ontstaat. Daarbij blijft de regie liggen bij de opdrachtgevers, de gemeenten die samen opdrachtgever zijn en samenwerken in de betreffende module of submodule.

De focus van de MGR ligt op de dienstverlening binnen de 4 modules. De MGR beheerorganisatie is daarvoor faciliterend wat betreft de randvoorwaarden voor de uitvoering en de bestuurlijke processen.

De Governance van de MGR is erop gericht de bestuurlijke drukte te beperken en de focus van de bestuurlijke aandacht zoveel mogelijk te richten op de kwaliteit en efficiëntie van de dienstverlening vanuit de vier modules. Daar moeten de resultaten geleverd worden en de dienstverlening aan inwoners in de gemeenten ondersteund worden.

Dat vraagt om coördinatie vanuit de MGR beheerorganisatie en coördinatie binnen de gemeenten door de accountmanager van de MGR in iedere gemeente.



Binnen de MGR zijn de rollen duidelijk verdeeld. De gemeenten zijn opdrachtgever en eigenaar van de MGR. De MGR als uitvoeringsorganisatie is opdrachtnemer. De inhoud vindt plaats binnen de modules. De overall organisatie zit bij de beheerorganisatie.

Bij de gemeenten wordt opgehaald wat de vraagstukken zijn, welke rol samenwerking kan bieden en wat de beoogde doelen zijn voor de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie deelt de inzichten die opgedaan zijn en de mogelijkheden om de toegevoegde waarde van samenwerking te vergroten.

Zo kunnen ambitieuze en duidelijke opdrachten worden geformuleerd die uitvoerbaar zijn voor de betreffende module(s). Bij het verstrekken van opdrachten wordt er gekeken naar de kansen en

risico's. Er wordt gewerkt op basis van vertrouwen. Door transparantie over de processen, resultaten en kosten legt de MGR verantwoording af wordt toezicht en controle gefaciliteerd. Daarmee kunnen de bestuurscommissies, het algemeen bestuur, de colleges en raden ieder hun rol spelen.

1.4 Prioriteiten en speerpunten

De MGR beheerorganisatie is verantwoordelijk voor de bestuurlijke inbedding en randvoorwaarden voor de modules om hun werk goed te kunnen doen. De belangrijkste rol van de MGR als geheel is het vergroten van de zichtbaarheid/herkenbaarheid, het vergroten van de toegevoegde waarde en intern en extern verbindend zijn.

De focus voor de komende jaren ligt op:

1. Bestuurlijk proces faciliteren zodat er gedragen besluitvorming ligt over de opdracht en financiële kaders voor de uitvoering van die opdracht op module niveau.
2. Gezamenlijk optrekken om gemeenteraden goed en tijdig te informeren en te betrekken bij besluitvorming.
3. Bedrijfsvoering op orde om het werk vanuit de modules te faciliteren. Dit betreft goed werkgeverschap, transparant financieel beheer en goede uitvoering van privacybeleid, archiefbeleid en andere zaken op het terrein van de bedrijfsvoering van de MGR en haar modules.
4. Versterken en borgen dat de modules blijven aansluiten bij de opdracht van de gemeenten en (maatschappelijke) ontwikkelingen die er zijn.
5. Onderlinge samenhang tussen modules versterken, waardoor er meerwaarde ontstaat.

Ad 1: In de periode 2020 t/m 2023 wordt doorgebouwd op de ervaringen in de afgelopen jaren wat betreft het bestuurlijke proces . Het bestuurlijk proces is erop gericht het model van governance, zoals in december 2017 door het algemeen bestuur is vastgesteld, goed te laten werken. Deze governance wordt in dit uitvoeringsplan kort toegelicht.

De modules hebben allemaal een bestuurscommissie met de portefeuillehouders van iedere deelnemende gemeente die een adviserende rol heeft richting het algemeen bestuur betreffende de planvorming, begroting en jaarrekening en kaders voor de uitvoering van de eigen module.

Ambtelijk kent iedere bestuurscommissie een regionaal ambtelijk overleg en een regiosecretaris. Per gemeente is er een accountmanager voor de gehele MGR. De accountmanagers hebben een goede vorm gevonden om de spilfunctie voor wat betreft de bestuurlijke besluitvorming binnen de gemeenten en de MGR goed in te vullen. Tussen accountmanagers wordt kennis en ervaring gewisseld en elkaars voorbereiding benut binnen de eigen gemeente, rekening houdend met de couleur locale.

De directeur/secretaris van de MGR neemt het voortouw als het gaat om een goede afstemming tussen de regiosecretarissen en de voorzitters van de bestuurscommissies en het bestuur van de MGR.

Binnen de MGR is er binnen het MT, bestaande uit de managers van de modules en de directeur/secretaris en de controller van de MGR, een gestructureerd overleg dat zich richt op:

- het realiseren van de beoogde doelen en kwalitatief goede dienstverlening

- het stimuleren van de integraliteit, samenhang en kennisuitwisseling tussen de modules
- het voeren van de bestuurlijke besluitvormingsprocessen
- een bedrijfsvoering die ondersteunend is aan het werk vanuit de modules.

Ad 2: Het is van groot belang samen op te trekken met gemeenten en gemeenteraden actief te informeren en tijdig te betrekken bij besluitvorming binnen de MGR. Dit gaat over de planvorming en de financiële consequenties van deze plannen en andere ontwikkelingen binnen de MGR. Deze informatievoorziening wordt allereerst vanuit de deelnemende gemeenten uitgevoerd. De MGR ondersteunt de gemeenten hierbij. Daarnaast is er ook een actieve informatievoorziening vanuit de MGR richting raden, via nieuwsbrieven en informatiebijeenkomsten.

Ad 3: De MGR staat voor goed werkgeverschap en biedt daarvoor de bestuurlijke kaders. De komende jaren wordt het HR beleid van de MGR verder toegespitst op de kenmerken van de MGR met een focus op het verder ontwikkelen en benutten van talenten van de medewerkers en werken aan een gemeenschappelijke cultuur. Binnen de modules ligt de focus op kwalitatief goede dienstverlening en het realiseren van de ambities die zijn geformuleerd. Daarvoor is het nodig dat de professionals hun werkzaamheden goed kunnen uitvoeren, zich blijven ontwikkelen, pro-actief zijn en meegroeien met de ontwikkeling van het werk. Dit vraagt om ondersteunend HR beleid, actieve medezeggenschap, mandaten laag in de organisatie en ontwikkelruimte voor de professionals binnen de bestuurlijke kaders.

Ook het financieel beheer, financiële rapportages, de uitvoering van het AVG beleid en archiefwerkzaamheden zijn op orde en blijven op orde. Door deze aspecten goed te borgen ervaren gemeenten ook de toegevoegde waarde van één modulaire gemeenschappelijke regeling voor meerdere onderdelen van het sociaal domein.

Ad 4: De managers en medewerkers van de modules hebben korte lijnen met het ambtelijk en bestuurlijk overleg om de opdracht vanuit de gemeenten goed op te halen, passend bij maatschappelijke ontwikkelingen en het werk van de modules hierop aan te laten sluiten.

Ad 5. Naast de ontwikkeling binnen de eigen module en teams wordt de komende jaren gewerkt aan het garant staan voor en vergroten van de toegevoegde waarde van de MGR voor de deelnemende gemeenten en inwoners van die gemeenten. Daarvoor zullen per jaar een aantal module overstijgende activiteiten gestart worden die ondersteunend zijn aan de werkzaamheden binnen de modules. Vragen en wensen vanuit deelnemende gemeenten worden ook vanuit hun integraliteit gezien.

1.5 Communicatie

De MGR is verantwoordelijk voor de communicatie over bestuurlijke aspecten van de MGR. Daarbij wordt de regeling uitgevoerd wat betreft het informeren en verzoeken om zienswijzen van de gemeenteraden. Daarnaast wordt er minimaal twee keer per jaar een digitale nieuwsbrief verzorgd voor raden en minimaal één keer per jaar of bij essentiële wijzigingen wordt een informatiebijeenkomst voor raadsleden georganiseerd. Relevante informatie is te vinden op de website van de MGR.

De modules zijn zelf verantwoordelijk voor de inhoudelijke rapportage richting de deelnemende gemeenten. De kaders hiervoor liggen vast in de gesloten DVO's. De modules hebben een eigen website waarmee zij communiceren met hun primaire doelgroep. Gemeenten bepalen welke informatie uit de inhoudelijke rapportages op welke wijze gedeeld wordt met hun gemeenteraden.

2. Module Inkoop Sociaal Domein

Regionale Inkoop met lokale focus van en voor de gemeenten

Visie en ambitie

“Module Inkoop streeft ernaar de perfecte verbinding te organiseren tussen de zorgaanbieder en gemeente. Hierbij staat de zorg voor de inwoner centraal en blijven wij in deze driehoek van elkaar leren en kunnen we samen de transformatieopgaven vanuit de regionale samenwerking realiseren.

Het team van de module Inkoop organiseert de inkoop, het contractmanagement c.q. relatiemanagement en het contractbeheer van maatwerkvoorzieningen en specialistische zorg Jeugd, wmo, activerend werk en beschermd wonen.

Hieronder wordt verstaan het inkopen van dienstverlening, dan wel goederen, binnen het sociaal domein voor alle elf gemeenten van de regio Centraal Gelderland. Dit is inclusief het beheren van contracten, het managen van relaties en het uitvoeren van regionale projecten in het kader van transformatie en innovatie die raakvlakken hebben met inkoop en contracten van de regio Centraal Gelderland.

De regionale samenwerking is onder andere gericht op:

- Efficiency voordelen voor de verschillende stakeholders;
- Versnellen van de Transformatie en Innovatie.

De module Inkoop vervult op basis van deze taken de volgende de volgende rollen:

1. **Verbinders** voor zowel in- en externe partijen;
2. **Inspirator** voor zowel (zorg)aanbieders, gemeenten als overige stakeholders;
3. **Expert** op het gebied van inkoop en relatiemanagement en -beheer sociaal domein.

Module Inkoop is een uitvoeringsorganisatie, de taken van de module Inkoop zijn vastgelegd in de DVO die zijn met gemeenten zijn vastgesteld .

De taken waarvan is afgesproken dat deze niet zijn belegd bij de module Inkoop:

- Beleidsmatige zaken betreffende de ontwikkelingen van het sociaal domein;
- Financiële verkeer tussen (zorg)aanbieders en gemeenten;
- Primair proces rondom de cliënt.
- Toegang tot en toewijzing van zorg.

Indien gewenst ondersteunt en adviseert de module Inkoop op de bovengenoemde taken.

De module inkoop werkt nauw samen met vertegenwoordigers beleid en uitvoering van de samenwerkende gemeenten in het uitvoeren van zijn taken.

Waar komen we vandaan

De voorafgaande jaren hebben vooral in het teken gestaan van het opbouwen van de basis van de inkoop van de maatwerkvoorzieningen ten behoeve van het sociaal domein.

De uitgangspunten van de regionale inkoop zijn in 2016 geformuleerd en zijn nog steeds leidend.

In de collegevoorstellen van 2016 zijn de uitgangspunten als volgt gedefinieerd:

- Vergroten van inkoopkracht
- Lokaal en sub-regionaal kunnen blijven sturen bij Regionale contractering.
- Het beste van verschillende inkoopmodellen met elkaar verbinden – bestuurlijk aanbesteden (open house).

- Innovatie op 3 niveaus: Regionaal, Lokaal en Per product / Arrangement.
- Efficiency winst en minder administratieve last
- Gezamenlijk leren en ontwikkelen in het sociaal domein.
- Besparingen op de zorg realiseren.

In 2018 en 2019 zijn al een aantal stappen genomen om tot meer eenduidigheid te komen en is de uitvoering van de uitgangspunten enigszins aangepast.

Deze punten zijn:

- Betere kwaliteitstoetsing aan de voorkant
- Naleving gericht op kwaliteit
- Aanzet tot vereenvoudiging van producten en palet van producten.
- Actualiseren van aanbiedersbestand

2020- 2023 in hoofdlijnen

Het jaar 2019 zal vooral in het teken staan van vereenvoudiging, synchronisatie, sturen op kwaliteit en versterken van de transformatie.

De focus van de module Inkoop is en blijft:

Passende en betaalbare zorg voor de inwoner die dat nodig heeft.

De transformatie richt zich in hoofdlijnen op verbeteren van de relatie zorgaanbieders met het lokale veld en het versterken van de 0^e en eerste lijn om bij te dragen aan het verminderen van het aantal inwoners dat gebruik maakt van maatwerkvoorzieningen. Vooral verminderen van het aantal inwoners dat gebruik maakt van intramurale voorzieningen. Door betere samenwerking binnen het sociaal domein op het gebied van preventie is het mogelijk problemen van inwoners te voorkomen of te beperken en versterken van de 0^e en eerste lijn geeft de mogelijkheid tijdig zorg af te schalen. Om deze ontwikkelingen te kunnen ondersteunen ziet de module Inkoop de volgende opgaven voor de periode 2020- 2023:

1. Sturen op kwaliteit en resultaat
 - Scherpere eisen aan kwaliteit bij inschrijving stellen en de naleving daarvan in de inkoopcyclus borgen.
 - Monitoren op doelmatigheid en rechtmatigheid zijn hieraan verbonden.
 - Rapporteren op vorm van resultaatsturing, cliënttevredenheid, doelrealisatie door tellen en vertellen. Uitkomsten zijn vast onderdeel van periodieke gesprekken met aanbieders
2. Sturen op ontwikkeling/effect
 - Inzicht in ontwikkelingen op aantallen (inwoners, uren en euro's) en trends.
 - Monitoren van uitkomsten transformatie.
 - Data- analyses inzetten in rapportage voor lokale en regionale sturing.
3. Verdere ontwikkeling in sterkere verbinding tussen aanbieders en gemeenten en aanbieders onderling.
 - Aandacht voor bijdrage aanbieder aan voorveld/ algemene voorzieningen, lokale ontwikkelingen en transformatie.
 - Netwerk- ketensamenwerking stimuleren
 - duurzaam partnership gemeenten- aanbieders versterken
4. Verbeteren van de ondersteunende systemen
 - zoekfunctie Mylex verbeteren
 - gebruik en gebruikersvriendelijkheid van Vendorlink verbeteren.
 - PDC verbeteren en zo actueel mogelijk houden
 - Onderlinge verbinding tussen systemen om tot stand brengen

3. Module Onderwijszaken

Het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre (RBL)

Regionale organisatie met lokale uitvoering op scholen én in samenspraak met lokale teams

Opdracht

Het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre (RBL) voert in opdracht van de gemeenten de wettelijke taken uit in het kader van de Leerplichtwet en in opdracht van het Rijk de kwalificatieplicht en de RMC wetgeving.

Het RBL volgt de schoolloopbaan van 62.000 leerlingen vanaf 5 jaar totdat ze een startkwalificatie hebben behaald of 23 jaar worden. Bij 10% van de leerlingen doet het RBL op verzoek van de school en/of de ouders een interventie. Meestal is dat het behandelen van een verzuimmelding, die door een school is ingediend; soms betreft dit thuiszitters. Soms gaat het om leerlingen die dreigen uit te vallen of uitgevallen zijn. Het RBL begeleidt de jongere dan weer terug naar school of werk. In een klein aantal gevallen gaat het om specifieke interventies, zoals een verwijzing naar Halt, een proces verbaal of een vrijstelling. Hierbij staat de (school)loopbaan van de leerling centraal.

De regionale organisatie betreft onder meer het realiseren van:

- eenduidig pedagogisch handelen van leerplicht en RMC op een school(locatie)
- continuïteit in de uitvoering van leerplicht en RMC

Het RBL vervult op basis van de primaire taken de volgende rollen:

- Uitvoerder van interventies t.a.v. verzuimende leerlingen of leerlingen, die (dreigen) uit (te) vallen
- Relatiebeheerder naar de school en de samenwerkingsverbanden
- Signaleerder van trends en knelpunten, waarvoor gemeentelijk of regionaal beleid wenselijk is

Het RBL is een uitvoeringsorganisatie. De wijze van uitvoering van de taken van het RBL staan opgenomen in de dienstverleningsovereenkomst (DVO) met gemeenten.

De taken waarvan is afgesproken dat deze niet zijn belegd bij het RBL:

- Strategisch beleid
- Toegang tot en toewijzing van zorg.

Indien gewenst adviseert het RBL op de bovengenoemde taken. Voor de toegang tot zorg en hulp voor jongeren sluit het RBL aan en maakt gebruik van de lokale invulling van de toegang tot jeugdhulp ; samenwerking tussen consulenten van het RBL en afstemming met medewerkers van de lokale toegang zijn vanzelfsprekend onderdeel van het methodisch handelen van de RBL-consulenten.

Waar komen we vandaan

Vanaf 2013 is in de pilotfase van het RBL gebouwd aan een uniforme werk- en handelwijze van consultants. Daarnaast is uitvoering gegeven aan het formuleren van operationeel en tactisch beleid, adequate registratie in het leerlingvolgsysteem en professionele verantwoording in het jaarverslag.

Het uitgangspunt van het RBL is preventief werken en op vrijwillige basis inzet van ondersteuning bewerkstelligen voor ouders en jeugdigen waar het kan en handhaven waar het moet.

2020 - 2023 in hoofdlijnen

De jaren 2020 - 2023 zullen in het teken staan van de verdere professionalisering van de consultants en het relatiebeheer naar de scholen.

In 2018 is gewerkt aan het actualiseren van het bedrijfsplan van het RBL, de landelijke methodische aanpak schoolverzuim (MAS) toegespitst op de werkpraktijk van het RBL, gewerkt aan teamontwikkeling en gestart met het vraagstuk van het benodigde aantal consultants leerplicht met opsporingsbevoegdheid. Daarnaast is prioriteit gegeven aan de inzet van onze ketenpartners, VGGM en samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs, bij de beoordeling van vrijstellingen en de inzet op het terugdringen van ziekteverzuim van leerlingen op de scholen.

In 2019 worden voorbereidingen getroffen voor de verdere uitwerking van de plannen voor 2020 – 2023. Dit wordt in samenspraak gedaan met de gemeenten als opdrachtgever, de scholen, de lokale teams en andere ketenpartners. De beleidskaders en speerpunten van het Rijk worden hierbij meegenomen. Waar mogelijk is preventief werken nadrukkelijk de opdracht vanuit de gemeenten. Speciale aandacht in de periode 2020-2023 vraagt het aflopen van het regionale VSV programma in 2020. Gemeenten blijven verantwoordelijk voor jongeren in kwetsbare posities. Er is nog geen zicht op de wijze waarop het ministerie van OCW hiermee verder gaat. Dit wordt vanuit het RBL actief gevolgd.

4. Module Werkgeversservicepunt



***Het werkgeversservicepunt is hét loket
voor werkgevers met arbeidsmarktvraagstukken***

Context

Wettelijk is geregeld dat per arbeidsmarktregio, met een Werkgeversservicepunt, één aanspreekpunt is ingericht waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en specialistische expertise bij arbeidsmarktvraagstukken. Onderdeel daarvan is het duurzaam plaatsen van werkzoekenden op vacatures die werkgevers aanleveren.

In de regio Midden Gelderland is deze taakstelling vanaf 2015 belegd bij het Werkgeversservicepunt Midden Gelderland (WSP), een samenwerkingsverband van negen gemeenten en het UWV.

Het WSP Midden-Gelderland is ingericht met professionals die werkgevers, als strategisch adviseur, ondersteunen bij hun arbeidsmarktvraagstukken en personeelsvoorziening:

- Accountmanagers buitendienst adviseren over de inzet van arbeidsmarktinstrumenten direct bij de werkgevers. Daarnaast halen zij bij werkgevers vacatures op die geschikt zijn voor de bestanden van gemeenten en UWV.
- Daarnaast geeft een groot deel van de accountmanagers invulling aan subregionaal accountmanagement of functiecreatie, momenteel sluit dit aan bij de huidige conjunctuur en marktvraag.
- De accountmanagers werving en selectie richten zich samen met de gemeenten en UWV op de match tussen de opgehaalde vraag en het aanbod van werkzoekenden.

- Het bovenstaande primaire proces wordt ondersteund door enkele stafleden en het management.

In 2019 wordt gewerkt aan het intensiveren van de samenwerking met alle partners in de arbeidsmarkt en gezorgd dat de organisatie dynamisch kan inspelen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.. Met het Uitvoeringsplan 2020 - 2023 wordt de beweging die daarmee is ingezet, geborgd en verder uitgebouwd.

Visie en Missie WSP 2.0.

In de zomer van 2018 is door WSP bij haar ketenpartners, zowel bestuurlijk als ambtelijk, opgehaald hoe er naar de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt wordt gekeken en wat dit op de korte en lange termijn voor kansen en mogelijkheden biedt. Welke aanpassingen dit zowel in- als extern vraagt van het WSP wordt vertaald in het WSP 2.0.

Geconcludeerd is dat onze visie en missie, op een aanscherping na, onveranderd blijven maar dat de organisatiestructuur en -cultuur aanpassing vraagt om hier dynamisch op in te kunnen blijven spelen.

Visie WSP 2.0.

“Het Werkgeversservicepunt adviseert als strategisch partner werkgevers in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland tot sociaal ondernemen. Gezamenlijk versterken wij zo de regionale arbeidsmarkt en economie.”

Missie WSP 2.0.

Het WSP ondersteunt werkgevers bij arbeidsgerelateerde vraagstukken met daarbij een duidelijke focus op de personeelsvraag van en adviesbehoefte bij de werkgever enerzijds en de opdracht van UWV en gemeenten om zoveel mogelijk mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) te plaatsen anderzijds.

Het WSP zit bij de werkgever aan tafel als strategisch adviseur bij arbeidsmarkt-vraagstukken en is hét loket voor (vraagstukken rond) sociaal ondernemen. Gemeenten en UWV delen met het WSP de noodzaak van het verder invullen van de adviesfunctie: voor het WSP met name richting werkgever; voor de andere partners richting werkzoekende. Het delen van ervaringen en gezamenlijk optrekken in dit proces is belangrijk.

De huidige hoogconjunctuur vraagt om een andere benadering van de arbeidsmarkt, van het personele vraagstuk en van de verschillende actoren daarbinnen. De nadruk ligt niet bij het ophalen van vacatures, maar bij het adviseren van werkgevers over de inzet van personeel met een arbeidsachterstand/-beperking. Werkgevers en werkzoekenden zijn vooral gebaat bij een goede inzet van alle arbeidsmarktinstrumenten. WSP, gemeenten, UWV en andere ketenpartners zijn hiervoor gezamenlijk verantwoordelijk.

Het WSP beweegt mee met het veranderende perspectief van werkgevers. Hierdoor ontstaat een organisatie die flexibel is ingericht en haar expertise aanpast aan de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de wensen van de werkgevers. De organisatie is “conjunctuurproof”. Dat wil zeggen

dat de organisatie dynamisch is ingericht met naast een “harde kern”, expertise die ingezet wordt als daar op de arbeidsmarkt/bij werkgevers behoefte aan is.

Door het opbouwen en onderhouden van een duurzame relatie met werkgevers, is het Werkgevers-servicepunt van toegevoegde waarde voor zowel werkgevers, werkzoekenden, haar opdrachtgevers en de ketenpartners.

Waar komen we vandaan

Ten opzichte van het moment van oprichting van het WSP in 2015 is sprake van een forse kanteling van de arbeidsmarkt. Van een laagconjunctuur in 2015 met veel aanbod en weinig vraag, is de economie in de afgelopen jaren gegroeid. Het beeld van de arbeidsmarkt anno 2018 is er een van veel vraag en weinig (direct) geschikt aanbod. Voor een flink aantal sectoren wordt het tekort aan geschikt personeel de belangrijkste bedreiging voor groei.

In 2018 is daarom een slag gemaakt voor de start van het doorontwikkelen van het WSP naar een WSP 2.0 dat dynamisch kan inspelen op een veranderende arbeidsmarkt en ‘conjunctuurproof’ is. Deze ontwikkeling past bij de expertise van de professionals binnen het WSP, de afspraken met gemeenten en het UWV en de samenwerking met partijen waarmee het WSP intensief samenwerkt ten behoeve van de facilitering van werkgevers in de regio.

2020 – 2023 in hoofdlijnen

De jaren 2020 - 2023 staan in het teken van de doorontwikkeling van het Werkgeversservicepunt. Dat wil zeggen dat nadrukkelijk wordt geïnvesteerd in het bestendigen van bestaande relaties met werkgevers en met ketenpartner en het op- en uitbouwen van het totale netwerk. Zowel voor de samenwerking als voor het borgen van een goede dienstverlening is dit van belang.

Daarnaast zal professionalisering van het WSP en het conjunctuurproof en dynamisch inrichten van het WSP ook in de periode 2020 - 2023 centraal staan. In de opdracht aan de nieuwe directeur/manager van het WSP (te verwachten in het voorjaar 2019) wordt opgenomen dat hij de ontwikkeling van het WSP regisseert. Het gaat om het verder uitwerken van de beleidsthema's:

- Basisdienstverlening met daarin opgenomen functiecreatie en subregionale dienstverlening: wat is het, hoe wordt hierop gestuurd en over gerapporteerd.
- Ketenpartnership: betrokkenheid van alle partners, inclusief hierop gebaseerde afspraken.
- Conjunctuurproof maken van de WSP-organisatie en haar dienstverlening.

Hoe gaan we dat doen

Basisdienstverlening

Het WSP werkt vanuit het werkgeversperspectief.

In de DVO's die met gemeenten zijn afgesloten (eind 2017) en in de samenwerkingsovereenkomst met UWV, is de basisdienstverlening vooral toegespitst op het behalen van resultaten in het kader van het matchen en plaatsen van werkzoekenden (uit specifieke doelgroepen) en het adviseren van werkgevers (met name banenafpraak). Tijdens de visie-bijeenkomsten in de zomer van 2018 is het begrip *basisdienstverlening* geconcretiseerd door hierbij het totale primaire proces van het ophalen van de vacature tot en met de nazorg/duurzaamheid in op te nemen.

In de basisdienstverlening zijn de volgende specifieke thema's opgenomen:

- Het WSP heeft een **ondersteunende/faciliterende** functie voor werkgevers in het kader van subsidieverstrekking, het organiseren van de inzet van arbeidsmarktinstrumenten (zoals jobcoaching) en het ondersteunen bij administratieve handelingen zoals het invullen van de formulierenstroom zodat de werkgever, voor deze subsidies/instrumenten in aanmerking komt.
- **Functiecreatie** wordt tot nu toe vooral toegepast in het kader van de banenafpraak met kandidaten uit het doelgroepenregister. In de huidige hoogconjunctuur blijkt echter dat niet alleen deze doelgroep, maar ook andere werkzoekenden gebaat kunnen zijn met een functie die voor hen specifiek is ingericht. Te denken valt bijvoorbeeld aan het WW-bestand, dat steeds verder krimpt waardoor alleen de moeilijk plaatsbare werkzoekenden overblijven. Werkgevers zijn onvoldoende op de hoogte van de mogelijkheden van functiecreatie. In de periode van het uitvoeringsplan zal daarom gericht gewerkt worden aan communicatie naar werkgevers over de inzet en toegevoegde waarde van deze methodiek.
- Omdat de werkgever als *klant* centraal staat, is het WSP zichtbaar voor die klant. Vanuit die visie is sinds januari 2018 **subregionaal accountmanagement** onderdeel van de basisdienstverlening. Met subregionaal werken wordt een optimale verbinding met het MKB/de lokale ondernemer bereikt en realiseren we dat het WSP de juiste vraag ophaalt. In samenwerking met de afdeling Economische Zaken van de gemeente c.q. de accountmanager *bedrijven*/bedrijvencontactfunctionaris van de gemeente wordt de behoefte van lokale ondernemers/werkgevers afgestemd, onder andere als het gaat om contacten met ondernemersverenigingen en een snelle introductie bij nieuw gevestigde ondernemers.
- Subregionale dienstverlening geeft het WSP, gemeenten (door samenwerking met de afdelingen Werk & Inkomen c.q. regionale sociale diensten) en UWV meer mogelijkheden om tot afstemming te komen over de kandidatenbestanden. Hierdoor ontstaat meer inzicht in de behoefte van werkzoekenden en is afstemming met de werkgeversbehoefte sneller te realiseren.
- Subregionaal betekent niet dat er enkel "een-tweetjes" tussen lokale werkgevers en lokale werkzoekenden worden gemaakt. De bedoeling van het WSP is een regionale inzet waarbij een match gevonden wordt tussen vacature en kandidaat, ook als deze twee niet uit eenzelfde woonplaats of gemeente komen.

In de periode van het uitvoeringsplan zal deze visie op basisdienstverlening verder worden uitgewerkt, zodat het totale proces goed in beeld komt en uitgewerkt is in sturingsmogelijkheden en een monitoringinstrument.

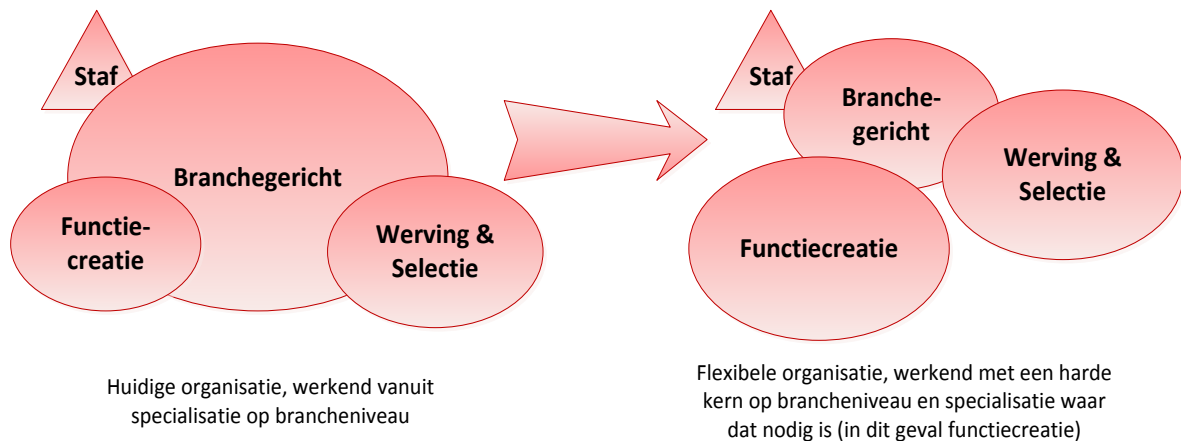
Van Ketensamenwerking naar Ketenpartnership

Gezamenlijk met de ketenpartners “gemeenten/UWV” is het primaire proces van de keten uitgewerkt. Geconstateerd is dat het WSP haar resultaten alleen kan behalen als er ook vanuit de ketenpartners voldoende inspanning geleverd wordt; onder meer op het gebied van bestandsanalyse en het aanleveren van geschikte kandidaten.

In de periode van het Uitvoeringsplan 2020 - 2023 wordt de keten verder uitgebreid en geprofessionaliseerd door het primaire proces aan te vullen met processen/partners gericht op het passend maken van de werkzoekende op vacatures. Met alle partners worden afspraken gemaakt over de te leveren inspanningen, de resultaten die dat geeft en de wijze van monitoring.

Vertaling naar WSP-organisatie

De organisatie wordt, uitgaande van het primaire proces, ingericht met een *harde kern* waarin alle expertise is opgenomen die nodig is voor de uitvoering van de basisdienstverlening van het WSP.



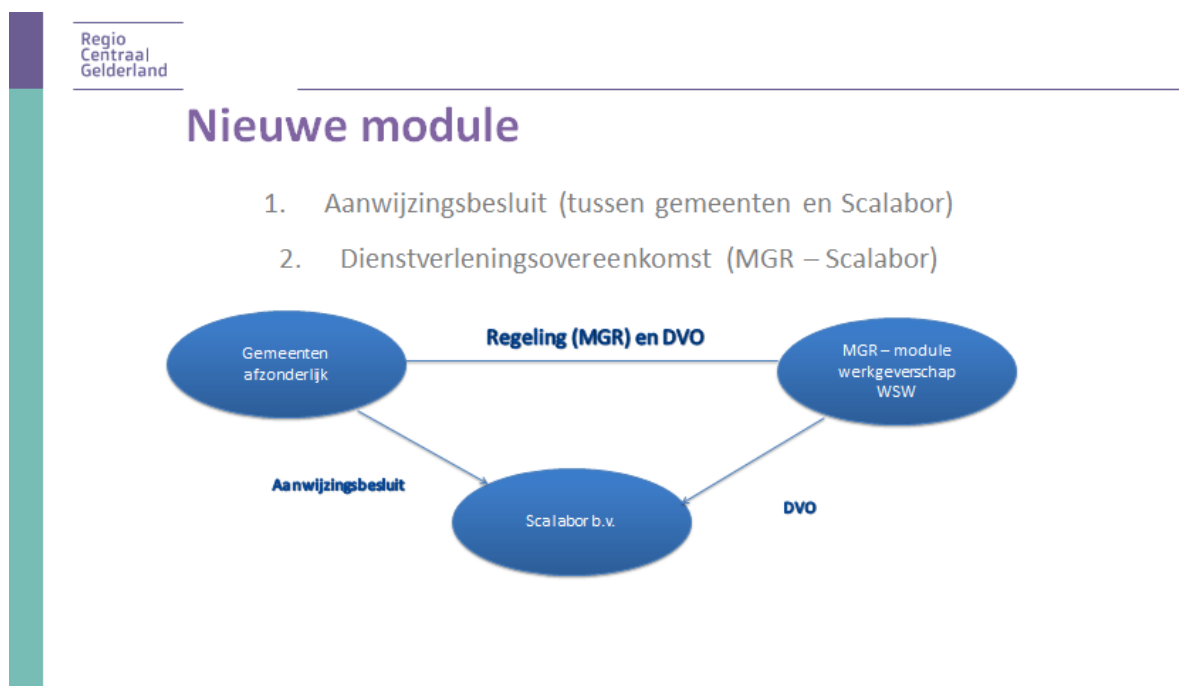
Daaromheen ligt een *flexibele schil* die meebeweegt met de ontwikkelingen.

In de huidige hoogconjunctuur betekent dit, dat vooral wordt ingezet op expertise gericht op advisering van werkgevers over de inzet van werkzoekenden die niet direct passen op de vacatures (vraagombuiging, functiecreatie, zij-instroom, scholingstrajecten). Bij een laagconjunctuur zal de expertise zich veel meer richten op acquisitie en het binnenhalen van vacatures. In de kern zal er altijd voldoende aandacht en capaciteit zijn voor het regisseren van het proces gericht op de basisdienstverlening c.q. de binding met werkgevers (relatiemanagement).

5. Module Werkgeverschap SW

Context

De module werkgeverschap SW is de nieuwe module van de MGR die per 1-1-2019 van start gaat. De hoofdtak van deze module is het vormgeven en vervullen van het formeel werkgeverschap voor de ruim 2000 SW medewerker die werkzaam zijn bij Scalabor. De negen deelnemende gemeenten hebben een aanwijzingsbesluit voor hun inwoners met een Wsw indicatie voor werk via Scalabor b.v. De negen gemeenten nemen deel aan de module Werkgeverschap SW als onderdeel van de MGR om het formele werkgeverschap in te vullen. Daarvoor heeft de MGR een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Scalabor gesloten. Daarmee zijn het werk en de HR, arbo en medezeggenschapstaken voor alle SW medewerkers van deze negen gemeenten goed geborgd.



Waar komen we vandaan

De wijze van samenwerken tussen de MGR, gemeenten en Scalabor is door de MGR overgenomen van de GR Presikhaaf Bedrijven op 1-1-2019. In 2018 is door alle partijen toegewerkt naar een overgang van de GR Presikhaaf Bedrijven naar de MGR. De ervaringen die bij de GR Presikhaaf Bedrijven zijn opgegaan worden benut in de nieuwe module. Daarmee verwachten we dat het formeel werkgeverschap voor alle SW-ers goed uit te kunnen blijven voeren.

Formeel werkgeverschap

De hoofdtak van deze module is het vormgeven en vervullen van het formeel werkgeverschap voor de ruim 2000 SW medewerkers die werkzaam zijn bij Scalabor. Vanuit deze rol wordt toegezien op de naleving van de afspraken die zijn gemaakt met Scalabor (vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst). Dat betreft afspraken over formele kwesties als in- en uitdiensttreding van personeel, aanstellingen en ontslag maar zeker ook over de ontwikkeling van de

mensen werkzaam bij Scalabor. Scalabor is een arbeids-ontwikkelbedrijf dat als taak heeft haar medewerkers verder te ontwikkelen op de arbeidsmarkt. Vanuit de module WgSW wordt hier namens de gemeenten op toegezien. Mede daarom legt Scalabor ieder kwartaal verantwoording af op een aantal KPI's, zowel aan gemeenten als aan de module WgSW van de MGR.

Het formele werkgeverschap houdt ook in dat er zorggedragen wordt voor 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 ingeschat voor de begroting en de betalingen aan SW medewerkers goed verloopt.

Het formele werkgeverschap is gekoppeld aan het aanwijzingsbesluit van de negen deelnemende gemeenten waarin met Scalabor afspraken zijn gemaakt om in ieder geval nog de komende vier jaar de begeleiding te verzorgen van de SW medewerkers. De afspraken met deze negen gemeenten zijn vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst. Als na de termijn die eindigt in 2022 de gemeenten mochten besluiten om de uitvoering van de WSW niet langer onder te brengen bij Scalabor, heeft dat ook consequenties voor het werkgeverschap binnen de module WgSW. Deze taak is immers onlosmakelijk verbonden aan de uitvoering van het materiële werkgeverschap door Scalabor. De komende jaren moeten worden gebruikt om meer richting te geven aan de vraag voor de gemeenten op welke wijze de begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt ingericht. Een deel van de gemeenten in de regio heeft er inmiddels voor gekozen om Scalabor een rol te geven in de begeleiding van de zogenaamde 'nieuw beschut medewerkers'.

Wij verwachten in 2019 en verder dat de discussie over de vraag welke partij daarin welke rol speelt verder zal worden gevoerd. Vanuit de module WgSW kan dit vraagstuk geagendeerd en gecoördineerd worden.

2020-2023 hoofdlijnen

- Vanaf 2020 loopt het formele werkgeverschap en de samenwerking met Scalabor wat betreft het materiële werkgeverschap volgens afspraak.
De huidige afspraken vanuit gemeenten met Scalabor lopen van 2018 t/m 2022. In deze periode is het dus het moment om met bestuurders vooruit te kijken na de periode na 2022. Daarbij zullen ook ontwikkelingen op het terrein van beschut werk en de participatiewet en andere ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt betrokken worden. Daarmee kan voor de periode na 2022 een passende afspraak gemaakt worden tussen gemeenten die samenwerken binnen deze module voor hun SW medewerkers.
- In deze periode moeten ook de afspraken met boventallige medewerkers tot een resultaat hebben geleid, te weten nieuw werk gevonden en/of uitstroom in verband pensionering en/of langdurige ziekte.
- Dat geldt ook grotendeels voor de andere twee taken, de vervuilde grond bij Viola en de afspraken over de huurovereenkomst.
- Dat betekent dat lopende deze periode en tenminste in 2023 duidelijk is wat de afwikkeling van de opdracht voor boventalligen, Viola en de huurovereenkomst voor gevolgen heeft voor de voorziening die voor deze afspraken is meegekomen naar de MGR. In deze periode kan daarvoor ook financieel afgerekend worden.

Hoe gaan we dat doen

Voor deze module is het van belang dat de samenwerking en afstemming met Scalabor en de negen deelnemende gemeenten goed loopt. De wijze van samenwerken is in 2018 opgebouwd en in 2019 is dit verder uitgewerkt vanuit de nieuwe module. In de periode 2020-2023 moet dit een steeds beter lopend proces zijn, waarbij verbeteringen doorgevoerd kunnen worden in het materieel werkgeverschap door Scalabor. Dit wordt vanuit de module gestimuleerd en gemonitord.

Andere taken in dit proces zijn:

- **Begroting en jaarrekening**

Een belangrijke taak voor de module WgSW is de jaarlijkse raming van de salarislasteren voor de groep SW-ers en de bijbehorende kosten (kosten uitvoering materieel werkgeverschap) overige personeelskosten etc.). Dit vraagt een zorgvuldige raming waarbij rekening is gehouden met ontwikkelingen in CAO afbouw SW etc. Deze lasten worden maandelijks ten laste gebracht van de 9 deelnemende gemeenten. Monitoring op dit onderdeel is zeker gelet op de grote omvang van het budget van groot belang.

- **Verantwoording per kwartaal over**

- a. Afbouw boventalligen en stand van zaken voorziening
- b. Werkgeverschap, verloning en salarisbetaling SW
- c. Ontwikkeling SW medewerkers

- **Monitoring DVO Scalabor en uitvoering materieel werkgeverschap SW door Scalabor**

Een belangrijke rol van deze module is het monitoren van de uitvoering van de DVO. Dit betreft de uitvoering van de afgesproken werkzaamheden en de interne controle als het gaat om salarisbetalingen en andere betalingen en de wijze waarop de rapportages tot stand komen.

- **Gezamenlijke afstemming gemeenten over werkgeverschap van de SW medewerkers**

De module WgSW zal zich komend jaar nog meer manifesteren als het platform waar de portefeuillehouders kunnen komen tot gezamenlijke standpunten en afspraken voor de SW medewerkers en mogelijk ook voor de nieuwe vormen van beschut werk. De manager module WgSW zal als 'linking pin' fungeren tussen Scalabor en de gemeenten die de uitvoering van de SW taken hebben uitbesteed aan Scalabor.

- **Signalering ontwikkelingen Wet sociale werkvoorziening**

Het is van belang om de ontwikkelingen rond de Wet sociale werkvoorziening, beschut werken en aanverwante wet- en regelgeving zoals de participatiewet goed te blijven volgen om eventuele veranderingen die relevant zijn voor deze module te agenderen om hierop voorbereid te zijn. Daarvoor wordt het netwerk actief onderhouden.

- **Uitvoering overgedragen taken**

Naast het werkgeverschap zijn er de komende drie jaren nog werkzaamheden te verrichten als het gaat om de boventallige medewerkers, het vervuilde terrein van Viola en de huurovereenkomst met Presikhaaf schoolmeubelen. Met name het actief begeleiden van werk naar werk en/of langdurige ziektebegeleiding vraagt een adequate aanpak. Dit is in belang van alle partijen, de betreffende medewerker en de gemeenten. Hoe eerder iemand weer werk heeft gevonden hoe beter het voor iedereen is. De bestuursleden van de bestuurscommissie worden hierover regelmatig geïnformeerd.



concept

Uitvoeringsprogramma 2020

Modulaire Gemeenschappelijke

Regeling

sociaal domein centraal Gelderland

(MGR SD CG)

Maart 2019



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. MGR Beheerorganisatie	5
3. Module Inkoop	9
4. Module Onderwijszaken	14
5. Module Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland	18
6. Module Werkgeverschap SW.....	24



Hoofdstuk 1. Inleiding

Voor u ligt het uitvoeringsprogramma 2020 van de MGR sociaal domein centraal Gelderland (MGR SD CG). In dit uitvoeringsprogramma wordt uiteengezet wat de doelstelling is van de MGR en op welke wijze deze doelstellingen in 2020 in de vier modules van de MGR worden gerealiseerd.

Het uitvoeringsprogramma biedt een transparant kader voor de doorontwikkeling van de MGR aan zowel de deelnemende gemeenten, bestuur en directie als de interne organisatie. Het biedt zicht op de activiteiten en projecten die in het kader van de doorontwikkeling in 2020 in gang worden gezet en uitgevoerd.

In het uitvoeringsprogramma zijn de activiteiten, die voortvloeien uit de begroting, gebundeld en vertaald naar concreet te behalen resultaten. Het uitvoeringsprogramma bevat de uitgewerkte activiteiten en projecten. Het is primair een sturingsinstrument voor de directie, het Dagelijks Bestuur en de Bestuurscommissies, waarbij de acties in samenwerking worden opgepakt.

Het uitvoeringsprogramma is gebaseerd op het uitvoeringsplan 2020-2023. Hiermee is een meerjarige basis geformuleerd voor de doelen en werkzaamheden van de MGR. Daarnaast wordt aangesloten bij de meerjarenaafspraken zoals beschreven in de dienstverleningsovereenkomsten met de gemeenten.

In de Regeling wordt in art. 25 het volgende gezegd over het uitvoeringsprogramma:

Artikel 25 Uitvoeringsprogramma

Het algemeen bestuur stelt voor ieder jaar een uitvoeringsprogramma vast, waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven. Het uitvoeringsprogramma bevat voorts in ieder geval een overzicht van de voor de verwezenlijking van de activiteiten benodigde financiële en personele middelen.

Terugblik

In april 2017 is vanuit de MGR gestart met de regionale inkoop van zorg voor de 12 gemeenten¹. De ambitie van de gemeenten is om de samenwerking binnen de MGR uit te breiden en te intensiveren. Vanaf 2018 bestaat de MGR uit drie modules, te weten Inkoop, Onderwijszaken en het WSP. Onderwijszaken en het WSP hebben hun werkzaamheden in 2017 uitgevoerd binnen een eigen GR en een samenwerkingsverband. Vanaf 1 januari 2019 is de module Werkgeverschap SW toegevoegd aan de MGR. Daarmee bestaat de MGR vanaf 2019 uit vier samenwerkingsmodules.

Modulaire opbouw

Het concept van de MGR maakt het mogelijk dat iedere gemeente zelf besluit aan welke modules en submodules wordt deelgenomen. Daarmee is de dienstverlening vanuit de MGR ondersteunend en

¹ Door de gemeentelijke herindeling van Zevenaar en Rijnwaarden is sinds 2018 sprake van elf gemeenten.



faciliterend aan de uitvoering van het totale beleid in het sociaal domein. Door op meer gebieden binnen het sociaal domein samen te werken kan de toegevoegde waarde van de MGR richting gemeenten vergroot worden. Dat vraagt ook binnen de MGR om het delen van kennis en ervaringen. Hierdoor kunnen gemeenschappelijke activiteiten tot stand komen waarmee de dienstverlening aan individuele gemeenten en burgers versterkt wordt. Daarbij blijft de regie liggen bij de opdrachtgevers; de gemeenten² die samen opdrachtgever zijn en samenwerken in de betreffende module of submodule.

Governance MGR

De governance van de MGR is erop gericht de bestuurlijke druk te beperken en de focus van de bestuurlijke aandacht zoveel mogelijk te richten op de kwaliteit en efficiency van de dienstverlening vanuit de modules. Daar moeten de resultaten geleverd en de dienstverlening aan inwoners in de gemeenten ondersteund worden. Dat vraagt om coördinatie vanuit de MGR beheerorganisatie en coördinatie binnen de gemeenten door de accountmanagers van de MGR. .

Per module kent de MGR een Bestuurscommissie. De portefeuillehouders van de deelnemende gemeenten adviseren hierin over de kaders. Concreet betekent dit:

- Het voorbereiden van het (meerjarige) uitvoeringsplan;
- Het voorbereiden van het (jaarlijkse) uitvoeringsprogramma;
- Het voorbereiden van het jaarverslag;
- Het vrijgeven van de voorbereide stukken voor behandeling in het Dagelijks Bestuur (DB) van de MGR.

De Bestuurscommissie zal naar verwachting vier keer per jaar vergaderen, ruim voor de vergadering van het AB van de MGR. De bestuurscommissie wordt ondersteund door de regiosecretaris van het portefeuillehoudersoverleg en de bestuurscommissie. De manager van de module is als adviseur betrokken.

Het DB brengt, ondersteund door de staf van de MGR, de adviezen van de bestuurscommissies voor uitvoeringsprogramma en begroting samen in één MGR uitvoeringsplan en -programma en MGR-begroting of jaarverslag en legt deze ter besluitvorming voor aan het AB van de MGR.

Het AB, bestaande uit wethouders financiën van de deelnemende gemeenten, concentreert zich op de bedrijfsvoering van de MGR. Daarbij toetst het AB op volledigheid van de voorbereide stukken, beziet in hoeverre de MGR op specifieke onderdelen risico's loopt en of er passende beheersmaatregelen tegenover staan. In 2020 zal het AB minimaal vier keer vergaderen. Wanneer de agenda dit vraagt, worden de voorzitters van de bestuurscommissies voor deze vergaderingen uitgenodigd om toelichting te geven.

Dat vraagt om coördinatie vanuit de MGR beheerorganisatie en coördinatie binnen de gemeenten door de accountmanager van de MGR in iedere gemeente.

² Voor de samenwerkingsmodule WSP is het UWV een samenwerkingspartner. Er ligt een gemeenschappelijke opdracht vanuit de 9 participerende gemeenten en het UWV dat wordt uitgevoerd door een team van MGR en UWV medewerkers..



Hoofdstuk 2. MGR beheerorganisatie

2.1 Doelstelling

De MGR beheerorganisatie is verantwoordelijk voor de bestuurlijke inbedding en randvoorwaarden voor de modules, zodat zij hun werk kunnen doen. De focus voor 2020 is driedig.

- 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. Daarbij gaat erom dat de basis op orde is, zoals goed HR-beleid zodat medewerkers hun talenten kunnen benutten en verder ontwikkelen. In 2020 wordt voortgebouwd op de lijnen die hiervoor in gang zijn gezet in 2018 en 2019.
- Het versterken van de integraliteit van de werkzaamheden en het bereiken van synergie binnen de MGR zodat de toegevoegde waarde van de MGR verder toeneemt.

Bestuurlijk proces

Het bestuurlijk proces is erop gericht het model van governance, zoals in december 2017 is vastgesteld, goed te laten werken. In de zomer van 2018 zijn het nieuwe algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de bestuurscommissies samengesteld. De rol van het ambtelijk vooroverleg van de bestuurscommissies en de accountmanager per gemeente, als spilfunctie voor de bestuurlijke besluitvorming binnen de gemeenten en de MGR, begint zijn vruchten af te werpen. De komende jaren wordt op basis van uitwisseling van kennis en ervaring verder geprofessionaliseerd zodat er vanuit vertrouwen gewerkt wordt en elkaars voorbereiding benut kan worden binnen de eigen gemeente.

Naast de focus op de rol van de bestuurscommissies en het AB en DB richt de MGR beheerorganisatie zich op het goed informeren van de gemeenteraden over de werkwijze en resultaten van de modules. Getracht wordt het zo te organiseren dat raden aan de voorkant beter worden betrokken bij de planvorming. Hierover vindt afstemming plaats met de griffies van de verschillende gemeenten.

In het bestuurlijk proces is een goede afstemming nodig tussen de regiosecretarissen en voorzitters van de bestuurscommissies en de secretaris en voorzitter van de MGR. De secretaris van de MGR neemt hierin het voortouw. Binnen de MGR is er met het MT, bestaande uit de managers van de vier modules, de controller en de directeur/secretaris van de MGR, een gestructureerd overleg. Dat overleg richt zich op het realiseren van de beoogde doelen en kwalitatief goede dienstverlening en het voeren van de bestuurlijke besluitvormingsprocessen.

Facilitering modules

Binnen de modules ligt de focus op kwalitatief goede dienstverlening en het realiseren van de geformuleerde ambities. Daarvoor dienen de professionals de ruimte te krijgen om hun



werkzaamheden goed uit te kunnen voeren, zich te kunnen blijven ontwikkelen en duurzaam inzetbaar te zijn. Dit vraagt onder meer om ondersteunend HR-beleid en actieve medezeggenschap.

Integraliteit en synergie

Naast de ontwikkeling binnen de eigen module en teams is het een uitdaging verder vorm te geven aan de wijze waarop de toegevoegde waarde van de MGR voor de deelnemende gemeenten en haar inwoners vergroot kan worden. Daarvoor worden, voor onderlinge kennisdeling en samenwerking, per jaar een aantal module overstijgende activiteiten georganiseerd.

2.2 Focus MGR beheerorganisatie in 2020

Het jaar 2020 zal in het teken staan van het verder professionaliseren van de MGR beheerorganisatie op bestuurlijk en uitvoerend vlak. Er wordt gewerkt op basis van een meerjarig uitvoeringsplan 2020-2023 en voorliggend uitvoeringsprogramma 2020. De bestuurscommissies en het bestuur werken in deze samenstelling aan de bestuurlijke sturing. De relatie met de deelnemende gemeenten loopt via de accountmanagers. Daarmee loopt de bestuurscyclus conform de afspraken in de regeling.

Gezien de ontwikkelingen in de samenleving blijft het belangrijk zo dynamisch mogelijk in te spelen op deze ontwikkelingen. Daarvoor worden de bestuurlijke lijnen benut.

De raden worden actiever geïnformeerd en betrokken bij de planvorming. Daarvoor vindt regionale afstemming plaats met de griffies.

In 2020 wordt er verder gebouwd aan de module overstijgende kennisuitwisseling en verbinding tussen de werkzaamheden van de modules, waardoor de toegevoegde waarde van de MGR als geheel voor de deelnemende gemeenten en haar inwoners verder toeneemt.

De MGR beheerorganisatie blijft 'lean & mean' in haar samenstelling. De focus ligt op het organiseren van het bestuurlijke proces en de bedrijfsvoering waarmee de werkzaamheden van de modules gefaciliteerd worden. Hiermee wordt integraliteit en synergie gerealiseerd. Het MT, bestaande uit de managers van de vier modules, de controller en directeur heeft hierin een sturende rol. Het team van directeur/secretaris, controller en managementassistent maakt bij haar werkzaamheden gebruik van de expertise van gemeenteambtenaren bijvoorbeeld op het terrein van juridische vraagstukken. Voor de HR en financiële dienstverlening wordt gebruik gemaakt van 1 stroom, de ambtelijke organisatie van de gemeenten Duiven en Westervoort. Voor de functionaris gegevensbescherming wordt expertise bij de gemeente Arnhem ingehuurd.

2.3 Activiteiten beheerorganisatie in 2020

Integraliteit in het sociaal domein

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



modules, van nieuwe modules of door activiteiten over de modules heen kunnen leiden tot kwalitatief betere dienstverlening tegen lagere kosten. Vanuit het MT wordt gezocht naar meerwaarde over de grenzen van de modules heen, zodat de toegevoegde waarde van de MGR als geheel verder toeneemt.

Bestuurlijk

De beheerorganisatie is verantwoordelijk voor de voorbereiding van de vergaderingen van het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur en de uitvoering van bestuursbesluiten. Verder faciliteert de beheerorganisatie de modules bij de advisering van de bestuurscommissies richting het Algemeen Bestuur.

Verantwoording afleggen en communicatie

In 2020 wordt gewerkt aan een groter inzicht en betrokkenheid bij colleges en raden over de werkzaamheden binnen de MGR. Naast het formeel afleggen van verantwoording, zullen hier diverse communicatiemiddelen voor worden ingezet. Daarnaast wordt de interne communicatie binnen de MGR geïntensiveerd.

HR-zaken

Het HR beleid is in 2020 op orde en wordt waar nodig aangepast aan ontwikkelingen binnen de MGR en in haar omgeving. Dit gebeurt vanuit het MT in goede afstemming met de medezeggenschap.

Kennisontwikkeling en uitwisseling tussen de modules

Kennisontwikkeling en uitwisseling tussen de modules gebeurt door:

- Afstemming tussen de managers van de modules via de MT-vergaderingen;
- Themabijeenkomsten voor medewerkers van de MGR en van organisaties waarmee wordt samengewerkt om in te spelen op ontwikkelingen in het sociaal domein en de integraliteit van het werk vanuit de MGR te vergroten;
- Medewerkersactiviteiten gericht op onderlinge verbondenheid binnen de MGR.

Professionele bedrijfsvoering

In 2020 staat de bedrijfsvoering van de MGR op alle fronten en wordt up to date gehouden als basis voor de managers en als randvoorwaarde voor de medewerkers van de modules om hun werk kwalitatief goed te kunnen uitvoeren.

2.4 Personele bezetting

De MGR beheerorganisatie zal in 2020 bestaan uit:

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| • Directeur/secretaris | 28 uur per week ³ |
| • Controller | 18 uur per week ^{4*} |
| • Managementassistent | 20 uur per week |

³ De urenuitbreiding van 10 uur in de week in 2018 wordt vanaf 2019 gecontinueerd op basis van monitoring door het DB eind 2018.

⁴ De controller werkt ook 8 uur voor de interne controle van de module werkgeverschap SW.



2.5 Financiële middelen

In onderstaand overzicht staat het resultaat van 2018, de vastgestelde begroting van 2019 en de ontwerpbegroting van 2020. Bij de ontwerpbegroting 2020 is voor een beperkt deel rekening gehouden met de verwachte loon- en prijsontwikkeling 2020⁵. Bij deze financiële middelen zijn de kosten van de MGR beheerorganisatie en onvoorzien samengevoegd.

Beheerorganisatie en onvoorzien

Beheer & Onvoorzien	Concept Jaarrekening	Concept gewijzigde begroting	Concept Begroting
Euro x1.000	2018	2019	2020
LASTEN			
Programma			
Personeelskosten	-	-	-
Uitvoeringskosten	-	-	-
Programma kosten	-	-	-
Overhead			
Personeel	255	236	212
Huisvesting	6	6	6
ICT	7	9	9
P&O & FA	38	32	32
Overige	47	47	69
Overheadkosten	353	329	329
Totaal Lasten	353	329	329
BATEN			
Deelnemende gemeenten	339	329	329
Overige baten	14	-	-
Totaal Baten	353	329	329
RESULTAAT	-	0	-0

⁵ Prognose is ontleend aan de septembercircularie 2018. Dit is 2,9% voor beloning werknemers en 1,6% voor overige kosten in 2019. Voor 2020 is gerekend met 3,2% voor beloning werknemers en 1,5% voor overige kosten. In de meerjarenbegroting 2019 was in de raming voor 2020 nog geen loon- en prijsindexatie meegenomen.



3. Samenwerkingsmodule Inkoop

3.1 Inleiding

Binnen de regio Centraal Gelderland hebben de elf gemeenten (Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar) de afgelopen jaren al op veel onderdelen binnen het sociaal domein nauw samengewerkt.

Deze samenwerking heeft geleid tot de Module Inkoop sociaal domein.

Module Inkoop is de expert op het totale traject van inkoop; van het ondersteunen bij ontwikkeling van ideeën tot aan de beoordeling van de naleving van het contract.

Daarnaast heeft Module Inkoop SD brede kennis van en inzicht in de ontwikkelingen binnen het sociaal domein. Module Inkoop streeft ernaar de inkoop zo in te richten dat deze aansluit bij de doelstellingen van de gemeenten.

Module Inkoop is gericht op het adviseren, begeleiden, vakinhoudelijk bijdragen aan het proces van inkoop en aanbesteding en het daadwerkelijk inkopen, met als doelstelling het contracteren van leveranciers op basis van doel- en rechtmatige afspraken.

De primaire taak van de Module Inkoop is het inkopen van dienstverlening, dan wel goederen, binnen het sociaal domein voor alle elf gemeenten van de regio Centraal Gelderland. Onder deze taak wordt ook verstaan het beheren van contracten, het managen van relaties en het uitvoeren van regionale projecten in het kader van transformatie en innovatie die vele raakvlakken hebben met inkoop en contracten van de regio Centraal Gelderland.

Module Inkoop richt zich primair op de maatwerkvoorzieningen en specialistische zorg Jeugd, Wmo en activerend werk.

De regionale samenwerking betreft onder meer het behalen van:

- Efficiency voordelen.
- Versnellen van de Transformatie en Innovatie.

De module Inkoop vervult op basis van deze primaire taken de volgende de volgende rollen:

1. **Expert** op het gebied van inkoop en relatiemanagement en -beheer sociaal domein.
2. **Verbinder** voor zowel in- en externe partijen.
3. **Inspirator** voor zowel (zorg)aanbieders, gemeenten als overige stakeholders.

De taken waarvan is afgesproken dat de module Inkoop (als uitvoeringsorganisatie) deze **niet oppakt** zijn:

- inhoudelijk beleidsmatige zaken.
- Financieel verkeer tussen (zorg)aanbieders en gemeenten, inclusief het proces rond tarieven en besluiten over indexering daarvan.
- Primair proces rondom de cliënt.

Indien gewenst adviseert de module Inkoop op de bovengenoemde taken.



3.2 Waar komen we vandaan

De voorgaande jaren hebben vooral in het teken gestaan van het opbouwen van de basis van de inkoop van de maatwerkvoorzieningen ten behoeve van het sociaal domein.

De uitgangspunten van de regionale inkoop zijn in 2016 geformuleerd en zijn leidend.

In de collegevoorstellen van 2016 zijn de uitgangspunten als volgt gedefinieerd:

- Vergroten van inkoopkracht.
- Lokaal en sub-regionaal kunnen blijven sturen bij Regionale contractering.
- Het beste van verschillende inkoopmodellen met elkaar verbinden-bestuurlijk aanbesteden (open house).
- Innovatie op 3 niveaus: Regionaal, Lokaal en Per product/Arrangement.
- Efficiency winst en minder administratieve last.
- Gezamenlijk leren en ontwikkelen in het sociaal domein.
- Besparingen op de zorg realiseren.

In 2019 zijn de volgende verbeterpunten geformuleerd.

- Betere kwaliteitstoetsing aan de voorkant.
- Kwalitatieve toetsing naleving contract.
- Aanzet tot vereenvoudiging van producten en palet van producten.
- Actualiseren van aanbieders en productenbestand.

Dit heeft geleid of zal leiden tot een nieuwe inschrijving/inkoop 2020 (januari of juli).

Het jaar 2019 zal vooral in het teken staan van vereenvoudiging, synchronisatie, sturen op kwaliteit en versterken van de transformatie. De focus van de module Inkoop is en blijft: Passende en betaalbare zorg voor de inwoner die dat nodig heeft.

3.3 Focus, activiteiten en resultaten 2020

Gemeenten zijn in het sociaal domein opdrachtgever, financier en verantwoordelijk voor de inzet en kwaliteit. Module Inkoop heeft de taak om een bijdrage te leveren aan de invulling van deze taken via het totale proces van de inkoop.

Daarnaast is bij gemeenten grote behoefte aan meer regie op het sociaal domein.

Voor 2020 zijn daarom de speerpunten voor Module Inkoop:

- Nieuwe inschrijving begeleiden.
- Kwalitatieve monitoring bij inschrijving en naleving contract, zoals het voeren van verificatiegesprekken.
- Gesprekken met aanbieders te verdiepen met kwalitatieve en kwantitatieve data.
- Verbeteren ondersteunende systemen t.b.v. lokale teams.



- Inkoop in brede zin voortdurend verbeteren en aansluiten bij behoeften van gemeenten.
- Oriëntatie op inkoop zorg sociaal domein van de toekomst (na 2020).

Inkoop:

- Nieuwe inschrijving begeleiden.
- Implementatie nieuwe diensten/producten.
- Voortdurend sturen op verbetering van kwaliteit door innovaties van inkoopproces.

Personele inzet:

1 fte inkoopadvies en 8 uur juridisch inkoopadvies per week

Contractbeheer

- a. contractbeheer
 - Inschrijfprocedure in al zijn facetten herzien en implementeren.
 - Procedure rondom aanpassingen van contracten evalueren en eventueel bijstellen.
 - Beheer van contracten optimaliseren.
- b. systeembeheer
 - Verbeteren functionaliteit van Vendorlink als contractmanagementsysteem.
 - Verbindingen tussen Mylex, Vendorlink en CTM optimaliseren om beter aan te sluiten op de vraag vanuit gemeenten en zorgaanbieders, bureaucratie te beperken en het gemeentelijke werkproces te vereenvoudigen.
 - PDC wordt geautomatiseerd vanuit CTM opgeleverd.
 - Nieuwe inrichting CTM implementeren.

Personele inzet:

1,5 fte contractbeheer en 1,5 fte administratieve ondersteuning

Relatiemanagement

- Ondersteunen bij en versterken van regionale en lokale transformatie-doelstellingen.
- Sturen en toetsen op resultaat en outcome van de zorginzet.
- De trimestergesprekken en rapportages inrichten op basis de nieuwe of bijgestelde inkoop en op basis van de doelstellingen van de gemeenten.
- Kwalitatieve en kwantitatieve data en analyse daarvan gebruiken bij (trimester) gesprekken en rapportages.
- Monitoring SROI- verplichting.

Personele inzet: 4,5 fte relatiemanagement

Kwaliteit



- Systematisch toetsen van kwaliteit bij inschrijving en toetsing van naleving.

Personele inzet: 1 fte kwaliteit-specialisme

Informatie- specialisme

- (ondersteunen bij) ontwikkeling van een regionale zorginformatie en voorzien van kwantitatieve en kwalitatieve data.
- Systematisch informatie (kwantitatieve en kwalitatieve data) uit informatie-management(systeem) ophalen, analyseren en duiden.

Personele inzet: 0,5 fte informatie- specialisme

Projecten

- I.o.m. gemeenten vast te stellen bv SROI en/of trajectmatig werken ontwikkelen.

Personele inzet: ± 0,5 projectbegeleider

Personele inzet overhead:

1 fte management

1 fte managementassistent

0,16 fte communicatiespecialist

3.4 Personele bezetting

Programma:

inkoopadvies	1,0 fte
juridisch inkoopadvies	0,2 fte
contractbeheer	1,5 fte
administratieve ondersteuning	1,5 fte
fte relatiemanagement	4,5 fte
kwaliteit-specialisme	1,0 fte
informatie- specialisme	0,5 fte
projectbegeleider	<u>0,5 fte</u>
Totaal	10,2 fte

Overhead

Management	1,0 fte
Managementassistent	1,0 fte
Communicatiespecialist	<u>0,16 fte</u>
Totaal	2,16 fte

Totaal 12,36 fte, waarvan 0,86 fte inhuur

3.5 Financiële middelen

Inkoop	Concept Jaarrekening	Concept gewijzigde begroting	Concept begroting
Euro x1.000	2018	2019	2020
LASTEN			
Programma			
Personeelskosten	700	851	860
Uitvoeringskosten	118	136	116
Programma kosten	819	986	976
Overhead			
Personeel	277	188	205
Huisvesting	37	30	30
ICT	28	28	29
P&O & FA	21	39	40
Overige	30	27	19
Overheadkosten	393	313	323
Totaal Lasten	1.211	1.299	1.299
BATEN			
Deelnemende gemeenten	1.182	1.299	1.299
Overige baten	30	-	-
Totaal Baten	1.211	1.299	1.299
RESULTAAT	-	-0	-0

6

⁶ Op basis van de september circulaire 2018 worden indexatie cijfers gebruikt voor personeelskosten en overige kosten. Dit is 2,9% voor beloning werknemers en 1,6% voor overige kosten in 2019. Voor 2020 is gerekend met 3,2% voor beloning werknemers en 1,5% voor overige kosten.

In de meerjarenbegroting 2019 was in de raming voor 2020 nog geen loon- en prijsindexatie meegenomen.



4. Samenwerkingsmodule Onderwijszaken: Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)

4.1 Aanleiding

Het RBL is in 2013 gestart als pilot en vanaf 1 januari 2018 ondergebracht als module Onderwijszaken bij de MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland.

4.2 Wettelijk kader

De werkzaamheden van het RBL vinden hun grondslag in wetgeving. Dit geldt zowel voor leerplicht als voor RMC⁷. De hoofdlijnen van deze wetgeving worden in deze paragraaf beschreven.

4.2.1. Leerplicht

De leerplichtwet is van toepassing op alle in Nederland verblijvende jeugdigen van vijf tot en met zestien jaar. Het RBL voert voor zeven gemeenten de leerplichtwet uit. De taken in het kader van dit toezicht dragen het karakter van maatschappelijke zorg. Een klein deel van het takenpakket is gericht op handhaving. Justitieel optreden wordt ingezet als uiterst redmiddel. Voor negen gemeenten voert het RBL de kwalificatieplicht en de uitvoeringstaken RMC uit. Binnen de leerplichtwet worden drie soorten verzuim onderscheiden:

- Absoluut verzuim: een leerling staat niet ingeschreven op een school. Ouders zijn verantwoordelijk voor de inschrijving op een school. Scholen kunnen absoluut verzuim niet melden. Het RBL ontvangt de gegevens hierover via DUO.
- Relatief (Signaal)verzuim: een leerling staat wel ingeschreven op een school, maar verzuimt. Scholen zijn verplicht dit verzuim digitaal te melden via DUO. Een leerling is vanaf 12 jaar met zijn ouders verantwoordelijk voor structureel schoolbezoek.
- Luxeverzuim: vakantie buiten de reguliere vakantie waarvoor geen toestemming is verleend. Scholen melden ook dit verzuim via DUO.

4.2.2. Kwalificatieplicht

De kwalificatieplicht is een onderdeel van de Leerplichtwet en is van toepassing op alle jongeren van 16 en 17 jaar die na het eindigen van de leerplicht nog geen startkwalificatie hebben behaald. Zij zijn verplicht onderwijs te volgen tot zij een startkwalificatie hebben behaald. Een startkwalificatie is een diploma op ten minste mbo-2, havo of vwo niveau. Op de 18e verjaardag eindigt de kwalificatieplicht.

4.2.3. Regionale meld- en coördinatiefunctie

De regionale meld- en coördinatiefunctie (RMC) is een wettelijke taak die belegd is bij een centrumgemeente. De RMC-functie heeft als doel het terugdringen van het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv'ers). De doelgroep voor het RBL zijn de 18 tot 23-jarigen zonder startkwalificatie. Zij zijn niet meer leer- of kwalificatieplichtig. Begeleiding en ondersteuning om terug naar school te gaan geschiedt op vrijwillige basis. Daarnaast worden jongeren ook doorverwezen naar andere

⁷ Regionaal Meld- en Coördinatiepunt



instanties als het gaat om het vinden van werk of als er sprake is van een zorgvraag. Andere taken binnen RMC zijn:

- Oud-vsv-actie: jaarlijks contact opnemen met de oud-vsv-ers met als doel in kaart brengen wat zij nu doen en ondersteuning bieden waar gewenst.
- Uitvoering geven aan verzuimaanpak 18+ (een basistaak bekostiging via het regionaal vsv-programma).
- Uitvoering geven aan het schakelpunt onderwijs-werk (tijdelijk voor vier jaar 2017 t/m 2020; bekostiging via het regionaal vsv-programma).

4.2.4. Overige taken

Het RBL voert ook enkele andere opdrachten uit:

- Sluitende keten: In deze samenwerking met de Lerende regio Arnhem wordt voorkomen, dat jongeren, die de overstap moeten maken van VMBO, PRO of VSO naar het MBO, gedurende dit traject uitvallen. (bekostiging via het regionaal vsv-programma)
- Loopbaanadvisering W&I gemeente Arnhem: Inzet individuele loopbaangesprekken van inwoners van gemeente Arnhem van 23 tot 27 jaar, die zich melden bij het jongerenloket / Inwonerszaken Arnhem. Centrale vraagstelling is of het reëel is de scholingsplicht op te leggen.

4.3 Opdracht

Preventief werken waar dat mogelijk is, is nadrukkelijk de opdracht, die het RBL vanuit de gemeenten vanaf de start heeft gekregen. Het uitgangspunt van het RBL is dan ook preventief en op vrijwillige basis werken waar het kan en handhaven waar het moet.

Het RBL volgt de schoolloopbaan van 62.000 leerlingen vanaf 5 jaar totdat ze een startkwalificatie hebben behaald of 23 jaar worden. Bij 10% van de leerlingen doet het RBL op verzoek van de school en/of de ouders een interventie. Meestal is dat het behandelen van een verzuimmelding, die door een school is ingediend. Soms gaat het om thuiszitters of leerlingen die dreigen uit te vallen of uitgevallen zijn. Het RBL begeleidt de jongere dan weer terug naar school of richting werk. Dit geldt ook voor de oud VSV'ers, die jaarlijks door het RBL worden benaderd, als ze niet naar school gaan, geen werk en/of uitkering hebben. In een klein aantal gevallen gaat het om specifieke interventies, zoals een verwijzing naar Halt, een proces verbaal of een vrijstelling. Hierbij staat de (schoolloopbaan van de) leerling centraal.

De regionale organisatie betreft onder meer het realiseren van:

- eenduidig pedagogisch handelen van leerplicht en RMC op een school(locatie)
- continuïteit in de uitvoering van leerplicht en RMC

Het RBL vervult op basis van de primaire taken de volgende rollen:

- Uitvoerder van interventies t.a.v. verzuimende leerlingen of leerlingen, die (dreigen) uit (te) vallen.
- Relatiebeheerder van de school en de samenwerkingsverbanden.
- Signaleren van trends en knelpunten, waarvoor gemeentelijk beleid wenselijk is.

Het RBL is een uitvoeringsorganisatie. De taken van het RBL zijn vastgelegd in de DVO's die met gemeenten zijn vastgesteld.



De taken waarvan is afgesproken dat deze niet zijn belegd bij het RBL:

- Strategisch beleid
- Toegang tot en toewijzing van zorg.

Indien gewenst adviseert het RBL op de bovengenoemde taken. Voor de toegang tot zorg en hulp voor jongeren sluit het RBL aan op de lokale invulling van sociale wijkteams, gebiedsteam (elke gemeente heeft hiervoor eigen terminologie); samenwerking tussen consultants van het RBL en medewerkers van de lokale teams is nodig en ook de praktijk.

4.4 Speerpunten 2020

Nieuw ten opzichte van UP 2018-2019

1. Input leveren voor vervolg op VSV programma, waarvan de vierjaarstermijn eind 2020 afloopt.
2. Ontwikkelen van een scholingsplan t.b.v. deskundigheidsbevordering en teamontwikkeling.
3. Communicatieplan opstellen.

Versterken reeds ingezette speerpunten

1. Ontwikkelen kwaliteitsbeleid t.a.v. registratie en rapportage
2. Blijvende aandacht voor het versterken en ontwikkelen van de samenwerking met scholen, wijkteams, gemeenten en andere ketenpartners.
3. Versterken van de samenwerking met de Veiligheidsregio Gelderland Midden (VGGM) en samenwerkingsverbanden bij vrijstellingen.
4. Ondersteunen van VGGM in de M@zI methodiek door dit blijvend bij scholen en samenwerkingsverbanden onder de aandacht te brengen
5. Borging methodische aanpak schoolverzuim (MAS).

4.5 Personele bezetting

Programma

Leerplicht en kwalificatieplicht consultants	13,2 fte
RMC consultants	8,7 fte
Gegevensbeheer	1,0 fte
Administratieve ondersteuning	<u>3,2 fte</u>
Totaal	26,1 fte

Overhead:

Manager	0,9 fte
Beleidsmedewerker Leerplicht en RMC	<u>1,6 fte</u>
Totaal	2,5 fte

Totaal module Onderwijszaken	28,6 fte
Waarvan ca. 2,3 fte inhuur	



4.6 Financiële middelen

Onderwijs	Jaarrekening	Gewijzigde begroting	Begroting
Euro x1.000	2018	2019	2020
LASTEN			
Programma			
Personeelskosten	1.818	1.875	1.988
Uitvoeringskosten	21	-	-
Programma kosten	1.840	1.875	1.988
Personeel	368	252	234
Huisvesting	135	147	160
ICT	126	128	132
P&O & FA	47	81	84
Overige	47	68	69
Overheadkosten	724	677	679
Totaal Lasten	2.563	2.552	2.666
BATEN			
Deelnemende gemeenten	1.342	1.431	1.524
Regionale baten (RMC)	1.149	1.121	1.142
Overige baten	72	-	-
Totaal Baten	2.563	2.552	2.666
		-	
RESULTAAT	-	0	-0

⁸ Op basis van de september circulaire 2018 worden indexatie cijfers gebruikt voor personeelskosten en overige kosten. Dit is 2,9% voor beloning werknemers en 1,6% voor overige kosten in 2019. Voor 2020 is gerekend met 3,2% voor beloning werknemers en 1,5% voor overige kosten.

In de meerjarenbegroting 2019 was in de raming voor 2020 nog geen loon- en prijsindexatie meegenomen.



5. Samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt

5.1 Context

De basis voor voorliggend uitvoeringsprogramma, is het Uitvoeringsplan 2020 - 2023.

Het Uitvoeringsprogramma 2020 concretiseert de voor dat jaar uit te werken acties en initiatieven met de daarbij behorende randvoorwaarden. We bereiken daarmee dat:

- er een vastgestelde en door iedereen gedragen opdracht ligt, inclusief resultaten en randvoorwaarden, waar het WSP en haar ketenpartners op aangesproken kunnen worden;
- er voor de verschillende niveaus rapportages zijn/komen, die gebaseerd zijn op de concrete opdrachten voor 2020. Hiermee maken we inzichtelijk wat het WSP doet en wat hiervan de resultaten zijn;
- voor iedereen duidelijk is wat in het kader van de basisdienstverlening uitgevoerd wordt en wat als aanvullende opdrachten op die basisdienstverlening gerealiseerd kan worden. Voor deze aanvullende opdrachten is daarnaast duidelijk wat hiervoor de randvoorwaarden zijn;
- er een, op basis van deze acties en initiatieven, passende begroting is.

Het Werkgeversservicepunt is per 1 januari 2018 onderdeel van de Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Midden Gelderland (MGR SD MG).

Het Werkgeversservicepunt is in 2015 opgericht als een integrale organisatie waarin medewerkers van UWV en van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling⁹ (MGR) gezamenlijk uitvoering geven aan de taakstelling van het WSP. Deze taakstelling is vastgelegd in de DVO's (gemeenten/MGR) c.q. de samenwerkingsovereenkomst (UWV/MGR) die zijn afgesloten.

Het WSP faciliteert werkgevers bij arbeidsgerelateerde vraagstukken met daarbij een duidelijke focus op de personeelsvraag van en adviesbehoefte bij de werkgever enerzijds en de opdracht van UWV en gemeenten om zoveel mogelijk mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) te plaatsen anderzijds.

Het WSP zit bij de werkgever aan tafel als strategisch adviseur bij arbeidsmarkt- en personele vraagstukken en is hét loket voor (vraagstukken rond) sociaal ondernemen.

Bij het WSP wordt gewerkt in integrale teams waarin expertise op brancheniveau, op functiecreatie en op werving & selectie is ondergebracht. Het WSP wordt ondersteund met een stafdienst, waarin management en advies opgenomen zijn.

⁹ Vanaf januari 2018 vanuit de MGR georganiseerd; daarvoor als kostenplaatsen per gemeente.



5.2 Uitvoeringsprogramma 2020

In de jaren 2018 en 2019 maakt het Werkgeversservicepunt een ontwikkeling door naar “WSP 2.0.”. Het jaar 2018 was het jaar waarin de verschillende partijen in onze arbeidsmarktregio van losse schakels toegroeiden naar een stevige keten.

Het jaar 2019 staat vooral in het teken van het doorontwikkelen van het Werkgeversservicepunt. Nadrukkelijk wordt geïnvesteerd in het bestendigen van bestaande relaties met werkgevers en met ketenpartners en het op- en uitbouwen van het totale netwerk. Zowel voor de samenwerking als voor het borgen van een goede dienstverlening is dit van belang.

Vanaf 2020 zullen we de opbrengst van eerder genoemde investeringen gaan ervaren met een vanzelfsprekende relatie met onze ketenpartners, een duurzame samenwerking met “economische zaken” van gemeenten/UWV en werkgevers die weten waarvoor het WSP benaderd kan worden.

De centrale thema's in het uitvoeringsplan richten zich op:

- Realiseren van zowel **kwantitatieve alsook kwalitatieve doelstellingen** in het kader van dienstverlening en het ketenproces.
- Het uitbreiden en verder **professionaliseren van het ketenpartnership** met als belangrijk thema professioneel relatiebeheer met uniforme afspraken over de rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende actoren in de keten.
- Het **bestendigen van de WSP-organisatie “2.0.”** die wendbaar is en dynamisch kan inspelen op een veranderende arbeidsmarkt.
- Optimaliseren van het **proces om te kunnen sturen op het resultaat**, onder meer door het verder uitbouwen van de monitor en rapportage op het ketenproces en het realiseren van eenduidige definities voor de (resultaten van de) verschillende processtappen in het primaire ketenproces.

5.3 Uitwerking thema's naar resultaat

In het uitvoeringsprogramma 2020 is voor een aantal thema's, waaronder de basisdienstverlening, zowel een kwalitatief als een kwantitatief resultaat opgenomen. Vooralsnog worden voor de realisatie van de aantallen (plaatsingen, relatiebeheer) de kaders van 2019 gehanteerd. In de verslagperiode zullen deze kaders, onder leiding van de nieuwe directeur doorontwikkeld worden en verder worden geconcretiseerd naar haalbare doelstellingen en prioritering binnen de dienstverlening. Met regelmatige evaluaties wordt geborgd dat tijdig bijgestuurd kan worden. Door periodieke rapportages houden we alle ketenpartners op de hoogte van de processen en de ontwikkelingen daarbinnen. Dit proces kan ertoe leiden dat in het najaar van 2019 de kaders voor 2020 bijgesteld moeten worden. Richtinggevend daarbij zijn de resultaten van het WSP over 2019, de resultaten van het project APK¹⁰ en de UWV-rapportage “Regio in Beeld”¹¹.

¹⁰ Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse; een project waar op basis van kwantitatieve en kwalitatieve analyses aanbevelingen tot optimalisatie van het ketenproces worden uitgewerkt en vastgesteld. Het project wordt eind 2019 afgerond.



Thema's die aan de orde zullen komen zijn:

- een kwantitatieve taakstelling per doelgroep, waarin meegenomen wordt dat moeilijk te bemiddelen doelgroepen inzet van andere instrumenten en meer inspanning vereisen;
- heldere en gezamenlijk vastgestelde definities (waaronder werkfit, duurzaamheid en nazorg);
- wederkerigheid om resultaat te kunnen behalen (waaronder uniforme registratieafspraken);
- een kwalitatieve uitwerking van het in 2020 te behalen resultaat (waaronder gerichte aandacht voor specifieke doelgroepen en de instrumenten die daarvoor ingezet kunnen worden, duurzame plaatsingen en uitstroom, verstevigen van de samenwerking/verbinding en/of doelstellingen die vanuit strategische kaders door partners worden uitgewerkt).

Perspectief op Werk

Een ander proces dat van invloed is op (de inzet en dienstverlening van) het WSP is de uitwerking van de nota "*Perspectief op Werk*". Vanuit het ministerie SZW worden, in het kader van deze nota middelen beschikbaar gesteld (zowel voor 2019 als voor 2020 gaat het om een bedrag van één mio euro) voor de uitwerking van de speerpunten. Door het Regionaal Werkbedrijf wordt hiervoor een actieplan opgesteld met daarin concrete maatregelen om de publiek/private samenwerking te bevorderen. Input komt met name uit de drie "verdiepingssessies" die in 2018 zijn georganiseerd.

Van Ketensamenwerking naar Ketenpartnership

Gezamenlijk met de ketenpartners (gemeenten/UWV) is in 2018 het primaire proces van de keten uitgewerkt. In 2019 zal de aandacht vooral gericht zijn op het verder uitbreiden van de keten, het bestendigen van de samenwerking en het uitwerken van professioneel relatiebeheer. Met alle partners worden (zoveel mogelijk uniforme) afspraken gemaakt over de te leveren inspanningen, de beoogde resultaten en de wijze van monitoring.

In 2020 is de samenwerking met de ketenpartners ontwikkeld naar ketenpartnership. Voor het Uitvoeringsplan 2020 gaat het WSP met de ketenpartners verder professionaliseren door:

- Investeren in strategisch relatiebeheer en eigenaarschap, waarbij afspraken gemaakt zijn over het afstemmen en onderhouden van contacten met werkgevers, het registreren van deze contacten (bezoekverslagen) en het uitwisselen van resultaten. De bedrijfscontactfunctionaris van de gemeente en de accountmanager Werkgevers K&S van UWV zijn voor het WSP in dat kader belangrijke gesprekspartners.
- Een sluitende overlegstructuur, waarin op alle niveaus periodiek met elkaar kennis kan worden uitgewisseld en ontwikkelingen kunnen worden gedeeld.
- Subregionale verbinding door gezamenlijk activiteiten op te zetten, thema's uit te werken en ervaringen te delen.

¹¹ "Regio in Beeld" wordt ieder najaar door UWV gepubliceerd en geeft per regio inzicht in de kansen en knelpunten voor werkzoekenden en werkgevers. Daarnaast geeft het informatie over beschikbare banen, vacatures en onbenut arbeidspotentieel. Verschillen hiertussen vormen de uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt.



Het WSP ontwikkelt zich in dit kader tot het regionale platform waar alle kennis op het gebied van de arbeidsmarkt en personele vraagstukken te vinden is voor alle actoren in de keten.

Inrichting van de organisatie

Met het vaststellen van het Werkprogramma 2019¹² is afgesproken dat het WSP mee moet bewegen met de ontwikkelingen op en behoeften van de arbeidsmarkt. Dat vraagt om flexibiliteit zowel bij de inrichting van de organisatie als van de wijze waarop de expertise van de medewerkers van die organisatie wordt ingezet. Het WSP is vanaf 2020, uitgaande van het primaire proces, zo ingericht dat vrijwel direct ingespeeld kan worden op veranderingen in de conjunctuur en de effecten die dat heeft op de arbeidsmarkt.

Ieder team bestaat uit een *harde kern* die de continuïteit van het team en het bestendigen van de relaties op brancheniveau borgt. In die kern zal er altijd voldoende aandacht en capaciteit zijn voor het regisseren van het proces gericht op de basisdienstverlening. De overige teamleden worden flexibel ingezet voor die branche/activiteiten waarvoor zij, uitgaande van de marktvraag, het meest noodzakelijk zijn. In 2019 wordt deze verandering ingezet zodat de organisatie in haar nieuwe opzet in 2020 volledig functioneert.

Daarnaast wordt vanaf 2019 geïnvesteerd in het verder professionaliseren van de medewerkers door regelmatig (in samenwerking met UWV) bepaalde thema's uit te werken om de expertise van de medewerkers te vergroten. Onderdeel van deze ontwikkeling is dat alle medewerkers van het WSP in de methodiek van functiecreatie worden geschoold, zodat deze methodiek ook toegepast kan worden voor andere groepen werkzoekenden die moeilijk bemiddelbaar zijn (denk bijvoorbeeld aan de WW-populatie).

Functiecreatie

Functiecreatie kan ingezet worden als kwalitatieve bemiddelingsmethodiek, waarbij zowel de werkgever als de werkzoekende als uitgangspunt genomen kunnen worden.

Het doel van **functiecreatie voor bedrijven** is om personeel efficiënter in te zetten, en waar mogelijk goedkoper. Uitgangspunt is dat functiecreatie niet ten koste gaat van de productie. Er wordt gewerkt aan een win-winsituatie, waarbij functiecreatie leidt tot een hoger rendement.

Bij functiecreatie worden bedrijfsprocessen efficiënter georganiseerd door de werkzaamheden opnieuw te verdelen. Dit gebeurt door werkprocessen te analyseren, relatief eenvoudige taken af te splitsen en deze taken samen te voegen tot nieuwe duurzame banen. Zo doet gekwalificeerd personeel het werk waarvoor het is opgeleid en worden elementaire taken uitgevoerd door mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Het doel van **functiecreatie voor werkzoekenden** is om hen een op maat gemaakte werkplek aan te kunnen bieden. Functiecreatie wordt tot nu toe vooral toegepast in het kader van de banenafpraak

¹² Concretisering van het Uitvoeringsprogramma 2019 en door de Bestuurscommissie vastgesteld in haar vergadering van november 2018.



met kandidaten uit het doelgroepenregister. In de huidige hoogconjunctuur blijkt echter dat niet alleen deze doelgroep, maar ook andere werkzoekenden gebaat kunnen zijn met een functie die voor hen specifiek is ingericht. Te denken valt bijvoorbeeld aan het WW-bestand, dat steeds verder krimpt waardoor alleen de moeilijk plaatsbare werkzoekenden overblijven.

Het met de methodiek functiecreatie matchen van een moeilijk bemiddelbare werkzoekende met een op maat gemaakte werkplek bij een werkgever, vergt een grotere inspanning van accountmanagers dan matching vanuit het reguliere proces. Het biedt daarnaast echter wel meer kansen voor werkzoekenden die zonder deze extra ondersteuning niet aan het werk zouden kunnen komen.

Werkgevers zijn nog onvoldoende op de hoogte van de mogelijkheden van functiecreatie. In de periode van het uitvoeringsprogramma zal gericht gewerkt worden aan communicatie naar werkgevers over de inzet en toegevoegde waarde van deze methodiek.

5.6 Personele bezetting

Programma

Accountmanagers buitendienst/functiecreatie	10,33 fte
Accountmanagers werving en selectie	2,78 fte
Administratie medewerker	<u>1,0 fte</u>
Totaal	14,11 fte

Overhead

Directeur	1,0 fte
Beleidsadviseur	1,0 fte
Communicatieadviseur	0,67 fte
Management assistent	<u>0,72 fte</u>
Totaal	3,39 fte

Totaal	17,50 fte
Waarvan 1 fte via inhuur	

Het UWV levert aan het WSP een vergelijkbare formatie ten behoeve het gezamenlijk uitvoeren van de opdracht.

5.7 Financiële middelen

WSP	Concept Jaarrekening	Concept Gewijzigde Begroting	Concept Begroting
Euro x1.000	2018	2019	2020
LASTEN			
Programma			
Personeelskosten	1.170	1.016	1.048
Uitvoeringskosten	28	65	15
Programma kosten	1.199	1.081	1.063
Overhead			
Personeel	504	289	247
Huisvesting	56	58	59
ICT	65	83	80
P&O & FA	25	46	47
Overige	32	36	37
Overheadkosten	681	513	471
Totaal Lasten	1.880	1.594	1.534
BATEN			
Deelnemende gemeenten	1.702	1.594	1.534
Overige baten	178	-	-
Totaal Baten	1.880	1.594	1.534
Resultaat	-	-0	-0

13

¹³ Op basis van de september circulaire 2018 worden indexatie cijfers gebruikt voor personeelskosten en overige kosten. Dit is 2,9% voor beloning werknemers en 1,6% voor overige kosten in 2019. Voor 2020 is gerekend met 3,2% voor beloning werknemers en 1,5% voor overige kosten.



6. Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW

6.1 Inleiding

De MGR treedt sinds 1 januari 2019 door middel van de samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW op als formeel werkgever voor de ruim 2.000 SW medewerkers die bij deze module zijn ondergebracht. Dit betreft in ieder geval de SW medewerkers die woonachtig zijn in de 9 deelnemende gemeenten¹⁴ maar ook de SW medewerkers die werkzaam zijn bij het arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor en afkomstig zijn uit de zogenaamde 'buitengemeenten' (dat zijn de gemeenten die niet deelnemen aan de module WgSW).

De negen deelnemende gemeenten hebben voor de periode 2018 t/m 2022 een aanwijzingsbesluit voor hun inwoners met een Wsw indicatie voor werk via Scalabor. De gemeenten nemen deel aan de module Werkgeverschap SW als onderdeel van de MGR om het formele werkgeverschap in te vullen. Daarvoor heeft de MGR een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Scalabor gesloten. Daarmee zijn het werk en de HR, arbo en medezeggenschapstaken voor alle SW medewerkers van deze negen gemeenten geborgd.

Scalabor is een arbeidsontwikkelbedrijf dat als taak heeft haar medewerkers verder te ontwikkelen op de arbeidsmarkt. Vanuit de module WgSW wordt hier namens de gemeenten op toegezien. Dat betreft, naast het ontwikkelaspect, afspraken over formele kwesties als in- en uitdiensttreding van personeel, aanstellingen en ontslag. Mede daarom legt Scalabor ieder kwartaal verantwoording af op een aantal KPI's, zowel aan gemeenten als aan de module WgSW van de MGR.

Het formele werkgeverschap houdt ook in dat er zorggedragen wordt voor 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 ingeschat voor de begroting en dat de betalingen aan SW medewerkers goed verloopt.

6.2 Doelstelling

Doel is om het (formeel) werkgeverschap zoals dat is gedefinieerd in de regeling vorm te geven voor de ruim 2.000 SW medewerkers die sinds 1 januari 2019 een aanstelling hebben bij de MGR. Vanaf 2020 loopt het formele werkgeverschap en de samenwerking met Scalabor wat betreft het materiële

In de meerjarenbegroting 2019 was in de raming voor 2020 nog geen loon- en prijsindexatie meegenomen.

¹⁴ Di betreft de gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar.



werkgeverschap volgens afspraak.

In samenwerking met Scalabor geeft de module WgSW vorm en inhoud aan het werkgeverschap voor SW medewerkers. Dat doet zij door de SW medewerkers 'om niet' te detacheren naar Scalabor en afspraken te maken met Scalabor over de wijze waarop inhoud wordt gegeven aan het materieel werkgeverschap.

De salarisbetalingen worden vanuit de MGR verzorgd en de deelnemende gemeenten krijgen op basis van de DVO/Begroting een voorschotbetaling en een afrekening in het jaar erop op basis van de vastgestelde jaarrekening.

Verder ziet de module toe op de afspraken die in de dienstverleningsovereenkomst met Scalabor zijn vastgesteld. Vanaf 2020 worden de resterende taken van Presikhaaf Bedrijven ook uitgevoerd vanuit deze module.

6.3 Personele bezetting

Programma

SW medewerkers	1774,1 fte
Begeleid werken SW	<u>39,1 fte</u>
Totaal	1813,2 fte

Overhead

Manager	0,44 fte
Controller	0,22 fte
HR adviseur	<u>0,5 fte</u>
Totaal	1,16 fte

Ca. 1 fte inhuur



6.4 Financiële middelen

WgSW	Concept Jaarrekening	Concept Gewijzigde Begroting	Concept Begroting
Euro x1.000	2018	2019	2020
LASTEN			
Programma			
Personeelskosten	61.039	59.306	58.173
Uitvoeringskosten	470	480	470
Programma kosten	61.509	59.786	58.644
Overhead			
Personeel	92	60	115
Huisvesting	-	4	4
ICT	-	-	-
P&O & FA	1.602	1.581	1.525
Overige	121	8	26
Overheadkosten	1.815	1.653	1.671
Totaal Lasten	63.324	61.439	60.314
BATEN			
Deelnemende gemeenten	62.079	59.889	58.995
Overige gemeenten	1.715	1.411	1.187
Overige baten	222	139	132
Totaal Baten	64.016	61.439	60.314
Resultaat	692	-0	-

Ter vergelijking zijn de SW gerelateerde resultatenrekening van GR Presikhaaf bedrijven voor 2018 toegevoegd. De bureaunkosten (152k per jaar) worden in 2019 verdeeld tussen GR Presikhaaf bedrijven en de MGR. Vanaf 2020 wordt alle overhead begroot bij de MGR. De voorgestelde aanpassing in de verrekening van begeleid werken is vanaf 2019 meegenomen in deze cijfers. (De verwachte jaarlijkse impact is 76k)



Jaarstukken 2018

**Modulaire Gemeenschappelijke Regeling
sociaal domein centraal Gelderland
(MGR SD CG)**

Vastgesteld: 14 maart 2019

INHOUD

0	Voorwoord	3
1	Inleiding en inzicht per module	5
1.1	Inleiding op jaarverslag en jaarrekening	
1.2	Totaal overzicht baten en lasten MGR per module	
1.3	Overzicht MGR beheer en onvoorzien met toelichting en afrekening	
1.4	Overzicht module Inkoop met toelichting en afrekening	
1.5	Overzicht module Onderwijszaken met toelichting en afrekening	
1.6	Overzicht module Werkgeversservicepunt met toelichting en afrekening	
2	Jaarverslag	15
2.1	Inleiding	
2.2.	Programmaverantwoording	
2.2.1	Programma module Inkoop	
2.2.2	Programma module Onderwijszaken	
2.2.3	Programma module Werkgeversservicepunt	
2.2.4	Programma MGR beheer, overhead en onvoorzien	
2.2.5	Overzicht algemene dekkingsmiddelen	
2.3	Paragrafen	
2.3.1	Inleiding	
2.3.2	Weerstandsvermogen en risicobeheersing	
2.3.3	Financiering	
2.3.4	Bedrijfsvoering	
3	Jaarrekening	37
3.1	Overzicht baten en lasten 2018	
3.2	Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid	
3.3	Overzicht incidentele baten en lasten	
3.4	Overzicht baten en lasten per taakveld	
3.5	Balans	
3.6	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	
3.7	Toelichting op de balans	
3.8	Gebeurtenissen na balansdatum	
3.9	Wet Normering Topinkomens	

Voorwoord

Hierbij bieden we u het Jaarverslag en de Jaarrekening 2018 aan van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR SD CG).

In april 2017 is de MGR als organisatie gestart als MGR beheerorganisatie met de module Inkoop. Vanaf dat moment werkten twaalf gemeenten in de regio Centraal Gelderland samen op het terrein van inkoop van zorg binnen het sociaal domein. Bij de start van de MGR is de intentie uitgesproken om de MGR voor meer samenwerkingsvormen in het sociaal domein te benutten.

Op 1 januari 2018 is de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling uitgebreid met de module Werkgeversservicepunt Midden Gelderland (WSP) en de module Onderwijszaken (Regionaal Bureau Leerlingzaken midden Gelre -RBL).

Vanaf 1 januari 2018 zijn de gemeenten Rijnwaarden en Zevenaar gefuseerd tot de gemeente Zevenaar. In de MGR wordt daarom vanaf 1 januari 2018 door 11 gemeenten samengewerkt. Daarbij werken 11 gemeenten samen op het terrein van inkoop van zorg, 9 gemeenten werken samen binnen de module Onderwijszaken (RBL) en 9 gemeenten werken samen op het terrein van het Werkgeversservicepunt (WSP).

Dit jaarverslag betreft het volledige kalenderjaar 2018 voor de MGR beheerorganisatie en de drie deelnemende modules.

Het Dagelijks Bestuur constateert dat er in 2018 mooie resultaten zijn behaald door de drie samenwerkingsmodules.

De module inkoop heeft in 2018 het primaire proces verder verstevigd en samen met de gemeenten in de regio een vertaling gemaakt vanuit transformatiegedachten, naar veranderende en nieuwe inkoopuitgangspunten.

Voor de module onderwijszaken is 2018 het overgangsjaar naar de MGR waarbij naast een toename van het aantal meldingen resultaten zijn behaald op de uitwerking en implementatie van de Methodische Aanpak Schoolverzuim en de lancering van de nieuwe website.

Ook voor de module werkgeversservicepunt is 2018 het overgangsjaar naar de MGR. De belangrijkste resultaten zijn een werkgeverstevredenheid van 7,5 en 1299 plaatsingen/matches van kandidaten van gemeenten en UWV, intensivering van de ketensamenwerking, extra inzet op subregionale dienstverlening en functiecreatie en in 2018 is met alle partners gewerkt aan de ontwikkeling van een toekomstbestendige visie. De basis wat betreft besturing en bedrijfsvoering van de MGR voor de uitvoering van de verschillende taken in het sociaal domein voor de 11 gemeenten is op orde gebracht. Daarnaast is de besluitvorming voor het onderbrengen van een nieuwe module, Werkgeverschap SW voorbereid, zodat vanaf 1 januari 2019 deze module een basis heeft binnen de MGR.

Al deze werkzaamheden zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde bijdragen van gemeenten.

We nodigen u graag uit kennis te nemen van de resultaten in 2018.

Arnhem, 14 maart 2019.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Dagelijks Bestuur van de MGR sociaal domein centraal Gelderland op 14 maart 2019,

De voorzitter,

De secretaris,

J. Goossen

H.H. Wiselius

Deelnemende gemeenten



1 Inleiding en inzicht per module

1.1 Inleiding op jaarverslag en jaarrekening

2018 is het eerste jaar waarover de MGR haar werkzaamheden en kosten daarvan verantwoord conform het nieuwe BBV. Dat betekent dat er in het jaarverslag en jaarrekening onderscheid wordt gemaakt tussen het programma en overhead en conform de taakvelden.

Door deze wijze van verantwoorden is er voor de bestuurscommissies en het algemeen bestuur en de deelnemende gemeenten geen inzicht in de wijze waarop de kosten per module zijn toegerekend en hoe de bijdrage van de deelnemende gemeenten per modules worden berekend.

Daarom is ervoor gekozen een inleidend hoofdstuk toe te voegen aan dit jaarverslag en de jaarrekening voor de hele MGR en op niveau van de MGR beheerorganisatie en modules.

Iedere module heeft resultaten geboekt met haar werkzaamheden. Deze staan vermeld in hoofdstuk 2, het jaarverslag. Daarin vindt u ook de kosten van het betreffende programma weergegeven.

In hoofdstuk 1 geven we de financiële resultaten weer van de betreffende modules en wat dit betekent voor de gemeentelijke bijdragen. Hoofdstuk 3 bevat de jaarrekening.

1.2 Totaal overzicht baten en lasten per module

In onderstaand overzicht wordt voor de MGR beheerorganisatie en de modules Inkoop, Onderwijszaken en Werkgeversservicepunt weergegeven hoe de lasten en baten eruit zien. Daarbij is een onderverdeling gemaakt in Programma en Overhead, zoals verder in dit jaarverslag opgenomen. Hiermee verkrijgt u een totaal overzicht.

De bedragen in dit hoofdstuk worden vergeleken met de gewijzigde begroting 2018 en wat dit betekent voor de bijdrage van de deelnemende gemeenten voor deelname aan deze module.

De modules Onderwijszaken en Werkgeversservicepunt behoorden in 2017 niet bij de MGR en waren ook niet begroot in de primitieve begroting 2018. Deze zijn wel opgenomen in de gewijzigde begroting 2018.

Baten & Lasten	Begroting	Realisatie	Vershil
Euro	2018	2018	
Module			
Beheer & Onvoorzien	340.597	352.876	12.279
Inkoop	1.298.970	1.211.403	-87.567
Onderwijs	2.300.686	2.563.215	262.529
WSP	1.762.211	1.880.129	117.918
Totaal Lasten	5.702.464	6.007.623	305.159
Deelnemende gemeenten	4.765.857	4.564.945	-200.912
Regionale baten	936.607	1.149.009	212.402
Overige baten	-	293.669	293.669
Totaal Baten	5.702.464	6.007.623	305.159

De hogere lasten in 2018 voor de gehele MGR en haar drie modules van € 305.159 worden gedekt door hogere regionale baten € 212.402 en € 293.669 overige baten.

De totale bijdrage van de deelnemende gemeenten over 2018 zijn € 200.912 lager dan begroot.

In het overzicht hieronder wordt dit uitgesplitst voor de MGR beheer en onvoorzien, de module Inkoop, Onderwijszaken en Werkgeversservicepunt.

Daaronder volgende de bijdragen van de gemeenten voor MGR beheer/onvoorzien en per module.

Baten & Lasten Euro	Gewijzigde begroting 2018	Realisatie 2018	Vershil
Module			
Beheer & Onvoorzien			
Programma	0	0	0
Overhead	340.597	352.876	12.279
Totaal Lasten	340.597	352.876	12.279
Deelnemende gemeenten	340.597	339.171	-1.426
Overige baten	0	13.705	13.705
Totaal Baten	340.597	352.876	12.279
Inkoop			
Programma	1.004.918	818.542	-186.376
Overhead	294.052	392.861	98.809
Totaal Lasten	1.298.970	1.211.403	-87.567
Deelnemende gemeenten	1.298.970	1.181.846	-117.124
Overige baten	0	29.557	29.557
Totaal Baten	1.298.970	1.211.403	-87.567
Onderwijs			
Programma	1.601.518	1.818.355	216.837
Overhead	699.168	744.860	45.692
Totaal Lasten	2.300.686	2.563.215	262.529
Deelnemende gemeenten	1.364.079	1.342.148	-21.931
Regionale baten	936.607	1.149.009	212.402
Overige baten	0	72.058	72.058
Totaal Baten	2.300.686	2.563.215	262.529
WSP			
Programma	1.254.461	1.198.675	-55.786
Overhead	507.750	681.454	173.704
Totaal Lasten	1.762.211	1.880.129	117.918
Deelnemende gemeenten	1.762.211	1.701.780	-60.431
Overige baten	0	178.349	178.349
Totaal Baten	1.762.211	1.880.129	117.918
Totaal Lasten	5.702.464	6.007.623	305.159
Totaal Baten	5.702.464	6.007.623	305.159

1.3 Overzicht MGR beheerorganisatie en onvoorzien en afrekening

Overzicht

Overzicht Baten & Lasten Euro	Jaarrekening 2017	Primitieve begroting 2018	Begrotings- wijziging 2018	Jaarrekening 2018	Vershil 2018
LASTEN					
Overhead					
Personeel			228.992	255.335	26.343
Huisvesting			7.175	6.289	-886
ICT			13.356	6.659	-6.697
P&O & FA			25.100	37.827	12.727
Overige en onvoorzien			65.974	46.766	-19.208
Overheadkosten			340.597	352.876	12.279
Totaal Lasten	311.875	233.875	340.597	352.876	12.279
BATEN					
Deelnemende gemeenten			340.597	339.171	-1.426
Overige baten			-	13.705	13.705
Totaal Baten	311.875	233.875	340.597	352.876	12.279
RESULTAAT	-	-	-	-	-

Toelichting

- De kosten voor beheer en onvoorzien zijn € 12.279 hoger dan begroot.
- De overige baten van € 13.705 zijn niet begroot.
- Daarmee is de bijdrage van deelnemende gemeenten € 1.426 lager dan begroot.
- De overige baten zijn afkomstig van Presikhaaf bedrijven voor uitvoeren voorbereidende werkzaamheden voor de module werkgeverschap SW die vanaf 1-1-2019 is ondergebracht bij de MGR.
- De meerkosten in personeelskosten worden gedekt uit de bijdrage van Presikhaaf Bedrijven.
- De kosten voor P&O en AVG zijn hoger dan begroot.
- De kosten van ICT zijn lager dan begroot doordat de upgrade apparatuur pas in 2019 wordt gedaan.

Onvoorzien

- De meerkosten van een interim controller (€ 14.575) vallen onder onvoorzien.
- De ontwikkelkosten voor intranet en extranet zijn opgenomen in onvoorzien (€ 10.592).
- De hogere kosten van de accountant over 2017 zijn opgenomen in onvoorzien (€ 2.500).
- De hogere kosten van de accountant over 2018 zijn opgenomen bij overige kosten (€ 8.000).

Afrekening MGR beheer en onvoorzien

Verdeling kosten MGR Beheer en Onvoorzien			BEGROOT		REALISATIE		AFWIJING	
gemeente	Inwoners per 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016	
	abs.	%		per inwoner		per inwoner		per inwoner
Arnhem	153.056	34%	€ 114.355	€ 0,75	€ 113.875	€ 0,74	€ 480-	€ -0,00
Doesburg	11.346	2%	€ 8.477	€ 0,75	€ 8.441	€ 0,74	€ 36-	€ -0,00
Duiven	25.491	6%	€ 19.045	€ 0,75	€ 18.965	€ 0,74	€ 80-	€ -0,00
Lingewaard	45.869	10%	€ 34.270	€ 0,75	€ 34.127	€ 0,74	€ 143-	€ -0,00
Overbetuwe	46.918	10%	€ 35.054	€ 0,75	€ 34.907	€ 0,74	€ 147-	€ -0,00
Renkum	31.331	7%	€ 23.409	€ 0,75	€ 23.311	€ 0,74	€ 98-	€ -0,00
Rheden	43.725	10%	€ 32.668	€ 0,75	€ 32.531	€ 0,74	€ 137-	€ -0,00
Rozendaal	1.504	0%	€ 1.123	€ 0,75	€ 1.119	€ 0,74	€ 4-	€ -0,00
Wageningen	38.458	8%	€ 28.733	€ 0,75	€ 28.613	€ 0,74	€ 120-	€ -0,00
Westervoort	14.997	3%	€ 11.204	€ 0,75	€ 11.158	€ 0,74	€ 46-	€ -0,00
Zevenaar	43.177	9%	€ 32.259	€ 0,75	€ 32.124	€ 0,74	€ 135-	€ -0,00
Totaal	455.869	100%	€ 340.597		€ 339.171		€ 1.426-	

1.4 Overzicht module Inkoop met toelichting en afrekening

Overzicht

Overzicht Baten & Lasten Euro	Primitieve begroting 2018	Begrotings- wijziging 2018	Jaarrekening 2018	Vershil 2018
LASTEN				
Programma				
Personeelskosten		891.164	700.425	-190.739
Uitvoeringskosten		113.754	118.117	4.363
Programma kosten		1.004.918	818.542	-186.376
Overhead				
Personeel		251.088	277.439	26.351
Huisvesting		28.700	37.219	8.519
ICT		53.422	27.790	-25.632
P&O & FA		18.900	20.536	1.636
Overige		-58.058	29.877	87.935
Overheadkosten		294.052	392.861	98.809
Totaal Lasten	998.797	1.298.970	1.211.403	-87.567
BATEN				
Deelnemende gemeenten		1.298.970	1.181.846	-117.124
Overige baten		-	29.557	29.557
Totaal Baten	998.797	1.298.970	1.211.403	-87.567
RESULTAAT	0	0	0	0

Toelichting

De werkelijke lasten van de module Inkoop zijn € 87.567 lager dan begroot.

- De personeelslasten voor het programma zijn lager door de opbouw van de organisatie gedurende het jaar en functiedifferentiatie (€ 190.739). Aantal geplande activiteiten wordt in 2019 uitgevoerd.
- De personeelskosten voor de overhead zijn hoger ivm inzet van interim manager begin 2018 tot de komst van de vaste manager (€ 26.351).
- De uitvoeringskosten programma zijn hoger ivm hogere licentiekosten systemen.
- De huisvestingskosten van 1^e kwartaal 2018 zijn hoger ivm latere verhuizing naar Westervoort (€ 8.519).
- De ICT kosten zijn lager dan begroot omdat upgrade apparatuur pas in 2019 wordt gedaan (€ 25.632).
- De taakstelling voor lagere kosten in 2018 tov begroting 2019 is gerealiseerd.
- De overige baten betreft vergoedingen voor detacheringen van medewerkers (€ 29.557). Dit is incidenteel.
- De bijdrage van gemeenten is lager (€ 117.124).

Afrekening Module inkoop

Verdeling kosten per module per gemeente

De afrekening is gemaakt op basis van deelname aan de betreffende submodules.

Verdeling kosten Module Inkoop			BEGROOT		REALISATIE		AFWIJING	
gemeente	Inwoners per 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016	
	abs.	%		per inwoner		per inwoner		per inwoner
Arnhem	153.056	34%	€ 482.836	€ 3,15	€ 439.299	€ 2,87	€ 43.537	€ -0,28
Doesburg	11.346	2%	€ 30.122	€ 2,65	€ 27.406	€ 2,42	€ 2.716	€ -0,24
Duiven	25.491	6%	€ 80.413	€ 3,15	€ 73.163	€ 2,87	€ 7.250	€ -0,28
Lingewaard	45.869	10%	€ 105.194	€ 2,29	€ 95.710	€ 2,09	€ 9.484	€ -0,21
Overbetuwe	46.918	10%	€ 124.563	€ 2,65	€ 113.332	€ 2,42	€ 11.231	€ -0,24
Renkum	31.331	7%	€ 98.838	€ 3,15	€ 89.926	€ 2,87	€ 8.912	€ -0,28
Rheden	43.725	10%	€ 100.276	€ 2,29	€ 91.235	€ 2,09	€ 9.041	€ -0,21
Rozendaal	1.504	0%	€ 3.448	€ 2,29	€ 3.137	€ 2,09	€ 311	€ -0,21
Wageningen	38.458	8%	€ 89.763	€ 2,33	€ 81.669	€ 2,12	€ 8.094	€ -0,21
Westervoort	14.997	3%	€ 47.309	€ 3,15	€ 43.043	€ 2,87	€ 4.266	€ -0,28
Zevenaar	43.177	9%	€ 136.208	€ 3,15	€ 123.926	€ 2,87	€ 12.282	€ -0,28
Totaal	455.869	100%	€ 1.298.970		€ 1.181.846		€ 117.124	

1.5 Overzicht module Onderwijszaken met toelichting en afrekening

Overzicht

Overzicht Baten & Lasten Euro	Begrotings- wijziging 2018	Jaarrekening 2018	Vershil 2018
LASTEN			
Programma			
personeel	1.574.518	1.818.355	243.837
uitvoering	27.000		-27.000
Programma kosten	1.601.518	1.818.355	216.837
Personeel	256.150	368.459	112.309
Huisvesting		134.707	134.707
ICT	-	126.318	126.318
P&O & FA	34.500	47.434	12.934
Overige	408.518	67.942	-340.576
Overheadkosten	699.168	744.860	45.692
Totaal Lasten	2.300.686	2.563.215	262.529
BATEN			
Deelnemende gemeenten	1.364.079	1.342.148	-21.931
Regionale baten (RMC)	936.607	1.149.009	212.402
Overige baten	-	72.058	72.058
Totaal Baten	2.300.686	2.563.215	262.529
RESULTAAT	0	0	0

Toelichting

- De werkelijke lasten van de module Onderwijszaken zijn € 262.529 hoger dan begroot.
- De personeelskosten voor het programma zijn hoger (€ 243.837). Dit komt door extra taken die door de module uitgevoerd worden, waar tegenover ook regionale en overige baten staan.
- De personeelskosten voor de overhead zijn hoger ivm inzet van interim manager door langdurig ziekte van de manager (€ 112.309).
- In de begroting 2018 zaten kosten huisvesting en ICT in de post overig. Deze zijn in de realisatie uitgesplitst. De overige kosten zijn in totaliteit lager dan begroot. (€ 340.576)
- De kosten van P&O en financiële administratie zijn hoger dan begroot ivm doorbelasting van deze hogere kosten voor ontwikkeling en uitvoering P&O beleid en medezeggenschap. (€ 12.934)
- Hogere regionale baten bestaan uit vergoeding voor extra taken, te weten Schakelpunt, Sluitende Keten en bijgestelde bedragen op basis van indexatie en bijdrage uit de RMC reserve (€ 212.402).
- De overige baten bestaan uit vergoeding detachering personeel, vergoeding UWV, vergoeding verlofuren die MGR heeft overgenomen en saldo liquidatie GRO, vergoeding loopbaanadviesing en project Rijn en IJssel (€ 72.058).
- De bijdrage van deelnemende gemeenten voor de submodule leerplicht is € 1.342.148. Dit is € 21.931 lager dan begroot.

Afrekening Module Onderwijszaken

De afrekening van de gemeentelijke bijdrage betreft de submodule leerplicht. De gemeentelijke bijdrage is, conform de regeling, verdeeld op basis van leerlingenaantallen en gecorrigeerd naar VSV problematiek. Andere bijdrage van de gemeente Arnhem en bijdragen via de gemeente Arnhem voor RMC/VSV en overige baten zijn niet opgenomen in deze afrekening. Bij de begroting 2018 waren deze wel opgenomen bij de gemeente Arnhem.

Onderwijs			BEGROOT Leerplicht		REALISATIE Leerplicht		AFWIJING	
gemeente	Inwoners per 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016	
	abs.	%		per inwoner		per inwoner		per inwoner
Arnhem	153.056	47%	€ 648.145	€ 4,23	€ 635.843	€ 4,15	€ 12.302	€ -0,08
Doesburg		0%	€ -		€ -		€ -	€ -
Duiven	25.491	8%	€ 74.473	€ 2,92	€ 73.059	€ 2,87	€ 1.414	€ -0,06
Lingewaard		0%	€ -		€ -		€ -	€ -
Overbetuwe	46.918	14%	€ 129.511	€ 2,76	€ 127.053	€ 2,71	€ 2.458	€ -0,05
Renkum		0%	€ -		€ -		€ -	€ -
Rheden	43.725	13%	€ 120.553	€ 2,76	€ 118.265	€ 2,70	€ 2.288	€ -0,05
Rozendaal	1.504	0%	€ 2.119	€ 1,41	€ 2.079	€ 1,38	€ 40	€ -0,03
Wageningen		0%	€ -		€ -		€ -	€ -
Westervoort	14.997	5%	€ 56.081	€ 3,74	€ 55.017	€ 3,67	€ 1.064	€ -0,07
Zevenaar	43.177	13%	€ 124.598	€ 2,89	€ 122.233	€ 2,83	€ 2.365	€ -0,05
Totaal	328.865	100%	€ 1.155.480		€ 1.133.549		€ 21.931	

1.6 Overzicht module Werkgeversservicepunt met toelichting en afrekening

Overzicht

Overzicht Baten & Lasten Euro	Begrotings- wijziging 2018	Jaarrekening 2018	Vershil 2018
LASTEN			
Programma			
Personeelskosten	1.180.961	1.170.403	-10.558
Uitvoeringskosten	73.500	28.272	-45.228
Programma kosten	1.254.461	1.198.675	-55.786
Overhead			
Personeel	357.500	503.953	146.453
Huisvesting	67.500	55.729	-11.771
ICT	31.500	65.068	33.568
P&O & FA	21.500	25.019	3.519
Overige	29.750	31.685	1.935
Overheadkosten	507.750	681.454	173.704
Totaal Lasten	1.762.211	1.880.129	117.918
BATEN			
Deelnemende gemeenten	1.762.211	1.701.780	-60.431
Overige baten	-	178.349	178.349
Totaal Baten	1.762.211	1.880.129	117.918
Resultaat	0	0	0

Toelichting

- De totale lasten zijn € 117.918 hoger dan begroot.
- De personeelskosten voor het programma zijn iets lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat de incidentele middelen voor 2018 niet volledig zijn benut voor het programma.
- De verplichting voor een bijdrage van 30% voor het project APK ¹ is in 2018 aangegaan, zoals opgenomen bij incidentele middelen 2018. Het project is later gestart. Een deel is uitgevoerd in 2018. De rest van het project wordt in 2019 uitgevoerd.
- De ICT kosten zijn in de begroting deels als programmakosten en deels over overhead opgenomen. De ICT kosten in 2018 betreffen met name overheadkosten. Bij de realisatie zijn ze bij overhead geboekt. De upgrade van de ICT apparatuur wordt pas in 2019 uitgevoerd. Daardoor zijn totale ICT kosten lager dan begroot.

¹ APK staat voor Arbeidsmarkt Periodieke Ketenganalyse

- De overheadkosten zijn hoger dan begroot. Dit komt met name door inzet van een interim manager na vertrek manager en inzet adviseur voor de bedrijfsvoering en kosten van werving en selectie voor nieuwe manager.
- De P&O kosten zijn hoger dan begroot.
- De overige baten betreffen vergoedingen voor detachering/opdrachten voor gemeenten en vergoeding voor communicatiemedewerker voor 9 maanden. Dit betreft incidentele baten voor incidentele personele kosten.
- De bijdrage van gemeenten wordt € 60.431 lager dan begroot.

Afrekening Module Werkgeversservicepunt

Werkgeversservicepunt			BEGROOT		REALISATIE		AFWIJKING	
gemeente	Inwoners per 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016		Kostenverdeling o.b.v. inwoners 1-1-2016	
	abs.	%		per inwoner		per inwoner		per inwoner
Arnhem	150.823	39%	€ 695.504	€ 4,61	€ 670.998	€ 4,45	€ 24.506	€ -0,16
Doesburg	11.437	3%	€ 52.738	€ 4,61	€ 50.880	€ 4,45	€ 1.858	€ -0,16
Duiven	25.609	7%	€ 118.080	€ 4,61	€ 113.919	€ 4,45	€ 4.161	€ -0,16
Lingewaard	45.767	12%	€ 204.454	€ 4,47	€ 197.294	€ 4,31	€ 7.160	€ -0,16
Overbetuwe	46.665	12%	€ 215.183	€ 4,61	€ 207.601	€ 4,45	€ 7.582	€ -0,16
Renkum		0%	€ -		€ -		€ -	
Rheden	43.640	11%	€ 200.379	€ 4,59	€ 194.900	€ 4,47	€ 5.479	€ -0,13
Rozendaal	1.503	0%	€ 6.896	€ 4,59	€ 6.690	€ 4,45	€ 206	€ -0,14
Wageningen		0%	€ -		€ -		€ -	€ -
Westervoort	15.138	4%	€ 69.792	€ 4,61	€ 67.332	€ 4,45	€ 2.460	€ -0,16
Zevenaar	43.200	11%	€ 199.185	€ 4,61	€ 192.166	€ 4,45	€ 7.019	€ -0,16
Totaal	383.782	100%	€ 1.762.211		€ 1.701.780		€ 60.431	

2 Jaarverslag

2.1 Inleiding

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling is eind 2016 opgericht en is 11 januari 2017 gepubliceerd in de Staatscourant. Op 8 december 2017 is een gewijzigde regeling door de deelnemende gemeenten goedgekeurd. Dit is in de Staatscourant van 21 december 2017 gepubliceerd. De MGR kent een Algemeen Bestuur (AB) en een Dagelijks Bestuur (DB). Het Dagelijks Bestuur en de voorzitter wordt uit het Algemeen Bestuur gekozen. Daarnaast kennen de drie modules een Bestuurscommissie.

Samenstelling Algemeen Bestuur MGR op balansdatum

AB-lid	Plaatsvervangend AB-lid	Gemeente
Ronald Paping	Geen vaste plaatsvervanger	Arnhem
Birgit van Veldhuizen		Doesburg
Johannes Goossen	Ineke Knuiman	Duiven
Helga Witjes	Aart Slob	Lingewaard
Wijnte Hol	Rob Engels	Overbetuwe
Marinka Mulder	Leonie Rolink	Renkum
Marieke Albricht	Anton Logemann	Rozendaal
Dorus Klomberg	Ronald Haverkamp	Rheden
Lara de Brito	Dennis Gudden	Wageningen
Theo Kampschreur		Westervoort
Nanne van Dellen	Hans Winters	Zevenaar

Samenstelling Dagelijks Bestuur MGR op balansdatum

Dagelijks Bestuur	Functie	Gemeente
Johannes Goossen	Voorzitter	Duiven
Ronald Paping	Plaatsvervangend voorzitter	Arnhem
Dorus Klomberg	Lid	Rheden
Hermien Wiselius	Ambtelijk secretaris /Directeur MGR SDCG	

Samenstelling Bestuurscommissies modules MGR op balansdatum

Gemeente	Inkoop	WSP	Onderwijszaken (RBL)
Arnhem	Roeland van der Zee	Martien Louwers	Hans de Vroome
Doesburg	Peter Bollen	Ellen Mulder	-
Duiven	Ineke Knuiman	Ineke Knuiman	Ineke Knuiman
Lingewaard	Aart Slob	Aart Slob	Helga Witjes
Overbetuwe	Rob Engels	Dimitri Horsthuis-Tangelder	Rob Engels
Renkum	Marinka Mulder	-	Marinka Mulder
Rozendaal	Anton Logemann	Anton Logemann	Anton Logemann
Rheden	Marc Budel	Ronald Haverkamp	Ronald Haverkamp
Wageningen	Lara de Brito	-	-
Westervoort	Theo Kampschreur	Rob Raaijman	Rob Raaijman
Zevenaar	Anita van Loon	Belinda Elfrink	Anita van Loon
regiosecretaris	vacature	Kees Bouwhof	Nannette Zwiers
Manager module	Janny Kuijpers	Ezra Hendriks (interim)	Mária van Oorschot (interim)

2.2 Programmaverantwoording

De programma's van de modules Inkoop, Onderwijszaken en Werkgeversservicepunt en van de MGR Beheerorganisatie zijn, naast een algemene omschrijving, ingericht met de 3 W's vragen:

- Wat hebben we bereikt?
- Wat hebben we gedaan?
- Wat heeft het gekost?

In het programma wordt een toelichting gegeven op de werkzaamheden in de betreffende module en wat het programma vervolgens heeft gekost. Alle overheadkosten van de MGR beheerorganisatie en de modules staat bij MGR beheer.

2.2.1 Programma module Inkoop

De samenwerkingsmodule Inkoop sociaal domein behartigt de belangen van de aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten op het gebied van inkoop van dienstverlening dan wel goederen binnen het sociaal domein. De deelnemende gemeenten zijn Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Arnhem, Rheden, Zevenaar, Westervoort, Duiven, Doesburg, Rozendaal, Wageningen.

De inkoop sociaal domein bestaat uit submodules. Ten behoeve van deze submodules wordt zowel de inkoop als het contractbeheer en contractmanagement uitgevoerd.²

De submodules zijn:

- a. ambulante ondersteuning alle leeftijden;
- b. verblijf;
- c. ondersteuning op locatie aanbieder ;
- d. spoedeisende zorg en crisishulp zonder verblijf;
- e. jeugdbescherming 0-18/23jr;
- f. hulp bij huishouden vanaf 18jr;
- g. dyslexie;
- h. activerend werk;
- i. centrumtaak beschermd wonen;
- j. bovenregionale zorg verblijf op terreinvoorzieningen en gesloten jeugdzorg.

Naast deze taken zijn in 2018 de projecten SROI en kwaliteit(toezicht) opgepakt.

De Module Inkoop heeft op basis van de behoefte vanuit de gemeenten de volgende rollen:

- **Expert** op het gebied van inkoop en contractmanagement en -beheer sociaal domein.
- **Vraagbaak** voor zowel (zorg)aanbieders, gemeenten als overige stakeholders.
- **Verbinder** voor zowel in- en externe partijen.

De taken waarvan afgesproken is dat de Module Inkoop (als uitvoeringsorganisatie) deze niet oppakt zijn:

- Beleidsmatige zaken.
- Financieel verkeer tussen (zorg)aanbieders en gemeenten.
- Primair proces rondom de cliënt.

Indien gewenst adviseert de module Inkoop op de bovenstaande taken.

Wat hebben we bereikt?

In het uitvoeringsprogramma 2018 zijn er vijf aandachtsgebieden geformuleerd:

Aandachtspunt 1:

Het verder ontwikkelen van competenties en kennis bij medewerkers waardoor inkopers, relatiemanagers en contractbeheerders themaverantwoordelijk worden.

Aandachtspunt 2:

² De volgende taken zijn in afstemming met de gemeenten geen uitvoeringstaken van de MGR en worden door (centrum)gemeente(n) opgepakt:

- Centrumtaak vrouwenopvang.
- Centrumtaak maatschappelijke opvang.
- Bovenregionale zorg landelijke voorzieningen (met uitzondering van contractbeheer).

Het kwalitatief verbeteren van het primaire proces rondom de kwartaalgesprekken, de verslaglegging en de hieruit voortvloeiende acties.

Aandachtspunt 3:

Samenwerking met gemeenten rondom transformatie waardoor de vertaling naar de inkoopprocessen nog beter kan plaatsvinden.

Aandachtspunt 4:

Het op orde brengen en verder ontwikkelen van de verschillende systemen, met name Vendorlink en MyLex, met als doel vragen vanuit de gemeenten te beantwoorden met betrekking tot wachtlijsten, een (nog) scherpere beoordeling en toetsing van kwaliteit inclusief het aanbieden van alle relevante contractinformatie voor accountantscontroles, etc.

Aandachtspunt 5:

Herbeoordeling van gekwalificeerde zorgaanbieders met het oog op kwaliteit.

Deze focuspunten zijn binnen de verschillende activiteiten en ontwikkelingen meegenomen

- Door het samenstellen van het team van de module Inkoop is de kennis over inkoop sociaal domein in al zijn facetten geborgd. Reguliere en thema- gerichte activiteiten hebben er toe geleid dat competenties op het gebied van inkoop verder is versterkt.
- Het primaire proces rondom de trimestergesprekken is uitgevoerd. Op basis van een evaluatie daarvan worden de trimestergesprekken van 2019 bijgesteld opdat zij beter aansluiten bij de gegevens van de gemeenten.
- Eind 2018 zijn de kenmerken van de huidige inkoop geëvalueerd in brainstormsessies. Dit heeft geleid opdracht tot de opdrachten “quick wins” “vereenvoudiging van diensten/ producten” en kwaliteitstoetsing bij inschrijving en naleving”. De eerste stappen voor deze projecten zijn in 2018 gezet en lopen door in 2019.
- Een koppeling tussen Mylex en CTM is in opdracht gegeven. Eerste stappen zijn gezet om verbinding aan te brengen tussen Mylex en Vendorlink.
- Aanbestedingen Hulp bij huishouden, Beschermd Wonen en de omzetting van DBC naar inspanningsgerichte bekostiging bij JeugdGGZ zijn uitgevoerd.
- Alle aanbieders zijn contractueel opnieuw beoordeeld. (dit gaat over de oude contractering!)
- Controleren en beoordelen van inschrijvende zorgaanbieders is in 2018 verscherpt. Een aantal inschrijvers zijn dan ook niet gecontracteerd.
- Handleiding SROI is geschreven en 42 van de 62 SROI- plichtige zorgaanbieders hebben een plan opgeleverd.

Wat hebben we gedaan?

Algemeen

Personele bezetting op orde gebracht.

Inkoop

Zorgvorm/Perceel	Nieuwe inschrijvingen en reparaties producten
Hulp bij huishouden	- In januari 2018 is een nieuwe inschrijving uitgevoerd. - Eind 2018 zijn de deelnemende gemeenten ondersteund bij het opnieuw vaststellen van de tarieven hulp bij huishouden en het synchroniseren van deze tarieven regionaal.
Jeugd GGZ	- In januari 2018 is een nieuwe inschrijving uitgevoerd; nieuwe inkoop jeugd, het omzetten van DBC-systematiek naar inspanningsgerichte bekostiging. - In november 2018 zijn twee aanvullende inschrijvingen/ aanbestedingen uitgevoerd: consultatie jeugd GGZ en JH niveau 5.
Beschermd wonen	- In mei 2018 is een nieuwe inschrijving Beschermd Thuis uitgevoerd. In deze inschrijving zit de transformatie van Beschermd Wonen naar Beschermd Thuis besloten.

	Brainstorm kenmerken inkoop
Kenmerken inkoop	Kenmerken huidige inkoop zijn besproken in brainstorm- bijeenkomsten: De uitkomsten zijn uitgewerkt in 3 projecten, te weten: 1. Quick wins 2. Kwaliteit aan de voorkant en naleving 3. Vereenvoudiging diensten en producten Op alle drie de projecten is akkoord gegeven.

Relatiemanagement

De relatiemanagers zijn themaverantwoordelijk op één of meerdere percelen / zorgvormen.

Zorgvorm/Perceel	
Algemeen	- Het primaire proces is neergezet (3 gespreksrondes en rapportages). - 45 aanbieders zijn 3X gesproken. - Daarnaast is op verzoek van individuele gemeenten gesprekken geweest met 40 kleinere aanbieders. - Hiermee zijn 85 aanbieders structureel in beeld. Qua zorgaandeel betreft dit ongeveer 85-90% van de totale regionale zorginzet. - Met andere aanbieders, waarover signalen zijn afgegeven, wordt ook contact gelegd. (indien nodig). - Gesprekken met gemeenten over conclusies en doorontwikkelingen van rapportages hebben geleid tot de behoefte aan te sluiten bij het berichtenverkeer van de gemeenten. Dit wordt begin 2019 uitgewerkt en gerealiseerd. - Bijdrage geleverd aan het opzetten van het regionaal Transformatieplan
WMO: begeleiding en dagactiviteit	- Traject met gemeenten ingezet om te zicht te krijgen op: • Onderlinge samenwerking tussen aanbieders • Beleid huisartsen • inventariseren verschillende vormen van dagbesteding binnen de regio. - Input van lokale toegang opgehaald voor nieuw beleid. Dit is input voor het project voor vereenvoudiging van diensten/ producten. - Stroomschema's gemaakt voor lokale toegang.
Hulp bij huishouden	- De Liemerse gemeenten zijn begeleid bij onderzoek van regiegroep. - Gemeenten zijn ondersteund bij het herijken van tarieven en regionaal synchroniseren van tarieven.
Activerend werk	- Onderzoek naar kwaliteit van aanbieders binnen activerend werk. - Zicht op problemen bij activerend werk over factureren, inschrijven etc.
Beschermd wonen	- Met ingang van 1 mei is de aanbesteding van Beschermd wonen naar Beschermd thuis in IAS open gezet. - Met alle nieuwe inschrijvers zijn kennismakingsgesprekken(19) gevoerd. . - Gemeenten ondersteund bij de toezichtsrol t.b.v. verschillende organisaties. - In 2018 zijn met ca. 10 aanbieders Beschermd Wonen extra gesprekken gevoerd over de kwaliteit van zorg. Bij 5 aanbieders BW heeft de VGGM onderzoek gedaan.

Jeugd Ambulant: begeleiding, jeugdhulp en dagactiviteit	- Zicht op samenwerking jeugdhulpaanbieders met verwijzers, o.a. huisartsen en lokale toegang. Dit heeft geleid tot afspraken over hoe om te gaan met wachtlijsten. We hebben een wachtlijstmonitor.
Dyslexie	- Berichtenverkeer / declaratieproces op orde.
Jeugd Verblijf	- Analyse gemaakt van de trends pleegzorg-gezinshuizen-woongroepen-terrein gebonden verblijf.. - Analyse van de functie "logeren" is gemaakt. Deelname aan werkgroep samenwerking "logeren".
Jeugd-GGZ	- Netwerksamenwerking opgezet tussen gemeenten en aanbieders J&O en jeugd ggz. Dit heeft onder andere geleid tot de monitoring op wachtlijsten jeugdig. - Addenda Jeugd geagendeerd met als resultaat dat de addenda voor 2019 beperkt zijn tot crisisdienst en 24 uren bereikbaarheid en academische functie. - Er heeft een analyse op inhoud, producten en tarieven J-GGZ en J&O plaatsgevonden. Dit heeft geresulteerd in een aantal nieuwe consultatieproducten per 01-01-2019 en diverse andere punten.
Jeugdbescherming	- Tarieven hebben eind 2018 geleid tot bestuurlijke opschaling. Inkoop heeft deze gesprekken voorbereid samen met andere contractteamleden. Het gesprek over tarieven loopt door in 2019. Uitwerking van de bestuurlijke afspraken volgt in 2019.
Terreingebonden verblijf en crisis / Landelijke jeugdhulp	- Voor het LTA hebben we analyse gemaakt van de inzet en opgenomen in de Rapportage. Daarnaast memo's opgesteld voor de wijzigingen die in 2019 plaatsvinden.

Contractbeheer

Het team van contractbeheer is sinds het najaar van 2018 compleet.

Onderwerp	Hoofdtak: contractbeheer
Herbeoordeling Aanbieders	- Alle gecontracteerde aanbieders zijn opnieuw beoordeeld. - Het herbeoordelingstraject is in de afrondende fase.
Toetsing kwaliteit aanbieders	- Het controleren en beoordelen van inschrijvers is in 2018 verscherpt. Het opvragen van documenten en bewijzen is geïntensiveerd. Ook als er aanleiding is om een reeds ingeschreven zorgorganisatie nader te onderzoeken zijn in 2018 bewijzen die de inschrijving ondersteunen opgevraagd. Dit heeft als gevolg dat een aantal inschrijvende aanbieders is gevraagd om zich uit te schrijven. Deze uitschrijving wordt gemonitord tot dit daadwerkelijk is gebeurd. In een enkel geval is een aanbieder op "niet actief" gezet opdat hij niet zichtbaar is voor de lokale teams.
Inkoop	- Inkooptrajecten zijn ondersteund. De ondersteuning bestaat uit het zorgdragen voor de inrichting van het IAS/CTM en de beoordeling van de nieuwe inschrijvingen in het perceel.
Communicatie aanbieders	- Vijf dagen per week is er telefonische bereikbaarheid voor het beantwoorden van vragen van vooral zorgaanbieders. - Er komen veel vragen die betrekking hebben op de inrichting van CTM.
Rapportages	- Maandelijks is de geactualiseerde productdienstencatalogus (PDC) opgesteld en

	verstuurd naar de gemeenten. Hierin zijn opgenomen alle gecontracteerde zorgaanbieders en producten voor de regiogemeenten om de front- en backofficesystemen te vullen.
	- Het ondersteunen van de relatiemanagers en gemeenten bij de trimestergesprekken en het opstellen van trimesterrapportages. Hiervoor worden de maandverantwoordingen en inhoudelijke informatie uit Vendorlink gebruikt.
	- Afspraken over de maandelijkse aanleveringen van de productieverantwoordingen van de zorgaanbieders zijn aangescherpt.
Indexering	- Is uitgevoerd.
Onderwerp	Hoofdtak: functioneel beheer systemen
ICT	- Contractbeheer beheert de volgende systemen: 1. CTM, het inschrijfsysteem. Vanuit CTM wordt maandelijks de PDC opgesteld. 2. Mylex; een zoekfunctiesysteem t.b.v. verwijzers. 3. Vendorlink: het contractmanagementsysteem. - Alle gemeenten (Arnhem volgt nog) zijn bezocht door het team contractbeheer om uitleg te geven over Vendorlink en Mylex.
CTM	- In 2018 is een start gemaakt met het analyseren van CTM op technische mogelijkheden en op de inrichting van het systeem. Aanpassingen binnen CTM zijn wenselijk om te komen tot betere aanpassingsmogelijkheden en meer actuele informatie. - In 2018 is opdracht gegeven om een verbinding te maken tussen Mylex en CTM. Dit betekent dat binnen Mylex en CTM realtime een gelijklopend zorgaanbiedersbestand te raadplegen is. - De macro die de PDC ondersteunt is in 2018 ge-update. - Vraag is uitgezet om een automatische rapportage ter vervanging van de handmatige PDC te realiseren.
Mylex	- Mylex werd voorheen 4x per jaar ingelezen. Op het moment dat de verbinding tussen Mylex en CTM is gerealiseerd is de informatie gelijklopend in beide systemen. - Mylex heeft de opdracht gekregen een verbinding tot stand te brengen tussen Mylex en Vendorlink. Dan kunnen de lokale teams in één systeem inloggen en beide systemen raadplegen.
Vendorlink	- In 2018 zijn stappen gezet om beter gebruik te maken van Vendorlink als contractmanagementsysteem waarin dossiers van aanbidders worden gevormd. - Vendorlink is afgelopen 2x per jaar i.p.v. 4x ingelezen vanwege applicatieproblemen.

Projecten

SROI

Doel 2018: systeem opzetten en PDCA- cyclus inzetten om SROI- verplichting vanuit contractering te borgen.

- Handleiding "SROI voor zorgaanbieders" is geschreven.
- 80% van de SROI- plichtige aanbidders zijn bezocht en zijn geadviseerd over de invulling.
- Indien reguliere invulling niet mogelijk was, meegedacht over alternatieve invulling die dicht bij de kerntaak ligt.
- Bij alle SROI-contacten is ook het WSP betrokken om met name meteen de relatie te leggen voor invulling van Social Return door arbeidsparticipatie.
- Aangesloten bij SROI- monitor, deze liep echter vertraging op. Eind 2018 is de monitor operationeel geworden.

In 2019 zal SROI ingebed worden in de reguliere bedrijfsvoering van Inkoop sociaal domein. De voortgang zal jaarlijks gemonitord worden in één van de trimestergesprekken en rapportages.

	Verwacht bij aanvang 18	Realisatie eind 18
Zorgaanbieders met verplichting	42	62
Plannen van aanpak/gesprekken	42	48

Kwaliteit

In 2018 is het project kwaliteit uitgevoerd. Gedurende het jaar werd steeds duidelijker welke invulling wenselijk was. De nadruk van het project is komen te liggen op kwaliteitstoetsing bij inschrijving en bij naleving. In maart 2019 zal het resultaat worden opgeleverd.

Signalen over de zorgverlening kunnen worden gemeld bij het meldpunt signalen en in Vendorlink. Medewerkers van de gemeenten hebben toegang tot Vendorlink terwijl het meldpunt signalen openbaar toegankelijk is.

Overzicht en analyse van deze signalen in 2018 wordt nog gemaakt en separaat in het voorjaar 2019 gepresenteerd.

Wat heeft het gekost?

De baten en lasten van het programma zijn als volgt. De lasten bedragen totaal € 818.542. Dit is € 186.376 lager dan begroot. In de primitieve begroting 2018 is geen onderscheid gemaakt tussen programma en overhead. De totale primitieve begroting was € 998.797.

Overzicht Baten & Lasten Euro	Primitieve begroting 2018	Begrotings- wijziging 2018	Jaarrekening 2018	Vershil 2018
Programma Inkoop				
Baten	998.797	1.004.918	818.542	-186.376
Lasten	998.797	1.004.918	818.542	-186.376

2.2.2 Programma module Onderwijszaken

De taken van de module Onderwijszaken worden uitgevoerd door het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre (RBL), dat sinds 2013 bestaat. Na een pilotperiode van vijf jaar hebben de deelnemende gemeenten in 2017 besloten het RBL te continueren en onder te brengen bij de MGR.

Tot 1 januari 2018 vormde het RBL een afdeling van de gemeente Arnhem en werd het grootste deel van het personeel gedetacheerd vanuit de deelnemende gemeenten, ROC Rijn IJssel en een detachingsbedrijf. Sinds 1 januari 2018 zijn de meeste medewerkers in dienst bij de MGR. Alleen tijdelijke medewerkers en medewerkers, die voor een bepaald project werken, zijn gedetacheerd.

De overstap van de medewerkers van de 'oude' werkgever naar de MGR is goed verlopen. Al was het voor sommige medewerkers wel een hele verandering om na een langdurig dienstverband bij de eigen gemeente met een nieuwe werkgever te maken te krijgen. Dit zorgde in de aanloop naar 1 januari 2018 wel voor onrust bij een deel van het personeel. De uitvoering van de werkzaamheden heeft hier in 2018 echter niet onder geleden; de werkzaamheden zijn gecontinueerd. Vanaf 1 januari 2018 is het RBL als module Onderwijszaken één van de modules binnen de MGR.

Het feit dat het RBL onder een andere rechtspersoon kwam te vallen, bracht wel extra administratieve werkzaamheden met zich mee. Hierbij gaat het om het omzetten van contracten (bijv. voor het registratiesysteem, kantoormiddelen, abonnementen), het opstellen van drie dienstverleningsovereenkomsten (gemeente Arnhem, Vastgoed Arnhem en de Connectie) i.p.v. één dienstverleningsovereenkomst met de

gemeente Arnhem en het op de nieuwe naam laten zetten van inkomende facturen. Dit laatste leidde soms tot latere betaling van facturen.

Het RBL wordt voor 50% door de deelnemende gemeenten gefinancierd. 40% van de begroting bestaat uit rijksmiddelen - deels structureel en deels projectmatig - en 10% komt uit lokale opdrachten.

In onze regio wonen ruim 60.000 kinderen en jongeren tussen de 5 en 23 jaar. Ambitie is ervoor te zorgen dat de schoolloopbaan van kinderen en jongeren in het werkgebied soepel en liefst zonder grote breukmomenten verloopt (doorgaande leerlijn). Zo kunnen alle kinderen gezond en veilig opgroeien en zich ontwikkelen tot zelfstandige en actieve, volwassen burgers.

Wat hebben wij bereikt?

Het RBL staat voor passende begeleiding voor jongeren, die op school verzuimen of dreigen uit te vallen. Het RBL volgt de schoolloopbaan van 62.000 jongeren in het werkgebied. De taak van het RBL houdt op, zodra jongeren een startkwalificatie behalen of 23 jaar worden. Bij 10% van de leerlingen doet het RBL een interventie. Meestal is dat het behandelen van een verzuimmelding, die door een school is ingediend. Vaak gaat het om leerlingen, die dreigen uit te vallen of uitgevallen zijn. Het RBL begeleidt de jongere dan weer terug naar school of werk. In een klein aantal gevallen gaat het om specifieke interventies, zoals een verwijzing naar Halt, een proces verbaal of een vrijstelling.

Wat hebben we gedaan?

Recht op onderwijs

Iedere jongere heeft recht op onderwijs. Wij willen dat jongeren het maximale uit hun schoolloopbaan halen, want dan hebben ze meer kans om werk te vinden met een goed salaris.

1 op de 10 schoolgaande jongeren verzuimt of dreigt uit te vallen. De redenen hiervoor zijn divers. Het ligt niet altijd aan de jongeren zelf. Soms zijn er problemen thuis. Bijvoorbeeld een (v)echtscheiding van ouders, gezondheidsklachten of financiële problemen in het gezin. Naar school gaan lukt dan niet altijd. De consulenten van het RBL begeleiden de jongeren en zoeken een oplossing, samen met hun ouders, de school en waar nodig professionele hulpverleners.

Leerling staat centraal

De schoolloopbaan van de leerling is leidend in ons werk. Elke school binnen het werkgebied heeft een vast aanspreekpunt bij het RBL, dat meestal ook de verzuimmeldingen van de school behandelt. Het kan ook zijn dat een leerling - op een andere school - eerder contacten heeft gehad met een andere consulent van het RBL. In dat geval blijft die consulent de leerling begeleiden. Want uiteindelijk staat de leerling voor ons centraal. Consulenten van het RBL zijn geen hulpverleners. Zij signaleren regelmatig een hulpvraag bij een leerling en werken dan actief samen met het sociaal team van een gemeente.

Methodische aanpak schoolverzuim (MAS)

In 2017 is landelijk de Methodische aanpak schoolverzuim geïntroduceerd. Deze aanpak is opgesteld door de VNG, Raad voor de Kinderbescherming, Openbaar Ministerie, Halt en onze branchevereniging Ingrado. De aanpak beoogt een systematische aanpak van verzuim in de vorm van een stappenplan. Het accent ligt inhoudelijk meer op preventief werken en het inzetten van vrijwillige hulpverlening i.p.v. de handhavende aanpak.

Deze aanpak hebben we dit jaar afgestemd op de werkpraktijk van het RBL. In kleine groepjes is teambreed aan uitwerking en implementatie gewerkt, waar nodig met ketenpartners.

M@zl methodiek voor ziekteverzuim

Ongeoorloofd verzuim en ziekteverzuim zijn vaak communicerende vaten. Als spijbelen niet mag, is ziekmelden soms een vluchtweg voor leerlingen om buiten beeld te blijven. Samen met de jeugdartsen van de VGGM werken consulenten van het RBL op de scholen samen om ziekteverzuim te bestrijden. Langdurige ziekte of frequent ziek zijn, verstoort de schoolloopbaan van jongeren. De m@zl methodiek is een landelijke methode om ziekteverzuim tegen te gaan.

Vierogenprincipe, tijdig opschalen en AVG

Het uitgangspunt bij alle werkzaamheden is de focus op wat het kind of de jongere nodig heeft en hoe dat te bereiken is. Extra aandacht is er gekomen voor het tijdig opschalen door de consulenten bij het stokken van het

ontwikkelingsproces. Na een bepaalde periode of als de terugkeer naar school niet lukt, wordt collegiaal overleg gepleegd over de voortgang. Het feit dat een collega geconsulteerd wordt voor overleg of bij besluiten die mogelijk ingrijpende gevolgen hebben voor het (onderwijs)leven van een kind of jongere moet zoveel mogelijk ingebed zijn in de werkwijzes en wordt nu formeel vastgelegd, waar dit eerder meer informeel beleid was. Toetsing bij collega's is een blijk van professioneel handelen en transparante werkprocessen. Lukt het daarna nog niet dan wordt opgeschaald naar één van de beleidsmedewerkers en vervolgens richting de manager. Het gaat om maatwerk én tijdig opschalen.

Een goede verslaglegging is onontbeerlijk over de opschaling. Ook hier geldt het principe: motiveren en documenteren. Dit is geheel in lijn met de nieuwe AVG (europese wet op de bescherming van persoonsgegevens) die op 25 mei 2018 in werking is getreden. Deze wet raakt ook ons werk. Onze medewerkers hebben voorlichting gekregen en krijgen nu een trainingstraject in de vorm van e-learning en workshops. Het RBL streeft naar een zorgvuldige werkwijze in het kader van haar wettelijke taken voor leerplicht en RMC.

Samenvatting werkzaamheden afgelopen schooljaar.

	2017 - 2018
Aantal jongeren van 5 tot 23 jaar in werkgebied	77.997
Aantal jongeren van 5 tot 23 jaar op PO, VO of MBO school	61.702
Verzuimmeldingen	
Leer- en kwalificatieplichtige leerlingen (tot 18 jaar)	2.377
- aantal jongeren	1.690
- aantal jongeren met meer dan één melding	451
- hervat schoolloopbaan	72%
Leerlingen van 18 tot 23 jaar	2.264
- aantal leerlingen met meer dan één melding	461
- hervat schoolloopbaan	78%
Bijzondere situaties	
Haltverwijzingen	18
Processen verbaal	78
Thuiszitters	66
Vrijstellingsverzoeken (incl. gedoogbesch.)	164
RMC meldingen	
- totaal aantal meldingen	1.605
- totaal aantal jongeren	1.565
- hervat schoolloopbaan	54%
- begeleid naar werk	21%
Oud VSV actie	
- Totale doelgroep	384
- Situatie in beeld gebracht	218
- Jongeren, die begeleiding krijgen	73
Aanmeldingen schakelpunt	74
Totaal aantal acties/interventies RBL	7.030

Prioriteit voor ernstige vormen van afwezigheid op school

Daarnaast is prioriteit gegeven aan jongeren, die niet op een school staan ingeschreven (absoluut verzuim) of langer dan vier weken geen onderwijs volgen, maar niet ziek zijn (thuiszitters). Voorbeelden van activiteiten zijn het overleg over thuiszitters met het onderwijs, aandacht voor correcte registratie van thuiszitters (zowel op scholen als bij het RBL) en het ontwikkelen van een regionaal thuiszitterspact, waarbij vooral aandacht is voor een sluitende aanpak van onderwijs en zorg.

Vrijstellingen

Steeds meer wordt samengewerkt met en advies gevraagd aan ketenpartners als het gaat om het beoordelen van de aanvragen voor vrijstelling van onderwijs. Ouders vragen soms vrijstelling van onderwijs voor hun kinderen aan. Als het gaat om vrijstellingen op medische gronden wordt de GGD om advies gevraagd. Als ouders willen dat hun kind ander onderwijs volgt, dat het reguliere of speciaal onderwijs vindt steeds vaker afstemming plaats met scholen en/of de samenwerkingsverbanden.

Nulmeting en teamontwikkeling

In december 2017 is het hele team in de gelegenheid gesteld om digitaal een enquête in te vullen over ontwikkelbehoeftes. De uitkomsten van deze enquête zijn in maart jl. gedeeld en besproken met het team. Het idee is om dit periodiek te herhalen. Naar aanleiding van de enquête zijn een aantal concrete acties uitgezet met het oog op de teamontwikkeling. Een eerste teambuildingsdag vond in april plaats en in het najaar is gestart met dialoogsessies in groepen van 8 tot 10 consulenten.

Website

In 2018 is geïnvesteerd in een update en gebruiksvriendelijke website.

Nadere informatie over de werkzaamheden van het RBL kunt u terug vinden via de volgende link in het laatste Jaarverslag RBL Midden-Gelre 2017-2018

Wat heeft het gekost?

In de primitieve begroting 2018 was de module Onderwijszaken niet opgenomen. Deze is pas sinds 1-1-2018 onderdeel van de MGR. De module is opgenomen in de gewijzigde begroting 2018. De baten en lasten van het programma zijn als volgt.

Overzicht Baten & Lasten	Primitieve begroting	Begrotings- wijziging	Jaarrekening	Vershil
Euro	2018	2018	2018	2018
Programma Onderwijszaken				
Baten	0	1.601.518	1.818.355	216.837
Lasten	0	1.601.518	1.818.355	216.837

De totale programmakosten bedragen € 1.818.355. Dit is € 216.837 hoger dan begroot. Dit komt omdat er extra taken bij de module Onderwijszaken zijn neergelegd. Hier staan extra baten in kader van de RMC middelen en overige baten tegenover.

2.2.3 Programma module Werkgeversservicepunt

De MGR behartigt binnen de samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt de belangen van de aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten en het UWV op het gebied van de dienstverlening aan werkgevers in relatie tot het plaatsen van de doelgroepen waarvoor zij een re-integratieverantwoordelijkheid hebben.

Het Werkgeversservicepunt is in 2015 opgericht als een integrale organisatie waarin medewerkers van UWV en van de MGR gezamenlijk uitvoering geven aan de taakstelling van het WSP. Deze taakstelling is vastgelegd in de

DVO's/samenwerkingsovereenkomst. Bij het WSP werken accountmanagers met expertise op brancheniveau, op functiecreatie en op werving & selectie. Het WSP wordt ondersteund met een stafdienst, waarin management en advies opgenomen zijn.

Het WSP faciliteert werkgevers bij arbeid gerelateerde vraagstukken met daarbij een duidelijke focus op de personeelsvraag van en adviesbehoefte bij de werkgever enerzijds en de opdracht van UWV en gemeenten om zoveel mogelijk mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) te plaatsen anderzijds.

Het WSP zit bij de werkgever aan tafel als strategisch adviseur bij arbeidsmarktvraagstukken en is hét loket voor (vraagstukken rond) sociaal ondernemen.

Wat hebben wij bereikt?

Naast het realiseren van werkgeverstevredenheid en plaatsingen lagen er voor 2018 drie interne opgaves op het terrein van ketensamenwerking, sub-regionale samenwerking en doorontwikkeling WSP.

In 2018 hadden wij de werkgeverstevredenheid nog niet vertaald naar een kwantificering. Wel is de werkgeverstevredenheid gemeten door middel van een zogenaamde Net Promoter Score (NPS) uitgezet door UWV, de bijna 700 werkgevers beoordeelden het WSP gemiddeld met een 7,5. De winst richting een hoger cijfer zit met name in het relatiemanagement.

Wanneer het gaat om de plaatsing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hadden wij een totale doelstelling van 1.156 plaatsingen/matches op basis van de volgende onderverdeling per uitkeringsvorm. In 2018 hebben wij in nauwe samenwerking met de gemeenten bijna 1.300 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt geplaatst verdeeld per uitkeringsvorm

	NUG	P-Wet	Baan-afspraken	WW	AG	Totaal
Doelstelling 2018		360	160	540	96	1.156
Realisatie 2018	100	373	440	365	21	1.299

Bij het vaststellen van de regionale samenwerking om te komen tot een Werkgeversservicepunt is een aantal afspraken gemaakt. Primair is de gezamenlijke verantwoordelijkheid om een professionele regionale dienstverlening naar werkgevers te organiseren. Verder is er een afspraak dat de plaatsingen financieel voldoende voor de gemeenten opleveren.

Gemeentelijke besparing op uitkering	Doelstelling 2018			Realisatie 2018	
	per persoon	Aantal	Besparing	Aantal	Besparing
Kandidaten Participatiewet	€ 7.000*	360	€ 2.520.000	373	€ 2.611.000
Kandidaten Doelgroepregister	€ 2.800*	160	€ 448.000	440	€ 1.232.000
Totaal		520	€ 2.968.000	813	3.843.000
Kosten uit participatiebudget					
Geschatte kosten inzet			€ 400.000		€ 400.000
Geprognosticeerde besparing			€ 2.568.000		€ 3.443.000
Kosten WSP (incl. overhead)			€ 1.483.400		€ 1.762.000
Per saldo een besparing van:			€ 1.084.600		€ 1.681.000

*De besparing op de uitkering van WWB-kandidaten is berekend op 50% van de jaarlijkse WWB-kosten van € 14.000 (peil begroting 2018). Sommige kandidaten zullen niet fulltime gaan werken en nog een gedeeltelijke uitkering ontvangen. Als vanuit de baanafspraken een kandidaat wordt geplaatst, wordt vaak loonkostensubsidie verstrekt. Om deze redenen wordt voor een doelgroepregisterkandidaat € 2.800 berekend.

Ketensamenwerking

In het verslagjaar is, naast het realiseren van de plaatsingsdoelstelling, in samenwerking met de ketenpartners gewerkt aan het analyseren en vaststellen van het primaire proces van de keten. De focus voor 2018 is daarbij

gelegd op het versterken van de ketensamenwerking om daarmee de realisatie van het gezamenlijke doel te bevorderen. Dit heeft ertoe geleid dat vanaf medio 2018 niet meer sec op matchen en plaatsen is gerapporteerd, maar dat aandacht is besteed aan de inspanningen en samenwerking in de totale keten.



Het hierbij geprojecteerde processchema is in gezamenlijkheid tussen de ketenpartners en het WSP ontwikkeld:

- De omkaderde processtappen zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- De contacten met werkgevers zijn een eerste verantwoordelijkheid van het WSP.
- Expertise op het gebied van duurzaamheid verwachten wij met name bij UWV en gemeenten. Voordat de resultaten over duurzaamheid inzichtelijk kunnen worden gemaakt, wordt hiervoor een eenduidige definitie vastgesteld.

Subregionale samenwerking

Al onze ketenpartners hebben een vast aanspreekpunt vanuit het WSP met het oog op de subregionale samenwerking in de vorm van een subregionaal accountmanager en/of een team wat zich richt op het subregionale accountmanagement. Deze subregionale aanpak schakelt nauw met de uitvoeringsteams, economische zaken en op managementniveau waarbij de subregionale werkgever en/of werkgeversorganisaties centraal staat. Ook wordt het WSP regelmatig betrokken bij het 'denken vanuit werkgeversperspectief' wanneer het bijvoorbeeld gaat om het voorstellen van kandidaten. De effecten van deze geïntensiveerde samenwerking worden ultimo 2018 steeds meer merkbaar, bijvoorbeeld in het gestegen aantal plaatsingen van kandidaten.

Vanaf september is het project Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse (APK) gestart. Een van de doelstellingen van dit project is het beter inzichtelijk maken van de processen in de keten. Het proces wordt van de vacature bij de werkgever tot aan de potentiële kandidaten bij gemeenten, UWV en andere partners in beeld gebracht om zo objectieve maatregelen te verzamelen die bijdragen aan een succesvolle matching. Hierdoor kan optimalisatie van dat ketenproces vormgegeven worden. Dit zal effect hebben op de resultaten van het WSP en haar partners. De eerste analyse is ultimo 2018 afgerond; de rapportage over de resultaten wordt in het voorjaar 2019 verwacht.

Doorontwikkeling WSP

Samen met de gemeenten en het UWV is er een toekomstbestendige visie 2020-2023 ontwikkeld en opgesteld die als basis heeft regionale samenwerking (partnership), een veranderde conjunctuur en een dynamisch WSP wat inspeelt op de diverse opgaven zowel op de korte als lange termijn. De inzet van bijvoorbeeld functiecreatie krijgt de komende jaren een nog belangrijker focus maar ook het nog dynamischer inspelen door middel van een flexibel WSP.

Wat hebben we gedaan?

Conform de in de DVO's met gemeenten gemaakte afspraken, heeft het WSP zich ook in het verslagjaar toegelegd op het uitvoeren van de basisdienstverlening, bestaande uit:

1. Het plaatsen bij werkgevers van werkzoekenden die behoren tot de volgende doelgroepen:
 - a. Kwetsbare werkzoekenden (Participatiewet, Wet banenafpraak);
 - b. WW-intensieve dienstverlening (50+ers, jongeren (actieplan jeugdwerkloosheid) en de WW-ers die vallen onder de wet Passend Werkaanbod (PAWA));
2. Opbouwen en onderhouden van kennis over onder a genoemde werkzoekenden en de eisen die door werkgevers aan deze werkzoekenden worden gesteld;
3. Onderzoeken van de vraag van de werkgever en –waar mogelijk- ombuigen van die vraag ten behoeve van de doelgroepen.

In de begroting 2018 is het streven opgenomen om in dat begrotingsjaar tot een dusdanige samenwerking met het arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor te komen, dat integratie van de accountmanagers van Scalabor in het werkproces van het WSP zou kunnen worden gerealiseerd. In het verslagjaar zijn stappen gemaakt om tot optimalisatie van de samenwerking te komen. Dit proces vraagt echter meer tijd dan vooraf werd ingeschat.

Wat heeft het gekost?

In de primitieve begroting 2018 was het programma WSP niet opgenomen. Het is pas sinds 1-1-2018 een onderdeel van de MGR geworden en opgenomen in de gewijzigde begroting 2018.

De totale kosten van het programma bedragen € 1.198.675. Dit is € 55.786 lager dan begroot.

Overzicht Baten & Lasten	Primitieve begroting	Begrotings- wijziging	Jaarrekening	Vershil
Euro	2018	2018	2018	2018
Programma WSP				
Baten	0	1.254.461	1.198.675	-55.786
Lasten	0	1.254.461	1.198.675	-55.786

2.2.4 Programma MGR beheer, overhead en onvoorzien

De taken van de MGR beheerorganisatie betreffen de algemene aansturing modules op hoofdlijnen en alle bestuurlijke activiteiten, voorbereiding en uitwerking van de bestuursvergaderingen (dagelijks en algemeen bestuur), terugkoppeling naar colleges en gemeenteraden van deelnemende gemeenten.

Daarnaast zijn de taken uitgevoerd wat betreft de bedrijfsvoering en voorbereiding van de intrede van de nieuwe modules.

De voorbereiding van de besluitvorming en overkomst van de module Werkgeverschap SW per 1 januari 2019 is in 2018 ter hand genomen. De hieraan besteedde uren zijn, conform het besluit van het Algemeen Bestuur, gefactureerd aan Presikhaaf Bedrijven waardoor dit niet ten laste van de MGR is gekomen in 2018.

Wat hebben we bereikt?

1. rechtmatige besluitvorming door Algemeen en Dagelijks Bestuur;
2. verantwoording afleggen aan het Algemeen en Dagelijks bestuur;
3. verbinding tussen MGR en deelnemende gemeenten;
4. voorbereiden entree nieuwe modules onder de MGR en de mogelijkheid dat medewerkers in dienst kunnen komen bij de MGR vanaf 1 januari 2018.

Wat hebben we gedaan?

1. Voorbereiden en uitwerken van 8 algemeen bestuursvergaderingen en 14 dagelijks bestuur vergaderingen;
2. Invulling geven aan BBV en P&C-cyclus, door opstellen van bijgestelde begroting 2018 en meerjarenbegroting 2019 e.v., opstarten en uitvoeren integrale financiële administratie en financiële rapportage voor het dagelijks bestuur, bestuurscommissies en algemeen bestuur;
3. Opstarten salarisverwerking, inrichten personeelsdossiers en ontwikkelen HR beleid en medezeggenschap voor de MGR ten behoeve van alle medewerkers die vanaf 1 januari 2018 in dienst zijn van de MGR in lijn met de vastgestelde arbeidsvoorwaardenregeling en het sociaal plan;
4. Het opstarten van een MT voor de MGR, bestaande uit de directeur, managers en controller;
5. Het organiseren van 2 medewerkersbijeenkomsten;
6. Het houden van 5 overlegvergadering van de OR die in mei 2018 is verkozen om het ontwikkelde HR beleid voor advies of instemming voor te leggen.

7. Het houden van 1 vergadering met het georganiseerd overleg ten behoeve van enkele vervolgacties van het arbeidsvoorwaardenreglement en het overeenkomen van een addendum bij het sociaal plan ten behoeve van de komst van de nieuwe module Werkgeverschap SW.
8. Het opzetten en inrichten van het AVG beleid voor de drie modules en de MGR als geheel;
9. Het onderzoeken en voorbereidende werkzaamheden verrichten voor het organiseren van de archiefwerkzaamheden van de drie modules en de MGR als geheel;
10. Organiseren van de governance van de MGR via bestuurscommissies, dagelijks bestuur en algemeen bestuur met de benodigde ambtelijke regionale overleggen ten behoeve van de zorgvuldige voorbereiding en besluitvorming en kwalitatieve en tijdige informatievoorziening voor colleges en raden.
11. Houden van twee miniconferentie over de ontwikkelingen en resultaten bij de MGR en informatiebijeenkomsten voor colleges en raden over de nieuwe module Werkgeverschap SW.
12. Het voorbereiden van de integrale besluitvorming en de overkomst van de module Werkgeverschap SW per 1 januari 2019.
13. Het opstellen van een gewijzigde regeling, zodat deze na toestemming van de raden door het algemeen bestuur kon worden vastgesteld als voorwaarde voor het toetreden van de module Werkgeverschap SW
14. Het opstellen van een DVO voor deze nieuwe module en door de colleges van 9 gemeenten en de voorzitter laten tekenen na definitieve besluitvorming in het algemeen bestuur.

Wie hebben deze werkzaamheden uitgevoerd?

Zoals afgesproken bestaat de MGR uit een 'lean & mean' organisatie met een parttime directeur/secretaris, een parttime managementassistent en een parttime controller. De taken op het terrein van HR en Financiën zijn ingehuurd via 1 stroom, de ambtelijke fusieorganisatie van de gemeenten Westervoort en Duiven. ICT taken zijn ingehuurd via RID de Liemers. Voor de module onderwijszaken worden diensten afgenomen van de gemeente Arnhem en de Connectie. Er wordt samengewerkt met een werkgroep van juristen van de deelnemende gemeenten. De functionaris gegevensbescherming wordt ingehuurd bij de gemeente Arnhem. In 2018 is tijdelijk een privacy officer aangetrokken ten behoeve van de inrichting van het AVG beleid binnen alle samenwerkingsmodules van de MGR. De kosten van deze bedrijfsvoeringstaken worden verrekend op basis van een door het AB vastgestelde verdeelsleutel over de modules en de MGR beheerorganisatie.

Wat heeft het gekost?

De baten en lasten van de MGR beheerorganisatie bestaan volledig als kosten overhead. Totaal kosten van overhead van MGR en beheer van de modules staat hieronder vermeld.

De overhead van de MGR bestaat uit de overhead van de MGR beheerorganisatie en de overhead van de afzonderlijke Samenwerkingsmodules. Dit bedrag totaal € 2.172.051. Dit is € 330.484 hoger dan begroot. Deze hogere kosten van de overhead passen binnen de totale begroting van de MGR met beheer en haar drie modules, zonder een hogere gemeentelijke bijdrage.

Overzicht Baten & Lasten	Jaarrekening	Primitieve begroting	Begrotings- wijziging	Jaarrekening	Vershil
Euro	2017	2018	2018	2018	2018
Overhead					
Baten	311.875	233.875	1.841.567	2.172.051	330.484
Lasten	311.875	233.875	1.841.567	2.172.051	330.484

De verdeling van de kosten van de overhead laat in totaliteit een volgend beeld zien.

Overzicht	Primitieve	Gewijzigde	Realisatie	Vershil
Lasten	Begroting	begroting		
Euro	2018	2018	2018	
Lasten				
Personeel		1.093.730	1.405.186	311.456
Huisvesting		103.375	233.944	130.569
ICT		98.278	225.835	127.557
P&O & FA		100.000	130.816	30.816
Overige		446.184	176.270	-269.914
Overheadkosten	233.875	1.841.567	2.172.051	330.484

Toelichting

- De personele kosten zijn € 311.456 hoger dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door de inzet van interim managers bij modules en inzet interim controller bij de MGR en kosten werving en selectie. Voor 2019 is voorzien in vaste invulling van managers, waardoor deze extra kosten grotendeels incidenteel zijn.
- De huisvesting lijkt € 130.569 hoger. Dit komt doordat deze kosten in de begroting deels bij overige kosten was opgenomen. Voor de vergelijkbaarheid van komende jaren, is dit nu uitgesplitst.
- De kosten van ICT lijken hoger dan begroot. Dit komt echter door het feit dat deze voor één module in overige kosten zaten. De kosten voor ICT zijn in feite lager omdat investeren in ICT apparatuur is uitgesteld tot 2019.
- De kosten P&O en Financiële Administratie zijn hoger dan begroot. Bij de opstart van de MGR zijn de werkelijke kosten voor het opstarten van HR beleid, P&O dienstverlening, medezeggenschap en salarisverwerking te laag ingeschat. Ook de AVG is in 2018 opgepakt, wat niet in die mate voorzien was.

De verdeling van de overhead van de modules en MGR beheer ziet er als volgt uit.

Overzicht	Primitieve	Gewijzigde	Realisatie	Vershil
Lasten	Begroting	begroting		
Euro	2018	2018	2018	
Lasten Overhead				
Module				
Beheer & Onvoorzien	233.875	340.597	352.876	12.279
Inkoop	0	294.052	392.861	98.809
Onderwijs	0	699.168	744.860	45.692
WSP	0	507.750	681.454	173.704
Totaal overheadkosten	233.875	1.841.567	2.172.051	330.484

Toelichting onvoorzien

- De meerkosten van een interim controller (€ 14.575)
- De hogere kosten van de accountant over 2017 zijn opgenomen in onvoorzien (€ 2.500)
- De ontwikkelkosten voor intranet en extranet zijn opgenomen in onvoorzien (€ 10.592)

Overzicht algemene dekkingsmiddelen

Overzicht algemene dekkingsmiddelen	Begroting primitief 2018	Begroting na wijzigingen 2018	Realisatie 2018	Afwijking
Overige algemene dekkingsmiddelen	1.232.672	5.702.464	5.702.464	0

Het bedrag in de primitieve begroting is beduidend lager, omdat er toen slechts sprake was van 1 module naast de MGR beheerorganisatie.

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 wetwijziging is per 1 januari 2016 in werking getreden. De toetsing of de MGR binnen de VPB-plicht valt, vindt plaats op basis van drie cumulatieve criteria. Er is sprake van:

- een duurzame organisatie van arbeid en kapitaal;
- deelname aan het economisch verkeer;
- een winststreven al dan niet bij wettelijke fictie.

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

2.2.5 Beleidsindicatoren 'bestuur en organisatie'

Op basis van de nieuwe BBV worden de effecten van beleid toegelicht met behulp van een vaste set beleidsindicatoren. De meeste van deze indicatoren zijn te vinden op www.waarstaatjegemeente.nl. Een aantal van deze indicatoren dient echter uit de eigen gegevens of de eigen begroting overgenomen te worden, omdat daar geen landelijke bron voor beschikbaar is. Deze indicatoren worden niet ontsloten via www.waarstaatjegemeente.nl.

Het betreft:

1. Formatie

Het gaat hier om de toegestane formatie in fte voor het begrotingsjaar op peildatum 1 januari. Uitgangspunt is het vastgestelde formatieplan;

2. Bezetting

Het werkelijk aantal fte dat werkzaam is in eigen dienst, dus geen inhuur. In de begroting betreft dit altijd een inschatting, het jaar moet immers nog beginnen; In de jaarrekening betreft dit het aantal fte dat in het jaar in dienst is geweest.

3. Apparaatskosten

Apparaatskosten bestaan uit de kosten voor het gehele ambtelijke apparaat. Komt voor de MGR overeen met het totaal lastenniveau. MGR kent enkel organisatiekosten.

4. Externe inhuur

Het betreft inhuur voor tijdelijke vervanging of voor inhuur van specialisten met specialistische vakkennis. In de begroting betreft dit altijd een inschatting, het jaar moet immers nog beginnen. In de jaarrekening betreft dit de realisatie.

5. Overheadkosten

Overheadkosten: alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces.

6. Taakveld
Resultaten bij taakvelden.

	Begrotings wijziging 2018	per inwoner	Realisatie 2018	per inwoner
Formatie (volgens vastgesteld formatieplan) in fte	60,28	0,00013		
Onderwijszaken	28,60	per inwoner		
Werkgeversservicepunt	18,00			
Inkoop	11,84			
Beheerorganisatie	1,84			
Bezette formatie in fte	57,40	0,00012	47,98	0,00010
Onderwijszaken	28,60	per inwoner	25,88	per inwoner
Werkgeversservicepunt	16,80		13,17	
Inkoop	10,66		7,60	
Beheerorganisatie	1,34		1,33	
Apparaatskosten	€ 5.702.464	€ 11,84	€ 6.007.623	€ 12,47
		per inwoner		per inwoner
Externe inhuur	€ 275.000		€ 1.566.372	
van totale loonsom	6,3%		31,7%	
Overheadkosten	€ 1.811.192		€ 2.172.050	

De externe inhuur is hoger dan begroot. Bij de begroting is de inzet van medewerkers via Driessen niet opgenomen als externe inhuur. Dat is bij de realisatie wel zo weergegeven. Daarmee komt deze externe inhuur beduidend hoger uit. Daarnaast kenmerkt 2018 zich door het inhuren van twee interim managers en een extra adviseur in verband met langdurige ziekte en vervanging van management totdat er weer in een structurele invulling kan worden voorzien. Dit wordt in het eerste kwartaal van 2019 gerealiseerd. Dat geldt ook voor een interim controller en voor vacatures bij de verschillende modules die via inhuur zijn ingevuld. Dit is terug te zien in het feit dat de feitelijke bezetting duidelijk lager is dan de formatie en dan begroot.

Taakveld Onderwijs

In het jaarverslag van de module onderwijszaken (RBL) van 2017-2018 staat de beleidsverantwoording per deelnemende gemeente.

Beleidsindicatoren Onderwijs:

Absoluut verzuim:	52
Relatief verzuim:	2325
Vroegtijdig schoolverlaters:	1605

2.3 Paragrafen

2.3.1 Inleiding

In de paragrafen wordt ingegaan op het beleid met betrekking tot de beheersmatige aspecten van de organisatie. In het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) staat aangegeven dat in het jaarverslag ten minste de volgende paragrafen opgenomen moeten zijn:

1. Weerstandsvermogen en risicobeheersing;
2. Onderhoud kapitaalgoederen;
3. Financiering;
4. Bedrijfsvoering;
5. Lokale heffingen;
6. Verbonden partijen;
7. Grondbeleid.

De paragrafen 2, 5, 6 en 7 zijn niet van toepassing op de MGR. De overige paragrafen worden toegelicht.

2.3.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate de MGR in staat is tegenvallers op te vangen. Bij het opstellen van de begroting en de jaarrekening dienen de voorzienbare en kwantificeerbare risico's zo goed mogelijk in beeld te worden gebracht.

In de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing dient ten minste te worden opgenomen:

- inventarisatie van de weerstandscapaciteit
- inventarisatie van de risico's
- inventarisatie van het beleid omtrent de weerstandscapaciteit en de risico's

Bepaling weerstandscapaciteit

De weerstandscapaciteit bestaat uit de middelen en mogelijkheden om niet begrote kosten, die onverwachts en substantieel zijn, op te kunnen vangen. Tot de aanwezige weerstandscapaciteit van de MGR kunnen slechts twee posten worden gerekend:

- Reserves
- Post onvoorzien

De MGR heeft nog geen reserves opgebouwd in het afgelopen jaar.

Bij de post 'onvoorzien' is een bedrag van € 30.375 begroot voor het jaar 2018

Inventarisatie risico's

Ten behoeve van de MGR is de 'open einde' systematiek van toepassing waarbij bij een tekort de deelnemende gemeenten bij moeten betalen en bij een overschot geld terug krijgen. Het risico hiervoor ligt dus bij de deelnemende gemeenten. Uiteraard is hier een wisselwerking met de MGR. Er wordt door het Dagelijks Bestuur gemonitord hoe het staat met de uitgaven. De bestuurscommissies van de drie modules zijn betrokken bij de realisatie van de kosten van de modules. Het Dagelijks bestuur krijgt ieder kwartaal een financiële rapportage. De bestuurscommissies 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.

Verdere risico's die binnen de MGR en de drie modules in 2018 hebben bestaan zijn:

- **Impact van (nog in te stromen) nieuwe modules.** Gedurende 2018 zijn twee modules ingestroomd en zijn de voorbereidingen getroffen om de module Werkgeverschap SW per 1 januari 2019 in te laten stromen. Dit heeft impact gehad op de op te zetten en uit te voeren PIOFACH-taken (o.a. financiële en personeelsadministratie), uit te voeren controletaken (o.a. afstemming/proces begroting, jaarverslag, tussenrapportages) en het toerekenen van de kosten overhead/staf naar (sub)modules (verdeelsleutel).
- **Risico op onvoorziene budgetoverschrijdingen.** Er is gedurende 2018 een strakke monitoring geweest van de personeelskosten in combinatie met flexibiliteit in de tijdelijke invulling van de vacatures. Zo nu en dan is het nodig geweest personeel in te huren om de benodigde diensten op tijd te kunnen leveren wanneer een vacature nog niet ingevuld kon worden of er tijdelijke werkzaamheden waren die om uitvoering vroegen.
- **Eigen risicodragers bij ziekte.** Vanaf 1 januari 2018 heeft de MGR personeel aangesteld. Daarbij is zij zelf risicodragers bij ziekte. Zeker als er medewerkers op essentiële functies ziek worden of er sprake is van

langdurige ziekte van een van de functies is vervanging noodzakelijk. Dit heeft zich in 2018 met name voorgedaan bij Onderwijszaken.

- **Inhuur van Personeel en Financiële dienstverlening.** Door de inhuur van P en F diensten bij 1 stroom was de MGR afhankelijk van de wijze waarop dit ingevuld werd door 1 stroom. De Personeel dienstverlening is vanaf de start goed verlopen maar heeft beduidend meer uren gevraagd dan vooraf was begroot. Dit heeft geleid tot meerkosten in 2018 en structurele meerkosten in 2019 e.v.
De Financiële dienstverlening is slechts laat op gang gekomen, waardoor er gedurende het eerste half jaar zelf overzichten moesten worden gemaakt om in control te blijven. Ook de jaarrekening 2018 heeft daarmee veel extra werk opgeleverd voor alle partijen. De kosten voor deze financiële dienstverlening zijn daarom het eerste half jaar niet in rekening gebracht bij de MGR. Door extra werkzaamheden vanuit de MGR en 1 stroom in het 2^{de} deel van het jaar en bij de jaarrekening is er een half jaar rapportage opgeleverd, een 3^{de} kwartaal rapportage en een jaarrekening. Dit risico van uitbesteding van de financiële administratie lijkt na afronding van deze jaarrekening voor de toekomst te zijn opgelost en wordt vol vertrouwen verder gewerkt met deze inhuur.
- **Beschikbaarheid en binden van gekwalificeerd personeel.** Dit is ook in 2018 een risico geweest op alle niveaus in de organisatie. Het is een uitdaging om medewerkers te vinden die de benodigde kennis en competenties hebben die nodig is. In 2018 is het met de werving en selectie gelukt de goede medewerkers aan te stellen of in te huren. Deze werving en selectie brengt extra kosten met zich mee en soms moet een interim manager aangesteld worden om te overbruggen. Dit brengt extra kosten met zich mee van een interim manager en een werving en selectietraject. Ook op andere functies is het nodig geweest tijdelijk via bureaus ervaren medewerkers aan te trekken. Eind 2018 kan geconstateerd worden dat de formatie vrijwel geheel op peil is. Belangrijk wordt nu ook de medewerkers aan de organisatie te blijven binden en zich te laten ontwikkelen zodat mee bewogen kan worden met de behoefte van de opdrachtgevende gemeenten.
- **Afhankelijkheid van contractpartners sociaal domein in het nakomen van contractuele afspraken.** Dit blijft een risico dat wordt gemitigeerd door te blijven investeren in adequate informatiesystemen en goede contacten met contractpartners (monitoring en contractmanagement).
- **Extra meldingen bij bureau leerlingzaken en complexere meldingen.** Door toename van het aantal meldingen en toename van de zwaarte van de meldingen wordt er meer gevraagd van de consultants, terwijl er geen ruimte is in de formatie om op te schalen als er pieken in het werk zijn of, zoals nu blijkt er een stijgende lijn is in het aantal meldingen.
- **Afhankelijkheid van werkgevers en gemeenten om goed te kunnen matchen.** De basistaak van het WSP is om vanuit de contacten met werkgevers de goede vacatures of werkplekken via functiecreatie op te halen en de gemeenten en UWV te activeren om voldoende arbeidsmarktfitte kandidaten aan te leveren, zodat er geplaatst kan worden. Door de veranderende arbeidsmarkt wordt de druk op gemeenten en UWV om arbeidsmarktfitte kandidaten te leveren hoger en wordt de druk op werkgevers hoger om creatiever te kijken naar de vereisten van een vacature of werkplek.
- **Uittreden van gemeenten brengt frictiekosten met zich mee.** In 2018 is geen sprake geweest van uittreding van een gemeente uit de MGR of uit één of meerdere modules. In de regeling zijn afspraken over uittreding en verrekening van kosten opgenomen.
- **Nieuwe ontwikkelingen in wet- en regelgeving binnen het sociaal domein.** Nieuwe ontwikkelingen zijn adequaat gevolgd, zodat snel op deze ontwikkelingen kon worden ingespeeld.

Weerstandsvermogen

De MGR wordt gefinancierd door deelnemende gemeenten. Er is geen sprake van een weerstandsvermogen.

Kengetallen		bedragen x € 1.000		
	Jaarrekening	Begroting	Realisatie	
	2017	2018	2018	
a vaste schulden				
b netto vlottende schuld	1.224	146	2.199	
c overlopende passiva	388	131	250	
d financiële activa				
e uitzettingen < 1 jaar	508	67	1.580	
f liquide middelen	977	83	837	
g overlopende activa	127	127	32	
h totale baten	1.296	5.702	6.008	
netto schuldquote (a+b+c-d-e-f-g)/h	0%	0%	0%	
A Eigen vermogen	0	0	0	
B Balanstotaal	1.612	277	2.449	
solvabiliteitsratio (A/B)	0	0	0	
structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%	

2.3.3 Financiering

Het financieringsvraagstuk van de MGR is van een beperkte omvang. Dit heeft vooral te maken met het feit dat de meeste investeringen in de huurprijs zijn opgenomen. Alleen voor ICT en kantoorautomatisering worden door de MGR beheerorganisatie en de modules Inkoop en Werkgeversservicepunt investeringen gedaan. Deze zouden eind 2018 worden gedaan, maar er kan pas in 2019 geleverd worden. De gemeenten betalen voorschotnota's, zodat de financieringsrisico's om die reden slechts beperkt zijn.

In 2018 is ervoor gekozen niet alle betaalde BTW door de MGR mede te laten betalen via een voorschotnota. Dit wordt in 2019 wel weer gedaan.

Rentelasten

Dit is niet van toepassing. De kasgeldlening van 1 miljoen is gerealiseerd zonder kosten.

Renteresultaat en toerekening

Er is geen resultaat op rente.

Daarmee is de rente ook niet toegerekend aan taakvelden.

Renterisicobeheer

Algemene uitgangspunten met betrekking tot het renterisicobeheer zijn:

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

Kasgeldlimiet

Met de kasgeldlimiet is in de wet Fido een norm gesteld voor het maximum bedrag waarop de organisatie haar financiële bedrijfsvoering met kortlopende middelen (looptijd < 1 jaar) mag financieren. Deze norm bedraagt 8,5% van het begrotingstotaal aan lasten voor bestemming, dus met uitzondering van de stortingen in de reserves. De kasgeldlimiet bedraagt derhalve € 484.709.

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

In 2018 is een 2 maands kasgeldlening van € 1.000.000 aangegaan. Deze loopt half februari 2019 af.

Schatkistbankieren

Eind 2018 heeft de MGR zich aangemeld voor schatkistbankieren. Met de BNG zal een arrangement worden afgesproken om het saldo minimaal op de vrije voet van € 250.000 te houden om dagelijkse bankzaken te kunnen verrichten. De gemiddelde baksaldi per kwartaal zijn als volgt:

Gemiddelde banksaldi per kwartaal 2018

1e kwartaal 2018	€ 932.309
2e kwartaal 2018	€ 1.007.503
3e kwartaal 2018	€ 729.809
4e kwartaal 2018	€ 584.570

Renterisiconorm

Het renterisico op de lange financiering wordt wettelijk begrensd door de renterisiconorm. Als lange financiering wordt volgens de wet Fido aangemerkt: alle financieringsvormen met een rentetypische looptijd groter dan één jaar. Het renterisico wordt gedefinieerd als het minimum van de netto nieuw aangetrokken schuld en de betaalde aflossingen, vermeerderd met het saldo van de contractuele renteherzieningen op de opgenomen en uitgezette geldleningen. Het renterisico op de lange termijn wordt beperkt tot de in wet genoemde 20% van de restant hoofdsom van de rentetypische langlopende leningen. Achterliggende reden voor het gebruik van de renterisiconorm is de spreiding van het renterisico over de jaren. De MGR heeft geen schulden aangetrokken of geldleningen uitgezet.

Relatiebeheer

Het betalingsverkeer is geconcentreerd bij de Bank Nederlandse Gemeenten.

2.3.4 Bedrijfsvoering

Waar staat de MGR voor?

De MGR is een samenwerkingsverband dat is ingesteld ter gemeenschappelijke behartiging van de belangen van de deelnemers binnen het sociaal domein. De MGR voert een solide financieel beleid waarbij we grote schommelingen voorkomen. Voorspelbaarheid, bestendigheid en orde op zaken voeren de boventoon.

Doelen en taken

De MGR heeft tot doel de gezamenlijke sturing en (financiële) beheersing van uitvoeringstaken en uitvoering van de basistaken (GR art. 6a, 1a) en de taken uit de samenwerkingsmodules (GR art. 6a, 1b)

Over het uitvoeren van taken sluit de deelnemer per module en voor zover van toepassing per submodule een afzonderlijke dienstverleningsovereenkomst af met het samenwerkingsverband.

Personeel

De medewerkers van de MGR hebben een aanstelling bij de MGR. De arbeidsvoorwaardenregeling is in 2017 vastgesteld, gelijk met de formatie. Naast medewerkers met een aanstelling worden medewerkers ingehuurd. Dit is van toepassing op medewerkers die bij de MGR starten en voor taken waarvoor geen vaste formatie is en/of medewerkers waarvoor een specifieke deskundigheid is vereist.

De MGR kent sinds mei 2018 een OR. Er is vanaf 2018 gewerkt aan een HR beleid waarin de OR zijn rol heeft. Met instemming van de OR een integriteitsbeleid vastgesteld. Op 17 januari 2019 hebben alle medewerkers de eed of belofte afgelegd. Ingehuurde medewerkers tekenen een integriteitsverklaring.

Dienstverleningsovereenkomsten

In 2018 was er een dienstverleningsovereenkomst met de RID voor de ICT-diensten en ten behoeve van de module Onderwijszaken met de Connectie ten behoeve van ICT en archief en de gemeente Arnhem wat betreft juridische en communicatie dienstverlening. Er is een DVO gesloten met de 1 stroom over de personele en financiële dienstverlening en er zijn huurovereenkomsten met de gemeente Arnhem, Rheden en Westervoort.

Rapporteren

Aan de partners wordt per programma gerapporteerd. Het is een overzicht van de geleverde prestaties. De rapportages worden halfjaarlijks opgesteld.

ICT

De MGR beheer en module Inkoop en module WSP hebben in 2018 gebruik gemaakt van de ICT-omgeving (hardware en software) van RID De Liemers en beheer en module inkoop begin 2018 nog van Wifi voorziening van de Curve. Daarbij is de aangeschafte hardware eigendom van de MGR.

Voor de module onderwijszaken is de ICT in 2018 geleverd door de Connectie. De hardware is eigendom van de Connectie.

3 Jaarrekening

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de totalen van de MGR beheer organisatie en onvoorzien en de module inkoop vergeleken met de jaarrekening 2017, de primitieve begroting en gewijzigde begroting 2018. De jaarrekening 2017 had betrekking op een periode van 9 maanden vanaf de start van de MGR op 1 april 2017. In 2018 is de begroting 2018 gewijzigd op basis van een 0 meting waarbij de begroting is afgestemd op de opdracht aan de module inkoop. De modules Onderwijszaken en Werkgeversservicepunt behoorden in 2017 niet bij de MGR en waren ook niet begroot in de primitieve begroting 2018. Van deze modules wordt de realisatie vergeleken met de gewijzigde begroting 2018.

3.1 Overzicht baten en lasten 2018

Baten & Lasten Euro	Jaarrekening 2017	Primitieve Begroting 2018	Gewijzigde begroting 2018	Realisatie 2018	Vershil
Baten programma en overhead					
Programma Inkoop	982.628	998.797	1.004.918	818.542	-186.376
Programma Onderwijs			1.601.518	1.818.355	216.837
Programma WSP			1.254.461	1.198.675	-55.786
Overhead en onvoorzien	311.875	233.875	1.841.567	2.172.051	330.484
Totaal Baten	1.294.503	1.132.671	5.702.464	6.007.623	305.159
Lasten programma en overhead					
Programma					
Module inkoop	982.628	998.797	1.004.918	818.542	-186.376
Module Onderwijszaken	0	0	1.601.518	1.818.355	216.837
Module WSP	0	0	1.254.461	1.198.675	-55.786
Totaal lasten programma	982.628	998.797	3.860.897	3.835.572	-25.325
Overhead					
Module inkoop			294.052	392.861	98.809
Module Onderwijszaken			699.168	744.860	45.692
Module WSP			507.750	681.454	173.704
MGR beheer en onvoorzien	311.875	233.875	340.597	352.876	12.279
Totaal Lasten Overhead	311.875	233.875	1.841.567	2.172.051	330.484
Totaal Lasten	1.294.503	1.232.672	5.702.464	6.007.623	305.159
Resultaat	0	0	0	0	0

In 2017 en de primitieve begroting is alleen de module Inkoop opgenomen en de MGR beheerorganisatie. Daarbij was nog geen onderscheid gemaakt in programmakosten en overhead.

In de begrotingswijziging 2018 zijn de nieuwe modules Onderwijs en WSP opgenomen en is de begroting opgesteld conform de BBV vereisten vanaf 2018 voor Gemeenschappelijke Regelingen.

3.2 Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

Het budgetrecht is een recht dat het algemeen bestuur toekomt. Het budgetrecht van het algemeen bestuur houdt in dat het dagelijks bestuur in principe alleen uitgaven kan doen en verplichtingen kan aangaan na toestemming ofwel autorisatie van het algemeen bestuur.

Met de vaststelling van de begroting geeft het algemeen bestuur het dagelijks bestuur deze toestemming.

Begrotingsrechtmatigheid houdt in dat de uitgaven binnen de begroting dienen te passen.

Begrotingsoverschrijdingen die niet bij het algemeen bestuur bekend zijn, beschouwt de accountant als onrechtmatig. Derhalve legt het dagelijks bestuur aan het algemeen bestuur daarom deze overschrijdingen voor. Na instemming van het algemeen bestuur met deze overschrijdingen is formeel geen sprake meer van "overschrijdingen" en geen begrotingsonrechtmatigheid in het kader van de controleverklaring. Formeel is het voldoende alleen de overschrijdingen aan de lastenkant te laten vaststellen om deze alsnog als rechtmatig te laten beschouwen. Deze paragraaf omvat een overzicht van alle afwijkingen in de lasten tussen de definitieve begroting en de rekening in de lasten. De belangrijkste afwijkingen toegelicht.

De afwijkingen in de lasten ten opzichte van de begroting kunnen in vier categorieën ingedeeld worden. In de toelichting wordt per overschrijding door middel van een cijfer vermeld tot welke categorie deze behoort:

1. Compensatie door direct gerelateerde opbrengsten;
2. Passend binnen bestaand beleid;
3. Open einde regeling;
4. Overige.

Overzicht Lasten Euro		Primitieve Begroting 2018	Gewijzigde begroting 2018	Realisatie 2018	Vershil
Programma					
Inkoop	982.628	998.797	1.004.918	818.542	-186.376
Onderwijs			1.601.518	1.818.355	216.837
WSP			1.254.461	1.198.675	-55.786
Kosten programma's	982.628	998.797	3.860.897	3.835.572	-25.325
Overhead					
Personeel			1.093.730	1.405.186	311.456
Huisvesting			103.375	233.944	130.569
ICT			98.278	225.835	127.557
P&O & FA			100.000	130.816	30.816
Overige			446.184	176.270	-269.914
Overheadkosten		233.875	1.841.567	2.172.051	330.484
Totaal Lasten		233.875	5.702.464	6.007.623	305.159

Programma's

Module Onderwijs: Extra taken (1 en 2)

Personele kosten zijn hoger dan in de begroting, omdat er extra taken zijn uitgevoerd. Deze passen grotendeels in het bestaande beleid. De extra baten die hier tegenover staan komen van de RMC middelen.

Overhead

Personeel (2/4)

In overleg met bestuurscommissies en DB is besloten interim managers in te zetten, extra adviseurs en een interim controller om taken in modules en MGR beheer uit te kunnen voeren. De dekking hiervoor is gevonden binnen de begroting en/of via overige baten. Daarmee hoeft de bijdrage van gemeente niet verhoogd te worden.

Huisvesting (2/4)

De huisvestingskosten lijken hoger dan begroot, maar deze zaten deels (voor de module onderwijszaken) in de post overig begroot.

ICT (2/4)

De ICT kosten lijken hoger dan begroot, maar zaten deels (voor de module onderwijszaken) in de post overig begroot en deels in uitvoeringskosten programma (bij module WSP). Daarmee passen deze hogere kosten bij ICT overhead binnen de totale begroting.

P&O en FA (2)

De P&O kosten zijn totaal hoger dan begroot. Dit is noodzakelijk geweest omdat er een nieuwe organisatie opgezet moest wat betreft P&O taken arbeidsintensiever was dan vooraf begroot. Dit is met Dagelijks Bestuur en bestuurscommissies en AB gedeeld.

3.3 Overzicht incidentele baten en lasten per programma

In de bijgestelde begroting zijn een aantal incidentele baten en lasten genoemd. Deze staan hieronder vermeld met vervolgens de realisatie van incidentele baten en lasten in 2018.

Incidentele baten en lasten	Primitieve begroting	Begrotings wijziging	Realisatie	Vershil
Euro	2018	2018	2018	
Incidentele baten				
deelnemende gemeenten	30.375	386.480	386.480	0
detacheringsvergoedingen			207.905	207.905
overige baten			144.363	144.363
Totaal	30.375	386.480	738.748	352.268
Incidentele lasten				
MGR beheer en onvoorzien				
Eenmalige kosten overdracht		18.695	15.492	-3.203
Onvoorzien	30.375	30.375	0	-30.375
Meerkosten controller			14.575	14.575
Kosten opzet intranet/extranet			10.592	10.592
Kosten accountant over 2017			2.500	2.500
Totaal	30.375	49.070	43.159	-5.911
Module Onderwijszaken				
incidentele personeelskosten 2018		56.854	112.309	55.455
incidentele transitiekosten 2018		1.745	13.381	11.636
Totaal	0	58.599	125.690	67.091
Module Werkgeversservicepunt				
Incidentele personeelskosten programma			198.372	198.372
Functiecreatie		80.000	44.383	-35.617
Lokaal accountmanagement		146.000	42.974	-103.026
30% financiering APK		52.811	27.500	-25.311
Extra kosten interim management en advies		0	146.453	146.453
Totaal	0	278.811	459.682	180.871
Totaal	30.375	386.480	628.531	242.051

Toelichting

- De Incidentele baten zijn € 352.268 hoger dan begroot, ten gevolge van detachingsvergoedingen en overige baten.
- Incidentele lasten zijn € 242.051 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door incidentele personeelskosten voor de programma's, waarvoor detachingsvergoedingen zijn ontvangen en activiteiten op niveau van programma's waarvoor incidentele baten voor waren toegekend.
- Er zijn in 2018 detachingsvergoedingen ontvangen, waar tegenover geen incidentele lasten staan.
- Daarnaast zijn er ook incidentele personeelskosten in de overhead, die slechts ten dele voorzien waren.
- De totale bijdrage aan het APK project is in 2018 als incidentele baten ontvangen, terwijl een deel nog in 2019 moet worden uitgevoerd.

3.4 Overzicht baten en lasten per taakveld

In dit overzicht worden de kosten ingedeeld per taakveld.

Overzicht Taakvelden	Primitieve Begroting	Begrotings wijziging	Jaarrekening	Vershil
Euro	2018	2018	2018	
LASTEN				
0. Bestuur en ondersteuning				
Inkoop		1.004.918	818.542	-186.376
0.4 Overhead		1.811.192	2.142.855	331.663
0.8 Overige baten en lasten		30.375	29.196	-1.179
4. Onderwijs				
4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken		1.601.518	1.818.355	216.837
6. Sociaal domein				
6.5 Arbeidsparticipatie		1.254.461	1.198.675	-55.786
Totaal Lasten		5.702.464	6.007.623	305.159
BATEN				
0. Bestuur en ondersteuning				
0.4 Overhead		1.609.192	1.535.083	-74.109
0.8 Overige baten en lasten		30.375	29.196	-1.179
4. Onderwijs				
4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken		2.300.686	2.563.215	262.529
6. Sociaal domein				
6.5 Arbeidsparticipatie		1.762.211	1.880.129	117.918
Totaal Baten		5.702.464	6.007.623	305.159

De werkzaamheden van de module inkoop zorg zijn ondergebracht bij taakveld 0 bestuur de ondersteuning.

De werkzaamheden van de module Onderwijs vallen onder het taakveld 4 Onderwijs 4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken.

De werkzaamheden van de module Werkgeversservicepunt vallen onder het taakveld 6 sociaal domein - 6.5 participatie

3.5 Balans

	31-12-2018	31-12-2017		31-12-2018	31-12-2017
<i>Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan een jaar</i>			<i>Eigen vermogen</i>		
Vorderingen op openbare lichamen	1.544.769	481.928	- Algemene reserve	0	0
Overige vorderingen	35.228	86.705	- Bestemmingsreserves	0	0
			- Gerealiseerd resultaat	0	0
<i>Liquide middelen</i>			<i>Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan een jaar</i>		
Banksaldi	837.101	977.213	Overige schulden	1.199.016	1.198.689
			Kasgeldlening aangegaan bij openbare lichamen	1.000.000	0
<i>Overlopende activa</i>			<i>Overlopende passiva</i>		
Overige nog te ontvangen bedragen, en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	31.695	40.606	Verplichtingen in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume	249.777	387.763
Totaal activa	2.448.793	1.586.452	Totaal passiva	2.448.793	1.586.452

Borgstellingen / garantstellingen: nihil

Rentelast vaste schulden: nihil

3.6 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten (BBV) daarvoor geeft.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

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

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

Balans

Vorderingen en overlopende activa

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

Liquide middelen en overlopende posten

Deze activa nemen we tegen nominale waarde op.

Vlottende passiva

De vlottende passiva waarderen we tegen de nominale waarde.

3.7 Toelichting op de balans

Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar

De uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar worden gewaardeerd tegen nominale waarde. De vorderingen op openbare lichamen kan als volgt worden gespecificeerd:

<i>Vorderingen op openbare lichamen</i>	31-12-2018	31-12-2017
Arnhem	844.436	40.325
Doesburg	8.859	0
Duiven	98.882	0
Lingewaard	187.060	0
Overbetuwe	161.176	0
Renkum	11.398	0
Rheden	93.294	136.113
Rijnwaarden	0	33.968
Rozendaal	2.016	4.680
Wageningen	13.990	119.719
Westervoort	41.831	46.683
Zevenaar	57.618	100.440
Presikhaaf	24.209	0
Totaal	1.544.769	481.928

De overige vorderingen kunnen als volgt gespecificeerd worden:

<i>Overige vorderingen</i>	31-12-2018	31-12-2017
Werkgeversservicepunt: transitiekosten	0	10.348
GR Onderwijszaken: transitiekosten	0	14.998
Werkgeversservicepunt: procesbegeleider	0	20.000
GR Onderwijszaken: procesbegeleider	0	20.000
Werkgeversservicepunt: eenmalige kosten P&O diensten 2017	0	7.595
GR Onderwijszaken: eenmalige kosten P&O diensten 2017	0	13.764
Rijn IJssel	8.712	0
Overige vorderingen (crediteuren)	26.516	
Totaal overige vorderingen	35.228	86.705

Overlopende activa

De overlopende activa zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. De post overlopende activa wordt onderscheiden in:

<i>Vooruitbetaalde bedragen</i>	31-12-2018	31-12-2017
Kantoorkosten	0	5.027
Licentiekosten	25.623	31.292
Onderhoudskosten MY LEX sociaal domein	4.827	4.288
Opleidingskosten	1.245	
Totaal vooruitbetaalde bedragen	31.695	40.607

Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar

De netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. De overige schulden kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Overige schulden	31-12-2018	31-12-2017
Arnhem	80.825	20.604
Doesburg	4.610	3.726
Duiven	25.363	8.372
Lingewaard	16.787	15.069
Overbetuwe	21.902	15.411
Renkum	9.010	10.293
Rheden	16.945	14.363
Rijnwaarden	0	3.584
Rozendaal	561	492
Wageningen	8.214	12.634
Westervoort	7.836	4.924
Zevenaar	29.789	10.599
Rekening courant Westervoort	335.864	893.694
BTW te betalen Westervoort	0	184.924
Overlopende crediteuren 2017	40.417	0
Nog te betalen	213.557	0
Crediteuren 2018	378.798	0
BTW	8.538	0
Totaal overige schulden	1.199.016	1.198.689

Overlopende passiva

De overlopende passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. De post overlopende passiva wordt onderscheiden in:

Verplichtingen in het begrotingsjaar opgebouwd en die volgend begrotingsjaar tot betaling komen	31-12-2018	31-12-2017
Inhuur/detachering	0	257.330
Hardware en inrichting/ondersteuning systeem	0	50.090
Financiële en personele diensten	0	37.178
Accountants- en advieskosten	0	15.000
Wervingskosten	0	14.850
Overige	0	13.315
Afdrachten ABP	42.632	0
Afdrachten OGV	716	0
Afdrachten Loonbelasting	206.429	0
Totaal overlopende passiva	249.777	387.763

Niet in de balans opgenomen rechten/verplichtingen

Er is geen sprake van niet in de balans opgenomen rechten en/of verplichtingen waarvan de contractwaarde van aanbestedingen de Europese aanbestedingsdrempel overschrijdt en waarbij de Europese aanbestedingsregels op van toepassing zijn.

3.8 Gebeurtenissen na balansdatum

Op 6 december 2018 heeft het algemeen bestuur van de MGR besloten een nieuwe module werkgeverschap SW onder de MGR te brengen vanaf 1 januari 2019. Dit heeft op 16 januari 2019 geleid tot het tekenen van een activa passiva overeenkomst met de GR Werkvoorziening Midden Gelderland.

3.9 Wet Normering Topinkomens

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering Topinkomens (WNT) ingegaan. De MGR is opgericht per 1-4-2017. De MGR heeft vanaf 2018 medewerkers in dienst. De gegevens van de directeur/secretaris staan hieronder weergegeven in twee overzichten. Van 1 januari t/m 28 februari via inhuur Driessen en vanaf 1 maart t/m 31 december 2018 via een aanstelling van de MGR.

1. Leidinggevende topfunctionarissen:

WNT-verantwoording 2018 MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland

De WNT is van toepassing MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland. Het voor MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 € 189.000 op basis van de categorie algemeen.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling

bedragen x € 1	H. WISELIUS
Functiegegevens	DIRECTEUR
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/03 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,78
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 65.981
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 9.706
<i>Subtotaal</i>	€ 75.686
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 122.850
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t. / N.v.t.
Totale bezoldiging	€ 75.686
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t. / N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t. / N.v.t.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

bedragen x € 1		H. Wiselius	
Functiegegevens		DIRECTEUR	
Kalenderjaar		2018	2017
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)		01/01 – 28/02	01/08 – 31-12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar		2	5
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum			
Maximum uurtarief in het kalenderjaar		€ 182	€ 176
Maxima op basis van de normbedragen per maand ⁷		€ 50.600	€ 122.500
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		€ 172.500	
Bezoldiging			
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief?		Ja	
Bezoldiging in de betreffende periode		€ 13.613	€ 26.455
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		€ 40.068	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t. / N.v.t.	
Totale bezoldiging, exclusief BTW		€ 40.068	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t. / N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t. / N.v.t.	

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
Johannes Goossen	VOORZITTER DB EN AB
Ronald Paping	LID DB EN AB
Dorus Klomberg	LID DB EN AB
Marieke Albricht	LID AB
Lara de Brito	LID AB
Wijnte Hol	LID AB
Theo Kampschreur	LID AB
Marinka Mulder	LID AB
Nanne van Dellen	LID AB
Birgit van Veldhuizen	LID AB

Helga Witjes	LID AB
Ine van Burgsteden	LID AB (beëindigd in 2018)
Peter Bollen	LID AB (beëindigd in 2018)
Ineke Knuiman	LID AB (beëindigd in 2018)
Helga Witjes	LID AB (beëindigd in 2018)
Ron van Hoeven	LID AB (beëindigd in 2018)
Hermine van den Berg	LID AB (beëindigd in 2018)
Ronald Haverkamp	LID AB (beëindigd in 2018)
Belinda Elferink	LID AB (beëindigd in 2018)
Anton Logemann	LID AB (beëindigd in 2018)
Arthur Boone	LID AB (beëindigd in 2018)
Stef Bijl	LID AB (beëindigd in 2018)

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

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2018 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2018 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.