REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Begroting 2023 – 2026
en bijstelling 2022

MGR Regio Rijk van Nijmegen, 31 maart 2022

Inhoud

Voorwoord **3**
Samenvatting **4**
Inleiding **7**

Deel 1 Wat willen we bereiken? **8**

1 Platform voor samenwerking en afstemming **9**

2 WerkBedrijf **10**
2.1 Mensen aan het werk 10
2.2 Mensen aan het werk via de sociale werkvoorziening 21
2.3 Welke kengetallen houden we bij? 24

3 ICT Rijk van Nijmegen **26**
3.1 Wat willen we bereiken? 26
3.2 Wat gaan we hiervoor doen? 27

Deel 2 Wat gaat het kosten? **30**

4 Baten en lasten MGR **31**
4.1 MGR totaal 31
4.2 Bestuursondersteuning 32

5 Baten en lasten WerkBedrijf **33**
5.1 Totalen 33
5.2 Onderdeel WERK 36
5.3 Onderdeel SW 44
5.4 Onderdeel Vastgoed 49

6 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen **51**
6.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering 54
6.2 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatiebeheer 56

Deel 3 PARAGRAFEN **58**

7 Weerstandsvermogen en risicobeheersing 59
8 Financiering 63
9 Bedrijfsvoering 65
10 Onderhoud kapitaalgoederen 68
11 Verbonden partijen 69
12 Besluit algemeen bestuur 70

Bijlagen **71**
Bijlage 1 Uitgangspunten begroting 72
Bijlage 2 Bijdrage per gemeente 73
Bijlage 3 Bijdrage per gemeente 75
Bijlage 4 Bijdrage per gemeente details (iRvN) 81
Bijlage 5 Bekostigingssystematiek SW 83
Bijlage 6 Staat van personele lasten 84
Bijlage 7 Staat van voorzieningen 86
Bijlage 8 Overheadnorm 87
Bijlage 9 Staat van investeringen 88
Bijlage 10 Consolidatieoverzicht MGR 90
Bijlage 11 Risico per gemeente 92
Bijlage 12 Geprognotiseerde Balans 2022-2026 93

Voorwoord

Voor u ligt de begroting van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) Rijk van Nijmegen. De MGR voert twee modules uit: de module ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) en de module WerkBedrijf Rijk van Nijmegen. Daarnaast is de MGR een platform voor regionale samenwerking. De huidige arbeidsmarkt is erg krap. Dat betekent dat er meer vacatures dan werkzoekenden zijn. Toch lukt het niet iedereen om mee te doen. Als overheid is het onze taak om de regionale arbeidsmarkt zo inclusief mogelijk te maken. WerkBedrijf zet zich in om voor zo veel mogelijk mensen een geschikte werkplek te vinden. Als samenleving hebben we te maken met voortschrijdende digitalisering. Dit biedt zowel kansen als risico's. Het is van belang om als overheid te kunnen bouwen op goede hardware en software, met voldoende aandacht voor informatieveiligheid. iRvN zet zich in om dit voor onze gemeenten te realiseren.

Medio maart hebben de gemeenteraadsverkiezingen plaats gevonden. Voor nieuw gekozen raadsleden is deze begroting waarschijnlijk een eerste kennismaking met de MGR. U hebt de mogelijkheid om uw zienswijzen kenbaar te maken over deze begroting. We zijn erg benieuwd naar deze zienswijzen. In een coproductie komen we tot het beste resultaat!

Door het loslaten van de coronaregels is het weer mogelijk om elkaar te ontmoeten. Dat stemt mij optimistisch. Op 11 april hebben we zo'n mogelijkheid elkaar te ontmoeten. Dan is een kennismakingsavond waarop raadsleden uit de regio de verschillende gemeenschappelijke regelingen leren kennen. Uiteraard is de MGR daar ook aanwezig. We zullen dan onder andere een toelichting op de jaarstukken geven. We gaan graag met u in gesprek over hoe we Rijk van Nijmegen nog beter maken, met maximale betrokkenheid van de gemeenteraden.

Hubert Bruls
Voorzitter bestuur Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen

Samenvatting

WerkBedrijf

Wat willen we bereiken?

We realiseren maatschappelijk effect op de (duurzame) arbeidsparticipatie van inwoners in de regio Rijk van Nijmegen. Onze aandacht gaat uit naar werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. We willen dat mensen aan het werk gaan en dat zij dit werk ook behouden. We menen dat dit goed is voor mensen zelf, voor werkgevers en voor de ontwikkeling van onze regio Rijk van Nijmegen. Hierop zijn onze inspanningen gericht.

We drukken onze ambitie uit in prestatie-indicatoren. Deze hebben we in ons informatieprotocol met gemeenten vastgesteld. Op basis van onze vroegere resultaten, ontwikkelingen en verwachtingen voorzien we de indicatoren van prestaties/normen Voor dit jaar en komend jaar zijn onze prestaties:

A. Mensen aan het werk

- We leiden jaarlijks 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk. Met als resultaat dat zij geen uitkering meer nodig hebben.
- We plaatsen jaarlijks circa 2.020 mensen op werk[1]:
  - Waarvan 1.820 mensen een bijstandsuitkering hebben.
  - Waarvan 830 mensen minder dan 28 uur per week werken.
  - Waarvan 480 jongeren naar werk.
- Eind 2022 zijn in de regio circa 800 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk (geweest). Eind 2023 1.000 mensen.
- Voor 475 kandidaten zetten we jaarlijks een arrangement Op Weg Naar Werk in.

B. Medewerkers in de sociale werkvoorziening

- Voor 2022 rekenen we op een toegevoegde waarde van € 8.115 per SW-medewerker[2]. Voor 2023 begroten we € 8.279.
- In 2022 stellen we ons tot doel om gemiddeld uit te komen op 17,4% verzuim (heel 2022). Uiteindelijke doel is uit te komen in de buurt van het landelijk gemiddelde verzuimpercentage.

Wat gaan we hiervoor doen?

Arbeidsbemiddeling is mensenwerk en maatwerk. We zien iedere dag dat aandacht en contact vaak het succes van onze bemiddeling is. Verstevigen van onze adviesrol naar ondernemers toe is noodzakelijk. Net als het versterken van kandidaten. Het is ook noodzakelijk samen te werken. Regionaal samenwerken op uitvoerend niveau is belangrijker dan ooit: vele organisaties hebben een rol in de activering en arbeidsparticipatie van mensen en het ontzorgen van ondernemers. Als organisaties hebben we elkaar nodig om mensen en ondernemers te ondersteunen.

Werken aan de match. De groeiende mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is hét knelpunt op de arbeidsmarkt die we in de dagelijkse praktijk ervaren. We moeten onze diensten en producten blijven verbeteren om succesvolle matches te kunnen maken. Dit is de kern van ons werk. Arbeidsbemiddeling is mensenwerk en kent focus op de vraag en aanbod van de arbeidsmarkt. In 2022 investeren we weer volop - gezien de huidige kansen op de arbeidsmarkt - in kansberoepen, extra activiteiten gericht op jobcarving bij ondernemers, het bieden van extra begeleiding na plaatsing en het inzetten van het nieuwe product detacheren.

1 Het cijfer 1.100 volledig uit de bijstand door werk leveren gemeenten aan. Het cijfer over plaatsingen op werk is op basis van ons eigen registratiesysteem.

2 De toegevoegde waarde drukken we uit per fte. Voor de leesbaarheid spreken we over SW-medewerker in plaats van over fte.

Banenarrangementen in kansberoepen. We richten ons op sectoren waar vraag naar personeel is, nu of in de toekomst. We sluiten met ondernemers intentieovereenkomsten voor betaalde banen voor onze kandidaten. We investeren in scholing om kandidaten aantrekkelijker te maken voor die ondernemers. Met onderwijsinstellingen en ondernemers ontwikkelen we praktische leerlijnen, waar onze kandidaten getraind worden op (vak)vaardigheden en competenties waar ondernemers behoefte aan hebben.

Kansen pakken. We richten ons op kansen voor succesvolle, duurzame plaatsingen. Hiervoor is het behoud én groei van een bepaald type werkgelegenheid in onze regio essentieel. Het gaat om licht industriële werkgelegenheid, zoals in- en ompakwerk, demonteerwerk en sorteerwerk.

We zijn in staat tot het bieden van (maatwerk) oplossingen aan dit type ondernemers. We behouden zo de noodzakelijke sociale infrastructuur om kwetsbare kandidaten te bemiddelen, te ontwikkelen en te scholen tot volwaardige werknemers.

Detacheren. De ondernemer vraagt om een product, die (tijdelijk) de risico's verbonden aan het werkgeverschap wegneemt. Detacheren (individueel of groepsgewijs) is het antwoord op deze behoefte van de markt. Voor ondernemers én voor kandidaten én voor onze regio Rijk van Nijmegen, omdat het bijdraagt aan behoud van werkgelegenheid in de regio.

Mensen aan het werk in de sociale werkvoorziening. We blijven het een mooie uitdaging vinden om de toegevoegde waarde van SW-medewerkers zo hoog mogelijk te krijgen. Door goede begeleiding te bieden en ons in te spannen om het juiste werk tegen het juiste tarief te behouden en te vergroten in onze regio.

Wat gaat het kosten?

In 2022 verwachten we € 78,3 miljoen nodig te hebben, in 2023 € 76,2 miljoen. Het meeste geld (circa 60 %) zetten we in voor sociale werkvoorziening. Deze kosten hangen vooral samen met de salariskosten van 1.486 SW-medewerkers.
Het overige deel (40 %) zetten we in voor het onderdeel Werk. Het geld zetten we in voor onder andere voorzieningen (zoals ontwikkeltrajecten, arbeidsmatige dagbesteding, jobcoaching en loonkostensubsidies), banenarrangementen kansberoepen, oude en nieuwe lokale afspraken met gemeenten, huisvesting en personeel (uitvoering).

iRvN

Wat willen we bereiken?

Het accent voor 2022 en de komende jaren blijft het doorontwikkelen van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. De huidige situatie vraagt verder om professioneel ingerichte en 100% mobiele werkplekken. Bij het doorontwikkelen van iRvN wordt rekening gehouden met de volgende aspecten:

- de technologische trends en ontwikkelingen (Cloud, Common Ground, et cetera);
- de landelijke wet- en regelgeving, met name op het gebied van informatieveiligheid;
- verdere regionale ondersteuning en samenwerking;
- door de colleges overgenomen conclusies en aanbevelingen (februari 2022) uit het iRvN-evaluatieonderzoek (PwC).

Onze primaire doelstelling is en blijft het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit, beschikbaarheid en beveiliging van de gehele regionale ICT-infrastructuur. Naast een communicatieve en innovatieve houding is een belangrijke doelstelling van iRvN actief projectmatig samenwerken met de aangesloten gemeentes en organisaties in het digitale transformatieproces.

Wat gaan we hiervoor doen?

Ten eerste wordt invulling gegeven aan de uitwerking van de door colleges gegeven opdrachten naar aanleiding van het evaluatieonderzoek ICT Rijk van Nijmegen en de I&A-samenwerkingspartners, met het oog op de toekomst. Met name de organisatorische consequenties van de overgenomen aanbevelingen uit het eindrapport worden beschreven in een hernieuwd strategisch personeels- en organisatieplan iRvN.

Het waarborgen van de ICT-bedrijfscontinuïteit én beveiliging is van het allergrootste belang. De nieuwe redundante regionale ICT-infrastructuur, aangesloten aan de landelijk GGI-netwerk heeft zijn robuustheid inmiddels bewezen. De dreiging van innovatieve en kwaadwillende technologieën (cybercrime) blijft echter erg groot. Er is weer een hernieuwd en aanvullend meerjarig ICT-Beveiligingsprogramma opgesteld inclusief de bijbehorende investeringen. Na vaststelling door de gemeenten wordt dit projectmatig uitgerold. Binnen ICT-beheer is een specifiek team ingericht wat met alle noodzakelijke kennis en capaciteit snel kan reageren bij voorkomende signaleringen al dan niet vanuit geautomatiseerde netwerkmonitoringstools.

Ook de inrichting van Microsoft365 wordt verder geoptimaliseerd ter ondersteuning van het "mobiel tenzij" principe en met name het hybride werken. Hiervoor wordt binnen iRvN een Taskforce-MS365 ingericht waar kennis en kunde, zowel technisch als functioneel en organisatorisch aanwezig is. Daarnaast wordt in 2022 verder gewerkt aan een innovatief ICT-platform in de vorm van PAAS (Platform-As-A-Service). Dit komt tot stand in samenwerking met Gemeente Nijmegen, VNG en andere samenwerkingsverbanden. Binnen dit platform kunnen Common Ground producten ontwikkeld, beheerd en beschikbaar gesteld worden.

iRvN gaat haar projectleiderscapaciteit, zowel kwalitatief als kwantitatief verhogen, gericht op de regionale wens om de projectmatige samenwerking met de gemeentelijke digitale transformatieproject vanuit iRvN beter en soepeler te laten verlopen.

Tenslotte willen wij de klanttevredenheid blijven waarborgen door heldere communicatie, het delen van kennis en het verder concentreren van de eindgebruikersdienstverlening bij de Servicedesk.

Wat gaat het kosten?

In 2022 ramen we de begroting op € 18,0 miljoen, exclusief de plusproducten van € 560.000. In 2022 ontstaat een eenmalig voordeel, omdat de investeringen met één jaar zijn vertraagd. Het meerjarenbudget tot en met 2026 neemt met € 457.000 toe ten opzichte van 2022. Deze toename heeft te maken met:

1. € 336.000 als gevolg van een stijging van de salarissen met 3,9% conform het cao-akkoord.
2. € 197.000 als gevolg van een indexering van de operationele lasten met de BRN-norm van 2,7%.
3. De begroting 2023 neemt af met € 76.000 ten opzichte van 2022 als gevolg van de verdere afbouw van de formatie van het applicatiebeheer voor belastingen (gemeente Nijmegen).
4. De generieke korting van drie maal 1% is door regiogemeenten herzien. De korting van 1% voor 2023 is hierdoor komen te vervallen.

Bij de vaststelling van de begroting wordt ook over het investeringsplan besloten. Het globale investeringsplan 2022 bevat de volgende onderdelen:

- Centrale computercapaciteit (inclusief vernieuwing storage en Backup): € 2,0 miljoen
- Netwerk: € 150.000
- Vervanging werkplekken: € 350.000
- Mobiele telefonie: € 500.000

In de voorliggende begroting zijn de financiële effecten van enkele onderzoeken iRvN nog niet verwerkt. Dit omdat deze onderzoeken, ten tijde van het opstellen van de begroting nog ter besluitvorming voorliggen bij de raden of het bestuur van de MGR. Het gaat hier om de onderdelen:

- Onderzoek organisatie-aanpassing, uitgevoerd door iRvN voortvloeiende uit de evaluatie iRvN Pwc;
- onderzoek, uitgevoerd door de Samenwerkende rekenkamercommissie Berg en Dal, Beuningen, Nijmegen en Wijchen naar de informatiebeveiliging en privacybescherming;
- Onderzoek, uitgevoerd door Hunt & Heckett naar het beveiligingsniveau van iRvN, als gevolg van Log4J.

Inleiding

In de begroting informeren wij u over de inhoudelijke en financiële ambities en ontwikkelingen van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (hierna: MGR) in 2023 tot en met 2026. Deze begroting bevat tevens een wijziging van de begroting 2022.

De MGR kent twee uitvoeringsmodules: WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen (hierna: iRvN). De MGR is daarnaast een platform voor samenwerking en afstemming tussen gemeenten in de regio. De volgende gemeenten nemen deel aan de MGR:

- Berg en Dal
- Beuningen
- Druten
- Heumen
- Mook en Middelaar[3]
- Nijmegen
- Wijchen

De start van het opstellen van de meerjarenbegroting is de Kaderbrief die we de deelnemende gemeenten eind november 2021 hebben verstuurd. In de Kaderbrief hebben we onze inhoudelijke en financiële uitgangspunten en ontwikkelingen ten aanzien van de modules WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen beschreven. Iedere gemeente heeft hier zienswijzen op geformuleerd. Een volledig overzicht van de zienswijzen treft u aan in aanbiedingsbrief bij de ontwerpbegroting.

Leeswijzer

De begroting gaat over de drie onderdelen van de MGR: platform voor samenwerking en afstemming, WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen. Voor alle drie beantwoorden we twee centrale vragen:

Wat willen we bereiken?

Deze vraag beantwoorden we in deel I van de begroting. Het deel bestaat uit hoofdstukken 1 tot en met 3.

Wat gaat het kosten?

Deze vraag beantwoorden we in deel II in de hoofdstukken 4 tot en met 6.

In deel III volgen de (verplichte) paragrafen van de begroting. Het gaat hier onder andere om het weerstandsvermogen en risicobeheersing, de financiering en bedrijfsvoering. Dit deel besluiten we met het (voorgenomen) Besluit van ons algemeen bestuur. Hiermee stelt het algemeen bestuur de begroting vast. De planning is dat het bestuur dit in de vergadering van 7 juli 2022 doet. Deel III bestaat uit de hoofdstukken 7 tot en met 12.

In de bijlagen 1 tot en met 12 treft u onder andere de uitgangspunten bij de begroting aan, de bijdragen die we vragen aan uw gemeenten, het consolidatieoverzicht van de MGR en de staat van voorzieningen en investeringen.

3 De gemeente Mook en Middelaar neemt niet deel aan het onderdeel Sociale Werkvoorziening (hierna: SW). de Gemeente West Maas en Waal is geen deelnemer aan de MGR, maar neemt wel de dienstverlening af op het gebied van de SW.

Deel 1 Wat willen we bereiken?

In deel I van de begroting gaan we in op onze ambities en ontwikkelingen in de periode 2023-2026. Omdat deze begroting óók een wijziging op de begroting 2022 is, ligt de nadruk op wat we in 2022 en 2023 willen bereiken.

In hoofdstuk 1 staan we stil bij de ontwikkelingen voor het platform voor samenwerking en afstemming in de regio Rijk van Nijmegen.

In hoofdstuk 2 gaan we in op WerkBedrijf: welke maatschappelijke effecten willen we bereiken? Per hoofddoel lichten we toe met welke ontwikkelingen we rekening houden en wat we gaan doen om ons doel te halen.

In hoofdstuk 3 gaan we in op iRvN: wat willen we bereiken, wat zijn onze ambities voor de versteviging van de bedrijfscontinuïteit, informatieveiligheid en dienstverlening. En tot slot welke ontwikkelingen verwachten wij in de werkomgeving als gevolg van technologische innovaties.

1 Platform voor samenwerking en afstemming

De MGR is óók een platform voor regionale samenwerking en afstemming. Wat betekent dit en hoe doen we dat?

Bij haar oprichting heeft de MGR de taak gekregen om niet alleen een uitvoeringsorganisatie te zijn, maar ook een platform voor regionale afstemming en overleg. Dit betekent dat gesprekken worden gefaciliteerd tussen bestuurders over strategische thema's en raadsbijeenkomsten worden georganiseerd. In de afgelopen periode zien we dat de regionale samenwerking en afstemming meer vanuit gemeenten zelf is geïnitieerd. De gemeenten zijn eigenaar van de samenwerking en hetgeen daarbinnen gebeurt. De MGR is een samenwerkingsverband van die gemeenten. Zo is in de regio gestart met het organiseren van regelmatige college-ontmoetingen en zorgen de griffiers voor bijeenkomsten voor de zeven raden. Daarmee leggen gemeenten een stevig fundament van samenwerking in het Rijk van Nijmegen.

In de zienswijze op onze Kaderbrief 2023 geven vijf gemeenten aan te willen bezien of de platformfunctie die de samenwerking in de regio moet ondersteunen, voldoende uit de verf komt en nog passend is of aanpassing behoeft. Gemeenten als eigenaar van samenwerking en afstemming in de regio Rijk van Nijmegen zullen hier gezamenlijk een debat over moeten voeren.

Vanuit de platformfunctie van de MGR zien wij mogelijkheden die noodzakelijke regionale samenwerking en afstemming te faciliteren om lokale belangen in een sterke regio te borgen. Onze notitie *Lokale belangen in een sterke regio. Samenwerken en afstemmen in het Rijk van Nijmegen* van vier jaar geleden is nog steeds actueel en dat is niet verwonderlijk. Noodzaak van regionale samenwerking en afstemming is vaak van toepassing op maatschappelijke opgaven met een langetermijnperspectief: "Het Rijk van Nijmegen kent een lange traditie van intergemeentelijke samenwerking. Steeds vaker is dit ook pure noodzaak: de gemeenten bestaan bij de gratie van het netwerk. Als regio hebben we elkaar nodig om de uitvoering van steeds meer én complexere taken aan te kunnen en om onze inwoners en bedrijven zo goed mogelijk te kunnen bedienen. Inwoners wonen, werken en recreëren immers niet strikt binnen de gemeentegrenzen. Sterker nog, de regio deelt onder meer één woningmarkt en één arbeidsmarkt. We hebben dus gezamenlijke uitdagingen, waar het bijvoorbeeld demografische ontwikkeling en duurzaamheid betreft." (*uit: lokale belangen in een sterke regio, pagina 3*).

In maart 2022 hebben gemeenteraadverkiezingen plaatsgevonden. De raden in onze deelnemende gemeenten hebben hiermee een nieuwe samenstelling gekregen. Ditzelfde zal (naar verwachting) ook gaan gelden voor de colleges van Burgemeester & Wethouders en daarmee ook voor de samenstelling van ons bestuur MGR. We bieden onze bestuursleden masterclasses aan over verlengd bestuur en de taken die we namens gemeenten uitvoeren. Ook voor raadsleden en andere geïnteresseerden zullen we bijeenkomsten organiseren met name om ons werk in de module WerkBedrijf toe te lichten.

Eind 2021 zijn de evaluaties van onze uitvoeringsmodules verschenen. Deze evaluaties zijn gepubliceerd en voor beide geldt dat conclusies en aanbevelingen leiden tot bijstelling en aanscherping van onze dienstverlening ten aanzien van ICT aan gemeenten en andere organisaties en ten aanzien van arbeidsbemiddeling aan werkzoekenden en ondernemers. In hoofdstuk 3 leest u meer over de evaluatie iRvN. In hoofdstuk 2 (pagina 16) meer over de evaluatie WerkBedrijf.

2 WerkBedrijf

WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk: Iedereen verdient een (werk)plek in onze maatschappij. Naast het bemiddelen van werkzoekenden is WerkBedrijf werkgever voor 1.486 SW-medewerkers (eind 2021).

In dit hoofdstuk gaan we in op onze ambities, ontwikkelingen en activiteiten om mensen aan het werk te helpen (paragraaf 2.1) en om mensen in de sociale werkvoorziening aan het werk te houden (paragraaf 2.2). In paragraaf 2.3 lichten we de kengetallen toe.

2.1 Mensen aan het werk

We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden werkzoekenden naar werk. We voeren wettelijke taken van de Participatiewet en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning uit in de regio Rijk van Nijmegen.[4] Het maatschappelijk effect dat we willen bereiken is zoveel mogelijk mensen een werkplek bieden. We menen dat dit goed is voor mensen zelf, voor werkgevers en voor de ontwikkeling van onze regio Rijk van Nijmegen.

WerkBedrijf voert een *vraaggerichte arbeidsbemiddeling* uit. Dit betekent dat we handelen naar de vraag op de arbeidsmarkt; wat is de vraag naar personeel op de regionale markt? Wat zijn de ontwikkelingen en de behoeften op die arbeidsmarkt? We bemiddelen daar waar werk is, waar een ondernemer vraag naar personeel heeft. WerkBedrijf heeft immers niet zelf werk beschikbaar. We moeten weten wat ondernemers nodig hebben en we moeten de werkmogelijkheden van onze kandidaten kennen. Pas dan is een succesvolle match tussen werkzoekende en ondernemer mogelijk.

We zien dat ons werk na een succesvolle match niet stopt. Zowel ondernemers als de geplaatste kandidaten hebben behoefte aan nazorg en begeleiding, ook na plaatsing. We zien dat dit ook noodzakelijk is om de plaatsing duurzaam te laten zijn. We zien dan ook een toenemend aantal kandidaten die aan het werk met ondersteuning zijn.

2.1.1 Ambitie in 2022 en 2023

We hebben een jaarlijkse ambitie om minimaal 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk toe te leiden. De prestatie-indicator "1.100 mensen aan het werk en geen bijstand meer nodig" is slechts één van de indicatoren. Het *dekt niet de lading* van alle taken en ambities. De indicator zegt niets over ambities die we ook willen realiseren, zoals:

- Mensen aan het werk *houden*. Waarmee we terugval in een uitkering voorkomen.
- Ook kandidaten *zonder bijstand*. Zoals werkzoekenden zonder uitkering of met een andere uitkering dan bijstand.
- Instroom in de bijstand *voorkomen*.
- Oplossingen bieden aan *ondernemers*.

Om recht te doen aan onze ambities differentiëren we onze prestaties. Onder andere in de subcategorieën: parttime werk, jongeren en mensen met een arbeidsbeperking. In de kengetallen (hoofdstuk 2.3) hebben we een indicator over 'ondernemers binden en stimuleren' opgenomen.

4 We voeren ook de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor de gemeenten. Hoofdstuk 2.2 gaat hierover.

MENSEN AAN HET WERK IN 2022 EN 2023

Noot: de ambities ten aanzien van de sociale werkvoorziening staan in hoofdstuk 2.2.

1.100 mensen uit de bijstand
We leiden jaarlijks 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk. Met als resultaat dat zij geen uitkering meer nodig hebben.

Mensen met een beperking*
Eind 2022 zijn in de regio circa 800 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk (geweest). Eind 2023 1.000 mensen.

2.020 plaatsingen op werk
We plaatsen jaarlijks circa 2.020 mensen op werk:
- Waarvan 1.820 mensen een bijstandsuitkering hebben.
- Waarvan 830 mensen minder dan 28 uur per week werken.
- Waarvan 480 jongeren naar werk.

Mensen in arrangement Op Weg Naar Werk
Voor 475 kandidaten zetten we jaarlijks een arrangement Op Weg Naar Werk (voorheen: arbeidsmatige dagbesteding) in.

De aantallen 'uitstroom uit de bijstand' en het aantal 'plaatsingen' zijn niet gelijk. Het eerste aantal wordt door gemeenten aangeleverd, het aantal plaatsingen leveren wij aan op basis van ons eigen registratiesysteem. Er is sprake van overlap. De indicatoren zijn in het informatieprotocol met gemeenten vastgelegd. De prestaties/normen baseren we op de realisatie in voorgaande jaren, op de ontwikkelingen en onze verwachtingen.

2.1.2 Ontwikkelingen

In deze paragraaf schetsen we een beeld van (1) de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt, (2) ontwikkelingen op basis van onze eigen praktijkervaringen en (3) een schets van een aantal landelijke ontwikkelingen.

1. Regionale arbeidsmarkt[5]

Het uitbreken van de coronapandemie in Nederland in het voorjaar van 2020 en de daaropvolgende overheidsmaatregelen, hebben grote invloed op de economie en de arbeidsmarkt. De economie kromp in het begin fors, maar herstelde zich in de loop van 2020. In het tweede kwartaal van 2021 was de economie weer op of zelfs boven het niveau van voor de coronacrisis. Op de arbeidsmarkt waren de effecten uiteindelijk niet zo groot:

- de werkgelegenheid daalde maar weinig
- de werkloosheid steeg niet (fors)
- het aantal uitkeringen bleef laag

5 Deze paragraaf is gebaseerd op Regio in Beeld Rijk van Nijmegen, UWV, november 2021.

Arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen herstelt. Door de veerkracht van de Nederlandse economie en de eerste versoepelingen van de coronamaatregelen, trok de economie vanaf het tweede kwartaal van 2021 aan. De economische groei werkt door op de arbeidsmarkt van Rijk van Nijmegen. Dit is terug te zien in:

- Het aantal openstaande vacatures. Met ruim 6.100 openstaande vacatures eind tweede kwartaal 2021 zijn er meer vacatures dan van voor de coronacrisis.
- Het aantal werknemersbanen. De verwachting is dat in de periode 2020-2022 het aantal werknemersbanen in de regio met 500 toeneemt. Dit is een groei van 0,3%. Bij uitzendbureaus en in de horeca groeit het aantal banen het sterkst, terwijl in de sector financiële diensten het aantal banen het hardst krimpt.

Nog steeds een groot aantal beschikbare arbeidskrachten. Het aantal beschikbare mensen in de regio, voor zover geregistreerd, blijft groot en bevat personen met verschillende uitkeringen en achtergronden. Zie de infographic 'Geregistreerde werkzoekenden bij UWV.

Weer krapte op de arbeidsmarkt en op hoger niveau dan voor coronacrisis. In 2019, voor de coronacrisis, was de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen krap: aan de ene kant stonden er veel vacatures open en aan de andere kant was weinig geschikt personeel beschikbaar. Door de coronacrisis vond er een sterke omslag plaats. In 2020 kon de spanning op de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen getypeerd worden als 'gemiddeld': de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten waren redelijk met elkaar in evenwicht.

De toename van het aantal openstaande vacatures zorgde ervoor dat er sinds het tweede kwartaal van 2021 weer sprake was van krapte. Er zijn wel verschillen tussen de beroepsklassen. Voor

'creatief & taalkundige' beroepen is de spanning op de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen ruim. Van andere beroepsklassen is de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen krap tot zeer krap. Bijvoorbeeld:

- technische beroepen
- ICT-beroepen
- transport & logistieke beroepen
- dienstverlenende beroepen

Door de vergrijzing in Rijk van Nijmegen wordt verwacht dat krapte de komende jaren een structureel probleem blijft. Sectorspecifieke ontwikkelingen, zoals de energietransitie, kunnen leiden tot een verdere toename van krapte.

Veel kansrijke beroepen op de arbeidsmarkt van Rijk van Nijmegen. Voor werkgevers betekent die krapte dat het lastig is om geschikt personeel te vinden. Voor werkzoekenden biedt krapte op de arbeidsmarkt kansen.[6]

Om vraag en aanbod zo optimaal mogelijk op elkaar te laten aansluiten, ligt er een rol voor werkzoekenden én werkgevers. Werkzoekenden moeten een goed beeld hebben van waar ze goed in zijn en bereid zijn zich verder te ontwikkelen. Daarnaast kunnen ze breder zoeken dan alleen naar werk dat ze eerder hebben gedaan. Zeker wanneer er binnen dat beroep minder werk beschikbaar is. Werkgevers moeten kritisch kijken welke vaardigheden essentieel zijn voor een functie en welke aan te leren zijn, eventueel met scholing. Dit biedt de mogelijkheid om op een andere manier naar geschikt personeel te zoeken. Voor veel functies zal de krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren namelijk niet minder worden.

2. Praktijkervaringen WerkBedrijf

Vraagkant: Knelpunten bij plaatsingen. Ondernemers hebben veel vraag naar personeel. Steeds duidelijker wordt dat de mogelijkheden van onze kandidaten minder past bij de vraag van ondernemers. De mismatch wordt groter. En deze trend zet zich door. In de box Mismatch lichten we dit probleem toe. Het knelpunt uit zich in kwantiteit en kwaliteit. En die mismatch is niet (enkel) op te lossen door aanbodversterking (leren en ontwikkelen van kandidaten), maar ook door aanpassingen aan de vraagkant.

6 De publicatie 'Regionale kansrijke beroepen' geeft een overzicht van de kansrijke beroepen voor Rijk van Nijmegen

Mismatch nader uitgelegd [7]

Er zijn vier typen mismatches te onderscheiden, die vaak in combinatie met elkaar voorkomen.

Verticale mismatch. Het opleidingsniveau sluit niet goed aan bij het gevraagde niveau voor een baan.

Horizontale mismatch. De opleidingsrichting sluit niet goed aan bij de gevraagde richting voor een baan.

Kennisveroudering. De kwalificaties van werkenden en werkzoekenden sluiten op een specifiek moment niet meer voldoende aan bij het veranderende werk.

Geografische mismatch. Er zijn specifieke regionale knelpunten waardoor vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten.

Naast deze typeringen van de mismatch kunnen specifieke arbeidsomstandigheden een oorzaak zijn voor knelpuntberoepen. Er zijn dan op zich wel voldoende werkzoekenden, maar omwille van specifieke arbeidsomstandigheden – werken in ploegen, het loon, ongezond of zwaar fysiek werk, stress – stellen ze zich niet beschikbaar voor vacatures. Ook andersom kan beeldvorming een match belemmeren, zoals de soms hardnekkige beelden over leeftijd, motivatie en arbeidsbeperking van werkzoekenden.

Om tot succesvolle, duurzame plaatsingen te komen is een bepaald type werkgelegenheid in de regio essentieel. Het gaat om licht industriële werkgelegenheid. Dit type werkgelegenheid moeten we voor onze regio behouden en stimuleren. Dit biedt kansen voor onze werkzoekenden op een succesvolle en duurzame plaatsing.
Ondernemers en kandidaten hebben baat bij nazorg en begeleiding na plaatsing. In evaluaties[8] wordt deze praktijkervaring ook bevestigd. We zien dat onze professionals hun tijd steeds meer verdelen tussen nieuwe kandidaten plaatsen en bestaande kandidaten begeleiden, gericht op baanbehoud. Ondernemers krijgen door ons trainingen aangeboden, om de kandidaat beter te begeleiden. Het zorgen voor een toekomstbestendig aanbod van werk met voldoende variatie en continuïteit vergt blijvend aandacht.

Aanbodkant: preventie, leren en ontwikkelen
Ten aanzien van jongeren voorkomen we dat jongeren instromen in de bijstand. Door onze contacten met de onderwijsinstellingen merken we dat het beroep op onze dienstverlening groeit. Niet alleen het ROC, maar ook de HAN en de Universiteit signaleren in een vroeg stadium bij een leerling, dat het risico van het niet vinden van een baan groot is. In dat stadium verlenen we dienstverlening om dit risico te dempen. Al voordat de inschrijving bij de school verloopt (na vroegtijdig schoolverlaten of na behalen diploma) is de dienstverlening gestart.

Voor de groep kandidaten die al langere tijd geen werk hebben, zien we dat er meer afstemming nodig is met professionals binnen zorg en welzijn. Daarom zitten we in Sociale teams, regieteams,

7 Deze box hebben we eerder al gepresenteerd in onze Begroting 2021-2024 MGR Rijk van Nijmegen, pagina 15.
8 Zie onder andere eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten.*

scholenoverleg, werken we in buurten met professionals en hebben we overleg met individuele hulpverleners rondom een kandidaat.

Motiveren van mensen is een belangrijk element in de arbeidsbemiddeling. We zijn ervan overtuigd dat mensen talenten hebben en dat zij deze willen inzetten. We gaan na hoe we motivatie en talenten kunnen aanboren en vooral ook vasthouden. Dit doen we op verschillende wijze en toegepast op wat past bij kandidaat. Wat we de afgelopen jaren zien is dat ontwikkelen en begeleiden (ook van ondernemers) een steeds groter rol speelt in de arbeidsbemiddeling.

Ons kandidatenbestand verandert. Voorheen konden mensen met een beperking werken in de sociale werkvoorziening. Instroom in de SW is niet meer mogelijk. De mensen zijn daarmee natuurlijk niet verdwenen. De mensen blijven. Zij moeten nu vaak een beroep doen op de Participatiewet. Niet vanzelfsprekend is het mogelijk aangepast werk te doen voor een salaris. Hiervoor in de plaats zijn verschillende voorzieningen gekomen, werken met een loonkostensubsidie (eventueel in een beschutte omgeving) en arbeidsmatige dagbesteding (Op Weg Naar Werk). Deze vormen zijn gericht op het bieden van werk, structuur en dagbesteding aan mensen met arbeidspotentie en een arbeidsbeperking. Door hun beperking kunnen zij niet 100% van het wettelijk minimumloon verdienen en/of zijn zij op een beschutte werkomgeving aangewezen.

In de box *Effecten en inzet* lichten we ons werk ten aanzien van ontwikkelen en leren van kandidaten toe.

BOX EFFECTEN EN INZET

Uit een analyse over de afgelopen 2 jaar blijkt dat we bij 80% van afgesloten trajecten een voorziening inzetten. Meer dan de helft van de ingezette voorzieningen is (gekoppeld aan) een betaalde of onbetaalde werkplek. En bijna een kwart van de ingezette voorzieningen is gericht op begeleiding naar of op een werkplek.

We zien dat we voor kandidaten met een arbeidsbeperking meerdere voorzieningen moeten inzetten om werk te verkrijgen en te behouden. Deze (groeiende) groep heeft intensievere en structurele ondersteuning van ons nodig naar en op een werkplek.

Aan de ondernemerskant moeten we meerdere gesprekken voeren om kandidaten te plaatsen. Steeds vaker gaat het gesprek niet over het vervullen van een vacature, maar het aanpassen van de vacature of het creëren van een werkplek op maat te creëren die past bij onze kandidaten (jobcarving).

3. Wet- en regelgeving

Rijksniveau. Het coalitieakkoord *Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst (2021 – 2025 van VVD, D66, CDA en ChristenUnie* kondigt een aantal grote hervormingen in de arbeidsmarkt aan die de bestaanszekerheid van lage- en midden inkomens versterken en de lasten verlagen. Het eindrapport van de commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap) en het hoofdstuk "Arbeidsmarkt, inkomensverdeling en gelijke kansen" uit het SER MLT-advies vormen de leidraad voor hoe de inrichting van de arbeidsmarkt van de toekomst er uit komt te zien.

Wetsvoorstel Breed Offensief. Op het moment van schrijven van deze begroting is het onduidelijk wat de regering gaat voorstellen ten aanzien van het wetsvoorstel Breed Offensief.[9] Het gaat om een wijziging van de Participatiewet. Deze wijzigingsvoorstellen raken de uitvoering en dienstverlening van WerkBedrijf aan werkgevers en kandidaten (met een arbeidsbeperking). Het doel van het wetsvoorstel Breed Offensief is mensen met een beperking met een reeks nieuwe maatregelen verder te helpen.

Besluit SUWI. Uit onderzoek van de Inspectie SZW bleek dat werkgevers de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening als wisselend ervaren. Hiertoe is het Besluit SUWI op het gebied van de werkgeversdienstverlening aangescherpt. De wijzigingen in het besluit moet deze dienstverlening verbeteren. We zijn met UWV WERKbedrijf deze dienstverlening aan het verbeteren. We willen ons als publieke dienstverleners steviger positioneren op de arbeidsmarkt waardoor vraag en aanbod elkaar makkelijker vinden en meer mensen duurzaam aan het werk gaan.

Gezien de bovenstaande ontwikkelingen op rijksniveau ligt de focus voor ons als WerkBedrijf met UWV en andere samenwerkingspartners (Leerwerkloket, regionale tafel arbeidsmarkt, onderwijs en ondernemers) de komende periode op:

1. Meer mensen naar werk ontwikkelen en begeleiden. Een bijzondere opdracht hierbij is mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen richting werk.

2. Verstevigen van de positie van publieke instituties in de arbeidsmarktinfrastructuur.

Regionaal. Eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten.* In 2021 heeft De Beleidsonderzoekers de module WerkBedrijf in opdracht van ons dagelijks bestuur geëvalueerd. Het eindrapport is gepubliceerd en aan gemeenten aangeboden om te reageren op het eindrapport, conclusies en aanbevelingen te geven. Hierbij hebben we aangegeven vooral benieuwd te zijn of de colleges van Burgemeester & Wethouders de conclusies en aanbevelingen onderschrijven en welke richting van de aanbevelingen zij uitgewerkt willen zien in de dienstverlening aan ondernemers en kandidaten in onze regio Rijk van Nijmegen door WerkBedrijf.

9 Medio februari 2020 is het wetsvoorstel door de staatssecretaris SZW aan de Tweede Kamer aangeboden. Het voorstel staat geagendeerd voor behandeling in de tweede kamer in april 2021. De beoogde inwerkingtreding was 1 januari 2021, daarna 1 januari 2022. Een nieuwe datum van inwerkingtreding is niet bekend.

Nadat wij van iedere deelnemende gemeente de reactie hebben ontvangen zullen we deze bezien en voorzien van een implementatietraject en voorleggen aan ons algemeen bestuur. Vanzelfsprekend houden wij hier voor ogen welk bestuursorgaan de bevoegdheid heeft om de (visie op de) dienstverlening aan ondernemers en kandidaten vast te stellen. Raden hebben de bevoegdheid de strategische visie vast te stellen, colleges en dagelijks bestuur MGR de dienstverleningsovereenkomsten en bestuur MGR de verordening, beleidsregels en uitvoeringsbeleid. We streven er naar om u uiterlijk bij de aanbieding van onze Tussenrapportage 2022 te informeren over de verwerking van de conclusies en aanbevelingen en het verdere implementatietraject.

Het actuele strategisch beleidskader *Werk voorop! Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid 2020 t/m 2023*. Deze blijft zolang uw raden geen nieuwe visie heeft vastgesteld van kracht. Het actuele beleidskader kent 10 ambities. In meer of mindere mate zijn deze te vangen in twee terugkerende thema's. Eén is het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. Het andere thema is gericht op een integrale, leefdomein-overstijgende aanpak. Jongeren, 55-plussers, statushouders en mensen met een arbeidsbeperking zijn focusgroepen de komende periode.

In de dienstverleningsovereenkomst met gemeenten hebben lokale accenten en afspraken een prominentere rol gekregen. Zo voeren we de werkintake en arbeidsbemiddeling voor een deel op een gemeentelocatie uit. We zorgen ervoor dat een medewerker regelmatig zijn of haar werkzaamheden op locatie verricht. Voor de periode 2021 en 2022 voeren we de lokale accenten en afspraken in de dienstverleningsovereenkomsten met gemeenten uit. We rapporteren hierover in de Tussenrapportage en ons Jaarverslag. In 2022 starten we met het ontwikkelen en afsluiten van dienstverleningsovereenkomsten voor een nieuwe periode.

Regionale beleidsnota invoering nieuwe Wet inburgering 2021. Eind 2021 hebben gemeenten in Rijk van Nijmegen besloten onderdelen uit deze nieuwe wet uit te laten voeren door WerkBedrijf. Het gaat met name om de uitvoering van de Module Arbeidsmarkt en Participatie.

Gezien de bovenstaande ontwikkelingen op regionaal niveau ligt onze focus de komende periode op:

1. Conclusies en aanbevelingen uit het eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten* op basis van reacties van colleges uit het Rijk van Nijmegen voorzien van een implementatietraject.

2. Ontwikkelen en afsluiten van dienstverleningsovereenkomsten met colleges uit het Rijk van Nijmegen voor een nieuwe periode.

2.1.3 Wat gaan we doen?

We werken dagelijks aan het realiseren van de mtach op de arbeidsmarkt. Gezien de ontwikkelingen zoals in paragraaf 2.1.2 geschetst, stippen we een aantal in het oogspringende activiteiten aan. Steekwoorden hiervoor zijn: kansen pakken, kandidatenroutes, banenarrangementen, detacheren, simpel switchen en publieke arbeidsbemiddeling. Tot slot gaan we in op het project Doe je mee? en de Regionale Tafel Arbeidsmarkt. We beginnen met de kern van ons werk: arbeidsbemiddeling.

Arbeidsbemiddeling: werken aan de match

De groeiende mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is hét knelpunt op de arbeidsmarkt die we in de dagelijkse praktijk ervaren. We moeten onze diensten en producten blijven verbeteren om succesvolle matches te kunnen maken. Dit is de kern van ons werk. Arbeidsbemiddeling is mensenwerk en kent focus op de vraag en aanbod van de arbeidsmarkt. Zonder

ondernemer kunnen we geen werkzoekende plaatsen, zonder werkzoekende kunnen we niet in de (personeels)behoefte van de ondernemer voldoen. In 2022 investeren we weer volop - gezien de huidige kansen op de arbeidsmarkt - in kansberoepen, extra activiteiten gericht op jobcarving bij ondernemers, het bieden van extra begeleiding na plaatsing en het inzetten van het nieuwe product detacheren.

Kansen pakken

We richten ons op kansen voor succesvolle, duurzame plaatsingen. Hiervoor is het behoud én groei van een bepaald type werkgelegenheid in onze regio essentieel. Het gaat om licht industriële werkgelegenheid, zoals in- en ompakwerk, demonteerwerk en sorteerwerk. We zien kansen om deze werkgelegenheid in onze regio te verstevigen en uit te breiden in relatie tot het vestigingsbeleid van (gemeentelijke afdelingen) Economische Zaken. Gemeenten in de regio (met name Wijchen en Druten) hebben kenbaar gemaakt de werkgelegenheid te zien toenemen. Hierbij staat de vraag centraal wat gemeenten ondernemers met een vestigingswens of uitbreidingswens kunnen bieden vanuit de dienstverlening van WerkBedrijf. Hierover gaan we in gesprek met gemeenten.

We zijn in staat tot het bieden van (maatwerk) oplossingen aan ondernemers, zeker in combinatie met de mogelijkheden om personeel groepsgewijs te detacheren (zie 'detacheren'). We behouden zo de noodzakelijke sociale infrastructuur om kwetsbare kandidaten te bemiddelen, te ontwikkelen en te scholen tot volwaardige werknemers.

Kandidatenroutes

De komende periode professionaliseren we onze initiatieven rondom ontwikkelen, leren en werken. We willen meer vanuit routes denken. Hierdoor ontstaat vanuit het perspectief van gevraagde competenties in de markt in combinatie met het startpunt van de kandidaat een route naar werk. Welke competenties zijn voor de vraag op de markt noodzakelijk en wat is dan de route voor de kandidaat om te doorlopen? Welke werksoort past bij de kandidaat, welke begeleiding en competentie-ontwikkeling en werkplek is nodig? We ontwikkelen dan niet door op één instrument (bijvoorbeeld ontwikkeltraject of leerwerktraject), maar op de route van de kandidaat naar werk. We zijn met deze denkrichting halverwege 2021 gestart. In de komende periode gaan we deze denkrichting op onderdelen uitwerken en invoeren. Dit traject is een lange termijn ontwikkeling, waarin we verwachten doorlopend te moeten ontwikkelen en bij te sturen.

Banenarrangementen in kansberoepen

Veel ondernemers op de regionale arbeidsmarkt kampen met een tekort aan personeel. Dit biedt kansen. Dit betekent ook investeren in onze kandidaten: motiveren, leren en werken. We hebben de afgelopen periode gezien dat deze investering van onze kant, die van kandidaten en die van ondernemers loont. Door samen te werken en af te stemmen zijn verschillende banenarrangementen kansberoepen ontwikkeld en uitgevoerd. Kenmerkend aan die arrangementen is de samenwerking tussen overheid, ondernemer en onderwijs.

Als WerkBedrijf zorgen we voor een actueel overzicht van kansberoepen en onderhouden we relaties met ondernemers.
Hier trekken we samen op met UWV en onderwijsinstellingen. Een belangrijke partner is het regionale leerwerkloket, dat gevormd wordt door UWV, ROC Nijmegen en WerkBedrijf. Ook de komende periode blijven we zorgen voor een actueel aanbod dat aansluit op kansberoepen.

Detacheren

De ondernemer vraagt om een product, die (tijdelijk) de risico's verbonden aan het werkgeverschap wegneemt. Detacheren (individueel of groepsgewijs) is het antwoord op deze behoefte van de markt. Voor ondernemers én voor kandida-

ten én voor onze regio Rijk van Nijmegen, omdat het bijdraagt aan behoud van werkgelegenheid in de regio. Ons 100-banenplan en bestaande en toekomstige samenwerkingen met ondernemers vragen voortdurend aandacht om te onderzoeken of verdere uitbreiding tot de mogelijkheden behoort. Zo hebben we recent met een ondernemer mogelijkheden gecreëerd 25 mensen in een groep aan werk te laten gaan. In onze (Tussen) rapportages informeren we u over de voortgang.

Ook gemeenten als werkgever kunnen bijdragen om een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen. Door bijvoorbeeld mensen met een beperking via detacheringsbasis in dienst te nemen. Enkele gemeenten hebben in hun zienswijze op onze Kaderbrief 2023 hier expliciet op gewezen (Wijchen en Druten). Vanzelfsprekend gaan we over de mogelijkheden en (maatwerk)oplossing voor gemeenten als werkgever hierover in gesprek. De komst van de cao *Aan de slag* kan hierbij helpend zijn.

De komst van de cao *Aan de Slag* maakt het mogelijk om detacheren ook te realiseren via de MGR. Deze cao is gericht op de groep kandidaten met een indicatie banenafspraak of beschut werk. De besluitvorming hierover is regionaal afgerond. We moeten nu nog wachten op besluiten op rijksniveau ten aanzien van het kunnen aansluiten van deze toekomstige werknemers bij het pensioenfonds PWRI. Op moment van schrijven van de ontwerpbegroting is dit nog steeds niet geregeld.

Er van uitgaande dat het Rijk (snel) zorgt voor de noodzakelijke besluitvorming, voorzien we voor de uitvoering van deze extra taak een financieel effect van circa € 1,0 miljoen tot en met 2024. Dit heeft met name te maken met dat we voor deze groep geen dekkende uurtarieven uit de markt kunnen halen. Om het financieel effect vanwege de uitvoering van de cao *Aan de slag* op te vangen benutten we niet-bestede middelen uit 2021. Deze middelen voegen we toe aan de jaarschijven 2022 tot en met 2024. We voegen deze middelen toe omdat onze ervaring met het 100 banenplan is dat we niet kostendekkend kunnen werkten. Wij verwachten een tariefrisico van € 1,50 per uur en een begeleidingsrisico van € 0,50 per uur.

Simpel switchen: Op Weg Naar Werk

Het doel van de (WMO-)voorziening arbeidsmatige dagbesteding is dat kwetsbare inwoners met enig arbeidsvermogen naar vol vermogen kunnen meedoen en zich hierin zo ver als mogelijk ontwikkelen, als het kan naar betaald werk. Onder intensieve begeleiding leveren zij enige productie op een werkplek, zonder werkdruk. Met de sluiting van de WSW en veranderingen in de Wajong vanaf 2015 is deze dagbesteding voor inwoners een noodzakelijke voorziening om mee te kunnen doen. Momenteel is WerkBedrijf met (een aantal) aanbieders en (een aantal) gemeenten aan het experimenteren met het simpel switchen bij de arbeidsmatige dagbesteding en ontwikkelingsgerichte dagbesteding.[10] De pilot die we uitvoeren is gericht op de zogenoemde stabiele groep deelnemers. Zij hebben baat bij bestendigen van deze dagbesteding nu zij geen perspectief (meer) op betaald werk hebben. Anderzijds kan het zijn dat deelnemers aan ontwikkelingsgerichte dagbesteding wel potentie hebben op het vergroten van hun arbeidsvermogen. Centrale vraag is op welke wijze kunnen we bereiken dat aanbieders eenvoudig kunnen inzetten wat nodig is (ontwikkelingsgericht, arbeidsmatig of een hybride vorm)? Of dit nu ontwikkelingsgericht is, arbeidsmatig of hybride vormen?

10 Gemeenten Nijmegen en Berg en Dal startten 1 juli 2021 met drie aanbieders een pilot indicatieloos werken voor ontwikkelingsgerichte dagbesteding. Dit is een algemene voorziening geworden. Hiermee willen zij simpel switchen bevorderen, het bereik van de voorziening vergroten en de efficiency verhogen. De pilot loopt tot 31 december 2022. Deelnemende aanbieders zijn Pluryn, RIBW en Onder de Bomen. Vanaf 1 november 2021 is WerkBedrijf voor een deel van de doelgroep Op Weg naar Werk aangesloten op deze pilot waardoor simpel switchen tussen ontwikkelingsgerichte dagbesteding en Op Weg naar Werk mogelijk is. We doen mee met 62 deelnemers.

De pilot levert leerervaringen op die we mee nemen bij de verdere ontwikkeling van intensieve begeleiding bij arbeidsmatige dagbesteding na 2022.

Positioneren publieke arbeidsbemiddeling

Dit punt hebben we in de vorige paragraaf vanuit de ontwikkelingen op rijksniveau benoemd. Het positioneren van publieke arbeidsbemiddeling moet resulteren in een eenduidige toegang tot publieke dienstverlening voor werkgevers. Zo dragen we bij aan de brede opdracht om mismatches op de regionale arbeidsmarkt het hoofd te bieden en transities op de arbeidsmarkt – van werk naar werk, van school naar werk, van uitkering naar werk en van uitkering naar school – zo soepel mogelijk te laten verlopen.

Project *Doe je mee?*

Dit is een meerjarig project (tot en met 2024) en gericht op alle bijstandsgerechtigden die in de gemeenten Beuningen, Druten, Mook en Middelaar en Nijmegen wonen. De overige gemeenten hebben gekozen voor versterking van de eigen dienstverlening aan hun bijstandsgerechtigden. De centrale vraag is hoe we een impuls kunnen geven aan brede dienstverlening voor bijstandsgerechtigden in onze regio. De kern is dat we met meer bijstandsgerechtigden in persoonlijk contact komen en beter behoeften van mensen kunnen detecteren op de leefgebieden werk, participatie, activering, financiële situatie en gezondheid. En op basis hiervan een passend vervolg aan (reguliere) dienstverlening kunnen bieden.
Kenmerken van het project zijn:

- bijstandsgerechtigden worden in gezamenlijkheid door Werk(Bedrijf) en Inkomen gesproken en in beeld gebracht;
- uitgangspunt is dat alle bijstandsgerechtigden worden gesproken; juist degenen die al langere tijd een uitkering ontvangen en niet (meer) aangemeld zijn bij WerkBedrijf;
- het in beeld brengen is niet beperkt tot werk. Ook andere leefgebieden worden meegenomen, zoals participatie, activering, financiële situatie en gezondheid.

WerkBedrijf en gemeenten geven zo gezamenlijk een impuls aan de verbetering van de dienstverlening aan individuele bijstandsgerechtigden. Voor WerkBedrijf geldt dat we baat hebben bij een omvangrijker aantal kandidaten, die een stap kunnen zetten naar werk. De verdere ontwikkeling van detacheren (zie hiervoor) biedt ook meer kansen voor kandidaten om stapsgewijs aan het werk te komen. Het project levert daarnaast input op voor de verdere ontwikkeling van de gezamenlijke dienstverlening en producten voor bijstandsgerechtigden. Verantwoording en voortgang van het project nemen we mee in onze rapportages aan (alle) deelnemende gemeenten.

Regionale Tafel Arbeidsmarkt

In het Rijk van Nijmegen kennen we al langere tijd een Regionale Tafel Arbeidsmarkt (hierna: RTA). Vanuit de RTA geven we in onze regio vorm aan het regionaal overleg tussen gemeenten, UWV, onderwijs en sociale partners. We werken samen met UWV WERKbedrijf, Leerwerkloket, gemeenten, werkgeversorganisaties, scholingsinstituten, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) en vakbonden. Over de voortgang van activiteiten die door deze Regionale Tafel Arbeidsmarkt worden geïnitieerd met aanvullende arbeidsmarktregiomiddelen[11] wordt sinds 2021 gerapporteerd.[12] De RTA is ook de opdrachtgever voor de ontwikkelingen vanuit het Rijk ten aanzien van de vormgeving van regionale mobiliteitsteams. In onze arbeidsmarktregio is

11 Het gaat om de volgende middelen: Perspectief op Werk, provinciemiddelen voor de uitvoeringsagenda en de steun- en hulppakketten corona vanuit het Rijk.

12 Gekozen is om hierbij aan te sluiten bij de rapportagemomenten van de MGR. Het gaat om de factsheet WerkBedrijf (voor 15 mei), de Tussenrapportage MGR (voor 15 september) en de jaarrekening en -verslag (voor 1 april).

MENSEN AAN HET WERK VIA DE SOCIALE WERKVOORZIENING

Toegevoegde waarde verhogen

- In 2022 koersen we op een toegevoegde waarde van € 8.115 per SW-medewerker.
- In 2023 op een toegevoegde waarde van € 8.279 per SW-medewerker.

Ziekteverzuim verlagen

We willen in 2022 een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 17,4% realiseren. Uiteindelijk doel is en blijft om uit te komen in de buurt van het landelijk gemiddelde verzuimpercentage

met een regionaal mobiliteitsteam voor werkgevers en werknemers die geraakt worden door de coronacrisis, gestart in 2021. Het neerzetten van een mobiliteitsteam vormt tot nu toe een onderdeel van het landelijke sociaal herstelpakket van het Rijk.

2.2 Mensen aan het werk via de sociale werkvoorziening

We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden SW-medewerkers.[13] Het maatschappelijk effect dat we willen bereiken is, dat SW-medewerkers aan het werk blijven tegen een juist tarief. In de afgelopen periode zijn we er in geslaagd om SW-medewerkers zo veel mogelijk te laten werken bij en voor een ondernemer. Bedrijfsmatige risico's nemen af, omdat we niet langer een productiefaciliteit in stand moeten houden. WerkBedrijf richt zich bij het onderdeel SW op het werkgeverschap (waaronder ontwikkeling), de bemiddeling en begeleiding van onze SW-medewerkers.

2.2.1 Ambities in 2022 en 2023

Onze uitdaging voor dit onderdeel is het zorgen voor een goede toegevoegde waarde van onze SW-medewerkers en hun duurzame inzetbaarheid te verhogen. Dit doen we door goede begeleiding te bieden en ons in te spannen om het juiste werk tegen het juiste tarief te behouden en te vergroten in onze regio. In 2015 waren er 2.196 medewerkers. Eind 2021 waren dit er nog 1.486. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 53 jaar.

2.2.2 Ontwikkelingen

In deze paragraaf schetsen we twee ontwikkelingen: (1) Opdrachten en Tarieven en (2) Ziekteverzuim. Voor het eerste punt is de ontwikkeling op de arbeidsmarkt (zie 2.1.2) ook relevant.

1. Opdrachten en Tarieven

Onze SW-medewerkers werken bij ondernemers. We merken dat we meer capaciteit dan voorheen moeten inzetten om de baan, waarop SW-medewerkers werken, te behouden. Robotisering, digitalisering en reorganisaties wijzigen de eisen die aan de SW-medewerker worden gesteld. Niet iedereen kan die andere eisen ook aan. Dan gaan we op zoek naar ander passend werk. We merken dat de huidige medewerkers soms meer last krijgen in relatie tot hun werk van hun beperking op grond waarvan de SW-indicatie is afgegeven. Dit zorgt voor dynamiek in ons ziekteverzuim én in het behouden van passend werk voor elk individu. We hebben spelregels om, tarieven voor detache-

13 We voeren ook wettelijke taken uit de Participatiewet en Wet Maatschappelijke Ondersteuning uit. Hoofdstuk 2.1 gaat hierover. We voeren de WSW uit voor de deelnemende gemeenten Beuningen, Berg en Dal, Druten, Heumen, Nijmegen en Wijchen in de MGR uit. Gemeente West Maas en Waal neemt de dienstverlening af op het gebied van de SW.

ringen te bepalen. Deze gaan uit van tarieven in de markt. De tarieven worden ieder jaar geïndexeerd conform de index van de commerciële dienstverlening. De uitgangspunten voor het bepalen van tarieven zijn:

- Tarief moet reëel zijn ten opzichte van de waarde van de werknemer (arbeid voor een eerlijke prijs);
- Tarief moet bijdragen aan een gelijk speelveld tussen de mensen in verschillende regelingen;
- Tarief moet transparant zijn en passend bij de vraag van de markt;
- Tarief moet aansluiten bij de inschaling van SW-medewerker;
- Tarief is niet hoger dan de uitzendbranche.

We willen dat onze medewerkers werken naar waarde, zo dicht als mogelijk bij de ondernemer.

2. Ontwikkelingen ziekteverzuim

De ontwikkeling van het ziekteverzuim binnen de SW is niet positief. Afgelopen jaar is het verzuimpercentage gestegen naar 19,1 % (inclusief het verzuim door corona). Het ziekteverzuim in de sociale werkvoorziening Rijk van Nijmegen is historisch gezien altijd hoger geweest dan het landelijk gemiddelde. Een eenduidige oorzaak hiervoor kunnen we niet aanwijzen. Uit de sectorinformatie SW van Cedris weten we dat WerkBedrijf een hoger percentage oudere SW-werknemers (55 jaar en ouder) heeft dan landelijk (52% versus 46%) en dat WerkBedrijf een hogere uitstroom naar de WIA heeft dan landelijk (2,1% versus 1,5%).

We zien grote verschillen binnen ons ziekteverzuim naar duur en werkvorm. Circa 70% van de zieke medewerkers is lander dan zes weken tot twee jaar ziek. Verder zien we dat het verzuim binnen groepsdetacheringen (23%) hoger is dan binnen de individuele detacheringen (13%). In de box Duiding en analyse ziekteverzuim SW staat meer informatie.

In onze vorige begroting hebben we een nadere duiding en analyse gegeven over het ziekteverzuim SW. De box Duiding en analyse ziekteverzuim SW is een weergave hiervan.

BOX DUIDING EN ANALYSE ZIEKTEVERZUIM SW

Langdurig ziekteverzuim is voor ons een uitdaging. Het langdurig verzuim heeft een belangrijk aandeel in ons ziekteverzuimpercentage. Circa 70% van de zieke SW-medewerkers is langdurig ziek (tussen zes weken en twee jaar). Een gedeelte van deze groep kan vanwege diverse medische oorzaken niet op korte termijn re-integreren. Dat gaat met kleine stappen. We zien ook dat een deel van de zieke SW-medewerkers niet meer kunnen terugkeren naar werk. Dit verzuim is niet beïnvloedbaar.

Verzuim naar werkvorm verschilt. Het verzuim binnen groepsdetacheringen (23%) is hoger dan binnen de individuele detacheringen (13%). Dit verschil lijkt samen te hangen met tevredenheid over werk en werkdruk van medewerkers. Maar ook de zwaarte van de arbeidsbeperking van medewekers per werkvorm speelt een rol. Over het algemeen zien we dat de medewerker die individueel gedetacheerd is minder last heeft van zijn of haar arbeidsbeperking. Andere in het oogspringende verschillen tussen medewerkers is dat medewekers met een verstandelijke beperking meer tevreden zijn ove rhet werk dan de medewerker met psychische problematiek. SW-medewerkers die vaker verzuimen hebben vaak hoge contracturen. Het lijkt erop dat zij dit niet kunnen volhouden en daardoor uitvallen

Verzuimproblematiek is complex. Het is vaak een samenhang van verschillende oorzaken die ertoe leiden dat iemand ziek is. De juiste aanpak vraagt om maatwerk en voldoende tijd van de professional. Het verleden laat zien dat de gedragsmatige aanpak resultaten oplevert, maar we zien ook een deel van de SW-medewerkers niet in staat is om eigen regie en verantwoordelijkheid te nemen over hun verzuim en verzuimoorzaken. Samen met welzijnsorganisatie MEE en de bedrijfsarts zoeken we naar een aanpak die past bij deze groep SW-medewerkers en aansluit bij hun handelingsvermogen.

Voorkomen is beter dan genezen. We zien dat privéproblematiek (zoals schulden, mantelzorg en tragische gebeurtenissen) voor verzuim zorgen. Ook daarbij geldt dat het niet alle SW-medewerkers lukt om de juiste hulp te zoeken en te vinden. We zijn werkgever van een kwetsbare groep medewerkers en willen hen ook ondersteunen bij gezond leven en het voorkomen van verzuim. Daar hebben zij op de langere termijn baat bij. De preventie loopt uiteen van vitaliteitsprojecten, werkplekaanpassingen en hulp vinden bij mantelzorg en (psychische) gezondheidsproblematiek.

2.2.3 Wat gaan we doen?

We kiezen ervoor in deze paragraaf activiteiten aan te stippen die in de komende periode extra aandacht krijgen. De steekwoorden zijn begeleiding op orde, arbodienstverlening en toegang naar hulpverlening.

Begeleiding op orde

SW-medewerkers hebben in de loop van hun dienstverband meer aandacht en begeleiding nodig. Uit een (kwalitatieve) uitvraag onder SW-medewerkers naar hun beleving en hun ideeën over werk en ziekteverzuim, blijkt dat als professionals meer tijd en aandacht zouden kunnen geven de SW-medewerker beter gehoord wordt. Dit verhoogt het werkplezier en vermindert de stress en ziekteverzuim.

We ervaren een noodzaak om te investeren in de begeleiding van onze SW-medewerkers. Nu zijn er professionals met een te groot aantal (zieke) medewerkers in hun caseload. Dit heeft tot gevolg dat er onvoldoende aandacht en tijd is voor het ondersteunen van SW-medewerkers bij complexe verzuimproblematiek. Maar ook onvoldoende tijd en gelegenheid om ziekteverzuim te voorkomen (zie de box Duiding en analyse ziekteverzuim SW). Hierdoor lijken we achter de feiten inzake ziekteverzuim te blijven lopen. Dit lijkt bevestigd

te worden door het hardnekkige hoge ziekteverzuimpercentage. We gaan dan ook extra investeren in begeleiding, zodat er meer capaciteit van professionals is om aandacht te geven aan onze SW-medewerkers. Het financieel effect hiervan is structureel € 0,21 miljoen en kunnen we ten laste brengen van de reguliere begroting. Er is dus geen sprake van uitzetting cq extra kosten voor onze deelnemende gemeenten.

In de nieuwe cao WSW zijn seniorenregelingen ingevoerd. Medewerkers die gebruik maken van die seniorenregelingen kunnen minder of volledig vrijgesteld worden van werk. In onze Kaderbrief 2023 hebben we aangegeven de mogelijkheden om hier bovenop vervroegde (gedeeltelijke) uittredingsmogelijkheden te onderzoeken. Vooralsnog zien we hier van af. Onze voornaamste reden is de complexiteit van een dergelijke regeling met geringe slagingskans (afstemming met Belastingdienst) tegelijkertijd met een relatief nieuwe mogelijkheid die via de cao WSW wordt geboden (onoverzichtelijk voor SW-medewerkers).

Arbodienstverlening

Per 1 januari 2022 hebben we een nieuwe arbodienstverlener. Deze arbodienstverlener (Active Health Group) voert de arbodienstverlening uit voor SW-medewerkers, ambtelijke medewerkers, huidige kandidaten en toekomstige werknemers die via de cao Aan de Slag in dienst komen. We zijn nu volop bezig de werkprocessen tussen ons en de arbodienstverlener op elkaar af te stemmen.

Toegang naar hulpverlening

We zien dat verzuimproblematiek complex is en dat we dat niet alleen kunnen oplossen. We gaan na hoe we de brug kunnen maken naar (laagdrempelige) hulpverlening ten behoeve van het welzijn en gezondheid van onze SW-medewerkers. We implementeren laagdrempelige ondersteuning waar SW-medewerkers naar toe kunnen bij problemen. Laagdrempelig doordat de ondersteuning bijvoorbeeld op werklocaties beschikbaar is. Bij ondersteuning denken aan bijvoorbeeld maatschappelijk werker, financiële experts en/of ervaringsdeskundigen.

15 We maken in het Informatieprotocol een onderscheid in kritieke prestatie-indicatoren en in kritieke succesfactoren. De kritieke indicatoren staan in de paragraaf 2.1 en 2.2. De kritieke succesfactoren in deze paragraaf.

2.3 Welke kengetallen houden we bij?

We onderscheiden zes kengetallen. Hierover rapporteren we in de rapportages en/of jaarrekening.[15] Het gaat om de volgende kengetallen:

Statushouders naar werk bemiddelen. Onze consulenten bemiddelen statushouders naar werk. Dit in samenwerking met collega's en partners buiten WerkBedrijf. Specifieke aandacht en kennis over de achtergrond en context van de statushouders werpt zijn vruchten af. In 2021 hebben we 180 statushouders naar werk bemiddeld.

55-plussers bemiddelen naar werk. Dit is één van de focusgroepen uit het regionaal beleidskader. We melden op onze rapportagemomenten het aantal 55-plussers dat we op werk hebben geplaatst (in 2021 waren dat er 140).

Voorkomen dat jongeren afhankelijk worden van een uitkering. We ondersteunen jongeren in hun wettelijke zoekperiode (de vier weken voordat zij een uitkering kunnen ontvangen). Dit is een periode waarin zij moeten proberen terug te gaan naar school of werk te vinden. WerkBedrijf ondersteunt de jongeren tijdens deze periode. De inzet is dat zij voor het einde van de zoekperiode werk hebben gevonden of weer naar school zijn en

dat de uitkering niet nodig is. We begeleiden ook kandidaten die (nog) geen uitkering ontvangen. Dit zijn niet-uitkeringsgerechtigden en jongeren met een WW-uitkering. Verder geldt dat jongeren voor informatie en advies over werk en scholing contact kunnen opnemen met WerkBedrijf.

Afgelopen jaar plaatsten we in totaal 223 kandidaten op betaald werk waardoor zij geen uitkering hoefden aan te vragen. Daarnaast startten 97 jongeren na de zoekperiode met een opleiding. Ook zij hoefden daardoor geen uitkering aan te vragen

Kandidaten in dienstverlening. We rapporteren bij de start van het jaar en bij het einde van het jaar over het aantal kandidaten bij ons in arbeidsbemiddeling. Eind 2021 waren 3.813 mensen in dienstverlening. Dit terwijl we rekening houden met een aantal van 4.300 kandidaten op enig moment in dienstverlening. Dit verschil komt voor een belangrijk deel doordat de instroom in de bijstand bij gemeenten afneemt. Dit hangt weer samen met de arbeidsmarktontwikkelingen: er zijn momenteel meer vacatures dan werkzoekenden. we zijn dat kandidaten, die bij WerkBedrijf terechtkomen, in het algemeen:

- problematiek op meerdere leefgebieden ervaren;
- weinig tot geen recente werkervaring hebben;
- verminderde loonwaarde hebben;
- lang geleden op school hebben gezeten en/of weinig tot geen affiniteit hebben met scholen.

We zien dat de duur van de trajecten voor kandidaat, de inzet van begeleidend personeel en de inzet van voorzieningen hoger zijn dan voorheen, alvorens een resultaat wordt bereikt (zie ook paragraaf 2.1.2 over praktijkervaringen WerkBedrijf).

Werken met behoud van uitkering. Kandidaten zijn vaak niet direct klaar voor de arbeidsmarkt. Mensen hebben tijd nodig om aan hun vaardigheden te werken. Ook spelen motivatie en leren een voorname rol bij het ontwikkelen van kandidaten tot werknemers. WerkBedrijf zet verschillende trajecten in om mensen te ondersteunen en zich voor te bereiden op betaald werk. Kenmerkend aan de trajecten is dat het om combinaties gaat van werken, ontwikkelen en scholen.

Ondernemers binden en stimuleren. Eind 2021 werkten we met 1.116 bedrijven samen. We blijven investeren in het onderhouden van bestaande relaties en in het aangaan van relaties met nieuwe ondernemers. We nemen actief deel aan het Inclusief Ondernemers Netwerk (hierna: ION). Dit is een netwerk van en voor inclusieve ondernemers in de regio Rijk van Nijmegen. Dit netwerk heeft als doel deze inclusieve ondernemers met elkaar te verbinden, zichtbaar te maken en te versterken. Werkbedrijf Rijk van Nijmegen faciliteert dit netwerk en geeft de ambassadeurs van het netwerk een podium naar buiten toe.

Tevredenheidsonderzoeken

In de komende periode (2022 en 2023) voeren we de volgende tevredenheidsonderzoeken uit:

- Onder onze SW-medewerkers die in de beschutte groepsdetachering op de Boekweitweg werken;
- Onder ondernemers over onze dienstverlening. We rapporteren hierover in onze jaarrekening en -verslag. In 2022 streven we ernaar om de tevredenheid van ondernemers doorlopend te meten, net als bij onze kandidaten;
- Doorlopend onder onze kandidaten. Hierover rapporteren we in onze jaarrekening en ons jaarverslag.

3 ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (inclusief telefonie) van en voor de gemeenten in de Regio Rijk van Nijmegen en voor de MGR. Daarnaast verzorgen we voor Gemeente Nijmegen, WerkBedrijf en Omgevingsdienst Regio Nijmegen het functionele applicatiebeheer van (een deel van) hun informatiesystemen. Dit laatste gebeurt, daar waar gewenst ook voor andere gemeenten in de regio.

3.1 Wat willen we bereiken?

Het accent voor nu voor deze ontwerpbegroting 2023, de bijgestelde begroting 2022 blijft in algemene termen liggen op de doorontwikkeling van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. De huidige (Corona-)situatie vraagt om een verdere optimalisatie van een innovatieve, professioneel ingerichte en 100% mobiele werkplek voor iedereen, gebaseerd op Microsoft365. Een werkplek waarbij naast de het ver- en bewerken van informatie ook spraak- en beeldcommunicatie geïntegreerd is zodat (digitaal) samenwerken op afstand, kennisdelen etc. optimaal gefaciliteerd en gestimuleerd wordt.

Bij de doorontwikkeling wordt rekening gehouden met:

- de technologische trends en ontwikkelingen (Cloud, Common Ground, etc);
- de landelijke wet- en regelgeving, m.n. op het gebied van informatieveiligheid;
- verdere regionale ondersteuning en samenwerking;
- door de colleges overgenomen conclusies en aanbevelingen (februari 2022) uit het iRvN-evaluatieonderzoek (PwC).

Onze primaire doelstelling is en blijft het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit en beschikbaarheid van de gehele regionale ICT-infrastructuur. De afhankelijkheid van de ICT-infrastructuur (serverpark, storage, netwerk en werkplekken) en het huidige (in-huis/on-premise) applicatielandschap van de primaire processen, stelt steeds hogere eisen aan de kwaliteit van die infrastructuur en met name de security en informatieveiligheid. Een andere belangrijke doelstelling van iRvN is actief projectmatig samenwerken met de bij haar aangesloten gemeenten en organisaties in het digitale transformatieproces.

Deze beide doelstellingen zijn bepalend voor de keuzes die gemaakt worden. Het is onze taak om vanuit die doelstellingen te adviseren en voorstellen en aanbevelingen te doen over de inzet van technologie. We zijn daar dus niet leidend in. De gemeenten zijn leidend door hun rol als opdrachtgever.

We hebben oog voor innovaties in de technologie, doen daar ervaring en kennis in op; we volgen de landelijke ontwikkelingen en werken daaraan mee.

iRvN exploiteert, ontwikkelt en investeert in toekomst bestendige ICT infrastructuur rekening houdend met technologische ontwikkelingen én met name ook de in- en externe security eisen, zodat deze geen belemmering vormen voor innovatieve ontwikkelingen binnen de gemeentelijke informatievoorziening (zoals VNG's 'Samen-Organiseren' en Common Ground).

We doen voorstellen en aanbevelingen aan gemeenten voor innovaties. Voorbeelden hiervan zijn het 'mobiel tenzij...' concept, de inzet van de ESB als regionaal koppelmechanisme, implementatie van landelijke producten zoals aansluiting GGI-netwerk, GGI-veilig, en GT-Connect. Maar ook de verdere implementatie van Microsoft 365 en aanvullende maatregelen met betrekking tot informatieveiligheid en privacy. De producten- en dien-

stencatalogus van iRvN wordt iom de gemeenten aangepast en waar gewenst uitgebreid.

We hechten aan het gezamenlijk opdrachtgeverschap van de deelnemende gemeenten en organisaties. Zo werken we nauw met ze samen om de opgestelde strategische en tactische kaders waarbinnen iRvN de aan haar toevertrouwde ICT-infrastructuur kan/moet gaan ontwikkelen te implementeren. Deze ICT-kaders zijn afgeleid van de gemeentelijke (strategische) I&A-beleidsplannen. Daarmee wordt invulling gegeven aan het uitgangspunt dat gemeenten zelf volledig verantwoordelijk blijven voor hun eigen (ontwikkeling van de) informatievoorziening en inzet van innovatieve ICT-ontwikkelingen.

3.2 Wat gaan we hiervoor doen?

Op de eerste plaats wordt in 2022 invulling gegeven aan de uitwerking van de door de colleges gegeven opdrachten naar aanleiding van het evaluatieonderzoek "ICT Rijk van Nijmegen en de I&A-samenwerkingspartners, met het oog op de toekomst".
We zorgen ervoor dat de iRvN-organisatie optimaal afgestemd wordt op de opdracht voor de komende jaren.

Wat we willen gaan doen binnen de huidige iRvN-opdracht op het gebied van:

- verbeteren van de dienstverlening aan de klant;
- waarborgen van de ICT-bedrijfscontinuïteit en beveiliging;
- iRvN als ICT-dienstverlener;
- strategische Organisatie-en Personeelsplan;
- landelijke aanbestedingen en voorzieningen.

Verbeteren van de dienstverlening aan de klant

Onze dienstverlening of liever de ervaren dienstverlening 'op de werkplek' is een blijvende kritische succesfactor voor iRvN. De Servicedesk bepaalt voor 80-90% de waardering van de eindgebruikers. Om onze eindgebruikersdienstverlening verder te verbeteren blijven we inzetten op dienstverlening op locaties, het bewaken van alle servicedesk-meldingen, klantgerichte communicatie en – in samenwerking met ICT-beheer– gecoördineerde probleemoplossingen. Met de invoeringen van Identity & Access Management (IAM) worden in nauwe samenwerking met de P&O-afdelingen de beheerprocessen m.b.t. aanmaken en wijzigen van gebruikersaccounts en bijbehorende rechten verder geoptimaliseerd. De SelfService-mogelijkheden voor eindgebruikers wordt (gefaseerd) ingevoerd (meldingen, kennisbank, FAQ, etc.) en de (management)rapportages over de dienstverlening wordt verder geoptimaliseerd op basis van de iRvN-Dienstenlandkaart.

Waarborgen van de ICT-bedrijfscontinuïteit en beveiliging

De nieuwe redundante regionale ICT-infrastructuur, aangesloten aan de landelijk GGI-netwerk heeft zijn robuustheid inmiddels bewezen. De dreiging van innovatieve kwaadwillende technologie (m.n. ransomware/gijzelsoftware) blijft onverminderd heel groot. Monitoring, in samenwerking met derden (GGI-Veilig/KPN, Carbon Black/Hunt& Hackett) en incident bewaking en afhandeling vereisen speciale aandacht en zijn inmiddels het dagelijks beheer ruim ontstegen. Deze taken worden toegewezen aan een specifiek team binnen ICT-beheer waarbinnen de noodzakelijke kennis ontwikkeld en aanwezig is.

Bescherming tegen binnendringing van kwaadwillenden is van cruciaal belang, maar mocht men onverhoopt binnen zijn gekomen, moeten ook daar meer en meer geavanceerde maatregelen getroffen worden om de schade beperkt te houden. Naast de aandacht voor de systeem- en beheerdersaccounts en lopende acties in het kader van de Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Overheid (BIO) wordt op basis van een in 2021 uitgevoerde Beveiligings-GAP-analyse een aan-

vullend (meerjaren) projectplan opgesteld, incl. de financiële consequenties hiervan. Na besluitvorming hierover (via Hoofden Bedrijfsvoering gemeenten) wordt met de uitvoering gestart. Uiteraard blijven in dit kader ook de bedrijfskritische informatiesystemen om aandacht vragen. Met name bij veranderingen in de ICT-infrastructuur maar ook bij nieuwe releases, koppelingen etc. Om de bedrijfscontinuïteit te optimaliseren worden de beheerprocessen verder geprofessionaliseerd. Dit betreft zowel ICT-Beheer als Informatie-& Applicatiebeheer.

IRvN als ICT-dienstverlener

1. voor de (informatie)veilige werkomgeving

De Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Overheid (BIO) is een set van informatiebeveiligingsmaatregelen. Met de BIO hebben gemeenten een goed basisbeveiligingsniveau. Wij geven uitvoering aan de implementaties van ongeveer de helft van de beheermaatregelen uit de BIO. De andere helft is de verantwoordelijkheid van iedere afzonderlijke gemeente binnen de regio. Dit doen wij in nauwe samenwerking met de regionale CISO's.

2. voor de flexibele werkomgeving

De 100% mobiele werkomgeving stelt nieuwe eisen aan de inrichting en beheer van de werkplekapparatuur. We hebben de standaard inrichting voor zo'n mobiele werkplek ontwikkeld, zodat deze voldoet aan alle beveiligingseisen uit de BIO (zoals de multifactor authenticatie) en uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de privacy. De uitrol, incl. instructies (opleiding) voor de nieuwe werkomgeving zal het komende jaar verder worden gerealiseerd.

3. voor de moderne werkomgeving

De toename van mobiel werken vraagt ook om een moderne werkomgeving waarbij samenwerken zonder samenzijn meer gemeengoed dan uitzondering zal zijn. Samenwerken in documenten, teleconferentie, papierloos vergaderen, efficiënt vergaderingen en projecten plannen etc. vraagt om een innovatieve maar ook veilige samenwerkingsomgeving gebaseerd op document- en dataopslag in de cloud. Door de Coronapandemie zijn alle deelnemende gemeenten en organisaties gemigreerd naar Microsoft365, incl. het gebruik van Teams voor beeldbellen/digitaal vergaderen en eventueel uitgebreidere vormen van samenwerken. I.s.m. een landelijke werkgroep wordt de inrichting van Microsoft365 verder geoptimaliseerd. Binnen iRvN wordt een Taskforce-MS365 ingericht waar kennis en kunde, zowel technisch, functioneel en organisatorisch gebundeld wordt ondergebracht. Van hieruit zal de ondersteuning bij verdere invoering gefaciliteerd worden.

4. Common Ground

In 2022 en verder wordt door iRvN in samenwerking met Gemeente Nijmegen, VNG en enkele andere samenwerkingsverbanden verder gewerkt aan een innovatief ICT-platform, al dan niet in de vorm van PAAS (Platform-as-a-Service), waarbinnen de Common Ground producten ontwikkeld, beheerd en beschikbaar gesteld kunnen gaan worden aan onze gemeenten.

5. iRvN en samenwerken in I&A-projecten

Bij de grotere I&A-projecten binnen de gemeenten gaat iRvN actief participeren met projectmedewerkers en projectleiders. Zij waarborgen minimaal dat de iRvN-activiteiten voortkomend uit het project ook projectmatig én synchroon met het betreffende project uitgevoerd worden.

Strategische Organisatie-en Personeelsplan

Naar aanleiding van het genoemde evaluatieonderzoek en de daaropvolgende besluitvorming van de colleges wordt bezien of en op welke punten het oorspronkelijke Strategisch Organisatie- en Personeelsplan van iRvN (2018) aangepast

moet worden voor de komende 4 á 5 jaar. Doel is om de organisatie van iRvN optimaal af te stemmen en ingericht te houden voor uitvoering van de haar verleende opdracht.

IRvN en de landelijke aanbestedingen en voorzieningen

iRvN blijft deelnemen aan de landelijke aanbestedingen m.b.t. de door iRvN beheerde ICT-infrastructuur onder het motto: "doe mee of leg uit".

iRvN heeft haar netwerk op de landelijke Gemeentelijke Gemeenschappelijke Infrastructuur (GGI) aangesloten. De GGI is een veilige, samenhangende digitale infrastructuur waardoor samenwerken tussen gemeenten, andere overheden en leveranciers (onder voorwaarden) beter, veiliger en gemakkelijker wordt. Op deze infrastructuur komen ook (GGI-) services als telefonie, gestandaardiseerde koppelingen met landelijke voorzieningen, etc. beschikbaar. De diensten die daarop beschikbaar zijn en gaan komen worden door iRvN (onder het genoemde motto) geïmplementeerd, zoals een SIEM (Security Information & Event Monitor). Met deze SIEM krijgen we tijdig inzicht en kunnen we proactief reageren op beveiligingsrisico's in de hard- en software. Het SIEM is ook een belangrijk onderdeel van de invoering van de BIO.

De landelijke aanbesteding GT-Connect (vaste telefonie en bijbehorende bereikbaarheidsfaciliteiten) is uiteindelijk in 2020 mislukt. In 2022 wordt een hernieuwde aanbesteding gestart waaraan iRvN conform beleid opnieuw deelneemt.

IRvN onderdeel investeringen Automatisering

Bij de vaststelling van de begroting wordt ook over het investeringsplan besloten (bij de jaarrekening wordt hierover inhoudelijk en financieel verantwoording afgelegd). Onder- of overschrijdingen op investeringen tot een bandbreedte van 20% van het jaarkrediet komen ten gunste/ten laste van het krediet van volgend jaar. Het investeringsvolume 2021 is € 920.000 en daarmee bijna €1,0 miljoen lager dan het investeringsplan. Middels de budgetoverheveling verzoeken we €1,0 miljoen extra toe te voegen aan het investeringskrediet 2022 i.v.m. de uitgestelde investering in de vervanging van de storage en back-up faciliteiten (hard- en software). Het volume komt daarmee op € 3,0 miljoen. Het globale investeringsplan 2022 bevat de volgende onderdelen:

- Centrale computercapaciteit €2,00 miljoen
- Netwerk € 150.000
- Vervanging werkplekken € 350.000
- Mobiele telefonie € 500.000

Deel 2 Wat gaat het kosten?

In deel 2 van de begroting gaan we in op wat het gaat kosten in de periode 2023 – 2026. Omdat deze begroting een wijziging op de begroting 2022 bevat, gaan we ook in op 2022. De nadruk ligt zo op de jaarschijven 2022 en 2023.

In hoofdstuk 4 staan we stil bij de kosten van de MGR totaal en de bestuursondersteuning.

In hoofdstuk 5 gaan we in op WerkBedrijf: wat kost de arbeidsbemiddeling in 2022 en 2023?

In hoofdstuk 6 gaan we in op iRvN: wat kost de ICT Rijk van Nijmegen?

4 Baten en lasten MGR

In dit hoofdstuk gaan we in op de baten en lasten van de MGR in totaal en het onderdeel Bestuursondersteuning.

4.1 MGR totaal

Tabel 1 Totale baten en lasten MGR 2021 t/m 2026 ▶

De totale baten nemen af van € 94,6 miljoen in 2022 naar € 84,3 miljoen in 2026. De afname komt vooral door de afbouw van de sociale werkvoorziening. Zie tabel 2.
In de tabellen staan drie kolommen die betrekking hebben op het jaar 2022. De kolom 'B2022' heeft betrekking op de vastgestelde begroting in juli 2021, de kolom 'b2022(h)' op de tussentijdse technische begrotingswijziging 2022 en kolom 'B2022W' heeft betrekking op de nu voorliggende begrotingswijziging 2022.

Tabel 2 Begrotingstotalen per onderdeel van de MGR 2021 t/m 2026 ▶

Baten Bedragen in € 1.000	MGR totaal							
	R2021	**B2022**	**B2022 (h)**	**B2022 W**	**B2023**	**B2024**	**B2025**	**B2026**
Arbeidsparticipatie	18.489	21.024	20.312	22.933	22.471	22.615	21.657	22.336
Begeleide participatie	49.727	48.216	48.444	48.914	46.825	44.253	40.954	38.821
Inkomensregelingen	3.956	4.188	4.188	4.849	5.320	5.320	5.320	5.320
Overhead	18.271	17.611	17.333	17.893	17.790	17.790	17.790	17.790
Totaal baten	**90.443**	**91.039**	**90.277**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**

Lasten	**R2021**	**B2022**	**B2022 (h)**	**B2022 W**	**B2023**	**B2024**	**B2025**	**B2026**
Arbeidsparticipatie	13.293	16.082	15.320	18.458	18.433	18.572	17.614	18.292
Begeleide participatie	47.320	45.580	45.580	46.144	44.196	41.628	38.329	36.196
Inkomensregelingen	3.956	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
Overhead	17.332	16.263	16.263	16.662	16.656	16.656	16.656	16.656
Totaal Programmalasten	**81.902**	**82.113**	**81.351**	**85.641**	**83.661**	**81.232**	**76.976**	**75.521**
Overhead MGR	8.541	8.926	8.926	8.947	8.745	8.746	8.746	8.746
Totaal lasten	**90.443**	**91.039**	**90.277**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Begrotingstotaal Bedragen in € 1.000	**R2021**	**B2022**	**B2022 (h)**	**B2022 W**	**B2023**	**B2024**	**B2025**	**B2026**
Applicatiebeheer	4.522	3.863	3.863	4.134	3.890	3.890	3.890	3.890
Automatisering	14.500	14.128	14.128	14.417	14.560	14.560	14.560	14.560
Bestuursondersteuning	325	317	317	317	325	325	325	325
Werkbedrijf SW	47.832	45.901	46.129	46.555	44.598	42.022	38.720	36.583
Werkbedrijf Vastgoed	1.073	1.045	1.045	1.045	1.049	1.049	1.049	1.049
Werkbedrijf Werk	24.837	28.011	27.299	30.726	30.590	30.734	29.776	30.454
Consolidatie	-2.645	-2.227	-2.505	-2.606	-2.605	-2.601	-2.597	-2.594
Totaal lasten	**90.443**	**91.039**	**90.277**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**

4.2 Bestuursondersteuning

Tabel 3 Totale baten en lasten MGR Bestuursondersteuning in 2021 t/m 2026 ▶

De begroting 2023 neemt ten opzichte van 2022 neemt iets toe (met € 8.000) vanwege de indexering conform de BRN norm.

Baten Bedragen in € 1.000		MGR Bestuursondersteuning							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	221	221	221	221	227	227	227	227
	Overige bijdragen	104	95	95	95	98	98	98	98
Totaal Baten		**325**	**317**	**317**	**317**	**325**	**325**	**325**	**325**

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR Bestuursondersteuning							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Overhead	Operationele lasten	33	74	74	74	76	76	76	76
	Personele lasten	292	242	242	242	249	249	249	249
Totaal lasten		**325**	**317**	**317**	**317**	**325**	**325**	**325**	**325**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

5 Baten en lasten WerkBedrijf

Bij WerkBedrijf maken we onderscheid in drie onderdelen: WERK (in tabellen taakvelden inkomensregelingen en arbeidsparticipatie en begeleide participatie), SW (taakveld begeleide participatie) en Vastgoed (taakveld overhead). Per onderdeel lichten we de ontwikkeling van baten en lasten in 2022 en 2023 toe. We beginnen met een overzicht van de totale baten en lasten voor WerkBedrijf.

5.1 Totalen

Tabel 4 Totale baten en lasten WerkBedrijf 2021 t/m 2026 ▶

Baten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf							
	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	18.489	21.024	20.312	22.933	22.461	22.605	21.647	22.326
Begeleide participatie	50.584	48.917	49.423	49.994	47.901	45.325	42.023	39.886
Inkomensregelingen	3.956	4.188	4.188	4.849	5.320	5.320	5.320	5.320
Overhead	713	828	550	550	554	554	554	554
Totaal baten	**73.742**	**74.957**	**74.473**	**78.326**	**76.237**	**73.805**	**69.545**	**68.087**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf							
	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	13.693	16.375	15.663	18.993	18.966	19.105	18.147	18.826
Begeleide participatie	47.630	45.986	46.214	46.670	44.718	42.146	38.844	36.707
Inkomensregelingen	3.956	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
Overhead	403	387	387	387	391	391	391	391
Totaal programma	**65.682**	**66.936**	**66.452**	**70.427**	**68.451**	**66.018**	**61.758**	**60.300**
Overhead MGR	8.060	8.021	8.021	7.899	7.785	7.786	7.786	7.786
Totaal lasten	**73.742**	**74.957**	**74.473**	**78.326**	**76.237**	**73.805**	**69.545**	**68.087**
Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0

Ontwikkeling begrotingstotalen

Het begrotingstotaal neemt af van € 78,3 miljoen in 2022 naar € 68,1 miljoen in 2026. Dit komt vooral door de afname van het aantal medewerkers in de sociale werkvoorziening.

In de tabellen staan drie kolommen die betrekking hebben op het jaar 2022. De kolom 'B2022' heeft betrekking op de vastgestelde begroting in juli 2021, de kolom 'b2022(h)' op de tussentijdse technische begrotingswijziging 2022 en kolom 'B2022W' heeft betrekking op de nu voorliggende begrotingswijziging 2022.

Arbeidsparticipatie

Participatiebudget, Septembercirculaire 2021 Rijk. In de septembercirculaire 2021 maakte het Rijk de omvang van het Participatiebudget kenbaar. Voor de MGR is dit het uitgangspunt voor de opstelling van de begroting. Naast de gebruikelijke indexeringen zijn er twee wijzigingen door het Rijk doorgevoerd. Ten eerste: Voor 2022 heeft het Rijk eenmalig aanvullende middelen beschikbaar gesteld in de vorm van een aanvullend pakket re-integratiekosten en impuls re-integratie. Als gevolg gaan de baten voor arbeidsparticipatie in 2022 omhoog met € 1,5 miljoen. Ten tweede: uit het rijksbudget is een (beperkte) uitname gedaan vanwege nieuwe kostenraming die samenhangt

met de uitvoering van de no-risk voor de doelgroep banenafspraak door het UWV.

Budgetoverheveling 2021 regio Rijk van Nijmegen. Bij de jaarrekening 2021 stellen we voor een deel van het resultaat 2021 over te hevelen naar het jaar 2022. Het gaat om een eenmalig bedrag van € 1,0 miljoen. Deze middelen zetten we in om de kosten van de nieuwe cao *Aan de slag* om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen, te dekken. We verdelen de middelen over de jaarschijven 2022 (€ 168.000), 2023 (€ 337.000) en 2024 (€ 505.000). We voegen deze middelen toe omdat onze ervaring met het 100 banenplan is dat we niet kostendekkend kunnen werkten. Wij verwachten een tariefrisico van € 1,50 per uur en een begeleidingsrisico van € 0,50 per uur.

Inkomensregelingen

Loonkostensubsidies Rijk. Het Rijk heeft per 1 januari 2022 een nieuwe systematiek voor de verdeling van de middelen voor e loonkostensubsidie ingevoerd. De verdeling van het macrobudget vindt plaats op basis van gerealiseerde aantallen van het voorafgaande jaar. De middelen voor loonkostensubsidies zijn voor gemeenten afzonderlijk zichtbaar in hun Buigbudget. We hebben budget voor loonkostensubsidies begroot op basis van de (voorlopige) budgetten van het Rijk aan gemeenten hiervoor. Deze raming sluit aan bij de verwachte groei van inzet van loonkostensubsidies voor mensen met een beperking in 2022.

Indexeringen. Bij onderdeel Werk worden de baten niet geïndexeerd met de BRN norm, omdat het om toegekende budgetten van uit het Rijk gaat of om specifieke afspraken met gemeenten. De lasten in het onderdeel Werk indexeren we wel met de BRN norm. Een uitzondering hierop zijn de salarislasten van het ambtelijk personeel. Deze indexeren we conform de cao SGO (samenwerkende gemeentelijke overheden).

Bij onderdeel SW zijn de lasten van het onderdeel SW met de BRN norm geïndexeerd. Een uitzondering hierop zijn de personele lasten van de SW-medewerkers. Deze salarissen indexeren we conform de verwachte wijzigingen in de cao WSW 2021/22.

Tabel 5 Overzicht van de personele lasten van WerkBedrijf in 2021 t/m 2026 ▶

Personele lasten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf							
	R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Begeleide Participatie	7.850	7.373	7.373	10.188	9.650	9.994	8.950	8.950
Arbeidsparticipatie	4.110	3.803	3.803	4.160	3.910	3.676	3.457	3.252
Overhead	4.795	4.473	4.473	4.275	4.176	4.176	4.176	4.176
Totaal	**16.755**	**15.648**	**15.648**	**18.623**	**17.736**	**17.846**	**16.582**	**16.378**

Personele lasten. Door de richtlijnen van de BBV zijn de personele lasten in tabel 4 niet zichtbaar. De personele lasten maken onderdeel uit van de programmalasten en de overhead MGR. In tabel 5 geven we een overzicht van de ambtelijke salaris-lasten inclusief inhuur voor de komende jaren.

De totale salarislasten nemen in 2022 toe met € 3,0 miljoen ten opzichte van de gewijzigde begroting 2022. De toename wordt met name veroorzaakt door:

- Uitvoering van het project *Doe je mee?* Hiervoor is € 1,1 miljoen aan salariskosten begroot;
- We zetten de eenmalige extra middelen voor re-integratie vanuit het Rijk in voor een impuls aan het werken aan de match. Hiervoor is € 780.000 aan salarissen begroot;
- Indexering 3,9% vanwege de nieuwe cao SGO. Hierdoor nemen de loonkosten toe met € 637.000;
- Begeleiding SW op orde: caseloadverlaging van SW ad € 210.000;
- Uitvoering van de cao *Aan de slag*. Hiervoor is € 115.000 begroot.

De totale salarislasten nemen in 2023 af met € 887.000 miljoen ten opzichte van de bijgestelde begroting 2022. Dit hangt vooral samen met het wegvallen van de eenmalige impuls onder de noemer Werken aan de match.

Tabel 6 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel WERK in 2021 t/m 2026 ▶

5.2 Onderdeel WERK

In deze paragraaf staan we in detail stil bij onze begroting voor het onderdeel Werk. Na het overzicht van de totale baten en lasten in 2021-2026 en de overhead lichten we in 5.2.1 de baten en in 5.2.2 de lasten toe. Per (sub)paragraaf lichten we de begrotingswijziging 2022 en begroting 2023 toe.

Toelichting op technische bijstelling begroting 2022

Bij het opstellen van de halfjaarrapportage 2021 is voor het onderdeel Werk een technische wijziging doorgevoerd ten aanzien van het project Doe je mee (in tabel 6 regel Overige bijdragen, aan de lastenkant regel Inzet tijdelijke middelen). De middelen van het project Doe je mee zijn met de technische begrotingswijziging op basis van het herziene plan herverdeeld over de duur van het project 2022 tot en met 2024. Daarmee is € 712.000 verschoven van 2022 naar 2023 en 2024. Dit is terug te vinden in kolom b 2022 (h) in tabel 6.

Baten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf WERK							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	3.956	4.188	4.188	4.849	5.321	5.321	5.321	5.321
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.391	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	16.049	18.723	18.723	20.566	19.424	19.853	20.485	21.164
	Omzet	0	0	0	546	1.092	1.092	1.092	1.092
	Overige bedrijfsopbrengsten	47	0	0	35	70	70	70	70
	Overige bijdragen	2.393	2.300	1.588	1.786	1.875	1.590	0	0
Totaal baten		**24.837**	**28.011**	**27.299**	**30.726**	**30.590**	**30.734**	**29.776**	**30.454**

Lasten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf WERK							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	3.956	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
Begeleide participatie	Arbeidsmatige dagbesteding	2.391	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	4.278	6.640	6.640	7.800	6.282	6.213	6.895	7.714
	Oude verplichtingen	1.756	1.703	1.703	1.603	1.482	1.447	1.397	1.256
	Algemene uitvoering arbeidsparticipatie	5.666	5.732	5.732	6.478	6.675	7.203	7.203	7.203
	Directe kosten CAO *aan de slag*	0	0	0	1.326	2.652	2.652	2.652	2.652
	Inzet tijdelijke middelen	1.394	2.300	1.588	1.618	1.538	1.085	0	0
	Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling	600	0	0	168	337	505	0	0
Totaal Programmalasten		**20.041**	**23.362**	**22.650**	**26.314**	**26.151**	**26.290**	**25.332**	**26.011**
Overhead MGR		4.796	4.649	4.649	4.412	4.439	4.444	4.444	4.444
Totaal lasten		**24.837**	**28.011**	**27.299**	**30.726**	**30.590**	**30.734**	**29.776**	**30.454**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Overhead

De overheadlasten nemen in 2022 met € 237.000 af en bedragen vanaf 2022 afgerond € 4,4 miljoen. De afname in 2022 wordt voor € 400.000 veroorzaakt door doorgevoerde overheveling van formatiebudget naar de uitvoering wegens een besparing op het management. Daarnaast neemt de overhead toe door de indexeringen conform cao SGO (samenwerkende gemeentelijke overheden). En er is een toename in de overhead van 0,5 fte vanwege de komst van de cao *Aan de slag*.

De overheadlasten nemen in 2023 met € 27.000 toe. Dit hangt samen met de verdere groei van het aantal werknemers binnen de cao *Aan de slag* (tot in totaal circa 1,0 fte vanaf 2023).

Baten Bedragen in € 1.000		MGR Onderdeel WERK							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	3.956	4.188	4.188	4.849	5.321	5.321	5.321	5.321
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.391	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	16.049	18.723	18.723	20.566	19.424	19.853	20.485	21.164
	Omzet	0	0	0	546	1.092	1.092	1.092	1.092
	Overige bedrijfsopbrengsten	47	0	0	35	70	70	70	70
	Overige bijdragen	2.393	2.300	1.588	1.786	1.875	1.590	0	0
Totaal Baten		**24.837**	**28.011**	**27.299**	**30.726**	**30.590**	**30.734**	**29.776**	**30.454**

5.2.1 Baten onderdeel Werk

Tabel 7 Baten voor onderdeel WERK van WerkBedrijf in 2021 t/m 2026 ▲

Toelichting op de bijstelling van de begroting 2022

Inkomensregelingen

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor loonkostensubsidies (de eerste regel in de tabel 7). We begroten hier in 2022 € 4,8 miljoen. Ten opzichte van de primaire begroting 2022 is dit een toename van afgerond € 0,7 miljoen. Zie voor een toelichting cao *Aan de slag* in deze paragraaf.

Begeleide participatie

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor Op Weg naar Werk (voorheen: arbeidsmatige dagbesteding). We begroten in 2022 € 2,9 miljoen. Het budget is ten opzichte van de primaire begroting met € 145.000 toegenomen. Dit komt door indexering van personele lasten en door de pilot *Simpel switchen tussen arbeidsmatige en ontwikkelgerichte dagbesteding*.[16] We doen mee met 62 deelnemers. Het totale budget voor de pilot *Simpel switchen* bedraagt € 560.300. Gemeente Nijmegen heeft voor de uitvoering van de pilot een extra budget ter grootte van € 136.700 ter beschikking gesteld.

Arbeidsparticipatie

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor arbeidsparticipatie. Dit is het participatiebudget ter grootte van € 20,6 miljoen. Voor een toelichting zie hoofdstuk 5.1.
Aan overige middelen verwachten we € 1,8 miljoen in te zetten. De inzet van de overige middelen is ten opzichte van de primaire begroting met € 500.000 afgenomen. Dit wordt met name veroorzaakt door de herprogrammering van het project *Doe je mee*. Dit wordt over een langere periode uitgevoerd dan verwacht bij de primaire begroting.

16 Zie hoofdstuk 2.1.3 voor een inhoudelijke toelichting op het project *simpel switchen*.

We verwachten de middelen als volgt in te zetten:

- Voor de gemeenten Nijmegen, Beuningen, Druten en Mook en Middelaar voeren we het project *Doe je mee?* uit tot en met 2024. We begroten voor 2022 aan baten- en lastenkant € 1,2 miljoen. Dit zijn met name personele lasten. Voor een inhoudelijke toelichting op het project verwijzen we u naar hoofdstuk 2.1.3.

- We verwachten € 400.000 aan overige bijdragen te ontvangen voor de uitvoering van Perspectief op Werk, Route naar Arbeid en Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Het budget neemt met € 30.000 toe door middelen voor Route naar Arbeid in het kader van het voorkomen en bestrijden van voortijdig schoolverlaten. Voor een overzicht van perspectief op Werk verwijzen we u naar onze jaarrekening (gemeentepagina Nijmegen) en naar de informatiebrief van de kerngroep Regionale Tafel Arbeidsmarkt.

- De budgetoverheveling 2021 ten behoeve van de uitvoering van de cao *Aan de slag* ad €168.000 zetten we in om het tariefrisico bij de uitvoering van de cao *Aan de slag* af te dekken.

Baten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf WERK							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	Overige bedrijfsopbrengsten	0	0	0	35	70	70	70	70
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen (CAO aan de slag)	0	0	0	418	836	836	836	836
Arbeidsparticipatie	Omzet	0	0	0	546	1.092	1.092	1.092	1.092
Arbeidsparticipatie	- tariefrisico	0	0	0	-168	-337	-505	0	0
Arbeidsparticipatie	- Middelen budgetoverheveling "Risico's CAO aan de Slag"	0	0	0	168	337	505	0	0
Inkomensregelingen	Overige bijdragen	0	0	0	472	944	944	944	944
Totaal baten		**0**	**0**	**0**	**1.471**	**2.942**	**2.942**	**2.942**	**2.942**

Lasten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf WERK							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	Salariskosten kandidaten	0	0	0	1.053	2.106	2.106	2.106	2.106
Arbeidsparticipatie	Personele lasten (cao aan de slag)	0	0	0	115	230	230	230	230
Arbeidsparticipatie	Begeleidingskosten (cao aan de slag)	0	0	0	273	546	546	546	546
Overhead	Personele lasten (cao aan de slag)	0	0	0	30	60	60	60	60
Totaal lasten		**0**	**0**	**0**	**1.471**	**2.942**	**2.942**	**2.942**	**2.942**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Tabel 8 Overzicht baten en lasten uitvoering cao Aan de slag 2022 t/m 2026 ▲

Cao Aan de slag

Vanaf 2022 gaan we kandidaten met indicatie banenafspraak of een indicatie beschut werk een detacheringsbaan aanbieden bij de MGR conform de cao *Aan de slag*. Wij verwachten in het eerste jaar een instroom van 35 fte (54 personen) oplopend in de jaren daarna tot 70 fte (108 personen). Een deel van de kosten dekken we uit reguliere daarvoor bestemde budgetten, zoals de loonkostensubsidies en het participatiebudget (onderdeel Nieuwe Begeleiding). We begroten voor de loonkostensubsidies in 2022 € 472.000, de jaren daarna € 836.000. De bijdrage vanuit het participatiebudget begroten we in 2022 op € 418.000 en de jaren daarna op € 836.000.
Voor het overige dekken we de kosten uit de omzet: fiscale tegemoetkomingen en de detache-

ringsopbrengsten. Hierbij moeten we rekening met een risico wegens het niet volledig kunnen factureren van het minimaal benodigd detacheringstarief. Uit onze ervaringen blijkt dat we voor deze kandidaten het benodigde tarief niet uit de markt kunnen halen. In 2022 verwachten we een risico van € 168.000, in 2023 € 337.000 en in 2024 € 505.000. Dit risico dekken we uit de budgetoverheveling 2021 (zie hoofdstuk 5.1).

De uitgaven betreffen met name de salariskosten voor de medewerkers op de detacheringsbanen. Voor uitvoering en begeleiding verwachten we 1,6 fte in te moeten zetten oplopend tot 3,2 fte.

Toelichting op de begroting 2023

Inkomensregelingen

Het gaat hier om de loonkostensubsidies (de eerste regel in de tabel 7 op pagina 37). We begroten hier in 2023 € 5,3 miljoen. Ten opzichte van de bijstelling begroting 2022 is dit een toename van circa € 0,5 miljoen en hangt samen met verwachte toename aantal kandidaten met een beperking die aan het werk gaan met loonkostensubsidie (via de cao *Aan de slag*).

Begeleide participatie

We begroten in 2023 € 2,8 miljoen voor *Op Weg Naar Werk*. Dit is een afname ten opzichte van 2022 met € 136.700 en hangt samen met de afronding van de pilot *Simpel switchen*.

Arbeidsparticipatie

De gemeentelijke bijdragen betreft het participatiebudget ter grootte van € 19,4 miljoen. Ter bepaling van dit bedrag houden we de septembercirculaire 2021 aan. Zie toelichting hoofdstuk 5.1.

Aan overige middelen verwachten we in 2023 € 1,9 miljoen in te zetten. Deze middelen zijn als volgt geprogrammeerd:

- Voor de gemeenten Nijmegen, Beuningen, Druten en Mook en Middelaar voeren we het project *Doe je mee?* uit tot en met 2024. We begroten voor 2023 aan baten- en lastenkant € 1,3 miljoen. Dit zijn met name personele lasten. Voor een inhoudelijke toelichting op het project verwijzen we u naar hoofdstuk 2.1.3.

- We verwachten € 245.000 aan overige bijdragen te ontvangen voor 2023 voor Perspectief op Werk. De IPS bijdrage (oorspronkelijk vanuit masterplan Nijmegen) vervalt per 2023. Het instrument zelf vervalt niet en maakt onderdeel uit van de reguliere begroting tezamen met aanvullende middelen van de centrumgemeente Nijmegen.

- De budgetoverheveling 2021 ten behoeve van de uitvoering van de CAO *Aan de slag* ad €337.000 zetten we in om het tariefrisico bij de uitvoering van de CAO *Aan de slag* af te dekken.

Tabel 9 Programmalasten voor onderdeel WERK
van WerkBedrijf in 2021 t/m 2026 ▼

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR Werkbedrijf - onderdeel Werk							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	3.956	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
Begeleide participatie	Arbeidsmatige dagbesteding	2.391	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	4.278	6.640	6.640	7.800	6.282	6.213	6.895	7.714
	Oude verplichtingen	1.756	1.703	1.703	1.603	1.482	1.447	1.397	1.256
	Algemene uitvoering arbeidsparticipatie	5.666	5.732	5.732	6.478	6.675	7.203	7.203	7.203
	Directe kosten CAO aan de slag	0	0	0	1.326	2.652	2.652	2.652	2.652
	Inzet tijdelijke middelen	1.394	2.300	1.588	1.618	1.538	1.085	0	0
	Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling	600	0	0	168	337	505	0	0
Totaal lasten		**20.041**	**23.362**	**22.650**	**26.314**	**26.151**	**26.290**	**25.332**	**26.011**

5.2.2 Lasten onderdeel Werk

Toelichting op de bijstelling van de begroting 2022

We lichten hieronder de onderdelen toe die aan de batenkant niet zijn besproken.

Arbeidsparticipatie

Voor verschillende activiteiten en voorzieningen hebben we onder de noemer instrumenten € 7,8 miljoen aan uitgaven geraamd. Dit is een toename van € 1,2 miljoen vanwege toename van het Participatiebudget in de septembercirculaire 2021. Op hoofdlijnen ramen wij de uitgaven als volgt:

- € 3,7 miljoen ten behoeve van lokale zichtbaarheid en accenten. Dit is circa 25% van het (klassieke) Participatiebudget. Dit om de regionale doelen te halen en de uitgangspunten van de regionale nota *Werk voorop!* te verwerken. Deze 25% is voornamelijk toegevoegd aan het instrumentengeld en aan het personele budget.

- € 2,5 miljoen voor de inzet van diverse voorzieningen zoals scholing, werkgeversbonussen, kinderopvang, reiskostenvergoedingen et cetera.

- € 1,2 miljoen ten behoeve van de Impuls *Werken aan de match*. Zie hoofdstuk 2.1.3 voor een inhoudelijke toelichting.

- € 0,4 miljoen ten behoeve van starters-beurzen.

De 'oude verplichtingen' gaat over verplichtingen in het kader van de vroegere WIW en ID-deelnemers. Deze verplichtingen van de gemeenten heeft WerkBedrijf overgenomen. Doordat er geen instroom meer is nemen de uitgaven jaarlijks af. We verwachten € 1,6 miljoen uit te gaan geven in 2022, in 2023 € 1,5 miljoen.

De algemene uitvoering arbeidsparticipatie bestaat voor € 0,8 miljoen uit operationele lasten en voor € 5,5 miljoen uit personele lasten. We verwachten € 746.000 meer uit te geven. Dit komt door de indexering van de personele lasten en door een besparing op de overhead bij het management en de teammanagers waardoor € 0,4 miljoen ingezet kan worden voor de uitvoering. Daarnaast is er budget toegevoegd voor het ambtelijk personeel voor de uitvoering van de cao *Aan de slag* (€ 115.000 in 2022).

Toelichting op de begroting 2023

Arbeidsparticipatie

De instrumentengelden nemen in 2023 ten opzichte van 2022 met € 1,5 miljoen af (door wegvallen tijdelijke rijksmiddelen). In 2023 hebben we aan instrumentgelden € 6,3 miljoen beschikbaar. Op hoofdlijnen ramen wij de uitgaven als volgt:

- € 3,7 miljoen ten behoeve van lokale zichtbaarheid en accenten. Dit is circa 25% van het (klassieke) Participatiebudget. Dit om de regionale doelen te halen en de uitgangspunten van de regionale nota *Werk voorop!* te verwerken. Deze 25% wordt deels toegevoegd aan het instrumentengeld en deels aan het personele budget.
- € 2,5 miljoen voor de inzet van diverse voorzieningen zoals scholing, werkgeversbonussen, kinderopvang, reiskostenvergoedingen et cetera.

Voor 2023 geldt een verdere toename van de lasten voor de algemene uitvoering arbeidsparticipatie met € 197.000 vanwege uitvoering van de cao *Aan de slag*.

5.3 Onderdeel SW

In deze paragraaf staan we in detail stil bij onze begroting voor het onderdeel SW. Na het overzicht van de totale baten en lasten in 2021 – 2026 en de overhead lichten we in 5.2.1 de baten en in 5.2.2 de lasten toe.

Tabel 10 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel SW in 2021 t/m 2026 ▶

Baten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf- onderdeel SW							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	38.142	36.646	36.646	37.015	35.466	33.467	30.837	29.123
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	500	448	448	658	653	648	648	648
Begeleide participatie	Overige bijdragen	294	245	245	195	195	195	195	195
Begeleide participatie	netto omzet	8.909	8.580	8.808	8.705	8.302	7.729	7.056	6.633
Begeleide participatie	Materiaal verbruik	-14	-18	-18	-18	-17	-16	-16	-16
Begeleide participatie	Toegevoegde waarde	8.895	8.561	8.789	8.686	8.284	7.713	7.040	6.617
Totaal baten		**47.832**	**45.901**	**46.129**	**46.555**	**44.598**	**42.022**	**38.720**	**36.583**

Lasten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf- onderdeel SW							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Begeleide participatie	Lage inkomensvoordeel	-404	-330	-330	-330	-330	-300	-300	-300
Begeleide participatie	Operationele lasten	23	57	57	59	52	52	52	52
Begeleide participatie	Overige kosten SW medew.	2.410	2.111	2.111	2.073	1.936	1.801	1.640	1.540
Begeleide participatie	Personele lasten	3.860	3.512	3.512	3.860	3.611	3.377	3.157	2.953
Begeleide participatie	Productiekosten	309	217	445	445	445	445	445	445
Begeleide participatie	Salariskosten SW medew.	38.370	36.962	36.962	36.961	35.537	33.305	30.383	28.551
Totaal programma		**44.568**	**42.529**	**42.757**	**43.067**	**41.252**	**38.680**	**35.377**	**33.241**
Overhead		3.264	3.372	3.372	3.487	3.346	3.343	3.343	3.343
Totaal lasten		**47.832**	**45.901**	**46.129**	**46.555**	**44.598**	**42.022**	**38.720**	**36.583**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Per (sub)paragraaf lichten we de begrotingswijziging 2022 en begroting 2023 toe. De begrotingstotalen van de sociale werkvoorziening (SW) dalen van € 46,6 miljoen in 2022 naar € 36,6 in 2026. Een afname van € 10,0 miljoen. Dit komt doordat er geen mensen meer in de SW stromen.

Toelichting op technische bijstelling begroting 2022

Bij het opstellen van de halfjaarrapportage 2021 is voor het onderdeel SW een technische wijziging doorgevoerd ten aanzien van de herziene afspraken over beschutte groepsdetachering. Daarmee is de toegevoegde waarde met € 228.000 toegenomen. De productiekosten zijn met een gelijk bedrag toegenomen door hogere huisvestingslasten. Dit is terug te vinden in kolom b 2022 (h) in tabel 10.

Overhead

Aan overhead verwachten we in 2022 € 3,5 miljoen en in 2023 € 3,3 miljoen uit te geven. De overheadkosten bestaan voor € 1,5 miljoen uit operationele lasten. Het gaat om met name ICT kosten en de huur van het pand aan de Nieuwe Dukenburgseweg. Dit zijn kosten die minder beïnvloedbaar zijn en alleen schoksgewijs kunnen dalen. Ten aanzien van de post ICT zien wij de lasten toenemen doordat ICT een steeds prominentere rol speelt bij de uitvoering van processen. De verwachting is dan ook dat de kosten hiervan niet dalen de komende jaren.
In 2022 bestaat de overige € 2,0 miljoen van de overhead uit personele lasten. Deze personele lasten nemen toe conform de stijging van de cao SGO.
In 2023 nemen de personele lasten in de overhead af met circa € 0,2 miljoen. Dit is gerelateerd aan de afbouw van het aantal SW-medewerkers. In 2023 is het aandeel personele lasten in de overhead € 1,8 miljoen.

Baten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel SW							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	38.142	36.646	36.646	37.015	35.466	33.467	30.837	29.123
	Overige bedrijfsopbrengsten	500	448	448	658	653	648	648	648
	Overige bijdragen	294	245	245	195	195	195	195	195
	Netto omzet	8.909	8.580	8.808	8.705	8.302	7.729	7.056	6.633
	Materiaal verbruik/uitbesteed werk	-14	-18	-18	-18	-17	-16	-16	-16
	Toegevoegde waarde	8.895	8.561	8.789	8.686	8.284	7.713	7.040	6.617
Totaal Baten		**47.832**	**45.901**	**46.129**	**46.555**	**44.598**	**42.022**	**38.720**	**36.583**

Bedragen in € 1.000	**Begroting**	**Rijksbijdrage**	**Netto bijdrage**	**Netto bijdrage was**	**Mutatie**	
2020	41.309	36.030	5.279	6.854	1.575	voordeel
2021	39.191	36.274	2.917	4.320	1.403	voordeel
2022	37.015	35.045	1.971	3.684	1.713	voordeel
2023	35.466	33.694	1.772	2.188	416	voordeel
2024	33.467	32.284	1.183	1.050	-133	nadeel
2025	30.837	30.832	5	-735	-740	nadeel
2026	29.123	29.533	-409	0	409	

5.3.1 Baten onderdeel SW

Tabel 11 Totale baten WerkBedrijf onderdeel SW in 2021 t/m 2026 ▶

Toelichting op de begrotingswijziging 2022

Gemeentelijke bijdrage

De gemeentelijke bijdrage neemt toe met € 369.000 ten opzichte van de primaire begroting 2022. De toename komt door onzekerheid over de gevolgen van de cao WSW. In mei 2021 is er een nieuwe cao WSW van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Hierin is een extra tijdelijke seniorenregeling voor werknemers van 64 jaar en

ouder opgenomen. Daarnaast is men overeengekomen dat de compensatie voor loon- en prijsontwikkelingen ingezet worden om de lonen meer dan het wettelijk minimumloon te verhogen.

Wij verwachten dat beide punten een opdrijvend effect hebben op de kostprijs. Het eerste punt omdat deelnemers vrijgesteld worden van werk waardoor we minder omzet krijgen (zie ook omzet en toegevoegde waarde). Het tweede punt omdat we verwachten dat het wettelijk minimumloon vanwege de sterk oplopende inflatie meer zal toenemen dan in de afgelopen jaren. Daarnaast is in het regeerakkoord aangekondigd om het wettelijk minimumloon extra te verhogen met 7,5%. Om deze redenen hebben we ervoor gekozen om de loonkosten van de SW-medewerkers met 1,0 % extra te verhogen.

De kostprijs per SE neemt toe van € 30.819 naar € 31.129. Dat is een toename van 1,0 %. We verwachten dat het aantal SE medewerkers uitkomt op 1.189. Overigens zullen gemeenten via rijksbijdrage SW gecompenseerd worden voor de toename van de loon- en prijsontwikkelingen en ontstaat er aan gemeentezijde geen nadelig effect van de begroting.

Netto omzet en toegevoegde waarde

De begrote omzet voor 2022 bedraagt € 8,8 miljoen en is nagenoeg niet gewijzigd ten opzichte van de actuele begroting 2022. Dit ondanks dat we een indexering van 2,0 % hebben toegepast (hiervoor hanteren we de index "G-N commerciële dienstverlening cao-lonen). De omzet blijft nagenoeg gelijk omdat we ook rekening moeten houden met de effecten van de seniorenregeling conform cao WSW. We rekenen met een urenverlies van 1 %.

De toegevoegde waarde per fte neemt toe van € 8.031 naar € 8.115. Deze toegevoegde waarde bestaat uit twee categorieën, namelijk een toegevoegde waarde voor individueel geplaatste SW-medewerkers van € 14.617 en een toegevoegde waarde voor groepsplaatsingen van € 6.359.

Overige bedrijfsopbrengsten

In 2022 verwachten we € 658.000 aan overige bedrijfsopbrengsten. Dit betreft met name de opbrengsten inzake de praktijkdiagnose en bijdragen inzake vervoer.

Overige bijdragen

In 2022 verwachten we € 195.000 te ontvangen van de gemeente Nijmegen inzake de uitvoering van de oud WIW-ID. Door een verdere uitstroom van medewerkers nemen de baten met € 50.000 af ten opzichte van de actuele begroting 2022. Hier staat een gelijk bedrag aan lasten tegenover.

Toelichting op de begroting 2023

Gemeentelijke bijdragen

In 2023 nemen de gemeentelijke bijdragen af met € 1,5 miljoen (ten opzichte van 2022). Dit komt doordat het aantal SW-medewerkers daalt van 1.189 naar 1.109 (in SE). Hierdoor maken we minder SW-salariskosten (circa € 1,9 miljoen), maar nemen onze opbrengsten in omzet ook af (circa € 0,4 miljoen). Tezamen leidt dit tot de daling van de gemeentelijke bijdragen. Ook leidt dit ertoe dat de kostprijs toeneemt van € 31.129 naar € 31.986 in 2023. Dit is een toename van 2,7%.

Netto omzet en toegevoegde waarde

De begrote omzet voor 2023 bedraagt € 8,4 miljoen. Dit is een daling ten opzichte van 2022 met € 0,4 miljoen. Dit ondanks een indexering van 2,0%. Daling komt door afname aantal SW-medewerkers en de effecten van de nieuwe seniorenregeling conform cao WSW. Deze medewerkers blijven wel in dienst maar zijn vrijgesteld van werk.

Programmalasten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel SW							
		R 2020	**B 2021**	**B 2021 W**	**B 2022**	**B 2023**	**B 2024**	**B 2025**	**B 2025**
Begeleide participatie	Lage inkomensvoordeel	-404	-330	-330	-330	-330	-300	-300	-300
	Operationele lasten	23	57	57	59	52	52	52	52
	Overige kosten SW medewerkers	2.410	2.111	2.111	2.073	1.936	1.801	1.640	1.540
	Personele lasten	3.860	3.512	3.512	3.860	3.611	3.377	3.157	2.953
	Productiekosten	309	217	445	445	445	445	445	445
	Salariskosten SW medewerkers	38.370	36.962	36.962	36.961	35.537	33.305	30.383	28.551
Totaal Programmalasten		**44.568**	**42.529**	**42.757**	**43.067**	**41.252**	**38.680**	**35.377**	**33.241**

De toegevoegde waarde per fte neemt toe van € 8.115 naar € 8.279. Deze toegevoegde waarde bestaat uit twee categorieën, namelijk een toegevoegde waarde voor individueel geplaatste SW-medewerkers van € 14.909 en een toegevoegde waarde voor groepsplaatsingen van € 6.486.

5.3.2 Lasten onderdeel SW

Tabel 12 Totale programmalasten WerkBedrijf onderdeel SW in 2021 t/m 2026 ▲

Toelichting op de bijstelling van de begroting 2022

We lichten hieronder de onderdelen toe die aan de batenkant niet zijn besproken

Lage inkomensvoordeel

Aan lage inkomensvoordeel verwachten we in 2022 € 330.000 te ontvangen. Vooralsnog zien we geen reden dit bedrag aan te passen.

Operationele lasten

Aan operationele lasten geven we in 2022 € 59.000 uit. Dit betreft met name productie gerelateerde uitgaven.

Overige kosten SW medewerkers

Aan overige kosten SW medewerkers verwachten we in 2022 een bedrag van € 2,1 miljoen uit te geven. Dit is € 39.000 minder dan opgenomen in de primaire begroting 2022. Het gaat bij deze post om de kosten van taxivervoer, overige vervoersregelingen en de kosten van de arbodienst. Vanwege de daling van het aantal SW medewerkers is er sprake van een dalende trend. Afname komt verder door een combinatie van indexering en vergoedingen. Dit wordt veroorzaakt door een indexering wegens tariefstijgingen van de taxibedrijven van 3,5%. Dit leidt tot een toename van de kosten met circa € 60.000. Op de overige vervoersvergoedingen verwachten we een voordeel

van circa € 100.000. Door een nieuwe aanbesteding van onze bedrijfsarts hebben we de kosten daarvan conform aanbesteding opgenomen. Deze laat geen mutatie zien ten opzichte van de bijgestelde begroting.

Personele lasten

Aan personele lasten voor de uitvoering van de SW verwachten we in 2022 € 3,9 miljoen uit te geven. Dit is € 349.000 meer dan in de primaire begroting en wordt veroorzaakt doordat we € 210.000 toevoegen aan het personele budget om de begeleiding van onze SW-medewerkers op orde te brengen (zie hoofdstuk 2.2.3 voor inhoudelijke toelichting op deze keuze). Verder nemen de lasten toe door indexeringen van de lonen conform nieuwe cao SGO. Dit leidt tot een toename van de kosten met € 139.000. De komende jaren nemen de personele lasten voor de uitvoering SW af, vanwege de afbouw van de SW.

Productiekosten

Dit betreft met name de doorbelasting van de gebouwlasten vanuit vastgoed naar de SW. In 2022 verwachten we € 445.000 aan lasten.

Salariskosten SW medewerkers

De salariskosten SW zijn gelijk gebleven aan de primaire begroting en bedragen circa € 37,0 miljoen in 2022. In de berekening van de salarislasten SW is rekening gehouden met en daling van het aantal SW-medewerkers met 24 fte en een extra stijging van 1 % salariskosten voor de SW medewerkers.

Toelichting op de begroting 2023

Salariskosten SW medewerkers

De salariskosten SW ramen wij voor 2023 op € 35,5 miljoen. De salariskosten SW nemen met € 1,4 miljoen af ten opzichte van 2022. In de berekening van de salarislasten SW is rekening gehouden met en daling van het aantal SW-medewerkers met 73 fte en een indexering van de salarissen van 2 % per 1 januari 2023 en 1 % per 1 juli 2023.

5.4 Onderdeel Vastgoed

Tabel 13 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel Vastgoed in 2021 t/m 2026 ▶

Baten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	361	217	495	495	495	495	495	495
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	136	136	136	136	140	140	140	140
	Overige bedrijfsopbrengsten	576	692	414	414	414	414	414	414
Totaal Baten		**1.073**	**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Begeleide participatie	Kapitaallasten	70	66	66	66	65	65	65	65
	Operationele lasten	601	592	592	592	593	593	593	593
Overhead	Kapitaallasten	28	43	43	43	43	43	43	43
	Operationele lasten	375	344	344	344	348	348	348	348
Totaal programma		**1.073**	**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**
Overhead MGR		0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal lasten		0	0	0	0	0	0	0	0

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Toelichting op technische bijstelling begroting 2022

Bij het opstellen van de halfjaarrapportage 2021 is voor het onderdeel Vastgoed een technische wijziging doorgevoerd ten aanzien van de herziene afspraken over beschutte groepsdetachering. Daarnaast zijn extra huisvestingslasten gemaakt ten behoeve van de trainingen. Dit is doorbelast aan Werk. Daarmee is de doorbelasting van de huisvestingslasten met € 278.000 toegenomen en zijn huurbaten komen te vervallen. Dit is terug te vinden in kolom b 2022 (h) in tabel 13.

5.4.1 Baten onderdeel Vastgoed

Tabel 14 Totale baten Werkbedrijf onderdeel Vastgoed in 2021 t/m 2026 ▶

Baten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	361	217	495	495	495	495	495	495
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	136	136	136	136	140	140	140	140
	Overige bedrijfsopbrengsten	576	692	414	414	414	414	414	414
Totaal baten		**1.073**	**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**

Toelichting op de bijstelling van begroting 2022

Begeleide participatie en Overhead

Voor 2022 verwachten we € 1,0 miljoen aan baten. Dit is ten opzichte van de actuele begroting 2022 niet gewijzigd. De verwachting is dat in het vierde kwartaal 2022 de verbouwing van het kantorendeel van de Boekweitweg gereed zal zijn en Talis zijn intrek zal nemen. Vanaf dat moment ontvangen wij van Talis een jaarvergoeding voor het gebruik van circa € 200.000. Er is geen huur bedongen omdat Talis de verbouwing voor haar rekening heeft genomen. De effecten van deze overeenkomst zijn reeds in de vorige meerjarenbegroting verwerkt.

Toelichting op de begroting 2023

Begeleide participatie en Overhead

Voor 2023 verwachten we € 1,0 miljoen aan baten. Dit is ten opzichte van 2022 een toename van €4.000 wegens indexering van de gemeentelijke bijdrage met de BRN norm.

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Begeleide participatie	Kapitaallasten	70	66	66	66	65	65	65	65
	Operationele lasten	601	592	592	592	593	593	593	593
Overhead	Kapitaallasten	28	43	43	43	43	43	43	43
	Operationele lasten	375	344	344	344	348	348	348	348
Totaal programma		**1.073**	**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**

5.4.2 Lasten onderdeel Vastgoed

Tabel 15 Totale lasten Werkbedrijf onderdeel Vastgoed in 2021 t/m 2026 ▲

Toelichting op de begrotingswijziging 2022

Begeleide participatie en Overhead

Voor 2022 verwachten we € 1,0 miljoen aan lasten. Het gaat om kapitaallasten, onderhoud, energie en overige vaste lasten. De lasten zijn ten opzichte van de bijgestelde begroting 2022 niet gewijzigd.

Toelichting op de begroting 2023

Begeleide participatie en Overhead

Voor 2023 verwachten we € 1,0 miljoen aan lasten. Het gaat om kapitaallasten, onderhoud, energie en overige vaste lasten. Dit is ten opzichte van 2022 een toename van € 4.000 door indexering met de BRN norm.

6 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen

Toelichting op de begrotingswijziging 2022

In 2022 ramen we dat we € 18,0 miljoen nodig hebben, exclusief de plusproducten van € 560.000. In deze begroting is reeds verwerkt de afname van de formatie als gevolg van applicatiebeheer belastingen. Voor 2022 gaat het om een bedrag van € 76.000 structureel. De toegenomen loonkosten in 2022 vangen we eenmalig op door een eenmalig voordeel op de kapitaallasten. De investeringen van € 1,0 miljoen zijn met een jaar vertraagd waardoor er een eenmalig voordeel ontstaat in 2022.

De bijgestelde begroting 2022 met € 560.000 toe ten opzichte van de ontwerpbegroting 2022. Dit komt door het toevoegen van de plusproducten aan de begroting waardoor zowel de baten als de lasten toenemen. De plusproducten betreft de specifiek met gemeenten overeengekomen aanvullende dienstverlening. De voor deze dienstverlening gemaakte kosten worden één op één doorbelast aan de gemeente waaraan de dienstverlening geleverd wordt. Voor 2022 betreft het deels de extra inzet van personeel en de inzet van een aantal aanvullende producten zoals TopDesk, Oracle en Visio.

Baten Bedragen in € 1.000	MGR ICT Rijk van Nijmegen							
	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Overhead	18.593	17.631	17.631	18.191	18.079	18.079	18.079	18.079
Arbeidsparticipatie	429	361	361	361	370	370	370	370
Totaal Baten	**19.022**	**17.992**	**17.992**	**18.552**	**18.449**	**18.449**	**18.449**	**18.449**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR ICT Rijk van Nijmegen							
	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	468	361	361	382	383	383	383	383
Overhead	16.930	15.876	15.876	16.275	16.265	16.265	16.265	16.265
Totaal programma	**17.398**	**16.236**	**16.236**	**16.657**	**16.648**	**16.648**	**16.648**	**16.648**
Overhead MGR	1.624	1.755	1.755	1.895	1.801	1.801	1.801	1.801
Totaal lasten	**19.022**	**17.992**	**17.992**	**18.552**	**18.449**	**18.449**	**18.449**	**18.449**
Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Toelichting op de begroting 2023

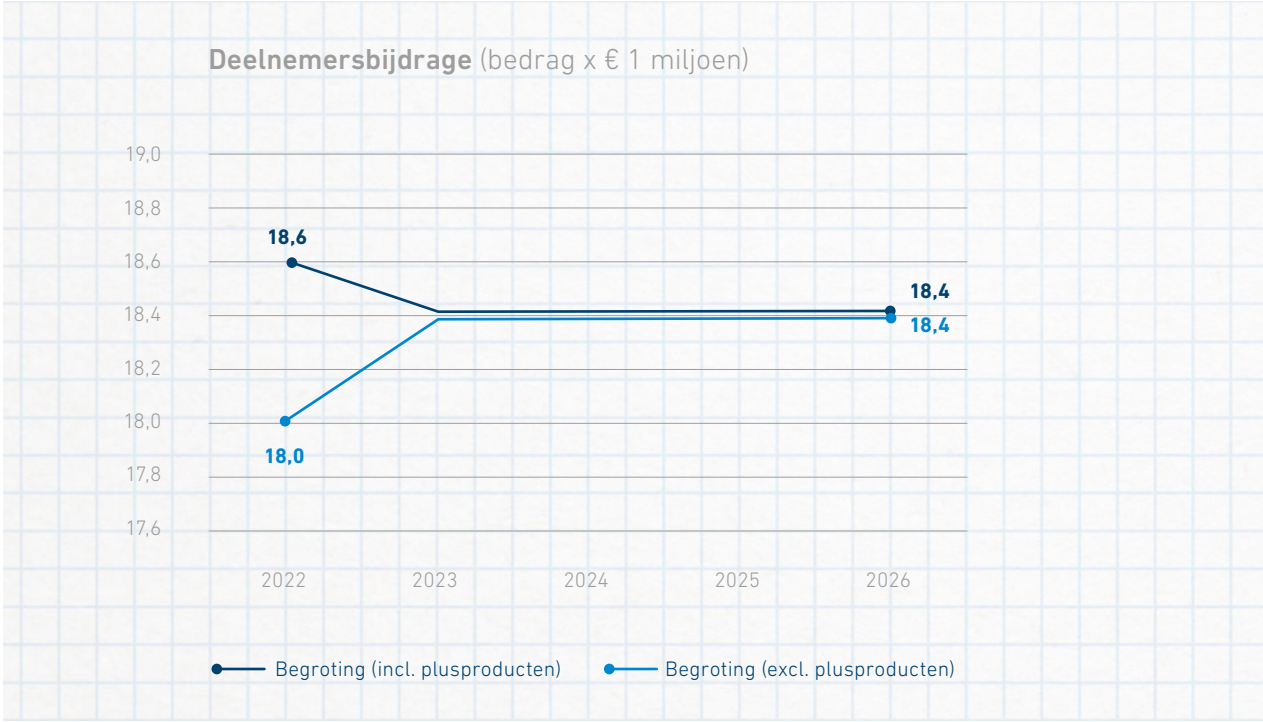
Het meerjarenbudget tot en met 2026 neemt met € 457.000 toe ten opzichte van 2022 (exclusief de plusproducten van € 560.000). In de dienstverlening is tevens opgenomen de dienstverlening voor WerkBedrijf. De toename betreft:

1. € 336.000 als gevolg van een stijging van de salarissen met 3,9% conform het cao-akkoord.
2. € 197.000 als gevolg van een indexering van de operationele lasten met de BRN-norm van 2,7%.
3. Daarnaast neemt de begroting 2023 ten opzichte van 2022 met € 76.000 af als gevolg van de verdere afbouw van de formatie van het applicatiebeheer voor belastingen (Gemeente Nijmegen). In de begroting 2023 is de afbouw van de 4 fte ook financieel volledig geeffectueerd.
4. Het PFO van 29 november 2021 heeft het besluit van de generieke korting van 3 maal 1% herzien. Daarmee is de korting van 1% voor 2023 komen te vervallen.

Op dit moment is nog geen zicht op welke extra diensten in 2023 afgenomen zullen gaan worden. Daarom zijn de plusproducten voor 2023 en volgende jaren niet geraamd

Begin 2022 is een akkoord bereikt over de nieuwe gemeente CAO waardoor de lonen in 2022 met 3,9% zullen toenemen. Zowel voor 2022 als voor 2023 wordt deze toename niet volledig gedekt door de BRN-norm. Voor 2022 verwachten wij dit deels te kunnen opvangen door de lagere kapitaallasten voor dit jaar. Voor 2023 en volgende jaren melden we op dit punt een risico en is het afhankelijk van de overige kostenstijgingen of de toename opgevangen kan worden.

In het laatste kwartaal van 2021 is de evaluatie ICT Rijk van Nijmegen en de I&A samenwerkingspartners van PWC afgerond. De effecten uit de rapportage liggen nu ter besluitvorming voor en kunnen leiden tot wijzigingen in de begroting voor 2023 en volgende jaren. De effecten zijn op dit moment nog onvoldoende duidelijk om te verwerken in de meerjarenbegroting die voorligt. De verwachting is dat in de loop van 2022 hier meer duidelijkheid over komt.



Ontwikkeling begrotingstotalen:
ICT Rijk van Nijmegen omvat twee onderdelen; Automatisering en Informatie-& Applicatiebeheer (I&A).

*Voor de vergelijkbaarheid van de bedragen is de tabel excl. en incl. de plusproducten van € 560.000 in 2022 opgenomen. Dit omdat plusproducten alleen in 2022 zijn opgenomen en vooralsnog niet meerderjarig. ▲

Personele lasten

De personele lasten zijn niet meer volledig zichtbaar omdat een deel van deze lasten onderdeel uitmaakt van de overhead MGR. De personele lasten bestaan uit de volledige loonsom en het inhuurbudget. Overige personele lasten zijn buiten beschouwing gelaten. Ook de inhuur is uitgedrukt in fte's. In onderstaand overzicht tonen we de ontwikkeling van de personele lasten voor de jaren 2022 tot en met 2026.

De personele lasten bestaan uit de volledige loonsom van het directe personeel en het inhuurbudget. De personele lasten directie en management maakt onderdeel uit van de overhead MGR. De personele lasten op het taakveld overhead en arbeidsparticipatie nemen toe ten opzichte van de primitieve begroting. Dit is het gevolg van de aanpassing van het loonprijspeil als gevolg van het cao-akkoord. De loonstijging van in totaal 3,9% is daarmee 1,2% hoger dan de indexering van de BRN-normering. Vanaf 2022 resulteert dit in een toename van € 570.000. In 2023 neemt het personele budget met € 310.000 af dit wordt met name veroorzaakt als gevolg van de verdere afbouw van de formatie op belastingen. In de begroting 2023 is de afbouw van de 4 fte ook financieel volledig geeffectueerd.

Personele lasten Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	452	325	325	338	338	338	338	338
Overhead	9.777	8.979	8.979	9.537	9.227	9.227	9.227	9.227
Totaal	**10.229**	**9.305**	**9.305**	**9.875**	**9.565**	**9.565**	**9.565**	**9.565**

De totale omvang van het inhuurbudget bedraagt € 600.000 bij automatisering en blijft daarmee gelijk aan het volume in 2021. Echter zijn er veel openstaande vacatures, met name bij ICT-Beheer. Dit komt deels doordat het moeilijker wordt geschikt personeel aan te trekken. Ook wordt er, gelet op toekomstige ontwikkelingen, soms ook een bewuste afweging gemaakt om vacatures niet in te vullen maar hiervoor in te huren. Eventuele openstaande vacatureruimte kan ten gunste komen aan het inhuurbudget. De medewerkers die deelnemen aan het generatiepact maken in totaal voor 1,6 fte ruimte om jonge collega's aan te stellen.

6.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering

Automatisering valt volledig onder het taakveld Overhead. We rapporteren over het totaal aan baten en lasten, waarbij de overhead apart is opgenomen, conform de BBV-richtlijn.

Op de volgende pagina's geven wij de toelichting op de begrotingswijziging 2022 ten opzichte van de begroting 2022-2025. Vervolgens worden de bijstellingen van de begrotingstotalen van de begroting 2023-2026 en de ontwikkeling van de begroting over de jaren nader gespecificeerd. Anders dan in de vorige begroting is in de onderhavige begroting geen bezuinigingstaakstelling meer verwerkt.

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Overhead	Overige bijdragen	1.078	1.070	1.070	1.070	1.099	1.099	1.099	1.099
	Overige bedrijfsopbrengsten	447	0	0	289	0	0	0	0
	Gemeentelijke bijdragen	12.975	13.058	13.058	13.058	13.461	13.461	13.461	13.461
Totaal Baten		**14.500**	**14.128**	**14.128**	**14.417**	**14.560**	**14.560**	**14.560**	**14.560**

Lasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Overhead	Operationele lasten	5.715	5.347	5.347	5.392	5.511	5.645	5.533	5.533
	Personele lasten	5.831	5.647	5.647	6.047	5.867	5.867	5.867	5.867
	Kapitaallasten	1.919	2.108	2.108	1.908	2.124	1.990	2.102	2.102
Totaal programma		**13.466**	**13.102**	**13.102**	**13.347**	**13.502**	**13.502**	**13.502**	**13.502**
Overhead MGR		1.034	1.026	1.026	1.070	1.058	1.058	1.058	1.058
Totaal lasten		**14.500**	**14.128**	**14.128**	**14.417**	**14.560**	**14.560**	**14.560**	**14.560**

Toelichting op de begrotingswijziging 2022

De baten en lasten in de voorliggende begroting stijgen met € 289.000 ten opzichte van de Ontwerpbegroting. Dit wordt veroorzaakt plusproducten en diensten zijn toegevoegd aan de begroting. Dat is alleen voor de bijgestelde begroting 2022. De baten staan onder de post 'Overige Bedrijfsopbrengsten', de lasten onder 'Operationele Lasten'. In bijlage 3 zijn de plusproducten nader gespecificeerd. De bedragen zijn op basis van voorcalculatie. De factuur is op basis van de werkelijke kosten.

Daarnaast is in de begroting 2022 rekening gehouden met de cao-stijging van 3,9%. Voor 2022 kan deze eenmalig opgevangen worden met het voordeel op de kapitaallasten. De investeringen van € 1,0 miljoen zijn met een jaar vertraagd waardoor er een eenmalig voordeel ontstaat in 2022.

Toelichting ontwikkelingen begroting 2023-2026:

De gemeentelijke en overige bijdragen nemen in 2023 en volgende jaren ten opzichte van 2022 met € 432.000 toe en betreft de BRN-indexering van 2,7%. Ten aanzien van de personele ontwikkelingen melden wij een risico. Ondank het feit dat we de begroting hebben kunnen indexeren voor 2023 en volgende jaren is deze indexatie onvoldoende om de loonkostenstijging van 3,9% op te vangen. Het is afhankelijk van de overige kostenstijgingen of de toename van de loonkosten opgevangen kan worden binnen het bestaande kader.

De kapitaallasten veranderen nauwelijks omdat we werken met een ideaalcomplex (jaarlijks gelijke investeringen), waarbij een onderuitputting van het investeringsbudget in enig jaar onder voorwaarden kan worden ingezet in het daarop volgende jaar.

In bijlage 3 is de opbouw van de deelnemersbijdragen per gemeente over de jaren 2022 tot en met 2025 te zien.

Overhead MGR

In het BBV is voorgeschreven dat met ingang van 2018 apart inzicht wordt gegeven in de overhead. Onder overhead wordt verstaan alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. In de hiernaast staande tabel is de (meerjarige) omvang van de overhead weergegeven.

6.2 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatie-beheer

Bij Informatie-& Applicatiebeheer (I&A) zijn twee taakvelden van toepassing. Dat is het taakveld Arbeidsparticipatie voor de interne Dienstverlening (DVO) welke I&A voor het Werkbedrijf onderdeel Werk verricht. De dienstverlening voor de gemeente staat opgenomen onder het taakveld Overhead. Ook hier rapporteren we over het totaal aan baten en lasten met de overhead apart, conform de BBV-richtlijn.

Op de volgende pagina's geven wij de toelichting op de begrotingswijziging 2022 ten opzichte van de begroting 2022-2025. Vervolgens worden de bijstellingen van de begrotingstotalen van de begroting 2023-2026 en de ontwikkeling van de begroting over de jaren nader gespecificeerd. Anders dan in de vorige begroting is in de onderhavige begroting geen bezuinigingstaakstelling meer verwerkt.

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	429	361	361	361	370	370	370	370
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	3.530	3.503	3.503	3.503	3.519	3.519	3.519	3.519
	Overige bedrijfsopbrengsten	563			271				
Totaal Baten		**4.522**	**3.863**	**3.863**	**4.134**	**3.890**	**3.890**	**3.890**	**3.890**

Lasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	13	35	35	44	45	45	45	45
	Personele lasten	456	325	325	338	338	338	338	338
Overhead	Operationele lasten	376	226	226	281	226	226	226	226
	Personele lasten	3.081	2.541	2.541	2.640	2.530	2.530	2.530	2.530
	Kapitaallasten	7	7	7	7	7	7	7	7
Totaal programma		**3.932**	**3.135**	**3.135**	**3.310**	**3.146**	**3.146**	**3.146**	**3.146**
Overhead MGR		590	729	729	824	743	743	743	743
Totaal lasten		**4.522**	**3.863**	**3.863**	**4.134**	**3.890**	**3.890**	**3.890**	**3.890**

Toelichting op de begrotingswijziging 2022

De baten en lasten in de voorliggende begroting stijgen met € 271.000 ten opzichte van de ontwerpbegroting. Dit wordt voor € 271.000 veroorzaakt door toevoeging van de plusproducten aan de begroting. Dat is alleen voor de bijgestelde begroting 2021 (voor 2022 e.v. vooralsnog niet). De baten staan onder de post 'Overige Bedrijfsopbrengsten', de lasten onder 'Operationele Lasten' en 'Personele Lasten'.

Van de totaal 4 fte afbouw Functioneel Beheer Belastingen, vervallen 2 fte per 1-7-2022 (2 fte zijn al per 1-1-2021 vervallen). De financiële consequenties daarvan zijn al verwerkt in de (meerjaren)begroting 2022-2025. In 2022 leidt dit tot een structurele bezuinig van € 76.000.

Toelichting ontwikkelingen begroting 2023-2026:

De gemeentelijke en overige bijdragen nemen in 2023 en volgende jaren ten opzichte van 2022 met € 27.000 af. Dit betreft voor € 92.500 de BRN-indexering van 2,7%. En een afbouw van de personele lasten van € 76.000 en betreft de deel van de 4 fte die structureel bezuinigd is op functioneel beheer Belastingen voor Gemeente Nijmegen. Ten aanzien van de personele ontwikkelingen melden wij een risico. Ondank het feit dat we de begroting hebben kunnen indexeren voor 2023 en volgende jaren is deze indexatie onvoldoende om de loonkostenstijging van 3,9% op te vangen. Het is afhankelijk van de overige kostenstijgingen of de toename van de loonkosten opgevangen kan worden binnen het bestaande kader.

In bijlage 3 is de opbouw van de deelnemersbijdragen per gemeente over de jaren 2022 tot en met 2025 te zien.

Overhead MGR

In het BBV is voorgeschreven dat met ingang van 2018 apart inzicht wordt gegeven in de overhead. Onder overhead wordt verstaan alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. In de hiernaast staande tabel is de (meerjarige) omvang van de overhead weergegeven.

Deel 3 PARAGRAFEN

Een begroting moet een aantal paragrafen bevatten die in de BBV voorgeschreven zijn. Dit noemen we de paragrafen. In dit deel van de begroting gaan we achtereenvolgens in op:

- Weerstandsvermogen en risicobeheersing
- Financiering
- Bedrijfsvoering
- Onderhoud kapitaalgoederen
- Verbonden partijen

Tot slot formuleren we op het eind van dit deel het besluit van het algemeen bestuur.

7 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate de MGR Rijk van Nijmegen in staat is tegenvallers op te vangen. Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen:

a. de weerstandscapaciteit: dit zijn de middelen en de mogelijkheden waarover de MGR Rijk van Nijmegen beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken;
b. alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.

De paragraaf over het weerstandsvermogen bevat minimaal:
a. een inventarisatie van de weerstandscapaciteit;
b. een inventarisatie van de risico's;
c. het beleid over de weerstandscapaciteit en de risico's.

Voor nadere informatie verwijzen we naar de notitie risico-inventarisatie van de MGR.

Weerstandscapaciteit

De MGR kiest er voor geen weerstandsvermogen aan te houden maar mogelijk een kostenegalisatiereserve per gemeente te vormen. Dit betekent dat de risico's worden opgenomen in de begroting en jaarrekening van de deelnemende gemeenten.

Risico's

De inventarisatie van risico's heeft tot doel om verantwoording af te leggen over en inzicht te geven in de risico's die voor de MGR Rijk van Nijmegen (zowel procesmatig als voor het bedrijf zelf) van belang zijn. Het is essentieel dat de risicoparagraaf voldoende vooruitkijkt naar toekomstige risico's in beleid, uitvoering en de gevolgen ervan voor de middelen. De risicoparagraaf geeft informatie over de houdbaarheid van de strategie voor de komende periode. In deze paragraaf benoemen we de grootste risico's inzake:

1 wet- en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's;
2 maatschappelijke risico's;
3 middelen, organisatie, medewerkers en efficiency.

Ad 1 Wet- en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's

Afbouw en ontschotting Participatiebudget
Momenteel wordt onderzocht hoe het gemeentefonds opnieuw kan worden verdeeld. Op basis van de op 14 en 15 december 2021 gehouden bijpraatcessies is duidelijk geworden dat gemeenten de urgentie van het verbeteren van de financiële positie onderstrepen. Tegelijkertijd wordt wel aangegeven dat op dit moment nog onvoldoende recht gedaan wordt aan de aanbevelingen van de Raad voor het Openbaar Bestuur (ROB). Daarnaast zijn de gemeenten van mening dat de omvang van het gemeentefonds nog onvoldoende is om tot een goede herverdeling te komen. In januari 2023 komt de VNG met een advies aan het ministerie van Binnenlandse Zaken. Afhankelijk van de inhoud van het advies en de haalbaarheid van de aanpassingen zal de geplande invoerdatum van 1 januari 2023 gehaald gaan worden. De herverdeling gaat effect hebben op WerkBedrijf omdat participatie één van de vier clusters is binnen het sociaal domein. Daarmee worden de tien maatstaven waaruit participatie nu bestaat teruggebracht tot vier. Het gevolg is dat de herkenbaarheid van de specifieke re-integratie middelen verdwijnt. Het zal met name gaan om de middelen uit het klas-

sieke re-integratie budget, de middelen nieuwe wajong en een deel van de middelen nieuwe begeleiding. Over de bekostiging zullen nieuwe afspraken met de gemeenten gemaakt moeten gaan worden. Dit kan mogelijk leiden tot frictie, omdat de lasten niet meer gedekt kunnen worden uit de beschikbare budgetten (en de lasten niet heel snel afgebouwd kunnen worden). Om die reden werken we onder andere met een flexibele personele schil. De overige kosten zijn wat minder snel af te schalen.

Aanbieden beschut werk (nieuw) vanuit de Participatiewet
Kandidaten die uitsluitend in een beschutte werkomgeving betaald werk kunnen verrichten, ondersteunen we zoveel mogelijk om actief te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Voor kandidaten die een positief advies beschut werk nieuw van het UWV krijgen, organiseren we (indien mogelijk) een tijdelijk dienstverband in een beschutte omgeving van maximaal 23 maanden, met 100% Wettelijk minimumloon (WML). We sturen op duurzame plaatsingen en bemiddelen de kandidaat naar een volgende of vaste werkplek. De kosten dekken we uit de loonkostensubsidie. Die wordt overgeheveld vanuit het bijstandsbudget (BUIG) van de gemeenten. Uit het Participatiebudget financieren we de begeleidingsvergoeding en eventuele werkplekaanpassingen. Het eerste risico is dat deze dekking afneemt of wegvalt, terwijl de loonkosten voor kandidaten met een nieuw dienstverband beschut blijven bestaan. Een tweede risico is de stijging van de loonkosten. Bijvoorbeeld door de invoering van de basis CAO voor deze doelgroep in 2021. Wanneer de structurele kosten niet meer gedekt kunnen worden vanuit deze middelen, ontstaat er een financieel risico voor de gemeenten. De omvang van dit risico is pas te bepalen als het aantal kandidaten met een vast dienstverband bekend is. In de begroting van 2022 bijgesteld en 2023 en volgende jaren is daar voor het eerst een inschatting van gemaakt.

Uittreden van een gemeente
Uittreding van een gemeente uit de MGR of uit één of meerdere modules heeft tot gevolg dat frictiekosten ontstaan bij de MGR. Vooral als er langlopende verplichtingen zijn aangegaan kunnen de frictiekosten aanzienlijk zijn.

Afbouw WSW budget en stijging gemiddelde loonkosten SW medewerkers
WerkBedrijf rekent voor de dienstverlening van de Sociale Werkvoorziening (onderdeel SW) een kostendekkende bijdrage (kostprijs per SE) bij gemeenten. Deze bijdrage is hoger dan het WSW budget dat de deelnemende gemeenten ontvangen vanuit het Rijk. Een afname van het WSW budget betekent geen direct risico voor de MGR. Aangezien gemeenten de bijdrage voor de uitvoering van de SW financieren vanuit het WSW budget benoemen we het risico wel in deze paragraaf. Wettelijke wijzigingen (cao, minimumloon en premies) zijn niet beïnvloedbaar, maar hebben een grote impact op de kosten. Sinds 2015 is er geen nieuwe instroom meer op basis van de Participatiewet. Dit heeft een vertragend effect op de daling van het loongebouw. Dit betekent ook geen direct risico voor de MGR, omdat de gemeenten verantwoordelijk zijn voor de bijdragen. De afgelopen jaren is het verschil tussen de bijdrage van gemeenten en de bekostiging vanuit het Rijk kleiner geworden. Of deze trend zich doorzet is op dit moment nog niet met zekerheid vast te stellen.

Ad 2 Maatschappelijke risico's

Klant- en marktrisico's Onderdeel SW
Hierbij gaat het voornamelijk om de volgende risicofactoren:
- Lagere uurtarieven gedetacheerde SW-medewerkers;
- Minder productieve uren gedetacheerde SW-medewerkers en/of lagere stijging toegevoegde waarde in beschut werk;
- Onvoldoende detacheringsmogelijkheden in de markt.

ICT
Dit betreft met name het risico van uitval of het hacken van ICT voorzieningen. De MGR anticipeert op dit risico door het uitvoeren van tests en door permanent aan het verbeteren van haar ICT omgeving te werken. Het voldoen aan de vereisten van de BIO maakt daar onderdeel vanuit. Ondanks dat blijft de mogelijkheid van uitval bestaan. Dit brengt risico's in de continuiteit van dienstverlening met zich mee en kan tevens leiden tot hoge herstelkosten. De impact daarvan laat zich vooraf moeilijk bepalen.

Ad 3 Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency

Belastingen
In 2017 heeft de Belastingdienst geconcludeerd dat de MGR onder voorwaarden niet vennootschapsbelasting plichtig is. De afspraken die daarover met de Belastingdienst gemaakt zijn hebben wij voor 2021 strikt toegepast. Wijziging in activiteiten vanuit de MGR of inzichten vanuit de Belastingdienst kunnen dit standpunt wijzigen.

Ten aanzien van de omzetbelasting kunnen wij melden dat alle lopende discussies afgerond zijn in 2021.

Juridisch
Op juridisch gebied zijn op dit moment geen risico's bekend. Naleving van Wet- en regelgeving borgen we door het geven van voorlichtingsbijeenkomsten. We werken het zo concreet als mogelijk uit in instructies, verordeningen en beleidsregels. Ten slotte toetsen onze kwaliteitsmedewerkers op de naleving ervan.

Informatiebeveiliging en Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)
Informatiebeveiliging vormt een belangrijk onderwerp binnen de MGR Rijk van Nijmegen. Met name aan de borging van de privacy van betrokkenen wordt veel aandacht besteed. De noodzakelijke maatregelen zijn getroffen om tijdig te kunnen voldoen aan wet- en regelgeving op het gebied van informatiebeveiliging. Het grootste risico is dat bijzondere persoonsgegevens uitlekken. Ook het uitlekken van bedrijfsinformatie valt onder deze risico's. Ondanks de getroffen maatregelen kunnen zich dergelijke incidenten voordoen. De impact van een dergelijk incident is niet vooraf in te schatten. De maximale geldboete kan oplopen tot ruim € 800.000 en er kan sprake zijn van veel negatieve publiciteit.

Conclusie risico-inventarisatie

In tabel 15 staat de risico-inventarisatie. Onder verwachtingswaarde (zie kolom in tabel 15) wordt verstaan het ingeschatte, te betalen schadebedrag als het risico zich daadwerkelijk voordoet. De Capaciteit MGR betreft de weerstandscapaciteit waarmee de MGR rekening moet houden. Aangezien de MGR geen weerstandsvermogen opbouwt, betekent dit dat de deelnemende gemeenten rekening dienen te houden met dit risico bij het bepalen van hun weerstandscapaciteit. In de bijlage hebben we het risico per gemeente opgenomen.

Tabel 15 Risico-inventarisatie MGR ▶

Risico-inventarisatie MGR Bedragen in € 1.000	**Verwachtings-waarde**	**Capaciteit MGR**
Wet en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's		
Landelijke of regionale ontwikkelingen in wet- en regelgeving en/of beleid	400	160
Niet naleven van wet- en regelgeving of subsidievoorwaarden	1.525	483
Subtotaal	**1.925**	**643**
Maatschappelijke risico's		
Claims	250	90
Imagoschade	PM	PM
Veranderende eisen vanuit de deelnemende gemeenten	500	300
Klant- en marktrisico's (voormalig) SW bedrijf	1.020	324
ICT	1.000	500
BIG - privacy	150	60
Subtotaal	**2.920**	**1.274**
Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency		
Ziekteverzuim & Arbo	350	140
Leeftijd personeel	200	40
Personele frictie	850	370
Integriteit, fraude, diefstal	175	50
Verzekeringen	350	70
Bevoegdheden en verantwoordelijkheden	PM	PM
Financiële terugloop van SW middelen	PM	PM
Automatisering	400	240
Subtotaal	**2.325**	**910**
Risico-inventarisatie MGR	**7.170**	**2.827**

8 Financiering

Het doel van deze paragraaf is om te informeren over het treasurybeleid en de beheersing van financiële risico's. De treasuryfunctie ondersteunt de uitvoering van de programma's. Treasury is het besturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Meer concreet gaat het om financiering van het beleid tegen zo gunstig mogelijke voorwaarden.

Op de MGR is de Wet Financiering Decentrale Overheden (Wet Fido). Het doel van deze wet is onder andere om op een verantwoorde, verstandige en professionele wijze de inrichting en uitvoering van de treasuryfunctie (financieringsactiviteiten) van de MGR met een statuut te regelen. In 2015 is voor de MGR het treasurystatuut vastgesteld, waarin de regels over de algemene doelstellingen en de te hanteren richtlijnen en limieten en de administratieve organisatie van de financieringsfunctie zijn opgenomen. In 2020 is dit statuut herzien. Dit is tevens de meest recente versie.

Treasurybeheer

Volgens artikel 13 van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten dient de begrotingsparagraaf betreffende de financiering in ieder geval de beleidsvoornemens ten aanzien van het risicobeheer te bevatten.

Met betrekking tot risicobeheer gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- De MGR mag leningen of garanties uit hoofde van de publieke taak uitsluitend verstrekken aan door het algemeen bestuur goedgekeurde derde partijen. Hierbij wordt vooraf advies ingewonnen over de financiële positie en de kredietwaardigheid van de betreffende partij.
- De MGR kan middelen uitzetten uit hoofde van de treasuryfunctie als deze uitzettingen vertrouwd zijn en niet gericht op het genereren van inkomen door het lopen van overmatig risico. Het vertrouwde karakter van deze leningenuitzettingen wordt gewaarborgd met richtlijnen en limieten van dit treasurystatuut;
- Het gebruik van derivaten is niet toegestaan.

Risicobeheer; de kasgeldlimiet en renterisiconorm

De belangrijkste financiële risico's bij de uitvoering van het treasurybeleid zijn koersrisico's, renterisico's en kredietrisico's.

Koersrisico's

De MGR heeft geen leningen in buitenlandse valuta. Transacties in buitenlandse valuta komen niet of nauwelijks voor. Het koersrisico is dus nihil. De MGR heeft geen beleggingen en staatsobligaties. De MGR is verplicht eventuele overtollige middelen bij de schatkist te stallen (schatkistbankieren) en gaan dus geen nieuwe beleggingen aan.

Renterisicobeheer

De kasgeldlimiet geeft het renterisico op korte termijn weer. Hieronder vallen alle kortlopende financieringen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar. Het doel van dit limiet is om te voorkomen dat bij herfinanciering van de leningen bij (aanzienlijk) hogere rente grote schokken gaan optreden in de hoogte van de rente die de MGR moet betalen. Het niveau van het kasgeldlimiet is beperkt tot 8,5% van het totaal van de primitieve begroting. De wettelijk toegestane kasgeldlimiet

van 8,2% is in 2020 niet overschreden. Ook het meerjarenperspectief is dat het niet structureel wordt overschreden.

Renterisiconorm

De renterisico's op de vaste schuld worden ingekaderd door de rente risiconorm. Jaarlijks mogen de renterisico's door renteherziening en herfinanciering niet hoger zijn dan 20% van het begrotingstotaal (leningen met een looptijd vanaf 1 jaar). In tabel 16 is te zien dat de renterisiconorm de komende vier jaren ruimschoots wordt gehaald.

Tabel 16 Renterisiconorm en ruimte in de periode 2021 tot en met 2026 ▼

Schatkistbankieren

Sinds de oprichting in 2015 is de MGR verplicht om hun overtollige middelen aan te houden bij het Rijk. Dit wordt schatkistbankieren genoemd. Hierdoor kan de MGR geen gelden meer beleggen en is ze voor rentevergoedingen afhankelijk van de vergoedingen die het Rijk geeft. De 'overtollige middelen' zijn de gelden boven een drempelbedrag. Dat drempelbedrag wordt bepaald aan de hand van een percentage van het begrotingstotaal. In enig kwartaal mag dit drempelbedrag aan eigen (gemiddeld) banksaldo niet worden overschreden.

Gewaarborgde geldleningen

De MGR is geen gewaarborgde geldleningen aangegaan bij een externe partij.

Overige geldleningen

De MGR heeft in 2015 een lening afgesloten van € 1,2 miljoen, met een jaarlijkse vast aflossings- en rentebedrag van € 70.000. De looptijd is tot 2 januari 2035. In 2017 is een aflossingsvrije lening aangetrokken van € 4,5 miljoen.
Deze lening is overeengekomen voor een looptijd tot 27 april 2037, met een aflossing in één termijn op het eind en een rentepercentage van 1,73%. In 2018 is een aflossingsvrije lening aangetrokken van 2,5 miljoen. Deze lening is overeengekomen voor een looptijd tot 25 juni 2038 met een aflossing in één termijn op het eind en een rentepercentage van 1,71%.

Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Begrotingstotaal	90.443	91.039	91.039	90.277	94.588	92.406	89.978	85.722
Percentage renterisiconorm	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
Toetsbedrag renterisiconorm	18.089	18.208	18.208	18.055	18.918	18.481	17.996	17.144
Aflossingen	55	55	55	55	56	57	58	58
Ruimte	**18.034**	**18.153**	**18.153**	**18.000**	**18.862**	**18.424**	**17.938**	**17.086**

9 Bedrijfsvoering

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

Een goede bedrijfsvoering is een voorwaarde voor het uitoefenen van het beleid, de dienstverlening aan kandidaten en ondernemers en de uitvoering van projecten. De kwaliteit van de uitvoering van de taken van de MGR is in grote mate afhankelijk van de kwaliteit van de bedrijfsvoering. In deze paragraaf informeren wij u over de belangrijkste bedrijfsvoering processen binnen de MGR. U treft informatie aan over het beleid, de organisatie, het personeelsbeleid, informatisering, de administratieve organisatie en de kansen en bedreigingen voor de MGR.

Beleid van de bedrijfsvoering

De organisatiestructuur van de MGR is een afgeleide van het zogenoemde afdelingenmodel. De organisatie staat onder algemene leiding van een algemeen directeur, tevens secretaris van de MGR.

Binnen de MGR is de planning & control cyclus ingericht. Deze start met de begroting waarin de afspraken over het te voeren beleid worden vastgelegd. Via kwartaalrapportages leggen we tussentijds aan gemeenten verantwoording af over het gevoerde beleid. Het jaar sluiten we af met een jaarrekening waarin we verantwoording afleggen over het gehele boekjaar.

Naast de verantwoordingsdocumenten zijn de volgende documenten opgesteld om de bedrijfsvoering verder vorm te geven:

- Notitie weerstandsvermogen
- Notitie en richtlijn activeren en afschrijving
- Treasurystatuut
- Financiële verordening
- Controleverordening
- Controleplan
- Beschrijvingen van de primaire processen
- Gastheerrol
- Mandatering
- Informatiebeveiligingsbeleid

Bijgaande notities moeten waarborgen dat de MGR binnen de wettelijke en financiële kaders handelt. De resultaten hiervan leggen we aan het Dagelijks en het Algemeen Bestuur ter besluitvorming voor.

Organisatiestructuur

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen kent de volgende drie bestuursorganen: Algemeen Bestuur, Dagelijks Bestuur en de Voorzitter. Daarnaast hebben we een bestuurscommissie Werk en een agendacommissie.

Het Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur bestaat uit 15 leden, de voorzitter inbegrepen. Dit zijn leden van de colleges van Burgemeester en Wethouders van de deelnemende gemeenten. Aan het Algemeen Bestuur behoren de taken en bevoegdheden toe die in de wet aan het Algemeen Bestuur zijn opgedragen, evenals alle bevoegdheden die op basis van de modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen aan dit orgaan worden opgedragen, en niet aan het Dagelijks Bestuur, de voorzitter of een bestuurscommissie zijn opgedragen.

Het Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks Bestuur telt vijf leden inclusief de voorzitter. De leden worden door en uit het Algemeen Bestuur benoemd. Conform de wet en de regeling komt het Dagelijks Bestuur de bevoegdheid toe die in de gemeente toekomt aan het college van Burgemeester en Wethouders. Drie zetels van de vijf zijn gevuld.

De voorzitter

De voorzitter wordt door en uit het Algemeen Bestuur benoemd. De voorzitter is belast met de leiding van de vergaderingen van het Dagelijks als ook het Algemeen bestuur. Hij vertegenwoordigt de regeling in en buiten rechte.

Bestuurscommissie Werk

De leden van de bestuurscommissie worden door het Algemeen Bestuur benoemd. In de regel bestaan de leden uit de portefeuillehouders werk van de deelnemende gemeenten aan de MGR. De bestuurscommissie is verantwoordelijk voor de inhoudelijke koers van WerkBedrijf. De bestuurscommissie adviseert hierin het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur.

Agendacommissie

De agendacommissie bestaat uit raadsleden van de zeven deelnemende gemeenten en kent zeven leden, inclusief de voorzitter. De agendacommissie heeft haar taken en rolopvatting beschreven in haar reglement van orde. Zij heeft als taak de logistieke voorbereiding en planning van de politieke besluitvorming ten behoeve van de gemeenteraden van de aan de MGR deelnemende gemeenten en schept randvoorwaarden zodat de raden hun kaderstellende en controlerende taak goed kunnen vervullen. Verder adviseert zij het dagelijks bestuur over de kwaliteit van de informatievoorziening van en door de MGR, denkt zij mee over de inrichting van de juridische regeling voor de MGR en organiseert ze regionale bijeenkomsten voor raden.

Uitvoeringsorganisatie en platform

De uitvoeringsorganisatie kenmerkt zich door een platte organisatie met twee modules die worden geleid door een directeur/algemeen manager. De MGR kent daarnaast een secretaris/directeur die zorgdraagt voor de coördinatie en afstemming tussen de modules, de verantwoording naar het bestuur en de ontwikkeling van de platformfunctie voor de regio. Binnen iedere module is sprake van een beperkt aantal afdelingen en teams.

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 opgemerkt worden dat MGR de basisadministratie uitbesteed heeft aan de gastheer. Middels een dienstverleningsovereenkomst zijn afspraken met de gastheer gemaakt over het binnen haar kaders uitvoeren van de taken.

Informatisering en automatisering

De informatisering en automatisering heeft tot doel de dienstverlening van de MGR aan haar klanten en kandidaten te optimaliseren. De informatisering en automatisering van de MGR maakt gebruik van het netwerk van iRvN. IRvN heeft contracten met diverse IT-aanbieders. De MGR maakt daar gebruik van. De belangrijkste systemen waarvan gebruik wordt gemaakt zijn: EVA, Compas, Unit4 en TopDesk. Voor de bedrijfsvoering wordt ook gebruik gemaakt van de informatiesystemen van de gastheer Gemeente Nijmegen. De belangrijkste systemen daarbij zijn: CODA en Beaufort.

Back up, recovery, beveiliging en privacy zijn binnen iRvN vormgegeven en voldoen aan de minimaal daaraan te stellen vereisten om de continuïteit van de bedrijfsvoering voor de MGR te waarborgen. Conform de overeengekomen basisafspraken (DVO) wordt wekelijks een volledige back up gemaakt en dagelijks een incremental back-up van de applicatieserver, databases en netwerkschijven (dus niet van de lokale harde schijven van pc's, laptops en dergelijke). In de basisafspraken zijn eveneens afspraken gemaakt over afdoende logische en fysieke beveiligingsmaatregelen om activiteiten van personen met

oneigenlijke of kwaadwillende bedoelingen op het iRvN netwerk en de daarop aangesloten systemen en applicaties uit te sluiten. Ten slotte zetten we ook in op bewustwording.

Ten behoeve van de informatiebeveiliging worden binnen de MGR procedures en voorzieningen ingericht conform de eisen die gesteld worden in de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid).

Personeelsbeleid

In het HR beleid van de MGR staan de thema's duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en ontwikkeling centraal. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen (door het opdoen van kennis en het verder ontwikkelen van de competenties). Enerzijds verhoogt dit de kwaliteit van onze dienstverlening en anderzijds zorgt dit ervoor dat onze medewerkers makkelijk kunnen meebewegen bij veranderingen. Op deze manier blijven zij wendbaar, weerbaar en interessant voor en op de arbeidsmarkt. De afdeling HR heeft hier een belangrijke adviserende en faciliterende rol in.

10 Onderhoud kapitaalgoederen

Voor groot onderhoud wordt geen voorziening gevormd. In de begroting is voor de komende jaren €230.000 per jaar begroot voor onderhoud. Een deel daarvan betreffen jaarlijks terugkerende kosten voor onderhoud. € 65.000 betreft periodiek terugkerende kosten zoals schilderwerk, sprinklerinstallatie, automatische deuren, etc. Deze kosten en de kosten van het groot onderhoud zijn opgenomen in het meerjarig onderhoudsplan. Jaarlijks wordt op basis van het meerjarig onderhoudsplan beoordeeld wat het noodzakelijks onderhoud voor betreffende jaren gaat worden om te bezien of bijstelling van de begroting noodzakelijk is. De kosten van het groot onderhoud, zoals bijvoorbeeld het vervangen van daken, worden geactiveerd en gedurende de levensduur afgeschreven.

11 Verbonden partijen

De MGR Rijk van Nijmegen is de gemeenschappelijke regeling van zeven gemeenten:

- Berg en Dal
- Beuningen
- Druten
- Heumen
- Mook en Middelaar
- Nijmegen
- Wijchen

Daarmee is de MGR een verbonden partij van deze gemeenten. De MGR zelf heeft geen verbonden partijen, en daarnaast bestaat ook geen visie of voornemen dit komend jaar te wijzigen.

12 Besluit algemeen bestuur

Het algemeen bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;

- Gezien de tijdige toezending van de ontwerpbegroting aan de Raden van de deelnemende gemeenten en aan Provinciale Staten van Gelderland;
- Gelet op artikel 29 van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;
- Gelet op het advies van de Adviesfunctie Gemeenschappelijke Regelingen Regio Nijmegen;
- Gelet op de ingebrachte Zienswijzen van de Raden van de deelnemende gemeenten en de Provinciale Staten van Gelderland;
- Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur van xx xxxxx 2022.

Besluit

1. De begroting van lasten en baten op programma's voor het jaar 2023 vast te stellen;
2. De bijgestelde begroting 2022 van lasten en baten op programma's vast te stellen;
3. De meerjarenbegroting voor de jaren 2024-2026 voor kennisgeving aan te nemen;
4. De bevoorschotting 2022 conform bijlage 2 vast te stellen;
5. De bevoorschotting 2023 conform bijlage 2 vast te stellen;
6. Het dagelijks bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen op te dragen na vaststelling van de begroting 2023 en de bijstelling 2022 dezen zo spoedig mogelijk toe te zenden aan Provinciale Staten.

Bijlagen

1 Uitgangspunten begroting XX

2 Bijdrage per gemeente 2020-2021 XX

3 Bijdrage per gemeente details XX

4 Bekostigingssystematiek SW XX

5 Staat van personele lasten XX

6 Staat van voorzieningen XX

7 Overheadnorm XX

8 Staat van investeringen XX

9 Consolidatieoverzicht MGR XX

10 Risico per gemeente XX

11 Geprognotiseerde Balans 2021-2025 XX

Bijlage 1 **Uitgangspunten begroting**

Algemeen MGR

Uitgangspunten:

- De begroting is opgesteld conform de voorschriften van de BBV.
- De begroting die op 9 juli 2021 door het AB is vastgesteld is als basis gehanteerd.
- De begrotingswijzigingen zijn tot en met december 2021 meegenomen.
- De begrotingsrichtlijnen Regio Nijmegen 2023 zijn toegepast.
- De gemeente Nijmegen treedt op als gastheergemeente voor diverse ondersteunende functies.
- De regionale overheadsnorm van 25% wordt gehanteerd.
- De begroting is taakstellend.
- De rente wordt toegerekend op basis van de werkelijke rente.
- Subsidies worden begroot conform het baten en lasten stelsel, wat inhoudt dat uitgaven en ontvangsten toegerekend worden aan het tijdvak waarin het verbruik van goederen en diensten plaatsvindt (lasten) en de baten ontstaan. Alleen bij specifiek geoormerkte subsidies, zoals de ESF, wordt het realisatiebeginsel gevolgd. Dit betekent dat deze subsidies slechts in het resultaat tot uiting worden gebracht als zij ook effectief gerealiseerd zijn.
- De uitgangspunten voor de bijdrage per gemeente zijn terug te vinden in bijlage 2 en 3.

Module WerkBedrijf

Voor de opstelling van de begrotingsbijstelling 2021 en de begroting 2022 zijn de volgende uitgangspunten bepaald:

- Effecten van de septembercirculaire van 2021 van het Ministerie van Binnenlandse zaken zijn in de begroting verwerkt.
- Administratief blijven de financiële resultaten voor SW, Participatiebudget, wettelijke loonkostensubsidie en arbeidsmatige dagbesteding inzichtelijk.

Module iRvN

Voor de opstelling van de ontwerpbegroting 2022 en de bijgestelde begroting 2021 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Administratief blijven de financiële resultaten voor de onderdelen Automatisering en Informatie- & applicatiebeheer apart inzichtelijk.
- IRvN levert naast standaardproducten en diensten ook plusproducten en diensten. Deze worden kostenneutraal in rekening gebracht. Als deze plusproducten en diensten een meerjarig karakter hebben, zijn ze nu al In de begroting van 2021 opgenomen. In de loop van 2021 zal de begroting voor het lopende jaar worden bijgesteld op basis van inschatting van de totale omvang van alle plusproducten.
- Voor ICT-producten en diensten geldt: standaard, tenzij... Dit betekent dat altijd wordt gekozen voor uniforme producten en/of diensten, tenzij er zwaarwegende argumenten (m.n. productiebelemmerende) zijn om hier in bepaalde gevallen of situaties van af te wijken.
- Voor het onderdeel automatisering geldt dat we namens de hele regio meedoen aan de landelijke ICT-ontwikkelingen binnen de (lokale) overheid, tenzij er zwaarwegende redenen zijn (met name productiebelemmerende redenen) om hiervan af te wijken.

Bijlage 2 **Bijdrage per gemeente 2022-2023**

Gemeentelijke bijdrage 2022 Bedragen in € 1.000	MGR																
						WERK									**Overige bijdrage WERK**		
	Informatie- en Applicatiebeheer	**Automatisering**	**Bestuursondersteuning**	**SW**	**Vastgoed**	Participatiebudget	tijdelijke middelen aanvullende pakket en impul re-integratie	Gemeentelijke bijdragen reserveren (CAO aan de slag)	Gemeentelijke bijdragen (CAO aan de slag)	OWNW	OWNW extra budget Nijmegen	Loonkostensubsidie	Loonkostensubsidie CAO aan de slag	**Totaal**	Perspectief op Werk	IPS	**Eindtotaal**
Beuningen		1.005	18	2.700	10	604	36	-12	12	254		388	42	**5.057**			**5.057**
Druten		509	13	1.949	7	481	6	-10	10	143		215	23	**3.346**			**3.346**
Heumen		583	11	1.349	5	386		-8	8	71		101	11	**2.517**			**2.517**
Nijmegen	3.503	7.673	122	21.909	84	16.119	1.169	-328	328	1.737	137	2.691	290	**55.433**	245	125	**55.803**
Wijchen		1.259	28	4.026	15	1.286		-26	26	268		552	59	**7.493**			**7.493**
West Maas en Waal				1.159										**1.159**			**1.159**
Mook en Middelaar		297	5			108	7	-2	2	74		68	7	**567**			**567**
Berg en Dal		939	24	3.924	15	1.582		-32	32	261		362	39	**7.148**			**7.148**
Werkorg. Druten-Wijchen		61												**61**			**61**
ODR. Nijmegen		731												**731**			**731**
Totaal	**3.503**	**13.058**	**221**	**37.015**	**136**	**20.566**	**1.218**	**-418**	**418**	**2.808**	**137**	**4.377**	**472**	**83.511**	**245**	**125**	**83.881**

Gemeentelijke bijdrage 2023 Bedragen in € 1.000	MGR																
						WERK									**Overige bijdrage WERK**		
	Informatie- en Applicatiebeheer	**Automatisering**	**Bestuursondersteuning**	**SW**	**Vastgoed**	Participatiebudget	tijdelijke middelen aanvullende pakket en impul re-integratie	Gemeentelijke bijdragen reserveren (CAO aan de slag)	Gemeentelijke bijdragen (CAO aan de slag)	OWNW	OWNW extra budget Nijmegen	Loonkostensubsidie	Loonkostensubsidie CAO aan de slag	**Totaal**	Perspectief op Werk	IPS	**Eindtotaal**
Beuningen		1.032	18	2.604	11	584	38	-25	25	254		388	91	**5.021**			**5.021**
Druten		523	13	1.887	8	461	6	-20	20	143		215	46	**3.302**			**3.302**
Heumen		599	12	1.275	5	371		-16	16	71		101	22	**2.455**			**2.455**
Nijmegen	3.519	7.881	125	21.083	86	15.170	1.241	-653	653	1.737		2.691	575	**54.108**	245		**54.353**
Wijchen		1.343	29	3.840	16	1.237		-53	53	268		552	118	**7.402**			**7.402**
West Maas en Waal				1.053										**1.053**			**1.053**
Mook en Middelaar		305	6			107	8	-5	5	74		68	15	**582**			**582**
Berg en Dal		965	25	3.724	15	1.494		-64	64	261		362	77	**6.923**			**6.923**
Werkorg. Druten-Wijchen		63												**63**			**63**
ODR. Nijmegen		751												**751**			**751**
Totaal	**3.519**	**13.461**	**227**	**35.466**	**140**	**19.424**	**1.293**	**-836**	**836**	**2.808**		**4.377**	**944**	**81.659**	**245**		**81.904**

Verdeelsleutels

WerkBedrijf

Dienstverlening (Basis dvl): op basis van het per gemeente toegekende participatiebudget.

Meerwerk: op basis van afspraken met afzonderlijke gemeenten.

Arbeidsmatige dagbesteding (AD): op basis van de verdeling in de realisatie van 2021. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.

Wettelijke loonkostensubsidie (WLKS):op basis van de verdeling in de realisatie van 2021. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.

SW: op basis een inschatting van het aantal SE per gemeente (zie bijlage 4) tegen een kostprijs per SW. Afrekening op basis van realisatie per gemeente.

Vastgoed: Op basis van dezelfde SE's als bij de SW. Alleen wordt West Maas en Waal hierin niet meegenomen.

ICT Rijk van Nijmegen

Automatisering: de deelnemersbijdrage is gebaseerd op een aantal verdeelsleutels. Dit kan zijn op basis van werkelijke inbreng, inwoners-aantallen, FTE's, aandeel ideaal-complex en een aparte verdeelsleutel voor PIOFACH.

Informatie-en Applicatiebeheer (Info & applicaties): op basis van werkelijke inbreng.

Bestuursondersteuning

Op basis van de inwoneraantallen per gemeente (afkomstig uit Begrotingsrichtlijnen 2020/2021 gemeente Nijmegen). Afrekening is met dezelfde inwoneraantallen.

Bijlage 3 **Bijdrage per gemeente**

Vastgoed Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	10	10	10	10	11	11	11	10
Druten	8	7	7	7	8	8	8	8
Heumen	5	5	5	5	5	5	5	5
Nijmegen	83	84	84	84	86	86	86	86
Wijchen	16	15	15	15	16	15	15	16
Berg en Dal	15	15	15	15	15	15	15	15
Totaal	**136**	**136**	**136**	**136**	**140**	**140**	**140**	**140**

Bestuursondersteuning Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	18	18	18	18	18	18	18	18
Druten	13	13	13	13	13	13	13	13
Heumen	11	11	11	11	12	12	12	12
Nijmegen	122	122	122	122	125	125	125	125
Wijchen	28	28	28	28	29	29	29	29
Mook en Middelaar	5	5	5	5	6	6	6	6
Berg en Dal	24	24	24	24	25	25	25	25
Totaal	**221**	**221**	**221**	**221**	**227**	**227**	**227**	**227**

Gemeentelijke bijdrage SW Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	2.727	2.679	2.679	2.700	2.604	2.508	2.374	2.251
Druten	1.985	1.947	1.947	1.949	1.887	1.816	1.643	1.472
Heumen	1.349	1.274	1.274	1.349	1.275	1.127	1.074	1.074
Nijmegen	22.641	21.740	21.740	21.909	21.083	19.910	18.320	17.325
Wijchen	4.132	4.014	4.014	4.026	3.840	3.574	3.313	3.182
West Maas en Waal	1.220	1.144	1.144	1.159	1.053	995	953	939
Berg en Dal	4.088	3.849	3.849	3.924	3.724	3.535	3.160	2.881
Totaal	**38.142**	**36.646**	**36.646**	**37.015**	**35.466**	**33.467**	**30.837**	**29.123**

Rijksbijdrage Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	2.571	2.508	2.508	2.508	2.435	2.349	2.291	2.210
Druten	1.894	1.839	1.839	1.839	1.774	1.723	1.690	1.510
Heumen	1.232	1.222	1.222	1.222	1.186	1.024	1.026	1.031
Nijmegen	21.627	20.900	20.900	20.900	20.185	19.390	18.484	17.748
Wijchen	3.952	3.838	3.838	3.838	3.710	3.504	3.334	3.221
West Maas en Waal	1.129	1.070	1.070	1.070	947	944	921	925
Berg en Dal	3.867	3.667	3.667	3.667	3.457	3.351	3.086	2.887
Totaal	**36.274**	**35.045**	**35.045**	**35.045**	**33.694**	**32.284**	**30.832**	**29.533**

Aanvullende bijdragen Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	156	171	171	192	170	160	83	42
Druten	91	107	107	109	113	93	-47	-37
Heumen	116	52	52	127	89	103	48	43
Nijmegen	1.014	840	840	1.010	898	520	-164	-423
Wijchen	180	176	176	187	130	71	-22	-40
West Maas en Waal	91	74	74	88	105	52	33	14
Berg en Dal	220	181	181	257	267	184	74	-7
Totaal	**1.868**	**1.602**	**1.602**	**1.971**	**1.772**	**1.183**	**5**	**-409**

Participatiebudget Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	487	570	570	604	584	602	625	650
Druten	355	415	415	481	461	474	491	509
Heumen	312	364	364	386	371	382	395	410
Nijmegen	12.511	14.590	14.590	16.119	15.170	15.488	15.965	16.480
Wijchen	1.035	1.211	1.211	1.286	1.237	1.271	1.317	1.366
Mook en Middelaar	107	126	126	108	107	111	117	122
Berg en Dal	1.242	1.447	1.447	1.582	1.494	1.526	1.574	1.626
Totaal	**16.049**	**18.723**	**18.723**	**20.566**	**19.424**	**19.853**	**20.485**	**21.164**

Op Weg naar Werk Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	225	254	254	254	254	254	254	254
Druten	83	142	142	143	143	143	143	143
Heumen	82	71	71	71	71	71	71	71
Nijmegen	1.586	1.732	1.732	1.874	1.737	1.737	1.737	1.737
Wijchen	216	267	267	268	268	268	268	268
Mook en Middelaar	27	73	73	74	74	74	74	74
Berg en Dal	172	260	260	261	261	261	261	261
Totaal	**2.391**	**2.800**	**2.800**	**2.945**	**2.808**	**2.808**	**2.808**	**2.808**

Automatisering Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	1.002	1.005	1.005	1.005	1.032	1.032	1.032	1.032
Druten	508	509	509	509	523	523	523	523
Heumen	582	583	583	583	599	599	599	599
Nijmegen	8.391	7.673	7.673	7.673	7.881	7.881	7.881	7.881
Wijchen	1.266	1.259	1.259	1.259	1.343	1.343	1.343	1.343
Mook en Middelaar	296	297	297	297	305	305	305	305
Berg en Dal	937	939	939	939	965	965	965	965
Werkorg Druten-Wijchen	-1	61	61	61	63	63	63	63
ODRN	-7	731	731	731	751	751	751	751
Totaal	**12.975**	**13.058**	**13.058**	**13.058**	**13.461**	**13.461**	**13.461**	**13.461**

Loonkostensubsidie beschut Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	25	60	60	39	39	39	39	39
Druten	11	40	40	7	7	7	7	7
Heumen	1	20	20	1	1	1	1	1
Nijmegen	115	605	605	159	159	159	159	159
Wijchen	17	60	60	24	24	24	24	24
Mook en Middelaar		20	20					
Berg en Dal	16	40	40	18	18	18	18	18
Totaal	**185**	**847**	**847**	**247**	**247**	**247**	**247**	**247**

Loonkostensubsidie regulier Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	217	248	248	349	349	349	349	349
Druten	236	208	208	208	208	208	208	208
Heumen	145	181	181	100	100	100	100	100
Nijmegen	2.369	1.964	1.964	2.532	2.532	2.532	2.532	2.532
Wijchen	380	370	370	528	528	528	528	528
Mook en Middelaar	59	26	26	68	68	68	68	68
Berg en Dal	365	343	343	344	344	344	344	344
Totaal	**3.771**	**3.341**	**3.341**	**4.129**	**4.129**	**4.129**	**4.129**	**4.129**

Applicatiebeheer Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Nijmegen	3.530	3.503	3.503	3.503	3.519	3.519	3.519	3.519
Totaal	**3.530**	**3.503**	**3.503**	**3.503**	**3.519**	**3.519**	**3.519**	**3.519**

Project "Doe je mee" Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	5	57	36	36	38	32		
Druten	1	10	6	6	6	5		
Heumen								
Nijmegen	148	1.852	1.169	1.169	1.241	1.041		
Wijchen								
Mook en Middelaar	1	11	7	7	8	6		
Berg en Dal								
Totaal	**155**	**1.930**	**1.218**	**1.218**	**1.293**	**1.085**		

CAO aan de slag Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen				42	91	91	91	91
Druten				23	46	46	46	46
Heumen				11	22	22	22	22
Nijmegen				290	575	575	575	575
Wijchen				59	118	118	118	118
Mook en Middelaar				7	15	15	15	15
Berg en Dal				39	77	77	77	77
Totaal				**472**	**944**	**944**	**944**	**944**

Bijlage 4 **Bijdrage per gemeente details (iRvN)**

Deelnemersbijdrage ICT-Rijk van Nijmegen Automatisering en informatie/applicatiebeheer	**Automati-sering**	**WBRN/SW**	**WBRN/ WERK**	**Nijmegen**	**ODRN**	**Wijchen**	**Druten**	**Berg en Dal**	**Beuningen**	**Heumen**	**Mook en M**	**Applicatie-beheer**	**Werkbe-drijf Werk**	**Nijmegen**
Begroting	14.128	499	571	7.673	731	1.320	509	939	1.005	583	297	3.863	361	3.503
Indexering														
Begroting 2022	**14.128**	**499**	**571**	**7.673**	**731**	**1.320**	**509**	**939**	**1.005**	**583**	**297**	**3.863**	**361**	**3.503**
Begroting	14.177	499	571	7.673	731	1.368	509	939	1.005	583	297	3.787	361	3.427
Indexering 2,7%	383	13	15	207	20	37	14	25	27	16	8	102	10	93
Begroting 2023	**14.560**	**512**	**587**	**7.881**	**751**	**1.405**	**523**	**965**	**1.032**	**599**	**305**	**3.890**	**370**	**3.519**
Begroting	14.177	499	571	7.673	731	1.368	509	939	1.005	583	297	3.787	361	3.427
Indexering 2,7%	383	13	15	207	20	37	14	25	27	16	8	102	10	93
Begroting 2024	**14.560**	**512**	**587**	**7.881**	**751**	**1.405**	**523**	**965**	**1.032**	**599**	**305**	**3.890**	**370**	**3.519**
Begroting	14.177	499	571	7.673	731	1.368	509	939	1.005	583	297	3.787	361	3.427
Indexering 2,7%	383	13	15	207	20	37	14	25	27	16	8	102	10	93
Begroting 2025	**14.560**	**512**	**587**	**7.881**	**751**	**1.405**	**523**	**965**	**1.032**	**599**	**305**	**3.890**	**370**	**3.519**
Begroting	14.177	499	571	7.673	731	1.368	509	939	1.005	583	297	3.787	361	3.427
Indexering 2,7%	383	13	15	207	20	37	14	25	27	16	8	102	10	93
Begroting 2026	**14.560**	**512**	**587**	**7.881**	**751**	**1.405**	**523**	**965**	**1.032**	**599**	**305**	**3.890**	**370**	**3.519**

Automatisering Bedragen in € 1.000		Nijmegen	ODRN	WDW	Berg en Dal	Beuningen	Heumen	Mook en Middelaar
Huur en software scanners	**24**	0	0	0	0	24	0	0
Adobe licenties	**98**	69	18	1	4	4	1	0
Bluebeam licenties	**24**	2	0	11	3	3	3	3
Aanschaf van de laptops t/m 2024	**15**	0	0	15	0	0	0	0
Uitlevering 55 Samsung S10	**15**	15	0	0	0	0	0	0
ICT-beheer VSA	**113**	113	0	0	0	0	0	0
Totaal Automatisering	**289**	**199**	**18**	**27**	**7**	**31**	**4**	**3**
Jeugdvolgsysteem	**38**	0	0	18	9	6	4	1
GWS personele lasten Mook, factuur via NMG	**38**	38	0	0	0	0	0	0
Scanners	**2**	2	0	0	0	0	0	0
Licenties Xential	**3**	0	0	0	0	0	0	3
Extra dienstverlening	**189**	0	0	75	0	103	0	11
Totaal Applicatiebeheer	**271**	**40**	**0**	**93**	**9**	**108**	**4**	**16**
Totaal	**560**	**239**	**18**	**120**	**16**	**140**	**8**	**18**

Bijlage 5 **Bekostigingssystematiek SW**

De definitie van de SE's als verdeling van het Rijksbudget is ook weer het afgelopen jaar aan verandering onderhevig geweest. Hierbij worden er correcties op de SE's toegevoegd, uitstroomcijfers opnieuw berekend en worden peildata aangepast. Per saldo blijft het macrobudget hetzelfde, maar dit kan wel de onderlinge verhouding tussen gemeenten veranderen. Deze werkwijze is vooraf niet te voorspellen en daarmee ook als verdeelfactor niet hanteerbaar. Door de SE definitie gelijk te houden, de uitstroom zelf te bepalen en bepaling van de betalende gemeente op een uniforme peildatum te houden is de realisatie beter in te schatten en blijft de kostprijs per SE over de jaren vergelijkbaar.

Uitgangspunten voor de bepaling van het aantal SE per gemeente:

- De definitie van het aantal SE blijf gelijk aan de definitie op het moment van ingang van de participatiewet.
- De peildatum voor de betalende gemeente in jaar X is de gemeente waar de medewerker ultimo jaar X-1 inwoner was.
- Voor de begroting wordt de betalende gemeente bepaald op basis van de dan beschikbare informatie van de woongemeente.
- Per gemeente wordt de uitstroom bepaald op basis van pensioen. Dit uitstroompercentage zal dus per gemeente variëren.
- Per gemeente wordt de overige uitstroom bepaald als een vast percentage per gemeente, op basis historische uitstroomgegevens.

Hiermee hanteren we niet meer het uitstroompercentage van het Ministerie, maar een uitstroompercentage op basis van pensioenuitstroom en ervaringscijfers.

Bijlage 6 **Staat van personele lasten**

WBRN	
Schaal	fte
schaal 5-6	4,0
schaal 7-8	45,9
schaal 9-10	158,9
schaal 11-12	19,9
> schaal 12	2,7
Totaal	**231,5**

Bestuursondersteuning	
Schaal	fte
schaal 9-10	1,0
schaal 11-12	0,64
> schaal 12	1,1
Totaal	**2,74**

iRvN	
Schaal	fte
schaal 5-6	0
schaal 7-8	18,4
schaal 9-10	92,1
schaal 11-12	3,7
> schaal 12	4,0
Totaal	**118,2**

Functies

WBRN	
Functieomschrijving	fte
Arbeidsdeskundige	2,00
Arbeidspsycholoog	1,89
Consulent Intake en Diagnose	35,19
Consulent "project Doe je mee"	8,39
Consulenten "aanvalsplan"	10,40
Trainer/Opleidingskundige	3,83
Trainer/Opleidingskundige "project Doe je mee"	0,11
Administratief Medewerker	11,97
Administratief Medewerker "project Doe je mee"	1,04
Allround Administratief Medewerker	1,00
Financieel Administratief Medewerker	1,78
Medewerker Salarisadministratie	2,38
Contractbeheerder	1,00
Financieel Adviseur	3,23
Kwaliteitsmedewerker	4,67
Medewerker Informatievoorziening	3,00
Consulent Bedrijfsdienstverlening	51,18
Senior Consulent Bedrijfsdienstverlening	13,30
Participatiecoaches "project Doe je mee"	4,00
Klantmanagers "project Doe je mee"	2,20
Werkcoach	18,80
Coordinator logistiek	1,00
Medewerker Bedrijfsbureau	1,00
Voorlieden	1,00
DT	1,79
Manager ondersteuning	3,80

Functieomschrijving	fte
Projectleider EVA	0,90
Teammanager	8,68
Adviseur Medezeggenschap	0,78
HR adviseur	2,56
Juridisch Adviseur SW	1,34
Projectleider	6,42
Administratief Medewerker	4,17
Adviseur SROI	1,00
Commercieel manager	2,83
Communicatie Adviseur	1,56
Communicatiemedewerker	0,88
Managementassistent	2,89
Personeelsadviseur SW	3,50
Projectleider RTA	1,00
Medewerker Facilitair	3,00
Eindtotaal	**231,46**

Bestuursondersteuning	fte
controller/CISO	1,0
Directeur Werkbedrijf	0,1
Juridisch adviseur	0,22
Jurist	0,25
Projectleider	0,39
Projectmedewerker	0,78
Eindtotaal	**2,74**

IRVN	fte
Directeur II	1,0
Mdw admin & secr II	1,0
Manager II	3,0
Adviseur II	1,0
Adviseur III	2,7
Adviseur IV	6,8
Mdw gegevens I	11,9
Mdw gegevens II	28,3
Mdw systemen I	17,7
Mdw systemen II	27,4
Mdw systemen III	17,4
Eindtotaal	**118,2**

Bijlage 7 **Staat van voorzieningen**

Hiernaast is het verwacht verloop van de voorzieningen weergegeven ▶

MGR Bedragen in € 1.000	**beginstand**	**eindstand**				
	2022	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Voorziening SPP	366	275	183			
Voorziening IRvN	100					
Totaal	**658**	**275**	**183**			

Bijlage 8 **Overheadnorm**

Overheadpercentages (BBV) Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Primair	31.481	29.605	29.833	33.451	32.652	32.762	31.498	31.294
Overhead	9.998	10.092	10.092	10.111	9.912	9.913	9.913	9.913
	41.480	**39.697**	**39.925**	**43.561**	**42.563**	**42.675**	**41.411**	**41.207**
Primair %	*75,9%*	*74,6%*	*74,7%*	*76,8%*	*76,7%*	*76,8%*	*76,1%*	*75,9%*
Overhead %	*24,1%*	*25,4%*	*25,3%*	*23,2%*	*23,3%*	*23,2%*	*23,9%*	*24,1%*

Bijlage 9 **Staat van investeringen**

Hiernaast reft u het investeringsoverzicht aan met de voorgenomen investeringen voor de jaren 2022 t/m 2026. Dit kan tevens bestaan uit overheveling van restant budgetten uit voorgaande jaren. Tenzij een project is afgerond. ▶

Ten aanzien van Eva fase 2 merken wij op dat de projectvoorbereiding in een afrondende fase is. Vooralsnog wordt ervan uitgegaan dat de geraamde € 515.000 toereikend is om Eva 2 in te richten.

In december 2020 is het plan van aanpak Nu Digitaal geaccordeerd. Daarmee gaat het digitale archief ingericht worden en gaat de analoge stroom tot een minimum beperkt worden. Dit houdt onder andere in dat de relevante delen van het analoge archief gedigitaliseerd gaar worden en Eva aangesloten wordt op het digitale archief. De investering die hiermee gemoeid wordt geraamd op €300.000 en bestaat uit de volgende onderdelen:

- € 70.000 projectleiding
- € 70.000 inrichting archieffunctie en conversie
- € 80.000 scannen analoge archieven
- € 40.000 bewaartermijntool
- € 10.000 opleidingskosten
- € 20.000 onvoorzien

Investeringen MGR totaal Bedragen in € 1.000	2022	2023	2024	2025	2026
Werkbedrijf - Applicatielangschap EVA *	386				
Werkbedrijf - Archieffunctie	300				
Werkbedrijf - inventaris	226				
ICT Rijk van Nijmegen	3.000	2.000	2.000	2.000	2.000
	3.912	**2.000**	**2.000**	**2.000**	**2.000**

investeringen 2021/2022 EVA 2 Bedragen in € 1.000	beschikbaar budget	bestedingen	restant budget
Inspanningen GAC	7	6	
Boost!	23	22	
Vormkracht	6	6	
Marketing Module	**35**	**34**	**1**
Inspanningen GAC	65	60	5
Op Weg naar Werk	**65**	**60**	**5**
voorbereiding	30	29	1
Inspanningen GAC	335	0	335
Addionele inspanningen IRVN	0	0	0
Inspanningen leverancier app	50	0	50
SW module	**415**	**29**	**386**

Investeringen iRvN 2022

De globale verdeling van de investeringen van € 3,0 miljoen ziet er als volgt uit:

- Centrale computercapaciteit: € 2,0 miljoen
- Netwerk: € 150.000
- Vervanging van Werkplekken: € 350.000
- Mobiele telefonie: € 500.000

De investeringen van de centrale computercapaciteit bestaat uit een vervanging en uitbreiding van de storage en van de back-up hardware (samen €1,4 miljoen), vervanging van de back-up software (€ 100.000) en vervanging van servers inclusief toebehoren (€ 500.000). De netwerkinvesteringen bestaan uit vervanging back-up en storage en netwerkbeveiliging. De vervanging van de werkplekken bestaat uit de vervanging van computers en laptops. Gelijk aan voorgaande jaren bedraagt het telefoniebudget € 500.000 op jaarbasis.

Bijlage 10 **Consolidatieoverzicht MGR**

			B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
ICT Informatie- en Applicatie-beheer	Baten	Arbeidsparticipatie	361	361	361	370	370	370	370	361	361	361	361	361	361	361
		Overhead	3.503	3.503	3.774	3.519	3.519	3.519	3.519							
	Totaal Baten		**3.863**	**3.863**	**4.134**	**3.890**	**3.890**	**3.890**	**3.890**							
	Lasten	Arbeidsparticipatie	361	361	382	383	383	383	383							
		Overhead	3.503	3.503	3.753	3.507	3.507	3.507	3.507	14	14	14	14	14	14	14
	Totaal Lasten		**3.863**	**3.863**	**4.134**	**3.890**	**3.890**	**3.890**	**3.890**							
Totaal Informatie- en Applicatiebeheer																
ICT Automatisering	Baten	Overhead	14.128	14.128	14.417	14.560	14.560	14.560	14.560	1.070	1.070	1.070	1.070	1.070	1.070	1.070
	Totaal Baten		**14.128**	**14.128**	**14.417**	**14.560**	**14.560**	**14.560**	**14.560**							
	Lasten	Overhead	14.128	14.128	14.417	14.560	14.560	14.560	14.560							
	Totaal Lasten		**14.128**	**14.128**	**14.417**	**14.560**	**14.560**	**14.560**	**14.560**							
Totaal Automatisering																
Bestuurs-ondersteuning	Baten	Overhead	317	317	317	325	325	325	325	95	95	95	98	98	98	98
	Totaal Baten		**317**	**317**	**317**	**325**	**325**	**325**	**325**							
	Lasten	Overhead	317	317	317	325	325	325	325							
	Totaal Lasten		**317**	**317**	**317**	**325**	**325**	**325**	**325**							
Totaal Bestuursondersteuning																
Werkbedrijf SW	Baten	Begeleide participatie	45.901	46.129	46.555	44.598	42.022	38.720	36.583	484	484	586	582	578	574	571
	Totaal Baten		**45.901**	**46.129**	**46.555**	**44.598**	**42.022**	**38.720**	**36.583**							
	Lasten	Begeleide participatie	42.529	42.757	43.067	41.252	38.680	35.377	33.241	406	634	526	522	518	514	511
		Overhead	3.372	3.372	3.487	3.346	3.343	3.343	3.343	577	577	575	577	577	577	577
	Totaal Lasten		**45.901**	**46.129**	**46.555**	**44.598**	**42.022**	**38.720**	**36.583**							
Totaal Werkbedrijf SW																
Werkbedrijf Vastgoed	Baten	Begeleide participatie	217	495	495	495	495	495	495	217	495	495	495	495	495	495
		Overhead	828	550	550	554	554	554	554							
	Totaal Baten		**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**							
	Lasten	Begeleide participatie	658	658	658	658	658	658	658							
		Overhead	387	387	387	391	391	391	391							
	Totaal Lasten		**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**							
Totaal Werkbedrijf Vastgoed																
Werkbedrijf Werk	Baten	Arbeidsparticipatie	21.024	20.312	22.933	22.461	22.605	21.647	22.326							
		Begeleide participatie	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808							
		Inkomensregelingen	4.188	4.188	4.849	5.320	5.320	5.320	5.320							
	Totaal Baten		**28.011**	**27.299**	**30.726**	**30.590**	**30.734**	**29.776**	**30.454**							
	Lasten	Arbeidsparticipatie	16.375	15.663	18.993	18.966	19.105	18.147	18.826	654	704	916	916	916	916	916
		Begeleide participatie	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808							
		Inkomensregelingen	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377							
		Overhead	4.649	4.649	4.412	4.439	4.444	4.444	4.444	575	575	575	575	575	575	575
	Totaal Lasten		**28.011**	**27.299**	**30.726**	**30.590**	**30.734**	**29.776**	**30.454**							
Totaal Werkbedrijf Werk																

			B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
MGR Totaal	Baten	Arbeidsparticipatie	21.384	20.672	23.293	22.831	22.975	22.018	22.696
		Overhead	18.776	18.498	19.058	18.958	18.958	18.958	18.958
		Begeleide participatie	48.917	49.423	49.994	47.901	45.325	42.023	39.886
		Inkomensregelingen	4.188	4.188	4.849	5.320	5.320	5.320	5.320
	Totaal Baten		**93.265**	**92.781**	**97.194**	**95.011**	**92.579**	**88.319**	**86.861**
	Lasten	Arbeidsparticipatie	16.735	16.023	19.375	19.349	19.488	18.530	19.209
		Overhead	26.356	26.356	26.773	26.567	26.568	26.568	26.568
		Begeleide participatie	45.986	46.214	46.670	44.718	42.146	38.844	36.707
		Inkomensregelingen	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
	Totaal Lasten		**93.265**	**92.781**	**97.194**	**95.011**	**92.579**	**88.319**	**86.861**

			B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
MGR Totaal	Baten	Arbeidsparticipatie	361	361	361	361	361	361	361
		Overhead	1.165	1.165	1.165	1.168	1.168	1.168	1.168
		Begeleide participatie	701	979	1.080	1.076	1.073	1.069	1.065
		Inkomensregelingen							
	Totaal Baten		**2.227**	**2.505**	**2.606**	**2.605**	**2.601**	**2.597**	**2.594**
	Lasten	Arbeidsparticipatie	654	704	916	916	916	916	916
		Overhead	1.167	1.167	1.164	1.167	1.167	1.167	1.167
		Begeleide participatie	406	634	526	522	518	514	511
		Inkomensregelingen							
	Totaal Lasten		**2.227**	**2.505**	**2.606**	**2.605**	**2.601**	**2.597**	**2.594**

			B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
MGR Totaal	Baten	Arbeidsparticipatie	21.024	20.312	22.933	22.471	22.615	21.657	22.336
		Overhead	17.611	17.333	17.893	17.790	17.790	17.790	17.790
		Begeleide participatie	48.216	48.444	48.914	46.825	44.253	40.954	38.821
		Inkomensregelingen	4.188	4.188	4.849	5.320	5.320	5.320	5.320
	Totaal Baten		**91.039**	**90.277**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**
	Lasten	Arbeidsparticipatie	16.082	15.320	18.458	18.433	18.572	17.614	18.292
		Overhead	25.189	25.189	25.609	25.401	25.402	25.402	25.402
		Begeleide participatie	45.580	45.580	46.144	44.196	41.628	38.329	36.196
		Inkomensregelingen	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
	Totaal Lasten		**91.039**	**90.277**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**

De financiële overzichten van de onderdelen van de MGR geven we ook de doorbelasting tussen de onderdelen weer. Dit is nodig om per onderdeel alle kosten en opbrengsten weer te geven, die de basis zijn voor de afrekening van het desbetreffende onderdeel. Dit heeft een baten en lasten verhogend effect. Op MGR niveau elimineren wij ditconform de BBV voorschriften.

Bestuursondersteuning (BO)

Doorbelasting van bestuurskosten naar de Overhead MGR van WerkBedrijf (WBRN) en ICT Rijk van Nijmegen (iRvN).

WerkBedrijf (WBRN)

Bij de begeleide participatie vinden er een aantal doorbelastingen plaats. De huisvestingslasten van de Boekweitweg (opbrengsten Vastgoed, programmalasten SW), de detacheringsopbrengst van de SW-medewerkers die voor de MGR zelf worden ingezet (opbrengst SW, kosten overhead MGR WBRN) en de opbrengst voor de prakijktdiagnose (opbrengst SW, programmalasten WERK).

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)

De dienstverlening welke het onderdeel Automatisering van iRvN voor het Werkbedrijf verricht wordt doorbelast. Deze inkomsten staan bij iRvN onder het Taakveld Overhead. De lasten vallen bij WBRN onder Overhead MGR. Verder beheert iRvN de applicaties voor de informatievoorziening van het onderdeel WERK. Deze kosten komen in de programmalasten van WERK.

Bijlage 11 **Risico per gemeente**

Gemeente 2023	**Inwoners aantal**	**Verdeelsleutel o.b.v. Inwondersaantal**	**Risico per gemeente**
Nijmegen	178.750	55%	1552
Wijchen	41.225	13%	358
Berg en Dal	35.000	11%	304
Beuningen	27.015	8%	235
Druten	19.000	6%	165
Heumen	16.523	5%	143
Mook en Middelaar	7.998	2%	69
Subtotaal	**325.511**		**2827**

Bijlage 12 **Geprognotiseerde Balans 2022-2026**

Met ingang van 2017 is het wettelijk verplicht om (meerjarig) een geprognostiseerde balans op te nemen in de begroting. Uitgangssituatie is de balans per 31 december 2020 conform de vastgestelde Jaarstukken 2020. De geraamde mutaties voor de diverse activa- en passivaposten worden hierop gecorrigeerd. Tevens laten we de ontwikkeling van de belangrijkste kengetallen zien.

Bedragen in € 1.000	Realisatie 2021	B2022P	B2022 W	B2023	B2024	B2025	B2026
Activa							
1.1 Materiele vaste activa	7.772	9.033	8.917	8.331	7.710	7.599	7.598
1.1.2 Immateriele vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
1.1.3 Financiele vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
Vaste Activa	**7.772**	**9.033**	**8.917**	**8.331**	**7.710**	**7.599**	**7.598**
1.2 Vorderingen	22.321	10.042	10.242	10.342	10.242	10.233	10.213
1.3 Liquide middelen	203	200	200	200	200	200	200
1.4 Overlopende activa	2.098	1.715	1.715	1.677	1.670	1.620	1.620
Vlottende activa	24.622	11.957	12.157	12.219	12.112	12.053	12.033
Totaal activa	**32.394**	**20.990**	**21.074**	**20.550**	**19.822**	**19.652**	**19.631**

Passiva	**R 2021**	**B2022P**	**B2022**	**B2023**	**B2024**	**B2025**	**B2026**
2 Vaste passiva	0	0	0	0	0	0	0
2.1 Eigen vermogen	0	0	0	0	0	0	0
2.2 Voorzieningen	466	0	275	183	0	0	0
2.3 Vaste schulden 1 jaar of langer	7.861	8.758	8.758	8.695	8.450	8.392	8.392
Vaste passiva	**8.327**	**8.758**	**9.032**	**8.878**	**8.450**	**8.392**	**8.392**
2.4 Vlottende passiva	0	0	0	0	0	0	0
2.5 Vaste schulden korter dan 1 jaar	11.627	7.983	7.793	7.713	7.563	7.451	7.430
2.6 overlopende passiva	12.440	4.249	4.249	3.959	3.809	3.809	3.809
Totaal vooruit ontvangen bedragen	**24.067**	**12.232**	**12.042**	**11.672**	**11.372**	**11.260**	**11.239**
Totaal passiva	**32.394**	**20.990**	**21.074**	**20.550**	**19.822**	**19.652**	**19.631**

Baten	**R 2021**	**B2022P**	**B2022**	**B2023**	**B2024**	**B2025**	**B2026**
Incidentele baten	0	0	0	0	0	0	0
Netto schuldquote	8,1%	9,9%	9,1%	8,8%	8,6%	8,9%	9,0%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	8,1%	9,9%	9,1%	8,8%	8,6%	8,9%	9,0%
Solvabiliteitsratio	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Liquiditeit	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
Totaal baten begroot	**90.443**	**91.039**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

© MGR Rijk van Nijmegen, maart 2022.
Opmaak: zingrafischontwerp.nl. Fotografie: de verBeelding.