# Begroting 2025 – 2028
## en bijstelling 2024

MGR Regio Rijk van Nijmegen, 31 maart 2024

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN



# Inhoud


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

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

**1 MGR** ..... **9**
**2 WerkBedrijf** ..... **10**
2.1 Mensen aan het werk – onderdeel Werk ..... 11
2.2 Werken via de sociale werkvoorziening – onderdeel SW ..... 25

**3 ICT Rijk van Nijmegen** ..... **28**
3.1 Wat willen we bereiken? ..... 27
3.2 Wat gaan we hiervoor doen? ..... 28

**Deel 2 Wat gaat het kosten?** ..... **32**

**4 Baten en lasten MGR** ..... **33**
4.1 MGR totaal ..... 33
4.2 Bestuursondersteuning ..... 34

**5 Baten en lasten WerkBedrijf** ..... **35**
5.1 Totalen ..... 35
5.2 Onderdeel Werk ..... 37
5.3 Onderdeel SW ..... 50
5.4 Onderdeel Vastgoed ..... 56

**6 Baten en Lasten ICT Rijk van Nijmegen** ..... **57**
6.1 Onderdeel Automatisering ..... 60
6.2 Onderdeel Applicatiebeheer ..... 63

**Deel 3 Paragrafen** ..... **66**

7 Weerstandsvermogen en risicobeheersing ..... 67
8 Financiering ..... 71
9 Bedrijfsvoering ..... 73
10 Onderhoud kapitaalgoederen ..... 76
11 Verbonden partijen ..... 77
12 Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid (Woo) ..... 78
13 Duurzaamheid ..... 79
14 Besluit algemeen bestuur ..... 82

**Bijlagen** ..... **83**
Bijlage 1 Uitgangspunten begroting ..... 84
Bijlage 2 Bijdrage per gemeente 2023-2028 ..... 85
Bijlage 3 Bijdrage per gemeente details ..... 87
Bijlage 4 Bijdrage per gemeente details (ICT Rijk van Nijmegen) ..... 92
Bijlage 5 Bekostigingssystematiek SW ..... 95
Bijlage 6 Staat van personele lasten ..... 96
Bijlage 7 Staat van voorzieningen ..... 99
Bijlage 8 Overheadnorm ..... 100
Bijlage 9 Staat van investeringen ..... 101
Bijlage 10 Consolidatieoverzicht MGR ..... 102
Bijlage 11 Risico per gemeente ..... 106
Bijlage 12 Geprognotiseerde Balans 2023-2028 ..... 107
Bijlage 13 Incidentele baten en lasten ..... 108
Bijlage 14 Risicoreserve Werk ..... 112
Bijlage 15 Project ondersteuning sociaal ondernemers ..... 114
Bijlage 16 Budgetoverheveling t.b.v. specifieke instrumenten ..... 118

# Voorwoord



Voor u ligt de begroting van de modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen (MGR). De MGR heeft twee uitvoeringsmodules: WerkBedrijf en iRvN. WerkBedrijf voert voor de gemeenten diverse (onderdelen van) wetten uit (o.a. Participatiewet, Wet sociale werkvoorziening); alles wat raakt aan (inclusief) personeelsbeleid van bedrijven en instellingen en een inclusieve arbeidsmarkt. iRvN richt zich voor de deelnemende gemeenten, WerkBedrijf en de ODRN op het beheren, exploiteren en ontwikkelen van de technische ICT-infrastructuur (inclusief telefonie).

Voor de module WerkBedrijf is het strategisch beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie een leidend document. In januari en februari van 2024 hebben de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten dit beleidskader – Klaar voor nieuwe kansen! – voor de periode 2024 – 2027 vastgesteld. Het geeft energie om te weten dat we de komende jaren weer vooruit kunnen op basis van regionale ambities! Samen zijn we aan de slag om voor kandidaat en ondernemer de beste dienstverlening neer te zetten. Voor de kandidaat zet WerkBedrijf zich in voor een duurzame werkplek. Voor de ondernemer zoekt WerkBedrijf het beste talent om de ondernemer te helpen bij zijn vraag naar arbeid. Dat matcht meer dan 1300 keer per jaar! Niet per se alleen direct betaald werk, maar ook op plekken waar mensen zichzelf verder kunnen ontwikkelen, met passende ondersteuning.

WerkBedrijf is een vorm van regionale samenwerking. We werken regionaal samen omdat ondernemers zich niet laten beperken door gemeentegrenzen; niet qua producten en niet qua personeel. Op die arbeidsmarkt is WerkBedrijf een strategische speler. Dat uit zich bijvoorbeeld in samenwerking met het UWV, maar ook met onderwijs en ondernemers. Door regionaal te werken maken we het eenvoudig voor de ondernemer én bieden we onze inwoners meer kansen. Zij hebben te maken met maar één partij. Waar mogelijk profiteren we van de schaalvoordelen van een regionale organisatie met de inzet dat de dienstverlening zo veel mogelijk lokaal verankerd is. Ik zie ‘Klaar voor nieuwe kansen!’ dan ook niet alleen als een regionale ambitie, maar zeker ook voor onszelf als gemeenten.

ICT is een veld dat volop in beweging is. Ontwikkelingen op het gebied van beveiliging, leveringszekerheid van materialen en personeelsschaarste zijn aan de orde van de dag. iRvN begeeft zich voor de deelnemende gemeenten in dat krachtenveld. Voor de deelnemende gemeenten realiseert iRvN – zo efficiënt mogelijk – de best mogelijke ICT-infrastructuur. Een goede ICT-infrastructuur is een cruciale randvoorwaarde voor overheidsorganisaties om de dienstverlening naar de inwoner vorm te geven. Het geeft voldoening die randvoorwaarde goed te kunnen organiseren.

Sinds het najaar van 2023 maak ik deel uit van het dagelijks bestuur van de MGR. Ik zie dat er veel ontwikkelingen zijn en dat er mooie stappen gezet worden. Ik kijk ernaar uit om hier de komende jaren mijn bijdrage aan te leveren!

**Martijn Derks**
Plaatsvervangend voorzitter dagelijks bestuur MGR

# Samenvatting

## WerkBedrijf

### Wat willen we bereiken?

WerkBedrijf werkt in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen aan een inclusieve arbeidsmarkt. We zetten ons in om voor iedere kandidaat – ook als er een grote(re) ondersteuningsbehoefte is – een duurzame werkplek te vinden. We voeren voor de zeven deelnemende gemeenten het onderdeel werk van de Participatiewet, de Wet sociale werkvoorziening, de arbeidsmatige dagbesteding (WMO) en de Module Arbeidsmarkt en Participatie (Wet inburgering) uit.

We bemiddelen mensen duurzaam naar werk. Op deze manier dragen we bij aan hun zelfredzaamheid, veerkracht en eigenwaarde. Werk biedt mensen stabiliteit en financiële zekerheid. Daardoor is de kans kleiner dat zij aanspraak moeten maken op zaken als zorg (WMO), schuldhulpverlening of jeugdzorg. Daarnaast helpt het om de uitkeringsdruk bij gemeenten te dempen. Hoe meer (uren) mensen werken, hoe minder bijstandsuitkeringen er hoeven te worden uitgekeerd.

Op hoofdlijnen draagt de dienstverlening van WerkBedrijf bij aan de volgende taakgebieden:

1. voorkomen van instroom in de uitkering;
2. beëindigen van afhankelijkheid van een uitkering;
3. minimaliseren van publieke afhankelijkheid.

Voorkomen is beter dan genezen. Het liefst begeleiden we mensen naar werk (of een opleiding) vóórdat zij aanspraak moeten maken op een bijstandsuitkering. We doen dat bijvoorbeeld door onze inzet voor niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) en jongeren in de zoekperiode.

Inwoners die een bijstandsuitkering aanvragen, worden door gemeenten bij WerkBedrijf aangemeld. Als het tot de mogelijkheden van een kandidaat behoort, zet WerkBedrijf zich in om de kandidaat zo duurzaam mogelijk naar werk te bemiddelen. Het liefst in een fulltime dienstbetrekking. Op die manier kan de kandidaat zelf in zijn inkomen voorzien en is aanspraak op een bijstandsuitkering niet meer nodig.

Als kandidaten een arbeidsbeperking hebben, plaatsen we hen op werk met een loonkostensubsidie en bieden we extra ondersteuning op de werkplek. Dit is een vorm van langjarige begeleiding, gericht op duurzaamheid van de plaatsing en ontwikkeling van de kandidaat. De ontwikkeling kan ervoor zorgen dat de loonwaarde van de kandidaat stijgt, waardoor zij minder afhankelijk worden van publieke middelen.

### Wat gaan we doen?

WerkBedrijf ontwikkelt, bemiddelt en begeleidt kandidaten op en naar werk. We werken daarbij met verschillende vormen van werk. Indien mogelijk zetten we in op een reguliere plaatsing op werk, zonder begeleiding. Als begeleiding noodzakelijk is, worden kandidaten met begeleiding en eventueel een (loonkosten)subsidie op een werkplek geplaatst. Als opstap naar betaald werk kunnen kandidaten tijdelijk werken met behoud van uitkering. Ook kunnen kandidaten (tijdelijk) in de arbeidsmatige dagbesteding aan de slag. Dit is een vorm van dagbesteding, waarbij ingezet wordt op ontwikkeling (van de loonwaarde van) de kandidaat.

Ondernemers zijn onze belangrijkste partner voor het duurzaam plaatsen van kandidaten. Ondernemersdienstverlening heeft dan ook een belangrijke plek in ons werk. We hebben actieve relaties met veel ondernemers, verspreid over de gehele arbeidsmarktregio. Daarnaast zitten we in verschillende relevante netwerken. We zijn scherp op de behoeften in de markt, maar kijken ook samen met de markt hoe we mogelijkheden kunnen creëren voor onze kandidaten.

De focus van onze organisatie verschuift steeds meer naar mensontwikkeling. Mensontwikkeling wil zeggen het helpen van kandidaten met een grote(re) ondersteuningsbehoefte op een integrale manier. Dat betekent dat we daarin samen moeten werken met verschillende professionals (al dan niet van gemeenten) die op andere gebieden dan werk

dienstverlening bieden aan de kandidaat. De huidige krappe arbeidsmarkt biedt mogelijkheden voor kandidaten met een grotere ondersteuningsbehoefte om stappen te zetten richting werk. Tegelijk zorgt de krappe arbeidsmarkt dat bedrijven het soms lastig vinden om onze doelgroep in dienst te nemen. Het kost capaciteit om onze doelgroep goed in te werken en te begeleiden. Vanwege de krapte ontbreekt die capaciteit soms.

Om optimaal bij te dragen aan de inclusieve arbeidsmarkt is WerkBedrijf in de regio (strategisch) actief in verschillende netwerken en met verschillende samenwerkingspartners (zoals het UWV). De stip aan de horizon hierbij is ontschotte dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Op deze manier kan de regio haar economisch potentieel verzilveren en is vraag naar inkomensondersteuning minimaal. Een belangrijk gremium voor deze samenwerking is de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA).

Het Rijk is voornemens de budgetten voor beschut werk op een andere manier te gaan verstrekken, namelijk op basis van aantal gerealiseerde werkplekken. Dat betekent voor onze regio een financieel risico van zo'n 2 miljoen euro. We willen dit risico dempen. Daarnaast zien we dat op de arbeidsmarkt en onder kandidaten steeds meer behoefte is aan beschutte werkplekken. Om die redenen hebben we in 2024 en verder een grote ambitie op beschut werk. We zetten stevig in op een significante groei van het aantal beschutte werkplekken. We willen daarbij 100 kandidaten beschut op werk plaatsen via een detacheringsbaan via cao Aan de slag. Om deze ambitie te realiseren verhogen we de instroom in de voorziening en zoeken we actief naar aanvullende werkplekken.

Onze inzet in de sociale werkvoorziening is gericht op het realiseren van een omzet die de kosten dekt en het vergroten van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de SW-medewerkers. We zien dat we financieel de juiste resultaten kunnen boeken. In die zin is het niet meer nodig om sec op een percentage ziekteverzuim te sturen. We vinden het belangrijker om in te zetten op het vergroten van het welzijn van onze medewerkers. Dat welzijn staat de afgelopen jaren sowieso onder druk, wat voor een groot deel met de gezondheidssituatie te maken heeft. Waar mogelijk ondersteunen we de SW-medewerkers. We zien dat relatief veel SW-medewerkers het afgelopen jaar uitstromen naar de WIA, vervroegd pensioen en soms ook overlijden.

### Wat gaat het kosten?

Binnen onderdeel Werk richten we ons primair op de uitvoering van het werkdeel van de Participatiewet en de arbeidsmatige dagbesteding. We verwachten in 2024 zo'n € 37,7 miljoen uit te geven. We verwachten circa € 7,8 miljoen in te zetten ten behoeve van loonkostensubsidies. Voor de regie op de arbeidsmatige dagbesteding is het begrote budget € 3,3 miljoen. De overige middelen zetten we o.a. in voor onze formatie, de inzet van voorzieningen en instrumenten, de uitvoering van beschut werk en onze overhead. We werken dit in de begroting gedetailleerd uit.

Binnen onderdeel SW voeren we de Wet sociale werkvoorziening uit. Binnen dit onderdeel verwachten we in 2024 zo'n € 47,7 miljoen uit te geven. Het overgrote deel daarvan zit 'vast' in salarislasten van de SW-medewerkers conform de cao SW: dat gaat om zo'n € 36,7 miljoen. De overige middelen worden ingezet ten behoeve van begeleiding, voorzieningen, productiekosten en een stuk overhead.

**iRvN**

### Wat willen we bereiken?

Het accent voor deze begroting blijft in algemene termen liggen op de doorontwikkeling van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving.

Onze primaire doelstelling is en blijft het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit en beschikbaarheid van de gehele regionale infrastructuur. Ook als die in toenemende mate verplaatst is/wordt naar de cloud. De afhankelijkheid van de (verSaaSde) infrastructuur (servers, opslag, netwerk en werkplekken) en van het huidige en toekomstig applicatielandschap van de primaire processen stelt hoge eisen aan de kwaliteit van die infrastructuur en met name aan de cybersecurity en informatieveiligheid. Een andere belangrijke doelstelling van iRvN is actief projectmatig samenwerken met de bij haar aangesloten gemeenten en organisaties in hun 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.

In toenemende mate zien wij dat iRvN als kennisorganisatie van meerwaarde is en onze focus ligt op het doorontwikkelen van onze mensen en onze dienstverlening om de organisaties in de regio te blijven ondersteunen bij hun veranderende vraag.

### Wat gaan we doen?

iRvN kent drie verantwoordelijkheidsgebieden: Dienstverlening, Beheer en Beveiliging, en Samenwerken en Innovatie. Deze drie gebieden werken nauw samen om het eindproduct van iRvN te kunnen leveren: een professionele ICT-dienstverlening, die gemeenten ondersteunt bij de ontwikkeling van hun digitale informatievoorziening.

### Wat gaat het kosten?

We zien de volgende onderwerpen die in 2024 en volgende jaren financiële druk op de meerjarenbegroting leggen:

- Personeel binden en boeien;
- Stijgende prijzen van ICT-voorzieningen;
- Groeiende organisaties en daardoor een grotere vraag naar laptops en devices;
- Cyber security en het op peil houden van het beveiligingsniveau.

We werken in deze begroting uit welke financiële impact dit heeft. We verwachten binnen de beschikbare budgetten onze activiteiten uit te kunnen voeren.

# 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 2025 tot en met 2028. Deze begroting bevat tevens een wijziging van de begroting 2024.

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[1], Nijmegen en Wijchen.

Eind november 2023 hebben we een kaderbrief verstuurd aan de deelnemende gemeenten. Hierin hebben we de financiële en beleidsmatige uitgangspunten voor deze begroting beschreven. Gemeenten konden hierop een zienswijze indienen. De kaderbrief en ingediende zienswijzen vormen de basis voor deze begroting.

[1] De gemeente Mook en Middelaar neemt niet deel aan het onderdeel 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.

## Leeswijzer

In de begroting gaan we in op de MGR algemeen en de platformfunctie. Daarnaast gaan we dieper in op de twee inhoudelijke modules van de MGR: WerkBedrijf en iRvN. We beantwoorden de volgende vragen:

### Wat willen we bereiken?

Deze vraag beantwoorden we in deel 1 van de begroting. Het deel bestaat uit hoofdstukken 1, 2 en 3.

### Wat gaat het kosten?

Deze vraag beantwoorden we in deel 2. We kijken eerst naar de MGR in totaliteit, in hoofdstuk 4. Vervolgens kijken we in hoofdstuk 5 en 6 naar de twee inhoudelijke modules.

In deel 3 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 3 juli 2024 doet. Deel 3 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.

# Deel 1 Wat willen we bereiken?

In hoofdstuk 1 gaan we in op ontwikkelingen en ambities voor de MGR in z'n geheel. Hoofdstuk 2 gaat in op ontwikkelingen en ambities voor de module WerkBedrijf. In hoofdstuk 3 doen we hetzelfde, maar dan voor de module iRvN.

# 1 MGR

Naast de twee inhoudelijke modules heeft de MGR een regionale platformfunctie voor (bestuurlijke) samenwerking en afstemming. De deelnemende gemeenten kunnen dit platform gebruiken om af te stemmen over regionale opgaven. We zien een aantal relevante ontwikkelingen op dit vlak.

**Platformfunctie**
Bij de oprichting van de MGR is afgesproken een modulaire gemeenschappelijke regeling in te richten, niet alleen als uitvoeringsorganisatie, maar ook met een platformfunctie. Dit had als doel te voorkomen dat er een lappendeken van GR'en en regionale bestuurlijke overleggen zou ontstaan. De MGR heeft twee modules; WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen (iRvN). Wanneer de regionale opgaven daarom vragen en de gemeenten die behoefte hebben, kunnen er nieuwe modules toegevoegd worden.

We zien dat er de afgelopen tijd verschillende regionale college-ontmoetingen worden georganiseerd. Tijdens deze ontmoetingen wordt gesproken over gezamenlijke opgaven en samenwerking. Er wordt gewerkt aan een regionale samenwerkingsagenda. Vanuit de MGR volgen we dit proces met interesse. Wanneer gewenst treden we faciliterend of ondersteunend op.

**Nieuwe Wet gemeenschappelijke regelingen**
Per 1 juli 2022 is de nieuwe Wet gemeenschappelijke regelingen van kracht. Voor de implementatie staat een periode van 2 jaar. In de eerste helft van 2024 spreken colleges en raden over een gewijzigde regeling voor de MGR, die voldoet aan de nieuwe wet. Naar verwachting wordt de nieuwe regeling tegen de zomer van 2024 vastgesteld en is daarmee de implementatie van de nieuwe wet afgerond.

**Nieuw informatieprotocol**
In het informatieprotocol MGR 2020 hebben we vastgelegd op welke manieren we aan de deelnemende gemeenten rapporteren over onze (financiële en inhoudelijke) voortgang. We omschrijven in dit protocol voor de module WerkBedrijf een aantal kritische prestatie-indicatoren (KPI's).

Momenteel werken we aan een nieuw informatieprotocol. We zijn voornemens in de eerste helft van 2024 een ontwerp-protocol te sturen aan de deelnemende gemeenten, waar zij vervolgens een zienswijze op in kunnen dienen. Met het informatieprotocol willen we recht doen aan het nieuwe beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie. Daarnaast zien we dat het groeiende (bestuurlijk) belang van een goede ICT-voorziening mogelijk vraagt om KPI's voor de module iRvN.

# 2 WerkBedrijf

Binnen WerkBedrijf kennen we twee onderdelen: onderdeel Werk en onderdeel SW. Binnen onderdeel Werk voeren we het werkdeel van de Participatiewet, de arbeidsmatige dagbesteding (WMO) en de Module Arbeidsmarkt en Participatie (inburgering) uit. Binnen onderdeel SW voeren we de Wet sociale werkvoorziening uit. Einde 2023 hadden we 1.234 SW-medewerkers in dienst. We organiseren dat zij (met begeleiding) aan het werk zijn bij inleners. Dit gebeurt via een aantal detacheringsvormen.

### Ontwikkelen van kandidaten

Een steeds groter deel van de inspanningen van WerkBedrijf richt zich op het ontwikkelen van kandidaten. We brengen eerst in beeld wat de kansen en mogelijkheden zijn van een kandidaat. Op basis daarvan bepalen we wat een kandidaat nog moet ontwikkelen. Daar gaan we vervolgens mee aan de slag. Bij sommige kandidaten zijn ontwikkelinterventies nodig om de werknemersvaardigheden te ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld met een sollicitatietraining of een cv-workshop. Ook wordt er gewerkt aan basisvaardigheden zoals lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden. Dit is allemaal nodig om een plek op de arbeidsmarkt te vinden.

Als het passend is voor de kandidaat, zetten we ook in op het ondersteunen van de persoonlijke ontwikkeling van de kandidaat. Hierbij kan gedacht worden aan een empowermenttraining voor kandidaten met een laag zelfvertrouwen. Ook hebben we bijvoorbeeld de Denktank. Dit is een groepsgewijze training voor theoretisch geschoolden, waarin ingezet wordt op het motiveren en inspireren van groepsgenoten. Voor nieuwe Nederlanders voeren we de Module Arbeidsmarkt en Participatie uit, in het kader van de Wet inburgering. Tijdens deze training leren kandidaten alle ins en outs van de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook verkennen zij hoe zij op deze arbeidsmarkt het beste een plek kunnen vinden.

Ontwikkeling is een belangrijk instrument om de zogenoemde mismatch op de arbeidsmarkt te overbruggen. Scholing neemt daarin een belangrijke plek in. Ieder jaar zetten we voor een grote groep kandidaten een scholingstraject in. Het gaat daarbij om een breed scala aan opleidingen. De ambitie van de kandidaat en de kansen op de arbeidsmarkt staan hierbij centraal. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om opleidingen in de zorg, de groensector of de ICT.

Met bovengenoemde vormen van ontwikkeling maken we een positieve maatschappelijke impact. Op individueel niveau hebben mensen baat bij meer kansen op de arbeidsmarkt en een positiever zelfbeeld. Als maatschappij hebben we baat bij

**Van bijstand naar bijstaan**

Robert-Jan kwam door omstandigheden in de bijstand terecht. Hij kwam bij WerkBedrijf in dienstverlening. Hij vertelt: ‘De omslag kwam toen ik meedeed aan een aantal trajecten, waaronder de Denktank. Dat heeft uiteindelijk geleid tot een vaste baan als communicatiemedewerker, bij WerkBedrijf. Dat ik nu zelf kan bijdragen om mensen weer aan werk te helpen, geeft veel voldoening.’
Lees het hele verhaal van Robert-Jan hier.



een arbeidsmarkt waarin de vaardigheden van mensen goed aansluiten bij de vraag. Op die manier kunnen we als maatschappij stappen zetten in opgaven als de energietransitie, de woningbouw of de digitale transformatie.

**Uitstroom naar werk en plaatsingen**
In 2023 zijn de doelstellingen op het gebied van uitstroom naar werk en de aantallen plaatsingen niet gehaald. Dat heeft verschillende oorzaken.

In de huidige arbeidsmarkt zijn de mensen die 'makkelijk' plaatsbaar zijn inmiddels allemaal aan het werk. De groep die we nu in onze dienstverlening hebben, heeft een grote ondersteuningsbehoefte. Dat betekent dat we deze groep langer en intensiever moeten begeleiden, voordat zij daadwerkelijk een stap naar de arbeidsmarkt maken. We zetten hiervoor allerhande ontwikkelinterventies in. In 2023 hebben we meer ontwikkelinterventies ingezet dan in 2022. De inspanningen van onze consulenten liggen het afgelopen jaar dan ook meer bij het ontwikkelen van kandidaten, dan bij het bemiddelen van kandidaten. Dit zien we terug in de resultaten die we boeken op uitstroom naar werk en aantal plaatsingen.

Ons kandidatenbestand is het afgelopen 1,5 jaar behoorlijk stabiel in aantal. Het aandeel kandidaten in ons bestand dat al aan het werk is, stijgt nog wel. Het gaat om kandidaten die al werken, maar die we nog begeleiden. Bijvoorbeeld in de vorm van jobcoaching of taalcoaching, maar ook door het verstrekken van loonkostensubsidies. Deze groep vormt een steeds groter deel van ons kandidatenbestand. Dit betekent dat de groep waarmee we resultaat kunnen behalen op het gebied van plaatsingen steeds kleiner wordt.

Door de krapte in de huidige arbeidsmarkt ervaren veel ondernemers personeelstekorten. Hierdoor ontbreekt het hen soms aan capaciteit om onze kandidaten in te werken en te begeleiden. Kortom, het adoptievermogen van de markt staat onder druk. Daarnaast is het afgelopen jaar het minimumloon een aantal keer omhoog gegaan. Voor onze kandidaten met een baan is dit goed nieuws, want zij gaan meer geld verdienen. Maar voor het vinden van nieuwe werkplekken is het minder goed nieuws. Wanneer arbeid duurder wordt voor een ondernemer, maakt deze soms de afweging om werkzaamheden te automatiseren.

In onze organisatie hebben het afgelopen jaar relatief veel ervaren collega's een nieuwe uitdaging gevonden. Ook dit is een gevolg van de krappe arbeidsmarkt. We zien dat dit in 2023 invloed heeft gehad op onze resultaten. Momenteel zetten we vol in op het inwerken en vak-volwassen krijgen van onze nieuwe consulenten. We zien dat we hier al mooie stappen in hebben gezet: de nieuwe consulenten beheersen het ambacht van consulent steeds beter. In 2024 gaan we hier onverminderd mee verder.

In het vervolg van dit hoofdstuk beschrijven we voor beide onderdelen (onderdeel Werk en onderdeel SW) welke ontwikkelingen we zien in de markt en in de samenleving. Ook beschrijven we wat we willen bereiken en wat we daarvoor gaan doen.

## 2.1 Mensen aan het werk – onderdeel Werk

In onderdeel Werk voeren we het werkdeel van de Participatiewet, de arbeidsmatige dagbesteding (WMO) en de Module Arbeidsmarkt en Participatie (Wet inburgering) uit.

Het realiseren van maatschappelijke meerwaarde staat centraal in alles wat we doen. Samenwerking

vinden we hierbij vanzelfsprekend. Vanuit een samenwerkingsgerichte houding zoeken we gemeenten op. Dit doen we vanzelfsprekend op het vlak van inkomen. Daarnaast zoeken we gemeenten ook op het gebied van zorg, schulden, economie en andere relevante beleids- en uitvoeringsterreinen op. We zetten ons de komende jaren in om deze samenwerking verder te optimaliseren.

### 2.1.1 Welke ontwikkelingen zien we?

**De context waarin we werken**

De arbeidsmarkt is aanhoudend krap. Dit komt in grote mate door demografische ontwikkelingen. De komende jaren zullen meer mensen (door pensionering) de arbeidsmarkt verlaten dan dat er nieuwe instroom zal zijn. In deze arbeidsmarkt heeft WerkBedrijf in 2023 te maken gehad met een stabiel kandidatenbestand. De gemeenten in de arbeidsmarktregio hebben (in totaliteit) een lichte stijging in het aantal bijstandsontvangers gehad.

In december 2023 zat zo'n 40% van onze kandidaten in de ontwikkelfase, 31% in de bemiddelfase en 29% in de begeleidingsfase. In december 2021 zat zo'n 33% van onze kandidaten in de ontwikkelfase, 42% in de bemiddelfase en 25% in de begeleidingsfase. Aan deze cijfers zien we dat de nadruk van het werkt verschuift van bemiddelen naar ontwikkelen en begeleiden. Deze verschuiving komt deels doordat kandidaten een grotere ondersteuningsbehoefte hebben. Door deze verschuiving leggen we in de dienstverlening het accent steeds meer op aanbodgerichte arbeidsbemiddeling en mensontwikkeling. Het betekent ook dat we met een steeds kleinere groep mensen resultaten kunnen behalen op het gebied van uitstroom naar werk en plaatsingen op werk.

**De positieve impact van werk**

Divosa en Cedris hebben onlangs door Berenschot een onderzoek laten uitvoeren naar de impact van werken met loonkostensubsidie. Die impact blijkt groot, positief en op allerlei leefgebieden te zijn. Gemeenten besparen ten eerste op bijstandslast. Daarnaast maken inwoners minder gebruik van allerhande voorzieningen als jeugdzorg of WMO. Daarbij laat het onderzoek zien dat ook de leefbaarheid en veiligheid in wijken vooruit gaat. Bij het onderzoek is ook een rekentool

**Aan de slag met hulp van een jobcoach**

Thommy (38) werkt via WerkBedrijf als assistent wijkbeheerder bij woningcorporatie Talis op locatie Binder, vlakbij station Nijmegen. Christine is jobcoach bijzondere doelgroepen bij Talis. Zij zorgde ervoor dat Thommy via WerkBedrijf in het doelgroepregister werd opgenomen. Dat geeft extra mogelijkheden en recht op voorzieningen. Bijvoorbeeld voor het inzetten van een jobcoach.
Lees hier meer over Thommy en Christine.



opgeleverd. We kijken momenteel of we deze rekentool ook in onze arbeidsmarktregio toe kunnen passen. Op die manier kunnen we een goede kosten-baten analyse maken van het realiseren van werk met loonkostensubsidie. In het verleden zagen we deze positieve effecten al terug in een analyse van verschillende doelgroepen bij de gemeente Nijmegen. Zo maken SW-medewerkers veel minder gebruik van gemeentevoorzieningen dan bijvoorbeeld mensen die een bijstandsuitkering ontvangen.

### Nieuw beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie

Begin 2024 hebben de deelnemende gemeenten het beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie 2024 – 2027 vastgesteld: 'Klaar voor nieuwe Kansen!'. Dit beleidskader geeft in belangrijke mate richting aan de dienstverlening die WerkBedrijf de komende jaren biedt aan kandidaten en ondernemers. Het beleidskader kent op hoofdlijnen drie ambities: (1) het verkleinen van de (kwalitatieve en kwantitatieve) mismatch op de arbeidsmarkt, (2) het verbeteren van de samenwerking tussen overheid, ondernemers en onderwijs, en (3) het organiseren van toegankelijke arbeidsmarktdienstverlening. WerkBedrijf zet zich de komende jaren in om, samen met de deelnemende gemeenten, een stevige bijdrage te leveren aan deze ambities.

### Nieuwe manier van budgetbepaling

Onderdeel van het beleidskader is een financiële paragraaf. Hierin staat beschreven hoe we de komende jaren het budget voor WerkBedrijf vaststellen. Dit was nodig, omdat de Rijksoverheid een nieuwe methodiek voor het Gemeentefonds is gaan hanteren. Dit maakt dat het klassieke participatiebudget niet meer herleidbaar is. De gemeenten hebben met elkaar afgesproken om het budget voor WerkBedrijf vanaf 2025 vast te stellen aan de hand van de objectieve rekentool van Berenschot. Deze rekentool helpt om, gebruik makende van de maatstaven die de Rijksoverheid gebruikt, vast te stellen welk bedrag er in het cluster Participatie landt. Aan het model zijn de uitvoeringskosten toegevoegd. Hierdoor kan bepaald worden welk budget bij gemeenten moet landen voor de uitvoering van de bijstandsverstrekking en het minimabeleid, en welk deel bij WerkBedrijf voor de uitvoering van het werkdeel van de Participatiewet.

Naast afspraken over budgetbepaling spreekt het beleidskader ook over een taakstellende bezuiniging. Gemeenten hebben besloten vanaf 2025 jaarlijks € 1,2 miljoen te korten op het regionale budget. In de jaren 2025 en 2026 kunnen we deze korting verreken met de korting op de begeleidingsbudgetten beschut werk (daar lichten we later meer over toe).

De uitgangspunten voor de budgetten voor loonkostensubsidie, arbeidsmatige dagbesteding en begeleidingsgelden beschut werk zijn overigens ongewijzigd.

### Risicoreserve Werk

De nieuwe manier van budgetbepaling kent meer volatiliteit. De budgetten worden bepaald aan de hand van een aantal maatstaven. Bij iedere circulaire worden de maatstaven aangepast en veranderen de budgetten dus ook enigszins. We weten pas na de septembercirculaire in een bepaald begrotingsjaar wat definitief het uiteindelijke beschikbare budget is. Dan weten we dus ook pas of gemeenten budget terug ontvangen, of extra beschikbaar moeten stellen. Om die beweeglijkheid op te vangen stellen we voor om vanaf 2024 met een risicoreserve te gaan werken. De hoogte van de reserve is circa 10% van het werkbudget, conform de richtlijnen van de regionale adviesfunctie. We vullen de reserve als gedurende het begrotingsjaar blijkt dat gemeente 'teveel' budget hebben ingelegd. We onttrekken aan de reserve als blijkt dat gemeenten meer budget beschikbaar hadden moeten stellen.

### Nieuwe DVO

Om invulling te geven aan het nieuwe beleidskader hebben gemeenten en MGR een nieuwe dienstverleningsovereenkomst (DVO) opgesteld.

Het ontwerp is in februari 2024 verstuurd aan de colleges. Nadat colleges hierop een zienswijzen hebben gegeven, zal (naar verwachting) vóór de zomer van 2024 een nieuwe DVO vastgesteld worden.

In de nieuwe DVO staan een aantal zaken centraal:

- Duurzaam werk staat centraal. In de DVO geven we aan dat duurzaam werk centraal staat in de dienstverlening van WerkBedrijf.
- Langere en intensievere dienstverlening aan kandidaten. Het huidige kandidatenbestand heeft gemiddeld genomen een steeds grotere ondersteuningsbehoefte. We bieden kandidaten langdurige en intensieve dienstverlening, zolang er perspectief blijft op het zetten van nieuwe activeringsstappen.
- Stevige inzet op scholing en ontwikkeling. De competenties van onze kandidaten sluiten niet altijd goed aan bij wat gevraagd wordt op de arbeidsmarkt. We zetten steeds meer in op ontwikkeling en scholing, om op die manier de kans op succesvolle matches te vergroten. Daarnaast kijken we met werkgevers hoe we vacatures passend kunnen maken voor onze kandidaten.
- Meer aandacht aanbodgerichte arbeidsbemiddeling. WerkBedrijf ziet ondernemers als de belangrijkste partner voor het succesvol plaatsen van onze kandidaten. We hebben veel aandacht voor aanbodgerichte arbeidsbemiddeling. Dat betekent dat we goed kijken naar de kandidaten die we in ons bestand hebben. Op basis daarvan gaan we in de markt op zoek naar goede werkplekken.
- Betere en meer integrale samenwerking. Veel kandidaten in het bestand van WerkBedrijf hebben te maken met multi-problematiek. Om hen goede dienstverlening te bieden is het zaak dat de betrokken professionals goed en integraal samenwerken. Dit vraagt samenwerking tussen WerkBedrijf, de deelnemende gemeenten en andere betrokken partijen. In gezamenlijkheid gaan we dit de komende jaren verder concretiseren.
- Samenwerking in de regionale arbeidsmarkt. WerkBedrijf opereert als strategisch partner in de regionale arbeidsmarkt. Dat uit zich bijvoorbeeld in de samenwerking met het UWV of aan de Regionale Tafel Arbeidsmarkt. De DVO legt een stevige basis om die regionale rol te blijven pakken. Op die manier draagt WerkBedrijf bij aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin zo weinig mogelijk mensen een beroep moeten doen op een uitkering.

### Nieuw informatieprotocol

Het nieuwe beleidskader is ook een aanleiding voor een actualisatie van het informatieprotocol MGR. In dit protocol leggen we vast op welke momenten we rapporteren aan de deelnemende gemeenten. Ook leggen we hierin vast op basis van welke KPI's we rapporteren. Momenteel rapporteren we primair over de uitstroom naar werk en het aantal plaatsingen op werk. We verwachten voor de zomer van 2024 een ontwerp-protocol voor zienswijzen toe te sturen aan de deelnemende gemeenten.

We onderzoeken op welke manier we de inspanningen van WerkBedrijf op het gebied van ontwikkelen en begeleiden beter terug kunnen laten komen in de KPI's. Dit doet beter recht aan de inspanningen die de organisatie levert en komt ook meer tegemoet aan de ambities die in het beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie zijn uitgesproken.

### Beschut werk

*Begeleidingsbudgetten beschut werk*

In onze arbeidsmarktregio hebben we ervoor gekozen om mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk te plaatsen bij reguliere werkgevers. We geloven dat dit de enige manier is om daadwerkelijk een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. Daarnaast verkleinen we op die manier het werkgeversrisico voor de deelnemende gemeenten. We zien dat dit over de gehele linie tot goede resultaten heeft geleid. Het lukt goed om kandidaten te plaatsen bij reguliere

werkgevers, met inzet van loonkostensubsidie en extra begeleiding. Dit geldt met name voor de doelgroep indicatie banenafspraak.

Beschut werk is een voorziening voor het meer kwetsbare deel van de mensen met een arbeidsbeperking. Tot op heden hebben we ons erop gericht ook de doelgroep beschut werk regulier te plaatsen. Als een plaatsing bij een reguliere werkgever niet mogelijk was, hebben we arbeidsmatige dagbesteding als voorliggende voorziening ingezet. De behoeften en mogelijkheden van kandidaten waren hierbij steeds leidend. De behoeften in de markt zijn inmiddels veranderd en ook kandidaten vragen om een ander ontwikkelperspectief. De komst van de cao Aan de slag maakt het mogelijk om – door inzet van de detacheringsbaan – een versnelling in te zetten op de realisatie van het aantal beschutte werkplekken. Onze ambitie is om 100 detacheringsbanen te realiseren.

Het begeleidingsbudget voor beschut werk wordt vooralsnog toegekend op basis van de doelstellingen die het Rijk voor de arbeidsmarktregio's bepaalt. In onze regio lopen we qua realisatie achter op de doelstellingen. Vanaf 2025 is het Rijk voornemens de budgetten voor beschutte werkplekken te baseren op het aantal gerealiseerde werkplekken. Dit betekent voor WerkBedrijf een forse afname van het budget beschut werk, met zo'n € 2 miljoen. Dit bedrag werd voorheen ingezet voor 'reguliere' dienstverlening.

Om het financiële risico te dempen en tegemoet te komen aan wensen van kandidaten en ondernemers zetten we in 2024 en verder stevig in op het realiseren van beschutte werkplekken.

*Extra middelen infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk*
Uit onderzoek is gebleken dat voor de uitvoering van beschut werk onvoldoende middelen beschikbaar worden gesteld door de Rijksoverheid. Naar aanleiding daarvan heeft de minister gecommuniceerd dat er per beschutte werkplek zo'n € 2.000 extra beschikbaar zal worden gesteld. Deze middelen zullen worden toegevoegd aan de begeleidingsbudgetten beschut werk.

Daarnaast heeft de minister in december 2023 per brief aangekondigd extra middelen (zowel structureel als incidenteel) beschikbaar te willen stellen voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Bij de meicirculaire van 2024 zal hierover meer bekendgemaakt worden. De MGR volgt deze ontwikkelingen op de voet en zal in overleg met de gemeenten zoeken naar de juiste inzet van eventuele extra middelen.

**Beschut aan het werk bij Naambordjeswinkel**

Het lukte Jordy niet goed om een fijne werkplek te vinden. Totdat bleek dat beschut werk een uitkomst was. Bij Naambordjeswinkel heeft hij een fijne werkplek gevonden. De vastigheid en structuur helpen Jordy. Daarnaast is het fijn dat hij nu bij een klein bedrijf werkt. Lees hier meer over Jordy.



**Verbetering van arbeidsmarktinfrastructuur**
Onder de noemer ‘verbetering van de arbeidsmarktinfrastructuur’ is het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestart met het verbeteren van de dienstverlening in de arbeidsmarktregio’s aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Het ministerie verwacht dat dit een langjarig (besluitvormings) proces vereist. Daarom heeft het ministerie in 2022 besloten de Regionale Mobiliteitsteams (RMT’s) tijdelijk in stand te houden tot 1 januari 2025. Die Mobiliteitsteams hebben namelijk raakvlakken met de beoogde arbeidsmarktinfrastructuur. In het Mobiliteitsteam Rijk van Nijmegen werken sociale partners, UWV, SBB en WerkBedrijf samen om werkenden en werkzoekenden, die gebaat zijn bij extra ondersteuning, aanvullende dienstverlening te bieden om hen snel en gericht te ondersteunen naar (duurzaam) werk.

Het ministerie streeft ernaar om in april 2024 een brief aan de Tweede Kamer te sturen met daarin een nadere uitwerking van de verbetering van de arbeidsmarktdienstverlening. Dan zullen ook de aanpassingen in wet- en regelgeving voor een internetconsultatie openbaar worden. De formele invoering van een landelijk beraad, regionale beraden en regionale werkcentra in iedere arbeidsmarktregio is voorzien per 2026. De jaren 2024 en 2025 beschouwt het ministerie als transitiejaren.

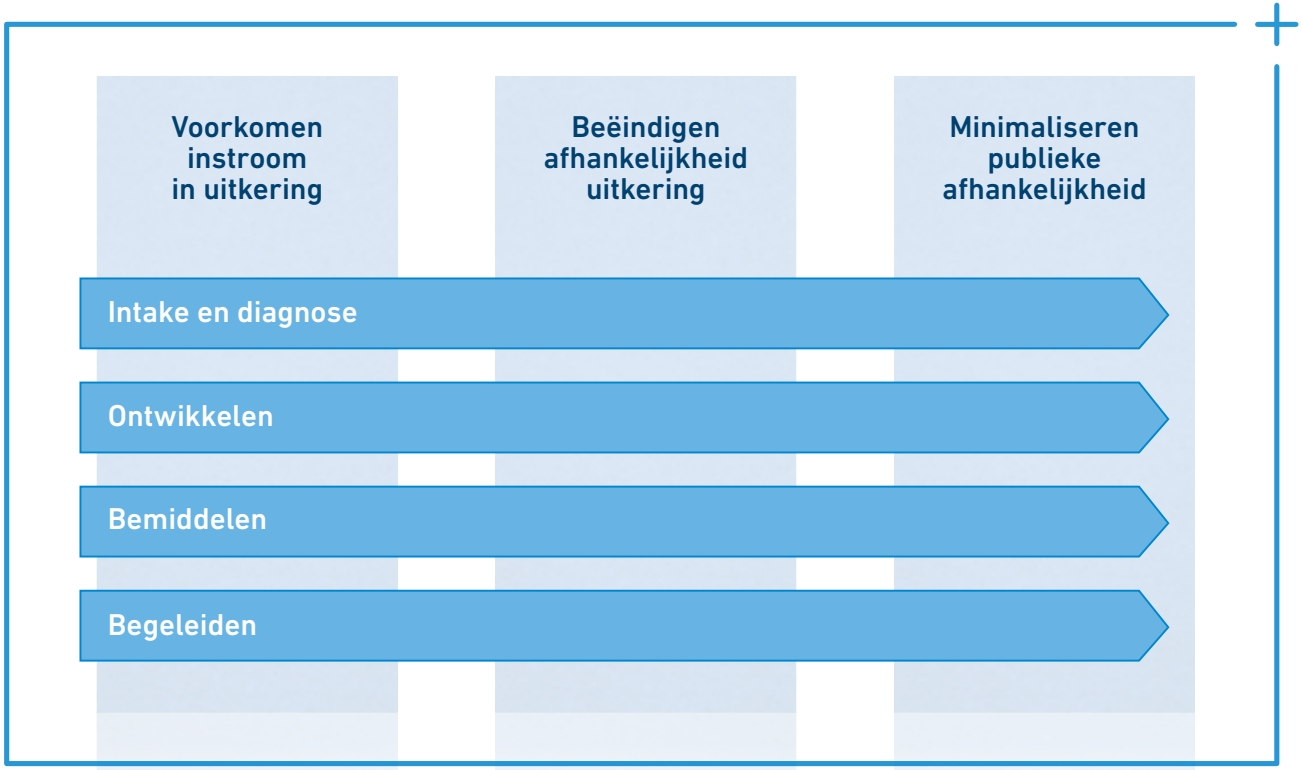
WerkBedrijf en UWV bereiden zich vanuit de publieke arbeidsmarktdienstverlening voor op de ontwikkeling van een werkcentrum Rijk van Nijmegen. In 2024 verkennen en ontwikkelen wij samen met UWV een (publiek) dienstverleningsconcept voor mensen met arbeidsmarkt-gerelateerde vragen. Hierbij gaan we uit van onze huidige (wettelijke) taken. Tegelijkertijd verkennen we de overlap, raakvlakken en praktijk van interprofessioneel werken in onder andere het Mobiliteitsteam, het Leerwerkloket en het Loopbaanteam mbo. In deze verkenning hebben we ook aandacht voor taken, rollen en positie van de sociale partners. Ons streven is eind 2024 op basis van het landelijke kader een plan voor te leggen over de toegankelijke en laagdrempelige arbeidsmarktdienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers in regio Rijk van Nijmegen. We leggen dit voor aan de Regionale Tafel Arbeidsmarkt, waarin overheid, ondernemers en onderwijs deelnemen. Hierbij borgen we dat onze deelnemende gemeenten ten aanzien van het publieke deel goed aangesloten blijven.

### 2.1.2 Wat willen we bereiken?

We voeren voor de deelnemende gemeenten verschillende taken en wetten uit. Een richtinggevend kader daarbij is het strategisch beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie. In onze dienstverlening richten we ons primair op de volgende drie taakgebieden:

- voorkomen van instroom in de uitkering;
- beëindigen van afhankelijkheid van een uitkering;
- minimaliseren van publieke afhankelijkheid.

Hierbij staat centraal dat we kandidaten op een activerende wijze benaderen op basis van wederzijds vertrouwen. Ondernemers zijn onze belangrijkste partner bij het vinden van werkplekken voor onze kandidaten. Bij de integrale benadering van mensontwikkeling werken we veelvuldig samen met professionals van (o.a.) gemeenten. Tot slot werken we als strategische speler in de arbeidsmarktregio aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij we samenwerking tussen overheid, ondernemers en onderwijs zo veel als mogelijk faciliteren.




*Dit figuur geeft weer op welke drie taakgebieden WerkBedrijf zich richt voor de zeven deelnemende gemeenten. Intake en diagnose, ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden zijn op hoofdlijnen de operationele inspanningen die WerkBedrijf verricht om invulling te geven aan de taakgebieden.*

*Voorkomen instroom in uitkering*
Voorkomen is beter dan genezen. Als het mogelijk is voorkomen we de instroom van onze inwoners in de uitkering. We richten ons hierbij vooral op jongeren (één van onze prioritaire doelgroepen) en samenwerking met scholen. Zo zijn we bijvoorbeeld actief in Werklab en het Loopbaanteam. Daarnaast scharen we onze dienstverlening aan niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) hieronder. Ook werken we samen in het regionale Leerwerkloket.

*Beëindigen afhankelijkheid uitkering*
Als een inwoner toch in de uitkering belandt, dan wordt deze door de gemeente als kandidaat

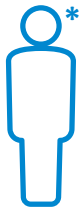
bij ons aangemeld. Onze inzet is altijd om deze kandidaat spoedig en duurzaam te plaatsten op een werkplek die bij deze persoon past. Voor zover het binnen de vermogens van de kandidaat ligt, streven wij naar een zo regulier mogelijke plaatsing en een fulltime (>28 uur) dienstverband. Wij beschouwen >28 uur als fulltime, omdat dit meestal voldoende is om uit de uitkering te stromen.

*Minimaliseren van publieke afhankelijkheid*
Het komt voor dat kandidaten vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen. Zij kunnen dan met een loonkostensubsidie op een werkplek geplaatst worden. Daarnaast wordt vaak nog extra begeleiding zoals jobcoaching ingezet om de plaatsing duurzaam te maken. Deze kandidaten blijven na plaatsing bij ons in de dienstverlening. Deze groep blijft via de loonkostensubsidie gedeeltelijk afhankelijk van publieke middelen. Onze inzet is gericht op duurzaamheid van plaatsing en maximaliseren van de loonwaarde. Als de loonwaarde groeit, is minder loonkostensubsidie nodig en vermindert de publieke afhankelijkheid. We zien dat dit gedeelte van het bestand groeit.

Naast deze drie taakgebieden streven we zoals ieder jaar een aantal kwantitatieve doelstellingen na. In het informatieprotocol beschrijven we de belangrijkste indicatoren waarover we rapporteren. In de begroting stellen we ieder jaar het kwantitatieve doel vast.

| | **Doelstelling 2024** |
|---|---|
| Aantal mensen volledig uit de bijstand | 900 |
| Plaatsingen op werk, waarvan: | 1.600 |
| Aantal mensen vanuit bijstand | 1.400 |
| Aantal parttime (<28 uur) plaatsingen | 900 |
| Aantal fulltime (>28 uur) plaatsingen | 700 |
| Aantal jongeren | 450 |
| Aantal statushouders | 150 |
| Mensen met arbeidsbeperking aan het werk (geweest) | 1.000 (einde 2024), 1.100 (einde 2025) |
| Mensen actief (geweest) in Op Weg Naar Werk | 475 |

We werken met accenten en prioritaire doelgroepen in onze dienstverlening. Hieronder lichten we een aantal hiervan kort toe.




We hebben de ambitie om eind 2025 1.100 **mensen met een arbeidsbeperking** aan het werk te hebben (gehad). We vinden dit een realistische ambitie, omdat deze doelgroep groeit door het sluiten van de WSW en de Wajong. Daarbij hebben we de ambitie om het aantal beschutte werkplekken significant te doen groeien. Dit doen we onder andere door 100 banen te realiseren via cao Aan de slag.



**Statushouders naar werk bemiddelen**. Onze consulenten bemiddelen statushouders naar werk. Dit gebeurt 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 2023 hebben we 111 statushouders naar werk bemiddeld.




**55-plussers bemiddelen naar werk**. Dit is een van de prioritaire doelgroepen uit het regionaal beleidskader. Op onze rapportagemomenten melden we het aantal 55-plussers dat we op werk hebben geplaatst. In 2023 waren dat er 114.




Bij **jongeren** richten we ons in eerste instantie op het **voorkomen van instroom in de uitkering**. Als jongeren toch in de uitkering belanden, zetten we ons in om hen zo snel mogelijk naar een baan of opleiding te begeleiden. We hebben in 2023 109 jongeren in de zoekperiode geplaatst op werk en 21 jongeren in de zoekperiode begeleid naar onderwijs. In totaal hebben we 295 jongeren met een bijstandsuitkering geplaatst op werk, 83 naar onderwijs begeleid, en zeker 56 jongeren zijn door onderwijs uitgestroomd.




**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 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 2023 werkten we met 999 ondernemers 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 (ION). Dit is een netwerk van en voor inclusieve ondernemers in de regio Rijk van Nijmegen.

### 2.1.3 Wat gaan we doen?

Om op een goede manier uitvoering te geven aan onze taken en doelstellingen bieden we dienstverlening aan kandidaten en ondernemers. Dit doen we in nauwe samenwerking met de deelnemende gemeenten. Daarnaast zijn we als strategisch speler actief op de regionale arbeidsmarkt. Hierbij werken we bijvoorbeeld samen met onderwijsinstellingen en sociale partners.

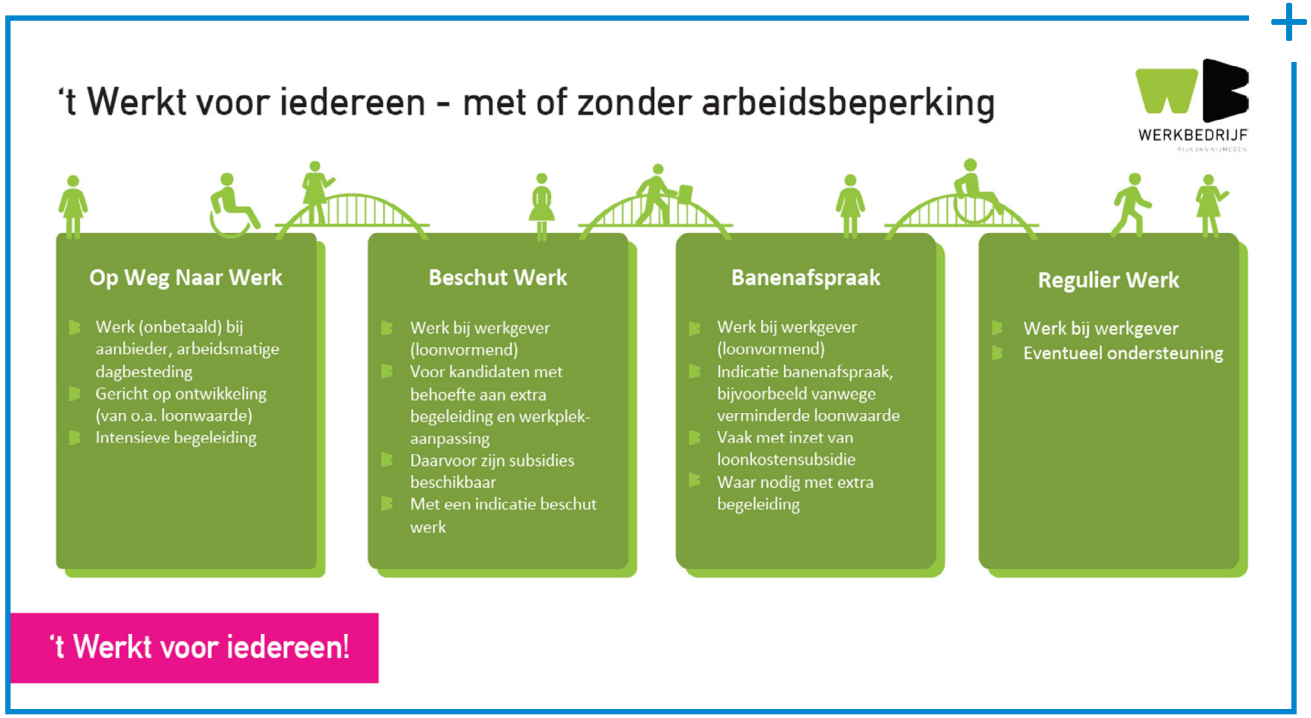
In dit deel van de begroting lichten we de hoofdlijnen van onze dienstverlening toe en gaan we op een aantal aspecten wat dieper in.

#### Hoofdlijnen van de dienstverlening

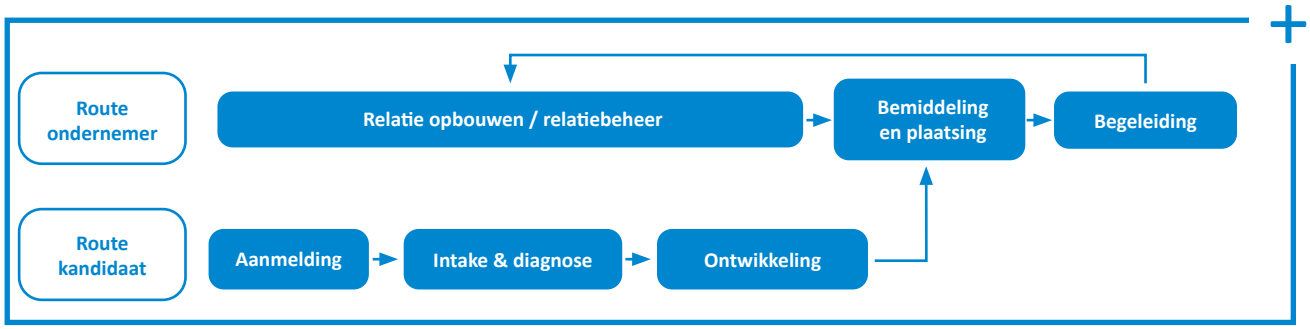
Waar mogelijk bemiddelt WerkBedrijf kandidaten duurzaam naar fulltime en regulier werk. Als dat niet tot de mogelijkheden behoort, wordt gekeken of we een kandidaat met inzet van loonkostensubsidie en begeleiding kunnen plaatsen. Veel van deze kandidaten vallen onder de banenafspraak. Kandidaten met een grotere begeleidingsbehoefte plaatsen we op een beschutte werkplek. Soms hebben

kandidaten nog geen loonwaarde, maar wel ontwikkelpotentieel. We kunnen ze dan plaatsen in de arbeidsmatige dagbesteding. Daar werken we aan de ontwikkeling van de kandidaat op allerlei gebieden, onder ander op het gebied van loonwaarde.

In onze dienstverlening werken we nauw samen met gemeenten. Gemeenten melden kandidaten (die een bijstandsuitkering ontvangen) aan voor bemiddeling naar werk. Soms melden kandidaten zichzelf aan, dan gaat het bijvoorbeeld om niet-uitkeringsgerechtigden. WerkBedrijf voert vervolgens de ontwikkeling, bemiddeling en begeleiding uit, in afstemming met gemeenten. Soms komt het voor dat een kandidaten om diverse redenen (voorlopig) niet naar werk bemiddeld kan worden. We melden deze kandidaat dan terug naar de gemeente. Hierbij zorgen we altijd voor een warme overdracht en spreken we af wanneer een kandidaat (eventueel) weer bij WerkBedrijf aangemeld kan worden.




*Dit figuur geeft (op hoofdlijnen) weer op welke manieren we een kandidaat kunnen bemiddelen naar (betaald) werk.*




*Dit figuur geeft (op hoofdlijnen) weer hoe de dienstverlening van WerkBedrijf eruit ziet.*

Onderstaand gaan we dieper in op een aantal aspecten van onze dienstverlening.

**Voorkomen van instroom in de uitkering**
Onze inzet bij het voorkomen van instroom in de uitkering is vooral gericht op jongeren (in de zoekperiode) en niet-uitkeringsgerechtigden (NUG). We zetten ons in hen – voor zij een beroep doen op bijstand – te helpen met stappen naar werk of opleiding. Ook werken we samen in de arbeidsmarktregio om bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt, waar zo min mogelijk mensen een beroep moeten doen op een uitkering.

## Jongeren

Een soepele overstap vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt is – óók in tijden van krapte op de arbeidsmarkt – niet voor alle jongeren weggelegd. Vaak wordt dat al tijdens de periode in het onderwijs duidelijk. ROC Nijmegen, de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), de Radboud Universiteit en WerkBedrijf werken daarom samen met partijen in **Werklab**. Vanuit het onderwijs worden jongeren die dat nodig hebben tijdig onder de aandacht gebracht van WerkBedrijf of UWV, zodat er tijdens de schoolperiode al passende dienstverlening kan worden ingezet.

WerkBedrijf participeert tevens in het **Loopbaanteam**. Dit is een samenwerkingsverband van ROC Nijmegen, het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt en het Leerwerkloket, ingezet vanuit de regionale aanpak Jongeren naar School of Werk (JNSOW). Daarnaast is WerkBedrijf actief in diverse schooloverleggen.

De Wet van school naar duurzaam werk beoogt jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt de juiste begeleiding en ondersteuning te geven, zodat zij uiteindelijk economisch zelfstandig kunnen zijn. Op grond van deze wet gaat het mbo een wettelijke taak in nazorg krijgen en krijgen de gemeenten een grote rol in de begeleiding. Daarbij gaat het onder meer over de begeleiding van jongeren richting de arbeidsmarkt. In onze regio zijn we al redelijk ver met een regionale aanpak in de vorm van de Loopbaanteams, waarin WerkBedrijf participeert. Aangezien de details van de wet nog niet duidelijk zijn, is het lastig te voorspellen wat precies de impact van deze wet op ons werk gaat zijn. De beoogde invoeringsdatum is 1 augustus 2025.

## Samenwerking

We nemen deel aan de Regionale Tafel Arbeidsmarkt en zijn betrokken bij de uitvoering van de Human Capital Agenda van de regio Arnhem – Nijmegen. In deze regionale samenwerkingsverbanden kijken we in triple helix verband hoe stappen te zetten naar een beter werkende arbeidsmarkt, waarin we zoveel mogelijk voorkomen dat mensen in een uitkering

belanden en stimuleren dat werkzoekenden duurzaam aan het werk komen en blijven. Het aantrekken en behouden van passende arbeid voor onze doelgroep heeft hierbij de aandacht.

**Beëindigen van afhankelijkheid van een uitkering**
Als het mogelijk is bemiddelen we kandidaten duurzaam naar een fulltime dienstbetrekking. Op die manier kunnen zij zelfstandig in hun inkomen voorzien en hebben geen bijstandsuitkering meer nodig.

### Programma Kwaliteit

We zien dat de arbeidsmarkt en ons kandidatenbestand veranderen. Daarnaast hebben we als organisatie het afgelopen jaar te maken met de instroom van relatief veel nieuwe professionals. Om als organisatie zo goed mogelijk om te gaan met de veranderde omstandigheden, hebben we het Programma Kwaliteit ontwikkeld. Het programma heeft als doel om de effectiviteit van onze dienstverlening te vergroten en de tevredenheid van kandidaten en ondernemers te verhogen.

Dit doen we door binnen het programma aan drie onderdelen te werken: Kwaliteitsdoelen, WerkAcademie en de VernieuwingsKamer. In 2024 houden we een tevredenheidsonderzoek onder ondernemers om onze kwaliteit te meten. Binnen de WerkAcademie werken we verder aan het doorlopend leerprogramma voor onze professionals. Dit onderdeel helpt ons ook bij het optimaal inwerken en vak-volwassen maken van onze nieuwe medewerkers. En de VernieuwingsKamer zal onze dienstverlening op onderdelen gaan verbeteren of vernieuwen.

### Intensieve dienstverlening

De huidige doelgroep heeft vaak een grote begeleidingsbehoefte. Dit zien we aan de toegenomen trajectduur en de toegenomen inzet van diagnose en ontwikkelvoorzieningen. Wij kunnen met deze voorzieningen goede stappen zetten voor kandidaten. We zie dat zij groeien op het gebied van zelfvertrouwen, basisvaardigheden of digitale vaardigheden. Dat geeft ons energie! Als het tot de mogelijkheden van een kandidaat behoort begeleiden we hen ook richting langere opleidingstrajecten. Deze opleidingstrajecten zijn gericht op kansberoepen, bijvoorbeeld in de ICT, de bouw, de energiesector of de zorg.

### Doe je mee

In het project Doe je mee spreken we (samen met gemeente) mensen die al lang van een bijstandsuitkering afhankelijk zijn en niet in dienstverlening zijn bij WerkBedrijf. Doel is om in persoonlijk contact te komen en de behoeften van deze mensen te achterhalen op het gebied van werk, participatie, activering, financiële situatie en gezondheid. En om hen te ondersteunen om deze behoeften te realiseren of hen over te dragen naar de juiste instantie. Daarnaast krijgen we meer inzicht in het bijstandsbestand en de potentie voor participatie of werk. In 2024 ronden we het project Doe je mee af.

Doe je mee is een driejarig project, dat in november 2021 is gestart. De gemeenten Nijmegen, Beuningen, Druten en Mook en Middelaar nemen eraan deel. Inmiddels is van bijna 2.200 mensen het traject afgerond. Hieruit blijkt dat maar een kleine groep (7%) rechtstreeks naar WerkBedrijf doorgeleid kan worden voor een traject naar werk of Op Weg Naar Werk (WMO). De mensen die kunnen en willen participeren (bijvoorbeeld in vrijwilligerswerk), worden aangemeld bij een participatiecoach van de gemeente (14%). Een grotere groep kan nog geen stappen zetten vanwege een zorgtraject dat loopt (32%) of vanwege het feit dat zorg eerst nog georganiseerd moet worden (7%). De overige mensen zijn terug gemeld naar de gemeenten om een andere reden. Bijvoorbeeld omdat zij afzien van deelname aan dit project, geen uitkering meer hebben, participatie niet haalbaar is of er kortdurende problematiek speelt, waardoor het niet mogelijk is om op dit moment stappen te zetten.

**Minimaliseren van publieke afhankelijkheid**
Wanneer kandidaten vanwege een arbeidsbeperking niet zelfstandig 100% van het minimumloon kunnen verdienen zetten wij een loonkostensubsidie in. De ondernemer ontvang die subsidie om te compenseren voor de verminderde loonwaarde van de kandidaat. Daarnaast begeleiden wij deze kandidaten langjarig, bijvoorbeeld met jobcoaching. Onze inzet is hen te ontwikkelen, o.a. in loonwaarde. Op die manier kunnen zij een steeds groter deel van hun inkomen zelf verdienen.

### Loonkostensubsidie
Door middel van een loonwaardemeting op de werkplek wordt bepaald wat de productiviteit van een kandidaat is. Hierbij kan bijvoorbeeld worden geconstateerd dat een kandidaat zelfstandig 70% van het minimumloon kan verdienen. In dat geval wordt er een loonkostensubsidie beschikbaar gesteld aan de werkgever voor 30% van het minimumloon. De budgetten voor de loonkostensubsidies worden uitgekeerd met de BUIG-uitkering. De budgetten worden beschikbaar gesteld op basis van realisatie in het voorgaande jaar.

### Jobcoaching
Wanneer we een kandidaat plaatsen, is het soms nodig dat we jobcoaching inzetten. Een jobcoach helpt de kandidaat en de ondernemer om een match duurzaam en succesvol te maken. Naar gelang de behoefte komt de jobcoach langs op de werkplek en gaat op een pragmatische manier in gesprek over de juiste invulling van de arbeidsplek. En jobcoach richt zich op ontwikkeling van de kandidaat op de werkplek. Als het mogelijk is wordt gekeken hoe de zelfstandigheid en (indien van toepassing) loonwaarde van de kandidaat kunnen toenemen. Ook het coachen van de werkgever is onderdeel van de ondersteuning, zodat de werkgever op termijn zelf de benodigde begeleiding aan de kandidaat kan bieden.

### Beschut werk
In 2024 en verder hebben we een stevige ambitie op beschut werk! Beschut werk is een voorziening onder de Participatiewet voor kandidaten die vanwege hun beperking een aangepaste werkplek met extra begeleiding nodig hebben. Om dit te realiseren wordt loonkostensubsidie ingezet om de verminderde loonwaarde op te vangen, en is er extra subsidie beschikbaar voor de kosten van intensieve begeleiding op de werkplek. In september 2023 waren in onze arbeidsmarktregio 51 kandidaten actief op een beschutte werkplek (dashboard beschut werk UWV). WerkBedrijf zet de komende jaren in op het realiseren van meer beschutte werkplekken. Waar mogelijk doen we dit bij een reguliere werkgever.

We zetten de komende jaren ook stevig in op het realiseren van beschutte werkplekken via een **detacheringsbaan**. De inzet is om te komen tot 100 detacheringsbanen. Via cao Aan de slag kunnen we kandidaten met een indicatie beschut werk een detacheringsbaan bij de MGR aanbieden. Als MGR nemen we kandidaten in dienst, die we vervolgens plaatsen bij een inlener. Het streven is dat kandidaten via de detacheringsbaan doorstromen naar een dienstverband bij de inlener of doorstromen naar een andere werkgever.
We hebben in 2023 ervaring opgedaan met de eerste plaatsingen. In 2024 verwachten we dat we de voorziening detacheringsbaan meermaals in kunnen zetten. Dit zal bij nieuwe inleners zijn, maar ook bij de inleners van groepsdetacheringen binnen de sociale werkvoorziening.

### Ondersteunen sociaal ondernemers
We zijn voornemens in 2024 een project uit te voeren ter ondersteuning van sociaal ondernemers. Hiervoor stellen we voor om € 750.000 van het positief resultaat in 2023 over te hevelen naar 2024. Sociaal ondernemers hebben grote meerwaarde voor de sociale structuur van de samenleving. Voor onze kandidaten in het bijzonder hebben zij veel meerwaarde. We kunnen

bij sociaal ondernemers veel kandidaten plaatsen (met en zonder arbeidsbeperking). Sociaal ondernemers hebben het echter financieel niet altijd gemakkelijk. Door inzet van dit project willen we sociaal ondernemers versterken en het aantal plaatsingen bij sociaal ondernemers vergroten. Dit doen we op basis van drie sporen:

1. *Spoor Social Return on Investment (SROI)*
   Hierbij zetten we onder andere in op het vergroten van maatschappelijk verantwoorde inkoop (door bijvoorbeeld gemeenten) bij de betreffende sociaal ondernemers. Hiermee versterken we de markt waarin zij rendabel kunnen zijn.
2. *Spoor aanbieders Op Weg naar Werk*
   We kijken waar we extra plekken voor de arbeidsmatige dagbesteding kunnen realiseren.
3. *Spoor kandidaten van WerkBedrijf*
   We zetten in op het plaatsen van extra kandidaten bij sociaal ondernemers. Uniformiteit in benadering en inzet van ons instrumentarium is daarbij een speerpunt.

In dit voorgenomen project vinden we het van groot belang dat er een juiste afbakening is. Het moet duidelijk zijn welke onderneming kwalificeert als sociale onderneming. De code sociale ondernemingen geldt hierbij als inspiratiebron.

We verkennen of lidmaatschap van Social Enterprise NL een passend uitgangspunt is.

### Op Weg Naar Werk

Het doel van de voorziening arbeidsmatige dagbesteding (WMO) is dat kwetsbare inwoners met enig arbeidsvermogen naar vol vermogen kunnen meedoen. En dat zij zich hierin zo ver als mogelijk ontwikkelen, als het kan naar betaald werk. We hebben als doelstelling om jaarlijks 475 mensen actief op een werkplek te hebben. Op Weg Naar Werk biedt arrangementen voor mensen om de stap richting werken met loonwaarde te maken. Deze werkplekken met begeleiding zijn geen eindstation.

Voor Op Weg Naar Werk geldt dat we per 1 januari 2025 nieuwe contracten sluiten met aanbieders op basis van een aanbesteding. Wij vinden het belangrijk om in samenwerking met inwoners, aanbieders en gemeenten te bepalen hoe dagbesteding in onze regio per 2025 ingericht wordt. We zijn daarom gestart met een programma ‘t Draait om de mens. Het programma is gevuld met thema’s die zijn ingebracht door inwoners en huidige aanbieders en belangrijk zijn om het komende jaar met elkaar uit te diepen. De twee pilots die we het afgelopen jaar hebben gedraaid (Simpel Switchen en Begeleiding op Afstand) zijn verlengd tot 1 januari 2025, zodat we de effecten hiervan maximaal kunnen meenemen in de aanpak van Op Weg Naar Werk vanaf 2025.

### Individuele Plaatsing en Steun (IPS)

De landelijke IPS-subsidieregeling, die geldt voor instroom tussen 2023 en 2024, eindigt eind 2024. Als WerkBedrijf vinden wij het belangrijk om deze IPS-trajecten ook na 2024 in te blijven zetten. Dit omdat blijkt dat er een groep kandidaten is waarvoor dit een goed instrument is en de resultaten goed zijn. Van IPS-trajecten die tussen 2017 en 2019 zijn gestart en nu zijn afgerond, had 46% aan het einde van het traject een betaalde baan. Van de kandidaten die tussen 2020 en 2022 zijn ingestroomd, heeft nu 43% betaald werk en 12% onbetaald werk. Vanaf 2025 worden middelen vanuit het Participatiebudget beschikbaar gemaakt voor IPS. Gedurende 2024 zal de hoogte hiervan vastgesteld worden.

## 2.2 Werken via de sociale werkvoorziening – onderdeel SW

We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden SW-medewerkers. Zij zijn in dienst bij de MGR. Onze doelstelling is dat zij duurzaam en met plezier aan het werk zijn tegen een juist tarief. De grote meerderheid van onze SW-medewerkers is bij een ondernemer in de regio geplaatst, in een groeps- of individuele detachering. WerkBedrijf heeft zelf geen productiefaciliteit. We geloven dat bij een inclusieve arbeidsmarkt hoort dat er voor iedereen zo regulier mogelijk een werkplek is. Daarnaast verkleint dit de financiële risico's voor gemeenten.

### 2.2.1 Welke ontwikkelingen zien we?

**Inzet op welzijn en duurzame inzetbaarheid**

Het ziekteverzuim onder onze SW-medewerkers is relatief hoog. Over 2023 lag het op gemiddeld 21,1%. Wij zijn hier continu mee bezig. Het heeft namelijk een grote impact op het geluk en welzijn van de betreffende medewerkers. We richten ons in de sturing vooral op preventie, welzijn en duurzame inzetbaarheid. Te veel sturen op het omlaag krijgen van een percentage blijkt averechts te werken. Waar nodig ondersteunen we onze SW-medewerkers ook op overige leefgebieden.

De gemiddelde leeftijd van onze SW-medewerkers is wat hoger dan het landelijk gemiddelde. Daarnaast hebben we al onze SW-medewerkers via individuele of groepsdetacheringen bij inleners geplaatst. We zien dat de gezondheids- en leeftijdsontwikkeling van onze SW-medewerkers niet altijd aansluit bij de opdrachten die we in de markt kunnen genereren. Deze zaken dragen bij aan het relatief hoge ziekteverzuim.
Financieel heeft het ziekteverzuim overigens geen grote gevolgen. We hebben in 2023 zelfs voor het eerst budgetneutraal de sociale werkvoorziening uit kunnen voeren. Dit komt door slimme tarifering, efficiency en realistisch ramen. Het blijkt dan ook niet meer nodig om een doelstelling te koppelen aan het verzuimpercentage. Het blijft uiteraard onze inzet het ziekteverzuim te minimaliseren en het welzijn te verhogen, te veel sturing op een percentage blijkt echter averechts te werken.

**Cao SW opengebroken en extra reiskostenvergoeding**

De cao SW had een looptijd tot 2025, maar is tussentijds opengebroken om verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden voor SW-medewerkers door te voeren. Dit was belangrijk om hen te compenseren voor de toegenomen kosten van het levensonderhoud. SW-medewerkers hebben een bescheiden salarispositie en voelen het daarom relatief snel als de kosten van het levensonderhoud stijgen. Wij bemerken dit bij onze medewerkers en hebben daarom in 2023 reeds een verbeterde reiskostenvergoeding uitgekeerd aan de SW-medewerkers. Binnen de opengebroken cao zijn de vergoedingen verbeterd, maar nog niet tot het niveau dat wij in 2023 hanteerden. Gezien de economische omstandigheden vinden we het belangrijk de regeling van 2023 voorlopig te handhaven. SW-medewerkers hebben dit nodig om financieel gezond te blijven.

### 2.2.2 Wat willen we bereiken?

Onze uitdaging voor dit onderdeel is zorgen voor een goede toegevoegde waarde van onze SW-medewerkers en het verhogen van hun duurzame inzetbaarheid. Dit doen we door goede begeleiding te bieden en ons in te spannen om het juiste werk tegen het juiste tarief te behouden en uit te breiden in onze regio. In 2015 hadden we 2.196 medewerkers. Eind 2023 waren dit er nog 1.234.

### 2.2.3 Wat gaan we doen?

**Blijvende inzet op duurzame inzetbaarheid en werkplezier**
Samenwerking met onze inleners staat centraal bij het vergroten van duurzame inzetbaarheid en werkplezier van onze SW-medewerkers. Het is tenslotte een gedeelde verantwoordelijkheid. Daarnaast zoeken we het samenspel met andere partners. Het doel van de samenwerking is dat we onze medewerkers makkelijker en sneller door kunnen verwijzen voor hulp op andere leefgebieden dan werk.

**Zinvol werk tegen een juist tarief**
In zijn algemeenheid richt onze inzet binnen de sociale werkvoorziening zich erop mensen aan het werk te hebben. Hierbij vinden we het belangrijk dat dit werk hen zingeving geeft. We streven ernaar dit te doen tegen de juiste tarieven. Deze tarieven moet zo veel als mogelijk de kosten voor WerkBedrijf (en dus de deelnemende gemeenten) dekken. In 2023 is dit voor het eerst gelukt.
De bijdrage die gemeenten ontvangen van de Rijksoverheid was samen met de tarieven die we ophaalden uit de markt voldoende om de kosten te dekken.

**MENSEN AAN HET WERK VIA DE SOCIALE WERKVOORZIENING**

**Realistische en ambitieuze omzet**
- In 2024 richten we op een omzet van € 8.330.000.
- In 2025 richten we op een omzet van € 7.947.000.

NB. Het omzetdoel voor 2025 is lager dan dat van 2024. Dit komt omdat ieder jaar een deel van onze SW-medewerkers uitstroomt en we dus minder mensen hebben om de omzet mee te realiseren.

**Ziekteverzuim verlagen**
We zetten onverminderd in op vitaliteit, welzijn en duurzame inzetbaarheid van onze SW-medewerkers. Hierover rapporteren we periodiek aan de deelnemende gemeenten.

# 3 ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (inclusief telefonie) van en voor de gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen. Dat doen we ook voor WBRN en ODRN. Daarnaast verzorgen we voor gemeente Nijmegen een groot deel van het functioneel beheer. We doen dat op verzoek en in toenemende mate ook voor (primaire) procesapplicaties van de overige deelnemende gemeenten.

## 3.1 Wat willen we bereiken?

Het accent voor deze ontwerpbegroting blijft in algemene termen liggen op de doorontwikkeling van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving.

We zien dat iRvN in toenemende mate als kennisorganisatie met kennis van ICT én dienstverlening van meerwaarde is. Onze focus ligt op het doorontwikkelen van onze mensen en dienstverlening om de organisaties in de regio te blijven ondersteunen bij hun veranderende vraag. Naast het uitvoeren van onze core business heeft iRvN de opdracht om dat te doen met een focus op innovatie en met een actieve, projectmatige deelname aan gemeentelijke I&A-projecten. We doen dit in nauw overleg met onze opdrachtgevers en betrokkenen in de regio.

Onze primaire doelstelling is en blijft het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit en de beschikbaarheid van de gehele regionale ICT-infrastructuur. Ook als die in toenemende mate verplaatst is/wordt naar de cloud. De afhankelijkheid van de (verSaaSde) infrastructuur (servers, opslag, netwerk en werkplekken) en van het huidige en toekomstig applicatielandschap van de primaire processen stelt hoge eisen aan de kwaliteit van die infrastructuur en met name aan de cybersecurity en informatieveiligheid. Een andere belangrijke doelstelling van iRvN is actief projectmatig samenwerken met de aangesloten gemeenten en organisaties in hun 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. Niet wij maar de gemeenten zijn daarom leidend door hun rol als opdrachtgever. We ondersteunen dat met gezamenlijke roadmaps om inzet af te stemmen en portfolio-management om inhoudelijke doelen te realiseren. De huidige situatie, waarin onder andere geopolitieke ontwikkelingen zorgen voor wereldwijde chiptekorten en prijsstijgingen, vraagt om een verdere optimalisatie van een 100%-mobiele werkplek voor iedereen die voldoet aan zware beveiligingseisen. Dit is een werkplek gebaseerd op Microsoft365, waarbij naast het verwerken en bewerken van informatie ook spraak- en beeldcommunicatie geïntegreerd is. Zo worden (digitaal) samenwerken op afstand, kennisdelen etc. optimaal gefaciliteerd en gestimuleerd.

We hebben oog voor innovaties in de technologie en doen daar ervaring en kennis in op. We volgen de landelijke ontwikkelingen en werken daaraan mee. Op basis daarvan doen we voorstellen en aanbevelingen aan gemeenten voor innovaties. Voorbeelden hiervan zijn het regionale beleid op mobiele devices, de inzet van de ESB als regionaal koppelmechanisme en implementatie van landelijke producten zoals aansluiting GT-Connect. Maar ook de verdere implementatie van Microsoft365 en aanvullende maatregelen met betrekking tot informatieveiligheid en privacy (waaronder de scheiding van de MS365-omgevingen) zijn voorbeelden daarvan.

We hechten waarde aan het gezamenlijk opdrachtgeverschap van de deelnemende gemeenten en organisaties. Zo werken we nauw samen om de opgestelde strategische en tactische

kaders, waarbinnen iRvN de ICT-infrastructuur moet ontwikkelen, te implementeren en de regionale governance daaromtrent verder in te richten. 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 (de ontwikkeling van) hun eigen informatievoorziening en inzet van innovatieve ICT-ontwikkelingen.

Daar is winst te behalen door gemeentelijke samenwerking. De deelnemende gemeenten geven vorm aan de samenwerking door nu op strategisch niveau een aantal onderwerpen te benoemen die gezamenlijk worden opgepakt. Regionale cloudstrategie, mobile device management en de impact van veranderende wet- en regelgeving zijn daar voorbeelden van. Dat vraagt van de gemeenten extra ondersteuning die nu tijdelijk is en die op korte termijn waarschijnlijk structureel zal worden.

## 3.2 Wat gaan we hiervoor doen?

### Organisatie

De opdracht die aan iRvN is meegegeven, namelijk om verder door te ontwikkelen als een professionele ICT-dienstverlener, vraagt een hoger volwassenheidsniveau. Het iRvN-product is een integraal totaal van devices, beveiligde infrastructuur, technisch en functioneel beheer en van dienstverlening. Dat maakt de onderlinge samenwerking, zowel binnen iRvN met de deelnemers, steeds belangrijker. iRvN werkt sinds 2023 met een middenmanagement-laag van teamleiders om de interne afstemming te optimaliseren binnen drie verantwoordelijkheidsgebieden: Dienstverlening, Beheer en Beveiliging, en Samenwerken en Innovatie.

In 2023 hebben we expliciet onze missie geformuleerd: “We zijn er om álle ambtenaren van de gemeentelijke organisaties in onze regio in staat te stellen om hún dienstverlening naar burgers in te richten en uit te voeren”. Samen bereik je meer dan ieder voor zich. Daar geloven wij in en dat hebben we vertaald in kernwaarden en strategische doelen voor 2024 en volgende jaren.

De kracht van iRvN zit daarbij in haar mensen. Hun kennis, kunde en betrokkenheid is wat ons slagvaardig maakt en daar zullen we in blijven investeren. In 2023 zijn we gestart met het opstellen van een strategisch HR-beleid. Dat vormt in 2024 en verder de kapstok waaraan wij onze speerpunten ijken. Om deze kracht te behouden en te blijven ontwikkelen daar waar nodig. Dit samen maakt dat onze focus de komende jaren ligt op onderstaande doelen:

- Een wendbare organisatie zijn, die kan veranderen wanneer dat nodig is;
- Een kennis-organisatie blijven, waar ook regiefuncties worden ingericht en die ondersteuning kan leveren bij projecten en I-vraagstukken;
- Een veilige infrastructuur leveren, snel in kunnen spelen op kwetsbaarheden en vooroplopen in het beveiligen van onze infrastructuur;
- Een financieel gezond model, zodat er ruimte is om te ‘innoveren’ en investeren;
- Uitgebreide dienstverlening, die dicht bij de eindgebruiker ligt (in denken en uitvoering) en die ook ingezet kan worden voor oplossingen en applicaties welke niet in beheer zijn bij iRvN;
- De samenwerking actief opzoeken op strategisch niveau, om tot gezamenlijke besluiten te komen, ook op het gebied van automatisering;
- Aandacht voor duurzaamheid en bijdragen aan een gezondere wereld.

Vanaf 2024 werken wij met teamplannen, waarin bovenstaand doelen zijn meegenomen en waarin de gevolgen voor capaciteit en kwaliteit (formatie, deskundigheid, opleiding) zijn benoemd. Het strategisch HR-beleid (generiek voor de MGR en specifiek voor iRvN) is leidend voor de operationalisering hiervan. Een online leerplatform maakt daar onderdeel van uit. Onder andere daardoor worden medewerkers volop in de gelegenheid gesteld om zich laagdrempelig verder te bekwamen en te anticiperen op de continu veranderende omgeving.

Onze ambitie is dat we in 2045 een circulaire en CO2-neutrale organisatie zijn. Dit willen we realiseren door aandacht te geven aan bewustzijn, houding en gedrag. En door te inventariseren waar we winst kunnen behalen, naast dat wat we nu al doen met de goederen en middelen.

### Dienstverlening

Onze dienstverlening – of liever gezegd: de ervaren dienstverlening 'op de werkplek' – is een blijvende kritische succesfactor voor iRvN. De Servicedesk bepaalt voor een groot deel de waardering van de eindgebruikers. Om onze eindgebruikersdienstverlening verder te verbeteren blijven we inzetten op dienstverlening op locatie en op het bewaken van alle servicedesk-meldingen. In het bijzonder richten we ons op klantgerichte communicatie en, in samenwerking met Beheer en Beveiliging, op gecoördineerde probleemoplossingen. In 2024 toetsen wij met een Klanttevredenheidsonderzoek de dienstverleningservaringen bij onze eindgebruikers en koppelen daar vanzelfsprekend (verbeter)acties aan.

Een professionele ICT-dienstverlener heeft een goedlopende organisatie. We gaan in 2024 verder in op de afstemming tussen het accountmanagementproces (de voorkant van de organisatie) en het changeproces (de beoordeling van wensen, eisen en innovaties).

We maken werk van portfolio-/programma-management om onze activiteiten en die van de deelnemende organisaties op elkaar af te stemmen. Dit richt zich met name op het MS365-platform. In breder verband spelen de roadmaps van iRvN en van de gemeenten daarbij een grote rol om de regionale capaciteitsvraag te kunnen managen en op het juiste moment inzet te kunnen garanderen.

MS365 is nu in de gehele regio hét samenwerkingsplatform. De implementatie daarvan zal in 2024 grote impact hebben voor de organisaties. MS365 is gelabeld als een strategisch regionaal agenda-onderwerp en iRvN levert in 2024 en 2025 een Product Manager MS365. Die zal als een spin in het web de implementatie technisch, inhoudelijk en 'hands on' faciliteren.

De set met Basisafspraken en de Diensten- en Productencatalogus zijn eind 2023 herijkt en vastgesteld. Dit vormt de basis voor de dienstverlening in 2024 en verder. De uitgebreide rapportagestructuur biedt zowel voor iRvN zelf als voor de organisaties waar we voor werken in inzicht in onze dienstverlening. In de accountgesprekken en de kwartaalgesprekken spelen deze rapportages een steeds grotere rol bij het gezamenlijke monitoren van de voortgang.

Vanuit de afdeling Dienstverlening worden alle devices (laptops, smartphones, etc) uitgeleverd aan de eindgebruikers. iRvN blijft deelnemen aan landelijke aanbestedingen met betrekking tot ICT-infrastructuur onder het motto: "doe mee of leg uit".

### Beheer en Beveiliging

De redundante regionale ICT-infrastructuur, aangesloten op het landelijke GGI-netwerk, heeft zijn robuustheid inmiddels bewezen. Dagdagelijks worden alle systemen (hardware én software) up-to-date gehouden. In 2024 zullen assetmanagement (de registratie van alle netwerkcomponenten), pentest-management

(het bewust proberen in te breken in onze systemen/infrastructuur) en patchmanagement (het gecontroleerd en planmatig identificeren van kwetsbaarheden en het testen en uitrollen van patches) aan de orde komen. De dreiging van innovatieve, kwaadwillende technologie (met name ransomware/gijzelsoftware) blijft immers onverminderd groot. Monitoring in samenwerking met derden (24-uursmonitoring door middel van een zogenaamde Managed Detection and Response oplossing) en incidentbewaking en -afhandeling vereisen speciale aandacht. Deze taken zijn inmiddels het dagelijks beheer ruim ontstegen en toegewezen aan een specifiek team binnen Beheer en Beveiliging. Binnen dit Computer Security Incident Response Team (CSIRT) wordt de noodzakelijke kennis up-to-date gehouden. CSIRT speelt een grote rol in het meerjarige Programma Beveiliging.

Binnen hetzelfde programma focussen we ook op de eigen omgevingen. Bescherming tegen binnendringing door kwaadwillenden is van cruciaal belang. Mochten zij ondanks onze inspanningen toch weten binnen te dringen, dan moeten ook daar meer en meer geavanceerde maatregelen tegen worden getroffen om de schade te beperken. In 2024 zullen we de omgeving voor de kantoorautomatisering (MS365) waar nu alle organisaties in werken, opsplitsen in separate omgevingen per deelnemer. Dit doen we niet alleen om te voorkomen dat data gelekt wordt tussen organisaties, maar ook om te voorkomen dat ongeautoriseerde toegang mogelijk is over technische organisatiegrenzen heen. Ook de datacenters die iRvN gebruikt zullen om die reden ‘gesegmenteerd’ worden en we zullen authenticatie nog scherper aanzetten.

De toegang tot onze infrastructuur en applicatie krijgt in 2024 grote aandacht. In 2023 hebben we de impact van ransomware centraal gesteld. Nu gaat dat gebeuren voor authenticatie. Ook zal er (regionale) aandacht zijn voor Mobiele Device Management: welke rechten heeft een gebruiker op een laptop, tablet of smartphone? We werken samen met de deelnemende organisaties de kaders uit die bestuurlijk kunnen worden vastgesteld en die vervolgens door ons geïmplementeerd kunnen worden.

Ook voor Beheer en Beveiliging heeft MS365 grote invloed op de werkzaamheden. Office365 zal uitgerold worden binnen de Citrix-omgeving en het Azure-platform (de cloud van Microsoft) krijgt een steeds grotere rol als infrastructuur. In 2023 heeft de aanbesteding GTConnect2 (telefonie) plaatsgevonden. Die zal in 2024 en verdere jaren geïmplementeerd en leiden tot een telefonieplatform waarbij eventueel MSTeams gebruikt kan worden voor telefoneren. Verder zal in 2024 de aanbesteding en gunning plaatsvinden voor de partij waarbij wij de werkplekvoorzieningen (laptops en telefoons) en netwerkonderdelen af gaan nemen. In 2025 en verdere jaren volgt de realisatie hiervan.

### Samenwerken en Innovatie

Deze afdeling richt zich op het faciliteren en stimuleren van de samenwerking met gemeenten op het gebied van hun informatie ontwikkelings- en innovatieprojecten en waar gewenst het business-georiënteerd beheer van het applicatielandschap. Dit vraagt een grotere kennis van de gemeentelijke processen. Met name de innovatieprojecten en-plannen worden vanuit Samenwerken en Innovatie vertaald naar aanpassingen die daarvoor noodzakelijk en wenselijk zijn binnen iRvN (in de ruimste zin van het woord). Ook vullen we in 2024 de rol van informatiemanager en CISO in voor een aantal gemeenten om ook op die terreinen enerzijds gemeenten te kunnen ondersteunen met raad en daad en anderzijds om dat zo te doen dat regionale meerwaarde bereikt wordt.

Het functioneel beheer van de applicatiesoftware is primaire gericht op de ondersteuning van de gemeentelijk werkprocessen (business-oriëntatie). Ook bij verSaaSde applicaties (Software-as-

a-Service) blijft een deel hiervan bestaan. De veranderingen die verSaaSing betekenen voor het functioneel beheer en de wijze waarop dat georganiseerd wordt, alsook de betekenis ervan voor de medewerkers van iRvN, komt expliciet aan de orde in de doorontwikkeling van het functioneel beheer en het beheer van koppelingen en integraties in 2024 en verder. Een specifiek aspect daarbij is leveranciersmanagement. Met name op dit punt zal de opgebouwde kennis en ervaring van iRvN van meerwaarde kunnen zijn bij alle gemeentelijk I&A-projecten waar verSaaSing plaatsvindt.

De afdeling bestaat verder uit een aantal medewerkers met competenties op het gebied van informatiemanagement en account- en projectmanagement en een team met functioneel beheerders.

Er is een groeiend besef dat onze manier van werken procesmatiger moet worden. Dit zal ervoor zorgen dat wij als iRvN een consistente en voorspelbare kwaliteit kunnen leveren en dat kunnen toetsen en verantwoorden. Daarom wil iRvN binnen drie jaar een kwaliteitsverklaring kunnen overleggen in de vorm van een certificering (Third Party Memorandum of TPM) over de BIO-maatregelen. We maken dit concreet door in 2024 een TPM-verklaring te kunnen overleggen voor een viertal processen: het incidentenafhandelingsproces voor beveiligingsissues, het proces voor de accountaanpassingen bij in-, door- en uitstroom, het changeproces en het proces voor backup- en restore. Voor de overige processen zullen we in 2024 een begin maken met doorloop in 2025.

Middels procesmanagement moeten deze processen worden geborgd. In 2024 zal structureel formatie ingevuld worden voor die borging. Ook communicatie, kwaliteit en beheer van service level worden daarin meegenomen. Deze zaken structureel goed inbedden hoort bij een professionele dienstverlener.

De interne manier van werken, onderlinge afstemming en voorkomen dat we eilandgericht werken zijn thema's die centraal staan, wanneer iRvN in 2024 aan de slag gaat met projectmatig werken. Dit is nodig om professioneel ons werk te doen en aansluiting te vinden bij de projecten van gemeenten.

### iRvN investeringen onderdeel Automatisering

Het totale investeringsvolume voor 2024 bedraagt € 2,5 miljoen en de verdeling is als volgt:

- € 920.000 vervanging fysieke werkplek;
- € 825.000 mobiele telefonie;
- € 380.000 netwerk;
- € 310.000 vervanging virtuele werkplek;
- € 65.000 centrale computercapaciteit.

Het aanschaffen van nieuwe devices in de vorm van mobiele telefoons en laptops blijft van belang. We zien nog steeds een stijgende lijn in het aantal gebruikers en dus ook een stijging in de benodigde hardware. Elke medewerker moet uitgerust worden met een eigen laptop en telefoon (multifactor-authentificatie). Daarnaast moet deze apparatuur ook vervangen worden. In 2024 denken wij € 920.000 nodig te hebben voor het vervangen/aanschaffen van laptops en € 825.000 voor de vervanging van mobiele telefoons.

Naast de investeringen in devices verwachten wij € 380.000 nodig te hebben voor het vervangen van netwerkapparatuur (wifi, routers etc.) op diverse locaties. Ook verwachten wij € 310.000 nodig te hebben voor de servers in verband met de Citrix omgeving. Het vervangen van fysieke componenten, die nodig zijn om de serverruimten te laten draaien, ramen wij tot slot op € 65.000.

# Deel 2 Wat gaat het kosten?

In dit deel gaan we in op de baten en de lasten voor de verschillende onderdelen. In hoofdstuk 4 gaan we in op de baten en lasten voor de MGR. In hoofdstuk 5 lichten we de baten en lasten voor WerkBedrijf toe. We sluiten af met hoofdstuk 6, waarin we nader ingaan op de baten en lasten voor iRvN.

# 4 Baten en lasten MGR

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

## 4.1 MGR totaal

De totale baten nemen af van € 106,8 miljoen in 2024 naar € 99,7 miljoen in 2028. De afname komt vooral door de afbouw van de sociale werkvoorziening en het vervallen van een aantal tijdelijke middelen dan wel projecten (zie tabel 2). Voor 2024 hebben we de budgetten aangepast naar de meest actuele situatie. De baten zijn niet meer geïndexeerd behoudens Op Weg Naar Werk met de meest actuele ROB indexatie. De lasten zijn daar aangepast waar dat inhoudelijk noodzakelijk was of omdat de indexering ons daartoe dwong. Zoals bijvoorbeeld bij de personele lasten van de SW en ons ambtelijk personeel. Voor 2025 hebben we de budgetten verhoogd conform de BRN-norm. Daarnaast hebben aanpassingen plaatsgevonden om inhoudelijke gronden.

In de tabellen staan twee kolommen die betrekking hebben op het jaar 2024. De kolom ‘B2024p’ heeft betrekking op de in juli 2023 vastgestelde begroting en kolom ‘B2024w’ heeft betrekking op de nu voorliggende begrotingswijziging 2024.

| **Baten**<br>Bedragen in € 1.000 | **MGR totaal** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
| Arbeidsparticipatie | 22.172 | 25.175 | 26.292 | 26.533 | 27.828 | 26.884 | 28.257 |
| WSW en beschut werk | 48.812 | 49.865 | 50.370 | 49.457 | 46.119 | 42.680 | 39.804 |
| Inkomensregelingen | 5.769 | 6.106 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 |
| Overhead | 21.484 | 21.870 | 22.306 | 23.440 | 23.550 | 23.661 | 23.773 |
| **Totaal Baten** | **98.236** | **103.017** | **106.793** | **107.256** | **105.323** | **101.051** | **99.659** |
| **Lasten** | **R2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
| Arbeidsparticipatie | 16.362 | 20.235 | 19.945 | 20.527 | 21.958 | 21.254 | 22.581 |
| WSW en bechut werk | 46.019 | 46.582 | 46.987 | 45.613 | 42.274 | 38.835 | 35.959 |
| Inkomensregelingen | 5.769 | 5.162 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 |
| Overhead | 19.844 | 20.682 | 21.093 | 22.168 | 22.288 | 22.408 | 22.528 |
| **Totaal programma** | **87.994** | **92.662** | **95.851** | **96.134** | **94.345** | **90.323** | **88.894** |
| Overhead MGR | 10.241 | 10.355 | 10.942 | 11.122 | 10.978 | 10.728 | 10.765 |
| **Totaal lasten** | **98.236** | **103.017** | **106.793** | **107.256** | **105.323** | **101.051** | **99.659** |
| **Saldo baten en lasten** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

*Tabel 1 Totale baten en lasten MGR 2023 t/m 2028*

We zien dat de gewijzigde begroting 2024 zo'n € 3,8 miljoen hoger is dan de in juli 2023 vastgestelde begroting 2023. Dat komt o.a. door gestegen personeelskosten (zowel van SW-medewerkers als ambtelijke medewerkers). We indexeren de personele lasten met de laatst bekende cao-afspraken voor zowel ambtelijk als SW. Door de aanpassingen van het minimumloon in 2023 zijn tevens de loonkostensubsidies naar boven toe bijgesteld. In hoofdstukken 5 en 6 gaan we dieper op deze zaken in.

| **Onderdeel**<br>Bedragen in € 1.000 | **MGR totaal** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
| iRvN onderdeel Automatisering | 481 | 4.664 | 4.724 | 5.033 | 5.033 | 5.033 | 5.033 |
| iRvN onderdeel Applicatiebeheer | 17.017 | 17.936 | 18.461 | 19.365 | 19.485 | 19.604 | 19.725 |
| Bestuursondersteuning | 4.587 | 341 | 591 | 613 | 463 | 363 | 363 |
| WerkBedrijf SW | 46.815 | 47.473 | 47.692 | 46.367 | 43.025 | 39.581 | 36.702 |
| WerkBedrijf Vastgoed | 1.936 | 1.487 | 1.487 | 1.582 | 1.582 | 1.582 | 1.582 |
| WerkBedrijf Werk | 30.558 | 34.245 | 37.690 | 37.915 | 39.446 | 38.502 | 39.875 |
| **Eindtotaal** | **101.394** | **106.145** | **110.645** | **110.875** | **109.034** | **104.666** | **103.280** |
| consolidatie | -3.158 | -3.129 | -3.852 | -3.619 | -3.711 | -3.615 | -3.621 |
| **Totaal** | **98.236** | **103.016** | **106.793** | **107.256** | **105.323** | **101.051** | **99.659** |

*Tabel 2 Begrotingstotalen per onderdeel van de MGR 2023 t/m 2028*

## 4.2 Bestuursondersteuning

De baten en lasten 2024 zijn niet gewijzigd ten opzichte van de primaire begroting. De baten en lasten 2025 zijn geïndexeerd met de BRN norm. Daarnaast is de functie kwaliteitsmanager onder de module Bestuursondersteuning geplaatst. Het budget is voor 3 jaar gereserveerd met een mogelijke uitloop naar 2026.

| **Baten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **Bestuursondersteuning** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
| Overhead | Gemeentelijke bijdragen | 227 | 239 | 239 | 254 | 254 | 254 | 254 |
| | Overige bijdragen | 253 | 103 | 353 | 359 | 209 | 109 | 109 |
| **Totaal Baten** | | **481** | **341** | **591** | **613** | **463** | **363** | **363** |

| **Lasten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **Bestuursondersteuning** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
| Overhead | Operationele lasten | 73 | 80 | 80 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| | Personele lasten | 408 | 261 | 511 | 528 | 378 | 278 | 278 |
| **Totaal Lasten** | | **481** | **341** | **591** | **613** | **463** | **363** | **363** |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Saldo baten en lasten** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

*Tabel 3 Totale baten en lasten MGR Bestuursondersteuning 2023 t/m 2028*

# 5 Baten en lasten WerkBedrijf

Bij WerkBedrijf maken we onderscheid in drie onderdelen: Werk (in tabellen de taakvelden Arbeidsparticipatie, WSW en beschut werk en Inkomensregelingen), SW (taakveld WSW en beschut werk) en Vastgoed (taakveld Overhead). Per onderdeel lichten we de ontwikkeling van baten en lasten in 2024 en 2025 toe. We beginnen met een overzicht van de totale baten en lasten voor WerkBedrijf.

## 5.1 Totalen

### Ontwikkeling begrotingstotalen

Het begrotingstotaal neemt af van € 86,9 miljoen in 2024 naar € 78,2 miljoen in 2028. Dit komt vooral door de afname van het aantal medewerkers in de sociale werkvoorziening en een afname van tijdelijke budgetten.

In de tabellen staan twee kolommen die betrekking hebben op het jaar 2024. De kolom 'B2024P' heeft betrekking op de in juli 2023 vastgestelde begroting en kolom 'B2024N' heeft betrekking op de nu voorliggende begrotingswijziging 2024.

| **Baten** Bedragen in € 1.000 | WerkBedrijf totaal | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
| Arbeidsparticipatie | 22.172 | 25.165 | 26.292 | 26.533 | 27.828 | 26.884 | 28.257 |
| WSW en bechut werk | 50.160 | 51.325 | 51.830 | 50.466 | 47.124 | 43.680 | 40.801 |
| Inkomensregelingen | 5.769 | 6.106 | 8.140 | 8.219 | 8.455 | 8.455 | 8.455 |
| Overhead | 1.208 | 608 | 608 | 646 | 646 | 646 | 646 |
| **Totaal Baten** | **79.310** | **83.204** | **86.869** | **85.864** | **84.053** | **79.665** | **78.159** |

| **Lasten** Bedragen in € 1.000 | WerkBedrijf totaal | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
| Arbeidsparticipatie | 16.937 | 20.783 | 21.068 | 21.253 | 22.769 | 21.965 | 23.338 |
| WSW en bechut werk | 46.863 | 47.483 | 47.888 | 46.563 | 43.220 | 39.777 | 36.898 |
| Inkomensregelingen | 5.769 | 5.162 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 |
| Overhead | 845 | 638 | 638 | 678 | 678 | 678 | 678 |
| **Totaal programma** | **70.414** | **74.066** | **77.419** | **76.319** | **74.493** | **70.246** | **68.739** |
| Overhead MGR | 8.895 | 9.138 | 9.450 | 9.545 | 9.560 | 9.420 | 9.420 |
| **Totaal lasten** | **79.310** | **83.204** | **86.869** | **85.864** | **84.053** | **79.665** | **78.159** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Saldo baten en lasten** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

*Tabel 4 Totale baten en lasten WerkBedrijf 2023 t/m 2028*

## Arbeidsparticipatie

**Participatiebudget**. Het participatiebudget 2024 is niet meer gewijzigd. Vanaf 2025 zijn de budgetten voor het participatiebudget bepaald op basis van de binnen de regio afgesproken nieuwe verdeelsystematiek. Daarnaast hebben we vanaf 2025 rekening gehouden met de regionale korting van € 1,2 miljoen die waarschijnlijk effectief ingaat per 2027 en de aangekondigde korting vanaf 2025 op de bijdrage nieuw beschut.

**Indexeringen**. Bij de onderdelen Werk en SW zijn de lasten met de BRN-norm geïndexeerd. Een uitzondering hierop zijn de personele lasten van de SW-medewerkers en de salarissen van de ambtelijk medewerkers. Deze salarissen indexeren we conform de verwachte wijzigingen in de betreffende cao's.

## 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 salarislasten inclusief inhuur voor de komende jaren. De overige personele lasten zijn buiten beschouwing gelaten

| **WBRN** Bedragen in € 1.000 | **Personele lasten** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R2023** | **2024P** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **2027W** | **2028W** |
| Arbeidsparticipatie | 11.303 | 11.053 | 12.636 | 10.928 | 10.983 | 10.596 | 10.596 |
| WSW en beschut werk | 4.219 | 3.980 | 4.218 | 4.062 | 3.912 | 3.767 | 3.629 |
| Overhead | 4.419 | 4.842 | 5.153 | 5.052 | 5.067 | 4.927 | 4.927 |
| **Totaal lasten** | **19.941** | **19.875** | **22.007** | **20.042** | **19.962** | **19.290** | **19.152** |

*Tabel 5 Overzicht van de personele lasten van WerkBedrijf 2023 t/m 2028*
*De overige personele lasten zijn buiten beschouwing gelaten*

**2024**. De totale salarislasten nemen in 2024 toe met € 2,1 miljoen ten opzichte van de primaire begroting 2024. De toename wordt met name veroorzaakt door:

*Algemeen*
We indexeren de lonen conform de nieuwe cao met 4,75% per 1 januari 2024 en 1,25% per 1 oktober 2024. Dit houdt in dat de loonkosten met circa € 1,1 miljoen gaan toenemen.

*Arbeidsparticipatie*
De personele lasten van de arbeidsparticipatie nemen met € 1,6 miljoen toe. Dit wordt, naast de verwerking van de cao-afspraken ad € 645.000, veroorzaakt door een toevoeging van € 650.000 aan de loonkosten om invulling te kunnen geven aan de participatiecoaches. Daarnaast ramen we de loonkosten voor de uitvoering van detacheringsbanen met € 190.000 af, omdat de verwachte groei trager verloopt dan verwacht. Ook de SUWI middelen ad € 135.000 en het Programma Kwaliteit ad € 150.000 ramen we af, omdat deze projecten in de uitvoering vertraagd zijn. Beide projecten zullen daarmee een langere doorlooptijd kennen. Ten slotte hebben we extra middelen ontvangen voor de uitvoering van het RMT ad € 175.000. Voor Werken aan de Match is in 2024 de laatste € 300.000 beschikbaar. Dit project zal in 2024 afgerond worden. Ten slotte

voegen we € 320.000 toe in verband met het project Collectief sociale ondernemingen.

*WSW en beschut werk*
De personele lasten van WSW en beschut werk nemen met € 240.000 toe. Dit betreft de nieuwe cao-afspraken voor 2024.

*Overhead*
De personele lasten voor de overhead nemen met € 310.000 toe. Dit betreft voor € 270.000 de nieuwe cao-afspraken voor 2024. Daarnaast is voor € 140.000 toegevoegd aan de overhead voor projectleiding ICT in verband met het grote aantal ICT vraagstukken.

**2025**. De totale salarislasten nemen in 2025 af met € 2,0 miljoen ten opzichte van de bijgestelde begroting 2024. De afname wordt met name veroorzaakt door:

*Arbeidsparticipatie*
De personele lasten van de arbeidsparticipatie nemen met € 1,7 miljoen af. Dit wordt met name veroorzaakt doordat in 2024 het project Doe je mee afgerond wordt. Hiermee komt een bedrag van € 1,0 miljoen aan personele lasten te vervallen. We verwachten de uitvoering van het project Collectief sociale ondernemingen in 2024 af te ronden. Daarmee vervalt in 2024 € 320.000 aan personele lasten. Voor Werken aan de Match was in 2025 nog een bedrag van € 200.000 begroot. Omdat we het project in 2024 gaan afronden, komt deze raming te vervallen. Voor het RMT was € 175.000 begroot in 2025. Deze bijdrage komt per 1 januari 2025 te vervallen.

*WSW en beschut werk*
De personele lasten van WSW en beschut werk nemen in 2025 met € 155.000 af. Dit wordt veroorzaakt door de verdere afbouw van de SW.

**Overhead**
De personele lasten van de overhead nemen met € 100.000 af. De afname van € 100.000 wordt veroorzaakt door de verdere afbouw van de SW.
Daardoor komt er naast primaire functies tevens overhead te vervallen.

## 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 2023-2028 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 2024 en begroting 2025 toe.

| **Baten**<br>Bedragen in € 1.000 | | WerkBedrijf - onderdeel Werk | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R2023** | **B 2024** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **B2027w** | **B2028** |
| Inkomensregelingen | Gemeentelijke bijdragen | 5.769 | 6.106 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 0 | 0 | 315 | 393 | 629 | 629 | 629 |
| WSW en beschut werk | Gemeentelijke bijdragen | 2.618 | 2.974 | 3.259 | 3.164 | 3.164 | 3.164 | 3.164 |
| Arbeidsparticipatie | Gemeentelijke bijdragen | 18.720 | 21.301 | 19.162 | 22.140 | 22.854 | 24.101 | 25.289 |
| | Gemeentelijke bijdragen Nieuw beschut | 0 | 0 | 2.270 | 2.457 | 2.645 | 2.833 | 3.018 |
| | Gemeentelijke bijdragen korting | 0 | 0 | 0 | -1.200 | -1.200 | -1.200 | -1.200 |
| | Gemeentelijke bijdragen korting | 0 | 0 | 0 | 1.200 | 1.200 | 0 | 0 |
| | Omzet | 5 | 1.092 | 364 | 455 | 728 | 728 | 728 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 34 | 70 | 23 | 29 | 47 | 47 | 47 |
| | Overige bijdragen | 3.413 | 2.702 | 4.472 | 1.452 | 1.555 | 375 | 375 |
| **Totaal Baten** | | **30.558** | **34.245** | **37.690** | **37.915** | **39.446** | **38.502** | **39.875** |

| **Lasten**<br>Bedragen in € 1.000 | | WerkBedrijf - onderdeel Werk | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R2023** | **B 2024** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **B2027w** | **B2028** |
| Inkomensregelingen | Loonkostensubsidies | 5.769 | 5.162 | 7.511 | 7.432 | 7.196 | 7.196 | 7.196 |
| | Loonkostensubsidies tbv WerkBedrijf | 0 | 0 | 315 | 393 | 629 | 629 | 629 |
| WSW en beschut werk | Op weg naar Werk | 2.618 | 2.974 | 3.259 | 3.164 | 3.164 | 3.164 | 3.164 |
| Arbeidsparticipatie | Instrumenten | 6.510 | 6.638 | 7.031 | 7.423 | 7.968 | 8.016 | 9.204 |
| | Inzet nieuw beschut | 0 | 0 | 587 | 687 | 930 | 967 | 1.008 |
| | Restant nieuw beschut | 0 | 0 | 0 | 1.770 | 1.715 | 1.866 | 2.010 |
| | Oude verplichtingen | 1.463 | 1.447 | 1.447 | 1.397 | 1.256 | 1.256 | 1.256 |
| | Algemene uitvoering arbeidsparticipatie | 7.129 | 7.594 | 7.887 | 7.909 | 7.967 | 7.966 | 7.966 |
| | Directe kosten Detacheringsbanen | 15 | 2.652 | 884 | 1.105 | 1.768 | 1.768 | 1.768 |
| | Inzet tijdelijke middelen | 1.820 | 2.115 | 3.064 | 625 | 660 | 125 | 125 |
| | Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling | 0 | 337 | 168 | 337 | 505 | 0 | 0 |
| **Totaal programmalasten** | | **25.324** | **28.919** | **32.152** | **32.242** | **33.758** | **32.954** | **34.327** |
| Overhead | Overhead MGR | 5.234 | 5.326 | 5.538 | 5.673 | 5.688 | 5.548 | 5.548 |
| **Totaal lasten** | | **30.558** | **34.245** | **37.690** | **37.915** | **39.446** | **38.502** | **39.875** |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Saldo baten en lasten** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

*Tabel 6 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel Werk 2023 t/m 2028*

### 5.2.1 Baten onderdeel Werk

**Toelichting 2024 ten opzichte van de primaire begroting 2024**

**Inkomensregelingen**

**Loonkostensubsidie (LKS) 1,7 miljoen (hogere baten)**
We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor loonkostensubsidies (eerste regel in tabel 7). We begroten hier in 2024 € 7,8 miljoen voor. Daarbij sluiten we zo goed als mogelijk aan bij de rijksbijdrage. Voor de gemeente Heumen geldt een uitzondering. Omdat bij deze gemeenten de uitgaven aan loonkostensubsidies hoger waren dan het beschikbare budget, vragen we bij de gemeente Heumen € 75.000 meer. Omdat het rijk altijd de werkelijke kosten vergoed zal het rijk het definitief budget 2024 nog hoger bijstellen. De middelen worden ingezet ten behoeve van het verstrekken van loonkostensubsidies aan werkgevers en ten behoeve van de uitvoering van de detacheringsbanen.

**Overige bedrijfsopbrengsten 315.000 (hogere baten)**
We ramen € 315.000 aan opbrengsten uit de inzet van onze detacheringsbanen. Deze medewerkers zijn in dienst bij WerkBedrijf. Voor de inzet vragen we een detacheringsvergoeding.

**WSW en beschut werk**

**Gemeentelijke bijdragen 285.000 (hogere baten)**
We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor Op Weg Naar Werk (derde regel in tabel 7). We begroten in 2024 € 3,3 miljoen. Het budget is

| **Baten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **WerkBedrijf - onderdeel Werk** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R2023** | **B 2024** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **B2027w** | **B2028** |
| Inkomensregelingen | Gemeentelijke bijdragen | 5.769 | 6.106 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 0 | 0 | 315 | 393 | 629 | 629 | 629 |
| WSW en beschut werk | Gemeentelijke bijdragen | 2.618 | 2.974 | 3.259 | 3.164 | 3.164 | 3.164 | 3.164 |
| Arbeidsparticipatie | Gemeentelijke bijdragen | 18.720 | 21.301 | 19.162 | 22.140 | 22.854 | 24.101 | 25.289 |
| | Gemeentelijke bijdragen Nieuw beschut | 0 | 0 | 2.270 | 2.457 | 2.645 | 2.833 | 3.018 |
| | Gemeentelijke bijdragen korting | 0 | 0 | 0 | -1.200 | -1.200 | -1.200 | -1.200 |
| | Gemeentelijke bijdragen korting | 0 | 0 | 0 | 1.200 | 1.200 | 0 | 0 |
| | Omzet | 5 | 1.092 | 364 | 455 | 728 | 728 | 728 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 34 | 70 | 23 | 29 | 47 | 47 | 47 |
| | Overige bijdragen | 3.413 | 2.702 | 4.472 | 1.452 | 1.555 | 375 | 375 |
| **Totaal Baten** | | **30.558** | **34.245** | **37.690** | **37.915** | **39.446** | **38.502** | **39.875** |

*Tabel 7 Baten WerkBedrijf onderdeel Werk 2023 t/m 2028*

ten opzichte van de primaire begroting met € 285.000 toegenomen. Dit komt door indexering van personele lasten en de indexering conform de regionale indexering voor de WMO. Daarnaast hebben wij vanuit de jaarrekening van 2022 budget overgeheveld voor gemeente Berg en Dal en gemeente Nijmegen voor de pilot Simpel Switchen. Een deel van dit budget is toegevoegd aan de begroting van 2024, omdat de pilot ook nog in 2024 doorloopt. Voor 2024 hebben we de verdeling van de middelen Op Weg Naar Werk tussen de gemeenten aangepast naar aanleiding van de verschuiving van uitgaven in 2023. Dit houdt in dat de gemeenten Beuningen en Heumen een hogere bijdrage gaan betalen. Bij met name de gemeenten Nijmegen en Mook en Middelaar gaat de bijdrage iets naar beneden.

## Arbeidsparticipatie

**Gemeentelijke bijdragen (nieuw beschut) 132.000 (hoger baten)**
Vanaf 2024 laten we de middelen nieuw beschut op een afzonderlijke regel zien. Voor 2024 bedragen de middelen nieuw beschut € 2,3 miljoen. Het budget neemt in totaal met € 132.000 toe. Dit betreft de indexering conform de septembercirculaire 2023.

**Omzet detacheringsbanen 728.000 (lagere baten)**
De verwachte groei van het aantal detacheringsbanen gaat minder snel dan bij de primaire begroting 2024 werd ingeschat. We ramen daarom de omzet uit inleenvergoedingen af met € 728.000.

**Overige bedrijfsopbrengsten 47.000 (lagere baten)**
Dit betreft een fiscaal voordeel op de begroting van detacheringsbanen.

**Overige bijdragen 1,8 miljoen (hogere baten)**
De overige bijdragen bestaan uit RMT middelen, budget projectleiding, SUWI, Werken aan de Match, renteopbrengsten, IPS, tijdelijke middelen uit budgetoverheveling 2021, detacheringsopbrengsten ambtelijke medewerkers, Doe je mee, Perspectief op Werk, Collectief sociale ondernemingen en rentebaten. De toename van de baten met € 1,8 miljoen wordt veroorzaakt doordat we de middelen RMT ter grootte van € 250.000 toegevoegd hebben aan de begroting. Daarnaast ontvangen we sinds 2023 weer rente. Bij het opstellen van de primaire begroting 2024 hebben we hier nog geen rekening mee gehouden. Voor 2024 ramen we de rentebaten op € 550.000. De tijdelijke middelen budgetoverheveling verlagen we met € 160.000, omdat we verwachten minder middelen uit de risicoreserve nodig te hebben voor het afdekken van het tariefrisico op de inleenvergoedingen detacheringsbanen. Voor IT projectleiding is € 140.000 aan tijdelijke middelen toegevoegd aan de begroting. De middelen SUWI ramen we met € 280.000 af, omdat dit project later van start is gegaan. Voor Werken aan de Match voegen we de laatste € 300.000 toe aan de begroting 2024. We voegen € 270.000 aan IPS-middelen toe aan de begroting 2024. Ten slotte voegen we € 750.000 toe aan de begroting in verband met het project Collectief sociale ondernemingen.
Bij de lasten geven we een nadere omschrijving op welke wijze we de overige bijdragen gaan inzetten.

**Toelichting op wijzigingen van 2025 t.o.v. de bijgestelde begroting van 2024**
Hier lichten we de belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de bijgestelde begroting 2025 toe. Daar waar geen afwijkingen zijn ten opzichte van 2024, lichten we de cijfers ook niet verder toe.

## Inkomensregelingen

**Overige bedrijfsopbrengsten 79.000 (hogere baten)**
We ramen € 79.000 aan hogere opbrengsten uit de inzet van onze detacheringsbanen. Deze

medewerkers zijn in dienst bij WerkBedrijf. Voor de inzet vragen we een detacheringsvergoeding. De hogere bijdrage betreft de indexering.

## WSW en beschut werk

**Gemeentelijke bijdragen 95.000 (lagere baten)**
We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor Op Weg Naar Werk (derde regel in tabel 7). Wij indexeren het budget Op Weg Naar Werk in 2025 niet, omdat we deze middelen tegelijk indexeren met de regionale indexering voor WMO – Jeugd. Het budget loopt met € 95.000 terug, omdat in 2024 voor het laatst de extra middelen van Nijmegen en Berg en Dal zijn ontvangen voor de uitvoering van de pilot Simpel Switchen.
In 2024 gaan we Op Weg Naar Werk opnieuw aanbesteden. In deze aanbesteding wordt tevens de reeds lopende tariefdiscussie meegenomen. Op dit moment zit er een niet te verklaren verschil tussen het tarief Op Weg Naar Werk (arbeidsmatige dagbesteding) en ontwikkelingsgerichte dagbesteding. Welke effecten dit gaat hebben voor de begroting 2025 is nu nog onbekend.

## Arbeidsparticipatie

**Gemeentelijke bijdragen 3,0 miljoen (hogere baten)**
De gemeentelijke bijdragen worden vanaf 2025 berekend op basis van het Berenschot model. Een vergelijking met de oude systematiek is niet mogelijk, daarom vergelijken we deze met de toename ten opzichte van de septembercirculaire 2022. Op basis van dit model nemen de gemeentelijke bijdragen toe met € 1,7 miljoen. De toename wordt met name veroorzaakt, doordat de Berenschot tarieven 2025 geïndexeerd zijn met de BRN-norm 2025, omdat Benschot in haar model de tarieven niet meerjarig indexeert. De indexering leidt tot een toename van het budget met € 1,3 miljoen. In 2025 gaan we over op de dan geldende Berenschot tarieven.
Omdat de nieuwe systematiek een grotere dynamiek kent, stellen we voor om eventuele overschotten tot een bedrag van circa 10% van het participatiebudget toe te voegen aan een risicoreserve om onverwachte tegenvallers voor de regio mee te kunnen opvangen. Tevens stellen we voor deze systematiek in 2028 te evalueren.

**Gemeentelijke bijdragen nieuw beschut 187.000 (hogere baten)**
De middelen nieuw beschut bedragen voor 2025 € 2,45 miljoen. Dit is een toename van € 187.000 ten opzichte van 2024. De toename betreft de indexering uit de septembercirculaire 2023. Het Rijk is voornemens het budget nieuw beschut vanaf 2025 te gaan bepalen op de daadwerkelijke inzet. Dit houdt in dat vanaf 2025 onze regio fors minder middelen gaat ontvangen, dan wel zullen er daadwerkelijke uitgaven tegenover staan. Naar alle waarschijnlijkheid komt hier met de meicirculaire 2024 meer duidelijkheid over.

**Gemeentelijke bijdragen korting 1,2 miljoen (minder baten)**
Het voornemen ligt voor, dat bij de invoering van het nieuwe bekostigingsmodel in 2025 tevens een korting van € 1,2 miljoen wordt doorgevoerd op deze baten. Deze korting gaat in per 2025. Echter omdat de middelen nieuw beschut in 2025 eveneens verlaagd gaan worden, wordt de korting effectief doorgevoerd in 2027. We hebben de tijd nodig om beide kortingen op een verantwoorde wijze te verwerken in de meerjarenbegroting. Hierbij proberen we de dienstverlening zoveel mogelijk te ontzien.

**Omzet detacheringsbanen 91.000 (hogere baten)**
De toename van de omzet detacheringsbanen met € 91.000 betreft de indexering van de tarieven en een beperkte groei van het aantal banen.

**Overige bedrijfsopbrengsten 6.000 (hogere baten)**
Gezien het bedrag lichten we deze niet verder toe.

**Overige bijdragen 3,0 miljoen (lagere baten)**
De overige bijdragen bestaan uit RMT middelen, budget projectleiding, SUWI, Werken aan de Match, renteopbrengsten, IPS, tijdelijke middelen uit budgetoverheveling 2021, detacheringsopbrengsten ambtelijke medewerkers, Doe je mee, Perspectief op Werk, Collectief sociale ondernemingen en rentebaten.

De afname van de baten met € 3,0 miljoen wordt veroorzaakt, doordat we voor 2025 geen rentebaten ramen. De verwachting is dat de rente in de loop van 2024 gaat dalen. Daarnaast zullen de beschikbare middelen gaan afnemen. Uit voorzichtigheid ramen we voor 2025 geen rentebaten, waardoor de overige bijdragen met € 550.000 afnemen. Eind 2024 verwachten we het project Perspectief op Werk afgerond te hebben, waardoor in 2025 € 450.000 aan middelen komt te vervallen. In 2024 hebben we het project Collectief sociale ondernemingen ad € 750.000 uitgevoerd. In 2025 zijn hiervoor geen middelen meer beschikbaar.

Het project Doe je mee verwachten we eind 2024 afgerond te hebben, waardoor in 2025 een bedrag van € 1,1 miljoen aan baten komt te vervallen. Ten slotte ronden we in 2024 het project RMT af. Hierdoor valt € 204.000 aan baten weg. In 2024 ronden we het project Werken aan de Match af. Hierdoor nemen deze middelen in 2025 met € 200.000 verder af ten opzichte van 2024. De tijdelijke middelen budgetoverheveling verhogen we met € 170.000. We verwachten deze middelen uit de risicoreserve nodig te hebben voor het afdekken van het tariefrisico op de inleenvergoedingen detacheringsbanen.

De middelen SUWI ramen we in 2025 € 100.000 hoger, omdat we meer uitgaven verwachten. We verwachten € 100.000 aan extra baten voor de uitvoering van de detacheringsbanen. We ramen € 70.000 aan inkomsten voor de uitvoering van de MAP. Ten slotte ramen we de IPS-middelen met € 50.000 af, omdat de regeling in 2024 is beëindigd, waardoor nieuwe instroom niet meer mogelijk is. De trajecten lopen nog maximaal 3 jaar door.

Bij de lasten geven we een nadere omschrijving op welke wijze we de overige bijdragen gaan inzetten.

### 5.2.2 Lasten onderdeel Werk

**Toelichting op de bijstelling van de begroting 2024 ten opzichte van de primaire begroting 2024**

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

**Inkomensregeling**

**Loonkostensubsidies 2,7 miljoen (hogere lasten)**

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor loonkostensubsidies (eerste regel in tabel 7). We begroten hier in 2024 € 7,8 miljoen voor. We verwachten hoger lasten. Dit komt enerzijds doordat de minimumlonen de afgelopen jaren fors toegenomen zijn. Dit heeft ook in 2024 nog zijn doorwerking. Anderzijds verwachten we een groei van het aantal loonkostensubsidies. Wel zien we daarin een afvlakking ontstaan.

Daarnaast zijn er de loonkostensubsidies die wij inzetten voor kandidaten die een detacheringsbaan aangeboden krijgen. Deze zijn in de primaire begroting onder het taakveld Arbeidsparticipatie verantwoord. Met bovenstaande begrotingswijziging wordt dit (conform de BBV) gecorrigeerd naar het taakveld Inkomensregelingen.

**WSW en beschut werk**

Zie toelichting baten.

| **Lasten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **WerkBedrijf - onderdeel Werk** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R2023** | **B 2024** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **B2027w** | **B2028** |
| Inkomensregelingen | Loonkostensubsidies | 5.769 | 5.162 | 7.511 | 7.432 | 7.196 | 7.196 | 7.196 |
| | Loonkostensubsidies tbv WerkBedrijf | 0 | 0 | 315 | 393 | 629 | 629 | 629 |
| WSW en beschut werk | Op weg naar Werk | 2.618 | 2.974 | 3.259 | 3.164 | 3.164 | 3.164 | 3.164 |
| Arbeidsparticipatie | Instrumenten | 6.510 | 6.638 | 7.031 | 7.423 | 7.968 | 8.016 | 9.204 |
| | Inzet nieuw beschut | 0 | 0 | 587 | 687 | 930 | 967 | 1.008 |
| | Restant nieuw beschut | 0 | 0 | 0 | 1.770 | 1.715 | 1.866 | 2.010 |
| | Oude verplichtingen | 1.463 | 1.447 | 1.447 | 1.397 | 1.256 | 1.256 | 1.256 |
| | Algemene uitvoering arbeidsparticipatie | 7.129 | 7.594 | 7.887 | 7.909 | 7.967 | 7.966 | 7.966 |
| | Directe kosten Detacheringsbanen | 15 | 2.652 | 884 | 1.105 | 1.768 | 1.768 | 1.768 |
| | Inzet tijdelijke middelen | 1.820 | 2.115 | 3.064 | 625 | 660 | 125 | 125 |
| | Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling | 0 | 337 | 168 | 337 | 505 | 0 | 0 |
| **Totaal programmalasten** | | **25.324** | **28.919** | **32.152** | **32.242** | **33.758** | **32.954** | **34.327** |
| Overhead | Overhead MGR | 5.234 | 5.326 | 5.538 | 5.673 | 5.688 | 5.548 | 5.548 |
| **Totaal lasten** | | **30.558** | **34.245** | **37.690** | **37.915** | **39.446** | **38.502** | **39.875** |

*Tabel 8 Lasten WerkBedrijf onderdeel Werk 2023 t/m 2028*

## Arbeidsparticipatie

**Instrumenten 393.000 (hogere lasten)**
De instrumentmiddelen nemen in 2024 ten opzichte van 2024 primair toe met € 393.000. In 2024 hebben we € 7,0 miljoen aan instrumentgelden beschikbaar. Op hoofdlijnen ramen wij de uitgaven als volgt:

- € 2,3 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 Klaar voor nieuwe kansen! te verwerken. Deze 25% wordt deels toegevoegd aan het instrumentengeld en deels aan het personele budget ten behoeve van onder andere de participatiecoaches.
- € 3,7 miljoen voor de inzet van diverse voorzieningen zoals scholing, werkgeversbonussen, kinderopvang, reiskostenvergoedingen, zorgjongeren, jobcoaching, loonwaardemetingen, projecten, et cetera. Zorgjongeren maakt geen onderdeel meer uit van de maatwerkafspraken, maar gaat vanaf 2024 vanuit de reguliere middelen gefinancierd worden.
- € 0,7 miljoen ten behoeve van specifieke projecten zoals de Dar, Werklab, uitvoering MAP, etc.
- € 0,3 miljoen Werken aan de Match.

**Nieuw beschut 587.000 (hogere lasten)**
Voor nieuw beschut verwachten we in 2024 € 587.000 uit te geven. De lasten bestaan uit de salariskosten van de kandidaten die een detacheringsbaan aangeboden krijgen. Daarnaast hebben we kandidaten rechtstreeks bij werkgevers geplaats, waarvoor we werkplekaanpassingen en begeleiding vergoeden.

**De ‘oude verplichtingen’**
De ‘oude verplichtingen’ betreft de 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 € 1,5 miljoen uit te gaan geven in 2024.

**De algemene uitvoering arbeidsparticipatie 293.000 (hogere lasten)**
De algemene uitvoering arbeidsparticipatie bestaat voor € 928.000 uit operationele lasten en voor € 6,9 miljoen uit personele lasten. We verwachte per saldo € 293.000 hogere lasten. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door de indexering van de cao, waardoor we verwachten dat de loonkosten met € 451.000 gaan toenemen. Anderzijds verwachten we een afname van de personele lasten door de lagere instroom in de detacheringsbanen. Deze salarislasten hebben we afgeraamd met € 158.000.

**Directe kosten detacheringsbanen 1,8 miljoen (lagere lasten)**
Wij verwachten een lagere instroom van kandidaten bij de detacheringsbanen dan ingeschat bij de primaire begroting 2024. Hierdoor nemen de directe kosten in de bijgestelde begroting met € 1,8 miljoen af. Dit betreft met name loonkosten.

**Inzet tijdelijke middelen 950.000 (hogere lasten)**
De inzet van tijdelijke middelen bestaat uit de uitvoering van RMT, projectleiding, SUWI, Werken aan de Match, IPS, Doe je mee, Collectief sociale ondernemingen en Perspectief op Werk.
In 2024 verwachten we € 3,1 miljoen te gaan inzetten. Met deze tijdelijke middelen gaan we de volgende projecten uitvoeren:

- **Doe je mee 1,1 miljoen**
  Doe je mee is een meerjarenproject tot en met 2024 en is gericht op alle bijstandsgerechtigden die in de gemeenten Beuningen, Druten, Mook en Middelaar en Nijmegen wonen en niet in dienstverlening zijn bij WerkBedrijf. De overige gemeenten hebben gekozen voor versterking van de eigen dienstverlening aan hun bijstandsgerechtigden. Voor 2024 ramen we € 1,1 miljoen te gaan uitgeven.
- **Collectief sociale ondernemingen 750.000**
  In 2024 hebben we € 750.000 beschikbaar om invulling te geven aan het Collectief sociale

ondernemingen. Met deze middelen gaan we langs een drietal sporen sociale ondernemers (financieel) ondersteunen:

1. Spoor Social Return on Investment (SROI);
2. Spoor aanbieder Op Weg Naar Werk;
3. Spoor kandidaten van WerkBedrijf.

Deze sporen passen bij het gemeentelijk stimuleringsbeleid om een stevig sociaal en duurzaam ecosysteem van sociale ondernemingen te realiseren.
We ramen de lasten van € 750.000 als volgt:

| **Globale begroting**<br>Bedragen in € 1 | **Baten (éénmalig)** | **Lasten** |
|---|---|---|
| Overheveling middelen 2023 | 750.000 | 0 |
| Kosten projectleider extern tijdelijk | 0 | 80.000 |
| Kosten projectleider WBRN intern tijdelijk | 0 | 240.000 |
| Kosten (extra) SROI-adviseur WBRN tijdelijk | 0 | 0 |
| Kosten (extra) consulent WBRN tijdelijk | 0 | 0 |
| Ontwikkeling propositie SROI | 0 | 50.000 |
| Inbedding SROI-dienstverlening | 0 | 50.000 |
| Capaciteit netwerkvorming | 0 | 80.000 |
| Methodiekontwikkeling/set basisafspraken | 0 | 80.000 |
| Aanpassingen organisatie-inrichting, aangesloten ondernemers TOSSS* | 0 | 170.000 |
| **Totaal** | **750.000** | **750.000** |

- **Perspectief op Werk (POW) 450.000**
  De POW middelen zijn eenmalige middelen waarvoor WerkBedrijf penvoerder is. De RTA (Regionale Tafel Arbeidsmarkt) bepaalt de wijze waarop de middelen ingezet worden. In 2024 is € 450.000 aan projecten gepland.

- **SUWI 300.000**
  Dit betreft een gezamenlijk project met het UWV. In de komende jaren willen we de match tussen vraag en aanbod nog verder verbeteren en verhogen. Met die reden hebben we een uitvoeringsplan opgesteld, dat nu gericht is op het verbeteren van de gezamenlijke werkgeversdienstverlening. Wij denken dat dit nog beter kan dan dat we nu al doen. Uit onze eigen onderzoeken blijkt, dat werkgevers behoefte hebben aan een meer geïntegreerde dienstverlening en betere vindbaarheid van onze diensten. Het Rijk wil daarom de werkgeversdienstverlening en matching in de regio versterken. We streven naar een inclusieve, werkende arbeidsmarkt, waarin plaats is voor iedereen. We vormen samen hét punt, waar werkgevers ondersteund worden bij het vinden van het juiste personeel en het juiste advies. We zijn met werkgevers verbonden, omdat we hun taal spreken en die van werkzoekenden. Samen met onderwijs en kennisinstellingen, vakbonden en andere partners werken we aan inclusiviteit op de arbeidsmarkt, het optimaal inzetten van talenten, waarbij duurzaam passend werk voor velen hand in hand gaat met het bevorderen van economische groei in de regio. In de begroting van 2023 was dit budget al toegevoegd.

- **Individuele Plaatsing en Steun (IPS) 275.000**
  Dit betreft de middelen beschikbaar voor de inzet van IPS-trajecten voor 2024. Voor deze kwetsbare groep zijn met een drietal zorgleveranciers afspraken gemaakt over de uitvoering van de trajecten om deze groep naar werk te begeleiden.

- **Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) 204.000**
  Voor het Regionale Mobiliteitsteam ontvangen wij middelen conform de ingediende begroting bij het Rijk. We ramen in 2024 € 204.000 te gaan uitgeven.

**Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling 169.000 (lagere lasten)**
Door de verwachte lagere instroom bij de detacheringsbanen wordt de dekking van het risico vanwege het niet volledig kunnen factureren van het minimaal benodigd detacheringstarief, afgeraamd en overgeheveld naar de volgende begrotingsjaren. Onze ervaring is, dat we voor deze kandidaten het benodigde tarief niet uit de markt kunnen halen.

## Inzet nieuw beschut

Omdat de uitvoering van nieuw beschut op diverse plekken in de begroting voorkomt, geven we in deze paragraaf een totaaloverzicht van de baten en lasten nieuw beschut. Voor de bijgestelde begroting 2024 betreft dit een bedrag van € 1,3 miljoen. Dit bestaat enerzijds uit lasten verband houdend met de detacheringsbanen. Dit zijn medewerkers die WerkBedrijf zelf in dienst heeft en detacheert. Anderzijds betreft het uitgaven voor begeleiding en werkplekaanpassingen voor kandidaten die in dienst zijn bij werkgevers.

Vanaf 2023 bieden we kandidaten met een indicatie banenafspraak of een indicatie beschut werk een detacheringsbaan aan bij de MGR conform de cao Aan de slag. Wij verwachten in 2024 een instroom van 20 fte, oplopend in de jaren daarna tot 60 fte. 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 2024 € 315.000, de jaren daarna oplopend tot € 629.000. De bijdrage vanuit het participatiebudget begroten we in 2024 op € 279.000, oplopend tot € 557.000.

We dekken de kosten uit de omzet: fiscale tegemoetkomingen en de detacheringsopbrengsten voor in totaal € 388.000. Hierbij moeten we rekening houden met een risico vanwege het niet volledig kunnen factureren van het minimaal benodigd detacheringstarief. Onze ervaring is dat we voor deze kandidaten het benodigde tarief niet uit de markt kunnen halen. In 2024 verwachten we een risico van € 168.000, in 2025 € 337.000 en in 2026 € 505.000. Dit risico dekken we uit de budgetoverheveling 2021.

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. Daarnaast betalen we werkplekaanpassingen en begeleidingsvergoedingen aan werkgevers

| **Baten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **B 2024** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **B2027w** | **B2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Arbeidsparticipatie | Inzet nieuw beschut | 836 | 279 | 348 | 557 | 557 | 557 |
| | Inzet nieuw beschut | 0 | 308 | 339 | 373 | 410 | 451 |
| | Omzet | 1.092 | 364 | 455 | 728 | 728 | 728 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 70 | 23 | 29 | 47 | 47 | 47 |
| **Totaal Arbeidsparticipatie** | | **1.998** | **974** | **1.171** | **1.705** | **1.742** | **1.783** |
| Inkomensregelingen | Gemeentelijke bijdragen | 944 | 315 | 393 | 629 | 629 | 629 |
| **Totaal Inkomensregelingen** | | **944** | **315** | **393** | **629** | **629** | **629** |
| **Totaal Baten** | | **2.942** | **1.289** | **1.565** | **2.334** | **2.371** | **2.412** |

| **Lasten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **B 2024** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **B2027w** | **B2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Arbeidsparticipatie | Personele lasten | 230 | 77 | 96 | 153 | 153 | 153 |
| | begeleidingskosten | 546 | 182 | 228 | 364 | 364 | 364 |
| | begeleidingskosten | 0 | 308 | 339 | 373 | 410 | 451 |
| | Salariskosten kandidaten | 2.106 | 702 | 878 | 1.404 | 1.404 | 1.404 |
| **Totaal Arbeidsparticipatie** | | **2.882** | **1.269** | **1.540** | **2.294** | **2.331** | **2.372** |
| Overhead | Personele lasten | 60 | 20 | 25 | 40 | 40 | 40 |
| **Totaal Overhead** | | **60** | **20** | **25** | **40** | **40** | **40** |
| **Totaal Lasten** | | **2.942** | **1.289** | **1.565** | **2.334** | **2.371** | **2.412** |

*Tabel 9 Overzicht baten en lasten nieuw beschut 2024 t/m 2028*

die ervoor kiezen de begeleiding zelf te gaan uitvoeren.

### Overhead

**Overhead MGR 213.000 (hogere lasten)**
De overhead kosten bestaan voor € 1,5 miljoen uit operationele lasten, € 176.000 uit kapitaallasten en € 3,9 miljoen uit personele lasten. De lasten nemen met € 213.000 toe ten opzichte van de primaire begroting. De toename wordt veroorzaak door de indexeringen van de lonen en het toevoegen van het tijdelijke budget voor de manager-IT. Daarnaast is het budget voor de programmamanager kwaliteit overgeheveld naar de module Bestuursondersteuning.

## Toelichting op wijzigingen van 2025 t.o.v. de bijgestelde begroting van 2024

### Inkomensregelingen

Zie toelichting bij de baten.

### WSW en beschut werk 95.000 (lagere lasten)

Zie toelichting bij de baten

### Arbeidsparticipatie

**Instrumenten 391.000 (hogere lasten)**
De instrumentmiddelen nemen in 2025 ten opzichte van 2024 met € 391.000 toe. In 2025 hebben we aan instrumentgelden € 7,4 miljoen beschikbaar. Op hoofdlijnen ramen wij de uitgaven als volgt:

- € 2,0 miljoen ten behoeve van lokale zichtbaarheid en accenten. Dit is circa 15% van het Participatiebudget. Dit om de regionale doelen te halen en de uitgangspunten van de regionale nota Klaar voor nieuwe kansen! te verwerken. Deze 15% wordt deels toegevoegd aan het instrumentengeld en deels aan het personele budget ten behoeve van onder andere de participatiecoaches.
- € 5,0 miljoen voor de inzet van diverse voorzieningen zoals scholing, werkgeversbonussen, kinderopvang, reiskostenvergoedingen, zorgjongeren, loonwaardemetingen, jobcoaching, projecten, et cetera.
- € 0,4 miljoen ten behoeve van specifieke projecten zoals de Dar, Werklab etc.

**Inzet nieuw beschut 100.000 (hogere lasten)**
Voor nieuw beschut verwachten we in 2025 € 687.000 uit te geven. Door de verwachte toename van het aantal plekken verwachten we ook een toename van de uitgaven ten opzichte van 2024 van € 100.000.

**De ‘oude verplichtingen’ 50.000 (lagere lasten)**
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 € 1,4 miljoen uit te gaan geven in 2025.

**De algemene uitvoering arbeidsparticipatie 22.000 (lagere lasten)**
De algemene uitvoering arbeidsparticipatie bestaat voor € 987.000 uit operationele lasten en voor € 6,9 miljoen uit personele lasten. De lasten nemen met € 22.000 toe. Dit wordt veroorzaakt door de indexeringen van de operationele lasten en de verwachte groei bij de uitvoering van de detacheringsbanen. Daarnaast verwachten wij op de overige personele lasten een voordeel van € 60.000 te behalen. Dit betreft de reiskosten en declaraties.

**Directe kosten detacheringsbanen 221.000 (hogere lasten)**
Door de verwachte hogere instroom in 2025 nemen de directe kosten, met name loonkosten voor de uitvoering van de detacheringsbanen, verder toe.

**Inzet tijdelijke middelen 2,4 miljoen (lagere lasten)**
De tijdelijke middelen nemen in 2025 ten opzichte van 2024 met € 2,4 miljoen af. Dit wordt met name veroorzaakt door de afname van de projecten Doe je mee, Collectief sociale ondernemingen, RMT en Perspectief op Werk. Deze projecten ronden we eind 2024 af, waardoor er voor 2025 geen middelen meer beschikbaar zijn.
In 2025 verwachten we € 625.000 beschikbaar te hebben voor tijdelijke projecten. Deze middelen zetten we in voor de projecten:

- **SUWI 400.000**
  Dit betreft een gezamenlijk project met het UWV. In de komende jaren willen we de match tussen vraag en aanbod nog meer verbeteren en verhogen. Met die reden hebben we een uitvoeringsplan opgesteld, dat nu gericht is op het verbeteren van de gezamenlijke werkgeversdienstverlening. Wij denken dat dit nog beter kan dan dat we nu al doen. Uit onze eigen onderzoeken blijkt dat werkgevers behoefte hebben aan een meer geïntegreerde dienstverlening en betere vindbaarheid van onze diensten. Het Rijk wil daarom de werkgeversdienstverlening en matching in de regio versterken. We streven naar een inclusieve, werkende arbeidsmarkt, waarin plaats is voor iedereen. We vormen samen hét punt, waar werkgevers ondersteund worden bij het vinden van het juiste personeel en het juiste advies. We zijn met werkgevers verbonden, omdat we hun taal spreken en die van werkzoekenden. Samen met onderwijs en kennisinstellingen, vakbonden en andere partners werken we aan inclusiviteit op de arbeidsmarkt, het optimaal inzetten van talenten, waarbij duurzaam passend werk voor velen hand in hand gaat met het bevorderen van economische groei in de regio. In de begroting van 2023 was dit budget al toegevoegd.

- **Individuele Plaatsing en Steun (IPS) 275.000**
  Dit betreft de middelen beschikbaar voor de inzet van IPS-trajecten voor 2024. Voor deze kwetsbare groep zijn met een drietal zorgleveranciers afspraken gemaakt over de uitvoering van de trajecten om deze groep naar werk te begeleiden.

**Tijdelijke middelen uit de budgetoverheveling 169.000 (hogere lasten)**
Bij de detacheringsopbrengsten moeten we rekening houden met een risico vanwege het niet volledig kunnen factureren van het minimaal benodigd detacheringstarief. Onze ervaring is dat we voor deze kandidaten het benodigde tarief niet uit de markt kunnen halen. In 2024 verwachten we een risico van € 168.000, in 2025 € 337.000 en in 2026 € 505.000. Dit risico dekken we uit de budgetoverheveling 2021.

**Overhead 135.000 (hogere lasten)**
Aan overhead verwachten we in 2025 € 5,7 miljoen uit te geven. Dit is een toename van € 135.000. Deze toename wordt met name veroorzaakt door de indexering van de operationele lasten en een toename van de personele lasten door de hogere instroom van de detacheringsbanen.

### 5.2.3 Toerekening baten en lasten naar taakgebieden

Onderstaand maken we een eerste stap in het toerekenen van onze baten en lasten naar de drie taakgebieden die we eerder omschreven en uitwerkten:
1. Voorkomen van instroom in de uitkering
2. Beëindigen van afhankelijkheid van een uitkering
3. Minimaliseren van publieke afhankelijkheid

| Baten<br>Bedragen in € 1.000 | Voorkomen instroom in uitkering | | | Beëindigen afhankelijkheid uitkering | | | Minimaliseren publieke afhankelijkheid | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2024P | 2024W | 2025b | 2024P | 2024W | 2025b | 2024P | 2024W | 2025b |
| Gemeentelijke bijdragen P | 0 | 0 | 0 | 14.908 | 13.202 | 16.231 | 836 | 0 | 0 |
| Gemeentelijke bijdragen P extra | 586 | 1.010 | 890 | 0 | 0 | 0 | 4.970 | 4.949 | 5.018 |
| Gemeentelijke bijdragen P Nieuw beschut | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.270 | 2.457 |
| Bijdragen loonkostensubsidie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.162 | 7.511 | 7.432 |
| Bijdragen loonkostensubsidie (ADS) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 944 | 315 | 393 |
| Bijdragen OWNW | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.974 | 3.259 | 3.164 |
| Omzet | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.092 | 364 | 455 |
| A-structurele bijdragen | 580 | 300 | 400 | 1.872 | 3.922 | 802 | 0 | 0 | 0 |
| Overige | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 320 | 273 | 279 |
| **Totaal Baten** | **1.166** | **1.310** | **1.290** | **16.780** | **17.124** | **17.033** | **16.298** | **18.941** | **19.198** |

| Lasten<br>Bedragen in € 1.000 | Voorkomen instroom in uitkering | | | Beëindigen afhankelijkheid uitkering | | | Minimaliseren publieke afhankelijkheid | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2024P | 2024W | 2025b | 2024P | 2024W | 2025b | 2024P | 2024W | 2025b |
| Personele lasten (primair) | 845 | 1.003 | 972 | 8.389 | 9.944 | 8.200 | 2.240 | 2.109 | 2.128 |
| Insrumenten | 0 | 0 | 0 | 4.057 | 2.043 | 3.931 | 0 | 0 | 0 |
| restant NB | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.684 | 1.770 |
| Operationele lasten | 110 | 57 | 76 | 1.021 | 1.480 | 987 | 0 | 0 | 0 |
| Directe kosten kandidaten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.652 | 884 | 1.105 |
| Inzet nieuw beschut | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 587 | 687 |
| Verstreke loonkostensubsidies | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.162 | 7.511 | 7.432 |
| Vergoeding ID-participatiebanen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.447 | 1.447 | 1.397 |
| Vergoeding dagdelen zorgleveranciers | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.659 | 2.922 | 2.827 |
| Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling | 0 | 0 | 0 | 337 | 168 | 337 | 0 | 0 | 0 |
| Overhead (operationeel/kapitaal/personeel) | 211 | 251 | 243 | 2.977 | 3.489 | 3.578 | 2.138 | 1.798 | 1.852 |
| **Totaal Lasten** | **1.166** | **1.310** | **1.290** | **16.780** | **17.124** | **17.033** | **16.298** | **18.941** | **19.198** |

*Tabel Toerekening baten en lasten naar de drie taakgebieden*

* De loonkostensubsidies die uitbetaald worden aan de MGR zijn geconsolideerd.

We zien bij *voorkomen van instroom in de uitkering* vooral personele inzet die we doen voor jongeren en niet-uitkeringsgerechtigden.

Bij het *beëindigen van afhankelijkheid van een uitkering* zien we een flink deel personele inzet, inzet instrumenten en inzet van overhead.

Bij het *minimaliseren van publieke afhankelijkheid* zien we een stuk personele inzet, loonkostensubsidies, arbeidsmatige dagbesteding, ID-banen, kosten voor uitvoering beschut werk en overhead.
We zien dat de kosten onder dit taakgebied de komende jaren toenemen. Dit komt bijvoorbeeld door de toename van het aantal loonkostensubsidies dat wij verstrekken.
Ook verwachten we de komende jaren meer detacheringsbanen te gaan creëren via cao Aan de slag, wat zal zorgen voor stijgende bestedingen. Het zijn kosten die samenhangen met langjarige dienstverlening en voor een groot deel vastzitten in salarissen, loonkostensubsidies of dagdeelvergoedingen (WMO).

| **Baten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **WerkBedrijf - onderdeel SW** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R2023** | **B 2024** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **B2027w** | **2028** |
| WSW en Beschut werk | Gemeentelijke bijdragen | 37.134 | 38.477 | 38.531 | 38.164 | 35.243 | 32.273 | 29.754 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 1.095 | 653 | 653 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| | Overige bijdragen | 265 | 195 | 195 | 218 | 218 | 218 | 218 |
| | Materiaal verbruik | 0 | -17 | -17 | -18 | -18 | -18 | -18 |
| | netto omzet | 8.320 | 8.165 | 8.330 | 7.947 | 7.526 | 7.052 | 6.692 |
| **Totaal baten** | | **46.815** | **47.473** | **47.692** | **46.367** | **43.025** | **39.581** | **36.702** |

| **Lasten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **WerkBedrijf - onderdeel SW** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R2023** | **B 2024** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **B2027w** | **2028** |
| WSW en Beschut werk | Lage inkomensvoordeel | -545 | -330 | -330 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Operationele lasten | 84 | 58 | 58 | 61 | 61 | 58 | 55 |
| | Overige kosten SW medewerkers | 2.691 | 2.197 | 2.648 | 2.456 | 2.317 | 2.185 | 2.068 |
| | Personele lasten | 3.951 | 3.666 | 3.881 | 3.725 | 3.575 | 3.431 | 3.293 |
| | Productiekosten | 728 | 824 | 824 | 877 | 877 | 877 | 877 |
| | Salariskosten SW medewerkers | 36.244 | 37.246 | 36.700 | 35.376 | 32.322 | 29.159 | 26.538 |
| Overhead | Overhead MGR | 3.661 | 3.812 | 3.912 | 3.871 | 3.871 | 3.871 | 3.871 |
| **Totaal lasten** | | **46.815** | **47.473** | **47.692** | **46.367** | **43.025** | **39.581** | **36.702** |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Saldo baten en lasten** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

*Tabel 10 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel SW 2023 t/m 2028*

## 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 2023 – 2028 en de overhead, lichten we in 5.3.1 de baten en in 5.3.2 de lasten toe. Per (sub)paragraaf lichten we de begrotingswijziging 2024 en begroting 2025 toe.

De begrotingstotalen van de sociale werkvoorziening (SW) dalen van € 47,7 miljoen in 2024 naar € 36,7 in 2028. Een afname van € 10 miljoen. Dit komt doordat er geen mensen meer in de SW stromen.

### 5.3.1 Baten onderdeel SW

*Tabel 11 Totale baten WerkBedrijf onderdeel SW 2023 t/m 2028*

| Baten<br>Bedragen in € 1.000 | | WerkBedrijf - onderdeel SW | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | R2023 | B 2024 | 2024W | 2025W | 2026W | B2027w | 2028 |
| WSW en Beschut werk | Gemeentelijke bijdragen | 37.134 | 38.477 | 38.531 | 38.164 | 35.243 | 32.273 | 29.754 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 1.095 | 653 | 653 | 57 | 57 | 57 | 57 |
| | Overige bijdragen | 265 | 195 | 195 | 218 | 218 | 218 | 218 |
| | Materiaal verbruik | 0 | -17 | -17 | -18 | -18 | -18 | -18 |
| | netto omzet | 8.320 | 8.165 | 8.330 | 7.947 | 7.526 | 7.052 | 6.692 |
| **Totaal** | | **46.815** | **47.473** | **47.692** | **46.367** | **43.025** | **39.581** | **36.702** |

| | SE | Daling SE's | Kostprijs per SE | Wijziging kostprijs per SE |
|---|---|---|---|---|
| 2024P | 1.039,6 | | 37.010 | |
| 2024W | 1.034,2 | -1% | 37.256 | 0,7% |
| 2025W | 963,0 | -7% | 39.630 | 6,4% |
| 2026W | 889,1 | -8% | 39.640 | 0,0% |
| 2027W | 813,8 | -8% | 39.659 | 0,0% |
| 2028W | 749,9 | -8% | 39.677 | 0,0% |

**Toelichting op de begrotingswijziging 2024**

**WSW en beschut werk**

**Gemeentelijke bijdragen 55.000 (hogere baten)**
De gemeentelijke bijdragen stijgen met € 55.000 ten opzichte van de primaire begroting. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door het dalen van het aantal SW-medewerkers en anderzijds wordt de daling van de lasten gedempt met een toename van de salarislasten van de SW-medewerkers door indexering van de lonen.
De kostprijs per SE blijft gelijk ten opzichte van de primaire begroting 2024. De kostprijs per SE stijgt van € 34.073 in 2023 naar € 37.256 in 2024. Deze toename is in de primaire begroting 2024 al vermeld en wordt volledig veroorzaakt door de stijging van de cao SW in 2023 en de nieuwe cao-afspraken voor 2024.

**Overige bedrijfsopbrengsten**
Ten opzichte van de primaire begroting 2024 zijn er geen wijzigingen in de bijgestelde begroting van 2024. De overige bedrijfsopbrengsten van de SW bestaan voornamelijk uit opbrengsten voor de praktijkdiagnose en opbrengsten voor collectief vervoer. Daarnaast bestaan de overige bedrijfsopbrengsten uit opbrengsten die als dekking zijn toegevoegd voor de taken van de Participatiewet die worden uitgevoerd

door het ambtelijke personeel van de sociale werkvoorziening.

**Overige bijdrage**
In 2024 verwachten we € 95.000 te ontvangen van de gemeente Nijmegen inzake de uitvoering van de oud WIW- en ID-banen.

**Netto omzet 165.000 (hogere baten)**
De omzet stijgt met € 165.000 ten opzichte van de primaire begroting. Dit houdt een toename van 2% in. Dit wordt enerzijds veroorzaakt doordat de tarieven met ingang van 2024 geïndexeerd worden met 6,1%. Ons gemiddelde tarief neemt echter met 3% toe. Dit wordt veroorzaakt doordat er een verschuiving is geweest van medewerkers van de hogere tarieven naar de lagere tarieven, wat een grote variatie in tarieven is. Dit heeft een dempend effect op de omzet.
Anderzijds is er tevens een effect op het aantal declarabele uren. Het aantal declarabele uren is met 1% meer afgenomen dat we voorzien hadden bij het opstellen van de primaire. Dit heeft hoofdzakelijk te maken met een afname van het aantal inzetbare SW-medewerkers. Ten opzichte van de primaire begroting is er een extra afname van 8,3 fte.

**Toelichting op de begroting 2025**

**WSW en beschut werk**

**Gemeentelijke bijdragen 367.000 (lagere baten)**
De gemeentelijke bijdragen dalen met € 367.000 ten opzicht van de primaire begroting. De daling wordt veroorzaakt door een verdere afname van het aantal SW-medewerkers. De afname wordt gedempt doordat we de lasten indexeren. De kostprijs per SE stijgt met 6,4%. Dit is conform de BRN-norm. Voor 2025 verwachten we een kostprijs van € 39.630.

**Overige bedrijfsopbrengsten 596.000 (lagere baten)**
De overige bedrijfsopbrengsten dalen met € 596.000 ten opzichte van 2024. De daling wordt veroorzaakt door het wegvallen van de bijdrage voor de praktijkdiagnose.

**Overige bijdrage 23.000 (hogere baten)**
Dit betreft de uitvoering van de oud WIW- en ID-banen voor de gemeente Nijmegen. We ramen een bedrag aan inkomsten van € 218.000. Dit is een toename van € 23.000. De toename wordt volledig veroorzaakt door de indexeringen.

**Netto omzet 383.000 (lagere baten)**
De omzet neemt af met € 383.000 ten opzichte van de primaire begroting. Dit houdt een afname van 5% in. Dit wordt enerzijds veroorzaakt, doordat we verwachten ons gemiddelde tarief te kunnen verbeteren met 2,6% door scherpere afspraken met onze samenwerkingspartners te maken. Anderzijds is er een effect op het aantal declarabele uren. We verwachten dat het aantal declarabele uren is met 7,6% gaat afnemen. Dit heeft hoofdzakelijk te maken met een afname van het aantal inzetbare SW-medewerkers. Ten opzichte van 2024 verwachten we een afname van 57,2 fte. Door het ouder worden van de doelgroep verwachten we 0,6% minder productiviteit.

## 5.3.2 Lasten onderdeel SW

| Lasten<br>Bedragen in € 1.000 | | WerkBedrijf - onderdeel SW | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | R2023 | B 2024 | 2024W | 2025W | 2026W | B2027w | 2028 |
| WSW en Beschut werk | Lage inkomensvoordeel | -545 | -330 | -330 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Operationele lasten | 84 | 58 | 58 | 61 | 61 | 58 | 55 |
| | Overige kosten SW medewerkers | 2.691 | 2.197 | 2.648 | 2.456 | 2.317 | 2.185 | 2.068 |
| | Personele lasten | 3.951 | 3.666 | 3.881 | 3.725 | 3.575 | 3.431 | 3.293 |
| | Productiekosten | 728 | 824 | 824 | 877 | 877 | 877 | 877 |
| | Salariskosten SW medewerkers | 36.244 | 37.246 | 36.700 | 35.376 | 32.322 | 29.159 | 26.538 |
| **Totaal programma** | | **43.154** | **43.660** | **43.780** | **42.495** | **39.153** | **35.710** | **32.830** |
| Overhead | Overhead MGR | 3.661 | 3.812 | 3.912 | 3.871 | 3.871 | 3.871 | 3.871 |
| **Totaal Lasten** | | **46.815** | **47.473** | **47.692** | **46.367** | **43.025** | **39.581** | **36.702** |

*Tabel 12 Totale lasten WerkBedrijf onderdeel SW 2023 t/m 2028*

### Toelichting op de bijstelling van de begroting 2024

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

### Lage inkomensvoordeel

Het lage inkomensvoordeel betreft fiscaal voordeel voor het in dienst hebben van medewerkers met een laag inkomen. Wij ramen het lage inkomensvoordeel voor 2024 gelijk aan de primaire begroting 2024 ad € 330.000.

### Operationele lasten

De operationele lasten ter grootte van € 58.000 betreffen met name productie-gerelateerde uitgaven zoals Compas. Hier verwachten we geen wijzigingen ten opzichte van de primaire begroting 2024.

### Overige kosten SW-medewerkers 451.000 (hogere lasten)

De overige kosten SW-medewerkers ramen we op € 2,6 miljoen. Dit betreft een toename van € 0,4 miljoen ten opzichte van de primaire begroting. De reiskostenvergoeding van de SW-medewerkers neemt toe als gevolg van de cao-wijziging per 1 januari 2024. Bij het collectief vervoer verwachten we voor 2024 nagenoeg gelijke kosten te hebben als in 2023. De procentuele afname door uitstroom is nagenoeg gelijk aan

de nieuwe instroom en de door de vervoerder gehanteerde indexering. Verder verwachten we bij de Bedrijfsgezondheidsdienst een toename van de kosten. Dit is een gevolg van het huidige hoge ziekteverzuim en het indexeringspercentage dat wordt gehanteerd in de tarieven 2024.
Ten slotte zullen in 2024 ook de verstrekte loonkostensubsidies Begeleid Werken worden geïndexeerd, wat kostenverhogend is.

**Personele lasten 215.000 (hogere lasten)**
We verwachten dat de personele lasten met € 215.000 gaan toenemen. We hebben de cao-lonen van het ambtelijk personeel conform de ontwikkelingen met 6% verhoogt voor 2024.

**Productiekosten**
Hier verwachten we geen wijzigingen ten opzichte van de primaire begroting 2024. We verwachten op het onderdeel productiekosten € 827.000 uit te geven. Dit betreft met name de exploitatiekosten van de locatie Boekweitweg.

**Salariskosten SW-medewerkers 547.000 (lagere lasten)**
De uitstroom van de verloonde formatie is 6,3 fte hoger geweest dan waar we bij het opstellen van de primaire begroting rekening mee hebben gehouden. Hoewel de indexering van de lonen hoger is uitgevallen dan verwacht, zijn de gemiddelde loonkosten lager dan waar we bij het opstellen van de primaire begroting 2024 rekening mee hebben gehouden. Dit heeft met name te maken met het feit dat het effect van de indexeringen voor 2023 lager is uitgevallen dan we verwacht hadden. Dit heeft zijn doorwerking voor de bijgestelde begroting 2024.

### Overhead

**Overhead MGR 100.000 (hogere lasten)**
Aan overhead verwachten we in 2024 € 3,9 miljoen te gaan uitgeven. De overheadkosten bestaan voor € 1,9 miljoen uit operationele lasten. Deze lasten bestaan voornamelijk uit kosten van de Gastheer en iRvN. De operationele lasten wijzigen niet ten opzichte van de primaire begroting 2024. Daarnaast bestaan de overheadkosten uit € 2,0 miljoen personele lasten. Door de nieuwe cao verwachten we een stijging van de ambtelijke salarislasten van € 100.000.

## Toelichting op de begroting 2025

### WSW en beschut werk

**Lage inkomensvoordeel 330.000 (lagere baten)**
Vanaf 2025 komt het lage inkomensvoordeel te vervallen. Het nadeel van circa € 330.000 gaat (deels) gecompenseerd worden in een hogere SW-bijdrage vanuit het Rijk.

**Operationele lasten 4.000 (hogere lasten)**
De operationele lasten stijgen conform de BRN-norm. Deze lasten ter grootte van € 61.000 bestaan uit productie-gerelateerde kosten zoals Compas.

**Overige kosten SW-medewerkers 191.000 (lagere lasten)**
De operationele lasten stijgen conform de BRN-norm. Daarnaast neemt het budget af door de afname van het aantal SW-medewerkers. Dit betreft met name de kosten van de bedrijfsgezondheidsdienst en de diverse vervoersvoorzieningen. Deze bestaan uit de vergoeding voor reiskosten van SW-medewerkers. Daarnaast bestaat deze post uit voorzieningen collectief vervoer van de SW-medewerkers. We verwachten op dit onderdeel in 2025 € 2,5 miljoen te gaan uitgeven.

**Personele lasten 156.000 (lagere lasten)**
Deze middelen zijn bestemd voor de ondersteuning van de SW-medewerkers. Op dit onderdeel verwachten we in 2025 € 3,7 miljoen te gaan uitgeven. Door het dalen van het SW-bestand verwachten we € 156.000 aan lagere personele lasten.

**Productiekosten 53.000 (hogere lasten)**
De productiekosten stijgen conform de BRN-norm. Het betreft met name de kosten van het pand aan de Boekweitweg. Op dit onderdeel verwachten we in 2025 € 877.000 uit te gaan teven.

**Salariskosten SW-medewerkers 1,3 miljoen (lagere lasten)**
De salarislasten van onze SW-medewerkers nemen af met € 1,3 miljoen ten opzichte van 2024. Dit is een daling van 4,1%. Het aantal fte verloond daalt in 2025 met 7%. Het verschil ontstaat door de indexeringen van de lonen in 2025.

## Overhead

**Overhead MGR 41.000 (lagere lasten)**
Aan overhead verwachten we in 2025 € 3,9 miljoen te gaan uitgeven. De overheadkosten bestaan voor € 2,0 miljoen uit operationele lasten. Deze lasten bestaan voornamelijk uit kosten van de Gastheer en iRvN. De operationele lasten worden geïndexeerd conform de BRN-norm en stijgen met € 65.000 ten opzichte van de gewijzigde begroting 2024. Daarnaast bestaan de overheadkosten uit € 1,9 miljoen personele lasten. De personele lasten dalen met € 106.000 door het dalen van het SW-bestand.

## 5.4 Onderdeel Vastgoed

De baten en lasten 2024 zijn niet gewijzigd ten opzichte van de primaire begroting. De baten en lasten 2025 zijn geïndexeerd met de BRN-norm.

In 2024 gaat de verbouwing van de laatste fase van de locatie Boekweitweg van start. We ronden deze verbouwing in juli 2024 af. De verbouwing kan mogelijk een effect hebben op de nu voorliggende bijgestelde begroting 2024, omdat tijdens een verbouwing niet alles te voorzien is.

| **Baten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **WerkBedrijf - onderdeel Vastgoed** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R2023** | **B 2024** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **B2027w** | **2028** |
| Overhead | Gemeentelijke bijdragen | 140 | 147 | 147 | 157 | 157 | 157 | 157 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 1.068 | 460 | 460 | 490 | 490 | 490 | 490 |
| WSW en beschut werk | Overige bedrijfsopbrengsten | 728 | 879 | 879 | 935 | 935 | 935 | 935 |
| **Totaal baten** | | **1.937** | **1.487** | **1.487** | **1.582** | **1.582** | **1.582** | **1.582** |

| **Lasten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **WerkBedrijf - onderdeel Vastgoed** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R2023** | **B 2024** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **B2027w** | **2028** |
| WSW en beschut werk | Kapitaallasten | 70 | 154 | 154 | 164 | 164 | 164 | 164 |
| | Operationele lasten | 1.021 | 695 | 695 | 739 | 739 | 739 | 739 |
| Overhead | Kapitaallasten | 28 | 127 | 127 | 135 | 135 | 135 | 135 |
| | Operationele lasten | 817 | 511 | 511 | 544 | 544 | 544 | 544 |
| **Totaal lasten** | | **1.937** | **1.487** | **1.487** | **1.582** | **1.582** | **1.582** | **1.582** |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Saldo baten en lasten** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

# 6 Baten en Lasten ICT Rijk van Nijmegen

In tabel 14 is de meerjarenbegroting 2024 tot en met 2028, inclusief de realisatie 2023 te zien. De baten bestaan uit de gemeentelijke bijdragen, de overige bijdragen (aandeel WBRN) en de overige bedrijfsopbrengsten (plusproducten).

In 2024 verwachten wij in totaal € 23,2 miljoen nodig te hebben. Ten opzichte van de primaire begroting 2024 is dit een stijging van € 585.000. Deze stijging heeft voornamelijk te maken met een toename van plusproducten, zowel binnen het onderdeel Automatisering als binnen het onderdeel Applicatiebeheer.

In 2023 hadden wij € 522.000 gepland als doorbelasting in verband met het Multi Tenants-project. Helaas zijn werkzaamheden omtrent dit project vertraagd en kunnen diverse kosten pas 2024 doorbelast worden. Dit verklaart voor een groot deel de stijging in de plusproducten voor het jaar 2024. Voor een totaaloverzicht van alle geraamde plusproducten voor het jaar 2024 wordt verwezen naar bijlage 4.

Daarnaast heeft € 88.000 van de stijging te maken met het begroten op basis van schaal max, trede max ten opzichte van schaal max-1 binnen het Applicatiebeheer onderdeel. De gemeentelijke bijdragen binnen Automatisering veranderen niet ten opzichte van de primaire begroting.

| **Baten**<br>Bedragen in € 1.000 | **ICT Rijk van Nijmegen** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
| Overhead | 21.172 | 22.147 | 22.789 | 23.976 | 24.095 | 24.215 | 24.336 |
| Arbeidsparticipatie | 432 | 453 | 396 | 422 | 422 | 422 | 422 |
| **Totaal baten** | **21.604** | **22.600** | **23.185** | **24.398** | **24.518** | **24.637** | **24.758** |

| **Lasten**<br>Bedragen in € 1.000 | **ICT Rijk van Nijmegen** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
| Arbeidsparticipatie | 432 | 453 | 396 | 422 | 422 | 422 | 422 |
| Overhead | 18.987 | 20.044 | 20.455 | 21.490 | 21.610 | 21.729 | 21.850 |
| **Totaal programma** | **19.419** | **20.497** | **20.852** | **21.912** | **22.032** | **22.152** | **22.272** |
| Overhead | 2.186 | 2.102 | 2.333 | 2.486 | 2.486 | 2.486 | 2.486 |
| **Totaal lasten** | **21.604** | **22.600** | **23.185** | **24.398** | **24.518** | **24.637** | **24.758** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Saldo baten en lasten** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

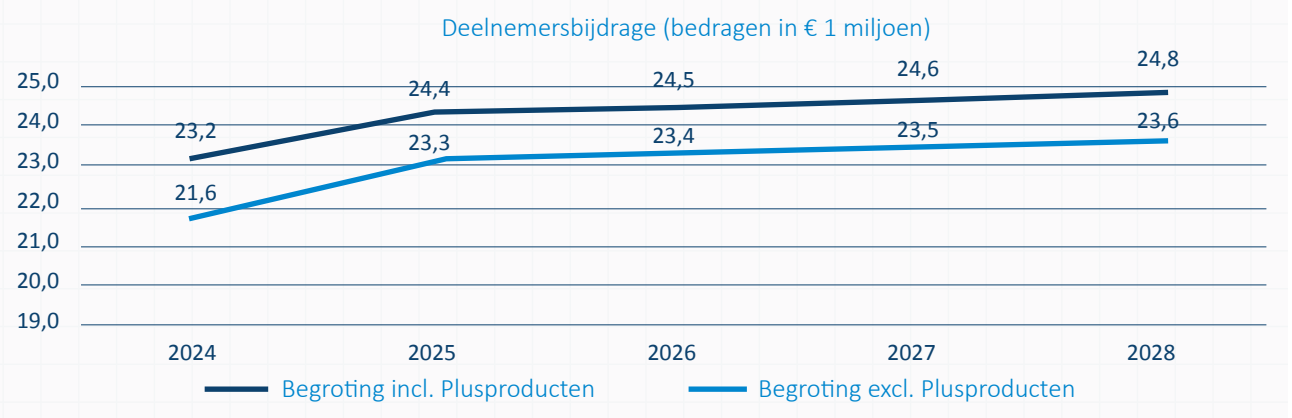
*Tabel 14 Totale baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen 2023 t/m 2028*

In 2025 neemt de meerjarenbegroting verder toe met € 1,2 miljoen. Deze stijging heeft te maken met het indexeren van de begroting conform de BRN-norm van 6,54%. Daarnaast stijgt de begroting 2025 verder vanwege de toevoeging van extra middelen in verband met het beveiligingsproject en de kostenontwikkelingen. Deze twee toevoegingen zijn reeds in de vorige begroting meerjarig verwerkt.

Voor nadere details verwijzen wij naar de financiële toelichting op het onderdeel Automatisering en de financiële toelichting op het onderdeel Applicatiebeheer in de paragrafen hieronder.

Bovenstaande grafiek heeft betrekking op de totale deelnemersbijdrage over de komende jaren. De bijdrage bestaat uit een gedeelte gemeentelijke bijdragen en overige bijdragen. De overige bijdragen hebben betrekking op de bijdrage vanuit WBRN.

Voor de vergelijkbaarheid is in de grafiek een tweetal lijnen opgenomen. Een lijn inclusief en een lijn exclusief plusproducten. In 2024 ramen wij de totale omvang van de plusproducten op € 1,6 miljoen. Voor een detaillering van de plusproducten verwijzen wij naar de tabel in bijlage 4.




*Tabel 15 Deelnemersbijdrage inclusief en exclusief plusproducten*

## Personele lasten

In tabel 16 zijn de personele lasten niet meer volledig zichtbaar, omdat een deel van deze lasten onderdeel uitmaakt van de Overhead MGR. Hierbij gaat het onder anderen over de leidinggevende functies. De personele lasten in tabel 16 bestaan uit de volledige loonsom inclusief het inhuurbudget. Overige personele lasten zijn in deze tabel buiten beschouwing gelaten.

De personele lasten nemen in 2024 met € 534.000 toe ten opzichte van de primaire begroting 2024. Een gedeelte van deze stijging wordt gedekt met extra inkomsten vanuit de plusproducten. Daarnaast hebben wij voor 2024 de loonsom verhoogd met 5,5% als gevolg van de nieuwe cao-afspraken en hebben we ervoor gekozen de personele lasten binnen het onderdeel Applicatiebeheer te begroten op basis van schaal max, trede max en niet op basis van max-1. Het begroten op basis van schaal max, trede max veroorzaakt een stijging van € 88.000.

In 2025 stijgen de personele lasten verder met € 834.000 ten opzichte van 2024. Dit betreft de indexering conform de BRN-norm van 6,54%.

| **Personele lasten**<br>Bedragen in € 1.000 | **ICT Rijk van Nijmegen** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
| Arbeidsparticipatie | 386 | 405 | 348 | 371 | 371 | 371 | 371 |
| Overhead | 11.680 | 11.815 | 12.407 | 13.218 | 13.218 | 13.218 | 13.218 |
| **Totaal** | **12.066** | **12.221** | **12.755** | **13.589** | **13.589** | **13.589** | **13.589** |

*Tabel 16 Overzicht personele lasten ICT Rijk van Nijmegen 2023 t/m 2028*

## 6.1 Onderdeel Automatisering

Het onderdeel Automatisering valt volledig onder het taakveld Overhead. Wij rapportteren over de totale baten en lasten, waarbij de Overhead MGR apart is opgenomen, conform de richtlijnen van de BBV.

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de begrotingswijzigingen 2024 ten opzichte van de primaire begroting 2024. Daarnaast worden de ontwikkelingen in de meerjarenbegroting 2025 – 2028 nader gespecificeerd.

### Toelichting begrotingswijzigingen 2024

De totale baten stijgen in 2024 met € 525.000 ten opzichte van de primaire begroting 2024. Deze stijging heeft te maken met de volgende oorzaken:

- De plusproducten zijn specifieke diensten of producten voor bepaalde gemeenten die één-op één doorbelast worden. In 2024 zouden wij niets meer doorbelasten in de vorm van een plusproduct in verband met het Multi Tenants-project. In 2023 werd de doorbelasting voor dit project op € 522.000 geraamd. De werkzaamheden omtrent het Tenants-project zijn echter vertraagd, waardoor de werkelijke

| **Baten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
| Overhead | Overige bijdragen | 1.224 | 1.328 | 1.328 | 1.436 | 1.445 | 1.454 | 1.464 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 867 | 353 | 878 | 356 | 356 | 356 | 356 |
| | Gemeentelijke bijdragen | 14.926 | 16.254 | 16.254 | 17.573 | 17.683 | 17.794 | 17.905 |
| **Totaal baten** | | **17.017** | **17.936** | **18.461** | **19.365** | **19.485** | **19.604** | **19.725** |

| **Lasten**<br>Bedragen in € 1.000 | | **ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
| Overhead | Operationele lasten | 6.544 | 6.710 | 7.130 | 7.302 | 7.349 | 7.159 | 7.164 |
| | Personele lasten | 7.043 | 7.468 | 7.567 | 7.902 | 7.902 | 7.902 | 7.902 |
| | Kapitaallasten | 1.882 | 2.303 | 2.172 | 2.464 | 2.537 | 2.847 | 2.963 |
| **Totaal programma** | | **15.469** | **16.481** | **16.869** | **17.669** | **17.788** | **17.908** | **18.029** |
| Overhead | Overhead MGR | 1.548 | 1.455 | 1.592 | 1.696 | 1.696 | 1.696 | 1.696 |
| **Totaal lasten** | | **17.017** | **17.936** | **18.461** | **19.365** | **19.485** | **19.604** | **19.725** |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Saldo baten en lasten** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

*Tabel 17 Totale baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering 2023 t/m 2028*

doorbelasting in 2023 € 128.000 was. De werkzaamheden worden in 2024 verder uitgevoerd en doorbelast. Daarom zijn de plusproducten opgehoogd met het restant van € 394.000 voor 2024.
- Wij verwachten in 2024 eenmalig € 150.000 aan rentebaten te ontvangen. Deze post verantwoorden we onder de overige bedrijfsopbrengsten.
- Er zijn een aantal kleinere mutaties in de plusproducten 2024 doorgevoerd. Per gemeente is dit terug te vinden in de tabel in bijlage 4.

De totale lasten stijgen in 2024 met € 525.000 ten opzichte van de bijgestelde begroting 2024. De verschillen per categorie worden hieronder nader toegelicht:

- **Operationele lasten**
  De operationele lasten zullen in 2024 stijgen met € 420.000. Het belangrijkste deel van deze stijging heeft te maken met het Multi Tenants-project en wordt gedekt met opbrengsten uit de plusproducten. Daarnaast verwachten wij een toename binnen de licentiekosten en gaan we ervanuit dat de oude back-up & storage omgeving nog ongeveer tot medio 2024 zal moeten blijven draaien. Deze kosten verwachten we te kunnen dekken, omdat andere posten binnen de operationele lasten meevallen.
- **Personele lasten**
  De personele lasten stijgen met € 99.000. Dit heeft ten eerste te maken met de aanstelling van een Product Owner voor 2024. Hiervoor is uit de incidentele baten voor één jaar dekking. Daarnaast hebben wij de loonkosten verhoogd met 5,5% vanwege de nieuwe cao-afspraken. Vorig jaar hadden wij de BRN-norm van 4,94% gehanteerd voor 2024. Daarnaast is de formatie per bureau nieuw vastgesteld vanaf 2024. Deze nieuw vastgestelde formatie vormt de basis voor de personele begroting en het inhuurbudget is gelijk gebleven. De stijgende personele lasten kunnen gedekt worden door verwachte lagere lasten binnen de Kapitaallasten en Overhead MGR. Ten slotte is in 2023 een begrotingswijziging doorgevoerd, waarmee de personele lasten van de functie Teamleider onder de categorie Overhead MGR vallen.
- **Kapitaallasten**
  De kapitaallasten zullen naar verwachten met € 131.000 dalen. Deze daling heeft te maken met een begrotingsfout in het afgelopen jaar. In de kapitaallasten waren ten onrechte de licentiekosten meegenomen. Dit overschot wordt nu gebruikt om de personele lasten te kunnen dekken. De komende jaren zullen de kapitaallasten wel verder stijgen. Dit komt voornamelijk door het stijgende aantal gebruikers en de daarbij horende benodigde laptops en mobiele telefoons. Ook heeft de investering in de back-up & storage met een waarde van € 4,2 miljoen in 2023 invloed op de kapitaallasten voor de komende jaren.
- **Overhead MGR**
  Naar verwachting zal de Overhead MGR met € 137.000 stijgen. Deze stijging heeft voornamelijk te maken met de begrotingswijziging die doorgevoerd is in 2023. Met deze begrotingswijziging komen de personele lasten van de functie Teamleider terecht binnen de categorie Overhead MGR. Deze begrotingswijziging voegt € 300.000 kosten toe aan de Overhead MGR. De begrotingswijziging wordt in mindering gebracht op de categorie personale lasten en heeft dus geen effect op de bijdrage.
  Daarnaast voorzien wij ook dalende kostenposten binnen de Overhead MGR. Dit heeft te maken met lagere kosten vanuit de gastheer. Wij verwachten nu lagere kosten in verband met de energielasten en de doorbelasting in verband met personele kosten vanuit de gastheer zal dalen. Dit omdat wij vanaf 2024 samen met WBRN overgaan op ons eigen financieel systeem. De gastheerschapskosten worden intern tussen het

onderdeel Automatisering en het onderdeel Applicatiebeheer verdeeld. Wel moet hierbij vermeld worden, dat de kosten in verband met de energielasten van het datacentrum nog niet volledig inzichtelijk zijn.

**Toelichting begroting 2025**

Voor 2025 zijn de baten geïndexeerd met de BRN-norm van 6,54%. Daarnaast zal het Multi Tenants-project met een waarde van € 394.000 vanaf 2025 vervallen, wanneer plusproduct als mede de rentebaten van € 150.000 komen te vervallen. Daarom is er in 2025 ten opzichte van 2024 een daling te zien van de overige bedrijfsopbrengsten.

Voor 2025 hebben wij de lasten geïndexeerd conform de BRN-norm van 6,54% en zullen de lasten verder stijgen in verband met het beveiligingsproject en de kostenontwikkelingen. Daarnaast vervalt in 2025 de doorbelasting in verband met de Multi Tenants. In 2025 vervallen de personele lasten die gedekt worden uit die incidentele baten. Voor de jaren 2025 – 2028 rekenen wij met een standaard investeringsvolume van € 2,5 miljoen per jaar. De kapitaallasten van deze investeringen hebben we doorvertaald naar de begroting 2025. De verdeling van de toekomstige investeringen is terug te vinden in de tabel in bijlage 9.

## 6.2 Onderdeel Applicatiebeheer

Het onderdeel Applicatiebeheer valt voor een gedeelte onder het taakveld Overhead en voor een gedeelte onder het taakveld Arbeidsparticipatie. Wij rapporteren over het totaal aan baten en lasten, waarbij Overhead MGR apart is opgenomen, conform de BBV-richtlijnen.

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de begrotingswijzigingen 2024 ten opzichte van de primaire begroting 2024. Daarnaast worden de ontwikkelingen in de meerjarenbegroting 2025 – 2028 nader gespecificeerd.

### Toelichting begrotingswijzigingen 2024

De totale baten stijgen in 2024 met € 60.000 ten opzichte van de primaire begroting 2024. Deze stijging heeft te maken met de volgende oorzaken:

- De overige bijdragen zullen met € 57.000 afnemen. Deze hebben betrekking op de bijdrage van Werkbedrijf. De afname komt door een daling van de benodigde formatie. De lasten nemen met een gelijk bedrag af.
- Een toename in de plusproducten van € 219.000. Plusproducten zijn specifieke diensten of producten voor bepaalde gemeenten die één- op één doorbelast worden. Voor een gedetailleerde lijst van de

| **Baten** Bedragen in € 1.000 | | ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Applicatiebeheer | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
| Arbeidsparticipatie | Overige bijdragen | 432 | 453 | 396 | 422 | 422 | 422 | 422 |
| Overhead | Gemeentelijke bijdragen | 3.427 | 3.693 | 3.591 | 3.826 | 3.826 | 3.826 | 3.826 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 728 | 518 | 737 | 785 | 785 | 785 | 785 |
| **Totaal baten** | | **4.587** | **4.664** | **4.724** | **5.033** | **5.033** | **5.033** | **5.033** |

| **Lasten** Bedragen in € 1.000 | | ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Applicatiebeheer | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
| Arbeidsparticipatie | Operationele lasten | 46 | 48 | 48 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Personele lasten | 386 | 405 | 348 | 371 | 371 | 371 | 371 |
| Overhead | Operationele lasten | 285 | 285 | 271 | 288 | 288 | 288 | 288 |
| | Personele lasten | 3.225 | 3.271 | 3.309 | 3.526 | 3.526 | 3.526 | 3.526 |
| | Kapitaallasten | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| **Totaal programma** | | **3.950** | **4.016** | **3.983** | **4.244** | **4.244** | **4.244** | **4.244** |
| Overhead | Overhead MGR | 637 | 648 | 741 | 790 | 790 | 790 | 790 |
| **Totaal lasten** | | **4.587** | **4.664** | **4.724** | **5.033** | **5.033** | **5.033** | **5.033** |
| **Saldo baten en lasten** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

*Tabel 18 Totale baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatiebeheer 2023 t/m 2028*

plusproducten verwijzen wij naar bijlage 4. Hierin is exact de opbouw van de plusproducten per gemeente te vinden.
- De gemeentelijke bijdragen dalen met € 102.000. Ten eerste is de formatie voor Nijmegen gedaald met 1 fte met betrekking tot het Datahuis. Dit betreft een daling van € 87.000. Daarnaast is de formatie ook weer toegenomen met 0,5 fte vanwege het beheer van Forus en FoxIT. Dit heeft een stijging van € 44.000 tot gevolg. Buiten dit is ervoor gekozen om binnen het Applicatiebeheer af te wijken van de normale begrotingssystematiek, gebaseerd op schaal max-1. De begroting van onderdeel Applicatiebeheer is vanaf 2024 gebaseerd op werkelijke loonkosten, omdat dat beter past bij de aard van de dienstverlening. Dit heeft een stijging van € 88.000 tot gevolg. Ook is het additionele budget verlaagd met € 107.000, dit heeft nu een totale waarde van € 100.000. De resterende daling van € 40.000 heeft te maken met de nieuw vastgestelde formatie voor 2024.

De totale lasten stijgen in 2024 met € 60.000 ten opzichte van de primaire begroting 2024. De verschillen per categorie worden hieronder nader toegelicht:

- **Operationele lasten**

De operationele lasten zullen naar verwachting met € 14.000 dalen. Dit heeft voornamelijk te maken met de verlaging van het additionele budget naar € 100.000. Het additionele budget wordt daarmee met € 107.000 verlaagd. Daarnaast heeft de stijging binnen de operationele lasten enkel te maken met de toename van plusproducten. Hier staan weer directe opbrengsten tegenover. Voor een gedetailleerde lijst met alle plusproducten voor 2024 wordt verwezen naar bijlage 4.

- **Personele lasten**

Binnen de personele lasten verwachten wij een stijging van € 38.000. Deze stijging wordt voor € 88.000 veroorzaakt door de nieuwe begrotingssystematiek op basis van schaal max, trede max. Daarnaast stijgen de personele lasten met € 200.000 vanwege extra plusproducten, waar directe opbrengsten tegenover staan. Ook is besloten de formatie met 1 fte te verminderen vanwege het Datahuis en vervolgens met 0,5 fte te laten stijgen in verband met het beheer van Forus en FoxIT. Daarnaast hadden we vorig jaar de personele lasten voor 2024 geïndexeerd met 4,94%. Vanwege de nieuwe afspraken binnen de cao hebben we de personele lasten nu met 5,5% verhoogd. Ten slotte is in 2023 een begrotingswijziging doorgevoerd waarmee de kosten van de functie Teamleider onder de categorie Overhead MGR vallen. Deze begrotingswijziging zorgt voor € 200.000 minder lasten in de categorie personele lasten.

- **Overhead MGR**

Naar verwachting zal de Overhead MGR met € 93.000 stijgen. De stijging heeft te maken met € 200.000 extra lasten in verband met de begrotingswijziging rondom de functie Teamleider.
Daarnaast worden ook kostendalingen binnen de Overhead MGR verwacht. Deze daling heeft te maken met lagere kosten vanuit de gastheer. Wij verwachten nu lagere kosten in verband met de energielasten en dat de doorbelasting in verband met personele kosten vanuit de gastheer zal dalen. Dit omdat wij vanaf 2024 samen met WBRN overgaan op ons eigen financieel systeem. De gastheerschapskosten worden intern tussen het onderdeel Automatisering en het onderdeel Applicatiebeheer verdeeld. Wel moet hierbij vermeld worden dat de kosten in verband met de energielasten van het datacentrum nog niet volledig inzichtelijk zijn.

**Toelichting begroting 2025**

De overige bijdragen, gemeentelijke bijdragen en overige bedrijfsopbrengsten zijn voor 2025 geïndexeerd met 6,54% conform de BRN-norm. Voor het begrotingsjaar 2025 zijn de lasten eveneens geïndexeerd conform de BRN-norm van 6,54%. Er zijn geen verdere inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd met een impact op de personele omvang of de materiële lasten.

# **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
- Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid (Woo)
- Duurzaamheid

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 ervoor 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 en uitvoering en de gevolgen daarvan 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**
Per 1 januari 2023 is het gemeentefonds opnieuw ingericht, waardoor het klassieke re-integratiebudget, de begeleiding nieuw Wajong en de begeleiding nieuw regulier zijn overgeheveld naar het sociaal domein, onderdeel participatie. Daarmee is de inzichtelijkheid van de financiering voor WerkBedrijf komen te vervallen, omdat uit het onderdeel participatie meer gefinancierd moet worden dan alleen de taken die WerkBedrijf uitvoert. Hieruit moet ook het minimabeleid en de uitvoering van de uitkeringenverstrekking bekostigd worden. Voor 2024 baseren wij ons nog op de oude systematiek. Momenteel ligt er in de regio een besluit voor om met ingang van 2025 over te gaan op een verdeling van de middelen volgens het Berenschotmodel. Tevens is in dit besluit een korting opgenomen van € 1,2 miljoen. Wanneer deze korting effectief wordt, is afhankelijk van de besluitvorming rondom nieuw beschut, maar in ieder geval vanaf 2027. In het eerste kwartaal 2024 zullen de gemeenten tot besluitvorming komen op dit punt.

**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 UWV krijgen, organiseren we (indien mogelijk) een tijdelijk dienstverband in een beschutte omgeving van maximaal 23 maanden, met 100% Wettelijk minimumloon (WML). In totaal waren eind 2023 43 kandidaten aan het werk met een beschut werk (nieuw) dienstverband. 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 het niet tegen kostendekkende tarieven kunnen plaatsen van kandidaten met een dienstverband. Een derde risico is de stijging van de loonkosten. Wanneer de structurele kosten niet meer gedekt kunnen worden vanuit deze middelen, ontstaat een financieel risico voor de gemeenten. Voor (naar schatting) drie jaar hebben we dit financieel risico afgedekt, daarna niet meer. De omvang van dit risico is pas te bepalen als het aantal kandidaten met een vast dienstverband bekend is. In de begroting van 2024 bijgesteld en 2025 en volgende jaren is daar een inschatting voor gemaakt. Het aantal kandidaten dat onder deze regeling valt is nog te beperkt om een goede calculatie te maken. Het vierde risico is dat wij op dit moment substantieel minder nieuw beschut plaatsen realiseren dan onze taakstelling, terwijl we wel bekostigd krijgen op deze taakstelling. Het Rijk is voornemens om vanaf 2025 de bekostiging te baseren op basis van realisatie. In dat geval gaat de regio rond de € 1,8 minder middelen ontvangen, die nu deels voor andere uitvoeringstaken ingezet worden. Meer duidelijkheid komt hierover in de loop van 2024.

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

## 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 door ouder wordende doelgroep en cao-afspraken;
- 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 te werken aan het verbeteren van haar ICT omgeving. Het voldoen aan de vereisten van de BIO maakt daar onderdeel van uit. Desondanks blijft de mogelijkheid van uitval bestaan. Dit brengt risico's met zich mee in de continuïteit van dienstverlening en kan tevens leiden tot hoge herstelkosten. De impact daarvan laat zich vooraf moeilijk bepalen.

## Ad 3 Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency

### Belastingen

Ten aanzien van de vennootschapsbelasting, de loonheffing en de omzetbelasting zijn momenteel geen risico's bekend. Naleving van de fiscale regels borgen wij door instructies en toetsing achteraf bij de BTW-aangiften en bij de uitvoering van interne controles op bijvoorbeeld het gebruik van de poolauto's, etc. Daarnaast laten wij ons bij fiscale vraagstukken bijstaan door externe deskundigen.

### 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.

### Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) 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 € 20 miljoen of 4% van de omzet van een organisatie. Voor MGR houdt dit in een maximale boete van € 4,1 miljoen en er kan sprake zijn van veel negatieve publiciteit.

| Bedragen in € 1 | Bruto risico | Netto (rest) risico |
|---|---|---|
| **Politiek** | | |
| Landelijk politiek niveau | 8.316.000 | 3.210.000 |
| Regionaal politiek niveau | 400.000 | 140.000 |
| **Subtotaal** | **8.716.000** | **3.350.000** |
| **Maatschappelijk** | | |
| Imagoschade | 735.000 | 452.000 |
| Ecologisch/milieu | 0 | 0 |
| **Subtotaal** | **735.000** | **€ 452.000** |
| **Juridisch/wettelijk** | | |
| Juridisch/ wettelijk | 1.260.000 | 435.000 |
| **Subtotaal** | **1.260.000** | **435.000** |
| **Financieel/ economisch** | | |
| Economisch | 1.730.000 | 790.000 |
| Financieel | 0 | 0 |
| **Subtotaal** | **1.730.000** | **790.000** |
| **ICT** | | |
| Algemeen | 0 | 0 |
| Tevredenheid regiogemeenten | 400.000 | 210.000 |
| Informatiebeveiliging / privacy | 1.830.000 | 705.000 |
| **Subtotaal** | **2.230.000** | **915.000** |
| **Organisatorisch/Bestuurlijk** | | |
| Bestuurlijk | 0 | 0 |
| Personeel | 1.700.000 | 760.000 |
| Vastgoed | 350.000 | 70.000 |
| **Subtotaal** | **2.050.000** | **830.000** |
| **Totaal exclusief voorzieningen** | **16.721.000** | **6.772.000** |
| **Reserves & voorzieningen** | | |
| Voorziening SPP | 920.000 | 920.000 |
| **Totaal risico-inventarisatie MGR** | **15.801.000** | **5.852.000** |

## Ad 4 Economische risico's

De geopolitieke ontwikkelingen in 2023, zoals de voortdurende oorlogen en het ruimte liquiditeitsbeleid van de centrale banken hebben geleid tot schaarste en oplopende prijzen. Daar ondervindt de iRvN nadeel van door oplopende prijzen, chiptekort en schaarste aan personeel. WerkBedrijf ondervindt ook nadelen, maar op dit moment nog in mindere mate dan iRvN, omdat WerkBedrijf een deel van de lasten vergoed krijgt door hogere vergoedingen vanuit het Rijk zoals het SW-budget.

### Conclusie risico-inventarisatie

In tabel 19 staat de risico-inventarisatie. Het netto (rest)risico is het ingeschatte, te betalen schadebedrag als het risico zich daadwerkelijk voordoet. Het totale netto (rest)risico na aftrek van de voorzieningen is het risico 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 bijlage 11 is de verdeling per gemeente te vinden.

# 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) van toepassing. 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 2020 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. 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 leningen c.q. uitzettingen 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 gaat 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 deze 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 de kasgeldlimiet is beperkt tot 8,5% van het totaal van de primaire begroting. De wettelijk toegestane kasgeldlimiet van 8,2% is in 2023 niet overschreden. Ook het

meerjarenperspectief is dat het niet structureel wordt overschreden.

### Renterisiconorm

De renterisico's op de vaste schuld worden ingekaderd door de renterisiconorm. 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 20 is te zien dat de renterisiconorm de komende vier jaren ruimschoots wordt gehaald.

### Schatkistbankieren

Sinds de oprichting in 2015 is de MGR verplicht om haar 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 jaarlijks 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 | R2023 | B2024P | B2024W | B2025W | B2026W | B2027W | B2028W |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Begrotingstotaal | 98.236 | 103.016 | 106.793 | 107.256 | 105.323 | 101.051 | 99.659 |
| percentage renterisiconorm | 20% | 20% | 20% | 20% | 20% | 20% | 20% |
| Toetsbedrag renterisiconorm | 19.647 | 20.603 | 21.359 | 21.451 | 21.065 | 20.210 | 19.932 |
| Aflossing | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Ruimte | 19.592 | 20.548 | 21.304 | 21.396 | 21.010 | 20.155 | 19.877 |

*Tabel 20 Renterisiconorm en ruimte in de periode 2023 t/m 2028*

# 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 bedrijfsvoeringsprocessen 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
- Privacybeleid

Bijgaande notities moeten waarborgen dat de MGR binnen de wettelijke en financiële kaders handelt. De resultaten hiervan leggen we aan het dagelijks bestuur 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.

### 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.

### 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 bestuur 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 aan de MGR deelnemende gemeenten. 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 de 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, Exact en TopDesk. Voor de bedrijfsvoering wordt ook gebruik gemaakt van de informatiesystemen van de gastheer, gemeente Nijmegen. De belangrijkste systemen daarbij zijn: Lumen Civitas en Beaufort.

Back up, recovery, beveiliging en privacy zijn vormgegeven binnen iRvN 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). In 2023 zijn we gestart met een certificeringstraject voor de BIO. Het is de bedoeling dat we in drie jaar volledig BIO gecertificeerd zijn.

## 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 € 150.000 per jaar begroot voor onderhoud. Dit bedrag is beschikbaar voor een tweetal panden:

- De locatie Boekweitweg
- De locatie Sint Teunismolenweg

Op de locatie Boekweitweg is het productiegedeelte in 2020 volledig gerevitaliseerd. Het kantorendeel is in 2022 gerevitaliseerd, waarbij onze huurder voor de komende 10 jaar een belangrijk deel van het onderhoud voor haar rekening neemt. In 2024 wordt het laatste deel van het pand gerevitaliseerd. We gaan dan het restaurant en het restant van het kantorendeel onder handen nemen. Hierdoor gaan we van energielabel B naar A+++.

Het pand aan de Sint Teunismolenweg gaan we verkopen. We zijn momenteel met een potentiële kopen in gesprek. Het onderhoud wordt beperkt tot het hoogst noodzakelijke.

Wij verwachten de komende jaren met het budget van € 150.000 uit te kunnen. Het was de bedoeling om in 2023 een nieuwe meerjarenonderhoudsplanning op te stellen om de effecten voor de middellange termijn in te schatten. Omdat de verbouwing van het laatste deel van het pand pas in 2024 start, hebben we de herziening van het meerjarenonderhoudsplan uitgesteld tot na het moment van oplevering verbouwing.

# 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. Er bestaat ook geen visie of voornemen dit komend jaar te wijzigen.

# 12 Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid (Woo)

## Wet open overheid (Woo)

Onder de Woo zijn overheidsinstanties verplicht om actief bepaalde informatie te delen. Daarnaast is er nog steeds de mogelijkheid om informatie op te vragen, via een Woo-verzoek.

De MGR heeft een Woo-contactpersoon aangesteld. Deze persoon is (o.a.) aanspreekpunt voor belanghebbenden die een Woo-verzoek willen indienen. Daarnaast is relevante informatie over de Woo is beschikbaar gesteld op de diverse relevante websites. Er is in kaart gebracht welke informatie door de MGR actief geopenbaard moet worden. Door redacteuren bij de MGR wordt de Woo-index (overheid.nl) bijgehouden. De Woo-index verwijst naar documentcollecties die al elders door de MGR op het internet zijn gepubliceerd.

# 13 Duurzaamheid

**Aanleiding**
In 2022 heeft het Europees Parlement ingestemd met de invoering van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Deze nieuwe richtlijn gaat vanaf 2025 van kracht en verplicht bedrijven om te rapporteren over hun ESG-prestaties. Binnen de CSRD wordt duurzaamheid gedefinieerd aan de hand van drie hoofdthema's waarover gerapporteerd moet worden. Dit zijn milieu (Environmental), sociale aspecten (Social), en governance (Governance), afgekort als ESG. Bedrijven moeten rapporteren over hun impact op mens en milieu. Momenteel vallen overheidsorganisaties nog niet onder de wetgeving van de CSRD. Omdat we duurzaamheid belangrijk vinden, willen we al de eerste stappen zetten in het rapporteren over duurzaamheid.

**Waarom**
Wij geloven dat zorgen voor onze medewerkers, kandidaten en de aarde inherent aan elkaar verbonden is. De noodzaak om te verduurzamen is duidelijk aanwezig. Daarop voortbouwend willen wij een vooruitstrevende en verantwoordelijke maatschappelijke organisatie zijn en blijven. Daarbij hebben we als organisatie een voorbeeldfunctie en willen we zowel onze eigen organisatie als deelnemende gemeenten inspireren tot duurzame actie.

**Duurzaamheidsambitie**
Onze visie op duurzaamheid verenigt de kracht van de twee organisaties die de MGR Regio Rijk van Nijmegen vormen:

*We dragen bij aan een gezondere wereld door onze ecologische impact te verlagen en onze sociale impact te vergroten.*

We committeren ons aan de nationale doelstellingen en willen daarnaast aantoonbaar in de voorhoede opereren, in lijn met de duurzaam-heidsambities van de vooroplopende gemeenten in onze regio. Onze stip aan de horizon is:

*Een inclusief, CO2-neutraal en circulaire MGR in 2045.*

**Toelichting duurzaamheidsonderwerpen**
Als framework voor onze duurzaamheidsambitie hebben we gekozen voor de Sustainable Development Goals (SDG's). Dit zijn 17 globale duurzame ontwikkelingsdoelstellingen geformuleerd vanuit de Verenigde Naties om een einde te maken aan armoede, ongelijkheid en klimaatverandering in 2030. We kiezen de SDG's omdat het een herkenbaar framework is dat al veel wordt gebruikt bij gemeenten en andere overheden. Bovendien bieden de SDG's een holistische kijk op duurzaamheid en duurzame ontwikkeling, waarin zowel ecologische als sociale en economische aspecten een plek hebben.

Op basis van potentiële impact en de invloedsfeer van de MGR zijn 6 SDG's gekozen:



Gezien de uiteenlopende werkzaamheden van iRvN en Werkbedrijf is er een onderscheid gemaakt tussen invloed vanuit beide organisaties. Zo focust Werkbedrijf zich op de sociale SDG's (1, 3, 8, 10) en krijgen de ecologische SDG's (3, 12, 13) meer prioriteit binnen iRvN. We maken gebruik van elkaars expertise om als gemeenschappelijke regeling op alle vlakken het maximale duurzaamheidspotentieel te benutten. Zo bevorderen we kruisbestuiving tussen beide organisaties en slagkracht in het realiseren van de gezamenlijke ambitie. Voor iRvN zullen deze focuspunten ook zichtbaar worden in de vertaling van de duurzaamheidsambitie naar het actieplan.

We willen met onze duurzaamheidsambitie en de focus op de gekozen SDG's vanuit onze eigen kracht aantoonbaar in de voorhoede bewegen binnen ons werkveld. Om de SDG's praktisch te maken voor onze organisatie hebben we de vertaling gemaakt naar drie duurzaamheidsthema's. Daarnaast hebben we mijlpalen door de tijd toegevoegd voor 2025 en 2030 op onze weg richting 2045. De vertaling van deze duurzaamheidsambities inclusief meetbare KPIs en realistische reductiedoelstellingen volgt in de uitwerking van het actieplan.

## Sociale inclusie en diversiteit




Goed werkgeverschap is onze prioriteit. Dit houdt in dat we een gezonde en veilige werkomgeving creëren voor onze medewerkers en bijdragen aan hun welzijn, vitaliteit en werkgeluk. Onze inzet in het faciliteren van de gezonde en gelukkige medewerker is geborgd binnen onze HR-afdeling.

Naast gezondheid en welzijn zetten we ook in op het creëren van maatschappelijke waarde door sociale inclusie en diversiteit te bevorderen. Werkbedrijf voert de Participatiewet uit voor de regio Rijk van Nijmegen. We bieden werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een passende werkplek door bemiddeling, ontwikkeling en begeleiding. Hiermee bevorderen we gelijkheid in onze maatschappij en dragen we bij aan het verminderen van armoede en het bevorderen van zelfredzaamheid. Ten slotte streven we naar een afspiegeling van de maatschappij in ons personeelsbestand.

### Doelstellingen 2025:

- We verhogen SROI door werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## Circulariteit




Onze ecologische impact zit deels in de producten en materialen die we inkopen, gebruiken en na hun levensduur weer wegdoen. We willen bijdragen aan een circulaire economie door het verminderen en efficiënter gebruik maken van grondstoffen, hoogwaardig hergebruik, ICT-apparatuur. Waar mogelijk kijken we naar duurzame alternatieven, verlengen we levensduur door goed onderhoud, hanteren we technische in plaats van economische levensduur en zorgen we voor herinzet na onze gebruiksperiode. We passen de R-ladder toe om circulariteit verder te integreren in onze organisatie.

### Doelstellingen 2025:

- We hebben een duurzaam inkoopbeleid dat is geïmplementeerd in de organisatie.
- We realiseren een significante vermindering van ons restafval.
- Minimaal 2 initiatieven per jaar om circulariteit te bevorderen, beginnend bij de meest impactvolle categorieën.

Waarvan minimaal 1 verband houdt met

duurzame en circulaire ICT-hardware en applicaties.

**Doelstellingen 2030:**

- MGR streeft in lijn met de nationale doelstellingen om 50% circulair te zijn in 2030. We gebruiken zoveel mogelijk duurzame en hernieuwbare grondstoffen en houden onze hardware gemiddeld een jaar langer in omloop.

## Klimaat




Het thema klimaat gaat voor de MGR om het reduceren van de CO2-footprint in samenwerking met ketenpartners. Hierbij focussen we ons op energieverbruik en mobiliteit. Anderzijds proberen we ook onze 'verborgen impact' in de keten te reduceren middels het verduurzamen van onze facilitaire diensten en ontwikkeling van duurzame dienstverlening (zie ook circulariteit). Hierbij is de samenwerking met de gemeenten binnen de regio essentieel, omdat de MGR hierin een beperkte invloedsfeer heeft.

**Doelstelling 2025:**

- Op basis van de CO2-nulmeting van 2022 inventariseren we de potentiële reductiemogelijkheden op korte termijn en vertalen dit in het actieplan naar een realistische reductiedoelstelling voor 2025.

**Doelstelling 2030:**

- We werken toe naar zo weinig mogelijk CO2-uitstoot. We bepalen welke reductiedoelstelling op middellange termijn realistisch is en kijken naar mogelijke compensatie richting onze doelstelling CO2-neutraal.

# 14 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 20 juni 2024.

**Besluit:**

1. De begroting van lasten en baten op programma's voor het jaar 2025 vast te stellen;
2. De bijgestelde begroting 2024 van lasten en baten op programma's vast te stellen;
3. De meerjarenbegroting voor de jaren 2026-2028 voor kennisgeving aan te nemen;
4. De bevoorschotting 2024 conform bijlage 2 vast te stellen;
5. De bevoorschotting 2025 conform bijlage 2 vast te stellen;
6. Vanaf 2024 eventuele overschotten bij het onderdeel Werk toe te voegen aan de 'risicoreserve Werk' tot een bedrag van circa 10% van het werkbudget. De hoogte van de reserve wordt bepaald conform de richtlijn van de regionale adviesfunctie;
7. Het dagelijks bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen op te dragen na vaststelling van de begroting 2025 en de bijstelling 2024 dezen zo spoedig mogelijk toe te zenden aan Provinciale Staten.

# Bijlagen


1 Uitgangspunten begroting ..... 84
2 Bijdrage per gemeente 2023-2028 ..... 85
3 Bijdrage per gemeente details ..... 87
4 Bijdrage per gemeente details (iRvN) ..... 92
5 Bekostigingssystematiek SW ..... 95
6 Staat van personele lasten ..... 96
7 Staat van voorzieningen ..... 99
8 Overheadnorm ..... 100
9 Staat van investeringen ..... 101
10 Consolidatieoverzicht MGR ..... 102
11 Risico per gemeente ..... 106
12 Geprognosticeerde Balans 2023-2028 ..... 107
13 Incidentele baten en lasten ..... 108
14 Risicoreserve Werk ..... 112
15 Project ondersteuning sociaal ondernemers ..... 114
16 Budgetoverheveling t.b.v. specifieke instrumenten ..... 118

# Bijlage 1 **Uitgangspunten begroting**

## Algemeen MGR

Uitgangspunten:

- De begroting is opgesteld conform de voorschriften van de BBV.
- De begroting die op 13 juli 2023 door het AB is vastgesteld is als basis gehanteerd.
- De begrotingswijzigingen zijn tot en met december 2023 meegenomen.
- De begrotingsrichtlijnen Regio Nijmegen 2025 zijn toegepast.
- De gemeente Nijmegen treedt op als gastheer-gemeente voor diverse ondersteunende functies.
- De regionale overheadnorm 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 2024 en de begroting 2025 zijn de volgende uitgangspunten bepaald:

- Effecten van de septembercirculaire van 2023 van het Ministerie van Binnenlandse zaken zijn in de begroting verwerkt. Als basis voor het bepalen van het aandeel van WerkBedrijf in het cluster participatie van het Sociaal domein wordt het Berenschot model gehanteerd.
- Het besluit van de gemeenten om vanaf 2025 een korting door te voeren van € 1,2 miljoen op het participatiebudget is verwerkt in de begroting. Deze korting gaat effectief in op 1 januari 2027.
- Administratief blijven de financiële resultaten voor SW, Participatiebudget, wettelijke loonkostensubsidie en arbeidsmatige dagbesteding inzichtelijk.

## Module iRvN

Voor de opstelling van de begrotingsbijstelling 2024 en de begroting 2025 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Administratief blijven de financiële resultaten voor de onderdelen Automatisering en 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 2024 en volgende jaren opgenomen.
- Voor ICT-producten en diensten geldt: standaard tenzij… Dit betekent dat altijd wordt gekozen voor uniforme producten en/of diensten, tenzij er zwaarwegende argumenten (met name productie belemmerende) 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 productie belemmerende) om hiervan af te wijken.

# Bijlage 2 **Bijdrage per gemeente 2023-2028**

| **Gemeente**<br>Bedragen in € 1.000 | **WerkBedrijf / Bestuursondersteuning** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R2023** | **B2024Nn** | **B2024(NW)** | **B2025(NW)** | **B2026(NW)** | **B2027(NW)** | **B2028(NW)** |
| Beuningen | 3.992 | 4.211 | 4.530 | 5.058 | 4.887 | 4.694 | 4.583 |
| Druten | 3.017 | 3.252 | 3.336 | 3.737 | 3.607 | 3.454 | 3.372 |
| Heumen | 1.946 | 1.941 | 2.041 | 2.339 | 2.274 | 2.193 | 2.157 |
| Nijmegen | 42.146 | 45.485 | 46.660 | 46.865 | 45.743 | 44.071 | 43.474 |
| Wijchen | 6.204 | 6.427 | 6.605 | 7.426 | 7.197 | 6.924 | 6.795 |
| Mook en middelaar | 217 | 263 | 348 | 502 | 513 | 518 | 535 |
| Berg en Dal | 6.022 | 6.534 | 6.688 | 7.112 | 6.886 | 6.605 | 6.470 |
| West Maas en Waal | 1.064 | 1.129 | 1.131 | 1.120 | 1.034 | 947 | 873 |
| **Totaal bijdragen gemeente** | **64.608** | **69.242** | **71.338** | **74.160** | **72.141** | **69.407** | **68.260** |

| | **Overige bijdragen WerkBedrijf** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R2023** | **B2024Nn** | **B2024(NW)** | **B2025(NW)** | **B2026(NW)** | **B2027(NW)** | **B2028(NW)** |
| overige | 12.384 | 12.430 | 13.609 | 11.515 | 11.605 | 10.496 | 10.137 |
| Meerwerk/IPS/POW | 377 | 450 | 725 | 225 | 125 | 125 | 125 |
| Budgetoverheveling | 2.193 | 1.422 | 1.788 | 577 | 645 | 0 | 0 |
| **Totaal overige bijdragen** | **14.954** | **14.302** | **16.122** | **12.317** | **12.375** | **10.621** | **10.262** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Totaal** | **79.563** | **83.545** | **87.460** | **86.477** | **84.516** | **80.029** | **78.522** |

| Gemeente<br>Bedragen in € 1.000 | Totaal ICT Rijk van Nijmegen | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | R 2023 | B 2024 | B 2024 W | B 2025 | B 2026 | B 2027 | B 2028 |
| Gemeente Beuningen | 1.146 | 1.246 | 1.246 | 1.347 | 1.356 | 1.364 | 1.373 |
| Gemeente Druten | 581 | 632 | 632 | 683 | 687 | 692 | 696 |
| Gemeente Heumen | 666 | 723 | 723 | 782 | 787 | 792 | 797 |
| Gemeente Nijmegen | 12.034 | 12.958 | 12.889 | 13.881 | 13.946 | 14.011 | 14.075 |
| Gemeente Wijchen | 1.499 | 1.631 | 1.631 | 1.765 | 1.776 | 1.788 | 1.799 |
| Gemeente Mook en Middelaar | 339 | 369 | 369 | 398 | 401 | 403 | 406 |
| Gemeente Berg en Dal | 1.072 | 1.165 | 1.165 | 1.260 | 1.268 | 1.275 | 1.283 |
| Werkorg Druten-Wijchen | 63 | 66 | 66 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| ODRN | 1.074 | 1.159 | 1.125 | 1.213 | 1.219 | 1.225 | 1.231 |
| **Totaal** | **18.474** | **19.947** | **19.845** | **21.399** | **21.509** | **21.620** | **21.731** |

| | Overige bijdragen ICT Rijk van Nijmegen | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | R 2023 | B 2024 | B 2024 W | B 2025 | B 2026 | B 2027 | B 2028 |
| Overige bedrijfsopbrengsten | 1.595 | 871 | 1.615 | 1.141 | 1.141 | 1.141 | 1.141 |
| **Totaal** | **1.595** | **871** | **1.615** | **1.141** | **1.141** | **1.141** | **1.141** |

## 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 2023. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.

**Wettelijke loonkostensubsidie (WLKS):** op basis van de verdeling van het voorlopige BUIG-budget 2024. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.

**SW:** op basis van 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, inwonersaantallen, fte's, aandeel ideaal-complex en een aparte verdeelsleutel voor PIOFACH.

**Applicatiebeheer:** op basis van werkelijke inbreng.

### Bestuursondersteuning

Op basis van de inwoneraantallen per gemeente (afkomstig uit Begrotingsrichtlijnen 2025 gemeente Nijmegen). Afrekening is met dezelfde inwoneraantallen.

# Bijlage 3 **Bijdrage per gemeente details**

| **Automatisering**<br>Bedragen in € 1.000 | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gemeente Beuningen | 1.146 | 1.246 | 1.246 | 1.347 | 1.356 | 1.364 | 1.373 |
| Gemeente Druten | 581 | 632 | 632 | 683 | 687 | 692 | 696 |
| Gemeente Heumen | 666 | 723 | 723 | 782 | 787 | 792 | 797 |
| Gemeente Nijmegen | 8.755 | 9.517 | 9.517 | 10.289 | 10.353 | 10.418 | 10.483 |
| Gemeente Wijchen | 1.499 | 1.631 | 1.631 | 1.765 | 1.776 | 1.788 | 1.799 |
| Gemeente Mook en Middelaar | 339 | 369 | 369 | 398 | 401 | 403 | 406 |
| Gemeente Berg en Dal | 1.072 | 1.165 | 1.165 | 1.260 | 1.268 | 1.275 | 1.283 |
| Werkorg Druten-Wijchen | 63 | 66 | 66 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| ODRN | 834 | 907 | 907 | 980 | 986 | 993 | 999 |
| **Totaal** | **14.954** | **16.254** | **16.254** | **17.573** | **17.683** | **17.794** | **17.905** |

| **Applicatiebeheer**<br>Bedragen in € 1.000 | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gemeente Nijmegen | 3.279 | 3.441 | 3.372 | 3.593 | 3.593 | 3.593 | 3.593 |
| ODRN | 240 | 252 | 219 | 233 | 233 | 233 | 233 |
| **Totaal** | **3.519** | **3.693** | **3.591** | **3.826** | **3.826** | **3.826** | **3.826** |

| **Bestuursondersteuning**<br>Bedragen in € 1.000 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
| Beuningen | 18 | 19 | 19 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Druten | 13 | 14 | 14 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| Heumen | 12 | 12 | 12 | 13 | 13 | 13 | 13 |
| Nijmegen | 125 | 131 | 131 | 140 | 140 | 140 | 140 |
| Wijchen | 29 | 30 | 30 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Mook en middelaar | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Berg en Dal | 25 | 26 | 26 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| **Totaal** | **227** | **239** | **239** | **254** | **254** | **254** | **254** |

| **SW - Totaal**<br>Bedragen in € 1.000 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
| Beuningen | 2.743 | 2.865 | 2.869 | 2.842 | 2.624 | 2.403 | 2.215 |
| Druten | 2.083 | 2.193 | 2.196 | 2.175 | 2.009 | 1.840 | 1.696 |
| Heumen | 1.234 | 1.218 | 1.219 | 1.208 | 1.115 | 1.021 | 942 |
| Nijmegen | 22.041 | 22.944 | 22.977 | 22.758 | 21.016 | 19.245 | 17.743 |
| Wijchen | 4.101 | 4.135 | 4.141 | 4.101 | 3.787 | 3.468 | 3.197 |
| West Maas en Waal | 1.064 | 1.129 | 1.131 | 1.120 | 1.034 | 947 | 873 |
| Berg en Dal | 3.868 | 3.993 | 3.998 | 3.960 | 3.657 | 3.349 | 3.088 |
| **Totaal** | **37.134** | **38.477** | **38.531** | **38.164** | **35.243** | **32.273** | **29.754** |
| SE*1 | 1.102,00 | 1.039,60 | 1.034,20 | 963 | 889,1 | 813,8 | 749,9 |
| Toegevoegde waarde *1 | 33.697 | 37.010 | 37.256 | 39.630 | 39.640 | 39.659 | 39.677 |

| SW - Rijksbijdrage<br>Bedragen in € 1.000 | R 2023 | B 2024 | B 2024 W | B 2025 | B 2026 | B 2027 | B 2028 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beuningen | 2.742 | 2.416 | 2.696 | 2.656 | 2.556 | 2.384 | 2.244 |
| Druten | 2.057 | 1.884 | 1.993 | 1.921 | 1.664 | 1.521 | 1.359 |
| Heumen | 1.341 | 1.067 | 1.143 | 1.146 | 1.149 | 1.105 | 1.073 |
| Nijmegen | 22.158 | 19.845 | 21.261 | 20.234 | 19.399 | 18.354 | 16.998 |
| Wijchen | 4.110 | 3.559 | 3.891 | 3.678 | 3.563 | 3.417 | 3.282 |
| West Maas en Waal | 1.070 | 965 | 1.065 | 1.037 | 1.041 | 1.016 | 988 |
| Berg en Dal | 3.820 | 3.473 | 3.693 | 3.387 | 3.176 | 2.987 | 2.796 |
| **Totaal** | **37.297** | **33.209** | **35.743** | **34.059** | **32.548** | **30.784** | **28.741** |

| SW - Aanvullende bijdrage<br>Bedragen in € 1.000 | R 2023 | B 2024 | B 2024 W | B 2025 | B 2026 | B 2027 | B 2028 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beuningen | 1 | 449 | 173 | 185 | 68 | 19 | -29 |
| Druten | 26 | 309 | 203 | 254 | 345 | 319 | 337 |
| Heumen | -106 | 151 | 76 | 62 | -34 | -83 | -131 |
| Nijmegen | -117 | 3.099 | 1.716 | 2.524 | 1.617 | 892 | 744 |
| Wijchen | -9 | 576 | 249 | 423 | 224 | 51 | -84 |
| West Maas en Waal | -7 | 164 | 66 | 83 | -7 | -69 | -115 |
| Berg en Dal | 48 | 520 | 306 | 573 | 481 | 362 | 291 |
| **Totaal** | **-163** | **5.268** | **2.788** | **4.105** | **2.695** | **1.490** | **1.012** |

| Vastgoed<br>Bedragen in € 1.000 | R 2023 | B 2024 | B 2024 W | B 2025 | B 2026 | B 2027 | B 2028 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beuningen | 11 | 11 | 11 | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Druten | 8 | 9 | 9 | 9 | 9 | 8 | 8 |
| Heumen | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 |
| Nijmegen | 86 | 90 | 90 | 96 | 96 | 97 | 97 |
| Wijchen | 16 | 16 | 16 | 17 | 18 | 18 | 18 |
| Berg en Dal | 15 | 16 | 16 | 16 | 16 | 15 | 15 |
| **Totaal** | **140** | **147** | **147** | **157** | **157** | **157** | **157** |

| **Participatiebudget**<br>Bedragen in € 1.000 | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beuningen | 560 | 638 | 526 | 1.070 | 1.106 | 1.178 | 1.246 |
| Druten | 443 | 504 | 428 | 843 | 872 | 932 | 989 |
| Heumen | 356 | 406 | 346 | 649 | 671 | 712 | 750 |
| Nijmegen | 14.633 | 16.647 | 15.142 | 15.422 | 15.909 | 16.716 | 17.486 |
| Wijchen | 1.189 | 1.354 | 1.155 | 1.995 | 2.062 | 2.195 | 2.321 |
| Mook en middelaar | 103 | 117 | 88 | 239 | 247 | 263 | 278 |
| Berg en Dal | 1.437 | 1.636 | 1.476 | 1.922 | 1.986 | 2.105 | 2.218 |
| **Totaal** | **18.720** | **21.301** | **19.162** | **22.140** | **22.854** | **24.101** | **25.289** |

| **Budget nieuw beschut**<br>Bedragen in € 1.000 | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beuningen | 0 | 0 | 118 | 128 | 138 | 147 | 157 |
| Druten | 0 | 0 | 80 | 87 | 93 | 100 | 106 |
| Heumen | 0 | 0 | 64 | 69 | 74 | 79 | 85 |
| Nijmegen | 0 | 0 | 1.598 | 1.729 | 1.861 | 1.994 | 2.124 |
| Wijchen | 0 | 0 | 211 | 228 | 246 | 263 | 280 |
| Mook en middelaar | 0 | 0 | 31 | 33 | 36 | 39 | 41 |
| Berg en Dal | 0 | 0 | 169 | 183 | 197 | 211 | 225 |
| **Totaal** | **0** | **0** | **2.270** | **2.457** | **2.645** | **2.833** | **3.018** |

| **OWNW ***<br>Bedragen in € 1.000 | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beuningen | 273 | 269 | 325 | 325 | 325 | 325 | 325 |
| Druten | 103 | 151 | 161 | 161 | 161 | 161 | 161 |
| Heumen | 92 | 75 | 140 | 140 | 140 | 140 | 140 |
| Nijmegen | 1.695 | 1.839 | 1.872 | 1.872 | 1.872 | 1.872 | 1.872 |
| Wijchen | 243 | 284 | 302 | 302 | 302 | 302 | 302 |
| Mook en middelaar | 39 | 78 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| Berg en Dal | 172 | 276 | 294 | 294 | 294 | 294 | 294 |
| **Totaal** | **2.618** | **2.974** | **3.164** | **3.164** | **3.164** | **3.164** | **3.164** |

* Budgetoverheveling is hier niet in meegenomen

| **Loonkostensubsidie**<br>Bedragen in € 1.000 | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beuningen | 387 | 351 | 642 | 637 | 623 | 623 | 623 |
| Druten | 367 | 322 | 428 | 423 | 408 | 408 | 408 |
| Heumen | 247 | 191 | 243 | 240 | 232 | 232 | 232 |
| Nijmegen | 3.566 | 3.237 | 4.651 | 4.601 | 4.452 | 4.452 | 4.452 |
| Wijchen | 626 | 513 | 719 | 711 | 687 | 687 | 687 |
| Mook en middelaar | 70 | 53 | 150 | 149 | 147 | 147 | 147 |
| Berg en Dal | 505 | 496 | 678 | 670 | 647 | 647 | 647 |
| **Totaal** | **5.769** | **5.162** | **7.511** | **7.432** | **7.196** | **7.196** | **7.196** |

| **Loonkostensubsidie detacheringsbanen**<br>Bedragen in € 1.000 | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beuningen | 0 | 58 | 19 | 24 | 39 | 39 | 39 |
| Druten | 0 | 59 | 20 | 25 | 39 | 39 | 39 |
| Heumen | 0 | 35 | 12 | 15 | 23 | 23 | 23 |
| Nijmegen | 0 | 596 | 199 | 248 | 397 | 397 | 397 |
| Wijchen | 0 | 94 | 31 | 39 | 63 | 63 | 63 |
| Mook en middelaar | 0 | 10 | 3 | 4 | 6 | 6 | 6 |
| Berg en Dal | 0 | 91 | 30 | 38 | 61 | 61 | 61 |
| **Totaal** | **0** | **944** | **315** | **393** | **629** | **629** | **629** |

| **Korting**<br>Bedragen in € 1.000 | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Beuningen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -58 | -58 |
| Druten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -46 | -46 |
| Heumen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -35 | -35 |
| Nijmegen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -836 | -836 |
| Wijchen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -108 | -108 |
| Mook en middelaar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -13 | -13 |
| Berg en Dal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -104 | -104 |
| **Totaal** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **-1.200** | **-1.200** |

# Bijlage 4 **Bijdrage per gemeente details (ICT Rijk van Nijmegen)**

| Bedragen in € 1.000 | Totaal Automati-sering | Totaal Overige Bijdragen | WBRN / SW | WBRN / WERK | Totaal Gemeen-telijke Bijdragen | Nijmegen | ODRN | WDW | Wijchen | Druten | Berg en Dal | Beuningen | Heumen | Mook en Middelaar |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Begroting 2024 | 17.583 | 1.328 | 538 | 790 | 16.254 | 9.517 | 907 | 66 | 1.631 | 632 | 1.165 | 1.246 | 723 | 369 |
| Geen wijzigingen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Begroting 2024 incl. Wijzigingen** | **17.583** | **1.328** | **538** | **790** | **16.254** | **9.517** | **907** | **66** | **1.631** | **632** | **1.165** | **1.246** | **723** | **369** |
| Begroting 2025 | 17.843 | 1.348 | 538 | 810 | 16.495 | 9.657 | 920 | 66 | 1.656 | 641 | 1.182 | 1.264 | 734 | 374 |
| Indexering 2025 met 6,54% | 1.167 | 88 | 35 | 53 | 1.079 | 632 | 60 | 4 | 108 | 42 | 77 | 83 | 48 | 24 |
| **Begroting 2025 incl. Wijzigingen** | **19.009** | **1.436** | **573** | **863** | **17.573** | **10.289** | **980** | **70** | **1.765** | **683** | **1.260** | **1.347** | **782** | **398** |
| Begroting 2026 | 17.955 | 1.356 | 538 | 818 | 16.599 | 9.718 | 926 | 66 | 1.667 | 645 | 1.190 | 1.272 | 739 | 376 |
| Indexering 2026 met 6,54% | 1.174 | 89 | 35 | 54 | 1.086 | 636 | 61 | 4 | 109 | 42 | 78 | 83 | 48 | 25 |
| **Begroting 2026 incl. Wijzigingen** | **19.129** | **1.445** | **573** | **872** | **17.683** | **10.353** | **986** | **70** | **1.776** | **687** | **1.268** | **1.356** | **787** | **401** |
| Begroting 2027 | 18.067 | 1.364 | 538 | 827 | 16.703 | 9.779 | 932 | 66 | 1.678 | 649 | 1.197 | 1.280 | 743 | 379 |
| Indexering 2027 met 6,54% | 1.182 | 89 | 35 | 54 | 1.092 | 640 | 61 | 4 | 110 | 42 | 78 | 84 | 49 | 25 |
| **Begroting 2027 incl. Wijzigingen** | **19.248** | **1.454** | **573** | **881** | **17.794** | **10.418** | **993** | **70** | **1.788** | **692** | **1.275** | **1.364** | **792** | **403** |
| Begroting 2028 | 18.067 | 1.364 | 538 | 827 | 16.703 | 9.779 | 932 | 66 | 1.678 | 649 | 1.197 | 1.280 | 743 | 379 |
| Ophoging bijdrage i.v.m. kostenontwikkelingen | 113 | 9 | 0 | 9 | 105 | 61 | 6 | 0 | 11 | 4 | 8 | 8 | 5 | 2 |
| Indexering 2028 met 6,54% | 1.189 | 90 | 35 | 55 | 1.099 | 644 | 61 | 4 | 110 | 43 | 79 | 84 | 49 | 25 |
| **Begroting 2028 incl. Wijzigingen** | **19.369** | **1.464** | **573** | **890** | **17.905** | **10.483** | **999** | **70** | **1.799** | **696** | **1.283** | **1.373** | **797** | **406** |

| Bedragen in € 1.000 | Totaal Applicatiebeheer | WBRN | Totaal Gemeentelijke Bijdragen | Nijmegen | ODRN |
|---|---|---|---|---|---|
| Begroting 2024 | 4.146 | 453 | 3.693 | 3.441 | 252 |
| Afname personele lasten | -184 | -57 | -127 | -87 | -40 |
| 0,4 FTE beheer Forus | 35 | 0 | 35 | 35 | 0 |
| 0,1 FTE beheer FoxIT | 9 | 0 | 9 | 9 | 0 |
| Verschil begroten o.b.v. max-1 vs max | 89 | 0 | 89 | 82 | 6 |
| Verandering additioneel budget (budget nu 100k) | -107 | 0 | -107 | -107 | 0 |
| **Begroting 2024 incl. Wijzigingen** | **3.987** | **396** | **3.591** | **3.372** | **219** |
| Begroting 2025 | 3.987 | 396 | 3.591 | 3.372 | 219 |
| Indexering 2025 met 6,54% | 261 | 26 | 235 | 221 | 14 |
| **Begroting 2025 incl. Wijzigingen** | **4.248** | **422** | **3.826** | **3.593** | **233** |
| Begroting 2026 | 3.987 | 396 | 3.591 | 3.372 | 219 |
| Indexering 2026 met 6,54% | 261 | 26 | 235 | 221 | 14 |
| **Begroting 2026 incl. Wijzigingen** | **4.248** | **422** | **3.826** | **3.593** | **233** |
| Begroting 2027 | 3.987 | 396 | 3.591 | 3.372 | 219 |
| Indexering 2027 met 6,54% | 261 | 26 | 235 | 221 | 14 |
| **Begroting 2027 incl. Wijzigingen** | **4.248** | **422** | **3.826** | **3.593** | **233** |
| Begroting 2028 | 3.987 | 396 | 3.591 | 3.372 | 219 |
| Indexering 2028 met 6,54% | 261 | 26 | 235 | 221 | 14 |
| **Begroting 2028 incl. Wijzigingen** | **4.248** | **422** | **3.826** | **3.593** | **233** |

| Bedragen in € 1.000 | Totaal plusproducten 2024 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totaal | Berg en Dal | Beuningen | Heumen | Mook en Middelaar | Nijmegen | ODRN | WDW | WBRN |
| Huur & Software scanners | 26 | 0 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Licenties Adobe | 64 | 6 | 7 | 1 | 0 | 45 | 0 | 3 | 2 |
| Licenties Miro | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Licenties MiCollab | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 |
| Licenties Bluebeam | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 8 | 0 |
| Licenties Microsoft (PowerBi pro, Visio & Project) | 42 | 6 | 2 | 0 | 1 | 16 | 3 | 7 | 7 |
| Aanschaf laptops tot 2025 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 |
| Uitlevering 55 Samsung S10 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 |
| ICT Beheer VSA (operationeel) | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 45 | 0 | 0 | 0 |
| ICT Beheer VSA (personeel) | 87 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 0 | 0 | 0 |
| Internetverbinding RTC & VMC | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| Multi Microsoft 365 Tenants | 394 | 26 | 28 | 16 | 8 | 213 | 20 | 53 | 30 |
| Rente opbrengsten | 150 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal Automatisering** | **878** | **39** | **66** | **20** | **11** | **439** | **24** | **91** | **39** |
| Jeugdvolgsysteem gedeelte regio | 43 | 10 | 6 | 5 | 2 | 0 | 0 | 20 | 0 |
| Voortijdig schoolverlaters | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| Beheer scaninrichting | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Siteimprove | 35 | 0 | 8 | 0 | 0 | 13 | 0 | 15 | 0 |
| Anonimiseringssoftware | 42 | 3 | 3 | 2 | 1 | 26 | 0 | 6 | 0 |
| Beheer GWS | 45 | 0 | 0 | 0 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Datadistributie | 13 | 0 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Applicatiebeheer Sociaal Domein | 87 | 0 | 87 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| I-Adviseur | 109 | 0 | 109 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Applicatiebeheer JCC | 17 | 9 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Webmaster | 48 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Accessibility specialist | 86 | 0 | 0 | 0 | 0 | 86 | 0 | 0 | 0 |
| WMO Klassiek | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 |
| Inburgering | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 |
| Schuldhulpverlening | 17 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CISO | 65 | 0 | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Informatiemanager | 86 | 86 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Projectondersteuning | 6 | 0,5 | 0,5 | 0,3 | 0,1 | 3,7 | 0 | 0,9 | 0 |
| Rente opbrengsten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal Applicatiebeheer** | **737** | **126** | **335** | **7** | **61** | **166** | **0** | **42** | **0** |
| **Totaal Plusproducten** | **1.615** | **165** | **401** | **27** | **72** | **605** | **24** | **133** | **39** |

# Bijlage 5 **Bekostigingssystematiek SW**

De definitie van de SE's als verdeling van het Rijksbudget is ook het afgelopen jaar weer aan verandering onderhevig geweest. Hierbij worden er correcties op de SE's toegevoegd, uitstroomcijfers opnieuw berekend en 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 van 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 regulier** | **FTE tijdelijke budgetten** |
| Schaal 5-6 | 7,78 | 0 |
| Schaal 7-8 | 47,92 | 1,72 |
| Schaal 9-10 | 142,94 | 17,33 |
| Schaal 11-12 | 20,54 | 4,56 |
| > schaal 12 | 1,79 | 0 |
| **Totaal** | **220,97** | **23,60** |

| Bestuursondersteuning | | |
|---|---|---|
| **Schaal** | **FTE regulier** | **FTE tijdelijke budgetten** |
| Schaal 5-6 | 0 | 0 |
| Schaal 7-8 | 0 | 0 |
| Schaal 9-10 | 1,22 | 0,78 |
| Schaal 11-12 | 0,64 | 1,89 |
| > schaal 12 | 1,10 | 0 |
| **Totaal** | **2,96** | **2,67** |

| ICT Rijk van Nijmegen | |
|---|---|
| **Schaal** | **FTE** |
| schaal 5-6 | 0 |
| schaal 7-8 | 16,2 |
| schaal 9-10 | 110,3 |
| schaal 11-12 | 11,5 |
| schaal >12 | 3 |
| **Totaal** | **140,9** |

## Functies

| WBRN | | |
|---|---|---|
| **Functies** | **FTE regulier** | **FTE tijdelijke budgetten** |
| Administratief Medewerker | 17,52 | 1,18 |
| Adviseur | 1,00 | 0 |
| Adviseur ARBO | 1,00 | 0 |
| Adviseur Medezeggenschap | 0,78 | 0 |
| Adviseur SROI | 1,00 | 0 |
| Adviseurs/consulenten | 0 | 2,80 |
| Allround Administratief Medewerker | 1,00 | 0 |
| Arbeidsdeskundige | 2,00 | 0 |
| Arbeidspsycholoog | 1,89 | 0 |
| Bedrijfsadministratie (ambtelijk) | 2,20 | 0 |
| Commercieel manager | 3,33 | 0 |
| Communicatie Adviseur | 1,56 | 0 |
| Communicatiemedewerker | 0,88 | 0,40 |
| Consulent Bedrijfsdienstverlening | 53,86 | 9,42 |
| Consulent Intake en Diagnose | 31,19 | 0 |
| Consulent OWNW | 4,00 | 0 |
| Contractbeheerder | 1,00 | 0 |
| Directeur Werkbedrijf | 0,79 | 0 |
| Financieel Administratief Medewerker | 1,78 | 0 |
| Financieel Adviseur A | 2,23 | 0 |
| Financieel Adviseur B | 2,00 | 0,40 |
| HR Adviseur | 1,56 | 0 |
| Inclusiebudget | 3,78 | 0 |
| Inhuur derden | 1,00 | 0 |
| Jobcoach | 4,78 | 0 |
| Juridisch Adviseur SW | 1,34 | 0 |
| Klantmanagers | 0 | 0,71 |
| Kwaliteitsmedewerker | 4,89 | 0 |
| Managementassistent Werkbedrijf | 2,89 | 0 |
| Manager FA/SA | 1,00 | 0 |
| Manager Werkbedrijf | 1,00 | 0 |
| Medewerker Facilitair | 3,00 | 0 |
| Medewerker Informatievoorziening | 3,00 | 0 |
| Medewerker Salarisadministratie | 2,38 | 0 |
| Participatiecoaches | 6,50 | 2,35 |
| Personeelsadviseur SW | 3,00 | 0 |
| Projectleider/adviseurs | 0 | 3,56 |
| Projectleider | 6,42 | 0 |
| Projectmanager WBRN | 2,00 | 0 |
| Salarisadministratie (ambtelijk) | 1,50 | 0 |
| Senior Consulent Bedrijfsdienstverlening | 11,50 | 0 |
| Teammanager | 8,68 | 0 |
| Teammanager Advies en Projecten | 1,00 | 0 |
| Teammanager Geld en Goed | 1,00 | 0 |
| Teammanager Mens en Markt | 1,00 | 0 |
| Trainer/Opleidingskundige | 2,94 | 0 |
| Werkcoach | 16,70 | 0 |
| Werkproces ondersteuner | 0 | 0,14 |
| Projectleiding IT | 0 | 1,65 |
| Coordinator Regionaal Mobiliteitsteam Rijk van Nijmegen | 0 | 1,00 |
| Taakstelling | -2,89 | 0 |
| **Totaal** | **220,97** | **23,60** |

| Bestuursonderteuning | | |
|---|---|---|
| **Functies** | **FTE regulier** | **FTE tijdelijke budgetten** |
| Programmamanager Kwaliteit | 0 | 1,00 |
| Trainer/Opleidingskundige | 0 | 0,78 |
| Projectmanager WBRN | 0 | 0,89 |
| Controller/CISO | 1,00 | 0 |
| Directeur Werkbedrijf | 0,10 | 0 |
| Juridisch adviseur | 0,22 | 0 |
| Jurist | 0,25 | 0 |
| Projectleiding | 0,39 | 0 |
| Privacy Officer | 1,00 | 0 |
| **Totaal** | **2,96** | **2,67** |

| ICT Rijk van Nijmegen | |
|---|---|
| **Functies** | **FTE** |
| Directeur II | 1 |
| Mdw admin & secr II | 1 |
| Manager I | 2 |
| Adviseur II | 1 |
| Adviseur III | 4,6 |
| Adviseur IV | 12,9 |
| Mdw gegevens I | 13,2 |
| Mdw gegevens II | 27,4 |
| Mdw systemen I | 14,7 |
| Mdw systemen II | 35,8 |
| Mdw systemen III | 15,2 |
| Operationeel leidinggevende I | 5 |
| Projectleider III | 0,9 |
| Projectleider IV | 1,1 |
| Inhuur | 5,2 |
| **Totaal** | **140,9** |

# Bijlage 7 **Staat van voorzieningen**

In het overzicht is het verwachte verloop van de voorzieningen weergegeven.

| **Voorzieningen**<br>Bedragen in € 1.000 | **Boekwaarde 01-01-2024** | **31-12-2024** | **31-12-2025** | **31-12-2026** | **31-12-2027** | **31-12-2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Voorziening SPP WBRN | 1.142 | 721 | 371 | 221 | 0 | 0 |
| Voorziening SPP IRvN | 78 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Verlof bovenwettelijk WBRN | 451 | 451 | 251 | 151 | 172 | 172 |
| Verlof bovenwettelijk IRVN | 311 | 311 | 311 | 311 | 311 | 111 |
| Spaarverlof WBRN | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Spaarverlof IRVN | 123 | 123 | 123 | 123 | 123 | 123 |
| **Totaal** | **2.242** | **1.743** | **1.193** | **943** | **743** | **543** |

# Bijlage 8 **Overheadnorm**

| **Overheadpercentages**<br>Bedragen in € 1.000 | **R 2023** | **B 2024** | **B 2024 W** | **B 2025** | **B 2026** | **B 2027** | **B 2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Overhead | 11.559 | 11.581 | 12.375 | 12.644 | 12.509 | 12.269 | 12.269 |
| Primair | 38.634 | 38.934 | 41.084 | 40.444 | 40.480 | 40.018 | 39.998 |
| Totaal | 50.192 | 50.516 | 53.459 | 53.088 | 52.989 | 52.286 | 52.266 |
| Overhead % | 23% | 23% | 23% | 24% | 24% | 23% | 23% |
| Primair % | 77% | 77% | 77% | 76% | 76% | 77% | 77% |

# Bijlage 9 **Staat van investeringen**

Hier treft u het investeringsoverzicht aan met de voorgenomen investeringen voor de jaren 2024 t/m 2028. Dit kan tevens bestaan uit overheveling van restant budgetten uit voorgaande jaren, tenzij een project is afgerond.

| **Investeringen MGR totaal**<br>Bedragen in € 1.000 | **2024P** | **2024W** | **2025W** | **2026W** | **2027W** | **2028W** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Werkbedrijf - SW module | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Werkbedrijf- Archieffunctie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Werkbedrijf- Inventaris | 158 | 558 | 200 | 150 | 0 | 0 |
| Werkbedrijf- Boekweitweg | 0 | 3.570 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ICT Rijk van Nijmegen | 2.000 | 2.500 | 2.500 | 2.500 | 2.500 | 2.500 |
| **Totaal** | **2.158** | **6.628** | **2.700** | **2.650** | **2.500** | **2.500** |

| **Investeringen iRvN**<br>Bedragen in € 1.000 | **2024** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** |
|---|---|---|---|---|---|
| Centrale computercapaciteit | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 |
| Netwerk | 380 | 380 | 380 | 380 | 380 |
| Vervanging virtuele werkplek | 310 | 310 | 310 | 310 | 310 |
| Vervanging fysieke werkplek | 920 | 920 | 920 | 920 | 920 |
| Mobiele telefonie | 825 | 825 | 825 | 825 | 825 |
| **Totaal** | **2.500** | **2.500** | **2.500** | **2.500** | **2.500** |

### WerkBedrijf

Voor 2024 staat vooral het laatste deel van de verbouwing van de locatie Boekweitweg op het programma. Dit is een geraamd bedrag van € 3,6 miljoen. Aan inventaris en inrichting verwachten we in 2024 € 0,6 miljoen te gaan uitgeven.

### ICT Rijk van Nijmegen

In 2024 rekenen wij met een investeringsvolume van € 2,5 miljoen. De verdeling van het investeringsvolume ziet er als volgt uit:

In 2024 moet diverse netwerkapparatuur vervangen worden, omdat deze end-of-life is. Wij verwachten hiervoor € 380.000 te moeten uitgeven. Daarnaast ramen we € 920.000 voor het vervangen van fysieke werkplekken (laptops) en € 825.000 voor het vervangen van mobiele telefoons.

Het vrij hoge investeringsvolume met betrekking tot de laptops en mobiele telefoons heeft te maken met het stijgende aantal gebruikers en de daarbij horende uitrusting met een laptop en een mobiele telefoon (multifactor-authentificatie). Daarnaast moeten deze devices ook vervangen worden. Ten slotte ramen wij € 310.000 voor het vervangen van virtuele werkplekken.

# Bijlage 10 **Consolidatieoverzicht MGR**

| | | | ongeconsolideerd | | | | | | consolidatie | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Module** | **Baten/lasten** | **TV** | **B2024** | **B2024** | **B2025** | **B2026** | **B2027** | **B2028** | **B2024** | **B2024** | **B2025** | **B2026** | **B2027** | **B2028** |
| Applicatiebeheer | Baten | Arbeidsparticipatie | 453 | 396 | 422 | 422 | 422 | 422 | 443 | 396 | 422 | 422 | 422 | 422 |
| | | Overhead | 4.211 | 4.328 | 4.611 | 4.611 | 4.611 | 4.611 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **Totaal Baten** | | **4.664** | **4.724** | **5.033** | **5.033** | **5.033** | **5.033** | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Lasten | Arbeidsparticipatie | 453 | 396 | 422 | 422 | 422 | 422 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Overhead | 3.563 | 3.587 | 3.821 | 3.821 | 3.821 | 3.821 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Overhead MGR | 648 | 741 | 790 | 790 | 790 | 790 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| | **Totaal Lasten** | | **4.664** | **4.724** | **5.033** | **5.033** | **5.033** | **5.033** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **Totaal Applicatiebeheer** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| Automatisering | Baten | Overhead | 17.936 | 18.461 | 19.365 | 19.485 | 19.604 | 19.725 | 1.123 | 1.328 | 1.436 | 1.445 | 1.454 | 1.464 |
| | **Totaal Baten** | | **17.936** | **18.461** | **19.365** | **19.485** | **19.604** | **19.725** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | Lasten | Overhead | 16.482 | 16.869 | 17.669 | 17.788 | 17.908 | 18.029 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Overhead MGR | 1.454 | 1.592 | 1.696 | 1.696 | 1.696 | 1.696 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **Totaal Lasten** | | **17.936** | **18.461** | **19.365** | **19.485** | **19.604** | **19.725** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **Totaal Automatisering** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| Bestuurs-ondersteuning | Baten | Overhead | 341 | 591 | 613 | 463 | 363 | 363 | 103 | 353 | 359 | 209 | 109 | 109 |
| | **Totaal Baten** | | **341** | **591** | **613** | **463** | **363** | **363** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | Lasten | Overhead MGR | 341 | 591 | 613 | 463 | 363 | 363 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **Totaal Lasten** | | **341** | **591** | **613** | **463** | **363** | **363** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **Totaal Bestuursondersteuning** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| Werkbedrijf SW | Baten | WSW en beschut werk | 47.473 | 47.692 | 46.367 | 43.025 | 39.581 | 36.702 | 581 | 581 | 73 | 69 | 65 | 62 |
| | **Totaal Baten** | | **47.473** | **47.692** | **46.367** | **43.025** | **39.581** | **36.702** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | Lasten | WSW en beschut werk | 43.660 | 43.780 | 42.495 | 39.153 | 35.710 | 32.830 | 901 | 901 | 950 | 946 | 942 | 938 |
| | | Overhead MGR | 3.812 | 3.912 | 3.871 | 3.871 | 3.871 | 3.871 | 608 | 691 | 735 | 735 | 735 | 735 |
| | **Totaal Lasten** | | **47.473** | **47.692** | **46.367** | **43.025** | **39.581** | **36.702** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **Totaal Werkbedrijf SW** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| | | | ongeconsolideerd | | | | | | consolidatie | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Module** | **Baten/lasten** | **TV** | **B2024** | **B2024** | **B2025** | **B2026** | **B2027** | **B2028** | **B2024** | **B2024** | **B2025** | **B2026** | **B2027** | **B2028** |
| Werkbedrijf Vastgoed | Baten | Arbeidsparticipatie | 879 | 879 | 935 | 935 | 935 | 935 | 879 | 879 | 935 | 935 | 935 | 935 |
| | | Overhead | 608 | 608 | 646 | 646 | 646 | 646 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **Totaal Baten** | | **1.487** | **1.487** | **1.582** | **1.582** | **1.582** | **1.582** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | Lasten | Arbeidsparticipatie | 849 | 849 | 903 | 903 | 903 | 903 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Overhead | 638 | 638 | 678 | 678 | 678 | 678 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Overhead MGR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **Totaal Lasten** | | **1.487** | **1.487** | **1.582** | **1.582** | **1.582** | **1.582** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **Totaal Werkbedrijf Vastgoed** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| **Module** | **Baten/lasten** | **TV** | **B2024** | **B2024** | **B2025** | **B2026** | **B2027** | **B2028** | **B2024** | **B2024** | **B2025** | **B2026** | **B2027** | **B2028** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Werkbedrijf Werk | Baten | Arbeidsparticipatie | 25.165 | 26.292 | 26.533 | 27.828 | 26.884 | 28.257 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | WSW en beschut werk | 2.974 | 3.259 | 3.164 | 3.164 | 3.164 | 3.164 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Inkomensregelingen | 6.106 | 8.140 | 8.219 | 8.455 | 8.455 | 8.455 | 0 | 315 | 393 | 629 | 629 | 629 |
| | **Totaal Baten** | | **34.245** | **37.690** | **37.915** | **39.446** | **38.502** | **39.875** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | Lasten | Arbeidsparticipatie | 20.783 | 21.068 | 21.253 | 22.769 | 21.965 | 23.338 | 1.001 | 1.519 | 1.148 | 1.234 | 1.133 | 1.179 |
| | | WSW en beschut werk | 2.974 | 3.259 | 3.164 | 3.164 | 3.164 | 3.164 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Inkomensregelingen | 5.162 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Overhead MGR | 5.326 | 5.538 | 5.673 | 5.688 | 5.548 | 5.548 | 603 | 727 | 772 | 781 | 791 | 754 |
| | **Totaal Lasten** | | **34.245** | **37.690** | **37.915** | **39.446** | **38.502** | **39.875** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **Totaal Werkbedrijf Werk** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Eindtotaal** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| | | | ongeconsolideerd | | | | | | consolidatie | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Module** | **Baten/lasten** | **TV** | **B2024** | **B2024** | **B2025** | **B2026** | **B2027** | **B2028** | **B2024** | **B2024** | **B2025** | **B2026** | **B2027** | **B2028** |
| MGR Totaal | Baten | Arbeidsparticipatie | 25.618 | 26.688 | 26.955 | 28.250 | 27.306 | 28.679 | 443 | 396 | 422 | 422 | 422 | 422 |
| | | Overhead | 23.095 | 23.987 | 25.235 | 25.205 | 25.225 | 25.345 | 1.225 | 1.681 | 1.795 | 1.655 | 1.564 | 1.573 |
| | | WSW en beschut werk | 51.325 | 51.830 | 50.466 | 47.124 | 43.680 | 40.801 | 1.460 | 1.460 | 1.008 | 1.005 | 1.000 | 997 |
| | | Inkomensregelingen | 6.106 | 8.140 | 8.219 | 8.455 | 8.455 | 8.455 | 0 | 315 | 393 | 629 | 629 | 629 |
| | **Totaal Baten** | | **106.145** | **110.645** | **110.875** | **109.034** | **104.666** | **103.280** | **3.129** | **3.852** | **3.619** | **3.711** | **3.615** | **3.621** |
| | Lasten | Arbeidsparticipatie | 21.236 | 21.464 | 21.675 | 23.191 | 22.387 | 23.760 | 1.001 | 1.519 | 1.148 | 1.234 | 1.133 | 1.179 |
| | | Overhead | 20.682 | 21.093 | 22.168 | 22.288 | 22.408 | 22.528 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | WSW en beschut werk | 47.483 | 47.888 | 46.563 | 43.220 | 39.777 | 36.898 | 901 | 901 | 950 | 946 | 942 | 938 |
| | | Inkomensregelingen | 5.162 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Overhead MGR | 11.581 | 12.375 | 12.644 | 12.509 | 12.269 | 12.269 | 1.227 | 1.432 | 1.522 | 1.531 | 1.541 | 1.503 |
| | **Totaal Lasten** | | **106.145** | **110.645** | **110.875** | **109.034** | **104.666** | **103.280** | **3.129** | **3.852** | **3.619** | **3.711** | **3.615** | **3.621** |

| | | | geconsolideerd | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Module** | **Baten/lasten** | **TV** | **B2024** | **B2024** | **B2025** | **B2026** | **B2027** | **B2028** |
| MGR Totaal | Baten | Arbeidsparticipatie | 25.175 | 26.292 | 26.533 | 27.828 | 26.884 | 28.257 |
| | | Overhead | 21.870 | 22.306 | 23.440 | 23.550 | 23.661 | 23.773 |
| | | WSW en beschut werk | 49.865 | 50.370 | 49.457 | 46.119 | 42.680 | 39.804 |
| | | Inkomensregelingen | 6.106 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 |
| | **Totaal Baten** | | **103.016** | **106.793** | **107.256** | **105.323** | **101.051** | **99.659** |
| | Lasten | Arbeidsparticipatie | 20.235 | 19.945 | 20.527 | 21.958 | 21.254 | 22.581 |
| | | Overhead | 20.682 | 21.093 | 22.168 | 22.288 | 22.408 | 22.528 |
| | | WSW en beschut werk | 46.582 | 46.987 | 45.613 | 42.274 | 38.835 | 35.959 |
| | | Inkomensregelingen | 5.162 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 | 7.825 |
| | | Overhead MGR | 10.355 | 10.942 | 11.122 | 10.978 | 10.728 | 10.765 |
| | **Totaal Lasten** | | **103.016** | **106.793** | **107.256** | **105.323** | **101.051** | **99.659** |

Naast 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 dit conform de BBV voorschriften.

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

**WerkBedrijf (WBRN)**
Bij WSW en beschut werk 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 praktijkdiagnose (opbrengst SW, programmalasten Werk).

**ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)**
De dienstverlening welke het onderdeel Automatisering van iRvN voor 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 2024**<br>Bedragen in € 1.000 | **inwoners aantal** | **Verdeelsleutel o.b.v. inwonersaantal** | **Risico per gemeente** |
|---|---|---|---|
| Berg en Dal | 35.320 | 11% | 627 |
| Beuningen | 26.568 | 8% | 472 |
| Druten | 19.518 | 6% | 346 |
| Heumen | 16.795 | 5% | 298 |
| Mook en Middelaar | 7.998 | 2% | 142 |
| Nijmegen | 182.000 | 55% | 3.230 |
| Wijchen | 41.522 | 13% | 737 |
| **Totaal** | **329.721** | **100%** | **5.852** |

# Bijlage 12 **Geprognotiseerde Balans 2023-2028**

Uitgangssituatie is de balans per 31 december 2023 conform de vastgestelde Jaarstukken 2023. 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 | Meerjarenbalans | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | R2023 | B2024P | B2024W | B2025W | B2026W | B2027W | B2028W |
| **1. Activa** | | | | | | | |
| 1.1 Materiele vaste activa | 10.114 | 9.841 | 15.263 | 14.024 | 12.223 | 10.463 | 10.463 |
| 1.1.2 Immateriele vaste activa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1.1.3 Financiele vaste activa | 4.000 | 0 | 3.000 | 2.000 | 1.000 | 0 | 0 |
| **Vaste Activa** | **14.114** | **9.841** | **18.263** | **16.024** | **13.223** | **10.463** | **10.463** |
| 1.2 Vorderingen | 10.111 | 24.132 | 11.734 | 11.232 | 14.251 | 16.421 | 16.421 |
| 1.3 Liquide middelen | 303 | 350 | 376 | 400 | 400 | 400 | 400 |
| 1.4 Overlopende activa | 2.982 | 1.420 | 1.220 | 1.430 | 1.500 | 1.300 | 1.300 |
| **Vlottende activa** | **13.397** | **25.902** | **13.330** | **13.062** | **16.151** | **18.121** | **18.121** |
| **Totaal activa** | **27.511** | **35.743** | **31.592** | **29.086** | **29.374** | **28.584** | **28.584** |

| **Passiva** | **R2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 Eigen vermogen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.2 Voorzieningen | 2.242 | 443 | 1.743 | 1.193 | 943 | 743 | 543 |
| 2.3 Vaste schulden 1jaar of langer | 7.750 | 8.018 | 8.268 | 8.360 | 8.138 | 7.778 | 7.778 |
| **Vaste passiva** | **9.992** | **8.461** | **10.011** | **9.553** | **9.081** | **8.521** | **8.321** |
| 2.4 Vlottende passiva | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.5 Vaste schulden korter dan 1 jaar | 10.779 | 12.725 | 10.225 | 7.769 | 7.719 | 7.669 | 7.619 |
| 2.6 overlopende passiva | 6.740 | 14.557 | 11.357 | 11.764 | 12.574 | 12.394 | 12.644 |
| **Totaal vooruit ontvangen bedragen** | **17.519** | **27.282** | **21.582** | **19.533** | **20.293** | **20.063** | **20.263** |
| **Totaal Passiva** | **27.511** | **35.743** | **31.593** | **29.086** | **29.374** | **28.584** | **28.584** |

| **Kengetallen:** | **R2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Netto schuldquote | 12,1% | 9,1% | 15,5% | 13,8% | 11,7% | 9,6% | 10,0% |
| Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen | 12,1% | 9,1% | 15,5% | 13,8% | 11,7% | 9,6% | 10,0% |
| Solvabiliteitsratio | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Liquiditeit | 0,8 | 0,9 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 0,9 |
| **Totaal baten** | **98.236** | **103.016** | **106.793** | **107.256** | **105.323** | **101.051** | **99.659** |

# Bijlage 13 **Incidentele baten en lasten**

In de gemeentewet is opgenomen dat de begroting en het financieel meerjarenperspectief ‘structureel en reëel in evenwicht’ dienen te zijn. Hiermee wordt door de wetgever beoogd dat een gemeenschappelijke regeling structurele lasten moeten dekken met structurele baten. Om inzicht in de structurele en incidentele lasten en baten te geven, maakt het onderstaande overzicht deel uit van de begroting.

Het onderscheid tussen incidenteel en structureel is niet altijd even helder. De commissie BBV heeft daarom in een notitie dit onderscheid meer ingekaderd. Daarnaast hebben de gezamenlijke provincies een handreiking geschreven over dit onderwerp. De richtlijn is dat, als de tijdelijke baten en/of lasten zich gedurende maximaal drie jaar voordoen, het gaat om ‘eenmalige zaken’. Voor dotaties en onttrekkingen aan reserves en voorzieningen wordt in beginsel gesteld dat deze incidenteel van aard zijn. Onderstaand een nadere verheldering:

- Incidentele baten en lasten zijn baten en lasten die onder ongewijzigd beleid en omstandigheden voor maximaal drie jaar vaststaan. Rijksbijdragen, subsidies en projecten die langer dan 3 jaar lopen, maar waar vooraf van bekend is dat die bijdrage, subsidie of het project op termijn stopt, worden als incidenteel beschouwd.
- Toevoegingen en onttrekking aan reserves en voorzieningen worden altijd als incidenteel beschouwd.
- Indien bestaand structureel beleid, niet zijnde een tijdelijke geldstroom, binnen drie jaar een wijziging ondergaat, dan worden de daarmee samenhangende baten en lasten in het begrotingsjaar niet als incidenteel aangemerkt.

Wij gaan als volgt met de incidentele baten en lasten om:

1. In het overzicht incidentele baten en lasten dat in de begroting en jaarrekening op grond van het BBV dient te worden opgenomen, worden incidentele baten en lasten gespecificeerd vanaf € 50.000. Incidentele baten en lasten kleiner dan € 50.000 worden als ‘overige’ per programma opgenomen. Dit grensbedrag geldt niet voor incidentele baten en lasten als gevolg van dotaties en onttrekkingen aan de reserves, deze worden altijd apart opgenomen.
2. Het dagelijks bestuur presenteert behalve het overzicht incidentele baten en lasten in de begroting ook het overzicht structureel begrotingssaldo.

| **Structurele baten en lasten**<br>Bedragen in € 1.000 | **R 2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Saldo baten en lasten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Toevoegingen reserves- voorzieningen | 1.771 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ontrekkingen reserves- voorzieningen | -419 | -180 | -599 | -550 | -250 | -200 | -200 |
| Begrotignssaldo na bestemming | 1.352 | -180 | -599 | -550 | -250 | -200 | -200 |
| Waarvan incidentele baten | 5.772 | 2.476 | 6.088 | 2.593 | 2.696 | 1.516 | 1.516 |
| Waarvan incidentele lasten | -7.124 | -2.296 | -5.488 | -2.043 | -2.446 | -1.316 | -1.316 |
| **Structureel begrotingssaldo** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| **Programma** | | | **R 2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Werk | Exploitatie | Baten | 3.413 | 1.590 | 4.472 | 1.452 | 1.555 | 375 | 375 |
| | | Lasten | -4.555 | -1.510 | -3.973 | -902 | -1.305 | -175 | -175 |
| | Reserves- voorzieningen | Baten | 1.294 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Lasten | -152 | -80 | -499 | -550 | -250 | -200 | -200 |
| **Totaal Werk** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| **Programma** | | | **R 2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SW | Exploitatie | Baten | 470 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Lasten | -500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Reserves- voorzieningen | Baten | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Lasten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal SW** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| **Programma** | | | **R 2023** | **B2024P** | **B2024W** | **B2025W** | **B2026W** | **B2027W** | **B2028W** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vastgoed | Exploitatie | Baten | 529 | 0 | 550 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Lasten | -529 | 0 | -550 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Reserves- voorzieningen | Baten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Lasten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal Vastgoed** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| Programma | | | R 2023 | B2024P | B2024W | B2025W | B2026W | B2027W | B2028W |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Automatisering | Exploitatie | Baten | 493 | 365 | 878 | 356 | 356 | 356 | 356 |
| | | Lasten | -493 | -365 | -878 | -356 | -356 | -356 | -356 |
| | Reserves- voorzieningen | Baten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Lasten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal Automatisering** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| Programma | | | R 2023 | B2024P | B2024W | B2025W | B2026W | B2027W | B2028W |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Applicatiebeheer | Exploitatie | Baten | 867 | 521 | 737 | 785 | 785 | 785 | 785 |
| | | Lasten | -1.047 | -421 | -637 | -785 | -785 | -785 | -785 |
| | Reserves- voorzieningen | Baten | 447 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Lasten | -267 | -100 | -100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal Applicatiebeheer** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Saldo** | | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

### Werk

Bij onderdeel Werk worden veel projecten uitgevoerd waarvoor tijdelijke middelen beschikbaar zijn gesteld. In 2024 ramen we voor een bedrag van € 4,0 miljoen aan tijdelijke middelen uit te gaan geven en een bedrag van € 4,5 miljoen aan incidentele baten te gaan ontvangen. De tijdelijke projecten die in 2024 lopen zijn: IPS, POW, Werken aan de Match, Doe je mee en RMT. Werken aan de Match en Doe je mee gaan we in 2024 afronden. Tot slot verwachten we € 499.000 te gaan onttrekken aan de voorziening strategische personeelsplanning in het kader van werk naar werk trajecten en we verwachten een klein bedrag aan de voorziening spaarverlof toe te gaan voegen.

Vanaf 2025 nemen de incidentele baten en lasten jaarlijks af. Dit komt omdat vanaf 2025 ook de andere tijdelijke projecten gaan aflopen. Vooralsnog is er geen uitzicht op nieuwe tijdelijke middelen. In 2025 verwachten we nog een onttrekking van € 550.000 aan de voorziening strategische personeelsplanning in het kader van werk naar werk trajecten en doteren we aan de verlofvoorziening. Na 2025 verwachten we een jaarlijks afnemend bedrag aan onttrekkingen.

### SW

Bij de SW verwachten we vanaf 2024 geen incidentele baten en lasten te hebben, dan wel dotaties of onttrekkingen aan de voorziening te moeten doen.

### Vastgoed

Bij Vastgoed verwachten we in 2024 nog eenmalig een voordeel te hebben in de vorm van rentebaten ter grootte van € 550.000. Daarna verwachten we dat dit voordeel zich niet meer voor gaat doen in verband met dalende rentes.

### Automatisering en Applicatiebeheer

De toelichting op Automatisering en Applicatiebeheer nemen we samen, omdat de toelichting vergelijkbaar is. De incidentele baten en lasten betreffen de plusproducten. Dit betreft de specifiek met gemeenten overeengekomen aanvullende dienstverlening in enig jaar. De voor deze dienstverlening gemaakte kosten worden één op één doorbelast aan de gemeente waaraan de dienstverlening wordt geleverd. Voor 2024 en volgende jaren betreft het deels de extra inzet van personeel en de inzet van een aantal aanvullende producten zoals TopDesk, Oracle en Visio. Tot slot onttrekken we per saldo € 100.000 aan de voorziening strategische personeelsplanning in het kader va werk naar werk trajecten en doteren we aan de verlofvoorziening.

# Bijlage 14 **Risicoreserve Werk**

Onderstaand lichten we toe waarom we voorstellen vanaf 2024 te gaan werken met een risicoreserve Werk.

Per 1 januari 2023 is het gemeentefonds opnieuw ingericht. Het klassieke re-integratiebudget, de begeleiding nieuw Wajong en de begeleiding nieuw beschut regulier zijn overgeheveld naar het sociaal domein, onderdeel participatie. Daarmee is de inzichtelijkheid van de financiering voor WerkBedrijf komen te vervallen. Uit het cluster participatie wordt meer gefinancierd dan alleen de taken die WerkBedrijf uitvoert. Hieruit moet namelijk ook het minimabeleid en de uitvoering van de uitkeringenverstrekking bekostigd worden.

De gemeenteraden van de zeven deelnemende gemeenten hebben in januari en februari 2024 besloten om met ingang van 2025 over te gaan op een verdeling van de middelen volgens het Berenschotmodel. Tevens is in dit besluit een korting op het budget opgenomen van € 1,2 miljoen. Wanneer deze korting effectief wordt is afhankelijk van de besluitvorming rondom de budgetten beschut werk, maar in ieder geval vanaf 2027. Een eventuele korting op het budget beschut werk kunnen we namelijk verrekenen met de korting van 1,2 miljoen euro, in de jaren 2025 en 2026. Het Rijk is voornemens die korting op beschut werk vanaf 2025 te effectueren.

We stellen voor om per 2024 te gaan werken met een Risicoreserve Werk. Deze reserve heeft als doel om de volatiliteit op te vangen van de nieuwe manier van budgetbepaling. Dit moet gezien worden in een context van financiële taakstellingen en onzekerheid. De nieuwe systematiek van het gemeentefonds kent een grotere dynamiek door de door het rijk gekozen indicatoren. Dit leidt ertoe dat pas in september, bij de september circulaire, van het lopend boekjaar duidelijk is welk budget beschikbaar is voor Werkbedrijf. De onzekerheden t.a.v. de hoogte van het budget vooraf én tijdens het lopende boekjaar verhogen het risicoprofiel van WBRN. Een groot deel van de (vaste) kosten in de bedrijfsvoering is niet gedurende het boekjaar bij te sturen, waardoor het risico ontstaat dat er geen sluitende exploitatie kan worden gerealiseerd.

We willen gemeenten niet in een lopend boekjaar confronteren met tekorten. Zeker gezien de financiële dynamiek waarmee gemeenten te maken hebben, willen we voorkomen dat we tijdens een lopend jaar extra geld ‘op moeten halen’. Daarom stellen we voor eventuele overschotten, die bijvoorbeeld ontstaan door de beweeglijkheid van de nieuwe methodiek, toe te voegen aan de risicoreserve Werk. Als blijkt dat we in een bepaald jaar ‘extra geld op moeten halen’, kan dit eerst onttrokken worden aan de risicoreserve. De accountant heeft ons de suggestie gedaan de beweeglijkheid van het budget op te vangen met een reserve.

We stellen voor deze systematiek in 2028 te evalueren. We kijken dan in hoeverre de reserve effectief is in het opvangen van de beweeglijkheid van het budget. Daarnaast evalueren we welke omvang van de reserve het best passend is. Ook onderzoeken we de ervaringen van gemeenten en de MGR. Het zou kunnen dat een gemeente in het ene jaar, verhoudingsgewijs, meer of minder inbrengt in de reserve dan in een volgend jaar, verhoudingsgewijs, onttrokken wordt. We verwachten dat dit effect zeer gering is. We zullen dit eventuele effect meenemen in de evaluatie. Aan de hand van de evaluatie bepalen we of en hoe we de risicoreserve voorstellen te continueren.

Het is bij aanvang lastig om te bepalen welke hoogte van de reserve precies noodzakelijk is. Dat komt omdat we te maken hebben met een

nieuwe dynamiek, die afhankelijk is van hoe de Rijksoverheid bepaalde maatstaven inschat. Voor de omvang van de risicoreserve volgen we daarom de richtlijnen van de regionale adviesfunctie. We gaan werken met een reserve van circa 10% (circa € 2 miljoen) van de omvang van het werkbudget in een betreffend jaar. Conform de richtlijn van de adviesfunctie stellen we voor de volgende astrics te hanteren: € 1.000 per fte + 0,5% renterisico + 1% uitgaven + 3% eigen inkomsten.

# Bijlage 15 **Project ondersteuning sociaal ondernemers**

We stellen voor € 750.000 euro over te hevelen van het positieve resultaat van 2023, ten behoeve van een project ter ondersteuning van sociaal ondernemers in de regio Rijk van Nijmegen. Onderstaand lichten we dit project verder toe.

Als MGR beginnen we het begrotingsproces ruim een jaar voor het betreffende boekjaar. Als we bij het opstellen van de halfjaarrapportage constateren dat we mogelijk een positief resultaat behalen, stellen we doorgaans een besteding daarvan voor ten behoeve van de taken die bij WerkBedrijf zijn belegd. Bij de halfjaarrapportage van 2023 hebben we aangekondigd een deel van het positief resultaat in te willen zetten ten behoeve van de ondersteuning van sociaal ondernemers.

*We schreven toen:*

***Project voor duurzame banen bij sociaal ondernemers uit de regio***

*In de tweede helft van 2023 starten we een project waarbij het doel is duurzame werkgelegenheid bij sociaal ondernemers te bestendigen en vergroten. Het project richt zich op de ontwikkeling van een regionaal samenwerkingsverband, waarbij een groot aantal sociaal ondernemingen in de regio Rijk van Nijmegen kan aansluiten. Wat de sociaal ondernemingen in dit samenwerkingsverband gemeenschappelijk hebben, is dat zij allen werken met kandidaten van WerkBedrijf.*

*Daarnaast ontwikkelen zij een gezamenlijke propositie in het kader van Social Retun on Investment. WerkBedrijf biedt deze propositie aan organisaties aan, die de SROI moeten invullen na gunning van een aanbesteding. Een van de doelen van dit samenwerkingsverband is het uitwisselen van kennis en ervaringen over het werken met de doelgroepen van WerkBedrijf.*

*Onderdeel van het project is ook dat WerkBedrijf een eenduidig pakket aan voorzieningen ontwikkelt voor het samenwerkingsverband, waardoor de kandidaten optimaal begeleid worden en de financiële kwetsbaarheid van de sociaal onderneming afneemt. Te denken valt aan gezamenlijke aanstelling van een jobcoach, het creëren van een personeelspool waardoor kandidaten het werken in meerdere sociaal ondernemingen kunnen ervaren, gezamenlijke inkoop van trainingsprogramma's, gezamenlijke backoffice etc.*

*Het maatschappelijk effect dat het project beoogt is als volgt:*

- *WerkBedrijf zet haar voorzieningen op een uniforme wijze in bij plaatsingen van kandidaten bij sociaal ondernemers.*
- *We borgen en vergroten de financiële stabiliteit bij goedlopende sociaal ondernemingen.*
- *We vergroten het aantal trajecten dat voor onze kandidaten beschikbaar is bij sociaal ondernemers uit de regio.*
- *We vergroten het aanbod van werkgelegenheid dat beschikbaar is bij sociaal ondernemers. Op die manier kunnen we voor meer verschillende kandidaatsprofielen een passende match vinden.*

*We stellen voor een deel van het positieve resultaat bij Onderdeel Werk hiervoor over te hevelen naar 2024. De financiële middelen zijn noodzakelijk voor de ontwikkeling van bovenstaande doelen. Het is een eenmalige financiële impuls. Dit moet structureel leiden tot een 'robuuste' bedrijfsvoering door opbrengstverhoging (SROI) en kostenverlaging voor de aangesloten sociaal ondernemingen.*

Het over te hevelen geld is overigens nadrukkelijk 'ontwikkelgeld', vandaar dat het met eenmalige middelen gedekt kan worden. Het gaat om geoormerkt geld, en we rapporteren op de

geijkte momenten over inhoudelijke en financiële voortgang. Als blijkt dat het geld niet meer besteed hoeft te worden, omdat resultaten zijn bereikt vloeien de overgebleven middelen terug naar de gemeenten. Binnen de scope van het project vallen alleen sociaal ondernemers met een gezond verdienmodel.

**Probleemstelling sociaal ondernemen**
WerkBedrijf heeft veel relaties met sociaal ondernemers in de regio om kandidaten te plaatsen. Niet iedere sociaal ondernemer is maximaal 'toegerust' op het begeleiden van de kandidaten. Bovendien kampt menig sociaal ondernemer met een 'fragiele' financiële exploitatie, met een gerede kans op een exploitatietekort. De wijze van organiseren: werken met een beperkte vaste personeelskern naast het werken met (veel) vrijwilligers en tijdelijk inzetbare kandidaten brengen hogere kosten en onzekerheden met zich mee. Kandidaten vragen om – intensieve begeleiding – en vaak is er sprake van veel mutatie in je personeelsbestand.

De inkomsten vanuit WerkBedrijf: bijvoorbeeld loonkostensubsidies, voorzieningen als jobcoach, scholingsbudget etc. zijn gekoppeld aan een kandidaat. Sociaal ondernemers weten niet precies op hoeveel kandidaten ze kunnen rekenen en welke productiviteit deze kandidaten kunnen leveren. Ook is het voor sociaal ondernemers lastig om goed op de hoogte te zijn van alle mogelijkheden m.b.t. voorzieningen en vergoedingen.

Er is dus sprake van een onvoorspelbaarheid in de opbrengstenkant. De investering in begeleiding door de sociaal ondernemer zelf is vaak een kostenpost, die wel structureel is en van een bepaalde omvang. Ongeacht of je nu één of 10 kandidaten hebt, de kosten zijn er. Samen met enkele sociaal ondernemers, die zich herkennen in bovenstaand probleem is gesproken over een duurzame oplossing. Een oplossing die niet alleen voor hen, maar voor veel sociaal ondernemers in Nijmegen én de regio soelaas kan bieden.

We ontwikkelen een 3-tal sporen, in gezamenlijkheid met sociale ondernemers om de financiële continuïteit te verhogen:

1. Spoor Social Return on Investment (SROI)
2. Spoor aanbieder Op Weg naar Werk
3. Spoor kandidaten van WerkBedrijf

Deze sporen passen bij het gemeentelijk stimuleringsbeleid om een stevig sociaal en duurzaam ecosysteem van sociale ondernemingen te realiseren.

**SPOOR 1 SROI:**
Sociale ondernemingen leveren producten en diensten, met een maatschappelijk verantwoord karakter. Deze producten en diensten kunnen aangeboden worden aan ondernemers, in het kader van een opdracht/gunning een SROI verplichting in moeten vullen (sociale inkoop). Om dit te stimuleren zien we een aantal acties:

**Bouwen van een collectief van aangesloten sociaal ondernemers. We vergroten het bereik van samenwerking in de regio, vereenvoudigen de samenwerking met SROI loket.**
We stimuleren en jagen aan dat er een collectief ontstaat van gecertificeerde sociaal ondernemers, die we (gemeenten en WerkBedrijf/SROI) als collectief kunnen benaderen. Ambitie is hiervoor een TOSSS* (The One Stop Social Shop) op te richten (door de sociaal ondernemers zelf), waaraan circa 30 impact-sociaal-ondernemingen bij aangesloten zijn en een gezamenlijk product c.q. dienst gaan leveren in het kader van de SROI. Dit collectief werkt samen met Impact 024.

**Certificeren van ondernemers in dit collectief TOSSS*, waardoor we meer zicht krijgen op kwalitatief goede ondernemers waarmee samengewerkt c.q. ingekocht wordt.**
Dit collectief laat 'gecertificeerde' ondernemers toe: ondernemers die geregistreerd als 'social enterprices'. Dat betekent dat zij getoetst zijn op 'impact first' ondernemen. Het verdienmodel staat in dienst van maatschappelijke impact.

**Ontwikkelen propositie SROI vanuit dit collectief TOSSS*, wat aangeboden kan worden bij aanbestedingsverplichting SROI. Dit leidt tot nieuwe opbrengst voor de aangesloten ondernemers, vanuit de markt.**
We jagen aan dat dit collectief een gezamenlijke 'propositie' ontwikkelt van een product of een dienst, die WerkBedrijf/SROI kan meenemen als 'geschikte commerciële b2b product en dienst' in het kader van de SROI. Op deze manier streven we ernaar dat er opbrengstverhoging is voor de sociaal ondernemers vanuit de markt.

### SPOOR 2: aanbieder Op Weg naar Werk
Momenteel zijn enkele sociale ondernemingen onderaannemer bij één van de aanbieders van Op Weg naar Werk. Zij nemen kandidaten op (vanuit de hoofdaanbieder) en krijgen een dagdeelvergoeding voor de begeleiding.

Wanneer het TOSSS* is opgericht, zijn er kansen dat dit collectief ofwel allemaal kunnen gaan fungeren als onderaannemer of zelfstandig als collectief kunnen in schrijven bij een aanbesteding van arbeidsmatige dagbesteding. Net zoals nu Pluryn, Driestroom, RIBW etc doen. Dit betekent een inkomstenbron, met kandidaten die – weliswaar veel begeleiding nodig hebben – maar een langere tijd verbonden kunnen worden aan de organisatie.

### SPOOR 3: kandidaten vanuit WerkBedrijf
Momenteel heeft WerkBedrijf veel, losse relaties met sociale ondernemingen. Uniformiteit rondom afspraken voor begeleiding, plaatsing, duur, vergoedingen etc. is er onvoldoende. Daarbij komt dat we verschillende organisatie-inrichtingen zien met verschillende kwaliteit van begeleiding. De invulling van de 'eisen' die WerkBedrijf stelt aan werkomgeving en begeleiding verschillen. WerkBedrijf kan het collectief TOSSS* benutten voor de ontwikkeling van meer uniformiteit in de methode van plaatsen en begeleiden en daardoor voor meer stabiliteit, vergelijkbaarheid en voorspelbaarheid voor de sociale ondernemingen. WerkBedrijf weet dat als men is aangesloten bij het TOSSS* dat het gaat om een kwalitatief goede onderneming.

De ambitie is om met dit collectief (minimaal 30 sociaal ondernemingen) 500 plaatsingsmogelijkheden te bieden voor kandidaten van WerkBedrijf.

We ambiëren daarbij dat we een nieuw set aan basisafspraken maken over de inzet van een voorzieningenpakket vanuit WerkBedrijf voor dit collectief van sociaal ondernemers. Bijvoorbeeld welke financiële inzet voor begeleiding door de sociaal ondernemer bij bepaalde volumeranges van kandidaten, wanneer inzet jobcoach WerkBedrijf, welke scholingsmiddelen zijn beschikbaar, inzet loonkostensubsidies, inzet kandidaat in een pool voor iedereen zodat vervangbaarheid sneller gaat, gezamenlijke trainingsprogramma's, gezamenlijke backoffice etc.

### Eenmalige middelen
Om bovenstaande sporen uit te werken en onze ambities te realiseren willen we eenmalig 'ontwikkelgeld' beschikbaar hebben, om de nieuw ontstane methodiek/inzet voorzieningen/ SROI-inzet vervolgens structureel in te kunnen bedden in de reguliere uitvoering van WerkBedrijf/

SROI. Bij sociaal ondernemers moeten dit leiden tot ‘een robuuste’ bedrijfsvoering door opbrengstverhoging en kostenverlaging. We streven ernaar om eind 2024 de ambities te hebben gerealiseerd.

| **Globale begroting**<br>Bedragen in € 1 | **Baten (éénmalig)** | **Lasten** |
|---|---|---|
| Overheveling middelen 2023 | 750.000 | 0 |
| Kosten projectleider extern tijdelijk | 0 | 80.000 |
| Kosten projectleider WBRN intern tijdelijk<br>Kosten (extra) SROI-adviseur WBRN tijdelijk<br>Kosten (extra) consulent WBRN tijdelijk | 0 | 240.000 |
| Ontwikkeling propositie SROI | 0 | 60.000 |
| Inbedding SROI-dienstverlening | 0 | 50.000 |
| Capaciteit netwerkvorming | 0 | 80.000 |
| Methodiekontwikkeling/set basisafspraken | 0 | 80.000 |
| Aanpassingen organisatie-inrichting, aangesloten ondernemers TOSSS* | 0 | 170.000 |
| **Totaal** | **0** | **750.000** |

# Bijlage 16 **Budgetoverheveling t.b.v. specifieke instrumenten**

We stellen voor om 2 keer €400.000 euro van het positief resultaat van 2023 over te hevelen naar 2024, ten behoeve van de inzet van specifieke instrumenten. Het gaat dan meer specifiek om het overhevelen van het resterend plafond van twee nieuwe voorzieningen (conform de in de zomer van 2023 vastgestelde Re-integratieverordening).

## Achtergrond

In de zomer en het najaar van 2023 zijn de Re-integratieverordening 2023 en de bijbehorende Beleidsregels vastgesteld. Hierin zijn onder andere twee nieuwe voorzieningen opgenomen: de ontwikkeltrajecten met diagnose elementen (artikel 8) en de werkgeversbonus plus (artikel 4). De ontwikkeltrajecten zijn gericht op activering van de kandidaat, inzicht krijgen in de arbeidsmogelijkheden, ontwikkeling van werknemersvaardigheden en oriëntatie op de arbeidsmarkt. In het traject verrichten kandidaten werkzaamheden, volgen zij een training en ontvangen ze individuele trajectbegeleiding.
De werkgeversbonus plus is een subsidie voor werkgevers die meerdere kandidaten (eventueel groepsgewijs) met een arbeidsbeperking een betaald dienstverband verstrekken. Vaak vraagt dit van een werkgever meer inzet of aanpassing van zijn werkzaamheden. Met deze subsidie komen we hen daarin tegemoet.

Beide voorzieningen zijn bedoeld om kwetsbare kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt richting werk te begeleiden. Om de inzet van deze instrumenten beheersbaar te houden werken we met een (financieel) plafond. Dit plafond wordt ieder jaar vastgesteld door de directeur van WerkBedrijf. Het voorstel is om het resterende plafond van 2023 over te hevelen naar 2024.

## *O*verheveling plafond

Beide voorzieningen zijn relatief nieuw en konden pas vanaf het najaar 2023 ingezet worden. We moesten namelijk wachten op vaststelling van de verordening en beleidsregels. Ook bleek de implementatie nog enige tijd te kosten. We konden daardoor geen historische cijfers gebruiken om een voorspelling te doen op de uitgaven van 2024.

We hebben voor beide voorzieningen vergaande (concept)afspraken met partijen in de markt en andere stakeholders.

In het najaar van 2023 zijn gesprekken gevoerd met diverse ondernemers over het aanbieden van ontwikkeltrajecten met diagnose elementen. Werkgevers hadden tot medio maart de tijd om een subsidieaanvraag over 2024 in te dienen. Daarna is de aanvraagtermijn (voorlopig) gesloten.

De ingediende subsidieaanvragen worden op dit moment beoordeeld, we verwachten het resterend plafond van 2023 nodig te hebben om de aanvragen te kunnen toekennen. Omdat het type traject goed past bij de kandidaten die wij op dit moment begeleiden zijn wij voornemens om de aanvragen toe te kennen. Dit is volgens ons essentieel om op die manier bij te dragen aan de doelstelling om zoveel mogelijk kandidaten met een arbeidsbeperking te begeleiden richting werk.

De inzet van de werkgeversbonus plus komt goed op gang. We hebben reeds vergaande (concept) afspraken met partijen in de markt en andere stakeholders. We zetten de werkgeversbonus plus in voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is een prioritaire doelgroep. We willen alles in het werk stellen om hierop in 2024 een goed resultaat te halen: zoveel mogelijk kandidaten met een arbeidsbeperking aan het werk helpen.

## Monitoring

Via de halfjaarrapportage en de jaarrekening informeren we u over de besteding van het instrumentenbudget. Eind 2024 hebben we een goed beeld van de uitnutting van beide plafonds. Dit gebruiken we bij het vaststellen van het plafond voor 2025. Conform de reguliere

werkwijze worden overschotten terugbetaald aan gemeenten, of in overleg anderszins ingevuld.

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

© MGR Rijk van Nijmegen, maart 2024
Opmaak: Drukkerij de Kleijn