REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

# Tussenrapportage 2025

**Resultaten januari t/m juni 2025**

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, ICT Rijk van Nijmegen en de MGR.



# Inhoud


**WerkBedrijf Kernpunten** **4**
Financieel 4
Resultaten en inspanningen 5
WerkBedrijf Kerncijfers 6

**Hoofdstuk 1 - WerkBedrijf** **7**
WerkBedrijf onderdeel Werk 8
Sociale werkvoorziening 21

**Hoofdstuk 2 – ICT Rijk van Nijmegen** **23**

**Financiën** **27**

**Hoofdstuk 3 – MGR** **28**

**Hoofdstuk 4 – Werkbedrijf** **31**
Werk 32
Sociale werkvoorziening 39
Vastgoed 42

**Hoofdstuk 5 – ICT Rijk van Nijmegen** **43**
Automatisering 45
Applicatiebeheer 47

**Hoofdstuk 6 – Bestuursondersteuning** **50**

**Hoofdstuk 7 – Duurzaamheid** **51**

**Bijlagen** 56
Berg en Dal 57
Beuningen 59
Druten 61
Heumen 63
Mook en Middelaar 64
Nijmegen 65
Wijchen 67
West Maas en Waal 69
Gemeentelijke bijdragen per gemeente 70
Bijdrage per gemeente SW 72
Investeringen WerkBedrijf 73
Investeringen ICT Rijk van Nijmegen 74
Voorzieningen 75
Netwerk in arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen 76
Informatieprotocol iRvN 78

## Leeswijzer

In deze rapportage informeren we u over de inhoudelijke en financiële resultaten van de Modulaire Gemeenschappelijke regeling.
In hoofdstuk 1 gaan we in op de inhoudelijke resultaten en ontwikkelingen binnen de module WerkBedrijf.

In hoofdstuk 2 leest u over de inhoudelijke resultaten en ontwikkelingen binnen de module iRvN.

In hoofdstukken 3, 4, 5 en 6 gaan we in op de financiële resultaten en ontwikkelingen binnen respectievelijk MGR totaal, module WerkBedrijf, module iRvN en module bestuursondersteuning. In hoofdstuk 7 gaan we dieper in op het thema duurzaamheid.

# WerkBedrijf Kernpunten
## Financieel

Voor de module WerkBedrijf verwachten we binnen de begroting te blijven. Zowel bij het participatiebudget als bij Op Weg Naar Werk en de Loonkostensubsidies zullen we beperkte middelen overhouden. Bij de laatste twee budgetten zijn er wel individuele gemeenten waar we meer uitgeven dan begroot. Dit rekenen we bij de jaarrekening af.

Daar waar we minder uitgeven dan begroot heeft dit met name een incidenteel karakter. Het gaat dan bijvoorbeeld om een gunstigere fasering van de indexering van de CAO lonen (ambtelijk) dan waar in de begroting rekening mee gehouden is. Ook hebben we te maken met een eenmalige meevaller bij Op Weg Naar Werk uit 2024. Op de budgetten geoormerkt voor specifieke projecten, waarvan de Werkgeversdienstverlening UWV het belangrijkste is, is het bestedingsritme anders dan bij het opstellen van de begroting bepaald. Een deel van deze middelen gaat in 2026 en volgende jaren ingezet worden. In de bijgestelde begroting 2026 passen we dit aan.

Bij de Sociale Werkvoorziening ontvangen de medewerkers eenmalig in 2025 € 45 netto per maand. Over de uitwerking van deze uitkering is nog geen duidelijkheid. Dit maakt het prognosticeren van het resultaat in de Sociale werkvoorziening lastiger dit jaar.  De verwachting is dat we binnen de bestaande kaders te blijven. Dit houdt in dat we geen aanvullende bijdrage van de gemeenten vragen en binnen de door het Rijk beschikbaar gestelde middelen blijven. In 2023 en 2024 voerden we de Sociale werkvoorziening al uit binnen de door het Rijk beschikbaar gestelde middelen.

Werkbedrijf Rijk van Nijmegen

| Bedragen in 1.000 | Begroting 2025 (AB jul 2025) | Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025 | Werkelijk tot en met Jun 2025 | Prognose | Verschil prognose met begroting |
|---|---|---|---|---|---|
| Baten | | | | | |
| Overhead | 10.190 | 10.190 | 5.072 | 10.203 | 12 |
| Inkomensregelingen | 8.655 | 8.655 | 3.913 | 8.330 | -326 |
| WSW en beschut werk | 46.861 | 46.861 | 23.548 | 46.353 | -507 |
| Arbeidsparticipatie | 18.833 | 18.833 | 9.930 | 17.780 | -1.053 |
| **Totaal baten** | **84.540** | **84.540** | **42.462** | **82.666** | **-1.874** |
| Lasten | | | | | |
| Overhead | 678 | 678 | 340 | 654 | 24 |
| Inkomensregelingen | 8.655 | 8.655 | 3.998 | 8.330 | -326 |
| WSW en beschut werk | 46.763 | 46.763 | 22.508 | 46.202 | -561 |
| Arbeidsparticipatie | 18.847 | 18.847 | 8.994 | 17.933 | -914 |
| **Totaal Programmalasten** | **74.944** | **74.944** | **35.841** | **73.118** | **-1.825** |
| Overhead MCR | 9.597 | 9.597 | 4.118 | 9.548 | -49 |
| **Totaal lasten** | **84.540** | **84.540** | **39.959** | **82.666** | **-1.874** |
| | | | | | |
| **Exploitatieresultaat** | **0** | **0** | **2.503** | **0** | **0** |

# WerkBedrijf Kernpunten
## Resultaten en inspanningen

Onze kandidatenpopulatie is het afgelopen jaar met 11% gestegen: medio 2024 hadden we 3760 kandidaten in dienstverlening, einde juni 2025 ging het om 4189 kandidaten.

We zien dat de groep kandidaten die vanwege een arbeidsbeperking langjarig begeleid wordt op de werkplek en daardoor in onze dienstverlening blijft zitten met 9% is gegroeid: van 740 (medio 2024) naar 805 (medio 2025).

Daarnaast zien we dat onze kandidaten aanhoudend een ondersteuningsvraag hebben die leidt tot een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat er meer inspanning nodig is om de juiste aanpak te bepalen en uit te voeren. Dit beeld wordt landelijk herkend (Divosa Benchmark Werk en Inkomen 2024). In de Probleemanalyse Participatiewet (ministerie SZW, november 2024) is onderzocht waardoor dit komt.

Resultaten op gebied van plaatsingen naar werk en uitstroom uit de uitkering zijn niet vanzelfsprekend. Wij zetten hiertoe al onze mensen en middelen in.

Het aantal plaatsingen naar werk is gestegen ten opzichte van vorig jaar: 965 tov 877 in dezelfde periode vorig jaar. Zowel fulltime als parttime plaatsingen namen toe.

We verwachten hiermee de jaardoelstelling van 1.650 plaatsingen naar werk te halen.

Tegelijkertijd blijft de uitstroom uit de uitkering naar werk achter in vergelijking met voorgaande jaren. Dit is opmerkelijk, aangezien fulltime plaatsingen doorgaans een sterke voorspeller zijn voor uitstroom uit de uitkering naar werk, en juist op deze indicator de resultaten relatief goed zijn.

We gaan ervan uit dat de uitstroom naar werk in de loop van het jaar positief zal bijtrekken, mede door verwerkingstijd in de administratie bij gemeenten. Om dit verder te onderzoeken zijn we gestart met een gezamenlijke analyse met gemeenten gericht op de registratie van uitstroom uit de uitkering.

Desondanks verwachten we de doelstelling voor uitstroom naar werk dit jaar niet te halen.

We blijven continu kritisch kijken naar waar en hoe we onze dienstverlening kunnen verbeteren en doorontwikkelen. De arbeidsmarkt, de samenstelling van de kandidatenpopulatie en de wettelijke en beleidsmatige kaders zijn voortdurend in beweging. Om het kwaliteitsniveau van onze dienstverlening te borgen, voeren we onder andere het programma Kwaliteit uit.

# WerkBedrijf Kerncijfers

→ **gerealiseerd 2025**
→ gerealiseerd 2024

## PLAATSING BETAALD WERK

**523** (486)
< 28 uur

**442** (391)
> 28 uur

## UITSTROOM NAAR WERK

**336** (369)

## PRIORITAIRE DOELGROEPEN

**279** (294)
met arbeids-beperking *

**361** (317)
<27 jongeren

**83** (63)
statushouders

**68** (70)
55+ 55-plussers

## MET ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

**71** (53)
beschut werk

**805** (740)
aan het werk met arbeids-beperking

**422**
zorgjongeren

**354** (372)
op weg naar werk

**870**
(scholings)-interventies

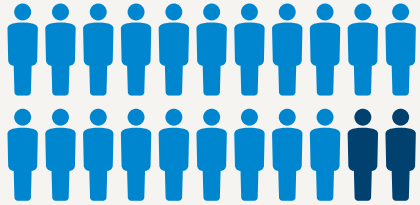
**356** (297)
plaatsing met behoud van uitkering

## PREVENTIE

**248** Preventie instroom in de uitkering

## KANDIDATEN IN DIENSTVERLENING

**4.189**
(3.760)



**Participatiewet 3.813** (3.373)
**WMO 376** (387)

**1.114** (1.040) met arbeids-beperking

**1.111** (1.192) jongeren

**353** (292) statushouders

**423** (420) 55-plussers

*Bovenstaande infographic geeft onze resultaten over het afgelopen half jaar weer. *In een aantal gevallen ontbreken cijfers uit 2024, als gevolg van wijzigingen in registratiesystematiek Vanaf 2024 rapporteren we de plaatsingscijfers inclusief Niet Uitkeringsgerechtigden (NUG-gers). Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen. Een statushouder onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.*

# Hoofdstuk 1 - WerkBedrijf

## Inleiding en leeswijzer

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen ontwikkelt, bemiddelt en begeleidt kandidaten in een kwetsbare positie naar en op een werkplek. Centraal staat wat nodig is en wat werkt om de individuele kandidaat duurzaam aan het werk te helpen en te houden. Doel van deze dienstverlening is voorkomen van instroom in de Participatiewet-uitkering, de afhankelijkheid van de uitkering beëindigen en de afhankelijkheid van publieke middelen minimaliseren. Zo werken wij aan de uitvoering van het werkdeel van de Participatiewet, welke gemeenten bij WerkBedrijf hebben belegd. Daarnaast geven we zo uitvoering aan de opdracht die wij gekregen hebben conform het beleidskader Arbeidsmarkt en Re-integratie 2024-2027.

- In deze rapportage presenteren we de regionale resultaten en ontwikkelingen op het gebied van Werk en Sociale Werkvoorziening (SW) over het eerste halfjaar van 2025 en geven we een doorkijk voor de verwachting voor komend half jaar.
- In het onderdeel Werk laten we zien welke wijze wij werken aan de opdracht op de Participatiewet en Wmo. In de infographic stond de kerncijfers van de resultaten van het afgelopen half jaar. In de geschreven rapportages op de volgende pagina's lichten we deze cijfers toe:
- In Deel 1 lichten we onze kerncijfers op de plaatsingen naar werk, de uitstroom uit de uitkering, en voorkomen instroom in de uitkering toe.
- In Deel 2 lichten we toe welke inspanningen we doen gericht op de ondersteuningsbehoefte van de kandidaat.
- In Deel 3 lichten we een aantal belangrijke samenwerkingen voor het behalen van onze resultaten uit.
- In Deel 4 gaan we in op actuele ontwikkelingen.
- In het onderdeel Sociale Werkvoorziening schetsen we de inhoudelijke voortgang en gaan we dieper in op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

In de bijlagen is een specificatie van de resultaten per gemeente voor beide onderdelen opgenomen.

# WerkBedrijf onderdeel Werk

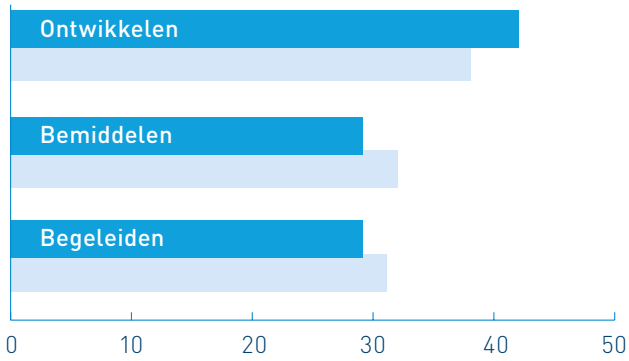
## 1 Kerncijfers en resultaten

### 1.1 Kandidaten

Het bijstandsbestand van de 7 gemeenten is 9.306 inwoners. De kandidatenpopulatie van WerkBedrijf kent een stijging van 11% van 3.760 naar 4.189 kandidaten. Van de prioritaire doelgroepen die WerkBedrijf onderscheidt, zien we een groei in het aantal kandidaten in dienstverlening met een arbeidsbeperking en het aantal statushouders. Kandidaten met een arbeidsbeperking blijven na plaatsing veelal in onze dienstverlening, omdat zij begeleiding op de werkplek nodig hebben van WerkBedrijf. Geplaatste kandidaten die geen begeleiding op de werkplek ontvangen van WerkBedrijf worden teruggemeld naar de gemeente.

Om inzicht te geven over de bemiddelbaarheid van de kandidatenpopulatie toonden wij in onze rapportages hoe de populatie op dat moment verdeeld is over de pijlers ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden. Deze gegevens gaven richting aan de inzet van instrumenten.

**Dienstverlening in 2024 en 2025**




In samenwerking met de gemeenten is in januari 2025 de indicator kandidaatontwikkeling geïmplementeerd. Op basis hiervan ontstaat er een concreet beeld van waar kandidaten zich bevinden in hun route naar werk, en hoeveel begeleiding of tijd zij vermoedelijk nog nodig hebben. Het doel van deze indicator is een beter beeld te krijgen van het verwachte ontwikkelpotentieel van kandidaten. De inzichten uit deze indicator zijn op basis van de professionele inschatting van onze consulenten. Er is geen garantie dat de inschatting ook daadwerkelijk gerealiseerd kan worden.

De indicator kandidaatontwikkeling is nog in de implementatiefase, we schetsen nu het eerste beeld. Het beperkte volume aan gegevens maakt dat onderstaande aantallen indicatief zijn en dat er nog geen conclusies kunnen worden getrokken. De indicator kan op termijn waardevol inzicht bieden in de samenstelling van het kandidatenbestand. Bij volgende rapportages kunnen we conclusies en analyses naar aanleiding hiervan delen.

| | Totaal | Totaal % |
|---|---|---|
| Minimaal 1 jaar afstand tot loonvormend werk | 544 | 20% |
| 6-12 maanden afstand tot loonvormend werk | 489 | 18% |
| 3-6 maanden afstand tot loonvormend werk | 358 | 13% |
| Minder dan 3 maanden afstand tot loonvormend werk | 234 | 9% |
| Kdd doet loonvormend werk met ondersteuning | 592 | 22% |
| Kdd doet loonvormend werk zonder ondersteuning | 437 | 16% |
| Totaal | 2.654 | 100% |

## 1.2 Plaatsingen naar werk en uitstroom naar werk

**Leeswijzer:** inclusief NUG'gers
In de Participatiewet is opgenomen dat Niet-Uitkeringsgerechtigden aanspraak kunnen maken op ondersteuning van WerkBedrijf. De focus van WerkBedrijf ligt op het naar werk helpen van mensen met een bijstandsuitkering, maar de Niet-Uitkeringsgerechtigden zijn conform de wet ook een doelgroep. Gezien de omvang van deze doelgroep en de inspanningen die we hierop leveren, rapporteren we de plaatsingscijfers in deze rapportage (voor zowel 2025 als 2024) inclusief de Niet-Uitkeringsgerechtigden. Waar wij rapporteren over enkel kandidaten met een bijstandsuitkering, wordt dit expliciet vermeld.

We realiseerden tot en met juni 965 plaatsingen naar werk, waarvan 783 plaatsingen van kandidaten met een bijstandsuitkering. Van de plaatsingen naar werk betrof het 442 fulltime (>28 uur) en 523 parttime (<28 uur) plaatsingen. De plaatsingsdoelstelling is 1.650 voor heel 2025, waarvan 750 fulltime plaatsingen en 900 parttime plaatsingen. We liggen op koers richting deze plaatsingsdoelstelling, voor zowel de fulltime als parttime plaatsingen.

Vorig jaar realiseerden wij in dezelfde periode 877 plaatsingen naar werk, waarvan 738 plaatsingen van kandidaten met een bijstandsuitkering Zowel fulltime als parttime plaatsingen namen toe.

Als grens tussen fulltime en parttime hanteren wij 28 uur, omdat dit in de meeste gevallen voldoende uren zijn om uit te stromen uit de uitkering. We streven ernaar om fulltime te plaatsen. Als we een kandidaat parttime plaatsen, dan is dat aantal uren op dat moment het hoogst haalbare voor de kandidaat en/of werkgever. Een parttime plaatsing leidt meestal niet direct tot uitstroom uit de uitkering. Uit cijfers van de **Divosa Benchmark Werk en Inkomen** blijkt dat mensen die naast de bijstand werken bijna drie keer zo vaak uitstromen naar werk als mensen die geen parttime werk hebben gedaan.

Tot en met juni stroomden in totaal 336 kandidaten uit de uitkering, ten opzichte van 369 in dezelfde periode vorig jaar. De jaardoelstelling voor uitstroom is vastgesteld op 825.
We gaan ervan uit dat de uitstroom uit de uitkering in de loop van het jaar positief zal bijtrekken, mede door verwerkingstijd in de administratie bij gemeenten. De beëindiging van de uitkering wordt door de gemeenten uitgevoerd, en de uitstroomcijfers worden door hen geregistreerd en aangeleverd aan WerkBedrijf. Wij hebben geen directe sturingsmogelijkheid op dit proces. Gemeenten en WerkBedrijf zijn met elkaar in gesprek over de wijze van registratie en data-aanlevering, om gezamenlijk beter zicht te krijgen op de aansluiting tussen plaatsingen naar werk en uitstroom.

Conform het informatieprotocol 2024 gaan we ook rapporteren over de duurzaamheid van de uitstroom naar werk. We zijn momenteel, samen met de deelnemende gemeenten, bezig met het inrichten en vullen van het dataproces hiertoe en verwachten bij de jaarrekening 2025 hier voor het eerst over te rapporteren.

De Divosa Benchmark Werk en Inkomen onder 242 gemeenten laat zien dat de ontwikkelingen die bij WerkBedrijf spelen, landelijk spelen.
Uit de Benchmark: "De uitstroom uit de uitkering hangt samen met de samenstelling van het bijstandsbestand. Naarmate iemand langer in de uitkering verblijft, wordt de kans op uitstroom steeds lager. En juist het aandeel bijstandsgerechtigden dat langdurig in de bijstand zit, is sinds 2015 steeds verder toegenomen." **Zie publicatie**

## 1.3 Plaatsingen prioritaire doelgroepen

Conform het beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie onderscheidt WerkBedrijf enkele prioritaire doelgroepen in de dienstverlening. De volgende cijfers zijn allemaal inclusief NUG'-gers.

### Kandidaten met een arbeidsbeperking

Tot de doelgroep kandidaten met een arbeidsbeperking worden in onze registratie de kandidaten met een indicatie banenafspraak en kandidaten in de doelgroep Loonkostensubsidie gerekend. We hebben dit jaar 279 kandidaten met een arbeidsbeperking geplaatst naar werk, tegen 294 in dezelfde periode vorig jaar. Ook hebben we 21 kandidaten met een indicatie beschut werk geplaatst naar werk. Vorig jaar waren dit er in dezelfde periode 20. Op dit moment zijn 71 kandidaten met een indicatie beschut werk aan het werk, tegen 53 vorig jaar.

Om plaatsingen duurzaam te maken zetten we voor kandidaten met een arbeidsbeperking onder meer jobcoaching in. Hiermee ondersteunen we de kandidaat bij het behouden van de werkplek, én bieden we begeleiding aan de werkgever op hoe deze na afloop van het driejarige jobcoachtraject de kandidaat kan begeleiden. Daarnaast past WerkBedrijf loonkostensubsidie toe: een financiële regeling voor werkgevers die iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. De subsidie compenseert het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het minimumloon.

### Statushouders

We hebben de afgelopen periode 83 plaatsingen naar werk voor statushouders gerealiseerd, ten opzichte van 63 vorig jaar. De regionaal verbinder statushouder richt zich op het versnellen en vergroten van de arbeidsparticipatie van statushouders. Nieuwe initiatieven zijn diverse trajecten in kansberoepen waarin vakvaardigheden worden opgedaan en aandacht is voor vaktaal. WerkBedrijf participeert in de pilot 'bevorderen van arbeidsparticipatie van asielzoekers en niet (permanent) gehuisveste statushouders'. Deze pilot voeren we uit met COA, gemeente Nijmegen en UWV. Aan regiogemeenten is gevraagd hierop aan te sluiten. Inmiddels hebben 3 statushouders via deze route werk gevonden.

**WerkBedrijf voert de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP)** uit voor de deelnemende gemeenten. Op dit moment wordt er samen met gemeenten gewerkt aan hernieuwde samenwerkingsafspraken rondom de MAP. Hierbij wordt ingezet op een meer integrale benadering van inburgering en re-integratie om een doorlopende lijn richting arbeidsparticipatie te realiseren. Wij geloven dat het parellel uitvoeren en inzetten van re-integratie- en inburgeringsactiviteiten een versterkend effect heeft, en ontwikkelen dit graag samen met de gemeenten verder door.

### Jongeren

We hebben 361 plaatsingen naar werk gerealiseerd voor jongeren. In dezelfde periode vorig jaar plaatsten we in totaal 317 jongeren.
Waar mogelijk stimuleren we jongeren om een opleiding te volgen. Jongeren die voor hun 30e starten met een voltijdsstudie kunnen een beroep doen op studiefinanciering en gaan hiermee uit de uitkering.

### 55-plussers

Tot en met juni zijn er 68 55-plussers geplaatst op werk, tegen 70 vorig jaar.

## Versnelling beschut werk

Beschut werk is een belangrijke schakel in onze dienstverlening aan de mensen met een arbeidsbeperking. Beschut werk is de voorziening in de Participatiewet voor mensen die een dusdanige arbeidsbeperking hebben, dat niet van de werkgever kan worden verwacht dat deze na training of begeleiding kan zorgen voor begeleiding van de kandidaat. UWV geeft een indicatie af op basis van het (werk)verleden.

Mensen met een indicatie beschut werk maken conform de wet aanspraak op een dienstverband. Veel arbeidsmarktregio's organiseerden dit in de beginjaren van de Participatiewet door mensen met een indicatie beschut werk zelf in dienst te nemen en een werkplek aan te bieden in de infrastructuur die ook gebruikt wordt voor de SW-medewerkers. Er is in onze regio bestuurlijk gekozen om terughoudend om te gaan met toeleiding naar de indicatie beschut werk. In een echt inclusieve arbeidsmarkt werkt iedereen tenslotte zo veel mogelijk direct in dienst bij een werkgever. Daarom zijn de banenindicatie en arbeidsmatige dagbesteding lang als voorliggende voorziening ingezet. Tot en met 2023 is er terughoudend omgegaan met de indicatie beschut werk.

### Beleidswijziging

De Rijksoverheid publiceert sinds 2017 jaarlijks 'het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk' op het einde van dat jaar[1]. Het is jarenlang de beleidskeuze van Rijk van Nijmegen geweest om geen prioriteit te geven aan het behalen van deze jaardoelstelling. Ook landelijk blijft de realisatie van beschut werk achter. Daarom heeft het Rijk aangekondigd dat beschut werk (waarschijnlijk in 2027 of 2028) gefinancierd gaat worden op basis van gerealiseerde dienstverbanden, in plaats van op het aantal te realiseren dienstverbanden. Dit is in 2022 één van de aanleidingen geweest voor WerkBedrijf om te gaan werken aan een impuls op het aantal beschutte werkplekken en toe te werken naar de doelstellingen die het Rijk hanteert. Daarnaast zagen we dat beschut werk voor een groep kandidaten simpelweg de best passende voorziening is om duurzaam aan het werk te zijn.

### Betrokken werkgevers

WerkBedrijf maakt werk van deze beleidswijziging. In onze dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking hadden wij de Indicatie Banenafspraak en Op weg naar werk reeds stevig staan, en we willen Beschut werk op eenzelfde niveau krijgen. Daarbij hebben we vastgehouden aan de visie 'zo regulier mogelijk' en onze ervaringen hiermee zijn positief. We hebben op dit moment meer dan 60 bedrijven en organisaties waar kandidaten met een indicatie beschut werk aan het werk zijn. Divosa en SZW wijzen erop dat we landelijk op dit aspect voorop lopen. We vinden het een kracht dat we zoveel ondernemers hebben die vanuit een sociaal hart een werkplek willen bieden aan kandidaten. Er zijn allerlei verschillende typen werk, zowel qua werksoort als qua ontwikkelkansen, waardoor we goede matches kunnen maken voor onze kandidaten.

### Uitdagingen in de uitvoering

De grootste uitdaging op het gebied van beschut werk is het ombuigen van een situatie waarin we jarenlang terughoudend omgingen met beschut werk. We merken dat het

1) Regeling Participatiewet, IOAW en IOAZ artikel 15b
Aantallen beschut werk, geraadpleegd 24-07-2025

lastig is de instroom in de indicatie beschut werk snel te doen stijgen. Kandidaten voor wie beschut werk passend is, hebben hun weg naar andere voorzieningen (bijvoorbeeld dagbesteding of banenindicatie) gevonden. Het is niet vanzelfsprekend dat deze mensen nu naar beschut werk willen of kunnen.

Deze beleidswijziging aan onze kant vraagt ook een grote verandering in houding en gedrag bij de instellingen die kandidaten kunnen toeleiden naar beschut werk, onder andere onderwijsinstellingen. Ook voor hen is het een grote verandering dat beschut werk nu wel een optie is. We zijn actief in het netwerk van de 11 PRO/VSO scholen om de instroom in beschut werk te doen toenemen. De investering die de afgelopen twee jaar gedaan is begint nu zichtbaar te worden. Beschut werk is voor de leerlingen met uitstroomprofiel Arbeid de grootste kans op betaald werk.

Verder werken we aan het stap voor stap versterken van de interne doorlopende lijn in het signaleren van kandidaten voor beschut werk, en in het verder uitbouwen van deskundigheid rondom het aanvragen van een indicatie, in samenwerking met UWV. Er is in de jaren dat we terughoudend omgingen met beschut werk, weinig operationele ervaring opgedaan. We zetten nu in op het door ontwikkelen van samenhangende werkprocessen en innovatieve dienstverlening.

Ook werken we met een pilot waarbij we kandidaten met een indicatie banenafspraak of indicatie doelgroep loonkostensubsidie en zonder actieve plaatsing, waarvan we vermoeden dat beschut werk passend is, alvast laten werken in een beschutte werkomgeving. Gedurende het werk wordt de loonwaarde gemeten en wordt gekeken of een aanvraag indicatie beschut werk kansrijk is. Wanneer dit succesvol blijkt, maken we hiervan een structurele voorziening.

## 1.4 Preventie

Naast het verkleinen van de afhankelijkheid van de Participatiewet-uitkering of publieke middelen, ziet WerkBedrijf het ook als haar opdracht om instroom in de uitkering te helpen voorkomen. We zijn ons bewust van de preventieve rol die wij hierin voor gemeenten kunnen vervullen, en zorgen daarom voor een vroege en gerichte aanpak bij kandidaten die – mits snel geholpen – geen beroep hoeven te doen op een uitkering. Onze preventieactiviteiten richten zich ten eerste op uitkeringsaanvragers onder de 27 jaar, waarbij er geen mogelijkheid meer is om met studiefinanciering terug naar school te gaan. Door actief in te zetten op snelle plaatsing, tijdens de wettelijk verplichte zoekperiode voor jongeren, voorkomen we dat de kandidaten instromen in de uitkering. We hebben dit jaar daarmee 66 uitkeringen voorkomen.
Ten tweede zorgen we met de inzet van Loonkostensubsidie de afhankelijkheid van publieke middelen minimaliseren. De regeling compenseert de werkgever voor de lagere productiviteit van de werknemer. Met de inzet van de loonkostensubsidie zorgen we ervoor dat deze kandidaten zelf een loon kunnen verdienen, waardoor zij niet zijn aangewezen op een Participatiewet-uitkering.

Ten derde voorkomen we dat NUG'gers (Niet-uitkeringsgerechtigd, wel doelgroep Participatiewet) mogelijk op termijn een beroep op de uitkering kunnen doen door hen - met een beperkt aantal beschikbare voorzieningen - naar werk te begeleiden. Een voorbeeld hiervan is wanneer de werkzoekende vanwege spaargeld (nog) geen recht heeft op bijstand. Dit geldt voor 182 plaatsingen naar werk dit jaar. Voor de begeleiding van NUG'gers zijn in de re-integratieverordening Rijk van Nijmegen een aantal voorzieningen uitgesloten. Dit omdat onze focus uiteraard ligt op het naar werk helpen van mensen met een bijstandsuitkering.

## MKBA Loonkostensubsidie

Met de inzet van de loonkostensubsidie zorgen we ervoor dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk zijn en blijven. Maar wat betekent dat eigenlijk voor onze regio? En wat levert het op? Dat hebben we onderzocht met een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA).
Een MKBA laat zien wat iets kost én wat het oplevert – en dan niet alleen in geld, maar ook in welzijn, gezondheid en veiligheid. In dit geval gaat het om loonkostensubsidies: een financiële regeling waarmee werkgevers mensen in dienst kunnen nemen die extra ondersteuning nodig hebben. De MKBA loonkostensubsidie is ontwikkeld door Berenschot, en wordt landelijk ingezet. In de MKBA Loonkostensubsidie wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende doelgroepen, zoals beschut werk, werken met loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever en werken met loonkostensubsidie bij een sociaal ontwikkelbedrijf. Hij maakt een onderscheid tussen uitkeringsgerechtigden en NUG-gers die gaan werken. Verder geeft deze MKBA inzicht in waar kosten en baten landen.

## De situatie in het Rijk van Nijmegen

In onze regio werken op dit moment 608 mensen met een loonkostensubsidie. Zij werken gemiddeld 28 uur per week en verdienen gemiddeld 57% van het minimumloon. Het restant wordt aangevuld door middel van de inzet van loonkostensubsidie. Van deze groep hadden 506 mensen een uitkering toen ze begonnen.

## Wat kost het?

De kosten voor de inzet van LKS op basis van de bovenstaande situatie zijn:
- € 6,4 miljoen aan loonkostensubsidies (betaald door het Rijk)
- € 1,2 miljoen aan uitvoeringskosten (zoals begeleiding en administratie)

## Wat levert het maatschappelijk en financieel op?

1. *Voor de mensen zelf*
   De loonkostensubsidie is goed voor het welzijn en de financiële draagkracht van de kandidaten (inwoners van onze regio). De bestaanszekerheid en financiële zelfstandigheid verbetert; de inkomenspositie

van alle kandidaten samen neemt toe met € 3,5 miljoen.
Ook het welzijn en welbevinden van de kandidaten neemt toe. Deze verbetering wordt in de MKBA gewaardeerd op € 1,9 miljoen.

2. *Voor de lokale economie*
De loonkostensubsidie is goed voor de lokale economie. Alle 608 mensen werken bij bedrijven in de regio. Ze dragen bij aan de productie van de lokale ondernemers, en zij op hun beurt aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen kansen heeft.

3. *Voor de regionale overheid*
De loonkostensubsidie levert ook voordelen op voor de regionale overheid. De vraag naar uitkeringen en aanvullende regelingen neemt af. Er zijn daardoor minder kosten voor bijstandsuitkeringen, armoederegelingen en schuldhulpverlening. Voor onze regio levert dit een "besparing" op van € 3,2 miljoen. Ook neemt de hulpvraag van de inwoner af. Er zijn daardoor minder zorgkosten, inclusief minder kosten voor de Wmo. Voor onze regio wordt dat gewaardeerd op circa € 0,8 miljoen. Verder krijgen Inwoners een dagbesteding en structuur in hun leven. Dit leidt tot minder overlast en meer veiligheid. Dit levert een besparing op van € 46.000.

Loonkostensubsidies zijn daarmee niet alleen een investering in mensen, maar ook in de samenleving. Ze zorgen voor meer inkomen, meer welzijn, minder zorg en een sterkere lokale economie.

## 2 Dienstverlening gericht op ondersteuningsbehoefte kandidaat

Uit het beleidskader Arbeidsmarkt en Reintegratie 2024–2027 regio Rijk van Nijmegen volgt dat WerkBedrijf zich inzet om de afhankelijkheid van uitkeringen en andere publieke middelen te verkleinen. Werkbedrijf heeft een breed scala aan interventies om kandidaten met een ondersteuningsbehoefte te ondersteunen bij het activeren, motiveren, ontwikkelen en begeleiden richting de arbeidsmarkt en op de werkplek. Het gaat hierbij onder andere om arbeidsbeperkingen, taalproblematiek, psychische problematiek en beperkte basisvaardigheden. Met gerichte inzet, voorzieningen en trajecten vergroten we de kans op duurzaam werk en zelf voorzien in een inkomen.

Het begeleiden van deze kandidaten richting werk vraagt in deze arbeidsmarkt om gespecialiseerde en integrale inzet. Het inzetten van voorzieningen alleen is daarbij niet voldoende; het vergt ook extra tijd en deskundigheid van medewerkers om goed aan te sluiten bij de ondersteuningsbehoefte van de kandidaat.



KANDIDATEN MET ARBEIDSBEPERKING

**805**
(740)

→ gerealiseerd 2025
→ gerealiseerd 2024

## 2.1 Kandidaten met arbeidsbeperking begeleid op de werkplek

We hebben in onze caseload 805 kandidaten met een arbeidsbeperking die door WerkBedrijf worden begeleid op de werkplek. Vorig jaar waren dit 740 kandidaten. Om kandidaten met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk te houden, zetten we onder meer jobcoaching in. Jobcoaches ondersteunen de kandidaat bij het behouden van hun werkplek en bieden begeleiding aan de werkgevers in hoe zij zelf op termijn die ondersteuning kunnen bieden. In principe duurt een traject met een jobcoach 3 jaar

## 2.2 Traject Zorgjongere

Zorgjongeren zijn jongeren met problemen op meerdere leefgebieden. Het doel van het traject 'Zorgjongere' is om jongeren met zware problematiek op meerdere leefgebieden door middel van extra aandacht en tijd binnen 12 maanden naar school of (on)betaald werk te leiden. Het traject bestaat uit 3 elementen: investering in goed contact en vertrouwen, intensieve samenwerking met ketenpartners en inzet van een flexbudget voor maatwerkvoorzieningen. Dit jaar zijn 422 van deze trajecten ingezet.

## 2.3 Op weg naar werk

Op weg naar werk is een Wmo-voorziening voor kandidaten voor wie betaald werk (nog) niet haalbaar is maar die wel enig arbeidsvermogen hebben. Sinds 1 januari 2025 gelden er nieuwe raamovereenkomsten voor Op Weg Naar Werk. Hierin zijn de adviezen vanuit het programma 't Draait om de Mens meegenomen. Tot en met juni zijn er 354 unieke kandidaten actief (geweest) binnen deze voorziening. Dit is iets lager dan dezelfde periode vorig jaar (372 kandidaten). Verder zijn er in totaal 95 nieuwe kandidaten gestart met OWNW. Dit zijn er meer dan vorig jaar, toen waren het er 50. Aangezien het aantal nieuwe aanmeldingen nu ook hoog blijft, verwachten we een toename in het tweede deel van 2025.

## 2.4 Werken met behoud van uitkering

Werken met behoud van uitkering betekent dat iemand werkzaamheden verricht terwijl hij of zij een bijstandsuitkering blijft ontvangen. Dit wordt meestal ingezet als een vorm van re-integratie, met als doel om mensen weer te laten wennen aan een arbeidsritme, werkervaring op te doen en de kans op betaald werk te vergroten. Deze trajecten zijn tijdelijk en mogen geen regulier werk verdringen. Tot en met juni zetten we 356 trajecten in.

## 2.5 Ontwikkeltrajecten met behoud van uitkering

We zoeken de samenwerking op met ondernemers in de regio voor het aanbieden van ontwikkeltrajecten met behoud van uitkering. Dit zijn trajecten van maximaal één jaar waarbij een kandidaat intensieve begeleiding krijgt op de werkplek. Bij de ontwikkeltrajecten met diagnose-elementen gaan kandidaten een periode van 3 maanden aan de slag, bij een regionale werkgever, met behoud van uitkering. Daarnaast krijgen zij gedurende die drie maanden training gericht op loopbaanontwikkeling. Bij de ontwikkeltrajecten wordt ook jobcoaching ingezet

## 2.6 (Scholings)interventies

In het eerste half jaar zijn er 716 interventies ingezet. Onder de interventies vallen onder andere trainingen die worden gegeven door Werkbedrijf.

Verder ondersteunen we kandidaten die zich graag willen bijscholen. In het eerste half jaar zijn er 154 scholingsinterventies ingezet. Samen met de kandidaat wordt bekeken welke opleiding passend is, en waar kansen liggen op de arbeidsmarkt. Veelal wordt er een werkgever betrokken die de intentie afgeeft om de kandidaat een betaalde arbeidsovereenkomst aan te bieden bij start of afronding van de opleiding.

## 2.7 Participatiecoaching

In de dienstverleningsovereenkomst WerkBedrijf 2024 – 2025[1] bestaat de mogelijkheid voor gemeenten om participatiecoaching af te nemen via het lokale keuzebudget. De participatiecoach verricht diens werkzaamheden op locatie in een gemeente en in samenwerking met participatiecoaches van andere gemeenten. De focus van de participatiecoach zit op de niet-loonvormende activering, als mogelijke stap op termijn richting loonvormende activering. Een participatiecoach helpt mensen die een Participatiewet-uitkering ontvangen met bijvoorbeeld een stap richting vrijwilligerswerk, de sportclub of een cursus of training. De focus ligt op het activeren van kandidaten, zodat zij meer zelfredzaam worden en hun eigenwaarde groeit. Individuele en maatschappelijke meerwaarde staat daarbij centraal. Waar mogelijk leggen we de verbinding met de loonvormende keten.

In september 2024 zijn we gestart met een aftrapbijeenkomst. Vervolgens zijn er 7 bijeenkomsten geweest met onder andere de volgende thema's; beeldvorming, werkproces, resultaten in cijfers en maatschappelijke impact. De dienstverlening – die we gezamenlijk met gemeenten vormgeven – heeft een eerste goede vorm (werkproces) gekregen. Vanaf nu blijven we met de uitvoering samenkomen om de dienstverlening en de kwaliteit te verbeteren. De resultaten in het effect van samenwerken zijn zichtbaar, maar nog niet meetbaar. Voor het najaar ligt de focus op rapporteren: wat en hoe kunnen we gezamenlijk rapporteren en verantwoorden.

## 2.8 MAP

WerkBedrijf geeft uitvoering aan de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP), onderdeel van de Wet Inburgering 2021. In de eerste helft van 2025 zijn er 102 inburgeraars gestart met de MAP. De MAP bestaat uit een theoretisch deel en een praktijkdeel. Onderwerpen als beroepenoriëntatie, werknemerscompetenties, beroepskansen en het opbouwen van een netwerk komen aan bod. In het praktijkdeel gaan inburgeraars voor een periode van (minimaal) 40 uur aan de slag op een werkplek in een taalrijke omgeving.

Op dit moment wordt er samen met gemeenten gewerkt aan hernieuwde samenwerkingsafspraken rondom de MAP. Uit de recente evaluatie bleek dat er verbeterkansen liggen om de effectiviteit te vergroten. Voor de groep werkenden en gezinsmigranten zetten we daarom sinds 2025 in op een verkort programma. Voor de inburgeraars met een Participatiewet-uitkering wordt ingezet op een meer integrale benadering van inburgering en re-integratie om een doorlopende lijn richting arbeidsparticipatie te realiseren. Wij geloven dat het parellel uitvoeren en inzetten van re-integratie- en inburgeringsactiviteiten een versterkend effect heeft, en ontwikkelen dit graag samen met de gemeenten verder door.

## 2.9 IPS

WerkBedrijf voert in samenwerking met GGZ-partijen IPS-trajecten uit. IPS is een re-integratiemethode voor mensen met een (ernstige) psychische aandoening die bij een GGZ-instelling in behandeling zijn. Werk wordt daarbij onderdeel van het herstelproces. Zo wordt met deze regeling arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid bevorderd. In de voorjaarsnota 2025 is bekend gemaakt dat de landelijke subsidieregeling structureel wordt.

1) Het is ook opgenomen in de Ontwerp DVO 2026 - 2027

# 3 Samenwerkingen

## 3.1 Werkgevers

### Duurzame relaties

Werkgevers zijn de belangrijkste samenwerkingsrelaties voor WerkBedrijf. Op dit moment realiseren we met minder relaties meer plaatsingen. We kiezen bewuster hoe en met wie we samenwerken. We werken intensiever samen met de bestaande relaties, relaties waarvan we weten dat die goede en fijne plekken hebben voor onze kandidaten. Het gaat om werkgevers die open staan voor het werken met onze doelgroep. We investeren meer in duurzame plaatsingen, gericht op kwaliteit.

### Regiobeeld arbeidsmarkt

Komende jaren wordt een bescheiden groei in het aantal banen in het Rijk van Nijmegen verwacht, al ontstaan er wel veel vacatures (bron: UWV Regionale Arbeidsmarktprognose 2025-2027).

Werkgevers vertalen de gematigde groei van hun productie en dienstverlening maar voor een deel in extra arbeidsplaatsen. De aangekondigde handelstarieven van de VS begin 2025 zouden bovendien kunnen leiden tot een lagere toename van het aantal banen. Toch wordt er in bepaalde sectoren, zoals de bouw, zakelijke dienstverlening en zorg & welzijn, een aanzienlijke toename van het aantal banen in het Rijk van Nijmegen verwacht. In het onderwijs en de industrie moeten we in onze regio rekening houden met een krimp.

Ondanks de bescheiden banengroei blijven er veel vacatures ontstaan. Dit komt vooral doordat werkgevers vervanging zoeken voor medewerkers die uitstromen of omdat werknemers gebruikmaken van de krapte op de arbeidsmarkt om van baan of functie te veranderen. Naar verwachting zullen werkgevers ook de komende jaren geconfronteerd blijven met aanhoudende personeelstekorten.
Deze structurele krapte vraagt om creatieve en duurzame oplossingen. Het werven en behouden van personeel, het anders organiseren van werk en het verhogen van de arbeidsproductiviteit worden steeds belangrijker.

WerkBedrijf speelt actief in op deze ontwikkelingen. Wij richten ons op het realiseren van kwalitatieve en duurzame matches tussen kandidaten en werkgevers. We begeleiden kandidaten richting werk in kansrijke sectoren, en investeren in het versterken van werknemersvaardigheden en het arbeidsvermogen van kandidaten. Zo zorgen we ervoor dat de aansluiting op de behoeften van werkgevers verbetert.

### Werkgeversbonus en WerkgeversbonusPlus

Om werkgevers te stimuleren werkzoekenden een reguliere werkplek te bieden én deze voort te zetten, stellen we een werkgeversbonus beschikbaar. Deze bonus is bedoeld als compensatie voor extra kosten, zoals begeleiding, scholing of mogelijke verzuimkosten. De regeling geldt voor dienstverbanden van minimaal 24 uur per week.

We zien daarnaast dat ondernemers steeds vaker bereid zijn om meerdere kandidaten tegelijk in dienst te nemen, met name in sectoren als licht industrieel, administratief en logistiek werk. Dit type werk sluit goed aan bij bepaalde doelgroepen binnen onze kandidatenpopulatie, en is daarom belangrijk om te behouden én te benutten. Voor werkgevers die zich in dit opzicht extra inzetten, hebben we de WerkgeversbonusPlus. Deze extra stimulans is bedoeld voor werkgevers die tien of meer kandidaten uit de doelgroep loonkostensubsidie of beschut werk tegelijkertijd in dienst nemen.



### Fabiënne vindt droombaan bij IrisZorg door functiecreatie!

Op Werkplaats De Hulsen van IrisZorg hadden werkmeesters te maken met hoge werkdruk. Daarbij speelden allerlei neventaken een rol. Om deze druk te verminderen gingen IrisZorg en WerkBedrijf aan de slag met functiecreatie. Dat leidde tot de nieuwe functie van gastvrouw. Leonie, coördinator bedrijfsvoering bij IrisZorg: "Deze aanpak gaf niet alleen Fabiënne een kans, maar ontlastte en versterkte ook ons team. Ik raad andere werkgevers aan om functiecreatie te overwegen; het is zeer de moeite waard." Lees **hier** het hele artikel.

## 3.2 Integrale dienstverlening aan kandidaten in een kwetsbare positie

Het beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie dat stelt integrale en intensieve dienstverlening een belangrijk middel is om kwetsbare kandidaten duurzaam aan het werk te helpen en te houden. We kijken hierbij naar verschillende leefgebieden en werken samen met professionals vanuit verschillende disciplines. Centraal staat wat nodig is om belemmeringen in stappen naar werk weg te nemen, en een kandidaat te helpen meer regie over het eigen leven te laten nemen.

### Expertisecentrum Psychische Kwetsbaarheid

Het Expertisecentrum Psychische Kwetsbaarheid (EPK) is een samenwerking van WerkBedrijf, UWV, ION, Iriszorg, RIBW, en Pluryn. Het heeft als doel (onze) professionals kortdurend te ondersteunen bij complexe begeleidingsvragen rond psychische kwetsbaarheid, zodat trajecten richting werk of dagbesteding niet stagneren. Werkgevers, professionals van deelnemende partijen en andere professionals die kandidaten begeleiding richting werk kunnen hun casuïstiek anoniem inbrengen en bespreken bij het EPK.

### Het Ondersteuningspunt

Sinds vorig jaar kunnen kandidaten met hun vragen terecht bij het ondersteuningspunt, bij WerkBedrijf aan de Nieuwe Dukenburgseweg. Dit is een open inloopvoorziening waar zij, naast het contact met hun consulent, extra ondersteuning kunnen krijgen. Het Ondersteuningspunt biedt hulp op een laagdrempelige, vrijblijvende manier en draagt bij aan het versterken van de eigen regie van de kandidaat.
In de afgelopen periode zijn belangrijke stappen gezet in de doorontwikkeling van het Ondersteuningspunt. Zo is er een spreekuur met een ervaringsdeskundige gestart, is het UWV aangehaakt als samenwerkingspartner, en heeft het Ondersteuningspunt een zichtbaardere plek gekregen in de openbare ruimte van WerkBedrijf/UWV. Ook is het EPK toegevoegd, waardoor het Ondersteuningspunt zich verder heeft ontwikkeld tot een meer integrale 'one-stop-shop' voor ondersteuning.

### Sociaal-maatschappelijk spreekuur

In het kader van onze bredere ondersteuning bieden wij een sociaal-maatschappelijk spreekuur aan voor zowel Sw-medewerkers als Pw-kandidaten. Dit spreekuur wordt verzorgd door stichting MEE en is bedoeld voor kandidaten die in hun dagelijks leven tegen persoonlijke

of sociale knelpunten aanlopen die van invloed kunnen zijn op hun functioneren, welzijn of werk. Het spreekuur wordt uitgevoerd door een consulent van stichting MEE. Deze consulent is specifiek opgeleid om met mensen uit onze doelgroep in gesprek te gaan en is goed op de hoogte van passende interventies en verwijsmogelijkheden. Indien tijdens het spreekuur blijkt dat er sprake is van financiële problematiek of hulpvragen op het gebied van financiën, wordt Bindkracht10 betrokken. Gezamenlijk wordt dan beoordeeld wie de meest geschikte ondersteuning kan bieden.
Met dit laagdrempelige aanbod versterken we het vangnet rondom onze kandidaten, met als doel hun zelfredzaamheid te vergroten en belemmeringen richting werk of participatie tijdig te signaleren en aan te pakken.

### Arbeidsmarktpartners

In het Rijk van Nijmegen kenden we de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA), per 30 juni opgevolgd door het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt. Aan deze tafel bespreken gemeenten, UWV, onderwijs- en sociale partners vraagstukken op de regionale arbeidsmarkt en gaan zij na hoe deze vraagstukken aangepakt kunnen worden door samenwerking tussen de partners van het netwerk. WerkBedrijf is één van de partners van dit netwerk.

In de bijlage informeren we u over de activiteiten en ontwikkelingen die vanuit de RTA(-middelen) worden gefaciliteerd, en de regionale aanpak ten aanzien van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Tevens rapporteren we in deze bijlage over de besteding van de zogenoemde SUWI-middelen. Deze heeft de MGR via centrumgemeente Nijmegen van het Rijk ontvangen en worden door WerkBedrijf en UWV ingezet om hun dienstverlening aan werkzoekenden en ondernemers te verbeteren.

## 4 Actuele ontwikkelingen

Onderstaand gaan we nader in op enkele inhoudelijke ontwikkelingen.

### 4.1 Vooruitblik kaderbrief MGR 2027: Dienstverleningsvariant en plan impulsgelden

De komende jaren hebben we als WerkBedrijf te maken met budgettaire risico's en kansen. Het voornaamste risico is een wijziging in de manier waarop het Rijk budgetten toekent voor de uitvoering van beschut werk. Dit wordt op basis van realisatie per 2027 of 2028. Tot heden worden de budgetten toegekend op basis van de doelstelling die het Rijk per gemeente formuleert. Omdat we in onze regio tot nu toe minder plekken beschut werk realiseren dan de doelstelling, betekent dit een afname van de budgetten per 2027 of 2028. Tot heden worden deze budgetten generiek ingezet voor de re-integratietaak. Bij een korting betekent dit dat we op delen van de dienstverlening moeten ombuigen.

De voornaamste budgettaire kans is dat het Rijk structurele en a-structurele middelen heeft aangekondigd en uitgekeerd ten behoeve van de toekomstbestendigheid van werkontwikkelbedrijven. Voor de komende tien jaar gaat het om circa 1 miljoen euro per jaar. Daarna zal het gaan om zo'n 700 duizend euro per jaar. Het doel hiervan is dat kwetsbare kandidaten beter geholpen kunnen worden aan het werk te komen en te blijven. Kwetsbare kandidaten hebben vaak een lage loonwaarde en een grote begeleidingsbehoefte. Hierdoor is het lastig om bij reguliere werkgevers op een 'rendabele' manier werkplekken te organiseren. De extra middelen zijn bedoeld om de infrastructuur voor werkontwikkeling te verstevigen, waardoor deze kandidaten toch duurzaam aan het werk komen en blijven.
WerkBedrijf stemt af met de deelnemende gemeenten hoe om te gaan met deze budgettaire kansen en risico's. Bij de kaderbrief MGR

2027 licht het bestuur toe welke dienstverleningsvariant leidend is bij de omgang met kortingen en kansen voor investeringen. We schetsen welke aspecten van de dienstverlening prioriteit hebben, en ook welke aspecten minder prioriteit hebben of afgeschaald worden. Daarnaast bieden we bij de kaderbrief een plan aan voor de inzet van impulsgelden ter versterking van de infrastructuur voor werkontwikkeling. We vragen de raden te besluiten de middelen over te hevelen aan WerkBedrijf ten behoeve van de in het plan geschetste doelen en effecten. Deze raken allemaal aan werkgelegenheid voor kwetsbare inwoners.

## 4.2 Programma Kwaliteit

Met het programma Kwaliteit willen we de effectiviteit van- en tevredenheid over onze dienstverlening verhogen. De arbeidsmarkt, de kandidatenpopulatie en de wettelijke- en beleidskaders veranderen steeds. Het programma kwaliteit helpt om in die context kwalitatief hoogstaande dienstverlening te blijven bieden. We kijken hierbij kritisch wat minder goed gaat, en leggen hierop een focus. Het programma, gestart in 2023, bestaat uit drie onderdelen. In het onderdeel Kwaliteitsdoelen onderzochten we wat ondernemers belangrijk vinden in de samenwerking met WerkBedrijf. Hieruit zijn 5 doelen geformuleerd. Deze doelen monitoren we via doorlopende tevredenheidsonderzoeken onder ondernemers en kandidaten. Afgelopen periode zijn voorbereidingen getroffen voor het afnemen van deze tevredenheidsonderzoeken.

Binnen het onderdeel WerkAcademie is een doorlopend leerprogramma opgezet voor onze professionals zodat zij zich blijven ontwikkelen in kennis en vaardigheden die zij nodig hebben bij de veranderende arbeidsmarkt, wet- en regelgeving, en behoeftes van werkgevers en kandidaten. We zorgen ervoor dat professionals vakbekwaam worden en blijven met functiegerichte (inwerk)programma's.

In het digitale leerplatform volgen professionals hun ontwikkeling en kunnen zij online kennis en vaardigheden kunnen opdoen. In de VernieuwingsKamer werken we methodisch aan het vernieuwen en verbeteren van onze dienstverlening, samen met professionals, ondernemers en/of samenwerkingspartners. De eerste vernieuwingsprocessen lopen en we zien de meerwaarde van methodisch vernieuwen en verbeteren. Komende periode onderzoeken we hoe de onderdelen vanuit Programma Kwaliteit bestendigd worden in de reguliere organisatie.

### Inclusief ondernemen: samen bouwen aan kansen

"Bij De Variabele geloven we dat je als bedrijf niet alleen bouwt aan vastgoed, maar ook aan mensen. We staan midden in de samenleving en voelen de verantwoordelijkheid om een positieve impact te maken. Dat zit in ons DNA," vertelt Wout Lamers, directeur Markt & Relatie bij De Variabele. Omdat De Variabele werkt voor veel woningcorporaties, krijgen ze regelmatig te maken met Social Return On Investment (SROI). Dit is een aanpak om bij aanbestedingen duurzame werkgelegenheid te creëren voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. "Voor ons is dat geen opgave, maar juist een kans," aldus Lamers. Lees **hier** het hele artikel.



# Sociale werkvoorziening

**SW-MEDEWERKERS IN DIENST**

**1.058**
(1.180)

→ gerealiseerd 2025
→ gerealiseerd 2024

Eind juni waren er 1.058 SW-ers in dienst tegenover 1.180 SW-ers een jaar geleden. Hiervan waren er 987 in dienst bij WerkBedrijf (vorig jaar 1.104) en 71 (vorig jaar 76) in dienst bij een andere werkgever (begeleid werken). Het aantal SW-medewerkers neemt af doordat er sinds 2015 geen instroom meer is.

Bij de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening zijn onze inspanningen erop gericht om de SW-medewerkers duurzaam en met plezier aan het werk te hebben, tegen een juist tarief. Het tarief vragen we van de inleners waar de SW-medewerkers aan het werk zijn. Dit juiste tarief doet recht aan de inspanningen die onze SW-medewerkers leveren en houdt de kosten voor de gemeenten beheersbaar. In 2023 en 2024 is het gelukt om de sociale werkvoorziening uit te voeren binnen de door het Rijk beschikbaar gestelde budgetten. Dat betekent dat gemeenten geld overhouden op dit budget. Het is de verwachting dat ons dit in 2025 opnieuw gaat lukken.

## Toegevoegde waarde

De omzet die onze SW-medewerkers draaien wordt uitgedrukt in de toegevoegde waarde per fte. Het aantal gedeclareerde uren en het daarvoor afgesproken tarief is de basis voor de omzet. De prognose van de toegevoegde waarde per fte is op basis van de resultaten van het eerste half jaar iets lager dan begroot.

| Sociale Werkvoorziening | Begroot 2025 | Prognose 2025 |
|---|---|---|
| Toegevoegde waarde per fte per 30 juni 2025 | €9.670 | € 9.500 |




**De Droom van De Boekweit wordt werkelijkheid! | WerkBedrijf Rijk van Nijmegen**

In het nieuwste nummer van Hart van Nijmegen zijn Thomas de Haas (DROOM!) en Rens Kézér (WerkBedrijf) geïnterviewd over De Boekweit, de nieuwe ontmoetingsplek in Winkelsteeg. Ze delen hun visie op samenwerking en de verbinding tussen wijkbewoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties. En de kansen die dit biedt voor mensen met een ondersteuningsvraag.
Lees **hier** het volledige artikel.

### Fitter-Leuker-Slimmer: nieuw programma voor SW-medewerkers!

We hebben een nieuw programma voor SW-medewerkers dat helpt hun vitaliteit en werkplezier te vergroten. Fitter-Leuker-Slimmer biedt medewerkers verschillende activiteiten die bijdragen aan de fysieke en mentale gezondheid. Zo blijven ze langer inzetbaar op hun werkplek. Goed voor medewerkers én werkgevers.

Omdat we onze medewerkers zo goed mogelijk willen begeleiden, hebben we dit programma opgezet. We bieden verschillende activiteiten aan. Medewerkers kiezen zelf of en aan welke activiteiten ze meedoen.

Lees **hier** het hele artikel

## Vitaliteit en verzuim

We zien dat het SW-ziekteverzuim in onze arbeidsmarktregio hoger ligt dan landelijk. Het is lastig om dit precies te duiden. We hebben te maken met een langjarig beeld. Mogelijk draagt het feit dat onze doelgroep wat ouder is dan landelijk gemiddeld hieraan bij. In ieder geval heeft een deel van de SW-medewerkers te maken met serieuze gezondheidsproblematiek. Ook merken we hier op dat WerkBedrijf al het werk voor SW-medewerkers bij inleners heeft georganiseerd. Er is geen sprake van een eigen 'productiefaciliteit'.

Het ziekteverzuim verschilt behoorlijk binnen de groep SW-medewerkers. We zien vooral bij het kwetsbare deel een aanzienlijk verzuim. Deze medewerkers zijn vaak werkzaam binnen de groepsdetacheringen. Hier ligt het ziekteverzuim hoog. We werken nauw samen met de inleners om het verzuim omlaag te krijgen. Bij het meer zelfredzame deel van de SW-medewerkers ligt het verzuim aanzienlijk lager. Zij zijn vaak actief binnen individuele plaatsingen.

We zetten blijvend in op duurzame inzetbaarheid, werkplezier en vitaliteit. Dit doen we onder andere met het programma Fitter-Leuker-Slimmer. Verder hebben we de samenwerking met onze bedrijfsarts geïntensiveerd op dit aspect. Ook hebben we een adviesbureau gevraagd een nadere analyse te maken van het verzuim en te komen met een rapport met aanbevelingen. Tenslotte kijken we hoe we SW-medewerkers kunnen ondersteunen op meerder leefgebieden. Hiertoe werken we samen met Bindkracht10 voor praktische hulp bij financiële vragen. Voor thema's op sociaal maatschappelijke vlak werken we samen met Stichting MEE.
Wij vinden vitaliteit belangrijk voor onze medewerkers omdat het zorgt voor meer energie, meer plezier en minder lichamelijke ongemakken. Dat heeft positieve invloed op alle leefgebieden. We zien dat het onderwerp leeft onder de medewerkers. Beweging en gezond eten wordt gestimuleerd, maar men kiest er ook zelf bewust voor. Door ons meer te richten op vitaliteit steken we positief in op gezondheid bij de SW-medewerkers.

Ten opzichte van vorig jaar zien we een verbetering op het ziekteverzuim in de sociale werkvoorziening. In juni 2024 was het verzuim 21,6 procent. In juni van dit jaar staat het verzuim op 20,1. Dat is nog steeds hoog, maar we zijn blij met de verbetering van 1,5 procentpunt. We zetten ons in deze stijgende lijn door te zetten.

# Hoofdstuk 2 – ICT Rijk van Nijmegen

iRvN is de ICT-dienstverlener binnen de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen. Onze opdracht is helder: we zorgen ervoor dat de deelnemende organisaties hun publieke dienstverlening kunnen uitvoeren door middel van betrouwbare, toekomstvaste en veilige digitale middelen. De ICT zelf is geen doel, maar een middel – en wij maken het verschil door dat voortdurend zichtbaar en merkbaar te maken voor onze deelnemers.

We werken vanuit drie verantwoordelijkheidsgebieden: Dienstverlening, Beheer en Beveiliging, en Samenwerking en Innovatie. Elk van deze gebieden draagt actief bij aan de levering van het integrale iRvN-product, waarbij de afdeling Dienstverlening eindverantwoordelijk is voor de operationele klantbeleving van onze dienstverlening. De samenwerking tussen deze domeinen is essentieel en wordt geborgd in een directieteam en een breder managementteam, waarin ook de vijf teamleiders participeren.

In deze tussenrapportage geven we inzicht in de ontwikkelingen in het eerste halfjaar van 2025 en de verwachtingen voor de rest van het jaar. Daarbij kijken we verder dan de traditionele rapportagelijnen: we nemen trends, risico's en strategische afwegingen expliciet mee, omdat deze onlosmakelijk verbonden zijn met onze opdracht. Denk aan de druk op leveringszekerheid door geopolitieke ontwikkelingen, de ethische vragen rond nieuwe technologie, de afhankelijkheid van dominante leveranciers, en de noodzaak om cloudinfrastructuren en hybride werken goed te ondersteunen.

De context waarin we werken verandert snel. De vraag naar digitale dienstverlening groeit, terwijl tegelijkertijd de eisen aan privacy, informatiebeveiliging, datakwaliteit en kostenefficiëntie toenemen. Deelnemers verwachten wendbare, veilige en toekomstgerichte ICT-oplossingen. Daarvoor zijn scherpe keuzes nodig – in techniek én organisatie – binnen een realiteit van arbeidsmarktkrapte, onvoorspelbare kostenontwikkeling en veranderende wet- en regelgeving (zoals NIS2 en BIO).

Onze missie is helder: iRvN is er om het mogelijk te maken dat de deelnemende organisaties hun publieke dienstverlening kunnen uitvoeren. Daarbij hanteren we vier kernwaarden die richting geven aan ons handelen: professioneel, betrokken, betrouwbaar en oplossingsgericht. Deze waarden zijn verankerd in onze dagelijkse praktijk, zowel in de techniek als in de samenwerking. We werken aan volwassenheid, zowel organisatorisch als technisch, met als doel om uiterlijk in 2026 volwassenheidsniveau 3 te behalen.

## Prioriteiten in 2025

In 2025 ligt onze focus op een aantal strategische opgaven die gezamenlijk bijdragen aan het realiseren van onze missie:

- Betrouwbare en veilige dienstverlening
- We zorgen voor continuïteit en stabiliteit in onze ICT-dienstverlening. Daarbij staat het versterken van onze informatiebeveiliging centraal, met het oog op het bereiken van volwassenheidsniveau 3 in 2026.
- Cloudontwikkeling en SaaS-adoptie
- We ondersteunen de overgang naar cloudgebaseerde bedrijfsapplicaties op een veilige en beheersbare manier. Dit omvat ook het werken met SaaS-oplossingen binnen landelijke en regionale architectuurprincipes.
- Kostenbeheersing en leveranciersafhankelijkheid
- We monitoren en beïnvloeden actief de kostenontwikkeling binnen een krappe leveranciersmarkt, inclusief de impact van prijsstijgingen van dominante partijen zoals

Microsoft. Contractmanagement speelt hierin een sleutelrol.
- Bijdrage aan strategische regionale projecten
- iRvN levert een inhoudelijke en organisatorische bijdrage aan bredere gemeentelijke of regionale trajecten met ICT-impact, zoals het regionale beleid op Mobiele Device Management en Cloudstrategie, de implementatie van M365 en Datagericht werken.
- Inspelen op technologische en geopolitieke ontwikkelingen
- We volgen nieuwe technologieën en bijbehorende ethische vraagstukken nauwgezet. Daarnaast anticiperen we op geopolitieke risico's die invloed hebben op onze leveranciersketen, databeheer of digitale veiligheid.
- Professionaliseren van organisatie en teams

We investeren in kennisontwikkeling, procesvolwassenheid en teamontwikkeling. Dat is nodig om de veranderende eisen van wet- en regelgeving (zoals AVG, BIO, NIS2) én de personele uitdagingen van de komende jaren het hoofd te bieden.

## Terugblik en vooruitblik

### Third Party Memoranda (TPM)

Begin 2025 hebben we een belangrijk resultaat geboekt met het auditen van onze processen. Met Third Party Memoranda (onafhankelijke auditverklaringen) leggen we verantwoording af over de kwaliteit van onze dienstverlening, bekeken vanuit de BIO2. In deze ronde zijn de volgende thema's aan bod gekomen: back-up en restore, afhandeling van security-incidenten, encryptie, gebruikersauthenticatie en logging & monitoring. In de loop van 2025 borgen we de uitkomsten in formeel vastgelegde processen. Daarnaast breiden we het aantal auditbare processen uit, zodat we begin 2026 een bredere auditronde kunnen doorlopen. We blijven inzetten op volwassenheidsniveau 3 per 2026 om geloofwaardig en weerbaar te blijven in een context waarin eisen en normen in onze complexe overheidswereld voortdurend in ontwikkeling zijn – mede door privacywetgeving, informatiebeveiliging en geopolitieke dynamiek.

### Professionalisering en organisatieontwikkeling

Om aan veranderende eisen en verwachtingen te kunnen blijven voldoen, investeert iRvN in procesgericht werken, kennisontwikkeling en heldere verantwoordelijkheden binnen teams en de organisatie. We leiden medewerkers op in ITIL, waarbij sommige collega's diepgaander worden geschoold dan anderen. Processen worden voorzien van expliciet eigenaarschap, zodat verantwoordelijkheden duidelijk zijn en kwaliteit en uitvoering beter te volgen zijn.

Capaciteitsmanagement en –planning wordt organisatiebreder ingericht met een formatieve invulling. Samen met Gemeente Nijmegen werken we aan het verder aanpassen van het functioneel beheer om niet alleen nu maar ook straks te kunnen blijven meebewegen met wat op gemeenten afkomt – van nieuwe technologie tot veranderende wetgeving.

### Tenantsplitsing

In 2025 hebben zowel Werkorganisatie Druten Wijchen als de Omgevingsdienst Rijk van Nijmegen (ODRN) een eigen tenantomgeving gekregen. In de tweede helft van het jaar volgt WerkBedrijf (WBRN). Daarna ligt er alleen voor iRvN zelf nog een open vraag: of een nieuwe of vernieuwde omgeving wenselijk is. Deze technische scheidingen dragen bij aan autonomie en informatiebeveiliging, maar vragen ook veel van menskracht, deskundigheid en coördinatie. De impact op de inrichting en het beheer van

de regionale infrastructuur is aanzienlijk, en dit proces is nog niet volledig afgerond.

### Managed-zijn van mobiele apparaten

Alle door iRvN uitgegeven laptops en mobiele telefoons zijn in de eerste helft van 2025 onder beheer gebracht. Dat betekent dat deze devices op afstand te beheren zijn en gewist of geblokkeerd kunnen worden. Dit is essentieel voor de informatieveiligheid en in lijn met het (nog vast te stellen) regionale beleid rond laptops en mobiele telefoons. Het biedt deelnemers de zekerheid dat verlies of misbruik van apparaten geen direct risico vormt voor hun informatiehuishouding.

### Netwerkinfrastructuur en strategische aanbestedingen

De digitale infrastructuur van de deelnemende gemeenten moet toekomstbestendig zijn: veilig, schaalbaar en bestand tegen verstoringen. In de eerste helft van 2025 is de aanbesteding afgerond voor de vervanging van netwerkcomponenten. De implementatie daarvan start medio 2025 en zal circa twee jaar duren. Tegelijkertijd biedt deze vernieuwing kansen om beheer en beveiliging slimmer in te richten. De aanbesteding voor TopDesk start in 2025 met eveneens een doorlooptijd van circa twee jaar tot en met implementatie. En ook is gestart met de aanbesteding voor software-inkoop via een zogenaamde softwarebroker. Daarmee kan efficiënter, transparanter en rechtmatiger worden ingekocht.

### Kosten en doorbelasting

In de tweede helft van 2025 verkennen we samen met de deelnemers waar kosten op basis van gebruik kunnen worden doorbelast. Denk bijvoorbeeld aan licentiekosten en gebruik van de digitale werkplek. We onderzoeken waar dit wenselijk is, waar het uitvoerbaar is, en wat het betekent voor de administratieve last – ook binnen iRvN. De uitkomst moet bijdragen aan een eenvoudige, rechtvaardige en transparante kostenverdeling zonder dat het systeem onnodig complex wordt.

We zijn in 2025 gestart met het optimaliseren van ons contractmanagement. Dit traject zal leiden tot beter overzicht en betere naleving, en draagt bij aan de borging van onze rechtmatigheid. We verwachten dit traject in de tweede helft van het jaar af te ronden.

### Beveiliging

De wereldwijde dreiging – of die nu komt van statelijke actoren of van onvoorspelbare andere partijen – dwingt ons tot het continu verbeteren van onze beveiliging. Tegelijkertijd neemt de druk op onze capaciteit toe. Projecten zoals tenantscheiding en M365 vragen veel van dezelfde medewerkers die ook het Beveiligingsprogramma uitvoeren. De planning is daarop aangepast, het programma loopt, en nieuwe inzichten leiden tot aanvullende maatregelen. Zo wordt gekeken naar monitoring op het niveau van het device (bijvoorbeeld laptops), in plaats van alleen op netwerkniveau.

Onze interne monitoring en logging worden uitgevoerd door een eigen CSIRT (Computer Security Incident Response Team) dat bij incidenten snel in actie komt. Anders dan bij externe monitoring, die 24/7 beschikbaar is, zijn interne detectie en opvolging nog grotendeels gebonden aan werktijden. In de praktijk zien we dat er steeds vaker een beroep wordt gedaan op onze securitymedewerkers in de vorm van voorzorg en nazorg bij security-incidenten, ook buiten reguliere uren. Dat vraagt om uitbreiding van de formatie en een toekomstgerichte aanpak om monitoring en response structureel te kunnen borgen.

### Architectuur en structuur

In een tijd waarin technologie, wetgeving en

maatschappelijke verwachtingen zich razendsnel ontwikkelen, is het belangrijk om te toetsen of onze ICT-structuren nog aansluiten. In 2025 en 2026 herijken we zowel onze technische infrastructuur als onze informatiestructuur – niet omdat iets misgaat, maar als vanzelfsprekend onderdeel van continue verbetering.

### M365-implementatie

Het programma rond de invoering van Microsoft 365 is in volle gang, De technische fundamenten zijn gelegd, de focus verschuift nu naar de functionele toepassing en de manier waarop deelnemers M365 in hun werkprocessen inbedden. Deelnemers verschillen in tempo en behoefte, we zoeken naar balans tussen vraag en haalbaarheid. In de tweede helft van 2025 worden hierover concrete afspraken gemaakt met de afzonderlijke deelnemers. Daarnaast staan datamigratie en adoptie op de agenda. Deze trajecten worden per deelnemer ingevuld maar iRvN voert hierin de regie op samenhang, planning en wederzijdse verwachtingen.

### Regionaal strategisch beleid: MDM/MAM en cloud

In de zomer van 2025 hebben de deelnemende organisaties regionaal conceptbeleidslijnen opgesteld voor het gebruik van mobiele devices en voor een gezamenlijke cloudstrategie. Het eerste betreft onder meer de herinrichting van apparaten, het gebruik van apps en de controle over devices en functionaliteiten per gebruiker. Het tweede draait om afspraken om systemen uitsluitend nog vanuit de cloud af te nemen. Beide hebben directe gevolgen voor hoe iRvN beheert en innoveert. In de tweede helft van 2025 wordt besluitvorming verwacht. De verwachte financiële impact is fors, de inschatting op dit moment (zomer 2025) is circa €300.000 incidenteel en ruim €1 miljoen structureel per jaar voor MDM/MAM, voor de cloudstrategie wordt €300.000 aan ontwikkelkosten en €500.000 aan frictiekosten ingeschat.

### Dienstencatalogus (DPC)

De Diensten- en Productencatalogus is in 2023 vernieuwd en zal eind 2025 opnieuw worden aangepast. In overleg met deelnemers verschuiven we de focus van producten naar diensten, maken we de omschrijvingen concreter en benoemen we duidelijk hoe onze dienstverlening de deelnemers helpt bij hun opgave.
We verwachten aan het eind van het begrotingsjaar 2025, ondanks de grote hoeveelheid aan externe en interne veranderingen en ontwikkelingen, binnen de gegeven financiële ruimte te kunnen blijven.

# Financiën

In de hoofdstukken 3,4,5 en 6 worden de financiele resultaten per onderdeel toegelicht.

# Hoofdstuk 3 – MGR

| MGR Rijk van Nijmegen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| bedragen in 1.000 | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun-25** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | |
| Overhead | 33.394 | 33.394 | 21.685 | 33.959 | 565 |
| Inkomensregelingen | 8.655 | 8.655 | 3.913 | 8.330 | -326 |
| WSW en beschut werk | 45.852 | 45.852 | 23.048 | 45.345 | -507 |
| Arbeidsparticipatie | 18.833 | 18.833 | 9.978 | 17.718 | -1.115 |
| **Totaal baten** | **106.736** | **106.736** | **58.623** | **105.352** | **-1.384** |
| Lasten | | | | | |
| Overhead | 22.744 | 22.744 | 13.772 | 23.224 | 480 |
| Inkomensregelingen | 8.655 | 8.655 | 3.998 | 8.330 | -326 |
| WSW en beschut werk | 45.813 | 45.813 | 22.008 | 45.252 | -561 |
| Arbeidsparticipatie | 18.483 | 18.483 | 8.940 | 17.507 | -976 |
| **Totaal Programmalasten** | **95.696** | **95.696** | **48.719** | **94.313** | **-1.383** |
| Overhead MGR | 11.041 | 11.041 | 4.460 | 11.039 | -1 |
| **Totaal lasten** | **106.736** | **106.736** | **53.178** | **105.352** | **-1.384** |
| | | | | | |
| **Exploitatieresultaat** | **0** | **0** | **5.445** | **0** | **0** |

Bij de module **Bestuursondersteuning** is de verwachting dat de activiteiten conform de begrootte budgetten worden uitgevoerd.

Bij de module **iRvN** is de verwachting dat de activiteiten van **automatisering** conform de begrote budgetten worden uitgevoerd. Wel verwachten we bij automatisering op het onderdeel onderhoudscontracten en licenties meer uit te geven. Deze extra kosten kunnen we nu opvangen met a-structurele voordelen elders op de begroting. Of dit voor 2026 ook gaat lukken is onzeker, met name omdat het contract met Microsoft opnieuw aanbesteed moet worden. Dit zal tot hogere kosten leiden. Bij **applicatiebeheer** verwachten we een overschot van € 92.000 met name toe te schrijven aan het niet volledig benutten van het additionele budget van de gemeente Nijmegen en minder personele inzet bij Werkbedrijf. Wel zien we dat we de komende jaren personele uitdagingen hebben staan zowel budgettair als in het binnen halen en vasthouden van mensen. De tenantsplitsing verwachten we in 2025 volledig af te ronden. De Microsoft 365 implementatie loopt volop. Daarvoor zetten we twee extra formatieplaatsen structureel in en twee a-structureel. Bij het investeringsbudget verwachten we binnen de kaders te blijven. Wel willen we dit jaar € 500.000 extra investeren om het netwerk te vernieuwen. Dit vangen we op doordat we verwachten € 500.000 minder uit te geven op telefonie. In 2024 is daarop veel geïnvesteerd, waardoor we verwachten in 2025 minder nodig te hebben. Momenteel loopt de investering met betrekking tot de nieuwe netwerkapparatuur langzamer dan gepland. Een eventueel overschot op de investeringen willen we over hevelen naar 2026, dit om de investering in de vernieuwing van het netwerk in 2026 te kunnen afronden.

Bij de module WerkBedrijf zien we een aantal zaken:

Bij het onderdeel **Werk** zijn de ontwikkelingen als volgt:

- Bij het onderdeel **participatie van Werk** verwachten we een bedrag tussen de € 0 en € 200.000 over te houden. De meicirculaire

2025 heeft tot een neerwaartse bijstelling geleid van € 233.000. De loonstijging van het ambtelijk personeel heeft daarentegen tot een voordeel geleid. De loonstijging is gemiddeld 7,5%, echter verdeeld over drie jaar waardoor we in 2025 een eenmalig voordeel realiseren op de loonkosten van circa € 400.000. Daarmee kunnen we de neerwaartse bijstelling van de meicirculaire opvangen. Daarnaast verwachten we minder aan rente- en detacheringsinkomsten. De ECB heeft de rente sneller verlaagd dan verwacht. We verwachten dit jaar minder formatie uit te lenen waardoor de detacheringsinkomsten lager worden. Een deel van het voordeel van de loonkosten zal hier voor ingezet worden. Daarnaast verwachten we een voordeel op de besteding van de instrumentgelden. Hierdoor kunnen we de bijstellingen van de baten binnen onze budgetten opvangen.

- Bij **Op Weg Naar Werk** (arbeidsmatige dagbesteding) zien we over de afgelopen maanden een lichte toename van het aantal deelnemers. Afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal deelnemers en het declaratiegedrag zullen we voor 2025 tussen de 0 en € 175.000 overhouden. Het verwacht overschot wordt voor € 70.000 veroorzaakt door een eenmalig voordeel uit 2024. Door de verhoging van het tarief met € 5 per dagdeel per 1 januari hebben we nagenoeg het volledige budget nodig voor de uitvoering van Op Weg naar Werk. Het is de verwachting dat de gemeente Nijmegen en Mook en Middelaar niet met het begrootte bedrag uit zullen komen. Bij de overige gemeenten verwachten we binnen de beschikbare middelen te blijven.

- Bij de **loonkostensubsidies** verwachten we ten opzichte van de begroting tussen de € 175.000 en de € 350.000 over te houden. Bij de gemeenten Beuningen, Druten en Mook en Middelaar verwachten we meer uit te geven dan begroot. Bij de overige gemeenten verwachten we binnen het budget te blijven. In de bijlage hebben we een overzicht per gemeente opgenomen.

- Bij het onderdeel **Werk** hebben we de afgelopen jaren een groot aantal tijdelijke budgetten of budgetten voor een specifiek doel ontvangen. Om verschillende redenen worden deze middelen niet volledig uitgenut in 2025. We verwachten een afwijking tussen de € 600.000 en de € 900.000. Het niet benutte deel wordt gereserveerd voor de duur van het project. Op het moment het project afgerond is rekenen we af met de gemeenten.

Bij de **sociale werkvoorziening** verwachten we tussen de € 0 en € 150.000 over te houden. Dit voordeel wordt deels veroorzaakt door eenmalig lagere ambtelijke personele lasten dan begroot en een structureel lagere kosten van de arbodienst. Tegenover deze voordelen staan lager detacheringsvergoedingen en hoger dan verwachte personele lasten sociale werkvoorziening. In de personele lasten SW willen we nog een onzekerheid benoemen. Onlangs is bekend geworden dat SW medewerkers met terugwerkende kracht eenmalig in 2025 45 euro per maand netto gaan ontvangen. Wij hebben in de cijfers rekening gehouden met dit feit, omdat de uitwerking nog niet bekend is kan dit nog van invloed zijn op onze raming. De toegevoegde waarde zal naar verwachting uitkomen rond de € 9.500. Voor 2025 is begroot €9.670. Het ziekteverzuim van de sociale werkvoorziening ligt rond de 20% dit jaar. Dat is een daling ten opzichte van 2024.

- Binnen de module **vastgoed** verwachten wij voor 2025 een positief resultaat van €77.000. Dit voordeel resulteert in een lagere doorbelasting van € 65.000 naar de module SW. Het restant van €12.000 leidt tot een lagere bijdrage van de deelnemende gemeenten. Dit voordeel wordt veroorzaakt door hogere verhuuropbrengsten, dankzij een extra huurder aan de Boekweitweg in 2025. Daarnaast vallen de kapitaallasten eenmalig lager uit als gevolg van lagere afschrijvingslasten door de verkoop van activa. Tot slot verwachten wij een daling van de operationele lasten als gevolg van lagere energietarieven en energiebesparende maatregelen.

# Hoofdstuk 4 – Werkbedrijf

| Werkbedrijf Rijk van Nijmegen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2025 (AB jul 2025)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun 2025** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | |
| Overhead | 10.190 | 10.190 | 5.072 | 10.203 | 12 |
| Inkomensregelingen | 8.655 | 8.655 | 3.913 | 8.330 | -326 |
| WSW en beschut werk | 46.861 | 46.861 | 23.548 | 46.353 | -507 |
| Arbeidsparticipatie | 18.833 | 18.833 | 9.930 | 17.780 | -1.053 |
| **Totaal baten** | **84.540** | **84.540** | **42.462** | **82.666** | **-1.874** |
| Lasten | | | | | |
| Overhead | 678 | 678 | 340 | 654 | -24 |
| Inkomensregelingen | 8.655 | 8.655 | 3.998 | 8.330 | -326 |
| WSW en beschut werk | 46.763 | 46.763 | 22.508 | 46.202 | -561 |
| Arbeidsparticipatie | 18.847 | 18.847 | 8.994 | 17.933 | -914 |
| **Totaal Programmalasten** | **74.944** | **74.944** | **35.841** | **73.118** | **-1.825** |
| Overhead MGR | 9.597 | 9.597 | 4.118 | 9.548 | -49 |
| **Totaal lasten** | **84.540** | **84.540** | **39.959** | **82.666** | **-1.874** |
| | | | | | |
| **Exploitatieresultaat** | **0** | **0** | **2.503** | **0** | **0** |

Voor zover van toepassing is de toe lichting op deze cijfers terug te vinden bij de onderdelen Werk, Investeringen (zie bijlagen), Voorzieningen (zie bijlagen), SW en Vastgoed.

# Werk

| Werkbedrijf Rijk van Nijmegen Onderdeel Werk | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun-25** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| Arbeidsparticipatie | Gemeentelijke bijdrage | 14.120 | 14.120 | 9.311 | 13.888 | -233 |
| | Gemeentelijke bijdrage Nieuw beschut | 2.622 | 2.622 | 0 | 2.622 | 0 |
| | Overige bijdrage | 2.091 | 2.091 | 619 | 1.270 | -821 |
| Inkomensregelingen | Gemeentelijke bijdrage | 8.655 | 8.655 | 3.913 | 8.330 | -326 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Overhead | Gemeentelijke bijdrage | 5.673 | 5.673 | 2.769 | 5.673 | 0 |
| WSW en beschut werk | Gemeentelijke bijdrage Op weg naar Werk | 3.288 | 3.288 | 1.582 | 3.159 | -129 |
| | Gemeentelijke bijdrage Nieuw beschut | 739 | 739 | 218 | 739 | 0 |
| | Netto omzet | 182 | 182 | 37 | 110 | -72 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 341 | 341 | 112 | 250 | -91 |
| **Totaal baten** | | **37.713** | **37.713** | **18.560** | **36.041** | **-1.671** |
| Lasten | | | | | | |
| Arbeidsparticipatie | Algemene uitvoering arbeidsparticipatie | 8.086 | 8.086 | 3.784 | 7.886 | -200 |
| | Instrumenten | 8.113 | 8.113 | 4.008 | 8.025 | -88 |
| | Oude verplichtingen | 1.397 | 1.397 | 756 | 1.397 | 0 |
| | Inzet tijdelijke middelen | 1.251 | 1.251 | 447 | 625 | -626 |
| Inkomensregelingen | Loonkostensubsidies | 8.655 | 8.655 | 3.998 | 8.330 | -326 |
| WSW en beschut werk | Op Weg naar Werk | 3.288 | 3.288 | 1.107 | 3.159 | -129 |
| | Inzet nieuw beschut | 339 | 339 | 150 | 339 | 0 |
| | Algemene uitvoering WSW en beschut | 170 | 170 | 87 | 170 | 0 |
| | Directie kosten detacheringsbanen | 754 | 754 | 199 | 500 | -254 |
| **Totaal Programmalasten** | | **32.053** | **32.053** | **14.536** | **30.431** | **-1.622** |
| Overhead | Overhead MGR | 5.659 | 5.659 | 2.394 | 5.610 | -49 |
| **Totaal lasten** | | **37.713** | **37.713** | **16.930** | **36.041** | **-1.671** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat** | | **0** | **0** | **1.630** | **0** | **0** |

| Bedragen in 1.000 | Voorkomen van publieke afhankelijkheid | | | Toewerken naar publieke afhankelijkheid | | | Minimaliseren van publieke afhankelijkheid | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Gemeentelijke bijdrage P | 0 | 0 | 0 | 14.447 | 14.214 | -233 | 0 | 0 | 0 |
| Gemeentelijke bijdrage P extra | 923 | 923 | 0 | 2.911 | 2.911 | 0 | 4.423 | 4.423 | 0 |
| Gemeentelijke bijdrage P Nieuw beschut | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.361 | 3.361 | 0 |
| Gemeentelijke bijdrage P Nieuw beschut | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -2.911 | -2.911 | 0 |
| Bijdrage loonkostensubsidies | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8.655 | 8.330 | -326 |
| Bijdrage loonkostensubsidies (ADS) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 317 | 226 | -91 |
| Gemeentelijke bijdrage Op weg naar Werk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.288 | 3.159 | -129 |
| Omzet | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 182 | 110 | -72 |
| A-structurele bijdrage | 400 | 400 | 0 | 1.591 | 770 | -821 | 0 | 0 | 0 |
| Overige | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 125 | 125 | 0 |
| **Totaal baten** | **1.323** | **1.323** | **0** | **18.949** | **17.895** | **-1.054** | **17.441** | **16.823** | **-618** |
| Personele lasten (primair) | 998 | 998 | 0 | 9.945 | 9.260 | -685 | 2.283 | 2.421 | 138 |
| Voorzieningen/instrumenten | 0 | 0 | 0 | 3.530 | 3.312 | -218 | 0 | 0 | 0 |
| restant NB | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Operationele lasten | 76 | 76 | 0 | 1.138 | 987 | -151 | 0 | 0 | 0 |
| Directe kosten kandidaten (nieuw beschut) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 754 | 500 | -254 |
| Inzet nieuw beschut overige | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 50 | 0 |
| Verstreke loonkostensubsidies | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8.655 | 8.330 | -326 |
| Vergoeding ID-participatiebanen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.397 | 1.397 | |
| Vergoeding dagdelen zorgleveranciers | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.939 | 2.810 | -129 |
| Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Overhead (operationeel/kapitaal/personeel) | 249 | 249 | 0 | 4.336 | 4.336 | 0 | 1.363 | 1.316 | -47 |
| **Totaal lasten** | **1.323** | **1.323** | **0** | **18.949** | **17.895** | **-1.054** | **17.441** | **16.823** | **-618** |

## Verwacht resultaat

Wij verwachten een resultaat tussen de € 0 en € 200.000 bij de module Werk. De meicirculaire 2025 heeft tot een neerwaartse bijstelling geleid van € 233.000. De loonstijging van het ambtelijk personeel heeft daarentegen tot een voordeel geleid. De loonstijging is gemiddeld 7,5%, echter verdeeld over drie jaar waardoor we in 2025 een eenmalig voordeel realiseren op de loonkosten van circa € 400.000. Daarmee kunnen we de neerwaartse bijstelling van de meicirculaire opvangen.
Daarnaast verwachten we minder aan rente- en detacheringsinkomsten. De ECB heeft de rente sneller verlaagd dan verwacht. We verwachten dit jaar minder formatie uit te lenen waardoor de detacheringsinkomsten lager worden. Een deel van het voordeel van de loonkosten zal hier voor ingezet worden. Daarnaast verwachten we een voordeel op de besteding van de instrumentgelden. Hierdoor kunnen we de bijstellingen van de baten binnen onze budgetten opvangen.

## Baten Werk

### Gemeentelijke bijdragen middelen Arbeidsparticipatie/WSW beschut werk € 233.000 lagere bijdrage

De gemeentelijke middelen Arbeidsparticipatie en WSW beschut werk hebben we met de meicirculaire 2025 kunnen actualiseren. Dit geeft het volgende beeld:

- is het participatiebudget met € 233.000 naar beneden toe bijgesteld. De neerwaartse bijstelling wordt met name veroorzaakt doordat het aantal loonkostensubsidies naar beneden toe is bijgesteld. Daarnaast is het aantal bijstandsgerechtigden naar beneden toe bijgesteld.
- is het budget Nieuw beschut geïndexeerd, waardoor het budget met €162.000 toeneemt.
- Door het eenmalig voordeel op de lonen verwachten we dit voordeel niet nodig te hebben.

We zullen de begroting voor de aanpassingen van het participatiebudget wijzigen. Voor de extra middelen Nieuw  Beschut passen we de begroting niet aan.

### Overige bijdragen: afwijking € 600.000 tot € 900.000 lagere bijdrage

De overige bijdragen bestaan onder andere uit baten in het kader van Individuele Plaatsing en Steun (IPS), Perspectief Op Werk (POW), Werkgeversdienstverlening UWV en WerkBedrijf, tijdelijke budgetoverhevelingen Werken aan de match, Collectief sociaal ondernemers en de MAP. Al deze middelen hebben gemeen dat ze geoormerkt zijn voor een bepaald doel c.q. project. Aan het einde van de projectperiode rekenen we deze middelen ook af met de deelnemende gemeenten. Het vooraf inschatten van de bestedingsomvang in een jaar blijft lastig omdat de voortgang sterk afhankelijk is van externe omstandigheden. Zoals bijvoorbeeld het kunnen vinden van geschikte kandidaten, personeel, besluitvorming of tijdstip van aanvang van een activiteit.

Naast bovenstaande projecten bestaan de overige bijdragen uit detacheringsopbrengsten van ambtelijke medewerkers en renteopbrengsten van Schatkistbankieren.

De belangrijkste projecten waarvan de inzet afwijkt van de raming.

- Het regionaal beraad (voorheen RTA) beslist over de inzet van de middelen binnen Per-

spectief op Werk (POW). Voor 2025 is hier nog geen definitieve begroting vastgesteld.
- In 2025 verwachten wij geen POW middelen te besteden en zullen we het budget af ramen met € 210.000
- Voor het Regionale Mobiliteitsteam is in de begroting nog rekening gehouden dat wij middelen ontvangen van het Rijk. Vanaf 2025 zullen wij echter geen middelen meer ontvangen en zullen we het budget af ramen met € 204.000
- Bij het project collectief sociaal ondernemen is het voorstel om het budget terug te betalen aan de gemeenten. Dit is als beslispunt opgenomen bij de jaarstukken van 2024. Dit leidt ertoe dat we de nog begrote inkomsten over 2025 af gaan ramen met € 212.000

Omdat sprake is van geoormerkte budgetten zullen we met de begrotingswijziging de begroting op dit punt bijstellen. Deze budgetten hebben na afsluiting van de periode bij de afrekening met de deelnemende gemeenten geen effect op het resultaat.

Naast bovenstaande projecten verwachten we ook minder renteopbrengsten en detacherings-opbrengsten. Het rentepercentage van schatkistbankieren ligt lager dan waar in de begroting rekening mee is gehouden. In totaal verwachten we € 100.000 minder renteopbrengsten en €200.000 minder detacheringsopbrengsten.
Tot slot hebben wij € 105.000 ontvangen voor de uitvoering van de MAP (Module Arbeidsmarkt en Participatie) als onderdeel van de Wet Inburgering 2021. Voor de uitvoer van de MAP worden Consulent Bedrijfsdienstverleners en Trainers ingezet. De middelen worden toegevoegd aan de begroting.

### Middelen inkomensregelingen:

afwijking € 175.000 en € 350.000 lagere lasten. Dit betreft de gemeentelijke bijdragen loonkostensubsidies. Het aantal ingezette loonkostensubsidies is ten opzichte van eind 2024 toegenomen van 671 naar 700 eind mei 2025. We verwachten daardoor eind 2025 op een licht hoger niveau qua aantallen te eindigen. Daarnaast heeft de verhoging van het wettelijk minimumloon per juli 2025 een doorwerkend effect op de lasten in 2025.

Op basis van de huidige ontwikkelingen verwachten we bij de gemeenten Beuningen, Druten en Mook en Middelaar meer uit te gaan geven. Bij de overige gemeenten verwachten we binnen het budget te blijven. Bij de vaststelling van het definitief buigbudget in september 2024 zullen de loonkostensubsidies nog geïndexeerd worden. In de bijlage hebben we een overzicht per gemeente opgenomen. We willen nog vermelden dat de gemeenten waarbij we verwachten dat de uitgaven hoger liggen dan het toegekend budget deze gemeenten daarvoor gecompenseerd zullen worden in het daaropvolgende jaar. Met andere woorden de loonkostensubsidies worden voor 100% vergoed.

We verwachten in 2025 844 formatieplaatsen loonkostensubsidies te gaan realiseren (in- en uitstroom). Bij een volledige uitstroom van een kandidaat uit de uitkering en plaatsing op een loonkostensubsidie levert dit een gemeente met meer dan 40.000 inwoners een structureel voordeel op van € 12.000 per jaar. Bij een gemeente tot 30.000 inwoners levert dit een structurele besparing van € 7.200 per jaar op. Bij een gemeente kleiner dan 15.000 ontstaat er geen voordeel omdat deze groep gemeenten historisch bekostigd worden[1]. Het blijft daarmee aantrekkelijk om met name de moeilijke doelgroepen via een loonkostensubsidie te laten uitstromen. Naast de financiële besparing voor de gemeente heeft het zeker ook voor de kandidaat positieve effecten (MKBA-loonkostensubsidies[2]). Daarmee blijft het ook voor de

1) Notitie explicitering budgetten participatiewet en Wsw van april 2025 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
2) Rapport maatschappelijke kosten – banen – analyse loonkostensubsidies van januari 2024 Berenschot

kleinste gemeenten aantrekkelijk om te blijven investeren in de onderkant van de arbeidsmarkt.

### Middelen WSW en beschut werk:

De middelen WSW en beschut werk bestaan uit de middelen Op Weg naar Werk en de middelen Nieuw Beschut.

**De gemeentelijke bijdragen Op Weg Naar Werk: afwijking € 0 en € 175.000 lagere lasten**

Afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal deelnemers en het declaratiegedrag zullen we voor 2025 tussen de 0 en € 175.000 overhouden. Het verwacht overschot wordt voor € 70.000 veroorzaakt door een eenmalig voordeel uit 2024. Door de verhoging van het tarief met € 5 per dagdeel per 1 januari hebben we nagenoeg het volledige budget nodig voor de uitvoering van Op Weg naar Werk. Wat we wel zien is dat naar aanleiding van de realisatie 2025 de verdeling van het budget tussen de gemeenten aangepast moet worden. Het is de verwachting dat de gemeente Nijmegen en Mook en Middelaar niet met het begrootte bedrag uit zullen komen. Bij de gemeente Nijmegen verwachten tussen de € 40.000 en de € 80.000 meer uit te geven dan begroot en bij Mook en Middelaar verwachten we tussen de € 15.000 en de € 25.000 meer te gaan uitgeven. De overschrijding bij beide gemeenten wordt met name veroorzaakt door een groei van het aantal kandidaten en er worden duurdere trajecten ingezet.

Bij de overige gemeenten verwachten we binnen de begroting te blijven. In de bijlage is een overzicht per gemeente gegeven.

**Middelen Nieuw Beschut (omzet en overige bedrijfsopbrengsten): afwijking tussen € 80.000 tot €250.000 lagere lasten**

De omzet heeft betrekking op de uitvoering van de detacheringsbanen. Naast de loonkostensubsidies ontvangen we voor de gedetacheerde medewerkers een detacheringsvergoeding.
Op dit moment hebben we 18 kandidaten in dienst op een detacheringsbaan (12 fte). In de begroting hebben we rekening gehouden met 40 kandidaten eind 2025. We verwachten eind 2025 uit te komen op 28 kandidaten (21 fte), echter dit zal nog een beperkt effect hebben op de ontwikkeling van de omzet. Tegenover de lagere omzet staan ook lagere kosten. Eind 2025 zullen we met een begrotingswijziging de omzet uitvoering detacheringsbanen naar beneden toe bijstellen.

## Lasten Werk

### Arbeidsparticipatie

Algemene uitvoering arbeidsparticipatie afwijking tussen € 100.000 en € 400.000 lagere lasten. De Algemene uitvoering arbeidsparticipatie bestaan voor € 7,1 miljoen uit personele lasten en voor €987.000 uit operationele lasten. In de begroting verwachten we een positief resultaat op de personele lasten doordat de personeelskosten met een hoger percentage zijn geïndexeerd dan het werkelijke percentage van de nieuwe CAO. De operationele lasten bestaan met name uit de lasten van het gastheercontract. We verwachten hier conform begroting uit te komen.

**Instrumenten: afwijking tussen de € 100.000 en € 300.000 lagere lasten**

We verwachten bij het instrumentbudget tussen de € 100.000 en € 300.000 aan lagere lasten. We verwachten € 100.000 minder uit te gaan geven bij de werkgeversbonus plus doordat er minder werkgevers zijn die aan de gestelde subsidievoorwaarden voldoen. Daarnaast verwachten we binnen het instrumentenbudget een voordeel op de personele lasten omdat nog niet alle ambtelijke vacatures zijn opgevuld.
Voor de uitvoer van de MAP worden consulent

bedrijfsdienstverleners en Trainers ingezet. Voor 2025 verwachten we 262 kandidaten en € 189.300 aan personele kosten. Naast personele kosten worden operationele kosten gemaakt voor de deelnemers. Voor 2025 verwachten we € 31.400 aan operationele kosten te maken. Hiermee komen de totale te verwachten kosten voor de MAP op € 220.700 uit.

Met het bijstellen van de begroting zullen we een deel van de middelen van het instrumentenbudget gaan bijstellen. Zoals reeds verwoord bij de baten.

### Inzet tijdelijke middelen: tussen de € 400.000 en € 700.000 lagere lasten

De tijdelijke middelen bestaan uit; Regionale Mobiliteitsteam (RMT), Collectief sociaal ondernemen, Individuele Plaatsing en Steun (IPS), Perspectief Op Werk (POW), Werkgeversdienstverlening UWV en WerkBedrijf, Doe je mee en Tijdelijke budgetoverhevelingen. De overige tijdelijke middelen zoals toegelicht bij de baten zijn toegevoegd aan het instrumentenbudget en Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling. We verwachten hier een bedrag van tussen € 400.000 en € 700.000 minder uit te geven. Voor een inhoudelijke toelichting zie baten *Overige bijdragen*. Met een begrotingswijziging zullen we de begroting op dit punt bijstellen. Dit voordeel heeft dan ook geen effect op het resultaat.

### Inkomensregelingen

De inkomensregelingen bestaan uit de verstrekte loonkostensubsidies we verwachten een afwijking tussen de € 175.000 en € 350.000 aan lagere lasten. Voor een inhoudelijke toelichting verwijzen wij u naar de baten.

| Detacheringsbaan | Nieuw beschut | Regulier | Plaatsing bij werkgever |
|---|---|---|---|
| Detacheringsvergoeding | 6.300 | 6.300 | - |
| Begeleidingsvergoeding LKS | 5.500 | 5.500 | 5.500 |
| Begeleidingsvergoeding Nieuw Beschut | 11.300 | - | 11.300 |
| Middelen sociale infrastructuur | - | 3.600 | - |
| Loonkostensubsidie | 18.200 | 18.200 | 18.200 |
| **Totaal baten (A)** | **41.300** | **33.600** | **35.000** |
| Loonkosten | 37.600 | 37.600 | - |
| Subsidie loonkosten | - | - | 18.200 |
| (Subsidie) voor begeleiding | 7.500 | 7.500 | 7.500 |
| Uitvoeringskosten | 3.400 | 3.400 | 3.400 |
| **Totaal lasten (B)** | **48.500** | **48.500** | **29.100** |
| **Resultaat** | **7.200 nadeel** | **14.900 nadeel** | **5.900 voordeel** |

### Middelen WSW en beschut werk afwijking tussen € 150.000 en € 525.000 lagere lasten

De middelen WSW en beschut werk bestaan uit de middelen Op Weg naar Werk en de middelen Nieuw Beschut.

### De gemeentelijke bijdragen Op Weg Naar Werk: afwijking € 0 en € 175.000 lagere lasten

Voor een inhoudelijke toelichting verwijzen wij u naar de baten

### Middelen Nieuw Beschut (directe kosten detacheringsbanen, inzet nieuw beschut): afwijking €150.000 tot € 350.000 lagere lasten

Op dit moment hebben we 18 kandidaten in dienst op een detacheringsbaan (12 fte). In de begroting hebben we rekening gehouden met 40 kandidaten eind 2025. We verwachten eind 2025 uit te komen op 28 kandidaten (21 fte). We hebben op dit moment twee groepen gedetacheerd. Bij de groep *Nieuw beschut* zijn de kosten per gerealiseerde formatieplaats € 7.200 hoger dan de inkomsten en bij de groep *regulier* zijn de kosten per gerealiseerde formatieplaats € 14.900 hoger dan de inkomsten.

Daarnaast hebben we op dit moment circa 53 kandidaten nieuw beschut rechtstreeks geplaatst bij werkgevers. Bij deze groep zijn de gerealiseerde kosten per formatieplaats € 5.900 lager dan de inkomsten. Dit voordeel heft nagenoeg het nadeel bij nieuw beschut in een detacheringsbaan op.

Eind 2025 zullen we met een begrotingswijziging de omzet uitvoering detacheringsbanen naar beneden toe bijstellen.

**Overhead:**
Overhead MGR: afwijking tussen de € -/- 50.000 en € 100.000

Het voordeel van het indexeringspercentage van de CAO ten opzichte van de begroting wordt ingezet voor een extra dotatie aan de voorziening strategische personeelsplanning en de verwachte dotatie voor de spaarverlofvoorziening. Daarnaast verwachten we een stijging van de kosten van de gastheertaken. Met name de facilitaire kosten en de energiekosten kunnen nog een effect hebben.

# Sociale werkvoorziening

| Werkbedrijf Rijk van Nijmegen Onderdeel SW | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun-25** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| Overhead | Gemeentelijke bijdrage | 3.871 | 3.871 | 1.956 | 3.871 | 0 |
| WSW en beschut werk | Gemeentelijke bijdrage | 33.171 | 33.171 | 17.126 | 33.125 | -46 |
| | Overige bijdrage | 218 | 218 | 150 | 186 | -32 |
| | Netto omzet | 7.947 | 7.947 | 3.789 | 7.830 | -117 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 57 | 57 | 81 | 99 | 43 |
| | Materiaal verbruik | -18 | -18 | 0 | 0 | 18 |
| **Totaal baten** | | **45.246** | **45.246** | **23.101** | **45.112** | **-134** |
| Lasten | | | | | | |
| WSW en beschut werk | Lage inkomensvoordeel | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 |
| | Operationele lasten | 61 | 61 | 76 | 84 | 23 |
| | Overige kosten SW medewerkers | 2.283 | 2.283 | 935 | 2.142 | -142 |
| | Personele lasten | 3.874 | 3.874 | 1.772 | 3.774 | -100 |
| | Productiekosten | 877 | 877 | 454 | 811 | -65 |
| | Salariskosten SW medewerkers | 34.213 | 34.213 | 17.353 | 34.363 | 150 |
| **Totaal Programmalasten** | | **41.309** | **41.309** | **20.598** | **41.174** | **-134** |
| Overhead | Overhead MGR | 3.937 | 3.937 | 1.724 | 3.937 | 0 |
| **Totaal lasten** | | **45.246** | **45.246** | **22.322** | **45.112** | **-134** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat** | | **0** | **0** | **780** | **0** | **0** |

Bij de sociale werkvoorziening verwachten we tussen de € 0 en € 150.000 over te houden. Dit voordeel wordt deels veroorzaakt door eenmalig lagere ambtelijke personele lasten dan begroot en een structureel lagere kosten van de arbodienst. Tegenover deze voordelen staan lager detacheringsvergoedingen en hoger dan verwachte personele lasten sociale werkvoorziening. Per saldo verwachten we tussen de € 0 en de € 150.000 over te gaan houden. Hierna lichten we de verschillen tussen prognose en begroting toe die groter zijn dan € 100.000 of waar bijzonderheden te melden zijn.

## Baten sociale werkvoorziening

### Gemeentelijke bijdragen

Met de meicirculaire 2025 is voor onze regio het SW budget ten opzichte van de septembercirculaire 2024 naar boven bijgesteld met € 1,7 miljoen naar € 37,7 miljoen. Deze toename is veroorzaakt door een loon- en prijsbijstelling van 5,26%, compensatie voor het vervallen van de LIV van 0,49% en actualisatie van de aantallen WSW en de blijfkans.

De totale rijksbijdrage voor de regiogemeenten komt voor 2025 uit op € 37,7 miljoen. We verwachten op een gemeentelijke bijdrage uit te komen van € 37,0 miljoen. Daarmee verwachten we de SW voor 2025 kostendekkend te kunnen gaan uitvoeren.

### Netto omzet / toegevoegde waarde: tussen de € 100.000 en € 200.000 lagere opbrengsten

Ondanks de indexering van de tarieven met 7% is de verwachting dat de begroting niet gerealiseerd wordt. Op dit moment laat het ziekteverzuim ten opzichte van de begroting een voordeel zien bij de groepsdetacheringen en een nadeel van 1% ten opzichte van de begroting bij de individuele detacheringen. We verwachten dat in het najaar het ziekteverzuim weer gaat oplopen. In de ramingen hebben we rekening gehouden met een negatief effect van het ziekteverzuim op de omzet.  Daarnaast is het aantal werkbare formatieplaatsen bij de individuele- en groepsdetacheringen sneller afgenomen dan bij het opstellen van de begroting is voorzien. We verwachten gemiddeld over 2025 zo'n 15 formatieplaatsen. Ten slotte is bij een aantal organisatie de omzet weggevallen of lager geworden door aangepaste contractafspraken of stopzetting van activiteiten. Deze drie facturen hebben ertoe geleid dat de netto omzet lager uitvalt dan begroot. Op basis van de realisatie van de eerste zes perioden is de verwachting dat per saldo de netto omzet hierdoor tussen de € 100.000 en € 200.000 lager zal uitkomen. De toegevoegde waarde zal naar verwachting uitkomen rond de €9.500. Voor 2025 is begroot € 9.670.

## Lasten sociale werkvoorziening

### Overige kosten SW-medewerkers tussen de € 50.000 en de € 150.000 lagere lasten

De verwachting is dat de overige kosten SW-medewerkers tussen de € 50.000 en €150.000 lager uitvallen dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door:

- het onderdeel loonkostensubsidies Begeleid Werken. Op deze subsidies verwachten we een voordeel van € 53.000. Het voordeel is ontstaan doordat de indexering lager is uitgevallen dan voorzien.
- de kosten van de arbodienstverlening. Doordat we in 2024 het proces samen met de arbodienstverlener anders hebben ingericht, kunnen we efficiënter werken. Hierdoor verwachten we in 2025 tussen de € 75.000 en € 125.000 minder te gaan uitgeven aan de arbodienstverlening.
- het collectief vervoer. We verwachting tussen de € 0 en € 25.000 minder te gaan uitgeven. Dit wordt veroorzaakt doordat we bij één groepsdetachering het collectief ver-

voer is komen te vervallen. Daarnaast zien we bij het individuele vervoer dat de realisatie maandelijks lager is dan oorspronkelijk begroot.
- de reiskosten van de SW-medewerkers. Bij de reiskosten van de SW – medewerkers verwachten we tussen de € 0 en € 50.000 meer te gaan uitgeven. De totale kosten van het reguliere vergoeding woon-werkverkeer liggen momenteel hoger dan begroot. Daarnaast verwachten we eenmalig extra vervoerskosten voor een SW-medewerker uit Nijmegen werkzaam is in Arnhem. We ramen deze extra kosten op € 25.000. Deze kosten worden ten laste van het budget van de gemeente Nijmegen gebracht.

### Personele lasten tussen de € 50.000 en € 100.000 minder uitgaven

In de realisatie verwachten we een positief resultaat op de personele lasten doordat de personeelskosten met een hoger percentage zijn geïndexeerd dan het werkelijke percentage van de nieuwe CAO. Hierdoor realiseren we een eenmalig voordeel.

### Productiekosten tussen de € 0 en € 100.000 minder uitgaven

De productiekosten bestaan hoofdzakelijk uit de kosten van het pand aan de Boekweitweg. Dit betreft een doorbelasting vanuit het onderdeel vastgoed. Omdat de lasten meevallen verwachten we een voordeel. Dit voordeel komt terug in een lagere doorbelasting naar de Sociale Werkvoorziening.

### Salariskosten SW medewerkers tussen de € 100.000 en € 250.000 hogere uitgaven

We verwachten een negatief resultaat op de salarislasten van de SW-medewerkers. Bij het aantal verloonde formatieplaatsen zien we vanaf juli dat deze harder afneemt dan begroot. Dit als gevolg van een grotere overige uitstroom dan in de begroting rekening mee is gehouden. Het bedrag per verloonde fte zal naar verwachting 0,1% lager zijn dan waar rekening mee is gehouden in de begroting. De grotere afname van het aantal verloonde fte en de lagere procentuele verhoging van het wettelijk minimumloon per juli dan begroot leidt naar verwachting tot € 250.000 lagere salariskosten voor de sociale werkvoorziening. Naar aanleiding van het amendement van SP-kamerlid Bart van Kent heeft medio juli de tweede kamer ingestemd met een netto verhoging van € 45 per maand voor iedere SW medewerker. Deze verhoging geldt vanaf 1 januari 2025 en loopt tot en met 31 december 2025. Cedris is momenteel in gesprek met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de VNG over een nadere uitwerking van het amendement. Naar verwachting komt er in de septembercirculaire meer duidelijkheid. Naar verwachting heeft dit besluit een nadelig effect van € 500.000 op de salariskosten SW.

# Vastgoed

| Werkbedrijf Rijk van Nijmegen Onderdeel Vastgoed | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun-25** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| WSW en beschut werk | Overige bedrijfsopbrengsten | 935 | 935 | 454 | 854 | -81 |
| Overhead | Gemeentelijke bijdragen | 157 | 157 | 78 | 145 | -12 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 490 | 490 | 269 | 514 | 24 |
| **Totaal baten** | | **1.582** | **1.582** | **801** | **1.513** | **-69** |
| Lasten | | | | | | |
| WSW en beschut werk | Kapitaallasten | 164 | 164 | 42 | 140 | -24 |
| | Operationele lasten | 739 | 739 | 325 | 720 | -20 |
| Overhead | Kapitaallasten | 135 | 135 | 105 | 115 | -20 |
| | Operationele lasten | 544 | 544 | 235 | 539 | -4 |
| **Totaal Programmalasten** | | **1.582** | **1.582** | **707** | **1.513** | **-69** |
| **Totaal lasten** | | **1.582** | **1.582** | **707** | **1.513** | **-69** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat** | | **0** | **0** | **93** | **0** | **0** |

- Binnen de module vastgoed verwachten wij voor 2025 een positief resultaat van €77.000. Dit voordeel resulteert in een lagere doorbelasting van € 65.000 naar de module SW. Het restant van €12.000 leidt tot een lagere bijdrage van de deelnemende gemeenten. Hieronder worden de belangrijkste verschillen tussen de begroting en de prognose toegelicht:
- De overige bedrijfsopbrengsten bestaan hoofdzakelijk uit de verhuuropbrengsten van de Boekweitweg en de rentebaten van het pand aan de Sint Teunismodelweg. Door de gedaalde energielasten verwachten we lagere bijdrage van de huurders in de energielasten dan geraamd. In 2025 hebben we een extra huurder mogen ontvangen, waardoor we verwachten per saldo € 24.000 meer baten te ontvangen.
- De kapitaallasten laten een voordeel van € 44.000 zien ten opzichte van de begroting. Dit wordt verklaard door lagere afschrijvingslasten, als gevolg van de verkoop van activa.
- De operationele lasten bestaan onder andere uit energielasten. Als gevolg van de lagere energielasten, door de dalende tarieven en de energiebesparende maatregelen verwachten we op dit onderdeel € 24.000 lagere lasten.

# Hoofdstuk 5 – ICT Rijk van Nijmegen

Hieronder volgt een toelichting op de verwachte resultaten van iRvN. We gaan afzonderlijk in op de onderdelen Automatisering en Applicatiebeheer. Daarnaast geven we een toelichting op de investeringen.

Voor 2025 verwachten wij op het onderdeel Automatisering conform begroting uit te komen. Bij het het onderdeel Applicatiebeheer verwachten we € 92.000 over te houden. Bij Gemeente Nijmegen verwachten we over te houden op het additionele budget. Daarmee dekken we ook een deel van het tekort op de salariskosten van de gemeente Nijmegen. Bij WerkBedrijf is minder formatie ingezet en is het additionele budget niet volledig benut.

| ICT Rijk van Nijmegen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun-25** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | |
| Overhead | 24.402 | 24.402 | 17.192 | 24.955 | 553 |
| Arbeidsparticipatie | 385 | 385 | 192 | 323 | -62 |
| **Totaal baten** | **24.787** | **24.787** | **17.384** | **25.277** | **491** |
| Lasten | | | | | |
| Overhead | 22.066 | 22.066 | 13.432 | 22.570 | 505 |
| Arbeidsparticipatie | 385 | 385 | 185 | 323 | -62 |
| **Totaal Programmalasten** | **22.450** | **22.450** | **13.617** | **22.893** | **443** |
| Overhead MGR | 2.336 | 2.336 | 814 | 2.384 | 48 |
| **Totaal lasten** | **24.787** | **24.787** | **14.431** | **25.277** | **491** |
| | | | | | |
| **Exploitatieresultaat** | **0** | **0** | **2.953** | **0** | **0** |

2025 zullen de investeringen binnen het volume van € 2,5 miljoen blijven. Wel verwachten we een verschuiving in volume tussen telefonie en netwerk. Bij deze laatste verwachten we € 500.000 meer nodig te hebben en bij telefonie € 500.000 minder. Wel willen we hierbij melden dat het investeringproject rondom het vernieuwen van netwerkapparatuur momenteel niet zoals gewenst verloopt. Mocht dit project verder stroef verlopen willen wij het overschot op investeringen over hevelen naar volgend jaar (2026).

Ook in 2025 is er weer aandacht voor de implementatie van Microsoft365 en het multi-disciplinaire team. De begroting 2025 is, in afstemming met de regio, met twee formatieplaatstsen opgehoogd. Daarnaast is voor 2025 tijdelijk twee formatieplaatsen ingezet om het tempo met betrekking tot de implementatie van Microsoft365 te kunnen vasthouden. Deze extra inzet wordt 2025 aanvullend aan de deelnemers in rekening gebracht in de vorm van een pluspro-duct. De kosten ramen we op € 145.000.

Buiten de implementatie van Microsoft365, ronden we in 2025 de tenantsplitsing af. Nog niet alle deelnemers waren in 2024 omgezet naar hun eigen tenant-omgeving. 2025 moesten Wijchen, Druten, ODRN en WBRN nog omgezet worden. We verwachten het project in het vierde kwartaal volledig af te ronden en door te belasten aan de betreffende deelnemers.

Ten opzichte van de begroting verwachten we een toename van de baten met € 583.000. Deze

toename betreft uitsluitend de plusproducten. Dit betreft extra diensten of goederen die specifiek voor een gemeente uitgevoerd c.q. ingekocht worden. Plusproducten worden één-op-één doorbelast en hebben geen effect op het uiteindelijke resultaat.

Knelpunten voorzien wij momenteel binnen de personele lasten. Wij hebben nog steeds te maken met krapte op de arbeidsmarkt en hebben daardoor met hogere inhuurkosten te maken. De hogere kosten met betrekking tot inhuur kunnen in 2025 eenmalig opgevangen worden door een gunstige uitkomst van de Cao-onderhandelingen. De indexering van de personele lasten binnen de begroting 2025 was hoger dan de uiteindelijke indexering in de Cao.

Daarnaast is het momenteel nog niet duidelijk hoe hoog de gastheerschapsrekening vanuit gemeente Nijmegen zal zijn. Aangezien de data-centrums hierin een rol spelen kan dit wellicht nog een effect op het eindresultaat hebben.

Hierna worden de onderdelen Automatisering en Applicatiebeheer nader toegelicht.

# Automatisering

Op het onderdeel Automatisering verwachten wij een resultaat van € 0 tot € 100.000 (positief). Hieronder worden de verschillen tussen begroting en prognose nader toegelicht.

## Baten Automatisering

### Gemeentelijke- en Overige bijdragen: afwijking van € 0

De deelnemersbijdragen verlopen conform begroting en zullen uiteindelijk niet afwijken van de in de begroting genoemde bedragen.

### Overige bedrijfsopbrengsten: afwijking tussen de € 400.000 en € 500.000

De overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit de plusproducten en voor een klein gedeelte uit renteopbrengsten. Plusproducten zijn extra diensten en/of goederen die één-op-één doorbelast worden aan de betreffende gemeenten en hebben geen effect op het uiteindelijke resultaat.
In 2025 zullen naar verwachting plusproducten met een totale waarde van € 1,1 miljoen doorbelast worden. Een groot gedeelde van dit bedrag heeft te maken met de doorbelasting van Topdesk-producten, twee tijdelijke formatieplaatsen in verband met de implementatie Microsoft 365 en de Nymacon/hacketon. Buiten dit zijn plusproducten met een waarde van € 660.000 al opgenomen in de begroting. Dit betreft onder anderen de verwachte doorbelasting in verband met Microsoft licenties, de tenantscheiding 2025 en diverse dienstverlening voor enkele deelnemers. In het vierde kwartaal van 2025 zullen we op dit punt een begrotingswijzing doorvoeren om de baten en lasten in overeenstemming te brengen met de werkelijkheid.

| ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun-25** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| Overhead | Gemeentelijke bijdrage | 17.768 | 17.768 | 13.180 | 17.768 | 0 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 660 | 660 | 338 | 1.119 | 459 |
| | Overige bijdrage | 1.452 | 1.452 | 734 | 1.452 | 0 |
| **Totaal baten** | | **19.879** | **19.879** | **14.252** | **20.339** | **459** |
| Lasten | | | | | | |
| Overhead | Kapitaallasten | 2.475 | 2.475 | 1.283 | 2.497 | 21 |
| | Operationele lasten | 7.654 | 7.654 | 6.345 | 7.862 | 208 |
| | Personele lasten | 8.146 | 8.146 | 3.840 | 8.328 | 183 |
| **Totaal Programmalasten** | | **18.275** | **18.275** | **11.467** | **18.687** | **412** |
| Overhead | Overhead MGR | 1.605 | 1.605 | 581 | 1.652 | 47 |
| **Totaal lasten** | | **19.879** | **19.879** | **12.048** | **20.339** | **459** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat** | | **0** | **0** | **2.204** | **0** | **0** |

## Lasten Automatisering

### Kapitaallasten: tussen de € 10.000 en € 30.000 hogere lasten

Op de kapitaallasten wordt een verschil van ongeveer € 20.000 verwacht. Dit heeft te maken met het feit dat we in de begroting onvoldoende rekening gehouden hebben met de buitengebruikstellingen van hardware. Deze worden immers versneld afgeschreven.

### Operationele lasten: tussen de € 150.000 en € 250.000 hogere lasten

Binnen de operationele lasten verwachten wij een afwijking van circa € 200.000. Ook dit heeft te maken met extra plusproducten die aangeschaft zijn en één-op-één doorbelast worden aan de betreffende gemeenten. Met onder andere de volgende operationele plusproducten is in de begroting geen rekening gehouden: doorbelastingen Topdesk en de Nymacon/ hacketon.

Op de vaste kosten ICT beheer verwachten wij meer uit te geven dan begroot. Dit betreft voornamelijk onderhoudscontracten en licenties. Deze extra lasten kunnen we in 2025 opvangen met a-structurele voordelen elders op de begroting. Voor 2026 is het de verwachting dat de kosten van de Microsoft365 licenties met 10% toenemen. Of wij in 2026 deze extra last van circa € 250.000 binnen de bestaande budgetten kunnen opvangen is onzeker.

### Personele lasten: tussen de € 150.000 en € 200.000 hogere lasten

Op de personele lasten verwachten wij in 2025 meer uit te geven dan begroot. Van deze stijging heeft € 145.000 te maken met de extra inhuur in verband met de implementatie van Microsoft365. Deze extra kosten worden doorbelast in de vorm van een plusproduct.
Daarnaast hebben we dit jaar te maken met een meevaller in het kader van de Cao-ontwikkelingen. Het resultaat binnen de Cao is lager dan de doorgevoerde BRN-norm voor 2025. Dit veroorzaakt een eenmalig voordeel op de personele lasten in 2025. Dit voordeel wordt gebruikt voor tijdelijke externe inhuur.

### Overhead MGR: tussen de € 0 en € 50.000 hogere lasten

Binnen de Overhead MGR, die hoofdzakelijk bestaat uit huur, energie, facilitair, ect. verlopen de kosten grotendeels conform begroting. De hogere lasten van circa € 50.000 heeft te maken met een extra dotatie aan de voorziening verlof. Daarnaast kunnen mogelijk de kosten van energie en facilitair hoger uitvallen. Daarover bestaat op dit moment nog geen duidelijkheid.

# Applicatiebeheer

Bij het onderdeel Applicatiebeheer verwachten wij € 92.000 minder uit te geven. De lagere lasten hebben deels te maken met het additionele budget van de gemeente Nijmegen en deels met de bijdragen vanuit het WerkBedrijf. Hieronder worden de verschillen tussen begroting en prognose nader toegelicht.

| ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatiebeheer | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun-25** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| Overhead | Gemeentelijke bijdrage | 3.736 | 3.736 | 2.869 | 3.705 | -31 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 787 | 787 | 70 | 911 | 124 |
| Arbeidsparticipatie | Overige bijdrage | 385 | 385 | 192 | 323 | -62 |
| **Totaal baten** | | **4.907** | **4.907** | **3.132** | **4.939** | **31** |
| Lasten | | | | | | |
| Overhead | Kapitaallasten | 7 | 7 | 7 | 7 | 0 |
| | Operationele lasten | 295 | 295 | 143 | 249 | -46 |
| | Personele lasten | 3.489 | 3.489 | 1.815 | 3.627 | 139 |
| Arbeidsparticipatie | Kapitaallasten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Operationele lasten | 51 | 51 | 0 | 15 | -36 |
| | Personele lasten | 334 | 334 | 185 | 308 | -26 |
| **Totaal Programmalasten** | | **4.175** | **4.175** | **2.150** | **4.206** | **31** |
| Overhead | Overhead MGR | 732 | 732 | 233 | 732 | 1 |
| **Totaal lasten** | | **4.907** | **4.907** | **2.383** | **4.939** | **31** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat** | | **0** | **0** | **749** | **0** | **0** |

## Baten

### Gemeentelijke- en Overige bijdragen: tussen de € -100.000 en € -50.000 lagere bijdragen

De deelnemersbijdragen zullen naar verwachting lager zijn dan in de begroting opgenomen. Voor gemeente Nijmegen heeft dit te maken met het additionele budget, wat naar verwachting niet volledig benut zal worden in 2025. Hiermee kunnen we een deel van de hogere loonkosten dekken.  Voor het WerkBedrijf zal de bijdragen ook lager zijn dan begroot. Dit heeft te maken met het additionele budget vanuit WBRN en minder benodigde formatie

### Overige bedrijfsopbrengsten: tussen de € 100.000 en € 150.000 hogere opbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten binnen het onderdeel Applicatiebeheer bestaan uitsluitend uit plusproducten. Deze worden één-op-één doorbelast aan de deelnemers en hebben geen effect op het resultaat. Momenteel verwachten wij € 124.000 meer aan opbrengsten in verband met de plusproducten. Dit heeft met name te maken met extra functioneel beheer voor gemeente Nijmegen. In het vierde kwartaal van 2025 zullen we de begroting op dit punt aanpassen.

## Lasten

### Kapitaallasten: afwijking van € 0

De kapitaallasten verlopen conform begroting en zullen niet afwijken.

### Operationele lasten: tussen de € -50.000 en € 0 minder uitgaven

Bij de operationele lasten verwachten wij circa € 40.000 minder uit te gaan geven. Dit voordeel heeft uitsluiten met het additionele budget vanuit gemeente Nijmegen te maken. Momenteel verwachten wij niet dit budget volledig te benutten. Het overschot hiervan wordt terugbetaald aan gemeente Nijmegen.

### Personele lasten: tussen de € 100.000 en € 150.000 meer uitgaven

Bij de personele lasten verwachten we circa € 140.000 meer uit te gaan geven. Dit kan vrijwel volledig uit opbrengsten van de plusproduct gedekt worden. De begroting van het onderdeel Applicatiebeheer bestaat vrijwel volledig uit personele lasten. Hierbij wordt personeel met specifieke kennis over applicaties en het beheer hiervan ingezet voor gemeente Nijmegen, ODRN en het WerkBedrijf.
Binnen de personele lasten van het onderdeel Applicatiebeheer zien wij nog steeds het probleem rondom de max-1 begrotingssystematiek, waardoor structureel een tekort op de personele lasten ontstaat. Dit jaar kunnen wij dit tekort naar verwachting eenmalig, grotendeels zelf opvangen door de gunstige Cao-ontwikkelingen. De werkelijke Cao stijging is in 2025 lager dan de verwachte Cao stijging. Vanaf 2026 ontstaat er weer een tekort op de personele lasten.

### Arbeidsparticipatie – Operationele lasten: tussen de € -50.000 en € 0 minder uitgaven

De operationele lasten binnen het taakveld arbeidsparticipatie hebben enkel betrekking op het WerkBedrijf. Dit betreft een additioneel budget vanuit WBRN en wij verwachten dit niet volledig te benutten in 2025.

### Arbeidsparticipatie – Personele lasten: tussen de € -30.000 en € 0 minder uitgaven

De personele lasten binnen het taakveld arbeidsparticipatie hebben uitsluitend betrekking op WBRN. Dit betreft een vast aantal functioneel beheerders voor WBRN. In 2025 is het aantal benodigde functioneel beheerders gewijzigd doordat een deel van de werkzaamheden van Compas extern belegd zijn. Hierdoor verwachten wij middelen over te houden. Het overschot wordt terugbetaald aan WBRN.

### .Overhead MGR: tussen de € -5.000 en € 5.000 meer uitgaven

Binnen de Overhead MGR verwachten wij momenteel conform begroting uit te komen. Wel kan de afrekening van de gastheer hoger uitvallen. Daar bestaat op dit moment nog geen duidelijkheid over.

# Hoofdstuk 6 – Bestuursondersteuning

Bij de module Bestuursondersteuning verwachten we conform begroting uit te komen.

| Bestuursondersteuning | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun-25** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| Overhead | Gemeentelijke bijdrage | 254 | 254 | 127 | 254 | 0 |
| | Overige bijdrage | 359 | 359 | 191 | 359 | 0 |
| **Totaal baten** | | **613** | **613** | **318** | **613** | **0** |
| Lasten | | | | | | |
| Overhead | Overhead MGR | 613 | 613 | 330 | 613 | 0 |
| **Totaal lasten** | | **613** | **613** | **330** | **613** | **0** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat** | | **0** | **0** | **-12** | **0** | **0** |

# Hoofdstuk 7 – Duurzaamheid

## Aanleiding

In 2022 heeft het Europees Parlement ingestemd met de invoering van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Deze nieuwe richtlijn gaat waarschijnlijk vanaf 2025 van kracht worden 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 duurzaamheidsambities van de vooroplopende gemeenten in onze regio. Onze stip aan de horizon is:

> Een inclusief, $CO_2$-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 gemeen-

schappelijke 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.

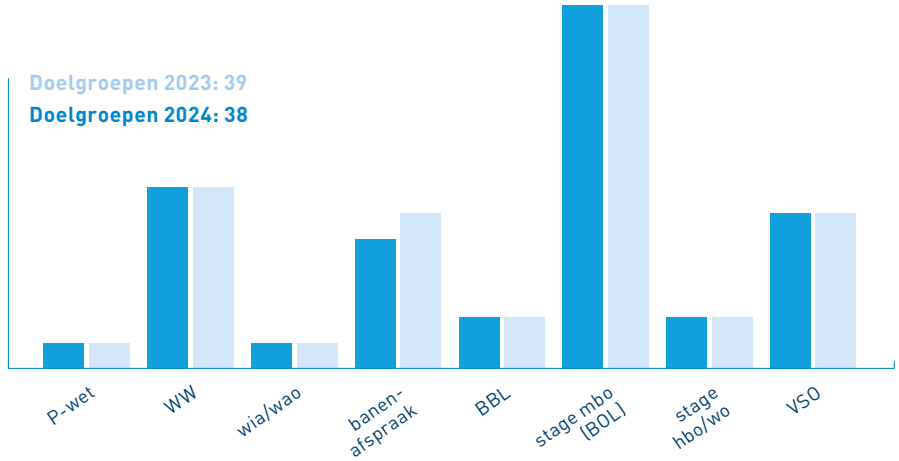
## Sociale inclusie en diversiteit

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.

Doelstelling 2025-2029: We verhogen SROI door werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

### Wat hebben we gedaan in het eerste halfjaar van 2025:

In de eerste helft van 2025 zijn we bezig geweest om de cijfers omtrent SROI in kaart te brengen waardoor we de impact beter kunnen weergeven. Voor de hele arbeidsmarktregio geldt dat er 495 kandidaten geplaatst zijn in het kader van SROI. De bijdrage die de MGR hieraan levert is nu ook meetbaar. In 2024 zijn er 38 kandidaten geplaatst doordat de MGR bij haar inkopen SROI uitvraagt. We verwachten dat dit aantal nog hoger zal worden, aangezien het voor opdrachtnemers ook na jaareinde mogelijk blijft de SROI verantwoording in te dienen. Op het moment van schrijven is dit een stabiel aantal (2023: 39 plaatsingen). De geplaatste kandidaten vertegenwoordigen verschillende doelgroepen, zoals is te zien in de onderstaande afbeelding.






Ook kunnen we nu melden dat de gemiddelde duur van de plaatsingen in 2024 83 weken was. Wat ook in lijn is met 2023 (85 weken).

Om verdere kansen voor het toepassen van SROI te identificeren, voeren we momenteel een GAP-analyse uit. Hierbij worden alle contracten met een jaarwaarde van €50.000 of hoger waarin geen SROI is toegepast, in kaart gebracht. Zodat we in de toekomst met deze leveranciers in gesprek kunnen gaan voor het toepassen van SROI.

## 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 her-inzet na onze gebruiksperiode. We passen de R-ladder toe om circulariteit verder te integreren in onze organisatie.

Doelstelling 2025-2029:

- 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.

### Wat hebben we gedaan in het eerste halfjaar van 2025:

### Inkoopbeleid

We hebben als organisatie de ambitie om een duurzaam inkoopbeleid structureel te verankeren in onze werkwijze. Duurzaamheid is inmiddels opgenomen als vast onderdeel van de inkoopstartnotitie. Bij iedere inkoopopdracht wordt beoordeeld in hoeverre duurzaamheid kan worden toegepast. Indien dit mogelijk is, worden relevante duurzaamheidscriteria meegenomen in de aanbestedingsprocedure.

In de komende periode actualiseren we ons huidige inkoopbeleid, waarbij duurzaamheid een prominentere rol zal krijgen. Daarnaast verkennen we de mogelijkheden om de MVI-criteriatool in te zetten ter ondersteuning van onze aanbestedingen. Hiermee streven we naar een meer verantwoorde en toekomstbestendige inkooppraktijk.

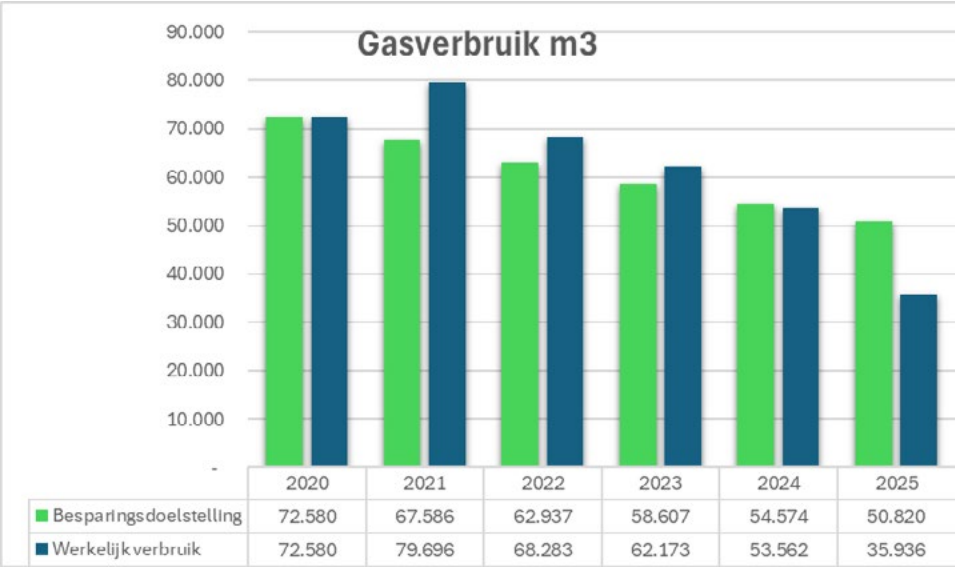
### Restafval

We hebben als organisatie de doelstelling om de hoeveelheid restafval aanzienlijk te verminderen. Om dit te realiseren zetten we in op optimale afvalscheiding. We zijn gestart met het inventariseren van alle soorten afval en hoe de huurders nu hun afval aanbieden. We richten ons op het vergroten van de bewustwording rondom afvalscheiding bij onze huurders van het pand aan de Boekweitweg. Dit doen we door in gesprek te gaan met onze huurders om op deze manier ze te stimuleren om hun afval zoveel mogelijk gescheiden aan te bieden.

### Circulaire initiatief ICT

Er hebben zich sinds de vorige rapportage geen nieuwe ontwikkelingen voorgedaan op dit onderdeel.






| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Besparingsdoelstelling | 72.580 | 67.586 | 62.937 | 58.607 | 54.574 | 50.820 |
| Werkelijk verbruik | 72.580 | 79.696 | 68.283 | 62.173 | 53.562 | 35.936 |

## Klimaat

Het thema klimaat gaat voor de MGR om het reduceren van de $CO_2$-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 2025-2029:

- 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.

### Wat hebben we gedaan in het eerste halfjaar van 2025:

### Energieverbruik

MGR sluit zich aan bij de regionale ambitie om het gasverbruik in 2030 met 55% te verminderen ten opzichte van het meetjaar 2020. Om dit te behalen is de doelstelling om jaarlijks het gasverbruik met minimaal 6,88% te verminderen. Sinds 2024 voldoen wij aan deze doelstelling, zoals is te zien in de grafiek.

In 2024 hebben wij aanzienlijk geïnvesteerd om ons pand aan de Boekweitweg energiezuiniger te maken. Ook in 2025 zetten wij deze lijn voort. In het eerste halfjaar zijn de airconditioning en luchtbehandeling in het pand vervangen. Verder zijn zowel het dak als de doorvoeren geïsoleerd. Daarnaast staan er nog plannen uit voor het vervangen van de zonnewering, kozijnen en ramen. De thermostaatkasten in de hallen worden afgeschermd, waarbij de regie op de instellingen uitsluitend door facilitair wordt uitgevoerd. Dit voorkomt dat medewerkers zelf wijzigingen aanbrengen, wat de apparatuur en instellingen niet ten goede komt. Tevens wordt een priva-systeem geïmplementeerd, waarmee alle instellingen en temperaturen kunnen worden uitgelezen en bijgesteld.

Naast deze technische maatregelen richten wij ons ook op het vergroten van de bewustwording onder onze huurders, met als doel het energieverbruik verder te beperken. Met deze gecombineerde aanpak streven wij ernaar onze

reductiedoelstellingen ook in 2025 en de daaropvolgende jaren te realiseren.

## Mobiliteit

Als organisatie zijn we ons bewust van de impact van personenmobiliteit op de $CO_2$-uitstoot. Om inzicht te krijgen in kansen voor verduurzaming, hebben wij onder onze medewerkers een enquête gehouden over vervoerswijzen bij woon-werkverkeer en dienstreizen.

## De belangrijkste bevindingen zijn:

Vervoersmiddel naar het werk:
- → 69% reist met de auto
- → 19% reist met de fiets
- → 6% maakt gebruik van het openbaar vervoer
- → 6% gebruikt andere vervoersmiddelen

## Motivatie voor vervoerskeuze

Afstand en reistijd zijn de belangrijkste factoren voor de keuze van vervoersmiddel. Daarnaast zijn gemak, sportiviteit en gewoonte ook veel genoemde redenen. Wat is het otentieel voor duurzame mobiliteit?

## Fietsen

Van de medewerkers woont 71% op maximaal 15 kilometer van kantoor, waarvan momenteel 34% fietst. Dit betekent dat nog 37% potentieel op de fiets zou kunnen reizen, wat een $CO_2$-reductie van circa 24% op het woon-werkverkeer zou kunnen opleveren.
- → 41% van de medewerkers zou meer fietsen als de faciliteiten aantrekkelijker zijn.
- → 30% toont interesse in een lease(e-)fiets of fietsplan.
- → 17% geeft aan meer reiskostenvergoeding voor duurzame vervoersopties te willen ontvangen.
- → 13% van de open reacties betreft het verbeteren van fietsvoorzieningen.

## Openbaar vervoer

6% van de medewerkers reist met het openbaar vervoer naar werk. Potentie voor de keuze van openbaar vervoer is 24%, wat een $CO_2$-reductie van circa 26% zou kunnen opleveren.
- → 22% geeft aan dat de totale reistijd te lang is met het openbaar vervoer.
- → 11% geeft aan gebruik te willen maken van het OV.
- → 4% van de open antwoorden gaat over het verhogen van de OV vergoeding.

## Vervolgstap

De resultaten laten zien dat een groot deel van onze medewerkers de mogelijkheid heeft om vaker de fiets of het openbaar vervoer te kiezen, maar dit nog onvoldoende doet. Wij zien hierin een kans en zullen de komende periode onderzoeken hoe wij medewerkers kunnen stimuleren om voor milieuvriendelijkere vervoerswijzen te kiezen.

# Bijlagen

# Berg en Dal

De Gemeente Berg en Dal vindt bij de lokale dienstverlening het van belang dat samenwerking tussen lokale organisaties wordt gestimuleerd. De lokale accenten worden vooral ingezet om er voor te zorgen dat mensen niet onnodig vaak aan verschillende mensen hun verhaal moeten doen.

## Keuzes

De Gemeente Berg en Dal heeft in de DVO die geldt voor 2025, gekozen haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. ca. 1,5 fte participatiecoaching
2. 44 maatwerk interventies
3. Lokale marktbewerking 20 contacten

## 1. Participatiecoaching

De participatiecoach verricht diens werkzaamheden vooral op locatie in een gemeente. De focus van de participatiecoach zit op de niet-loonvormende activering, als mogelijke stap op termijn richting loonvormende activering. Een participatiecoach helpt mensen die een Participatiewet-uitkering ontvangen met bijvoorbeeld een stap richting vrijwilligerswerk, de sportclub of een cursus of opleiding. De focus ligt op het activeren van kandidaten, zodat zij meer zelfredzaam worden en zodat hun eigenwaarde groeit. Individuele en maatschappelijke meerwaarde staat daarbij centraal. Waar mogelijk leggen we de verbinding met de loonvormende keten.

Aanvankelijk heeft de gemeente Berg en Dal gekozen voor ca. 1,5 fte participatiecoaching. Er is echter gekozen voor uitbreiding naar ca. 2,0 fte (zie hierna onder Maatwerkinterventies).

## 2. Maatwerkinterventies

De dienstverlening van WerkBedrijf richt zich altijd op maatwerk; WerkBedrijf doet datgene dat de kandidaat het beste naar duurzaam werk helpt. Onder maatwerk-interventie bieden we vier interventies aan die niet standaard onderdeel zijn van de regionale dienstverlening. Het gaat om extra intensieve vormen van dienstverlening; de Versnelling, Samen sterk naar werk, Intensieve begeleiding multiproblematiek en Activeringstrajecten.

De gemeente Berg en Dal heeft aanvankelijk gekozen voor 44 maatwerkinterventies. Omdat dit aantal te ruim bleek is dit aantal in goed overleg afgeschaald naar 20. Dat heeft er toe geleid dat de participatiecoaching is uitgebreid naar 2,0 fte (zie hierboven), een WRAP-training (Wellness Recovery Action Plan) wordt afgeno-

| | Gerealiseerd 30 jun 2024 | Gerealiseerd 30 jun 2025 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 29 | 29 |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 25 | 24 |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 27 | 25 |
| Plaatsing op werk < 28 uur | 41 | 34 |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep*:** | | |
| Met arbeidsbeperking | 29 | 22 |
| Jongeren | 26 | 29 |
| 55-plussers | 3 | 4 |
| Statushouders | 6 | 9 |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking in begeleiding | 61 | 67 |
| Uitstroom naar werk | 32 | 24 |
| **Zorgjongeren dienstverlening** | | |
| Aantal jongeren in dienstverlening (geweest) | - | 30 |



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**94**

(105)



SW BEGELEID WERKEN

**7**

(10)

→ gerealiseerd 2025
→ gerealiseerd 2024

men en een evenement wordt georganiseerd in het kader van de lokale marktbewerking (zie hieronder). Daarnaast vindt er extra arbeidsbemiddeling op locatie plaats.

### 3. Lokale marktbewerking

Bij lokale marktbewerking kiezen we niet voor een werksoortgerichte aanpak, maar voor een geografische insteek. De gemeente Berg en Dal heeft gekozen voor afspraken over contacten met lokale ondernemers. Daarnaast zal in het najaar van 2025 een evenement voor ondernemers plaatsvinden dat wordt georganiseerd in afstemming met de gemeente (zie hierboven).

# Beuningen

De Gemeente Beuningen vindt bij de lokale dienstverlening het van belang deze te richten op de kandidaten die zelfstandig lastig aan het werk komen en op het betrekken van ondernemers uit Beuningen.

## Keuzes

De Gemeente Berg en Dal heeft in de DVO die geldt voor 2025, gekozen haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. ca. 1,0 fte participatiecoaching
2. 20 kandidaten doelgroepbenadering
3. 1 x event
4. 12 x maatwerkinterventies

## 1. Participatiecoaching

De gemeente Beuningen heeft zelf een participatiecoach in dienst. Met instemming van WerkBedrijf kunnen incidenteel voor het jaar 2025 de middelen van het lokale accent benut worden voor de dekking van deze inzet.

## 2. Doelgroepbenadering

Bij de doelgroepbenadering spreken WerkBedrijf en de gemeente een doelgroep kandidaten af voor een screening op de bemiddelbaarheid en het uitvoeren van een vervolgtraject naar werk (op termijn). De gemeente signaleert een groot aandeel statushouders in haar bijstandsbestand. Met de regionaal verbinder statushouders onderzoeken we hoe we deze kandidaten naar werk kunnen plaatsen tijdens het inburgeringstraject.
Verder voert WerkBedrijf voor een groep kandidaten met een kwetsbaarheid een WRAP-training (Wellness Recovery Action Plan) op locatie uit, gericht op hun persoonlijke proces richting werk.

## 3. Event

In juni organiseerde WerkBedrijf, in samenwerking met de gemeente, een ondernemersontbijt. Het evenement was gericht op het delen van informatie over oplossingen voor personeelsvraagstukken en het anders kijken naar het talent van potentiële werknemers. Er namen 18 bedrijven uit Beuningen deel. Vanuit WerkBedrijf waren consulenten uit alle branches aanwezig, waardoor ook ruimte was voor netwerken. Het ondernemersontbijt werd door de deelnemers als waardevol en inspirerend ervaren.

## 4. Maatwerkinterventies

De dienstverlening van WerkBedrijf richt zich altijd op maatwerk; WerkBedrijf doet datgene dat de kandidaat het beste naar duurzaam werk helpt. Onder maatwerk-interventie bieden we

| | Gerealiseerd 30 jun 2024 | Gerealiseerd 30 jun 2025 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 25 | 30 |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 24 | 22 |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk 0-28 uur | 25 | 34 |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 13 | 23 |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep** | | |
| Met arbeidsbeperking | 20 | 23 |
| Jongeren | 16 | 20 |
| 55-plussers | 2 | 1 |
| Statushouders | 3 | 14 |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking in begeleiding | 44 | 50 |
| Uitstroom naar werk | 24 | 13 |
| **Zorgjongerendienstverlening** | | |
| Aantal jongeren in dienstverlening (geweest) | - | 20 |



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**75**

(87)



SW BEGELEID WERKEN

**7**

(6)

→ gerealiseerd 2025
→ gerealiseerd 2024

twee interventies aan die niet standaard onderdeel zijn van de regionale dienstverlening. Het gaat om extra intensieve vormen van dienstverlening.

In de gemeente Beuningen zijn er tot juni 2 kandidaten geweest voor wie het inzetten van deze voorziening passend was. Omdat dit aantal te ruim bleek is in goed overleg afgeschaald naar 4. Dat heeft er toe geleid dat de Doelgroepbenadering is verhoogd naar 40 kandidaten en er een WRAP-training op locatie wordt uitgevoerd.

# Druten

Gemeente Druten vindt het belangrijk lokale betrokkenheid te organiseren en lokale afspraken te maken ten behoeve van de inwoners zonder werk en de ondernemers binnen de eigen gemeentegrens.

## Keuzes

Gemeente Druten heeft conform de DVO 2024 – 2025, gekozen haar lokale aandeel in 2025 als volgt in te vullen:

1. 1 fte participatiecoaching
2. 1 x extra arbeidsbemiddeling op locatie
3. 1 x intensieve aansluiting
4. 1 x event of 20 contacten marktbewerking

## Participatiecoaching

Voor de gemeente Druten organiseren we dat er 1 fte participatiecoach beschikbaar is voor begeleiding van bijstandsgerechtigden. De begeleiding richt zich op niet-loonvormende activering. Bijvoorbeeld het zetten van stappen naar scholing, sport of vrijwilligerswerk. Waar mogelijk wordt de verbinding gelegd met de loonvormende keten. We kijken of het voor kandidaten op termijn mogelijk is om betaald werk te gaan doen.

## Extra arbeidsbemiddeling op locatie

WerkBedrijf organiseert tenminste 1 dagdeel extra arbeidsbemiddeling op locatie. WerkBedrijf voert werkintakes en arbeidsbemiddeling uit in Druten, dicht bij de kandidaat en ondernemer. Intakegesprekken vinden plaats bij de start van de arbeidsbemiddeling. Na de intakegesprekken worden eventueel diagnose- of ontwikkelinstrumenten (zoals scholing) ingezet. Vervolgens gaat een consulent bedrijfsdienstverlening aan de slag met het maken van de match tussen kandidaat en ondernemer.

## Intensieve lokale aansluiting

WerkBedrijf stelt een medewerker beschikbaar die regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht bij een sociaal (wijk)team (hieronder verstaan we ook: buurtteams, kernteam of interdisciplinair team). Deze medewerker is voor de uitvoering van arbeidsbemiddeling het eerste aanspreekpunt voor dat sociaal (wijk)team bij vragen over arbeidsbemiddeling.

## Events en lokale arbeidsbemiddeling

In Druten wordt het buddyproject uitgevoerd. In dit project worden werkzoekenden gekoppeld aan ondernemers. Er worden verschillende bijeenkomsten georganiseerd in het teken van ontmoeting en ontwikkeling. De werkzoekende

| | Gerealiseerd 30 jun 2024 | Gerealiseerd 30 jun 2025 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 19 | 13 |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 13 | 14 |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk 0-28 uur | 17 | 13 |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 17 | 11 |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep** | | |
| Met arbeidsbeperking | 17 | 13 |
| Jongeren | 17 | 13 |
| 55-plussers | 2 | - |
| Statushouders | 4 | - |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking in begeleiding | 50 | 47 |
| Uitstroom naar werk | 10 | 12 |
| **Zorgjongerendienstverlening** | | |
| Aantal jongeren in dienstverlening (geweest) | - | 8 |



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**57**

(63)



SW BEGELEID WERKEN

**6**

(7)

→ gerealiseerd 2025
→ gerealiseerd 2024

trekt op met de ondernemer waaraan hij of zij gekoppeld is. Beiden kunnen van elkaar en elkaars perspectief leren. Het doel is dat de werkzoekende door het netwerk, coaching, kennis en ervaring van de ondernemer stappen richting de arbeidsmarkt zet.

# Heumen

Voor gemeente Heumen is de aansluiting tussen participatiekandidaten en WerkBedrijf op lokaal niveau van belang. De dienstverlening moet aansluiten bij lokale behoeften en op operationeel niveau wordt een vruchtbare samenwerking tussen de organisaties gestimuleerd.

## Keuzes

Gemeente Heumen heeft conform de DVO 2024 – 2025, gekozen haar lokale aandeel in 2025 als volgt in te vullen:

1. 0,9 fte participatiecoaching (via menskracht WerkBedrijf)
2. Vrij budget voor accentkeuzen

## 1. Participatiecoaching

Voor de gemeente Heumen wordt 0,9 fte participatiecoaching ingezet voor de begeleiding van bijstandsgerechtigden. De begeleiding richt zich op niet-loonvormende activering. Bijvoorbeeld het zetten van stappen naar scholing, sport of vrijwilligerswerk. Waar mogelijk wordt de verbinding gelegd met de loonvormende keten. De participatiecoach kijkt of het voor kandidaten op termijn mogelijk is om betaald werk te gaan doen.

## 2. Vrij budget voor accentkeuzen

De gemeente heeft aangegeven het vrije budget graag in te zetten voor statushouders die nog bezig zijn met hun inburgeringstraject. Dit kan worden ingevuld via voorlichting, oriëntatie op werk en aansluiting bij bestaande trajecten of werkgerelateerde activiteiten. Dit krijgt concreet vorm in een empowermenttraining voor 5 vrouwelijke statushouders en een event.

| | Gerealiseerd 30 jun 2024 | Gerealiseerd 30 jun 2025 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 10 | 9 |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 15 | 9 |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk 0-28 uur | 11 | 15 |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 6 | 8 |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep** | | |
| Met arbeidsbeperking | 10 | 6 |
| Jongeren | 7 | 10 |
| 55-plussers | 2 | 1 |
| Statushouders | 5 | 6 |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking in begeleiding | 29 | 32 |
| Uitstroom naar werk | 13 | 8 |
| **Zorgjongeren dienstverlening** | | |
| Aantal jongeren in dienstverlening (geweest) | - | 23 |



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**32**

(37)



SW BEGELEID WERKEN

**4**

(4)

→ gerealiseerd 2025
→ gerealiseerd 2024

# Mook en Middelaar

Gemeente Mook en Middelaar vindt het belangrijk de lokale dienstverlening vooral te richten op de inwoners die een steuntje in de rug nodig hebben om een stap richting de arbeidsmarkt te zetten.

## Keuzes

Gemeente Mook en Middelaar kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. 0,3 fte participatiecoaching (via menskracht WBRN)
2. Doelgroepbenadering (10 kandidaten).

WerkBedrijf biedt de dienstverlening ook lokaal aan. Onderdeel van de regionale dienstverlening is dat er 1 dagdeel per week een medewerker vanuit WerkBedrijf aanwezig is. De consulent is regelmatig op locatie aanwezig om vragen van afdeling Inkomen te beantwoorden en af te stemmen over kandidaten die bij WerkBedrijf een traject volgen. Daarnaast is een commercieel manager betrokken die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt. De consulent Intake & Diagnose sluit (waar nodig) aan bij de eerste gesprekken die de klantmanager voert met kandidaten die nieuw in de bijstand stromen en ook de intakes vinden zoveel mogelijk plaats op locatie in de gemeente.

## 1. Participatiecoaching

De participatiecoach verricht diens werkzaamheden vooral op locatie in een gemeente. De focus van de participatiecoach zit op de niet-loonvormende activering, als mogelijke stap op termijn richting loonvormende activering. Een participatiecoach helpt mensen die een Participatiewet-uitkering ontvangen met bijvoorbeeld een stap richting vrijwilligerswerk, de sportclub of een cursus of opleiding. De focus ligt op het activeren van kandidaten, zodat zij meer zelfredzaam worden en zodat hun eigenwaarde groeit. Individuele en maatschappelijke meerwaarde staat daarbij centraal. Waar mogelijk leggen we de verbinding met de loonvormende keten. De participatiecoach voor gemeente Mook en Middelaar heeft de afgelopen periode diverse gesprekken met inwoners gevoerd. De opbrengsten van de gesprekken zijn divers, van het regelen van een participatieplek tot het opnieuw bekijken van het recht op uitkering. Met de consulent van WerkBedrijf en consulenten Werk en Inkomen wordt de caseload van de participatiecoach doorgenomen om te bepalen welke inwoners voor een traject bij WerkBedrijf in aanmerking kunnen komen.

## 2. Doelgroepbenadering

Bij de doelgroepbenadering spreken WerkBedrijf en de gemeente een doelgroep kandidaten af voor een screening op de bemiddelbaarheid en het uitvoeren van een vervolgtraject naar werk (op termijn). Voorbeelden van categorieën zijn parttime werkenden, statushouders, specifieke werkkans, alleenstaande ouders. Mook en Middelaar geeft hier invulling aan om statushouders die kort in de gemeente woonachtig zijn, intensief te begeleiden naar (betaald) werk. Waar nodig worden ook andere vormen van participatie ingezet.

| | Gerealiseerd 30 jun 2024 | Gerealiseerd 30 jun 2025 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 1 | 4 |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 7 | 8 |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk 0-28 uur | 6 | 4 |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 3 | 1 |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep** | | |
| Met arbeidsbeperking | 6 | 3 |
| Jongeren | 4 | 3 |
| 55-plussers | 1 | - |
| Statushouders | 3 | 1 |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking in begeleiding | 10 | 15 |
| Uitstroom naar werk | 5 | 4 |
| **Zorgjongeren dienstverlening** | | |
| Aantal jongeren in dienstverlening (geweest) | - | 0 |

# Nijmegen

Middels de lokale dienstverlening zet de gemeente Nijmegen extra in op de focusgroepen uit het regionaal arbeidsmarktbeleidsplan door hen extra aandacht en ondersteuning te bieden bij hun zoektocht naar passend werk. Dit in nauwe samenwerking met alle relevante partijen in de arbeidsmarktregio en in het bijzonder met de afdeling Inkomen van de gemeente Nijmegen.

## Keuzes

De gemeente Nijmegen heeft ervoor gekozen haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. 3 x extra arbeidsbemiddeling op locatie
2. 10 x intensieve aansluiting buurtteams
3. 265 x maatwerkinterventies
4. 4x organiseren events
5. Kwartiermaker Economisch Collectief Nijmegen

## 1. Extra arbeidsbemiddeling op locatie

We vinden het van groot belang dat we zichtbaar en aanwezig zijn bij de deelnemende gemeenten. Daarom is een onderdeel van de regionale dienstverlening dat in iedere gemeente ongeveer een dagdeel per week een medewerker aanwezig is voor arbeidsbemiddeling op locatie. Deze medewerker is het eerste aanspreekpunt voor de gemeente. Dit geldt ook als de medewerker niet op locatie aanwezig is, maar elders.

De gemeente Nijmegen heeft ervoor gekozen om daarnaast extra dagdelen te organiseren via de lokale keuzekaart.

## 2. Intensieve aansluiting buurtteams

WerkBedrijf stelt een medewerker beschikbaar die regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht bij een sociaal (wijk)team (hieronder verstaan we ook: buurtteams, kernteam of interdisciplinair team). Deze medewerker is voor de uitvoering van arbeidsbemiddeling het eerste aanspreekpunt voor dat sociaal (wijk)team bij vragen over arbeidsbemiddeling. Er wordt samengewerkt op basis van een vertrouwensrelatie en altijd met als doel maatschappelijke meerwaarde te creëren voor onze inwoners. De laagdrempeligheid en korte communicatielijnen tussen sociaal (wijk)team, WerkBedrijf en bijvoorbeeld schuldhulpverlening of andere lokale organisaties c.q. dienstverlening maken het mogelijk om met name kandidaten met problemen op meerdere leefgebieden de juiste ondersteuning te bieden en hen zo snel dit mogelijk is richting werk te leiden.

## 3. Maatwerkinterventies

De dienstverlening van WerkBedrijf richt zich altijd op maatwerk; WerkBedrijf doet datgene dat de kandidaat het beste naar duurzaam werk

| | Gerealiseerd 30 jun 2024 | Gerealiseerd 30 jun 2025 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 331 | 334 |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 260 | 252 |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk 0-28 uur | 346 | 383 |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 295 | 342 |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep** | | |
| Met arbeidsbeperking | 184 | 192 |
| Jongeren | 218 | 258 |
| 55-plussers | 50 | 57 |
| Statushouders | 30 | 43 |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking in begeleiding | 474 | 516 |
| Uitstroom naar werk | 254 | 243 |
| **Zorgjongeren dienstverlening** | | |
| Aantal jongeren in dienstverlening (geweest) | - | 310 |



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**587**

(659)



SW BEGELEID WERKEN

**38**

(39)

→ gerealiseerd 2025
→ gerealiseerd 2024

helpt. Onder maatwerk-interventie bieden we vier interventies aan die niet standaard onderdeel zijn van de regionale dienstverlening. Het gaat om extra intensieve vormen van dienstverlening; de Versnelling, Samen sterk naar werk, Intensieve begeleiding multiproblematiek en Activeringstrajecten.

Tot 1 juli zijn er in totaal 40 maatwerkinterventies (de Versnelling en Samen Sterk naar Werk) ingezet. Ook wordt een aantal Nijmeegse kandidaten intensief begeleidt in hun multiproblematiek, onder de noemer intensieve begeleiding 27+. De registratie hiertoe is nog onvoldoende ingericht. Met de jaarrekening zullen wij over dit onderdeel nader rapporteren.

### 4. Organiseren events

Ook dit jaar organiseren we diverse evenementen voor Nijmeegse kandidaten en ondernemers. Daarmee spelen we in op actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en brengen we werkzoekenden en werkgevers actief met elkaar in contact.

In februari vond de Werkmarkt Bouw en Groen plaats, waar werkzoekenden kennismaakten met werkgevers uit deze sectoren. In juni volgden twee evenementen. Tijdens het Talent Match Event stonden persoonlijke ontmoetingen centraal: 40 werkzoekenden en 17 werkgevers gingen op basis van talent en potentieel – in plaats van cv's – met elkaar in gesprek. De speeddaterondes, een nieuwe matchingtool en directe feedback maakten het tot een vernieuwende en succesvolle ochtend. We organiseerden het Talent Match Event samen met UWV, Leerwerkloket Rijk van Nijmegen en WerkgeversServicepunt Rijk van Nijmegen. Later die maand vond de Banenmarkt Rijk van Nijmegen plaats in de Vasim. Samen met UWV organiseerden we dit laagdrempelige event, waar ruim 400 bezoekers in gesprek gingen met 30 werkgevers uit de regio.

### 5. Kwartiermaker Economisch Collectief Nijmegen

In 2024 is er vanuit de lokale middelen een projectleider Economisch Collectief Nijmegen (ECN) gefinancierd. De projectleider heeft in nauwe samenwerking met de afdeling Economische Zaken van Nijmegen initiatieven ontwikkeld, gericht op het versterken van de ondernemerscollectieven en werklocaties binnen Nijmegen. Hieraan verbonden is ook de versterking c.q. professionalisering van het ECN zelf, als koepel van de werklocaties.
Er worden voorstellen ontwikkeld voor de verkenning van invoering van een Bedrijfsinvesteringszone (BIZ) binnen Nijmegen en de professionalisering van ECN. Dit om meer centrale coördinatie van ondernemersinitiatieven te organiseren en een nieuw financieringsmodel voor de werklocaties te onderzoeken, richting toekomst.

Eén van de neveneffecten van de initiatieven voor versterking van de werklocaties is dat de – aangesloten – ondernemers ook gezamenlijke initiatieven ontwikkelen om medewerkers aan te stellen en te begeleiden via de Participatiewet en/of gezamenlijke inkoop te realiseren via Social Return on Investment (SROI). Het gaat hier vooral om werkgelegenheid voor praktijkgeschoolden.

Tot slot zetten we voor Nijmegen, als meerwerk, een consulent in voor werkzaamheden in het team nazorg ex-gedetineerden. In dit team wordt intensief samengewerkt. Inzet is om ex-gedetineerden te bemiddelen naar werk.

# Wijchen

Gemeente Wijchen ziet nabijheid naar zowel ondernemers als kandidaten als een cruciale factor om maximale uitstroom te bereiken. Zo kan een proactieve houding naar ondernemers en een prikkelende werkwijze naar kandidaten het best worden verankerd.

## Keuzes

Gemeente Wijchen heeft conform de DVO 2024 – 2025, gekozen haar lokale aandeel in 2025 als volgt in te vullen:

1. 1,6 fte participatiecoaching
2. 3 x extra arbeidsbemiddeling op locatie
3. 1 x intensieve lokale aansluiting buurtteams
4. 23 maatwerkinterventies
5. 2 x event of lokale marktbewerking

## 1. Participatiecoaching

Voor de gemeente Wijchen organiseren we dat er 1,6 fte participatiecoach beschikbaar is voor begeleiding van bijstandsgerechtigden. De begeleiding richt zich op niet-loonvormende activering. Bijvoorbeeld het zetten van stappen naar scholing, sport of vrijwilligerswerk. Waar mogelijk wordt de verbinding gelegd met de loonvormende keten. We kijken of het voor kandidaten op termijn mogelijk is om betaald werk te gaan doen.

## 2. Lokale arbeidsbemiddeling

In Wijchen wordt voor tenminste 3 extra dagdelen aanwezigheid van een consulent bedrijfsdienstverlening georganiseerd. Op locatie in Wijchen worden zowel intakegesprekken als arbeidsbemiddeling uitgevoerd. Kandidaten beginnen hun arbeidsbemiddeling met een intake gesprek. Daarna wordt eventueel een diagnose instrument ingezet en er kan ook ingezet worden op ontwikkeling (bijvoorbeeld scholing). Daarna is het tijd voor de arbeidsbemiddeling. Consulenten bedrijfsdienstverlening gaan, op locatie, aan het werk om een mooie match te maken tussen kandidaten en ondernemers.

## 3. Intensieve lokale aansluiting

WerkBedrijf stelt een medewerker beschikbaar die regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht bij een sociaal (wijk)team (hieronder verstaan we ook: buurtteams, kernteam of interdisciplinair team). Deze medewerker is voor de uitvoering van arbeidsbemiddeling het eerste aanspreekpunt voor dat sociaal (wijk)team bij vragen over arbeidsbemiddeling.

## 4. Maatwerkinterventies

Wijchen heeft voor haar kandidaten 23 extra intensieve interventies georganiseerd. Dit kan zijn in de vorm van de Versnelling, Samen sterk

| | Gerealiseerd 30 jun 2024 | Gerealiseerd 30 jun 2025 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 50 | 37 |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 29 | 27 |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk 0-28 uur | 40 | 40 |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 30 | 30 |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep** | | |
| Met arbeidsbeperking | 28 | 20 |
| Jongeren | 24 | 26 |
| 55-plussers | 10 | 5 |
| Statushouders | 12 | 9 |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking in begeleiding | 72 | 78 |
| Uitstroom naar werk | 31 | 32 |
| **Zorgjongeren dienstverlening** | | |
| Aantal jongeren in dienstverlening (geweest) | - | 31 |



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**115**

(125)



SW BEGELEID WERKEN

**7**

(7)

→ gerealiseerd 2025
→ gerealiseerd 2024

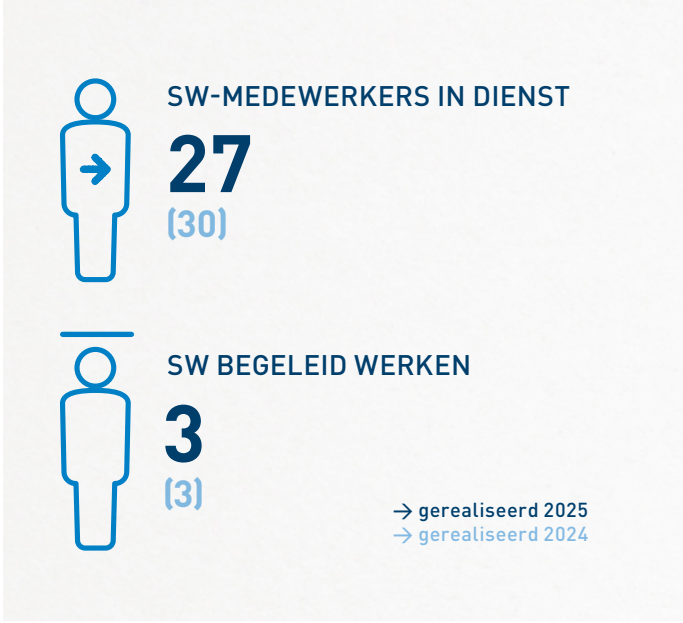
naar Werk of intensieve begeleiding 27+. De versnelling is een individuele benadering die zich richt op frequente ontmoeting met consulent en activerende opdrachten voor stappen richting werk. Samen sterk naar werk is een groepsgerichte benadering waarbij kandidaten in een traject helpen om stappen naar werk te zetten. Intensieve begeleiding 27+ richt zich op kandidaten met multiproblematiek en helpt hen stappen richting werk te zetten.

### 5. Events en lokale marktbewerking

In het voorjaar van 2025 is in samenwerking met gemeente Wijchen en HetWerkt!Wijchen wederom een banenmarkt georganiseerd.

# West Maas en Waal

Voor de gemeente West Maas en Waal voeren we de SW uit. De ontwikkelingen binnen de SW zijn nader toegelicht binnen de inhoudelijke en financiële hoofdstukken WerkBedrijf, onderdeel SW.



# Gemeentelijke bijdragen per gemeente

Voor toelichting zie hoofdstuk Financiën.

| Gemeentelijke bijdrage | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Begroot**<br>Bedragen in 1.000 | **Applicatiebeheer** | **Automatisering** | **Bestuurs-ondersteuning** | **SW** | **Vastgoed** | **Participatiebudget** | **OWNW** | **Loonkosten-subsidie** | **Totaal** |
| Gemeente Beuningen | 0 | 1.362 | 20 | 2.881 | 12 | 1.116 | 338 | 580 | 6.310 |
| Gemeente Druten | 0 | 691 | 15 | 2.143 | 9 | 938 | 167 | 551 | 4.513 |
| Gemeente Heumen | 0 | 791 | 13 | 1.193 | 5 | 701 | 146 | 382 | 3.231 |
| Gemeente Nijmegen | 3.503 | 10.560 | 140 | 22.121 | 96 | 16.195 | 1.945 | 5.346 | 59.906 |
| Gemeente Wijchen | 0 | 1.784 | 32 | 3.974 | 17 | 2.048 | 314 | 935 | 9.106 |
| Gemeente West Maas en Waal | 0 | 0 | 0 | 1.144 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.144 |
| Gemeente Mook en Middelaar | 0 | 403 | 6 | 0 | 0 | 247 | 73 | 105 | 834 |
| Gemeente Berg en Dal | 0 | 1.274 | 27 | 3.586 | 16 | 1.909 | 306 | 757 | 7.875 |
| Werkorganisatie Druten-Wijchen | 0 | 71 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 71 |
| ODRN | 233 | 834 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.066 |
| **Totaal** | **3.736** | **17.768** | **254** | **37.042** | **157** | **23.155** | **3.288** | **8.655** | **94.055** |

| Gemeentelijke bijdrage | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Mutaties**<br>Bedragen in 1.000 | **Applicatiebeheer** | **Automatisering** | **Bestuurs-ondersteuning** | **SW** | **Vastgoed** | **Participatiebudget** | **OWNW** | **Loonkosten-subsidie** | **Totaal** |
| Gemeente Beuningen | 0 | 0 | 0 | 63 | 1 | -4 | 3 | -23 | 40 |
| Gemeente Druten | 0 | 0 | 0 | 163 | 1 | 23 | -1 | -71 | 114 |
| Gemeente Heumen | 0 | 0 | 0 | -15 | 0 | 23 | 73 | 33 | 114 |
| Gemeente Nijmegen | 0 | 0 | 0 | 32 | 7 | 146 | -68 | 292 | 408 |
| Gemeente Wijchen | 0 | 0 | 0 | -186 | 1 | 31 | 56 | 102 | 4 |
| Gemeente West Maas en Waal | 0 | 0 | 0 | 94 | 0 | 0 | 0 | 0 | 94 |
| Gemeente Mook en Middelaar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | -3 | -27 | -56 | -86 |
| Gemeente Berg en Dal | 0 | 0 | 0 | -104 | 1 | 17 | 73 | 49 | 36 |
| Werkorganisatie Druten-Wijchen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ODRN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal** | **0** | **0** | **0** | **46** | **12** | **233** | **108** | **326** | **724** |

| Gemeentelijke bijdrage | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Prognose**<br>Bedragen in 1.000 | **Applicatiebeheer** | **Automatisering** | **Bestuurson-dersteuning** | **SW** | **Vastgoed** | **Participatiebudget** | **OWNW** | **Loonkostensub-sidie** | **Totaal** |
| Gemeente Beuningen | 0 | 1.362 | 20 | 2.818 | 11 | 1.120 | 335 | 603 | 6.270 |
| Gemeente Druten | 0 | 691 | 15 | 1.980 | 8 | 916 | 168 | 622 | 4.399 |
| Gemeente Heumen | 0 | 791 | 13 | 1.208 | 5 | 678 | 73 | 349 | 3.117 |
| Gemeente Nijmegen | 3.503 | 10.560 | 140 | 22.089 | 89 | 16.049 | 2.014 | 5.054 | 59.497 |
| Gemeente Wijchen | 0 | 1.784 | 32 | 4.161 | 16 | 2.017 | 258 | 833 | 9.102 |
| Gemeente West Maas en Waal | 0 | 0 | 0 | 1.050 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.050 |
| Gemeente Mook en Middelaar | 0 | 403 | 6 | 0 | 0 | 251 | 100 | 161 | 920 |
| Gemeente Berg en Dal | 0 | 1.274 | 27 | 3.690 | 15 | 1.891 | 233 | 709 | 7.839 |
| Werkorganisatie Druten-Wijchen | 0 | 71 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 71 |
| ODRN | 233 | 834 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.066 |
| **Totaal** | **3.736** | **17.768** | **254** | **36.996** | **145** | **22.922** | **3.181** | **8.330** | **93.331** |

# Bijdrage per gemeente SW

| Gemeentelijke bijdrage SW | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Begroot** Bedragen in 1.000 | **SE** | **Totaal bijdrage** | **Rijksbijdrage** | **Aanvullende bijdrage** |
| Berg en Dal | 92 | 3.586 | 3.489 | 97 |
| Beuningen | 74 | 2.881 | 2.803 | 78 |
| Druten | 55 | 2.143 | 2.084 | 58 |
| Heumen | 31 | 1.193 | 1.161 | 32 |
| Mook en Middelaar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nijmegen | 566 | 22.121 | 21.521 | 600 |
| Wijchen | 102 | 3.974 | 3.866 | 108 |
| West Maas en Waal | 29 | 1.144 | 1.113 | 31 |
| **Totaal** | **948** | **37.042** | **36.037** | **1.005** |
| **Kostprijs per SE (x1)** | | **39.089** | | |

| Gemeentelijke bijdrage SW | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Prognose** Bedragen in 1.000 | **SE** | **Totaal bijdrage** | **Rijksbijdrage** | **Aanvullende bijdrage** |
| Berg en Dal | 91 | 3.690 | 3.736 | -47 |
| Beuningen | 69 | 2.818 | 2.792 | 26 |
| Druten | 49 | 1.980 | 2.155 | -175 |
| Heumen | 30 | 1.208 | 1.306 | -98 |
| Mook en Middelaar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nijmegen | 542 | 22.089 | 22.513 | -424 |
| Wijchen | 102 | 4.161 | 4.100 | 61 |
| West Maas en Waal | 26 | 1.050 | 1.094 | -44 |
| **Totaal** | **908** | **36.996** | **37.698** | **-702** |
| **Kostprijs per SE (x1)** | | **40.723** | | |

| Gemeentelijke bijdrage SW | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Mutaties** Bedragen in 1.000 | **SE** | **Totaal bijdrage** | **Rijksbijdrage** | **Aanvullende bijdrage** |
| Berg en Dal | -1 | 104 | 248 | -144 |
| Beuningen | -4 | -63 | -10 | -52 |
| Druten | -6 | -163 | 71 | -234 |
| Heumen | -1 | 15 | 145 | -131 |
| Mook en Middelaar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nijmegen | -23 | -32 | 992 | -1.024 |
| Wijchen | 0 | 186 | 234 | -47 |
| West Maas en Waal | -3 | -94 | -19 | -75 |
| **Totaal** | **-39** | **-46** | **1.660** | **-1.707** |
| **Kostprijs per SE (x1)** | | | | |

# Investeringen WerkBedrijf

Voor 2025 verwachten we in totaal € 465.000 aan investeringen. Het grootste deel hiervan, €415.000, is geraamd voor het pand aan de Boekweitweg. Deze investering omvat onder andere de aanpassing van de klimaatbeheersing en de vervanging van de zonwering. Daarnaast is voor Werkbedrijf inventaris €50.000 aan investeringen voorzien. Een deel hiervan is reeds gerealiseerd, waaronder de plaatsing van telefooncellen.

| Investeringen Werkbedrijf | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun-25** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| | | | | | |
| Werkbedrijf - Inventaris | 150 | 150 | 30 | 50 | 100 |
| Werkbedrijf - Boekweitweg installaties | 445 | 445 | 103 | 415 | 30 |
| **Totaal** | **595** | **595** | **133** | **465** | **130** |

# Investeringen ICT Rijk van Nijmegen

In de begroting is het investeringsvolume voor 2025 geraamd op € 2,5 miljoen. De oorspronkelijke verdeling hiervan is als volgt:

- Serverpark: € 50.000;
- Netwerk: € 663.000;
- Fysieke werkplek (laptops): € 961.000;
- Telefonie (mobiele telefoons): € 826.000.

IIn 2025 verwachten we € 2,5 miljoen te investeren. We verwachten € 500.000 minder aan mobiele telefoons uit te gaan geven. Dit heeft te maken met een hogere voorraad naar aanleiding van het managed maken van devices–project. Maandelijks wordt vanaf nu een standaard aantal telefoons ingekocht. De inkoop van laptops verloopt momenteel conform begroting en zal naar verwachting niet veel afwijken.

Op het onderdeel Netwerk willen wij in 2025 € 500.000 meer uitgeven. De aanbesteding "Netwerk" is inmiddels afgerond en het project zal halverwege 2025 gaan starten. Momenteel loopt het project rondom de vernieuwing van netwerkapparatuur echter niet zoals gewenst en zal het naar verwachting langer duren dan gepland. In dit geval willen we een deel van het investeringsvolume 2025 over hevelen naar 2026.

| Investeringen ICT Rijk van Nijmegen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Werkelijk tot en met Jun-25** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| | | | | | |
| Serverpark | 50 | 50 | 0 | 50 | 0 |
| Netwerk | 663 | 663 | 1 | 1.163 | 500 |
| Fysieke werkplek (laptops) | 961 | 961 | 452 | 960 | -1 |
| Telefonie (mobiele telefoons) | 826 | 826 | 158 | 320 | -506 |
| **Totaal** | **2.500** | **2.500** | **611** | **2.493** | **-7** |

# Voorzieningen

| Voorzieningen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2025 (AB jul'25)** | **Begroting 2025 inclusief wijzigingen Q1-2025** | **Dotatie** | **Ontrekking** | **Stand per 31-12-2025** |
| | | | | | |
| Voorziening SPP WBRN | 1.277 | 1.277 | 50 | 298 | 1.029 |
| Voorziening SPP IRvN | | | | | |
| Verlof bovenwettelijk WBRN | 451 | 451 | 125 | 20 | 556 |
| Verlof bovenwettelijk IRvN | 311 | 311 | 75 | 15 | 371 |
| Spaarverlof WBRN | 190 | 190 | 60 | 5 | 245 |
| Spaarverlof IRvN | 140 | 140 | 20 | 2 | 158 |
| **Totaal** | **2.369** | **2.369** | **330** | **340** | **2.359** |

# Netwerk in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen

In deze bijlage rapporteert de MGR aan de deelnemende gemeenten over de samenwerkingen in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen. Deze samenwerking staat in het teken van de door het Rijk aangekondigde hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Voor een groot deel gaat het over het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen (voorheen: netwerk Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA)). WerkBedrijf neemt hieraan deel (paragraaf 1). In paragraaf 2 gaan we in op de besteding van de zogenoemde SUWI-middelen. Deze heeft de MGR van centrumgemeente Nijmegen ontvangen en worden door WerkBedrijf en UWV ingezet voor de arbeidsmarktdienstverlening aan werkzoekenden en ondernemers.

## Regionaal Beraad Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen

Op 30 juni 2025 hebben de kernpartners in Rijk van Nijmegen een samenwerkingsconvenant ondertekend. Per 1 juli 2025 kent deze arbeidsmarktregio daarmee een Regionaal Beraad Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen (hierna: Regionaal Beraad). Hierover zijn de partners (waaronder de gemeenten in Rijk van Nijmegen) in een brief van eind maart 2025 over geïnformeerd. Het vormen van een Regionaal Beraad was een van de maatregelen op rijksniveau om de regionale samenwerking ten behoeve van de arbeidsmarkt te versterken. De partners zijn centrumgemeente Nijmegen, UWV, WerkBedrijf, Samenwerkingsorganisatie Bedrijfsleven en Beroepsonderwijs, VNO-NCW Midden, CNV, FNV, ROC Nijmegen en Hogeschool Arnhem Nijmegen. Het Regionaal Beraad is de opvolger van het netwerk RTA. De samenwerkende partners zetten zich gezamenlijk in voor de realisatie van de volgende doelstellingen:

- Het verbeteren van de gezamenlijke en aanvullende arbeidsmarktdienstverlening, die partners individueel niet kunnen leveren, voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers;
- Het bieden van mogelijkheden aan inwoners: om te blijven ontwikkelen en/of kansrijk op te leiden om de arbeidspositie te versterken;
- Het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt en inclusief werkgeverschap;
- Het bevorderen van duurzaam aan het werk helpen van inwoners.

Eén van de taken van het Regionaal Beraad is het opstellen van een meerjarenagenda voor de regionale arbeidsmarkt (Beschikbaarheid, weerbaarheid en toegankelijkheid van 22 februari 2024). Zolang deze er niet is, werkt het Regionaal Beraad met het meerjarenperspectief dat door het netwerk RTA is op gesteld waarin de partners een arbeidsmarkt mogelijk willen maken waar:

- voldoende personeel beschikbaar is en waar voldoende passende werkplekken beschikbaar zijn zodat (langdurige) werkloosheid wordt voorkomen, voor iedereen een werkplek is en studenten na hun opleiding in de regio aan het werk gaan;
- mensen gedurende hun loopbaan weerbaar zijn zodat ze met tegenslag kunnen omgaan en kansen grijpen als die zich voordoen;
- toegankelijke en professionele dienstverlening wordt geboden aanvullend op alles wat arbeidsorganisaties, opleidingscentra en publieke uitvoeringsorganisaties bieden.

Een andere belangrijke taak van het Regionaal Beraad is het maken van afspraken over het ontsluiten van de arbeidsmarktdienstverlening in of via het Werkcentrum. Het streven is per 1 januari 2026 een Werkcentrum in Rijk van Nijmegen operationeel te hebben. Dit Werkcentrum is een knooppunt voor iedereen met vragen over werk. Bijvoorbeeld mensen die op zoek zijn naar een (nieuwe) baan of leren en ontwikkelvragen hebben. Maar ook voor de

werkgevers die personeelsvraagstukken heeft. Het Werkcentrum brengt de mensen in contact met de juiste organisaties en geeft informatie via één centraal punt. Het komende halfjaar staat in het teken van de verdere inrichting van dit knooppunt met de gezamenlijke partners. We verwachten begin 2026 meer duidelijkheid te geven over de rol van WerkBedrijf en gemeenten in het geheel.

## Besteding SUWI-middelen: arbeidsmarktdienstverlening

Zolang het Werkcentrum nog niet operationeel is, kunnen mensen met dit soort vragen terecht in onze regio bij (onder andere) het mobiliteitsteam, het leerwerkloket en het werkgeversservicepunt. De taken zijn:

A. Voor wie en wat? Werkenden, werkzoekenden en werkgevers in Rijk van Nijmegen met vragen over werk en leren informatie en advies geven over reguliere dienstverlening met oog voor de ondersteuningsbehoefte van de inwoner. Transitieteam voert loopbaanadviesgesprekken en kan interventiebudget inzetten.
B. Signaleringsfunctie. Signaleren hickups binnen reguliere dienstverlening naar betreffende partner en signaleren van mogelijke gezamenlijke vormen van dienstverlening aan werk(zoek)enden.
C. Organiseren en deelnemen. Het organiseren van een 'ontdek je werkplek-markt'. En het deelnemen met partners aan andere (banen) markten om vraag en aanbod te matchen in de regio.

Centrumgemeente Nijmegen heeft voor de periode tot en met 2024 de zogenoemde SUWI-middelen ontvangen en overgemaakt aan de MGR. De middelen zijn bestemd om de arbeidsmarktdienstverlening vanuit de publieke instanties UWV en WerkBedrijf (gemeenten) te verbeteren. Tot en met 2024 gaat het om een bijdrage van (afgerond) €1,7 miljoen. UWV en WerkBedrijf zetten de middelen in om enerzijds hun dienstverlening verder te ontwikkelen en in te voeren en anderzijds zetten zij deze middelen in om arbeidsmarktdienstverlening voor inwoners te organiseren zolang er geen Werkcentrum in onze regio is.

| SUWI | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in € 1 | **Beschikbaar budget*** | **Realisatie 2022/2023** | **Realisatie 2024** | **Realisatie tot en met juni 2025** | **Restant budget** |
| Ontwikkeling en invoering | | | | | |
| Publiek dienstverleningsconcept | € 85.000 | € 24.063 | € 35.000 | | € 25.938 |
| Coördinator cq. Adviseur | € 275.000 | 0 | € 72.000 | € 66.221 | € 136.779 |
| Professionaliseringsprogramma | € 75.000 | 0 | 0 | 0 | € 75.000 |
| Communicatie | € 25.000 | 0 | 0 | 0 | € 25.000 |
| Dienstverlening | 0 | 0 | 0 | 0 | € - |
| Consulenten en adviseurs | € 484.960 | 0 | 0 | € 161.530 | € 323.430 |
| Interventies | € 390.000 | 0 | € 18.225 | € 18.542 | € 353.233 |
| Bedrijfsvoering | € 177.533 | 0 | 0 | € 14.000 | € 163.533 |
| Borging | 0 | 0 | 0 | 0 | € - |
| Verantwoording en financieel beheer | € 80.000 | 0 | 0 | 0 | € 80.000 |
| Onvoorzien | € 66.298 | 0 | 0 | 0 | € 66.298 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | € - |
| **Totaal** | **€ 1.658.791** | € 24.063 | **€ 125.225** | **€ 260.293** | **€ 1.249.211** |
| ***Het beschikbare budget is in de meerjarenbegroting verdeeld over meerdere jaren** | | | | | |

# Informatieprotocol iRvN

De missie van iRvN is om het voor alle medewerkers van de gemeentelijke organisaties in het Rijk van Nijmegen mogelijk te maken dat zij hún dienstverlening aan de inwoners en ondernemers kunnen uitvoeren. iRvN ondersteunt de organisaties daarvoor met een robuuste en veilige infrastructuur en met adequate dienstverlening die voldoet aan de behoeften en verwachtingen. Het beheer en de ontwikkeling van de veilige infrastructuur zijn ondergebracht in de afdeling Beheer en Beveiliging, de uitvoering van de dienstverlening in de afdeling Dienstverlening.

## Beheer en Beveiliging

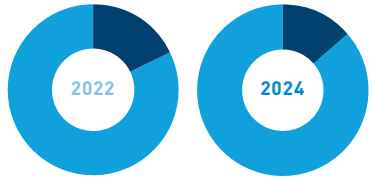
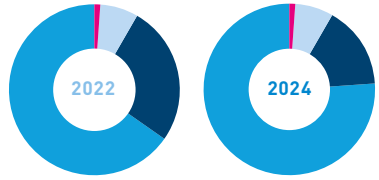
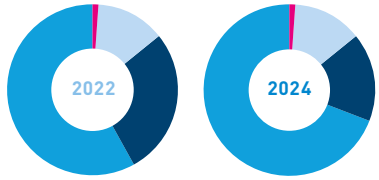
Een aantal feiten:

- iRvN beheert circa 600 servers (w.o. webservers, applicatieservers, databaseservers, servers voor beheertaken etc), een drieetal jaren geleden waren dat er nog 800;
- Twee datacenters vormen de centrale knooppunten van onze infrastructuur. Mocht een van de datacenters uitvallen, dan wordt het dataverkeer via dat datacenter omgeleid naar de andere;
- Circa 5.600 medewerkers met hun laptops, mobiele telefoons en andere devices maken gebruik van de iRvN-infrastructuur. Toen iRvN startte, waren dat er circa 4.500.
- Wij controleren of de devices die toegang willen tot onze infrastructuur bij ons bekend zijn, of ze aan onze veiligheidseisen voldoen en wij controleren of diegene die zich aanmeldt over de juiste (en meerdere) identificatiegegevens beschikt;
- Ons netwerk is deels gesegmenteerd (stand april 2025), dat wil zeggen dat in het geval van bv een hack, de eventuele schade beperkt kan worden. In het Programma Beveiliging loopt het traject Segmentatie om dit volledig in te regelen, we verwachten dat dat traject in 2026 afgerond zal zijn.
- iRvN beheert meerdere microsoft-omgevingen (de zogenaamde tenants). Voorheen deelden de deelnemers één omgeving, nu heeft iedere deelnemer een eigen tenant. Dit heeft te maken met veiligheid, schaalbaarheid en ook met het scheiden van verantwoordelijkheden en autonomie. De beheercomplexiteit is daardoor toegenomen, zo ook vraagstukken rondom integraties en samenwerken;
- Elke tweede dinsdag van de maand rolt Microsoft zijn geplande updates en patches uit, waaronder: Beveiligingsupdates, kritieke kwetsbaarheidsdichtingen en kwaliteits- en stabiliteitsverbeteringen. Als het nodig is, voeren wij die wijzigingen meteen door wanneer we ze binnen krijgen.
- De andere updates van Microsoft worden maandelijks doorgevoerd. De microsoft-omgeving moet up tot date zijn en dat is ze.
- Maandelijks voeren wij een serviceweekend uit. Het gaat om (andere) patches en aanvullende infrastructurele zaken. Dat raakt de kantoorautomatisering van de eindgebruikers en ook de MS-beheersoftware en -tooling die iRvN zelf gebruikt om de MS-omgeving te beheren en te ontwikkelen.
- Daarnaast worden er applicatie-updates gedraaid in de overige weekenden en de PinkRoccade-omgeving wordt eens per maand ge-updatet. Bijna elk weekend vinden dergelijke activiteiten plaats;
- We monitoren dag en nacht op cyberdreigingen en acteren als dat nodig is. Het Computer Security Incident Response Team (CSIRT) is een gespecialiseerd team binnen iRvN dat verantwoordelijk is voor het opsporen, analyseren en oplossen van beveiligingsincidenten;
- De externe omgeving en interne organisatie worden 24 uur per dag gemonitord op cyberincidenten. Wij monitoren zelf onze interne infrastructuur en een externe partij houdt onze ‘buitenkant’ in de gaten;

- Wij worden door externe partijen actief en onmiddellijk op de hoogte gesteld wanneer cyberdreigingen zich voordoen of voor kunnen doen. Zoals door de Informatiebeveiligingsdienst (IBD, onderdeel van de VNG, en biedt gemeenten dreigingsbeelden, incidentrespons en advies), Nationaal Cyber Security Centrum (NCSC, dat richt zich op vitale infrastructuur, maar deelt ook algemene dreigingsinformatie en waarschuwingen) en VNG Realisatie (dat ondersteunt gemeenten bij digitale veiligheid en samenwerking op het gebied van informatieveiligheid);
- Door middel van het Programma Beveiliging brengen wij ons beveiligingsniveau op peil en volgen wij de ontwikkelingen. De onderdelen van het programma zijn de continue monitoring, detectie en response van de totale infrastructuur (MDR), de beveiliging van de ActiveDirectory (de digitale sleutelkluis die bepaalt wie wat mag binnen het computernetwerk), rechten van beheerders en hun werkplek, pentest-programma (bewuste pogingen om in te breken in de infrastructuur), patchmanagement (het zorgdragen voor up to date zijn), asset management (de registratie van hard- en software), baselines (de beschrijving van alle procedures en werkwijzen) en de segmentatie van de datacenters.
- Regionaal wordt eens per jaar de Nymacon georganiseerd waar studenten en professionele ethische hackers gevraagd worden in de infrastructuur in te breken.

Jaarlijks voren wij een gap-analyse uit om inzicht te krijgen in de stand van zaken rond informatieveiligheid binnen onze organisatie. Deze analyse is gebaseerd op de CIS Controls, een internationaal erkend raamwerk van best practices voor cyberbeveiliging. Op basis daarvan optimaliseren wij ons beheer en beveiliging aan, o.a. door het aanpassen van het Programma Beveiliging en het borgen van de projectresultaten in de organisatie.

100% veilig kan niet, er zal altijd een keuze gemaakt worden op basis van kans, impact en middelen. In onderstaande is een korte toelichting en de grafische weergave van de 'gap' in 2022 en 2024. Medio 2025 zal de gap-analyse 2025 verschijnen.

| Hygiëne (Basic Cyber Hygiene) | Foundational Security (Reactief vermogen) | Organizational Maturity (Preventieve en geavanceerde maatregelen) |
|---|---|---|
| Basis Dit is het fundament: maatregelen die elke organisatie moet nemen, ongeacht grootte of sector. Als dit niveau beheerst wordt, is er grip op de meest waarschijnlijke en eenvoudige risico's.<br><br>• Inventarisatie hardware en software<br>• Beheer van kwetsbaarheden (patching)<br>• Beheer van toegangsrechten (toegangsbeheer, MFA)<br>• Beveiligingsconfiguraties<br>• Back-ups maken en testen<br>• Bescherming tegen malware<br>• Beveiligde e-mailconfiguraties | Dit niveau gaat een stap verder en vereist structurele beheersing over de IT-omgeving. Het is bedoeld voor organisaties met meer complexe infrastructuren, meerdere locaties, of specifieke risico's.<br><br>• Logging en monitoring<br>• Incidentrespons en herstelprocedures<br>• Kwetsbaarheidsscanning<br>• Assetbeheer uitgebreid met software en services<br>• Training en bewustzijn bij personeel<br>• Geavanceerde configuratiecontroles | Het hoogste niveau, bedoeld voor organisaties die werken met zeer gevoelige data of waar de impact van een aanval groot zou zijn (bijv. overheden, zorg, kritieke infrastructuren). Hier gaat het om geavanceerde en proactieve maatregelen.<br><br>• Segmentatie van netwerken en datacenters<br>• Geavanceerde toegangsmodellen zoals Role-Based Access Control (RBAC)<br>• Supply chain security en leveranciersmanagement<br>• Continue pentesten en red teaming<br>• Strategisch risicobeheer en governance<br>• Security-architectuur en ontwerp |
|  |  |  |

| | Aantal geconstateerde aanvallen | aantal aanvallen dat geanalyseerd is vanwege het dreigingsniveau en daarna is afgewend en opgelost | aantal aanvallen dat geëscaleerd moest worden om daarna afgewend en opgelost te worden |
|---|---|---|---|
| **Q1 2024** | 74.900 | 1.180 | 22 |
| **Q2 2024** | 35.000 | 1.270 | 12 |
| **Q3 2024** | 35.800 | 4.640 | 13 |
| **Q4 2024** | 28.400 | 3.370 | 21 |

De infrastructuur van iRvN wordt continu aangevallen. Geen van die aanvallen heeft geleid tot een binnendringing door kwaadwillenden. In een overzicht per kwartaal in 2024:

Eind 2024 heeft een audit plaatsgevonden in het kader van het TPM-traject. Met het TPM-traject willen wij verantwoording afleggen over onze werkzaamheden en in een meerjarig traject bouwen we dat op. Daar waar iRvN op geaudit wordt, hoeft de gemeente niet meer op geaudit te worden. Dat is handig, efficiënt en het versterkt de samenwerking tussen de gemeente en iRvN als haar verlengstuk. De eerste formele audit heeft plaatsgevonden over een deel van de totale BIO/BIO2-maatregelen. Dat deel omvat overigens wel de meeste belangrijke maatregelen. Aan de orde in 2024 waren de volgende processen: Back-up & Restore, Technische kwetsbaarheden, Change Management, Cryptografie, Security Incident Management, Gebruikersauthenticatie, Autorisatiemanagement en Logging & Monitoring. Van de circa 70 geaudite maatregelen voldeed iRvN gedeeltelijk niet aan drie. Vanuit veiligheidsoogpunt noemen wij niet aan wleke maatregelen iRvN gedeeltelijk niet voldeed. Op verzoek delen wij die informatie uiteraard mondeling wel. In 2025/2026 worden andere maatregelen toegevoegd aan de lijst met te auditen maatregelen, waaronder Informatiebeveiligingsbeleid (Beleidskader en richting voor alle andere processen), Leveranciersbeheer (Externe partijen toetsen op naleving BIO-eisen), Fysieke beveiliging (Beveiliging van gebouwen, serverruimtes, etc) en Beheer van assets (Inventarisatie en bescherming van middelen).

## Dienstverlening

De beleving van onze dienstverlening door de medewerkers in de regio heeft onze continue aandacht. Op regelmatige basis evalueren wij die beleving, toetsen we de klanttevredenheid en koppelen daar acties aan.

Een aantal feiten:

- Medio 2024 heeft een Klanttevredenheidsonderzoek plaatsgevonden, we doen dat tweejaarlijks. De overall-score, de IT Happiness Score, is 7,3. Dat is een lichte stijging ten opzichte van het vorig KTO.
- Of men voornamelijk thuis of op kantoor werkt, blijkt geen invloed te hebben op de IT Happiness Score.
- Op de as van Ontevreden tot Tevreden is 62% zeer tevreden of tevreden, 32% is redelijk tevreden of redelijk ontevreden en 6% is zeer ontevreden.
- Gemiddeld scoren de topics Office, telefoon/abonnement, laptop/device, informatie en communicatie vanuit iRvN en de portalen van iRvN een 7.5. De spreiding is minimaal. Het werken met/binnen Citrix krijgt een 6,2.
- De tevredenheid over het gebruik van de bedrijfs-/procesapplicaties verschilt per organisatie

- In 2024 zijn in totaal ruim 33.000 meldingen gedaan. Meldingen zijn vragen of incidenten die zich voordoen in de IT-dienstverlening bij een of meerdere personen.
- Er zijn in 2024 ruim 25.000 wijzigingen aangemaakt. Dat zijn (gecontroleerde) aanpassingen of verbeteringen van de bestaande IT-infrastructuur, applicaties of processen. meldingen die resulteren in een aanpassing die door een of meer van de iRvN-medewerkers wordt doorgevoerd.

## Andere processen

iRvN laat zichzelf toetsen op interne processen. De BIO/BIO2 (Baseline Informatiebeveiliging Overheid) is de objectieve meetlat waar wij onze uitvoering mee vergelijken. We bouwen die vergelijking in drie jaar op met het doel om in 2026 volwassenheidsniveau 3 te hebben bereikt.

Een aantal feiten:

- In 2024 hebben we ons laten auditen over kwartaal 4 rond de BIO-maatregelen en controls betreffende de processen Back-up & Restore, Technische kwetsbaarheden, Change Management, Cryptografie, Security Incident Management, Gebruikersauthenticatie, Autorisatiemanagement, Logging & Monitoring,
- De resultaten van de audit zijn zeer tevredenstellend.
- In 2025 en 2026 volgen overige processen, we breiden het te auditen aantal maatregelen en controls uit.
- We streven ernaar om in 2026 geheel BIO-proof te zijn. Dan worden de processen voorspelbaar en herhaalbaar uitgevoerd, we hanteren die wijze van uitvoering als horend bij volwassenheidsniveau 3.

Wij willen niet alleen dat wijzelf aan de BIO-maatregelen en overheidsmaatregelen voldoen, we willen cq. eisen dat ook van onze leveranciers. In onze contracten verwijzen wij naar de GIBIT (Gemeentelijke Inkoopvoorwaarden bij IT). Daarin wordt de BIO niet expliciet genoemd maar wordt verwezen naar de Gemeentelijke ICT-kwaliteitsnormen, waarin de BIO wél expliciet is opgenomen als verplichte norm voor informatiebeveiliging. In mei 2025 hebben wij 73, in onze ogen relevante leveranciers van onze 293 leveranciers benaderd met de vraag of zij op enige wijze gecertificeerd zijn kwaliteitsnormen rond BIO, BIO2, ISO, ISEA en dergelijke. Daarvan geven 30 aan wel gecertificeerd te zijn (met bewijsstukken) en hebben wij, ook na reminders, van 32 nog geen reactie ontvangen. De overige zijn doende een antwoord te formuleren. Wij zullen in 2025 verder gaan om de leveranciers die nog niet gereageerd hebben expliciet te benaderen en zullen vanaf eind 2025 acties uitzetten om de lijst te actualiseren en actueel te houden.

Met betrekking tot het kunnen sturen op voldoende kennisniveau van de medewerkers van iRvN en het behouden ervan, melden wij dat

- Vacatures over het algemeen snel ingevuld worden, gemiddeld binnen 3 maanden (stand zomer 2025). Incidenteel moeten wij een tweede ronde starten;
- het vacaturepercentage in 2024 gemiddeld 17/12 per maand was, dat is 1,41 vacature. De formatie in 2024 lag rond de 126 fte. We zien dat er incidenteel schommelingen optreden door (bijvoorbeeld) natuurlijk verloop en tijdelijke projecten.
- Van de totale ICT-personeelskosten besteedden wij in 2024 9,1% aan consultancy/advisering en inhuur (stand zomer 2025).