Mede raadsleden,

Op de agenda zijn we nu toegekomen aan de Startnotitie met aansluitend de Kaderbrief MGR en de daarbij behorende zienswijze, welke door het college is opgesteld. De reden dat wij ons als raadsduo, voorafgaand aan beide agendapunten, zich tot jullie wenden, is het feit dat beiden onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

De startnotitie betreft een document dat opgesteld is vanuit de deelnemende gemeenten van het Rijk van Nijmegen. In de startnotitie geven de gemeenten de richting aan voor het gewenste nieuwe Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid vanaf medio april. De uitgangspunten in de startnotitie worden voorgelegd aan de gemeenteraden en adviesraden en moet leiden tot een nieuw beleidsplan dat de grondslag vormt voor de Dienstverleningsovereenkomst tussen het Werkbedrijf Rijk van Nijmegen en de gemeenten.

De kaderbrief blikt vooruit op de begroting 2024, maar bevat nog veel onzekerheden in verband met prijsontwikkelingen, veranderingen in financiering en het nieuwe beleidsplan. Deze begroting zal medio april/mei aangeboden worden aan de gemeenten, waarbij het wederom mogelijk is voor de gemeente om een zienswijze in te dienen. Uiteraard zal deze begroting tegen die tijd ook aangeboden worden aan onze raad.

Naast raadsduo zijn wij tevens lid van de agendacommissie MGR waarvan wij inmiddels ‘n 2-tal bijeenkomsten hebben gehad. Daarnaast zijn we p 2 december naar de bijeenkomst in Nijmegen geweest, waarbij de kaderbrieven nader werden toegelicht. Tot slot zijn we, zoals gebruikelijk, onlangs bijgepraat door verantwoordelijke ambtenaar en wethouder.

N.a.v. de kaderbrief-bijeenkomst op 2 december hadden wij zelf een aantal punten die ons opvielen en/of zorgen baarden;

1. Winstwaarschuwing, door de blijvende stijging van o.a. energiekosten, personeelskosten en leverancierskosten. De MGR gaf aan dat zij het in 2023, mede dankzij meevallende kapitaallasten, budgettair nog wel gaat redden, máár voorziet wel problemen v.w.b. 2024 en verder;

2. Het hoge % ziekteverzuim onder SW-kandidaten en het aantal bijstandsgerechtigden. Het bestand binnen het Werkbedrijf is wel kleiner dan eerst, máár complexer. Dit vanwege o.a. de leeftijd (die binnen het werkbedrijf hoger ligt dan wat normaal is binnen de benchmark) én lichamelijk en/of psychische problematiek binnen deze groep. De kandidaten behoeven hierdoor meer inzet én begeleiding om hun aan het werk te krijgen en aan het werk te houden;

3. De transparantie van wat gemeenten nu exact geleverd krijgen voor datgene waarin zij investeren. Dit blijkt momenteel erg lastig, maar is wel nodig gezien het aankomende nieuwe financiële verdeelmodel. Hiervoor is het van belang om de juiste cijfers te verkrijgen én de daarvan afgeleide prestatie-indicatoren vast te stellen om gemeenten in staat te stellen waar nodig bij te sturen;

4. Verschil in de tarieven belevingsgerichte- en arbeidsmatige dagbesteding waarbij het gevaar is dat aanbieders van beiden varianten een kandidaat plaatsen op die plek waar het tarief voor hen het gunstigst uitvalt. Dit betekent voor het werkbedrijf dan weer hogere kosten;

5. Op dit moment is er krapte op de arbeidsmarkt en werkgevers kunnen moeilijk aan gekwalificeerde medewerkers komen. Dit zou kansen moeten bieden. Toch is er sprake van relatief veel bijstandsgerechtigden, gezien een mismatch op de arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod. Intensievere samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid én het initiëren van nieuwe initiatieven, zoals b.v. praktijkleren, zou deze mismatch wellicht tegen kunnen gaan;

6. Met ingang van 2023 verandert het financieel verdeelmodel. Voor 2023 is vastgesteld dat het Werkbedrijf de budgetten hanteert uit de septembercirculaire van 2021 en deze voor 2023 geïndexeerd worden. De MGR wil dit v.w.b. 2024 voorlopig ook aanhouden en ondertussen werken aan de verdere uitwerking van het nieuwe financiële verdienmodel. Gevaar hierbij is dat dit voor de komende jaren gaat leiden tot wijzigingen op de begroting 2023 en de conceptbegroting 2024. Meer inzicht in de kosten is, met oog op de toekomstige bekostiging van het Werkbedrijf, noodzakelijk.

Intern gebruik

7. Het iRvN heeft eveneens te kampen met toenemende kosten. Zo hanteren softwareleveranciers forse prijsstijgingen, is er een toenemende vraag naar laptops en devices én staat het iRvN voor een uitdaging voor wat betreft cybersecurity en het op peil houden van het beveiligingsniveau.

8. De informatiebehoefte ten aanzien van de module iRvN groeit. Gekeken gaat worden naar mogelijkheden om, *net als bij het werkbedriif*, gebruik te gaan maken van indicatoren. Een en ander zal onderzocht en uitgewerkt gaan worden in het op te stellen informatieprotocol. Dit protocol moet de gemeenten in staat stellen om toezicht te houden op het functioneren van de MGR.

Deze punten vinden we terug in de door de gemeenten opgestelde Startnotitie én worden ook aangesneden in de zienswijze zoals die voor ons liggen. Als raadsduo kunnen we ons dan ook vinden in zowel de 'Startnotitie Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid 2023-2027 Rijk van Nijmegen' als ook in de 'Zienswijze op kaderbrief 2024 MGR' en we stellen voor om in te stemmen met de voorliggende beslispunten.

Ter afsluiting heeft de Raad in de Startnotitie kunnen lezen dat deze ter advisering is voorgelegd aan de Adviesraad Sociaal Domein Druten. Inmiddels blijkt het advies recent ontvangen te zijn en de verwachting is dat het advies, *alsmede de reactie van het college hierop*, volgende week aan de stukken kan worden toegevoegd. Het voorstel aan de raad is om als er aanvullende vragen mochten zijn deze te stellen én indien nodig te agenderen als bespreekstuk.

Intern gebruik