



Begroting 2021 – 2024 en bijstelling 2020

MGR Regio Rijk van Nijmegen, 26 maart 2020

Inhoud

Inhoud	2	Deel 2 Wat gaat het kosten?	30	Deel 3 Paragrafen	61
Voorwoord	3			7 Weerstandsvormogen en risico- beheersing	62
Inleiding	4	4 Baten en lasten MGR totaal en bestuursondersteuning	31	8 Financiering	67
Leeswijzer	5	4.1 MGR totaal	31	9 Bedrijfsvoering	69
Samenvatting	6	4.2 Bestuursondersteuning	32	10 Onderhoud kapitaalgoederen	72
Deel 1 Wat willen we bereiken?	10			11 Verbonden partijen	72
1 Platform voor samenwerking en af- stemming	11	5 Baten en lasten WerkBedrijf	33	12 Besluit algemeen bestuur	73
2 WerkBedrijf	12	5.1 Totalen	33	Bijlagen	74
2.1 Ambitie: Mensen aan het werk	12	5.2 Onderdeel WERK	35	Bijlage 1 Uitgangspunten begroting	75
2.2 Ontwikkelingen en acties	14	5.2.1 Baten onderdeel Werk	36	Bijlage 2 Bijdrage per gemeente 2020-2021	76
2.3 Ambitie: op weg naar werk en sociale werkvoorziening	20	5.2.2 Lasten onderdeel Werk	38	Bijlage 3 Bijdrage per gemeente details	78
2.4 Ontwikkelingen en acties	20	5.3 Onderdeel SW	41	Bijlage 4 Bekostigingssystematiek SW	87
2.5 Welke kengetallen houden we bij?	24	5.3.1 Baten onderdeel SW	43	Bijlage 5 Staat van personele lasten	88
3 ICT Rijk van Nijmegen	26	5.3.2 Lasten onderdeel SW	46	Bijlage 6 Staat van voorzieningen	90
3.1 Wat willen we bereiken?	26	5.4 Onderdeel Vastgoed	48	Bijlage 7 Overheadnorm	91
3.2 Wat gaan we hiervoor doen?	27	5.4.1 Baten onderdeel Vastgoed	48	Bijlage 8 Staat van investeringen	92
		5.4.2 Lasten onderdeel Vastgoed	49	Bijlage 9 Consolidatieoverzicht MGR	93
		6 Baten en lasten ICT RVN	50	Bijlage 10 Risico per gemeente	95
		6.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering	53	Bijlage 11 Meerjarenbalans	96
		6.2 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatiebeheer	57		

Voorwoord Samenwerken aan en in een sterke regio



Dit is de begroting 2021 – 2024 en bijstelling 2020 van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling van de regio Rijk van Nijmegen. Het zijn bijzondere tijden; om het Coronavirus maximaal te controleren zijn veel maatregelen genomen. Zoals het sluiten van scholen, de oproep om thuis te werken en om afstand te houden tot elkaar. Desondanks gaan ook dingen door. Zoals onze afspraak met gemeenten om voor 1 april de ontwerp-begroting te sturen. En ook de dienstverlening aan kandidaten en ondernemers gaat, weliswaar in andere vorm, door. We denken dat de onzekerheden over het verloop van de huidige crises ongetwijfeld invloed gaan hebben op de module WerkBedrijf. Hoe en in welke mate zijn niet voorspelbaar op moment van schrijven.

Onze module ICT Rijk van Nijmegen maakt nu wel mogelijk dat de dienstverlening door kan gaan. Zij zorgen dat de hiervoor noodzakelijke infrastructuur van hun klanten (gemeenten en GR-en in het Rijk van Nijmegen) werkt. En dat ook gemeenten voor hun inwoners toegankelijk blijven.

Dat de module ICT Rijk van Nijmegen klaar staat om adequaat te reageren op digitale risico's, is nog recent gebleken. Namelijk toen er problemen met Citrix waren. Ook nu reageert de iRvN adequaat. Dit geeft vertrouwen in de toekomst. Een toekomst waarin dienstverlening vaker een andere vorm zal krijgen dan we gewend waren. Wensen en behoeften van gemeenten zullen in de praktijk gebracht kunnen worden door onze gezamenlijke ICT-module. Door de krachten, ideeën en creativiteit te bundelen zullen we in deze regio tot mooie en werkzame oplossingen blijven komen.

Frank Eetgerink

Lid van het algemeen bestuur MGR

Inleiding

In de begroting informeren wij u over de inhoudelijke en financiële ambities en ontwikkelingen van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (hierna: MGR) in 2021 tot en met 2024. Deze begroting bevat tevens een wijziging van de begroting 2020.

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

- Berg en Dal
- Beuningen
- Druten
- Heumen
- Mook en Middelaar¹
- Nijmegen
- Wijchen

De start van het opstellen van de meerjarenbegroting is de kaderbrief die we de deelnemende gemeenten eind november 2019 hebben verstuurd. In de kaderbrief hebben we onze inhoudelijke en financiële uitgangspunten en ontwikkelingen ten aanzien van de modules WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen beschreven.

Ten aanzien van de module WerkBedrijf hebben we aangegeven in 2020 vier jaar vooruit te willen kijken: welke trends en ontwikkelingen zien we die relevant zijn voor onze dienstverlening en het maatschappelijk effect dat we willen sorteren? Ons vertrekpunt hierbij is het vastgestelde regionale beleidskader Werk voorop! Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid 2020 t/m 2023 van het Rijk van Nijmegen. Over de uitkomsten gaan we met gemeenten van het Rijk van Nijmegen in gesprek. In deze begroting beschrijven we wel wat we – in het licht van de ambities uit het beleidskader – vanaf 2020 doen.

Ten aanzien van de iRvN hebben we technologische, regionale en organisatorische ontwikkelingen geschetst. En melding gemaakt van het regionale evaluatie-onderzoek.

In de aanbestedingsbrief bij de ontwerp-begroting zijn we in de bijlage ingegaan op alle ingediende zienswijzen en onze reactie hierop.

¹ De gemeente Mook en Middelaar neemt niet deel aan het onderdeel Sociale Werkvoorziening (hierna: SW). De gemeente West Maas en Waal is geen deelnemer aan de MGR, maar neemt wel de dienstverlening af op het gebied van de SW.

Leeswijzer

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

Wat willen we bereiken? Deze vraag beantwoorden we per onderdeel in deel I van de begroting. Het deel bevat hoofdstuk 1 tot en met 3.

Wat gaat het kosten? Deze vraag beantwoorden we per onderdeel in deel II in de hoofdstukken 4 tot en met 6.

Tot slot volgen in deel III de (verplichte) paragrafen van de begroting. Het gaat hier onder andere om het weerstandsvermogen en risicobeheersing, de financiering en bedrijfsvoering. Dit deel besluiten we met het (voorgenomen) Besluit van ons Algemeen Bestuur. Hiermee stelt het Algemeen Bestuur de begroting vast. De planning is dat het bestuur dit in de vergadering van 9 juli 2020 doet. Deel III bestaat uit de hoofdstukken 7 tot en met 12.

In de bijlagen 1 tot en met 10 treft u onder andere de uitgangspunten bij de begroting aan, de bijdragen die we vragen aan uw gemeenten, het consolidatieoverzicht van de MGR en de staat van voorzieningen en investeringen.

Samenvatting

WerkBedrijf

Wat willen we bereiken? Vanaf 2015 is de ambitie ten aanzien van volledige uitstroom uit de uitkering, door het aanvaarden van werk stabiel gebleven op 1.100. Het jaar 2015 was hierop een uitzondering. Dit was het jaar van de vorming van het WerkBedrijf en we voorzagen daar een tijdelijke productie-dip. De realisatie in voorgaande jaren ligt in lijn met de ambitie. De jaren 2017 en 2018 laten een hogere realisatie zien, maar in die jaren was er sprake van extra budgetten meerwerk.

De ambitie ten aanzien van de Sociale Werkvoorziening om de toegevoegde waarde elk jaar te laten stijgen, realiseren we tot nu toe.

In de voorliggende begroting houden we de ambities op het niveau van 2019. Een ambitie stabiel houden lijkt op het oog gebrek aan ambitie. Daar zijn we ons van bewust. De praktijk, merkbaar vanaf medio 2019 noopt ons echter om geen hogere prestatie-normen te hanteren. De investeringen, die we moeten plegen om de huidige ambitie te realiseren zijn namelijk groter dan in het verleden. Dit heeft ook zijn invloed op de verdeling van de beschikbare formatie van professionals. Met andere woorden: het kost meer

en meer moeite om de prestaties uit het verleden te evenaren. We noemen hieronder enkele praktijkervaringen, die dit onderbouwen.

Mismatch groeit

In de jaren 2016 tot en met 2019 was de economische bloei in onze regio merkbaar. Ondernemers hadden veel vraag naar personeel. Onze kandidaten vonden met een gemiddelde intensiviteit aan dienstverlening en instrumenten hun weg naar de ondernemer. Gemiddeld zegt iets over het aantal gesprekken wat onze professionals moeten voeren met een kandidaat en een ondernemer om de match tot stand te brengen. En over het bedrag wat ingezet moet worden.

Vanaf begin 2019 werd duidelijker dat de mogelijkheden van onze kandidaten minder paste bij de vraag van ondernemers. De mismatch werd groter. En deze trend zet zich door in 2020. Dit komt doordat de verhouding binnen ons kandidatenbestand verandert. Naar verhouding hebben de huidige kandidaten al langer een bijstandsuitkering dan die in eerdere jaren. Kandidaten hebben meer ondersteuning nodig om werk te vinden. We hebben meer gesprekken met kandidaten en ondernemers nodig om de match te maken en we zien dat er meer beroep wordt

gedaan op instrumenten. In dat kader zien we het beroep op loonkostensubsidies, scholing en jobcoach groeien.

Maar we zien ook dat de eisen van de ondernemer anders worden. Bij de baanopeningen die er zijn, gaat het om het hebben van specifieke kennis en vaardigheden. Om een kandidaat hierop toe te rusten, is meer tijd nodig dan voorheen.

Bovenstaande leidt er ook toe dat de noodzaak om gezamenlijke programma's met ondernemers én onderwijsinstellingen te bouwen, groeit. Het vraagt meer inzet van onze professionals om de totstandkoming van projecten in het kader van kansberoepen te organiseren, waarbij er intensief overleg nodig is met ROC, HAN, Universiteit, samenwerkingspartners en ondernemers om tot de juiste programma-opzet te komen.

Behoefte aan nazorg groeit

Omdat de mismatch groeit en de match daardoor moeizamer tot stand komt, neemt het risico dat de gevonden baan niet wordt behouden toe. Ondernemers en kandidaten vragen om meer nazorg, na de plaatsing. Onze professionals verdelen hun tijd – meer dan voorheen – dus tussen nieuwe kandidaten plaatsen en bestaande kandidaten blijven begeleiden, gericht om deze baan te behouden.

Ondernemers krijgen – meer dan voorheen – door ons trainingen aangeboden, om de kandidaat beter te begeleiden.

Het beroep op langdurige begeleiding groeit

De groep, die langdurig op begeleiding en inzet van instrumenten is aangewezen groeit. De groep met een Baanindicatie en loonkostensubsidies groeit. Naast nieuwe instroom, begeleiden we dus ook een steeds grotere groep langdurig. Dit merken we ook bij de groep die een dagbesteding heeft via Op weg naar Werk. De uitstroom naar werk uit deze voorziening is circa 10%. Een naar verhouding steeds groter wordende groep blijft begeleiding nodig hebben. In deze groep zit inmiddels een groep, waarbij de voorziening de functie heeft van stabilisatie en er geen ontwikkeling naar betaald werk is. Ook deze groep vraagt om langdurige begeleiding.

De inzet op andere leefgebieden groeit

Voor de groep kandidaten, die al langere tijd in de bijstand zitten én onze SW-medewerkers geldt dat zij vaak – naast onze ondersteuning op werk – ook ondersteuning krijgen op het terrein van zorg. Om onze kandidaten en medewerkers op het terrein van werk te bemiddelen en ervoor te zorgen dat hun baan wordt behouden, zien we dat we steeds

meer afstemming nodig hebben met de professionals binnen Zorg en Welzijn.

We zitten in Sociale Wijkteams, regieteams, scholenoverleg, werken in de wijk met professionals (o.a. Kolping) en hebben overleg met individuele hulpverleners rondom een kandidaat. We vinden dit goede dienstverlening en kiezen hier bewust voor, maar dit zet druk op de beschikbare capaciteit.

Baanverandering komt meer voor

Onze SW-medewerkers werken grotendeels bij ondernemers. We merken dat we meer capaciteit dan voorheen moeten inzetten om de baan, waarop de SW-medewerker werken, te behouden. Robotisering, digitalisering en reorganisaties betekenen andere eisen aan de SW-medewerker. Niet iedereen kan andere eisen ook aan. Dan gaan we op zoek naar ander passend werk. De groep SW-medewerkers wordt gemiddeld ouder, doordat we geen nieuwe instroom meer hebben. We merken dat de huidige medewerkers soms meer last krijgen in relatie tot hun werk van hun beperking, op grond waarvan de SW-indicatie is afgegeven. Dit zorgt voor dynamiek in ons ziekteverzuim én in het behouden van passend werk voor elk individu.

De inzet op preventie groeit

Ten aanzien van jongeren zetten wij capaciteit in om te voorkomen dat jongeren instromen in de bijstand. Door onze contacten met de onderwijsinstellingen merken we dat het beroep op onze dienstverlening groeit. Niet alleen het ROC, maar ook de HAN en de Universiteit signaleren in een vroeg stadium bij een leerling, dat het risico van het niet vinden van een baan groot is. In dat stadium wordt er al dienstverlening verleend om dit risico te dempen. Al voordat de inschrijving bij de school verloopt (na vroegtijdig schoolverlaten of na behalen diploma) is de dienstverlening gestart. Door onze contacten met de zorg- en medische instellingen merken we dat we meer toeleiding krijgen van mensen, die na ziekte niet meer terug kunnen keren in hun beroep. Gedurende hun re-integratietraject krijgen we de vraag om deze mensen te plaatsen op passende banen. Meer dan voorheen het geval was. Dit om te voorkomen dat ze instromen in de bijstand. Deze investeringen zijn nu niet zichtbaar in een prestatie-indicator, maar vraagt wel om inzet van onze capaciteit.

Wat gaan we hier voor doen? Arbeidsbemiddeling is mensenwerk en maatwerk. We zien iedere dag dat aandacht en contact vaak het succes van onze bemiddeling is. Focus op de versteviging van de adviesrol naar ondernemers toe is noodzakelijk, maar focus op versterken van kandidaten zodat hun positie op de arbeidsmarkt verbetert is net zo goed noodzakelijk. Het is ook noodzakelijk samen te werken. Regionaal samenwerken op uitvoerend niveau is belangrijker dan ooit: vele organisaties hebben een rol in de activering en arbeidsparticipatie van mensen. Als organisaties hebben we elkaar nodig om mensen te ondersteunen. Het gaat erom dat we met elkaar zoveel mogelijk mensen bereiken, hen ondersteunen om een zinvol bestaan te leiden en als dat kan met een zelf verdiend inkomen.

Wat gaat het kosten? In 2020 ramen we dat we € 78,7 miljoen nodig hebben, in 2021 € 75,1 miljoen. Het meeste geld (bijna 70%) zetten we in voor sociale werkvoorziening. De kosten hangen vooral samen met de salariskosten van 1.607 SW-medewerkers.

De overige middelen gaan naar onderdeel Werk en zetten we in voor onder andere voorzieningen (zoals ontwikkeltrajecten, arbeidsmatige dagbesteding, jobcoaching en loonkostensubsidies),

oude en nieuwe lokale afspraken met gemeenten, huisvesting en personeel.

iRvN

Wat willen we bereiken? Het accent voor 2020 en 2021 ligt op de doorontwikkeling van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. Innovatie waar mogelijk, mobiel tenzij, maar altijd passend bij de vraag van deelnemende gemeenten.

Bij de doorontwikkeling wordt rekening gehouden met:

- de technologische trends en ontwikkelingen;
- de landelijke wet- en regelgeving, m.n. op het gebied van informatieveiligheid;
- verdere regionale ondersteuning en samenwerking;
- interne kwantitatieve en kwalitatieve personeelsopbouw.

Wat gaan we hier voor doen? In 2020 wordt, in opdracht van de Kring van Gemeentesecretarissen, een grootschalig evaluatieonderzoek uitgevoerd naar ICT Rijk van Nijmegen en de I&A- samenwerkingspartners van deelnemende gemeenten, met het oog op de toekomstige regionale I&A-samenwerking en de iRvN-ambities.

Input voor dit onderzoek zijn uiteraard het oorspronkelijke iRvN-bedrijfsplan, de resultaten van de regionale I&A-samenwerking en -opdrachtgeverschap, de toekomstvisie van iRvN beschreven in het strategisch personeels- en organisatieplan, de financiële opbouw en resultaten, etc. De conclusies en aanbevelingen uit dit onderzoek zullen de basis zijn voor de verdere ontwikkeling van iRvN.

De communicatie over de dienstverlening aan de gebruikers wordt flink aangepakt en we gaan de selfservice vanuit de iRvN-Servicedesk actief inzetten. De informatieveiligheid wordt verder vergroot door de focus nu te leggen op de herinrichting van de beheeromgeving (accounts en werkplekken), segmentatie van het interne netwerk, implementatie van GGI-veilig, etc. We gaan verder met de vervanging van universele desktops naar persoonsgebonden laptops die voldoen aan de BIO/AvG-richtlijnen. Voor de meeste gemeenten wordt gelijk daarmee ook de overstap naar Microsoft 365 (de nieuwe Microsoft standaard voor samenwerkingsfunctionaliteiten binnen de kantoorautomatisering) gemaakt.

Wat gaat het kosten? In 2020 ramen we dat we € 17,8 miljoen nodig hebben (excl. plusproducten). Bij ICT Rijk van Nijmegen neemt het meerjaren-

budget tot 2023 met circa € 0,6 miljoen toe. Dit is inclusief de dienstverlening voor WerkBedrijf.

De toename heeft vooral te maken met:

- oploop door de investeringen bij onderdeel Automatisering: de kapitaallasten bij gemeenten lopen af en bij iRvN op voor € 400.000.
- indexering 2021 conform de BRN-richtlijn (bijstelling + € 200.000).

Deel 1 Wat willen we bereiken?

In deel 1 van de begroting gaan we in op de ontwikkelingen en onze ambities in de periode 2021-2024. Omdat deze begroting een wijziging op de begroting 2020 bevat, gaan we ook in op onze ambities voor 2020. De nadruk ligt zo op wat we willen bereiken in 2020 en 2021.

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

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

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

1 Platform voor samenwerking en afstemming

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

Bij haar oprichting heeft de MGR de taak gekregen om niet alleen een uitvoeringsorganisatie te zijn, maar ook een platform voor regionale afstemming en overleg. Dit betekent dat bijvoorbeeld gesprekken worden gefaciliteerd tussen bestuurders over strategische thema's en raadsbijeenkomsten worden georganiseerd. Zo is in de regio gestart met het organiseren van regelmatige collegeontmoetingen en zorgen de griffiers voor bijeenkomsten voor de zeven raden. Daarmee leggen we een stevig fundament van samenwerking in het Rijk van Nijmegen.

We verwachten in 2020 te gaan werken volgens de aangepaste juridische regeling². De aanleiding voor de aanpassing is de bestuurlijke inrichting en de taakverdeling tussen het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur. De gemeenten die niet deelnemen aan het dagelijks bestuur ervaren een informatieachterstand ten aanzien van het platform voor samenwerking en afstemming. Door de aanpassing van de regeling wordt afgesproken dat

het dagelijks bestuur niet langer de voorstellen over de platformfunctie voorbereidt. Deze worden direct in het algemeen bestuur behandeld. Hiertoe zal het algemeen bestuur een tweejarige agenda voor samenwerking en afstemming opstellen in het Rijk van Nijmegen.

In 2020 en 2021 zetten we de bijeenkomsten voort voor raadsleden, bestuurders en andere geïnteresseerden om ons werk in de module Werkbe-drijf toe te lichten. Voor deze bijeenkomsten geldt dat er een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is. Dit is omdat de bijeenkomsten een interactief karakter hebben. De gasten maken kennis met het werk in uitvoering en kunnen vragen stellen aan professionals, kandidaten en/of ondernemers. We organiseren drie bijeenkomsten per jaar.

In 2020 hebben we in afstemming met de agendacommissie van de MGR een regionale raadsinformatiebijeenkomst vastgelegd (maandag 20 april 2020). Deze bijeenkomst staat in het teken van de toelichting op de ontwerp-jaarstukken en ontwerp-begroting van de gehele MGR. We hopen op een brede opkomst van raadsleden tijdens deze bijeenkomst.

Verder houden we rekening dat in het najaar 2020 nog één regionale raadsbijeenkomst plaatsvindt. Of dit ook daadwerkelijk gebeurt hangt natuurlijk af van de noodzaak hiertoe op dat moment.

Vanaf 2020 werken we met de nieuwe afspraken van het Informatieprotocol. Dit betekent onder andere dat de rapportages in frequentie en samenstelling zullen wijzigen. We hopen dat de aanpassingen tegemoet komen aan de verwachtingen. We zullen na 2020 de ervaringen met de nieuwe rapportages ophalen bij de deelnemende gemeenten.

² Op het moment van opstellen van de begroting 2020 (herzien) en 2021 moet alleen de gemeenteraad van Nijmegen de juridische regeling nog vaststellen.

2 WerkBedrijf

WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk. Iedereen verdient namelijk een (werk)plek in onze maatschappij. Naast het bemiddelen van werkzoekenden is WerkBedrijf werkgever voor 1.607 SW-medewerkers (eind 2019).

2.1 Ambitie: Mensen aan het werk

We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden werkzoekenden naar werk. We voeren wettelijke taken uit de Participatiewet in de regio Rijk van Nijmegen uit. Het maatschappelijk effect dat we willen bereiken is zorgen dat zoveel mogelijk mensen een werkplek hebben en houden. Ook werkzoekenden met minder leervermogen en/of een complexe situatie verdienen een werkplek; Iedereen die arbeidsvermogen en potentie heeft. Deze willen we aanboren. We menen dat dit goed voor mensen zelf is, voor werkgevers en voor de ontwikkeling van onze regio Rijk van Nijmegen.

We hebben een jaarlijkse ambitie om minimaal 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk toe te leiden. In 2019 hebben we 1.100 mensen met een bijstandsuitkering toe geleid naar werk. In de tabel staat de ambitie en realisatie op deze prestatie-indicator in de periode 2014 tot en met 2019.

Bij de bepaling van onze ambitie in 2020 en 2021 hebben we de volgende punten in ogenschouw genomen:

- We zoeken een balans in ambitie en realisatie. Een ambitie van 1.100 is realiseerbaar. Dit blijkt uit de tabel.
- In 2017 en 2018 hadden we nog een substantieel budget voor meerwerk van Nijmegen. In die jaren was er meer geld beschikbaar om de doelen te halen. Dit zie je terug in een hoge realisatie.
- De ambitie is uitgedrukt in een minimum aantal. Een ambitie die realiseerbaar is, is stimulerend. We stoppen niet met werken

zodra de ambitie gehaald is. Het effect dat we willen bereiken, zoveel mogelijk mensen aan werk helpen, blijft namelijk overeind staan. Ook als we de ambitie 1.100 hebben bereikt.

- De prestatie-indicator '1.100 mensen aan het werk en geen bijstand meer nodig' is één van de indicatoren en daarmee taken die we uitvoeren. De indicator zegt niets over taken en prestaties die we ook willen realiseren: allereerst onze ambitie om mensen aan het werk te houden. En ten tweede hebben we ook kandidaten zonder bijstandsuitkering. Zoals werkzoekenden zonder uitkering of met een andere uitkering dan bijstand.
- De differentiatie in prestaties komt tot uitdrukking in de subcategorieën: parttime werk, jongeren en mensen met een arbeidsbeperking. Bij deze categorieën hebben we de doelen hoger gesteld. Dit hebben we gedaan op basis van de realisatie in 2019. Zie het kader op de volgende pagina.

Jaar	Prestatie-indicator						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ambitie	nvt	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100
Realisatie	1.016	1.022	1.011	1.256	1.290	1.100	

Sinds 2015 hebben we onze ambitie op 1.100 gesteld. In twee jaren, namelijk in 2017 en 2018 hebben we de ambitie overschreden. In de andere jaren zaten we erop of er net onder. Wij vinden 1.100 ambitieus. Zeker in het licht van de conjunctuur, het bijstandbestand en geen extra middelen.



1.100 mensen aan het werk en geen bijstand meer nodig

De huidige groep in de bijstand is moeilijk naar werk te bemiddelen. De (lange) verblijfsduur speelt daarbij een rol.

'Snelle' matches zijn schaars. De weg naar werk vraagt om meer inzet van voorzieningen én meer aandacht van onze professionals.



1.000 mensen parttime aan het werk

Het aantal mensen dat deeltijd aan de slag gaat, is hoog. In 2019 gingen 1.147 mensen parttime aan het werk.

Parttime aan het werk betekent voor ons dat iemand minder dan 36 uur per week aan het werk is. Het aantal parttime plaatsingen is in alle werksoorten 50% of hoger. De branches schoonmaak en horeca zijn koploper (vrijwel alle plaatsingen daar zijn parttime plaatsingen). In de komende periode gaan we het aantal werkuren nauwkeuriger bijhouden. Meer zicht op het aantal werkuren van kandidaten helpt bij het verder bemiddelen naar (ander) werk en naar het effect op het wel of niet ontvangen van een bijstandsuitkering.



475 jongeren aan het werk

We vinden het belangrijk te investeren in jongeren (jonger dan 27 jaar). Vorig jaar gingen 500 jongeren aan het werk. In de loop van 2019 is de keuze in de regio gemaakt de voortijdig schoolverlaters te melden bij Bureau Leerplicht (voorheen was dat WerkBedrijf). We blijven vanuit onze taken uit de Participatiewet een belangrijke speler om jongeren (ook voortijdig schoolverlaters) te ondersteunen bij hun ontwikkeling naar werknemers.



*** 400 mensen met een arbeidsbeperking aan de slag en houden! (2021)**

Het aantal mensen dat we met ondersteuning aan het werk helpen en houden groeit gestaag. Eind 2020 is ons streven om 370 mensen aan het werk te hebben (gehad), eind 2021 streven we naar 400 mensen. Vorig jaar plaatsten we 350 kandidaten met een arbeidsbeperking op een werkplek. Het gaat om mensen die met een (wettelijke) loonkostensubsidie* aan het werk zijn.

* Het gaat bij de term loonkostensubsidie altijd om de wettelijke loonkostensubsidies. Hieronder vallen de forfaitaire loonkostensubsidie, loonkostensubsidie regulier en loonkostensubsidie beschut.

2.2 Ontwikkelingen en acties

Ontwikkeling regionale arbeidsmarkt

Het aantal banen en vacatures groeit nog steeds*. Wel vlakt de groei enigszins af. De huidige arbeidsmarkt heeft twee gezichten: vacatures blijven onvervuld, en er staan nog steeds mensen langs de kant. Kennis, opleiding en werkervaring van werkzoekende komen vaak niet overeen met wensen en behoeften van werkgevers. De uitdaging op de huidige arbeidsmarkt is om de krapte aan te pakken en tegelijkertijd langdurige uitsluiting te voorkomen van mensen die moeilijk hun weg naar werk vinden.

Het grootste deel van de openstaande vacatures in Rijk van Nijmegen betreft technische beroepen. Het gaat hier vooral om vacatures op beroepsniveau 2 met weinig tot middelmatig complexe taken, zoals monteurs, metaalbewerkers en mechanisch operators. Ook voor economische en administratieve beroepen staan veel vacatures open. Voor een zeer groot deel betreft dit vacatures van postbezorgers. In de beroepsgroep commerciële beroepen zoeken werkgevers vooral

commerciële medewerkers binnendienst en verkoopmedewerkers. Openstaande vacatures in zorg & welzijn zijn er vooral op beroepsniveau 2 (voor beroepen als verzorgenden of helpende) en beroepsniveau 3 of 4. Het gaat dan vooral om (gespecialiseerd) verpleegkundigen. Bij vacatures voor dienstverlenende beroepen gaat het vooral om horecapersoneel en schoonmakers. In transport & logistiek worden veel laders & lossers en vrachtwagenchauffeurs gevraagd.

Veel werkgevers kampen met vacatures die zij niet of slechts met veel moeite kunnen invullen. In het kader (zie volgende pagina) leggen we deze zogenoemde mismatch verder uit.

* De informatie over de arbeidsmarkt is gebaseerd op Regio in Beeld Rijk van Nijmegen, UWV, oktober 2019.

Mismatch nader uitgelegd

Vanuit werkgeversperspectief zijn er vier typen mismatches te onderscheiden, die vaak in combinatie met elkaar voorkomen.

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

Horizontale mismatch. De opleidingsrichting sluit niet goed aan bij de gevraagde richting voor een baan. Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor bij docenten in het voortgezet onderwijs. Tot 2023 blijven er tekorten voor exacte vakken, terwijl er geen of nauwelijks tekorten zijn voor docenten maatschappijleer, aardrijkskunde en geschiedenis.

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

Geografische mismatch. Er zijn specifieke regionale knelpunten waardoor vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten. Zo bestaan er momenteel vooral tekorten aan basisschoolleraren in de Randstad, terwijl er in de noordelijke en oostelijke regio's juist nog relatief veel werkzoekenden per vacature zijn.

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

De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan. Door deze krapte blijft het voor veel werkgevers in Rijk van Nijmegen lastig om aan personeel te komen. Voor werkzoekenden betekent dit juist kansen op werk, ook voor hen die niet direct volledig voldoen aan alle eisen van werkgevers. Het is daarom van belang in te spelen op de huidige krapte, én ervoor te zorgen dat mensen aan het werk blijven. Zo kunnen zij blijvend actief deelnemen aan de arbeidsmarkt. Dat is ook in het belang van werkgevers. Zij hebben behoefte aan een goed opgeleide beroepsbevolking, die voldoende wendbaar en weerbaar is als het even tegenzit.

Wat gaan we doen?

Inspelen op ontwikkelingen. We voeren activiteiten en projecten uit om mensen naar werk te leiden en ondernemers te voorzien van personeel. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt betekenen iets voor de arbeidsbemiddeling en de wijze waarop we hier inhoud aan geven. Meest bepalend voor de wijze waarop we arbeidsbemiddeling uitvoeren zijn de kandidaten en de ondernemers. De uitdaging voor de komende periode is om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ondersteunen naar een werkplek én deze te behouden. En zo blijven we ondernemers helpen om passend personeel aan te trekken, zodat hun bedrijf kan blijven draaien.

Kansberoepen. Er zijn sectoren op de regionale arbeidsmarkt die kampen met een tekort aan personeel. Dit biedt ons kansen. Dit betekent ook investeren in onze kandidaten: motiveren, leren en werken. We hebben de afgelopen periode gezien dat deze investering van onze kant, die van kandidaten en die van ondernemers loont. Door samen te werken en af te stemmen zijn verschillende projecten kansberoepen ontwikkeld en uitgevoerd. Kenmerkend aan de projecten is de samenwerking tussen overheid, ondernemer en onderwijs. Voorbeelden van kanssectoren zijn: ICT, transport en logistiek, techniek, zorg en horeca.

Als WerkBedrijf zorgen we voor een actueel overzicht van die kanssectoren en onderhouden we relaties met ondernemers in die sectoren. Hier trekken we samen op met UWV en onderwijsinstellingen. Een belangrijke partner is het regionale loket Leren en Werken, dat gevormd wordt door UWV, ROC Nijmegen en WerkBedrijf. In 2020 en 2021 gaan we hier verder mee.

De kansberoepen zijn ook een belangrijke pijler in het actieplan Perspectief op Werk. Voor de uitvoering van dit plan heeft het ministerie van SZW een miljoen euro beschikbaar gesteld. Naast het opzetten van leerwerkarrangementen met ondernemers, onderwijs en overheid focussen we met

Perspectief op werk ook op leven lang ontwikkelen (kandidaten opleiden zodat zij een sterkere positie op de arbeidsmarkt hebben) en de kansen van de energietransitie. Onderwijs, ondernemers en overheid (gemeenten, UWV en WerkBedrijf) uit de regio werken samen om uitdagingen en kansen op de arbeidsmarkt aan te pakken; nu en vooruitlopend op de toekomst.

Imago. Op verschillende fronten werken we aan imagoverbetering. Het gaat om het verbeteren van het imago van werksoorten onder onze kandidaten. Met name die werksoorten waar veel werk is en veel kansen liggen voor onze kandidaten. Maar ook gaat het om acties het imago van kandidaten uit de bijstand en/of met een arbeidsbeperking te verbeteren bij potentiële werkgevers. Tot slot gaat het ook om acties gericht op het verbeteren van het imago van WerkBedrijf. Om helder te maken aan werkgevers en kandidaten wat we doen en wat we kunnen doen in het kader van arbeidsbemiddeling.

Relatiebeheer met werkgevers. Nog steeds staan we voor een vraaggerichte benadering. Zonder ondernemer kunnen we kandidaten geen werk aanbieden. Omgekeerd geldt het net zo goed: zonder kandidaten kunnen we de vraag aan personeel van een ondernemer niet vervullen. Het onder-

houden van de relatie met een werkgever blijft één van de belangrijke acties die we doorlopend uitvoeren. Ontwikkelingen op rijksniveau (wijziging Participatiewet en SUWI-besluit) sluiten hierbij aan. Ook hier gaat het voor een deel om realiteerbeheer met werkgevers: hoe zorgen we ervoor dat werkgevers weten waar ze terecht kunnen met welke vragen en waar ze een beroep op kunnen doen als ze mensen in dienst nemen. Samenwerken met gemeenten (economische zaken) en met UWV WERKbedrijf is hierbij belangrijk.

Ontwikkelen van kandidaten

We zien veranderingen in ons kandidatenbestand. Een steeds groter deel van de kandidaten heeft een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij hebben niet de vaardigheden, de achtergrond of kennis voor de gevraagde functies. Kandidaten zijn al langere tijd niet aan het werk: dit maakt het lastig om aan het werk te komen, maar ook om dit te blijven na te streven. Er zijn investeringen nodig om kandidaten (weer) naar werk te leiden. En om het werk te behouden. Dit laatste betekent dat kandidaten (met een arbeidsbeperking) bij ons in dienstverlening blijven, ook als ze al ergens werken.

Onze inspanningen zijn gericht op het plaatsen van kandidaten op werk. Dé kritische prestatie-

indicator is het aantal bijstandsgerechtigden dat uitstroomt naar werk. Arbeidsbemiddeling is echter meer dan het plaatsen van mensen. Er dient veel te gebeuren voordat er überhaupt geplaatst kan worden, en na de plaatsing geldt hetzelfde. Dit om de plaatsing ook duurzaam te laten zijn. Denk hierbij aan de (structurele) inzet van loonkostensubsidie, jobcoaching en andere voorzieningen. Maar ook kan het gaan om het zoeken naar een nieuwe werkplek voor iemand die op zijn of haar huidige werkplek niet kan blijven. Hier hebben we al veel ervaring mee met onze SW-medewerkers. En daar zien we dat het zorgen voor een toekomstbestendig aanbod van werk met voldoende variatie en continuïteit blijvend aandacht vergt. Dit is ook zo voor de mensen met een arbeidsbeperking die aan het werk zijn. Ook financieel zien we dat een steeds groter deel van het budget gaat naar het aan het werk houden van arbeidsbeperkten.

Wat gaan we doen?

Combinaties maken van werken, leren en ontwikkelen. Vorig jaar zijn we gestart om gericht aan de slag te gaan met instrumenten die een combinatie zijn van werken, leren en ontwikkelen. Zo hebben we besloten om eigen jobcoaches in dienst te nemen, hebben we door een combinatie van instrumenten Werkportaal georganiseerd en

tot slot zetten we ons in (ook financieel) om Individuele Plaatsing en Steun te blijven aanbieden aan onze kandidaten met psychische problemen.

In 2020 en 2021 gaan we hier verder mee. Het regionale strategische beleidskader *Werk voorop!* roept ons hiertoe ook op: "In de regio werken we samen aan maximale ontwikkeling van een kandidaat. Daarbij worden zo passend mogelijke instrumenten ingezet. Op de groep die ondersteuning en/of voorzieningen nodig heeft gaan we meer inzet plegen. In het bijzonder de wet sociale werkvoorziening, beschut werk nieuw, arbeidsmatige dagbesteding en loonkostensubsidies vragen om een nadere analyse." (uit: *Werk voorop!*, pagina 12)⁵. We gaan aan de slag met de samenhang en combinaties van instrumenten. Met het doel gepaste voorzieningen in te zetten waarmee kandidaten hun loonwaarde, vaardigheden en zelfredzaamheid verder kunnen ontwikkelen.

Ontwikkelen, plaatsen en begeleiden. Motiveren van mensen is een belangrijk element in de arbeidsbemiddeling. We zijn ervan overtuigd dat mensen talenten hebben en dat zij deze willen inzetten. We gaan na hoe we motivatie en talenten

⁵ Verderop in deze paragraaf gaan we nog verder in op het regionaal strategisch beleidskader *Werk voorop!*.

kunnen aanboren en vooral ook vasthouden. Dit doen we op verschillende wijze en toegepast op wat past bij kandidaat. Wat we de afgelopen jaren hebben gezien is dat ontwikkelen en begeleiden (ook van ondernemers) een steeds groter rol speelt in de arbeidsbemiddeling. Plaatsen van kandidaten is en blijft een grote rol spelen, want dat is tenslotte wat we nastreven. Maar om dat te bereiken moeten we meer tijd en aandacht geven aan ontwikkelen (voor de plaatsing) en aan begeleiden (na de plaatsen).

Samenwerken in de volle breedte van de keten van arbeid.

We willen bereiken dat iedereen in de regio mee kan doen en profiteert van de economische groei. Meerdere organisaties hebben een rol in de activering en (arbeids)participatie van inwoners. Dit begint aan de kant van zorg en activering bij organisaties als Pluryn en Driestroom, bij sociale ondernemingen, vrijwilligerscentrale, sociale (wijk)teams en afdelingen Inkomen en participatiecoaches. Aan de kant van betaald werk zijn dat ondernemers, uitzendbureaus en organisaties als Start Up, De Nieuwe Arbeid en het Ondernemerspunt. Al deze organisaties in het uitvoeringslandschap hebben elkaar nodig om inwoners zo goed mogelijk te ondersteunen. Werk is vaak (een deel van) de oplossing bij inwoners met meerdere problemen. Het is belangrijk dat we

tijdig aansluiten om mensen perspectief te bieden op werk. Ook als dit enige tijd zal vergen. De inwoners van Rijk van Nijmegen moeten daarbij geen last hebben van verkokering en grenzen tussen instellingen, regelingen en geldstromen.

Ontwikkelingen in het regionaal beleidskader

Het regionale beleidskader is gewijzigd.

Gemeenten in Rijk van Nijmegen hebben eind 2019 het strategisch beleidskader *Werk voorop! Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid 2020 t/m 2023* vastgesteld. Het beleidskader kent 10 ambities. In meer of mindere mate zijn deze te vinden in twee terugkerende thema's. Eén is het streven naar een *inclusieve arbeidsmarkt*: "Een gezonde arbeidsmarkt is een inclusieve arbeidsmarkt. Er is plaats voor iedereen; van laag tot hoog opgeleid en voor mensen met en zonder beperking. Op de gezonde arbeidsmarkt is er voldoende mobiliteit. De arbeidsplaatsen die vrijkomen als werkenden overstappen naar andere banen, kunnen vervuld worden door andere werkenden, werkzoekenden en schoolverlaters. Hierdoor ontstaat er ruimte voor mensen die nu aan de zijlijn staan. Werk is de sleutel naar een (financieel) zelfstandig en zelf-

redzaam bestaan, met een duidelijke dagstructuur en meer welbevinden."⁶ Het andere thema is gericht op een *integrale, leefdomein-overstijgende aanpak*: de aandacht en zorg voor werkenden en niet-werkenden vraagt om een integrale benadering; het betrekken van andere leefdomeinen en samenwerking met zorgaanbieders, sociale (wijk) teams, onderwijs en ondernemers. De integrale benadering vraagt om een goede aansluiting bij lokale dienstverlening. Jongeren, 55-plussers, statushouders en mensen met een arbeidsbeperking zijn focusgroepen de komende periode.

Wat gaan we doen?

Dienstverleningsovereenkomst. De ambities voor het eerste jaar, 2020, hebben gemeenten en WerkBedrijf uitgewerkt in de dienstverleningsovereenkomst 2020. Deze voeren we in 2020 uit. In 2020 wordt voor de periode 2021 – 2022 een overeenkomst opgesteld.

Lokale accenten in dienstverlening. In de dienstverleningsovereenkomst met gemeenten hebben lokale accenten en afspraken een prominentere rol gekregen. Ook vanuit het besef dat er veranderingen in de groep bijstandsgerechtigden zijn. Nabijheid kan positief werken. Nabijheid bij kandidaten en ondernemers, maar ook bij lokale instanties en netwerken. Deze accenten en

afspraken uit de praktijk zijn nu verwoord in artikel 12. Om de dienstverlening te laten slagen zijn lokale accenten in de regionale aanpak nodig. Zo voeren we als de gemeente dit wil de werkintake op een gemeentelocatie uit. We zorgen ervoor dat een medewerker regelmatig zijn of haar werkzaamheden op locatie verricht. Dit kan ook een sociaal (wijk)team zijn.

Voor de uitvoering is deze medewerker het eerste aanspreekpunt. Ook zullen we vaker dan in het verleden driesprekken voeren. Hierbij zijn de inkomensconsulent, de werkconsulent en de kandidaat aanwezig. In 2020 en verdere jaren geven we verder uitvoering aan de lokale accenten in een regionale aanpak.

Koersdocument. Het koersdocument is het uitvoeringsbeleidsplan waarin we de kaders van de gemeenteraden in Rijk van Nijmegen uitwerken naar onze dienstverlening aan inwoners en werkgevers in de regio. Dit document hebben we in onze Kaderbrief al aangekondigd en aangegeven dat we met de uitkomsten met de gemeenten in gesprek gaan. In het document verwerken we tevens de toekomstige wijzigingen in de Participatiewet, die betrekking hebben op de uitvoering van WerkBedrijf.

⁶ Werk voorop! Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid 2020 t/m 2023, gemeenten in Rijk van Nijmegen, september 2019, pagina 4.

Wijzigingen in landelijk kader

Medio februari 2020 is het wetsvoorstel Breed Offensief van staatssecretaris Van Ark aan de Tweede Kamer aangeboden. Het gaat hier om een wijziging van de Participatiewet. Deze wijzigingsvoorstellen raken de uitvoering en dienstverlening van WerkBedrijf aan werkgevers en kandidaten (met een arbeidsbeperking). In het kader lichten we kort het wetsvoorstel van de staatssecretaris toe.

Wat gaan we doen?

Invoeren wetswijzigingen. We gaan ons in 2020 voorbereiden op de komende wetswijzigingen die effect hebben op de dienstverlening aan kandidaten en ondernemers. In 2021 gaan we het uitvoeren.



Wetsvoorstel Breed Offensief

Het wetsvoorstel Breed Offensief wil mensen met een beperking met een reek nieuwe maatregelen verder helpen. De beoogde inwerkingtreding van het wetsvoorstel is 1 januari 2021.

Het voorstel

Het wordt eenvoudiger en aantrekkelijker voor werkgevers om mensen in dienst te nemen en te houden. Gemeenten gaan meer op dezelfde manier werken en het proces rond ziekmelding wordt simpeler. Ook komen er extra waarborgen voor passende ondersteuning, kunnen jonggehandicapten onder de 27 jaar meteen een uitkering aanvragen tijdens hun zoektocht naar werk en hoeven ze daarmee niet langer eerst vier weken te wachten. Mensen die in deeltijd met loonkostensubsidie werken en nog een aanvullende uitkering nodig hebben, mogen straks 15% van hun verdiende salaris houden bovenop hun uitkering, met een maximum van € 136,26 per maand. Ook voor deze mensen moet werken daadwerkelijk gaan lonen.

Verder stimuleren werkgevers

Werkgevers vinden het aanvragen en gebruiken van loonkostensubsidie complex. Het moet voor werkgevers juist makkelijker worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Er komt straks één loonwaardebepaling voor werkgevers; zo komt er een einde aan de verschillende manieren waarop gemeenten de loonwaarde bepalen. Loonkostensubsidie compenseert werkgevers in de loonkosten van werknemers met een productiviteit die lager ligt dan het minimumloon.

Amibitie arbeidsmatige dagbesteding en WSW



Arbeidsmatige dagbesteding. Voor 475 mensen zetten we jaarlijks een arrangement Op Weg Naar Werk in. Eind 2019 waren 460 kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk.



Toegevoegde waarde per SW-medewerker verhogen. In 2020 willen we een toegevoegde waarde per SW-medewerker (per fte) van € 7.489 halen. En in 2021 van € 7.713. Ten opzichte van de realisatie in 2019 is ons streven de toegevoegde waarde per fte vrijwel gelijk te laten (€ 15 lager in 2020 dan in 2019). Voor een toelichting op deze bedragen verwijzen we naar deel II van de begroting.



Ziekteverzuim verlagen. We blijven inzetten op een verdere verlaging van het gemiddelde percentage. Voor 2020 is ons streven het gemiddelde percentage naar 17,4% terug te brengen.

2.3 Ambitie: op weg naar werk en sociale werkvoorziening

We voeren namens de gemeenten in het Rijk van Nijmegen de arbeidsmatige dagbesteding (WMO) en de Wet Sociale Werkvoorziening uit. In het kader staan de prestatie-indicatoren op beide velden.

De arrangementen Op Weg Naar Werk (arbeidsmatige dagbesteding) zijn bedoeld voor kandidaten die arbeidsvermogen hebben, maar ook intensieve ondersteuning nodig hebben. Zij kunnen (nog) niet betaald werken. Op Weg Naar Werk richt zich op het ontwikkelen van de loonwaarde en zelfredzaamheid van kandidaten.

Ten aanzien van de WSW willen we zoveel mogelijk SW-medewerkers werk bieden bij ondernemers. Daar kunnen zij zich het beste ontwikkelen en buiten de muren is er veel meer variatie in werkaanbod. We zetten in op ondersteuning op maat en hebben, net als voorgaande jaren, geen streefpercentage buiten de muren. Dit doen we wel bij ons streven naar een zo hoog mogelijke omzet en zo laag mogelijk ziekteverzuim. We brengen de omzet per SW-medewerker in beeld. In 2015 waren er 2.196 medewerkers. Eind 2019 waren dit er nog 1.679. De gemiddelde leeftijd is 55 jaar.

2.4 Ontwikkelingen en acties

Ontwikkeling in samenstelling van de wettelijke groep

We zien veranderingen in het bestand kandidaten uit de Participatiewet. Vanuit die veranderingen zien we ook een andere inzet en noodzaak van voorzieningen. Voorheen konden mensen met een beperking werken in de sociale werkvoorziening. Zij kregen aangepast werk waar zij een salaris voor ontvingen conform een CAO SW. Instroom in de SW is niet meer mogelijk. De mensen zijn daarmee natuurlijk niet verdwenen. De mensen blijven. Zij moeten nu vaak een beroep doen op de bijstand (= Participatiewet). Niet vanzelfsprekend is het mogelijk aangepast werk te doen en hiervoor een salaris te krijgen. Hiervoor in de plaats zijn verschillende voorzieningen gekomen:

- werken met een loonkostensubsidie in een beschutte omgeving,
- arbeidsmatige dagbesteding: Op Weg Naar Werk.

De vormen zijn gericht op het bieden van werk, structuur en dagbesteding aan mensen met arbeidspotentie en een arbeidsbeperking. Door hun beperking kunnen zij niet 100% van het wettelijk minimumloon verdienen en/of zijn zij op een beschutte werkomgeving aangewezen. Kenmerkend aan een beschutte werkomgeving is dat

daar veel veiligheid en begeleiding beschikbaar is. Daarmee lijkt het in zekere zin op de SW, maar ook op werkplekken Op weg Naar Werk (arbeidsmatige dagbesteding).

Wat gaan we doen?

Beschut Nieuw. Een deel van de inwoners in onze regio kan uitsluitend betaald werken in een beschutte omgeving. Zij hebben intensieve begeleiding en vaak een aangepaste werkplek nodig. Voor hen zoeken we passende betaalde werkplekken bij ondernemers. Dit doen we op individueel niveau; de plek en werkomgeving moet toegesneden zijn op de kandidaat, anders is de kans op uitval groot. Om werkbehoud te bevorderen zetten we in op begeleiding op de werkplek; we ondersteunen de werknemer én de ondernemer in de dagelijkse begeleiding. Dit doen onze jobcoaches; zij begeleiden de werknemer óók op andere leefgebieden die doorwerken in het werk, denk aan issues met geld, gezondheid of "gedoe" met instanties. Zo ontzorgen we ook de ondernemer.

Het realiseren van een passende match is een zoektocht, die vaak lang duurt. Ongeveer de

helft van alle geïndiceerden (71 in totaal) mist de stabiliteit, basale werknemersvaardigheden of is langdurig ziek en kan hierdoor (nog) niet betaald werken. Als het haalbaar is zetten we dan een andere passende voorziening in. Vaak zijn dit arrangementen Op Weg Naar Werk. Vanuit daar krijgen kandidaten de begeleiding om op termijn alsnog stappen te zetten naar betaald werk. Als ook Op Weg Naar Werk niet haalbaar is, zetten we het traject on hold.⁷ Op 1 januari 2020 waren 20 inwoners met een indicatie beschut nieuw aan het werk. Dit zijn mensen met een Wajong-uitkering of een bijstandsuitkering.

Onze aanpak op nieuw beschut is permanent in ontwikkeling. Met UWV maakten we afspraken over samenwerking aan de voorkant om onhaalbare indicaties te voorkomen. En we willen sneller geschikte matches maken. Dit doen we onder meer door pilots met een nieuwe wijze van werken te starten met het Voortgezet Speciaal Onderwijs. Dit is tenslotte een belangrijke vindplaats voor jongeren die beschut werk nodig hebben. In de nieuwe werkwijze is WerkBedrijf al vóór de stage betrokken bij leerlingen die beschut werk nodig hebben. Bij keuze van de stageplek en tijdens de stage bereiden we met de school, leerling en de ondernemer het beschut dienstverband al voor. Na de stage kan de leerling aan de slag op de passende beschutte werkplek.

Stimuleren van binnen naar buiten in SW. We breiden onze samenwerking met BlueView op de Boekweitweg verder uit door de verantwoordelijkheid van de productie over te dragen aan BlueView. Voor onze SW-medewerkers biedt de uitbreiding meerwaarde. BlueView heeft veel ervaring met het werken met SW-medewerkers, ook uit een meer beschutte omgeving. Ook zijn zij in staat een solide en stabiele werkomgeving te bieden door het organiseren van een goedlopend productieproces. Van daaruit slagen zij er in de kwaliteiten van de individuele SW-medewerker naar boven te halen en te ontwikkelen. Het overdragen van de productieverantwoordelijkheid sluit ook mooi aan op de visie van Werkbedrijf. Hierdoor realiseren we dat zoveel mogelijk mensen, ook de medewerkers die aangewezen zijn op een beschutte werkomgeving werken bij en voor een ondernemer. WerkBedrijf richt zich in deze situatie vooral op het werkgeverschap, de bemiddeling en begeleiding van onze SW-medewerkers. WerkBedrijf is en blijft werkgever van de SW-medewerkers. Tot slot levert de samenwerking tussen WerkBedrijf en BlueView een financiële meerwaarde. Bedrijfsmatige risico's nemen af, omdat we niet langer een productiefaciliteit in stand moeten houden.

⁷ Kandidaten zitten vaak in een zorgtraject vanwege langdurige ziekte, te veel problemen op andere dan werkdomeinen en/of zijn opgenomen in een instelling.



Context ziekteverzuim SW

Het belang. WerkBedrijf is van mening dat werken goed is voor het welzijn van mensen. Werk geeft zelfvertrouwen, inkomen, voldoening en sociale contacten. Uitval door ziekte willen we bij onze SW-medewerkers beperken. Een lager ziekteverzuim heeft ook een positieve invloed op de toegevoegde waarde. Dit is de omzet die een SW-medewerker draait op basis van de productieve uren en tarieven. Meer productieve uren betekent een hogere omzet.

Doel. Sinds 2016 is het verlagen van het ziekteverzuim onder SW-medewerkers één van onze doelen. In de kwartaalrapportages geven we het gemiddelde ziekteverzuim weer. Voor 2020 streven we naar een gemiddeld ziekteverzuim van 17,4%.

Aanpak. Om het ziekteverzuim te verlagen zijn onze professionals in 2016 getraind in de gedragsmatige aanpak van verzuim. Iedereen wordt (in meer of mindere mate) een keer ziek. Het is de vraag hoe je daarmee omgaat en wat je (op je werk) nog wel kunt. Met gesprekstechnieken laat de consultant de SW-medewerker

zelf verantwoordelijkheid én regie nemen over zijn/haar verzuim. SW-medewerkers en externe professionals zoals de bedrijfsarts zijn geïnformeerd over deze aanpak.

Resultaat. Het verzuim daalde daardoor van 20,4% begin 2016 naar 16% eind 2017. In 2018 steeg het ziekteverzuim langzaam naar gemiddeld 16,8%. In 2019 zagen we een verdere stijging. In 2019 hielden we een medewerkerstevredenheidsonderzoek onder SW-medewerker. Daarin gaven SW-medewerkers aan dat de consultant aandacht heeft voor verzuim. Ook bleek dat SW-medewerkers tevreden zijn over de begeleiding bij ziekte en goed op de hoogte zijn van het verzuimreglement. De ondersteuning van WerkBedrijf bij privéproblemen kon volgens SW-medewerkers beter.

Ontwikkelingen ziekteverzuim SW

Landelijke trend: verzuim stijgt. SBCM (het kenniscentrum voor de sociale werkgelegenheid) publiceert de verzuimcijfers van SW-bedrijven in Nederland. Uit de benchmark blijkt dat het verzuim van SW-medewerkers ook landelijk stijgt. De fysieke en psychische klachten nemen in verhouding toe bij SW-medewerkers en het effect hiervan is zichtbaar in de verzuimcijfers. SBCM ziet dat het verzuimpercentage stijgt naarmate de leeftijd stijgt. Deze ontwikkeling zien wij ook bij onze SW-medewerkers. Zo is het ziekteverzuim van SW-medewerkers in de leeftijdsgroep 55+ hoog, ook in 2017 toen het gemiddelde ziekteverzuim daalde. Een andere ontwikkeling die SBCM ziet is dat oudere SW-medewerkers zich minder vaak ziekmelden. Maar als zij verzuimen is dit vaak voor een langere duur.

Langdurig verzuim is moeilijk beïnvloedbaar.

Langdurig ziekteverzuim is voor ons een uitdaging. Langdurig thuiszitten is voor niemand goed. Terugkeer naar werk wordt steeds lastiger naarmate iemand langer thuis zit. Het langdurig verzuim heeft een belangrijk aandeel in ons ziekteverzuimpercentage. Meer dan de helft van de zieke SW-medewerkers zijn langdurig ziek (tussen 7 weken en 2 jaar). Een gedeelte van deze groep kan vanwege diverse medische oorzaken niet

Gemiddeld ziekteverzuim in %	2016	2017	2018	t/m Q2 2019
WerkBedrijf	18,4 %	16,0%	16,8%	18,1%
Benchmark SBCM ⁸	13,6%	14,1%	15,0%	15,1%

op korte termijn integreren. Dat gaat met kleine stappen. We zien ook dat een deel van de zieke SW-medewerkers niet meer kunnen terugkeren naar werk. Dit verzuim is niet beïnvloedbaar.

Een deel van deze SW-medewerkers stromen na 2 jaar ziekte door naar een WIA-uitkering, en dus uit de SW. Dit type verzuim betreft 2 tot 3 procentpunten van ons gemiddeld ziekteverzuim.

Wat gaan we doen?

Allereerst hebben we te maken met een kwetsbare groep medewerkers met uiteenlopende problematiek die niet altijd in een kort tijdsbestek (structureel) op te lossen is. We moeten reëel zijn, maar geloven ook dat een lager verzuim mogelijk is. Met de volgende vervolgacties verwachten we in de loop van 2020 een daling van het ziekteverzuim.

⁸ Bron: SBCM.nl. Benchmark met andere SW-bedrijven, niet specifiek SW-bedrijven van onze grootte. Cijfers zijn t/m tweede kwartaal 2019 bekend.

Aanpak per categorie. Uit de analyse blijkt dat we grofweg 3 categorieën kunnen onderscheiden.

- Een groep die minimaal 1 dag en maximaal 7 weken ziek is (circa 6%). We kunnen hier nog winst boeken door onze processen met de arbodienst te optimaliseren. Het gaat hier vooral om de tijd tussen ziekmelden en consultatie bedrijfsarts zo kort mogelijk te houden. Dit brengt wel meer kosten met zich mee.
- een groep, die langer dan 7 weken ziek zijn en minder lang dan een jaar (circa 10%). We denken dat er een aanvulling nodig is op onze huidige verzuimaanpak. De ziekmelding heeft vaak te maken met een combinatie van andere problematiek (problemen in relatie, schulden, verslaving). We willen verbetering realiseren door de samenwerking met begeleidende partijen te intensiveren. Ook laagdrempelig 'maatschappelijk werk' in huis organiseren hoort hierbij.
- de groep die langer dan een jaar ziek zijn (circa 2%). De verwachting is niet dat we bij deze groep ziekteverzuim kunnen terugdringen. We zetten hier vooral in op begeleiding en zorg. In de regel gaat het hier om medewerkers die in WIA traject terecht gaan komen.

Een beperkt aantal medewerkers die vallen in categorie b en c verrichten aangepaste werkzaamheden op een beschutte afdeling op de Boekweitweg of een samenwerkingspartner (Pluryn/Driestroom), in het kader van re-integratie.

Professionaliseren en samenwerken. Verzuimproblematiek is complex. Het is vaak een samengang van verschillende oorzaken die ertoe leiden dat iemand ziek is. De juiste aanpak vraagt om maatwerk en voldoende tijd van de professional. We zetten in op een betere toerusting van onze professional. Zo starten we op de Boekweitweg met een interne verzuimconsulent. We breiden de gedragsmatige aanpak verder uit. Het verleden laat zien dat de gedragsmatige aanpak resultaten oplevert, maar we zien ook een deel van de SW-medewerkers niet in staat is om eigen regie en verantwoordelijkheid te nemen over hun verzuim en verzuimoorzaken. Samen met welzijnsorganisatie MEE en de bedrijfsarts zoeken we naar een aanpak die past bij deze groep SW-medewerkers en aansluit bij het handelingsvermogen. Tot slot gaan we efficiënter samenwerken met andere deskundigen zoals de bedrijfsarts en bedrijfsfysiotherapeuten.

Inzetten op preventie. Voorkomen is beter dan genezen. We zien dat privéproblematiek (zoals schulden, mantelzorg en tragische gebeurtenissen) voor verzuim zorgen. Ook daarbij geldt dat het niet alle SW-medewerkers lukt om de juiste hulp te zoeken en te vinden. We zijn werkgever van een kwetsbare groep medewerkers en willen hen ook ondersteunen bij gezond leven en het voorkomen van verzuim. Daar hebben zij op de lange termijn baat bij. We zijn onlangs met de GGD gaan samenwerken voor positieve gezondheid. De preventie loopt uiteen van vitaliteitsprojecten, werkplekaanpassingen en hulp vinden bij mantelzorg en (psychische) gezondheidsproblematiek. Er zijn veel initiatieven in onze regio, maar SW-medewerkers zijn hiervan niet altijd op de hoogte of niet altijd in staat om de stap naar hulpverlening te zetten.

2.5 Welke kengetallen houden we bij?

We onderscheiden, naast de hiervoor genoemde doelstellingen zes kengetallen. Hierover rapporteren we in de rapportages en/of jaarrekening.⁹ Het gaat om de volgende kengetallen:

Statushouders naar werk en onderwijs bemiddelen

Onze consultants bemiddelen statushouders naar werk of onderwijs. Dit in samenwerking met collega's en partners buiten WerkBedrijf. Specifieke aandacht en kennis over de achtergrond en context van de statushouders werpt zijn vruchten af. In 2019 hebben we 212 statushouders naar werk of onderwijs bemiddeld.

55-plussers bemiddelen naar werk (nieuw)

Dit is een nieuw kengetal. We hebben deze voor 2020 en 2021 opgenomen, omdat 55-plussers één van de focusgroepen uit het regionaal beleidskader is. We berichten op de afgesproken rapportagemomenten over het aantal 55-plussers dat we op werk hebben geplaatst (vanaf 2020).

Voorkomen dat jongeren afhankelijk worden van een uitkering

We ondersteunen jongeren die in hun wettelijke zoekperiode zitten, voordat zij een uitkering kunnen ontvangen. Dit is een periode van vier weken waarin zij moeten proberen terug te gaan naar school of werk te vinden. WerkBedrijf ondersteunt de jongeren tijdens deze periode. De inzet is dat zij voor het einde van de zoekperiode werk hebben gevonden of weer naar school zijn en dat de uitkering niet nodig is. In 2019 hebben we bij 98 jongeren bijstandsafhankelijkheid voorkomen.

Kandidaten in dienstverlening

We rapporteren bij de start van het jaar en bij het einde van het jaar over het aantal kandidaten bij ons in arbeidsbemiddeling. Ook in de komende jaren blijven we dit doen. In 2019 is het de bedoeling dat we op enig moment in het jaar (altijd) rond de 4.300 kandidaten in dienstverlening hebben. Circa 4.300 kandidaten zijn in 2019 aangemeld bij WerkBedrijf. Dit is inclusief de jongeren die zich bij ons melden. In totaal zijn bijna 1.000 kandidaten terug gemeld. Zij konden vanwege diverse redenen nog niet richting werk bemiddeld worden.

⁹ We maken in het Informatieprotocol een onderscheid in kritieke prestatie-indicatoren en in kritieke succesfactoren. De kritieke indicatoren staan in de paragrafen 2.1 en 2.3. De kritieke succesfactoren in deze paragraaf.

Werken met behoud van uitkering

Kandidaten zijn vaak niet direct klaar voor de arbeidsmarkt. Mensen hebben tijd nodig om aan hun vaardigheden te werken. Ook spelen motivatie en leren een voorname rol bij het ontwikkelen van kandidaten tot werknemers. WerkBedrijf zet verschillende trajecten in om mensen te ondersteunen en zich voor te bereiden op betaald werk. Kenmerkend aan de trajecten is dat het om combinaties gaat van werken, ontwikkelen en scholen. In 2019 ging het om 1.026 kandidaten.

Ondernemers binden en stimuleren

Eind 2019 werkten we met 1.859 bedrijven samen. We blijven investeren in het onderhouden van bestaande relaties en in het aangaan van relaties met nieuwe ondernemers. We nemen actief deel aan het Inclusief Ondernemers Netwerk (hierna: ION). Dit is een netwerk van en voor inclusieve ondernemers in de regio Rijk van Nijmegen. Dit netwerk heeft als doel deze inclusieve ondernemers met elkaar te verbinden, zichtbaar te maken en te versterken. Werkbedrijf Rijk van Nijmegen faciliteert dit netwerk en geeft de ambassadeurs van het netwerk een podium naar buiten toe. Momenteel zijn 90 ondernemers lid van het ION.

3 ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (inclusief telefonie) van en voor de gemeenten in de Regio Rijk van Nijmegen en voor de MGR. Daarnaast verzorgen we voor gemeente Nijmegen het functionele applicatiebeheer van alle informatiesystemen en voor WerkBedrijf en de Omgevingsdienst Regio Nijmegen voor een deel.

3.1 Wat willen we bereiken?

Het accent voor nu voor deze ontwerpbegroting 2021, de bijgestelde begroting 2020 blijft liggen op de doorontwikkeling van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. Innovatie waar mogelijk, mobiel tenzij, maar altijd passend bij de vraag van haar deelnemende gemeenten.

Bij de doorontwikkeling wordt rekening gehouden met:

- de technologische trends en ontwikkelingen;
- de landelijke wet- en regelgeving, m.n. op het gebied van informatieveiligheid;
- verdere regionale ondersteuning en samenwerking;

- interne kwantitatieve en kwalitatieve personeelsopbouw.

Onze primaire doelstelling is het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit. De afhankelijkheid van de ICT infrastructuur (serverpark, storage, netwerk en werkplekken) en het huidige (in-huis/on-premise) applicatielandschap van de primaire processen, stelt steeds hogere eisen aan de kwaliteit van die infrastructuur. Naast de grote afhankelijkheid zijn met name ook security en informatieveiligheid verantwoordelijk voor de hogere kwaliteitseisen. Een andere belangrijke doelstelling van iRvN is het begeleiden van de bij haar aangesloten gemeenten en organisaties in het digitale transformatieproces.

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

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

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

We doen voorstellen en aanbevelingen aan gemeenten voor innovaties. Voorbeelden hiervan zijn het 'mobiel tenzij...' concept, de inzet van de ESB als regionaal koppelmechanisme, implementatie van landelijke producten zoals aansluiting GGI-netwerk, GGI-veilig, en GT-Connect. De producten- en dienstencatalogus van iRvN wordt iom de gemeenten aangepast en waar gewenst uitgebreid.

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

verantwoordelijk blijven voor hun eigen (ontwikkeling van de) informatievoorziening en inzet van innovatieve ICT-ontwikkelingen.

3.2 Wat gaan we hiervoor doen?

Op de eerste plaats wordt in 2020, in opdracht van de Kring van Gemeentesecretarissen, een grootschalig evaluatieonderzoek uitgevoerd naar ICT Rijk van Nijmegen en de I&A-samenwerkingspartners van haar deelnemende gemeenten, met het oog op de toekomstige regionale I&A-samenwerkingen en de iRvN-ambities. Input voor dit onderzoek zijn uiteraard het oorspronkelijke iRvN-bedrijfsplan, de resultaten van de regionale I&A-samenwerking en -opdrachtgeverschap, de toekomstvisie van iRvN beschreven in het strategisch personeels- en organisatieplan, de financiële opbouw en resultaten, etc. De conclusies en aanbevelingen uit dit onderzoek zullen de basis zijn voor de verdere ontwikkeling van iRvN in 2021.

Wat we willen gaan doen op het gebied van:

- verbeteren van de dienstverlening aan de klant;
- waarborgen van de ICT-bedrijfscontinuïteit;
- iRvN als ICT-dienstverlener;
- iRvN als ICT- en I&A-adviseur;
- strategische Organisatie- en Personeelsplan;

- landelijke aanbestedingen en voorzieningen;
- investeren in communicatie.

Verbeteren van de dienstverlening aan de klant

Onze dienstverlening of liever de ervaren dienstverlening 'op de werkplek' is een blijvende kritische succesfactor voor iRvN. De Servicedesk bepaalt voor 80-90% de waardering van de eindgebruikers. Om onze eindgebruikersdienstverlening verder te verbeteren wordt ingezet op iRvN-servicepunten op locaties (dicht bij de klant), het bewaken van alle servicedesk-meldingen, klantgerichte communicatie en – ism ICT-beheer – gecoördineerde probleemoplossingen. Ook de beheerprocessen m.b.t. aanmaken en wijzigen van gebruikersaccounts en bijbehorende rechten worden verder geoptimaliseerd. De SelfService-mogelijkheden voor eindgebruikers wordt ingevoerd en de (management)rapportages over de dienstverlening wordt grondig herzien.

Waarborgen van de ICT-bedrijfscontinuïteit

Nu alle migraties zijn afgerond, het nieuwe iRvN-netwerk operationeel is, en het regionaal iRvN-netwerk volledig redundant is, gaan we verder met de aansluiting aan het landelijke netwerken GGI en implementatie van de daarop beschikbare functionaliteiten als monitoring en bewaking (GGI-Veilig).

De dreiging van innovatie kwaadwillende technologie (m.n. ransomware/gijzelsoftware) wordt ook steeds groter. Bescherming tegen binnendringing van kwaadwillenden is van cruciaal belang, maar mocht men onverhoopt binnen zijn gekomen, moeten ook daar meer en meer geavanceerde maatregelen getroffen worden om de schade beperkt te houden. Om deze reden worden rechten van alle systeem- en beheerderaccounts volledig herzien op basis van een door Microsoft aan ons geadviseerd lagen-model. Ook de inrichting van de beheerderwerkdevices worden 100% gesloten ingericht.

Uiteraard blijven in dit kader ook de bedrijfskritische informatiesystemen om aandacht vragen. Met name bij veranderingen in de ICT-infrastructuur maar ook bij nieuwe releases, koppelingen etc. Om de bedrijfscontinuïteit te optimaliseren worden de beheerprocessen verder geprofessionaliseerd. Dit betreft zowel ICT-Beheer als Informatie- & Applicatiebeheer.

iRvN als ICT-dienstverlener

1 voor de (informatie)veilige werkomgeving. In november 2013 is de resolutie *Informatieveiligheid, randvoorwaarde voor de professionele gemeente* bekrachtigd. Deze is opgesteld door de VNG i.s.m. de Informatiebeveiligingsdienst voor gemeenten

(IBD). Iedere gemeente verplicht zich tot het informatiebeveiligingsbeleid, vastgesteld aan de hand van deze Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Overheid (BIO). Deze voldoet aan de internationaal geaccepteerde beveiligingsstandaarden. De BIO is een set van beveiligingsmaatregelen. Met de BIO hebben gemeenten een goed basisbeveiligingsniveau.

Wij geven uitvoering aan de implementaties van ongeveer de helft van de beheermaatregelen uit de BIO. De andere helft is de verantwoordelijkheid van iedere afzonderlijke gemeente binnen de regio. Dit doen wij in nauwe samenwerking met de regionale CISO's.

2 voor de flexibele werkomgeving. De trend naar steeds meer mobiel werken zet door. Nadat alle gemeenten het telefoniebeleid hebben gebaseerd op 'mobiel-tenzij....' wil een aantal dat ook voor de werkplek gaan invoeren. Dit betekent dat voor die gemeenten de (universele) desktop-werkplek wordt ingewisseld door een (persoonsgebonden) laptop. We hebben de standaard-inrichting voor zo'n mobiele werkplek ontwikkeld, zodat deze voldoet aan alle beveiligingseisen uit de BIO (zoals de multifactor authenticatie) en uit de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming/Privacy). De uitrol, incl. Instructies (opleiding) voor de nieuwe

werkomgeving zal de komende twee jaar verder worden gerealiseerd.

3 voor de moderne werkomgeving. De toename van mobiel werken vraagt ook om een moderne werkomgeving waarbij samenwerken zonder samenzijn meer gemeengoed dan uitzondering zal zijn. Samenwerken in documenten, teleconferentie, papierloos vergaderen, efficiënt vergaderingen en projecten plannen etc. vraagt om een innovatieve maar ook veilige samenwerkingsomgeving gebaseerd op document- en dataopslag in de cloud. De eerste organisaties en gemeenten binnen de regio hebben inmiddels de keuze en de overstap gemaakt of gepland naar Microsoft 365. We hebben in 2019 alle werkplekken gemigreerd en Office 2016. Bij een groot aantal werkplekken zal eind 2020 deze versie gecombineerd zijn met de samenwerkingsomgeving Microsoft 365.

iRvN als ICT- en I&A-adviseur

In 2019 zijn de eerste stappen gezet als ondersteuner en adviseur voor de ontwikkeling van de gemeentelijke informatievoorziening. Inspelend op de toenemende vraag uit de regio zal een aantal functies bij ICT-beheer en Informatie- en Applicatiebeheer steeds meer betrokken worden bij het adviseren van haar deelnemende gemeenten. Daar waar gewenst zal geïnvesteerd worden in

opleiding. iRvN-advies wil zich met name ook richten op de intensieve regionale samenwerking met de andere I-adviseurs uit de regio. Gezamenlijk werken aan projecten van een of meerdere gemeenten, als adviesorgaan functioneren voor de regionaal Bedrijfsvoeringshoofden overleg (iRvN-opdrachtgevers overleg), kennis uitwisselen, etc.

In 2020 vindt er een evaluerend onderzoek plaats, waarbij teruggekeken wordt wat er inmiddels is bereikt met iRvN en de regionale I&A-partners. Op basis van deze terugblik en een breed spectrum van externe I&A/ICT-ontwikkelingen richt het onderzoek zich verder op de toekomstige – door de deelnemende gemeenten – gewenste doorontwikkeling van iRvN en de regionale I&A-samenwerking.

De conclusies en aanbevelingen uit het onderzoek zullen duidelijk maken in hoeverre de ambities van iRvN om door te ontwikkelen van ICT-beheerder RvN naar Informatiedienst Rijk van Nijmegen reëel en ook daadwerkelijk gewenst is.

iRvN en de landelijke aanbestedingen en voorzieningen

Na GT-mobiel (2017) en GT-vast (2018) nemen we ook deel aan GT-Connect (landelijke aanbesteding vaste 'telefooncentrale'). In 2019 heeft iRvN haar

netwerk aan op de landelijke Gemeentelijke Gemeenschappelijke Infrastructuur (GGI) aangesloten. De GGI is een veilige, samenhangende digitale infrastructuur waardoor samenwerken tussen gemeenten en andere overheden beter, veiliger en gemakkelijker wordt. Op deze infrastructuur komen ook (GGI-)services als telefonie, gestandaardiseerde koppelingen met landelijke voorzieningen, etc. beschikbaar.

In 2020 is iRvN een van de eerste organisaties die de landelijke SIEM (Security Information & Event Monitor) uit de GGI-veilig aanbesteding implementeren. Met deze SIEM krijgen we tijdig inzicht en kunnen we proactief reageren op beveiligingsrisico's in de hard- en software. Het Siem is ook een belangrijk onderdeel van de invoering van de BIO.

iRvN investeert in communicatie: www.irvn.nl

Voor de communicatie mbt lokale en regionale verstoringen en overige mededelingen hebben we onze eigen website ingericht www.irvn.nl. Op deze site zijn ook alle beschikbare handleidingen e.d. beschikbaar. Externe leveranciers kunnen hier ook terecht voor contactgegevens, inkoopvoorwaarden etc.

iRvN onderdeel investeringen Automatisering:

Bij de vaststelling van de begroting wordt ook over het investeringsplan besloten. Bij de jaarrekening wordt inhoudelijk en financieel verantwoording afgelegd. Onder- of overschrijdingen op investeringen tot een bandbreedte van 20% van het jaarkrediet komen ten gunste/ten laste van het krediet van volgend jaar.

In 2019 was er een onderschrijding op de investeringen van meer dan € 400.000. Conform onze richtlijn gaat er € 400.000 budget mee over naar 2020. Dat betekent dat het beschikbaar investeringsbudget voor 2019 € 2,4 miljoen bedraagt.

De globale verdeling van de investeringen ziet er als volgt uit:

- Centrale computercapaciteit: € 1.000.000*
- Netwerk: € 250.000
- Vervanging van Werkplekken: € 650.000
- Mobiele telefonie: € 500.000

* dit is inclusief de verbouwing van de Serverzaal: € 290.000

Deel 2 Wat gaat het kosten?

In deel 2 van de begroting gaan we in op wat het gaat kosten in de periode 2020 – 2024. Omdat deze begroting een wijziging op de begroting 2020 bevat, gaan we ook in op 2020. De nadruk ligt zo op wat de MGR gaat kosten in 2020 en 2021.

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

In hoofdstuk 5 gaan we in op WerkBedrijf: wat kosten de arbeidsbemiddeling in 2020 en 2021?

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

4 Baten en lasten MGR totaal en bestuursondersteuning

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

4.1 MGR totaal

Tabel 1 Totale baten en lasten
MGR 2019 t/m 2024 ►

Baten Bedragen in € 1.000	MGR totaal						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Arbeidsparticipatie	18.085	17.240	19.569	18.169	18.283	18.947	19.587
Begeleide participatie	55.838	55.069	54.079	51.407	48.654	45.650	42.765
Inkomensregelingen	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
Overhead	17.621	18.375	17.416	17.435	17.486	17.535	17.535
Totaal baten	94.359	94.402	94.630	90.886	88.611	86.649	84.724

Lasten Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Arbeidsparticipatie	13.047	12.716	14.500	13.264	13.356	14.116	14.754
Begeleide participatie	53.486	52.404	51.169	48.731	46.077	43.264	40.382
Inkomensregelingen	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
Overhead	16.842	17.450	16.246	16.531	16.583	16.631	16.631
Totaal Programmalasten	86.296	86.288	85.480	82.401	80.203	78.526	76.604
Overhead MGR	8.169	8.114	9.149	8.485	8.408	8.122	8.120
Totaal lasten	94.465	94.402	94.630	90.886	88.611	86.649	84.724

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0
------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Tabel 2 Begrotingstotalen per onderdeel
van de MGR 2019 t/m 2024 ►

Begrotingstotaal Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Applicatiebeheer	5.354	5.706	4.192	4.142	4.076	4.076	4.076
Automatisering	12.996	13.484	13.884	14.145	14.196	14.245	14.245
Bestuursondersteuning	312	309	309	316	316	316	316
Werkbedrijf SW	53.937	52.842	51.786	49.106	46.342	43.306	40.409
Werkbedrijf Vastgoed	1.020	1.129	942	1.177	1.177	1.177	1.177
Werkbedrijf Werk	23.605	23.742	25.928	24.841	25.268	26.260	27.220
Consolidatie	-2.759	-2.809	-2.410	-2.841	-2.763	-2.732	-2.720
Totaal lasten	94.465	94.402	94.630	90.886	88.611	86.649	84.724

4.2 Bestuursondersteuning

Tabel 3 Totale baten en lasten MGR
Bestuursondersteuning in 2019 t/m 2024 ►

Baten Bedragen in € 1.000		MGR Bestuursondersteuning						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	210	216	216	221	221	221	221
	Overige bijdragen	102	93	93	95	95	95	95
Totaal Baten		312	309	309	316	316	316	316

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR Bestuursondersteuning						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead	Operationele lasten	37	78	71	74	74	74	74
	Personele lasten	275	231	239	242	242	242	242
Totaal lasten		312	309	309	316	316	316	316

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

5 Baten en lasten WerkBedrijf

Bij WerkBedrijf maken we onderscheid in drie onderdelen: WERK (in tabellen taakvelden inkomensregelingen en arbeidsparticipatie en begeleide participatie), SW (taakveld begeleide participatie) en Vastgoed (taakveld overhead). Per onderdeel lichten we de baten en lasten en de ontwikkeling hiervan in 2020 en 2021 toe. We beginnen met een overzicht van de totale baten en lasten voor WerkBedrijf.

5.1 Totalen

Tabel 4 Totale baten en lasten
WerkBedrijf 2019 t/m 2024 ►

Ontwikkeling begrotingstotalen

Het begrotingstotaal neemt af van € 78,7 miljoen in 2020 naar € 68,8 miljoen in 2024. De afbouw wordt vooral veroorzaakt door de afname van het aantal medewerkers in de sociale werkvoorziening. De verwachting is dat het Participatiebudget de komende jaren toeneemt. Dit komt door de opbouw van begeleidingskosten voor arbeidbeperkten. Het Rijk evalueert momenteel de Participatiewet. Dit kan effect hebben op toekomstige budgetten zowel voor de sociale werkvoorziening als de Participatiewet.

Baten	MGR WerkBedrijf						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Bedragen in € 1.000							
Arbeidsparticipatie	18.085	17.240	19.569	18.169	18.283	18.947	19.587
Begeleide participatie	57.204	56.313	54.906	52.229	49.464	46.428	43.531
Inkomensregelingen	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
Overhead	353	441	615	852	852	852	852
Totaal baten	78.563	77.712	78.655	75.124	72.787	70.743	68.807

Lasten	MGR WerkBedrijf						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Bedragen in € 1.000							
Arbeidsparticipatie	13.320	12.860	14.788	13.553	13.646	14.387	15.026
Begeleide participatie	54.170	53.092	51.708	49.273	46.607	43.781	40.887
Inkomensregelingen	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
Overhead	448	428	357	438	439	438	438
Totaal programma	70.858	70.098	70.418	67.139	64.880	63.122	61.188
Overhead MGR	7.705	7.614	8.237	7.985	7.906	7.621	7.618
Totaal lasten	78.563	77.712	78.655	75.124	72.787	70.743	68.807

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---

Tabel 5 Overzicht van de personele lasten van WerkBedrijf in 2019 t/m 2024 ►

Personele lasten

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

De totale salarislasteren van het ambtelijke personeel inclusief inhuur nemen in 2020 toe met € 2,3 miljoen ten opzichte van de primaire begroting 2020. De toename wordt met name veroorzaakt door:

- Aanvullende middelen van circa € 1,5 miljoen voor onder andere de uitvoering van Perspectief Op Werk, aanvullende aanpak Nijmegen en route naar arbeid voor voortijdig schoolverlaters.
- De noodzaak om meer personeel in te zetten om de regionale ambitie via lokale zichtbaarheid en accenten te realiseren (circa € 0,4 miljoen).
- Indexering conform de nieuwe CAO.

Personele lasten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Arbeidsparticipatie	6.925	5.894	7.907	7.268	6.995	7.212	7.317
Begeleide Participatie	4.874	5.017	4.720	4.026	3.579	3.388	3.029
Overhead MGR	4.338	3.775	4.367	4.392	4.428	4.309	4.309
Totaal	16.136	14.686	16.995	15.687	15.002	14.908	14.655

Vanaf 2021 daalt het personele budget als gevolg van de afname van de aanvullende middelen. Daarnaast heeft de afname van de SW populatie gevolgen voor de specifieke functies die aan deze doelgroep gekoppeld zijn.

Efficiencybesparing Werkbedrijf

Ook in deze begroting is de eerder afgesproken besparing die door samenvoeging SW en WERK ontstaat meegenomen. Vanaf 2019 gaat het om een structurele besparing van € 750.000 per jaar. Ook de extra lasten voor de stijging van de salarissen voor het ambtelijk personeel worden opgevangen door andere bedrijfslasten te verlagen.

5.2 Onderdeel WERK

Tabel 6 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel Werk in 2019 t/m 2024 ►

In het algemeen zien we dat in de periode 2020 tot en met 2024 meer budget beschikbaar is voor de uitvoering van arbeidsbemiddeling. Dit komt door de verwachte groei van de loonkostensubsidies en de tijdelijke middelen voor Perspectief Op Werk.

Indexering

De baten van het onderdeel Werk worden niet geïndexeerd met de BRN norm, omdat het om toegekende budgetten vanuit het Rijk gaat of om specifieke afspraken met gemeenten. De lasten zijn wel geïndexeerd met de BRN norm, met uitzondering van de salarislasteren van het ambtelijk personeel. Deze zijn geïndexeerd conform de nieuwe CAO.

Baten Bedragen in € 1.000	Werkbedrijf WERK						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Inkomensregelingen	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
Begeleide participatie	2.599	2.784	2.793	2.797	2.797	2.797	2.797
Arbeidsparticipatie	18.085	17.240	19.569	18.169	18.283	18.947	19.587
Totaal baten	23.605	23.742	25.928	24.841	25.268	26.260	27.220

Lasten Bedragen in € 1.000	Werkbedrijf WERK						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Inkomensregelingen	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
Begeleide participatie	2.599	2.784	2.793	2.797	2.797	2.797	2.797
Arbeidsparticipatie	13.320	12.860	14.788	13.553	13.646	14.387	15.026
Totaal Programmalasten	18.840	19.362	21.147	20.225	20.631	21.700	22.659
Overhead MGR	4.765	4.380	4.781	4.616	4.637	4.560	4.561
Totaal lasten	23.605	23.742	25.928	24.841	25.268	26.260	27.220

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---

5.2.1 Baten onderdeel Werk

Baten Bedragen in € 1.000		MGR Onderdeel WERK						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.599	2.784	2.793	2.797	2.797	2.797	2.797
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	16.078	16.903	17.188	17.652	18.283	18.947	19.587
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	2.007	337	2.381	517	0	0	0
Totaal Baten		23.605	23.742	25.928	24.841	25.268	26.260	27.220

Tabel 7 Baten voor onderdeel WERK van WerkBedrijf in 2019 t/m 2024 ▲

Toelichting op de begrotingswijziging 2020

Inkomensregeling

Dit betreft de loonkostensubsidie ad € 3,6 miljoen. We verwachten een toename van de loonkosten-subsidies. Voor 2020 verwachten we gemiddeld 423 loonkostensubsidies te realiseren. Dit gemiddeld totaal bestaat uit 250 loonkostensubsidies, 139 forfaitaire loonkostensubsidies en 34 loonkosten-subsidies Beschut Nieuw.

Begeleide participatie

Dit betreft Op Weg Naar Werk (voorheen Arbeidsmatige dagbesteding) ad € 2,8 miljoen. Werk-Bedrijf gaat ervan uit dat het budget voor Op Weg Naar Werk de komende jaren gelijk blijft op € 2,8 miljoen.

Arbeidsparticipatie

Onder de middelen arbeidsparticipatie ad € 19,6 miljoen valt de gemeentelijke bijdrage van het participatiebudget ad € 17,2 miljoen. Dit budget is ten opzichte van de primaire begroting met € 285.000 toegenomen. In 2021 neemt het participatiebudget verder toe naar € 17,7 miljoen. Daarnaast vallen onder de middelen arbeidsparticipatie de overige bijdragen ad € 2,4 miljoen.

Een toename ten opzichte van de primaire begroting met € 2,1 miljoen. Dit wordt veroorzaakt door:

- De extra middelen voor het actieplan Perspectief Op Werk waarvoor in 2020 € 893.000 wordt begroot en € 107.000 in 2021. Plus in 2020 de toevoeging van restant middelen ad € 171.000 SAR (voorganger van Perspectief Op Werk).
- De overheveling van middelen uit 2019 naar 2020 ad € 370.000 voor maatwerk ten behoeve van de gemeenten.
- De aanvullende aanpak werk en inkomen van gemeente Nijmegen ad € 260.000. Deze middelen zijn ook voor 2021 toegekend.
- € 350.000 aan incidentele toekenningen van gemeenten in 2020. Zoals voorschot ESF, Psychisch Kwetsbaren en Route naar arbeid.

In 2021 vallen de overige bijdragen terug naar € 517.000. Over blijven de middelen voor de aanvullende aanpak, Perspectief op Werk en Psychisch Kwetsbaren.

Toelichting op de begroting 2021

Inkomensregeling

In 2021 verwachten we dat de gemiddeld aantal gerealiseerde aantallen loonkostensubsidies verder zullen toenemen. Het budget neemt daardoor in 2021 toe naar € 3,9 miljoen.

Begeleide participatie

Ondanks een lopende tarievendiscussie met de zorgaanbieders van arrangementen Op Weg Naar Werk houden we het budget de komende jaren gelijk op € 2,8 miljoen.

Arbeidsparticipatie

In 2021 neemt het Participatiebudget toe. De overige bijdragen vallen terug naar € 517.000.

5.2.2 Lasten onderdeel Werk

Tabel 8 Programmalasten voor onderdeel WERK van Werkbedrijf in 2019 t/m 2024 ►

Toelichting op de begrotingswijziging 2020

Inkomensregelingen

De lasten voor de inkomensregelingen zijn de loonkostensubsidies ad € 3,6 miljoen. Ten opzichte van de primaire begroting 2020 zijn de lasten (en ook de baten) met € 152.000 verlaagd.

Begeleide participatie

De salarislasten ad € 285.000 voor de begeleide participatie (Op Weg Naar Werk) stijgen conform de nieuwe CAO. De operationele lasten ad € 2,5 miljoen laten vooralsnog geen wijziging zien ten opzichte van de primaire begroting 2020.

Arbeidsparticipatie

De totale (programma)lasten voor arbeidsparticipatie ad € 14,8 miljoen nemen met € 1,9 miljoen toe. Dit komt door:

Programmalasten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel WERK						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
Begeleide participatie	Arbeidsmatige dagbesteding	2.599	2.784	2.793	2.797	2.797	2.797	2.797
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	2.712	4.338	5.082	5.488	6.176	6.990	7.220
	Oude verplichtingen	2.052	1.932	1.864	1.775	1.786	1.635	1.541
	Algemene uitvoering	6.318	5.749	5.872	5.772	5.684	5.762	6.266
	Perspectief op werk	97		893	107			
	SAR	239		171				
	Maat- en Meerwerk	1.434	665	730	260			
	Masterplan Nijmegen	467	176	176	150			
Totaal Programmalasten		18.840	19.362	21.147	20.225	20.631	21.700	22.659

Instrumenten. We verwachten meer geld te investeren in instrumenten: het budget neemt toe met € 745.000. Vanaf 2020 houden we rekening met inzet van circa 25% van het (klas-sieke) Participatiebudget voor lokale zichtbaarheid en accenten. Dit om de regionale doelen te halen en de uitgangspunten van de regionale nota Werk voorop! te verwerken. Deze 25% wordt deels toegevoegd aan het instrumentengeld en deels aan het personele budget.

Oude verplichtingen. De oude verplichtingen nemen met € 68.000 af. In deze groep zit met name de oude WIW en ID deelnemers. Doordat er geen instroom meer is in deze groep. Neemt de omvang jaarlijks af.

Algemene uitvoering arbeidsparticipatie. De algemene uitvoering arbeidsparticipatie bestaat voor € 877.000 uit operationele lasten en voor € 5,0 miljoen uit personele lasten. De lasten algemene uitvoering arbeidsparticipatie nemen toe met € 122.000. Dit wordt voornamelijk veroor-

zaakt door de overdracht van functioneel beheer naar de iRvN. Daarnaast zijn de lonen geïndexeerd conform de nieuwe CAO.

Perspectief op Werk. Dit betreft de extra middelen van het Rijk waarvoor in samenspraak met UWV en de overige partners een Regionaal actieplan Perspectief Op Werk wordt uitgevoerd. In 2020 verwachten we met de andere uitvoeringspartners € 893.000 uit te geven.

SAR middelen. Het laatste deel van de SAR middelen ad € 171.000 wordt in 2020 ingezet voor onder andere de projecten Werklab en Talent in het Groen.

Maat- en Meerwerk. De middelen Maat- en Meerwerk zijn met € 65.000 toegenomen. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden. Het budget van de lokale afspraken met de gemeenten voor het maatwerk ad € 665.000 is vanaf 2020 toegevoegd aan het instrumentenbudget. Nu bestaat het Maat- en Meerwerk budget voor 2020 uit de middelen voor maatwerk ad € 370.000 uit 2019 die zijn overgeheveld naar 2020. Plus de middelen aanvullende aanpak € 260.000 van de gemeente Nijmegen en de middelen Route naar arbeid ad € 100.000 voor voortijdig schoolverlaters.

Overhead MGR Bedragen in € 1.000	WerkBedrijf - onderdeel WERK						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead MGR	4.765	4.380	4.781	4.616	4.637	4.560	4.561
Totaal Overhead MGR	4.765	4.380	4.781	4.616	4.637	4.560	4.561

Overhead

De overhead neemt in 2020 ten opzichte van de primaire begroting toe met € 400.000 door de indexering conform de nieuwe CAO en door de versnelde afschrijving wegens de voorgenomen verhuizing naar de Boekweitweg.

Toelichting op de begroting 2021

Inkomensregelingen

De lasten voor de inkomensregelingen zijn de loonkostensubsidies van € 3,9 miljoen. De lasten nemen toe met € 300.000. Zie toelichting bij baten.

Begeleide participatie

De verwachte uitgaven voor Op weg Naar Werk blijven vooralsnog gelijk op € 2,8 miljoen. ZOp deze plek wijzen we nog op een risico vanaf 2021.

Namelijk als aanbieders van de arrangementen Op Weg Naar Werk, deze niet langer tegen het afgesproken tarief kunnen uitvoeren. We zijn hierover nog in gesprek met de aanbieders.

Arbeidsparticipatie

De totale (programma)lasten voor arbeidsparticipatie ad € 13,6 miljoen nemen met € 1,2 miljoen af. Dit komt door:

Instrumenten. De instrumentgelden nemen toe met € 406.000. Dit wordt veroorzaakt door een toename van het participatiebudget.

Oude verplichtingen. De oude verplichtingen nemen met € 88.000 af. In deze groep zit met name de oude WIW en ID deelnemers. Doordat er geen instroom meer is in deze groep. Neemt de omvang jaarlijks af.

Algemene uitvoering arbeidsparticipatie. De algemene uitvoering arbeidsparticipatie bestaat voor € 884.000 uit operationele lasten en voor € 4,9 miljoen uit personele lasten. De personele lasten nemen af met € 99.000 Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de uitwerking van het strategisch personeelsplan. Daarnaast zijn de lonen geïndexeerd.

Perspectief Op Werk. In 2021 verwachten we met de andere uitvoeringspartners € 107.000 uit te geven.

Maat- en Meerwerk. De middelen Maat- en Meerwerk betreffen in 2021 nog enkel de middelen aanvullende aanpak ad € 260.000 van de gemeente Nijmegen.

Overhead

De overhead neemt in 2021 ten opzichte van 2020 af met € 165.000 door het vervallen van de versnelde afschrijving wegens de voorgenomen verhuizing naar de Boekweitweg ad € 290.000. Daarnaast zijn de lonen en de materiele lasten geïndexeerd.

5.3 Onderdeel SW

Sinds 2015 stromen er geen mensen meer in de sociale werkvoorziening. De begrotingstotalen van de SW dalen van € 51,8 in 2020 naar € 40,4 in 2024. Een afname van € 11,4 miljoen. Dit komt doordat er geen mensen meer in de SW stromen en de besparing van kosten door de samenwerking met BlueView en ons voornemen om te verhuizen van Nieuwe Dukenburgseweg naar de Boekweitweg in 2021.

Financiële effecten van de samenwerking met blueview

De bijstelling van de begroting 2020 en meerjarenbegroting 2021 evj hangt voor het onderdeel SW voor een groot deel samen met de ontwikkelingen op de Boekweitweg. Per 1 april hebben we besloten de productie op de Boekweitweg over te dragen aan BlueView. In de begroting van WerkBedrijf heeft dit verschillende effecten. Omdat deze op verschillende plekken in de begroting terug te vinden zijn, lichten we deze in dit kader in samenhang toe.

De gemeentelijke bijdrage daalt. De deelnemende gemeenten betalen WerkBedrijf, zodat wij de sociale werkvoorziening kunnen uitvoeren. Het overkoepelende effect van (onder andere) de uitbreiding van de samenwerking is dat de bijdragen van gemeenten dalen. Dit komt door een daling van het aantal SW-medewerkers én door de samenwerking met BlueView.

Afname lasten ambtelijk personeel. Een deel van ons ambtelijk en SW-personeel detacheren

we naar BlueView. Hier krijgen we geld van BlueView voor. Eén medewerker treedt in dienst bij BlueView. Vanaf datum indiensttreding verlagen onze salarislasten van dat ambtelijk personeel.

Huuropbrengsten worden hoger. BlueView gaat huur betalen voor dat deel van de Boekweitweg dat zij gaan gebruiken. Dit zijn voor ons inkomsten, waardoor onze productiekosten lager worden.

Productie gerelateerde kosten worden lager. De kosten die we moeten maken die samenhangen met de productie nemen af. Niet wij dragen deze kosten, maar BlueView.

Een vergoeding voor de inzet van SW-personeel. Vanaf 2021 betaalt BlueView een vergoeding voor de inzet van SW-personeel in de beschutte werkplek aan de Boekweitweg.

Indexering

De lasten van het onderdeel SW zijn met de BRN norm geïndexeerd. Een uitzondering hierop zijn de personele lasten van de SW-medewerkers. Hun salarissen zijn met de verwachte CAO WSW voor 2020 en 2021 geïndexeerd.

Tabel 10 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel SW in 2019 t/m 2024 ►

Baten Bedragen in € 1.000	WerkBedrijf - onderdeel SW						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Begeleide participatie	53.937	52.842	51.786	49.106	46.342	43.306	40.409
Totaal Baten	53.937	52.842	51.786	49.106	46.342	43.306	40.409

Lasten Bedragen in € 1.000	WerkBedrijf - onderdeel SW						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Begeleide participatie	50.998	49.608	48.330	45.737	43.072	40.245	37.352
Totaal Programmalasten	50.998	49.608	48.330	45.737	43.072	40.245	37.352
Overhead MGR	2.939	3.234	3.456	3.369	3.270	3.061	3.057
Totaal Lasten	53.937	52.842	51.786	49.106	46.342	43.306	40.409

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---

5.3.1 Baten onderdeel SW

Baten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel SW						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	42.447	41.889	41.309	39.191	36.908	34.415	32.019
	Netto omzet	10.362	10.517	9.496	9.077	8.599	8.080	7.583
	Materiaalverbruik	-33	-37	-20	-20	-19	-18	-17
	Toegevoegde waarde	10.329	10.480	9.475	9.057	8.580	8.062	7.565
	Overige bedrijfsopbrengsten	19	233	762	613	608	584	579
	Overige bijdragen	1.142	240	240	245	245	245	245
Totaal Baten		53.937	52.842	51.786	49.106	46.342	43.306	40.409

Tabel 11 Totale baten WerkBedrijf onderdeel SW in 2019 t/m 2024 ▲

Toelichting op de begrotingswijziging 2020:

Gemeentelijke bijdrage

De gemeentelijke bijdrage daalt van € 41,9 miljoen naar € 41,3 miljoen. Een daling van € 600.000. De afname in de bijdrage komt door een daling van het aantal SW medewerkers en een resultaatverbetering door de samenwerking met Blueview.

De kostprijs per SE neemt toe van € 29.606 naar € 30.259 ten opzichte van de primaire begroting

2020. Dit is een toename van 2,2%. De toename ontwikkelt zich binnen de BRN norm. Vergelijken we de kostprijs met de begroting 2019 dan neemt deze met 5,5% toe. De oorzaak van de hogere toename is het ontslag van 40 SW-medewerkers die langdurig ziek zijn (de zogenoemde 'slapers'). Zij zijn in 2019 uit dienst getreden en hebben een transitievergoeding ontvangen. Zonder deze extra eenmalige uitstroom was de kostprijs met 2,8% toegenomen. Dit is gelijk aan de BRN norm 2020.

Gemeenten ontvangen van het Rijk een subsidie van € 36,0 miljoen (op basis van de september-circulaire 2019). De deelnemende gemeenten moeten uit eigen middelen een bijdrage van

€ 5,3 miljoen betalen voor de sociale werkvoorziening. Dit bedrag is met € 1,6 miljoen gedaald. In de bijlage is het effect per gemeente zichtbaar. De daling van de bijdrage wordt voor € 995.000 veroorzaakt door een indexering van het Rijk en voor € 580.000 door inspanningen van Werkbedrijf. Zie tabel 11a.

	Begroting Bedragen in € 1.000	Rijksbijdrage	Netto bijdrage	Was	Mutatie	
2020	41.309	36.030	5.279	6.854	1.575	Voordeel
2021	39.191	34.872	4.320	5.933	1.613	Voordeel
2022	36.908	33.225	3.684	4.722	1.038	Voordeel
2023	34.415	32.226	2.188	3.580	1.392	Voordeel
2024	32.019	30.970	1.050		-1.050	

Tabel 11a. Ontwikkeling netto bijdrage van gemeenten aan SW in periode 2020 t/m 2024 in Rijk van Nijmegen ▲

Omzet en toegevoegde waarde

De begrote omzet daalt met € 1,0 miljoen ten opzichte van de primaire begroting 2020. We rekenen nu op een omzet van € 9,5 miljoen (was in de primaire begroting 2020: € 10,5 miljoen). Ook de toegevoegde waarde per fte neemt af (van € 7.918 in de primaire begroting naar € 7.489).

De daling is het resultaat van de samenwerking met BlueView op de beschutte afdeling, het geraamde ziekteverzuim en de toegepaste indexeringen van de tarieven (deze zijn tussen de 3% en 5% toegenomen). De totale omzet daalt uiteraard ook doordat het aantal SW-medewerkers afneemt.

De toegevoegde waarde per fte bedraagt voor 2020 € 7.489. Deze toegevoegde waarde in 2020 bestaat uit twee categorieën:

1. € 12.252 voor individueel gedetacheerden (gemiddeld)
2. € 7.732 voor groepsdetacheringen (gemiddeld)

Voor de beschutte groepsdetachering ontvangen we van BlueView geen vergoeding. Deze ontvangen we vanaf 2021.

Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten nemen toe met € 529.000. Deze toename wordt met name veroorzaakt door de verwachte detachingsopbrengsten van € 346.000 van het ambtelijk personeel bij BlueView, door detachingsopbrengsten van de ambtelijk personeel ad € 150.000 en overige.

Toelichting op de begroting 2021

Gemeentelijke bijdrage

De gemeentelijke bijdrage daalt van € 41,3 miljoen naar € 39,2 miljoen. Een daling van € 2,1 miljoen. De afname komt door een daling van het aantal SW medewerkers, verdere resultaatverbetering door de samenwerking met Blueview en de voorgenomen verhuizing naar de Boekweitweg.

De kostprijs per SE neemt toe van € 30.259 naar € 30.932. Dit is een toename van 2,2%. De toename is gelijk aan de BRN norm van 2,2%.

Omzet en toegevoegde waarde

De begrote omzet daalt met € 419.000 ten opzichte van 2020. Dit is het resultaat van de samenwerking met BlueView (toename), aantal SW-medewerkers (afname) en indexering tarieven (toename).

De toegevoegde waarde per fte neemt toe naar € 7.713 in 2021. De toename wordt veroorzaakt door de indexering van 2,2%.

De toegevoegde waarde bedraagt voor 2021 € 7.713. Deze toegevoegde waarde is in drie categorieën te verdelen:

1. € 12.628 voor individueel gedetacheerden (gemiddeld);
2. € 7.851 voor groepsdetachering (gemiddeld);
3. € 180 voor beschutte groepsdetachering.

Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten nemen af met € 149.000. Deze afname wordt met name veroorzaakt door het wegvallen van detacheringsopbrengsten.

5.3.2 Lasten onderdeel SW

Programmalasten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel SW						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Begeleide participatie	Salariskosten SW medewerkers	43.440	42.290	41.387	39.564	37.422	34.896	32.467
	Lage inkomensvoordeel	-474	-370	-250	-204	-150	-133	-116
	Personele lasten	4.760	4.742	4.436	3.738	3.291	3.100	2.741
	Overige kosten SW medewerkers	2.388	2.134	2.368	2.239	2.111	1.991	1.867
	Productiekosten	759	750	327	341	341	341	341
	Operationele lasten	125	62	62	60	57	51	51
Totaal Programmalasten		50.998	49.608	48.330	45.737	43.072	40.245	37.352

Tabel 12 Totale programmalasten WerkBedrijf onderdeel SW in 2019 t/m 2024 ▲

Toelichting op de begrotingswijziging 2020

Salariskosten SW medewerkers

De salariskosten van de SW-medewerkers nemen af met € 904.000. De daling wordt veroorzaakt door:

- € 1,5 miljoen daling van de salariskosten SW-medewerkers door een extra daling van het aantal SW medewerkers ten opzichte van de primaire begroting. Ten opzichte van de primaire begroting zijn 53 SE extra uitgestroomd.

- € 0,8 miljoen toename van de salariskosten van de SW-medewerkers door de indexering met 2% per 1 januari 2020 en 1% per 1 juli 2020.
- € 150.000 daling van de salariskosten van de SW omdat de uitruil reiskosten woon-werk verantwoord wordt onder de overige kosten SW-medewerkers. Dit betreft een technische aanpassing.

Lage inkomensvoordeel

Door de hogere uitstroom van het aantal SW medewerkers is het lage inkomensvoordeel met € 120.000 extra gedaald. Daarnaast is de wetgeving op dit punt aangepast, waardoor minder medewerkers in aanmerking komen voor een vergoeding.

Personele lasten

Dit betreft de lasten van het ambtelijk personeel. Deze nemen af met € 306.000. De afname wordt met name veroorzaakt door de verdere invulling van het strategisch personeelsplan en een technische wijziging van personele lasten. € 177.000 aan personele lasten betreft overhead. De afname inzake de samenwerking met BlueView is niet terug te vinden in een afname van de personele lasten. Vooralsnog is uitgegaan van een detachingsconstructie. De verwachte baten van € 346.000 zijn terug te vinden onder de overige baten.

De overhead kosten nemen met € 222.000 toe. Dit betreft deels de indexering van € 45.000 en een technische wijziging van personele lasten ad € 177.000. ►

Overhead MGR Bedragen in € 1.000	Werkbedrijf – onderdeel SW						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead MGR	2.939	3.234	3.456	3.369	3.270	3.061	3.057
Totaal Overhead MGR	2.939	3.234	3.456	3.369	3.270	3.061	3.057

Overige kosten SW medewerkers

De overige kosten SW-medewerkers nemen af met € 234.000 en betreft met name de uitruil woon- werkverkeer ad € 150.000. De overige € 84.000 is veroorzaakt door een tariefstijging van de bedrijfsgezondheidsdienst met 11%.

Productiekosten

De productiekosten SW dalen met € 423.000 ten opzichte van de primaire begroting 2020. Dit wordt veroorzaakt door lagere huisvestingskosten ad € 215.000 doordat BlueView huur gaat betalen. Daarnaast leidt de samenwerking tot een daling van de productie gerelateerde kosten met € 69.000. Overige kostenbesparingen hebben een effect van € 139.000.

Toelichting op de begroting 2021

Salariskosten SW-medewerkers

De salariskosten van de SW-medewerkers neemt af met € 1,8 miljoen. De daling wordt veroorzaakt door:

- € 3,0 miljoen daling van de salariskosten SW medewerkers door een extra daling van het aantal SW medewerkers ten opzichte van de primaire begroting. Ten opzichte van 2020 stroomt 91 SE extra uit.
- € 1,2 miljoen toename van de salariskosten van de SW medewerkers door de indexering met 2% per 1 januari 2021 en 1% per 1 juli 2021.

Lage inkomensvoordeel

Door de hogere uitstroom van het aantal SW medewerkers is het lage inkomensvoordeel met € 45.000 extra gedaald.

Personele lasten

Dit betreft de lasten van het ambtelijk personeel. Deze nemen af met € 698.000. De afname wordt met name veroorzaakt door de verdere invulling van het strategisch personeelsplan.

Overige kosten SW-medewerkers

De overige kosten SW-medewerkers nemen af met € 129.000. Door de verdere afbouw van het aantal SW-medewerkers nemen de overige lasten ook af.

Productiekosten

Een verdere daling van de productiekosten wordt niet verwacht. Deze zijn met het indexpercentage toegenomen.

Overhead

Als gevolg van de invulling van het strategisch personeelsplan nemen de salariskosten verder af in 2021.

5.4 Onderdeel Vastgoed

Tabel Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel Vastgoed in 2019 t/m 2024. ►

5.4.1 Baten onderdeel Vastgoed

Begrotingswijziging 2020W tov 2020P

De baten van Begeleide participatie nemen in 2020 ten opzichte van de primaire begroting 2020 af met 361.000. Dit wordt veroorzaakt door de lagere doorbelasting naar SW voor de kosten van de productieruimte.

De overige bedrijfsopbrengsten in de overhead nemen toe met €174.000. Dit wordt veroorzaakt door de extra huurbaten van Blueview. Daarnaast zijn de externe verhuuropbrengsten verlaagd. Tot op heden worden de externe verhuuropbrengsten niet gerealiseerd.

Begroting 2021 (tov begroting 2020W)

De overige bedrijfsopbrengsten van overhead stijgen in 2021 met € 344.000. Door de voorgenomen plannen om te verhuizen van de Nieuwe Dukenburgs weg naar de Boekweitweg betaald WBRN betaald een vergoeding aan de module Vastgoed voor het gebruikt van de kantoorruimte, gas, water en licht.

Baten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Begeleide participatie		669	688	327	325	325	325	325
Overhead		352	441	615	852	852	852	852
Totaal Baten		1.020	1.129	942	1.177	1.177	1.177	1.177

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Begeleide participatie		573	700	585	739	739	739	739
Overhead		448	428	357	438	439	438	438
Totaal Lasten		1.020	1.129	942	1.177	1.177	1.177	1.177

Saldo baten en lasten		0	0	0	0	0	0	0
-----------------------	--	---	---	---	---	---	---	---

Baten Bedragen in € 1.000		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	669	688	327	325	325	325	325
	Materiaal verbruik	-1	0	0	0	0	0	0
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	235	189	189	83	83	83	83
	Overige bedrijfsopbrengsten	118	251	425	769	769	769	769
Totaal Baten		1.020	1.129	942	1.177	1.177	1.177	1.177

5.4.2 Lasten onderdeel Vastgoed

Begrotingswijziging 2020W tov 2020P

De afname van de lasten is het saldo van een toename en een afname. De lasten nemen met de BRN norm 2020 toe. Daarnaast dalen de lasten ad 187.000. Tot op heden realiseren we de externe verhuuropbrengsten niet. Door de verbouwing van het pand aan de Boekweitweg verwachten we in 2020 eenmalig minder onderhoudskosten.

Begroting 2021 (tov begroting 2020W)

De lasten zijn in 2021 met € 236.000 toegenomen. Naast de BRN norm van 2021 nemen de kosten toe door het wegvallen van het eenmalige voordeel van de onderhoudskosten in 2020. De overige toename wordt veroorzaakt door de voorgenomen plannen om te verhuizen naar de Boekweitweg.

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Begeleide participatie	Kapitaallasten	69	66	66	128	128	127	127
	Operationele lasten	466	591	519	610	611	612	612
	Personele lasten	37	44					
Overhead	Kapitaallasten	30	43	43	84	83	83	83
	Operationele lasten	394	357	314	355	355	355	355
	Personele lasten	23	28					
Totaal Lasten		1.020	1.129	942	1.177	1.177	1.177	1.177

6 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen

In de lijn van voorgaand jaar rapporteren we over het totaal van de baten en lasten. De verschuivingen tussen de categorieën worden niet nader toegelicht omdat deze te divers zijn en dit ook voortdurend in beweging is.

De begroting is 1,1 miljoen afgenomen t.o.v. de vorige begroting (in begrotingsjaar 2020: 18,1 miljoen i.p.v. 19,2 miljoen). In paragraaf 6.1 en 6.2 worden de begrotingswijzigingen van onderdeel Automatisering en onderdeel I&A toegelicht. In het regionale portefeuillehouder overleg Financiën van 7 oktober 2019 in BRN 2021 is vastgesteld om na indexering van de budgetten een generieke korting structureel toe te passen van 1% in 2021, 2% in 2022 en 3% vanaf 2023 ev. Dit betekent een korting die oploopt tot bijna 600.000 in 2023. De impact van dit besluit wordt per onderdeel afzonderlijk inzichtelijk gemaakt.

Baten Bedragen in € 1.000	MGR ICT Rijk van Nijmegen						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Arbeidsparticipatie	276	407	424	429	363	363	363
Overhead	18.073	18.784	17.651	17.858	17.909	17.958	17.958
Totaal Baten	18.349	19.190	18.075	18.287	18.272	18.321	18.321

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR ICT Rijk van Nijmegen						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Arbeidsparticipatie	276	407	424	429	363	363	363
Overhead	16.394	17.022	15.889	16.093	16.144	16.193	16.193
Totaal programma	16.670	17.428	16.313	16.522	16.507	16.556	16.556
Overhead MGR	1.679	1.762	1.762	1.765	1.765	1.765	1.765
Totaal lasten	18.349	19.190	18.075	18.287	18.272	18.321	18.321

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0
------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Ontwikkeling begrotingstotalen

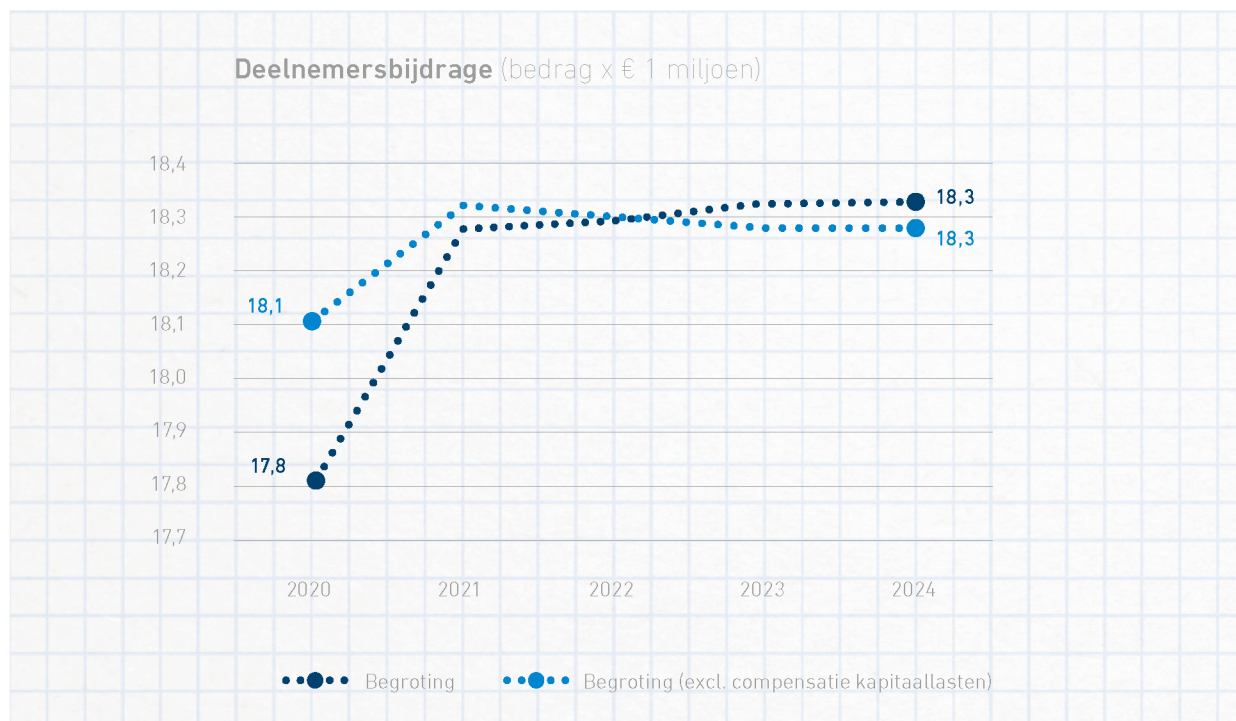
ICT Rijk van Nijmegen omvat twee onderdelen; Automatisering en Informatie- & Applicatiebeheer (I&A).

*Voor de vergelijkbaarheid van de bedragen is de tabel excl. de plusproducten van € 298.000 in 2020. Dit omdat plusproducten vooralsnog alleen in 2020 zijn opgenomen. ►

Het begrotingstotaal van iRvN neemt over de jaren met € 545.000 toe (van € 17,8 miljoen in 2020 naar € 18,3 miljoen in 2023). Dat heeft de volgende oorzaken:

1. Stijging begroting 2020-2023 door toenemende kapitaallasten (+ € 400.000)⁹
2. De indexering conform de BRN-norm in 2021 e.v. (bijstelling + € 210.000)
3. Afname WBRN-formatie in 2022 (bijstelling - € 65.000)

Bovenstaand een grafiek van de deelnemersbijdrage (inclusief de dienstverlening aan het Werkbedrijf) met en zonder de compensatie aan gemeenten voor hun kapitaallasten van voormalige ICT-investeringen. Hierin is duidelijk te zien dat de toename vanaf 2020 hierdoor veroorzaakt wordt en dat de meerjarige begroting anders (behoudens indexering) nagenoeg gelijk zou zijn.



In bijlage 3 zijn per onderdeel de meerjarige effecten (per deelnemende gemeente) en de opbouw van de deelnemersbijdrage in beeld gebracht.

⁹ Deze stijging was al onderdeel van de begroting 2020-2023 (in deze begroting nam het begrotingstotaal toe van € 19,2 miljoen in 2020 naar € 19,6 miljoen in 2023). De kapitaallasten lopen bij gemeenten af (zij hebben sinds 2016 geen nieuwe ICT-investeringen) en de kapitaallasten bij iRvN lopen op (bijstelling + € 400.000). De 'compensatie' wordt minder en vervalt vanaf 2021 helemaal. Alleen bij Werkorganisatie Druten-Wijchen loopt de compensatie door tot 2023. Dit komt doordat gemeente Wijchen pas in 2018 deelnemer is geworden van de iRvN. Hierdoor is de compensatie van de kapitaallasten later ingegaan.

Personele lasten:

De personele lasten zijn niet meer volledig zichtbaar omdat een deel van deze lasten onderdeel uitmaakt van de overhead MGR. De personele lasten bestaan uit het volledige loonsom-en inhuurbudget. Overige personele lasten zijn buiten beschouwing gelaten. Ook de inhuur is uitgedrukt in fte's.

Hiernaast een overzicht van het verloop van de personele lasten voor de komende jaren. Hierbij is te zien dat de personele lasten op taakveld overhead met circa € 250.000 stijgen t.o.v. de primitieve begroting. Dit komt grotendeels door een formatie-uitbreiding bij de Servicedesk van 1,89 FTE servicepuntmedewerkers en door plusproducten (extra dienstverlening). Op taakveld arbeidsparticipatie is er een uitbereiding van 1,8 FTE op de WBRN-formatie in 2020. Deze formatie uitbereiding loopt af naar 1 FTE in 2022. De bedragen zijn in 2021 conform de BRN-normering geïndexeerd.

Door de invoering van het generatiepact zijn er wel enkele wijzigingen ontstaan m.b.t. de bezetting. Op dit moment delen er 8 medewerkers mee aan het Generatiepact. Hiermee is er, naast wat mobiliteit, ruimte gerealiseerd om 1 a 2 jonge collega's aan te stellen.

Personele lasten Bedragen in € 1.000							
	R 2019	B 2020 P	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead	8.975	8.846	9.100	9.186	9.187	9.187	9.187
Arbeidsparticipatie	229	240	386	391	325	325	325
Totaal Baten	9.203	9.086	9.486	9.577	9.513	9.513	9.513

Bij de Servicedesk is een flexibele schil van circa twee formatieplaatsen. ICT-Beheer heeft inhuur voor onder andere IT-oplossingen en specialistische kennis. De totale omvang van het inhuurbudget bedraagt € 600.000. Echter zijn er veel openstaande vacatures, met name bij ICT-Beheer. Dit komt deels doordat het moeilijker wordt geschikt personeel aan te trekken. Ook wordt er, gelet op toekomstige ontwikkelingen, soms ook een bewuste afweging gemaakt om vacatures niet in te vullen maar hiervoor in te huren. Eventuele openstaande vacatureruimte kan ten gunste komen aan het inhuurbudget.

6.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering

Automatisering valt volledig onder het taakveld Overhead.

We rapporteren over het totaal aan baten en lasten, waarbij de overhead apart is opgenomen, conform de BBV-richtlijn.

Op de volgende pagina's treft u de toelichting aan van de begrotingswijziging 2020 ten opzichte van de begroting 2020-2023. Vervolgens worden de bijstellingen van de begrotingstotalen van de begroting 2021-2024 en de ontwikkeling van de begroting over de jaren nader gespecificeerd. Als laatste worden de effecten van de bezuinigings-taakstelling (korting op de indexering) toegelicht.

Baten Bedragen in € 1.000	ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead	12.996	13.484	13.884	14.145	14.196	14.245	14.245
Totaal Baten	12.996	13.484	13.884	14.145	14.196	14.245	14.245

Lasten Bedragen in € 1.000	ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead	11.989	12.447	12.846	13.108	13.159	13.208	13.208
Totaal Programmalasten	11.989	12.447	12.846	13.108	13.159	13.208	13.208
Overhead MGR	1.007	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037
Totaal Lasten	12.996	13.484	13.884	14.145	14.196	14.245	14.245

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---

Toelichting op de begrotingswijziging 2020:

De baten en lasten in de voorliggende begroting stijgen met € 400.000 t.o.v. de Ontwerpbegroting.

Deze bestaat uit de volgende onderdelen:

- 1 Reguliere dienstverlening/ producten: Uitbreiding van de producten en dienstverlening aan de ODRN door voorbereiding van het aantal gebruikers (bijstelling + € 200.000).
- 2 Extra dienstverlening/ plusproducten: een bijstelling van + € 200.000 hiervoor. Plusproducten en diensten die een meerjarig karakter hebben zijn wederom meegenomen in de begroting. Dat is alleen voor de bijgestelde begroting 2020 (voor 2021 e.v. vooralsnog niet). De baten staan onder de post 'Overige Bedrijfsopbrengsten', de lasten onder 'Operationele Lasten'.

In bijlage 3 zijn de plusproducten nader gespecificeerd. De bedragen zijn op basis van voorcalculatie. De factuur is op basis van de werkelijke kosten.

Toelichting op de begroting 2021-2024:

De baten en lasten in 2021 e.v. stijgen met € 365.000 ten opzichte van de Ontwerpbegroting. Dit betreft alleen de reguliere dienstverlening. Deze bestaat uit:

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	11.643	12.418	12.618	13.067	13.118	13.167	13.167
	Overige bedrijfsopbrengsten	325		200				
	Overige bijdragen	1.027	1.066	1.066	1.078	1.078	1.078	1.078
Totaal Baten		12.996	13.484	13.884	14.145	14.196	14.245	14.245

Programmalasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead	Operationele lasten	5.210	5.575	5.721	5.442	5.329	5.363	5.411
	Personele lasten	5.455	5.218	5.611	5.694	5.696	5.696	5.695
	Kapitaallasten	1.324	1.654	1.515	1.973	2.135	2.150	2.102
Totaal Programmalasten		11.989	12.447	12.846	13.108	13.159	13.208	13.208
Totaal		12.996	13.484	13.884	14.145	14.196	14.245	14.245

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0
------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Overhead MGR Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead MGR		1.007	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037
Totaal Overhead MGR		1.007	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037

- 1 Indexering voor 2021 e.v. met 1,18%. Dit is na de korting van 1%. Dat betekent voor 2021 een hogere deelnemersbijdrage van € 152.000. De bijdrage voor het Werkbedrijf is eveneens geïndexeerd met 13.000 (totale bijstelling + € 165.000).
 - 2 Reguliere dienstverlening/ producten:
Uitbreiding van de producten en dienstverlening aan de ODRN door uitbereiding van het aantal gebruikers (bijstelling + € 200.000).
- In bijlage 3 is de opbouw van de deelnemersbijdragen per gemeente over de jaren 2020 tot en met 2024 te zien. Hierin zijn de bijstellingen van de begroting 2019-2023 naar de voorliggende begroting inzichtelijk gemaakt.

Overhead MGR

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

Effecten bezuinigingstaakstelling:

Gemeente Nijmegen heeft aangegeven de door haar voorgenomen structurele bezuiniging

(efficiëntiekorting) van 1% in 2021 oplopend tot 3% in 2023 ook aan haar verbonden partijen op te leggen. iRvN wordt in dit kader als een verbonden partij beschouwd. Concreet betekent dit voor onderdeel automatisering dat de deelnemersbijdrage van alle gemeenten aan iRvN moet worden verlaagd met € 140.000 in 2021 oplopend tot € 440.000 in 2023.

Als samenwerkingsorganisatie is het doel van iRvN om zo efficiënt mogelijk de middelen in te zetten om een goede, bedrijfszekere en toekomst vaste ICT-infrastructuur zonder 'gouden randjes' te beheren, te exploiteren en te ontwikkelen. Wij ondersteunen de deelnemers bij hun digitale transformatie en we vinden het, gegeven de ontwikkelingsfase van Gemeente Nijmegen en de andere gemeenten in het digitale transformatieproces en de dynamische technologische veranderingen, verre van verstandig om (verdere) bezuinigingen door te voeren bij de uitvoering van die taak. Niet in de laatste plaats gezien het steeds groter wordende belang van informatieveiligheid en de afhankelijkheid hiervan voor de algemene bedrijfscontinuïteit.

Eventuele bezuinigingsmogelijkheden als gevolg van technologische ontwikkelingen of van beleidsmatige keuzen door de deelnemers zullen eerder

ingezet moeten worden om informatieveiligheid en bedrijfscontinuïteit te blijven waarborgen dan dat het daadwerkelijk bezuinigingen op zal leveren.

Namens de deelnemers neemt iRvN deel aan landelijke, door VNG georganiseerde aanbestedingstrajecten. In het verleden heeft die deelname geresulteerd in structurele verlagingen van de deelnemersbijdragen voor gemeenten aan o.a. mobiele telefonie voor € 300.000. Wellicht dat toekomstige aanbestedingen eveneens zullen leiden tot structurele verlaging van kosten.

Een prachtig voorbeeld van (regionale) efficiency en harmonisatie is de regionale inzet van de door Gemeente Nijmegen ontwikkelde en beheerde Enterprise Service Bus (leveranciersonafhankelijke berichtenmakelaar). Alle gemeenten dragen nu bij aan de ontwikkel- en exploitatiekosten (jaarlijks € 337.000) van de ESB zonder dat dit tot verhoging van de deelnemersbijdrage heeft geleid.

Regionaal zien we meer mogelijkheden tot kostenbesparingen en kwaliteitsverhoging. Namelijk door meer samen te werken op beleidsarme terreinen. Samenwerken loont, zo is gebleken.

Een aantal voorbeelden: het inrichten van een gemeenschappelijk en regionaal KCC (of op z'n minst regionale ondersteuning van elkaar), een gezamenlijke scanstraat voor het verwerken van post en verdere digitaliseren van de documentaire informatievoorziening, een gezamenlijke afdeling Burgerzaken, een gezamenlijk systeem en werkwijze voor facilitaire zaken. En ook het harmoniseren van applicaties tussen gemeenten om ze vervolgens gezamenlijk te beheren. Deze voorbeelden vragen de wil tot verdere samenwerking binnen de regio en liggen allemaal relatief dichtbij.

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

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

Op de volgende pagina's treft u de toelichting aan van de begrotingswijziging 2020 ten opzichte van de begroting 2020-2023. Vervolgens wordt de ontwikkeling van de begrotingstotalen van de begroting 2021-2024 nader gespecificeerd. Als laatste worden de effecten van de bezuinigings-taakstelling (korting op de indexering) toegelicht.

Baten Bedragen in € 1.000	ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Arbeidsparticipatie	276	407	424	429	363	363	363
Overhead	5.078	5.300	3.767	3.713	3.713	3.713	3.713
Totaal Baten	5.354	5.706	4.192	4.142	4.076	4.076	4.076

Lasten Bedragen in € 1.000	ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer						
	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Arbeidsparticipatie	276	407	424	429	363	363	363
Overhead	4.405	4.575	3.043	2.985	2.985	2.985	2.985
Totaal programma	4.681	4.982	3.467	3.414	3.348	3.348	3.348
Overhead MGR	672	725	725	728	728	728	728
Totaal lasten	5.354	5.706	4.192	4.142	4.076	4.076	4.076

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0
------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Baten en lasten

Toelichting op de begrotingswijziging 2020:

De baten en lasten in de voorliggende begroting dalen met € 1.515.000 t.o.v. de Ontwerpbegroting.

Deze bestaat uit de volgende onderdelen:

- 1 Reguliere dienstverlening/producten Nijmegen: de bijstelling van de deelnemersbijdrage van de gemeente Nijmegen, die tot op heden bijna volledig opdrachtgever is aan onderdeel applicatiebeheer, voor de reguliere dienstverlening (bijstelling - € 1.630.000). De wijzigingen zijn al vastgesteld in de begrotingswijzigingen van het 2e kwartaal. De begrotingswijzigingen betreffen:

- De financiering van de jaarlijkse ESB-exploitatiekosten wordt betaald uit de structureel beschikbare ruimte binnen de iRvN-begroting van Automatisering en niet meer binnen de begroting van applicatiebeheer (bijstelling - € 346.000).
- Per 1-1-2020 vindt er een overdracht van de onderhoudsbudgetten plaats van de iRvN, onderdeel applicatiebeheer, naar de gemeente Nijmegen (bijstelling - € 1.284.000).

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	276	407	424	429	363	363	363
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	4.822	5.300	3.669	3.713	3.713	3.713	3.713
	Overige bedrijfsopbrengsten	256	0	98	0	0	0	0
Totaal Baten		5.354	5.706	4.192	4.142	4.076	4.076	4.076

Programmalasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer						
		R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	44	167	38	38	38	38	38
	Personele lasten	232	240	386	391	325	325	325
Overhead	Operationele lasten	1.485	1.594	283	222	222	222	222
	Personele lasten	2.913	2.974	2.752	2.755	2.755	2.755	2.755
	Kapitaallasten	7	7	7	7	7	7	7
Totaal Programmalasten		4.681	4.982	3.467	3.414	3.348	3.348	3.348
Totaal		5.354	5.706	4.192	4.142	4.076	4.076	4.076

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0
------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Overhead MGR Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer						
		R 2019	B 2020 p	B 2020 w	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Overhead MGR		672	725	725	728	728	728	728
Totaal Overhead MGR		672	725	725	728	728	728	728

- 2 Reguliere dienstverlening/producten WBRN: de reguliere dienstverlening voor de WBRN is ook aangepast. De wijzigingen zijn al vastgesteld in de (technische) begrotingswijziging van het 3e kwartaal (bijstelling + € 17.000). De begrotingswijzigingen betreffen:
- De onderhoudsbudgetten van de WBRN-applicaties gaan per 1-1-2020 terug naar de WBRN (bijstelling - € 129.000).
 - Er wordt voor 1,8 fte aan WBRN-formatie overgeheveld naar iRvN en iRvN brengt die in rekening: 4,8 fte i.p.v. 3 fte in totaal vanaf 2020 (bijstelling + € 146.000).
- 3 Extra dienstverlening/plusproducten en diensten: een bijstelling van + € 98.000 hiervoor. Plusproducten en diensten die een meerjarig karakter hebben zijn wederom meegenomen in de begroting. Dat is alleen voor de bijgestelde begroting 2020 (voor 2021 e.v. vooralsnog niet). De baten staan onder de post 'Overige Bedrijfs-opbrengsten', de lasten onder 'Operationele Lasten' en 'Personele Lasten'.

Toelichting op de begroting 2021-2024:

De baten en lasten dalen in 2021 met € 1.565.000 ten opzichte van de Ontwerpbegroting en vanaf 2022 dalen ze met € 1.630.000. Dit betreft alleen de reguliere dienstverlening. Deze bestaat uit:

- 1 Indexering voor 2021 e.v. met 1,18%. Dit is na de korting van 1%. Dat betekent een hogere deelnemersbijdrage van € 43.000. De bijdrage voor het Werkbedrijf is eveneens geïndexeerd met € 5.000 (totale bijstelling + € 48.000).
- 2 Bijstelling van de reguliere dienstverlening gemeente Nijmegen (bijstelling - € 1.630.000) en van het Werkbedrijf (bijstelling + € 17.000).
- 3 Vanaf 2022 loopt het aantal fte van de WBRN-formatie terug van 4,8 fte naar 4 fte (bijstelling - € 65.000)

In bijlage 3 is de opbouw van de deelnemersbijdrage over de jaren 2019 tot en met 2023 te zien. Daarnaast zijn in bijlage 3 de plusproducten gespecificeerd. De bedragen zijn op basis van voorcalculatie. De factuur is op basis van de werkelijke kosten.

Overhead MGR

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

Effecten bezuinigtaakstelling:

De generieke korting van 1% in 2021, 2% in 2022 en 3% vanaf 2023 die is vastgesteld in de BRN 2021 staat voor onderdeel applicatiebeheer, in geld uitgedrukt, gelijk aan een bezuinigingstaakstelling die oploopt tot circa € 130.000 in 2023. Gemeente Nijmegen is tot op heden bijna volledig opdrachtgever voor onderdeel applicatiebeheer. De bezuinigen hebben dus enkel betrekking op gemeente Nijmegen.

Allereerst willen we ook hier vermelden dat we het niet verstandig vinden in deze tijd van digitale transformatie te bezuinigen op ICT. Daarnaast hebben we ook bij onderdeel applicatiebeheer in 2019 al bezuinigingen bewerkstelligt, zo hebben we afgelopen jaar € 337.000 aan jaarlijkse ESB-exploitatiekosten structureel teruggeven aan gemeente Nijmegen.

Nadat per 1 januari 2020 alle budgetten met betrekking tot het contractueel onderhoud van de applicatiesoftware weer volledig teruggegaan is naar Gemeente Nijmegen, zijn enkel de personele budgetten conform de overgedragen formatie onderdeel van de iRvN-begroting. Een structurele bezuiniging is slechts te realiseren indien

de formatie wordt teruggebracht. Dit is alleen mogelijk als Gemeente Nijmegen aangeeft welke applicaties niet meer door iRvN beheerd hoeven te worden. Dat betekent dat die applicaties niet meer gebruikt zullen worden door Gemeente Nijmegen; indien die applicaties wel gebruikt blijven worden, zal het applicatiebeheer door Gemeente Nijmegen op een andere manier georganiseerd moeten worden, van een bezuiniging is dan geen sprake.

Wellicht ziet Gemeente Nijmegen mogelijkheden tot harmonisatie of combineren van applicaties. In dat rationalisatieproces kan en zal iRvN van harte meewerken en adviseren, de keuzen worden daarin door Gemeente Nijmegen gemaakt. Eventueel zijn er mogelijkheden om beheertaken te automatiseren, dat zal verder onderzocht moeten worden maar dit zal echter eerder investeringen vragen dan dat het op korte termijn bezuinigingen op zal leveren.

Met minder mensen hetzelfde werk doen is geen optie. Belangrijk uitgangspunt is dat iRvN niet aan de medewerkers kan/mag vragen om kwalitatief minder werk te leveren dan men gewend is. Dat leidt tot een onacceptabele toename van de werkdruk, die toch al als hoog ingeschat mag worden.

Een ander risico dat we willen benoemen is dat de indexering is gebaseerd op een mengpercentage van 70% personeel en 30% materieel. Aangezien we, in opdracht van gemeente Nijmegen, de onderhoudsbudgetten terug hebben gegeven aan gemeente Nijmegen bestaat onderdeel applicatiebeheer vanaf 2020 nagenoeg volledig uit personeelsbudgetten. Aangezien de personele indexering bijna het dubbele is van de operationele indexering¹⁰ heeft dit verdere structurele nadelige gevolgen voor de Applicatiebeheer begroting. Met Nijmegen dient in gesprek te worden gegaan of we kunnen indexeren o.b.v. personele indexering om verdere scheefgroei te voorkomen.

¹⁰ Bijvoorbeeld: Publicatie CEP-maart 2019: index 2021 is 2,61 % (loon 3,00% en materieel 1,70%). Hiermee ligt de loonsomindexering 2021 van 3% bijna 2% hoger dan de BRN-indexering van 1,16%.

Deel 3 PARAGRAFEN

Een begroting moet een aantal paragrafen bevatten die in de BBV voorgeschreven zijn. Dit noemen we de paragrafen.

In dit deel van de begroting gaan we achtereenvolgens in op:

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

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

7 Weerstandvermogen en risicobeheersing

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

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

De paragraaf over het weerstandvermogen bevat minimaal:

- a. een inventarisatie van de weerstandscapaciteit;
- b. een inventarisatie van de risico's;
- c. het beleid over de weerstandscapaciteit en de risico's.

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

Weerstandscapaciteit

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

Risico's

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

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

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

Afbouw en ontschotting Participatiebudget

Er bestaat het toekomstige risico dat de Rijks-overheid besluit budgetten verder af te bouwen. Op dat moment kan er frictie ontstaan, omdat de personele lasten niet meer gedekt kunnen worden uit de budgetten (en de lasten niet heel snel afgebouwd kunnen worden). Om die reden werken we met een flexibele personele schil.

Afname meerwerk

In 2020 is het meerwerkbudget van de deelnemende gemeenten afgebouwd. Er is wel sprake van tijdelijke middelen van gemeenten voor extra taken voor de MGR. Een deel van dit meerwerk wordt ingezet voor personeelskosten. Ook om die reden werkt de MGR met een flexibele schil. Daarmee kunnen we inspelen op de afbouw van het meerwerk. De eerdere afbouw van meerwerk heeft voor 2020 en 2021 formatieve consequenties voor module WerkBedrijf.

Aanbieden beschut werk (nieuw) vanuit de Participatiewet

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

Uittreden van een gemeente

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

Afbouw WSW budget en stijging gemiddelde loonkosten SW medewerkers

WerkBedrijf rekent voor de dienstverlening van de Sociale Werkvoorziening (onderdeel SW) een kostendekkende bijdrage (kostprijs per SE) bij gemeenten. Deze bijdrage is hoger dan het WSW budget dat de deelnemende gemeenten ontvangen vanuit het Rijk. Een afname van het WSW budget betekent geen direct risico voor de MGR. Aangezien gemeenten de bijdrage voor de uitvoering van de SW financieren vanuit het WSW budget benoemen we het risico wel in deze paragraaf. Wettelijke wijzigingen (cao, minimumloon en premies) zijn niet beïnvloedbaar, maar hebben een grote impact op de kosten. Sinds 2015 is er geen nieuwe instroom meer op basis van de Participatiewet. Dit heeft een vertragend effect op de daling van het loongebouw. Dit betekent ook geen direct risico voor de MGR, omdat de gemeenten verantwoordelijk zijn voor de bijdragen.

Ad 2 Maatschappelijke risico's

Klant- en marktrisico's Onderdeel SW

Hierbij gaat het voornamelijk om de volgende risicofactoren:

- Lagere uurtarieven gedetacheerde SW-medewerkers;
- Minder productieve uren gedetacheerde SW-medewerkers en/of lagere stijging toegevoegde waarde in beschut werk;
- Onvoldoende detacheringsmogelijkheden in de markt.

ICT

Dit betreft met name het risico van uitval of het hacken van ICT voorzieningen. De MGR anticipeert op dit risico door het uitvoeren van test. Ondanks dat blijft de mogelijkheid van uitval bestaan.

Ad 3 Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency

Vennootschapsbelasting (VPB)

In 2017 heeft de Belastingdienst geconcludeerd dat de MGR onder voorwaarden niet VPB plichtig is. De afspraken die daarover met de Belastingdienst gemaakt zijn hebben wij voor 2019 strikt toegepast. Wijziging in activiteiten vanuit de MGR of inzichten vanuit de Belastingdienst kunnen dit standpunt wijzigen.

Belasting Toegevoegde Waarde (BTW)

Tot en met 2017 heeft de MGR, conform afspraken met de Belastingdienst het Haaglandenmodel toegepast. Dit is een systematiek waarop bepaald wordt welke middelen binnen het Participatiebudget compensabel zijn voor de BTW en welke niet. In 2018 zijn er nieuwe afspraken gemaakt met de Belastingdienst en is het Haaglandenmodel met de Belastingdienst afgerekend. Vanaf 2018 past de MGR de nieuwe afspraken toe. Op dit moment loopt er een landelijke procedure tegen de Belastingdienst waarin fiscalisten het standpunt hebben dat alle activiteiten binnen het Participatiebudget compensabel zijn. De uitkomst van de procedure zal effect hebben op de wijze waarop we vanaf 2018 uitvoering geven aan de gemaakte afspraken.

Juridisch

Op juridisch gebied loopt de MGR op het moment geen risico's.

Informatiebeveiliging en Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

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

Conclusie risico-inventarisatie

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

Tabel 15 Risico-inventarisatie MGR ►

Risico-inventarisatie MGR Bedragen in € 1.000	Verwachtingswaarde	Capaciteit MGR
Wet en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's		
Landelijke- of regionale ontwikkelingen in wet- en regelgeving en /of beleid	350	140
Niet naleven van wet- en regelgeving of subsidievoorwaarden	1.425	640
Subtotaal	1.775	780
Maatschappelijke risico's		
Claims	105	36
Imagoschade	PM	PM
Veranderende eisen vanuit de deelnemende gemeenten	500	300
Klant- en marktrisico's (voormalig) SW bedrijf	1.020	468
ICT	500	100
BIG – privacy	300	60
Subtotaal	2.425	964
Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency		
Ziekteverzuim & Arbo	350	140
Leeftijd personeel	200	40
Personele frictie	800	480
Integriteit, fraude, diefstal	175	50
Verzekeringen	350	70
Bevoegdheden en verantwoordelijkheden	PM	PM
Financiële terugloop van SW middelen	PM	PM
Automatisering	250	150
Subtotaal	2.125	930
Risico-inventarisatie MGR	6.325	2.674

Kengetallen MGR	Realisatie	Verwacht	Verwacht
	2019	2020	2021
Netto schuldquote	8,0%	8,6%	8,6%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	8,0%	8,6%	8,6%
Solvabiliteitsratio	0%	0%	0%
Structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%
Liquiditeit	1,0	1,0	1,0

8 Financiering

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

Op de MGR is de Wet Financiering Decentrale Overheden (Wet Fido). Het doel van deze wet is onder andere om op een verantwoorde, verstandige en professionele wijze de inrichting en uitvoering van de treasuryfunctie (financieringsactiviteiten) van de MGR met een statuut te regelen. In 2015 is voor de MGR het treasurystatuut vastgesteld, waarin de regels over de algemene doelstellingen en de te hanteren richtlijnen en limieten en de administratieve organisatie van de financieringsfunctie zijn opgenomen. In 2016 is dit statuut herzien. Dit is tevens de meest recente versie.

Treasurybeheer

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

Met betrekking tot risicobeheer gelden de volgende algemene uitgangspunten:

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

Risicobeheer; de kasgeldlimiet en renterisiconorm

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

Koersrisico's

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

Renterisicobeheer

De kasgeldlimiet geeft het renterisico op korte termijn weer. Hieronder vallen alle kortlopende financieringen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar. Het doel van dit limiet is om te voorkomen dat bij herfinanciering van de leningen bij (aanzienlijk) hogere rente grote schokken gaan optreden in de hoogte van de rente die de MGR moet betalen. Het niveau van het kasgeldlimiet is beperkt tot 8,5% van het totaal van de primitieve begroting. De wettelijk toegestane kasgeldlimiet van 8,5% is in 2018 niet overschreden. Ook het meerjarenperspectief is dat het niet structureel wordt overschreden.

Renterisiconorm

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

Schatkistbankieren

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

Gewaarborgde geldleningen

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

Overige geldleningen

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

Tabel 16 Renterisiconorm en ruimte in de periode 2019 tot en met 2023 ▼

Bedragen in € 1.000	2020	2021	2022	2023	2024
Begrotingstotaal	94.630	90.886	88.611	86.649	84.724
Percentage renterisiconorm	20%	20%	20%	20%	20%
Toetsbedrag renterisiconorm	18.926	18.177	17.722	17.330	16.945
Aflossingen	53	54	55	56	57
Ruimte	18.873	18.123	17.667	17.274	16.888

9 Bedrijfsvoering

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

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

Beleid van de bedrijfsvoering

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

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

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

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

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

Organisatiestructuur

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

Het Algemeen Bestuur

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

Het Dagelijks Bestuur

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

De voorzitter

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

Bestuurscommissie Werk

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

Agendacommissie

De agendacommissie bestaat uit raadsleden van de zeven deelnemende gemeenten en kent zeven leden, inclusief de voorzitter. De agendacommissie heeft haar taken en rol opvatting beschreven in haar reglement van orde. Zij heeft als taak de logistieke voorbereiding en planning van de politieke besluitvorming ten behoeve van de gemeenteraden van de aan de MGR deelnemende gemeenten en schept randvoorwaarden zodat de raden hun kaderstellende en controlerende taak goed kunnen vervullen. Verder adviseert zij het

dagelijks bestuur over de kwaliteit van de informatievoorziening van en door de MGR, denkt zij mee over de inrichting van de juridische regeling voor de MGR en organiseert ze regionale bijeenkomsten voor raden.

Uitvoeringsorganisatie en platform

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

Administratieve organisatie

De administratieve organisatie is zodanig opgesteld dat de dagelijkse gang van zaken erop ingericht is dat de financiële verordening, de controleverordening en het mandaat van de treasury nageleefd worden. Daarbij moet opgemerkt worden dat MGR de basisadministratie uitbesteed heeft aan de gastheer. Middels een dienstverleningsovereenkomst zijn afspraken met de gastheer gemaakt over het binnen haar kaders uitvoeren van de taken.

Informatisering en automatisering

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

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

oneigenlijke of kwaadwillende bedoelingen op het iRvN netwerk en de daarop aangesloten systemen en applicaties uit te sluiten.

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

Personeelsbeleid

Het begrip “ontwikkeling” staat centraal in het strategisch plan van HR. Wij geloven in de ontwikkeling van onze medewerkers wat daarbij ook de kwaliteit van onze dienstverlening verhoogd. De afdeling HR heeft hier een belangrijke faciliterende rol in.

Na een pilotjaar is de afdeling HR verder gegaan met het faciliteren aan de organisatie in voeren van “het goede gesprek”. Hierbij is de gesprekscyclus met gebruik van i-talent als belangrijke basis gebruikt. Hierop voortbordurend is het mobiliteitsplan geschreven om verder te kunnen faciliteren in de ontwikkeling van onze medewerkers.

10 Onderhoud kapitaalgoederen

Voor groot onderhoud wordt geen voorziening getroffen. Er is een meerjarig onderhoudsplan welke periodiek geactualiseerd wordt. De onderhoudskosten van de relevante jaarschijven zijn in de begroting verwerkt.

11 Verbonden partijen

De MGR Rijk van Nijmegen is de gemeenschappelijke regeling van de volgende 7 gemeenten:

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

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

12 Besluit algemeen bestuur

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

- Gezien de tijdige toezending van de ontwerp-begroting aan de Raden van de deelnemende gemeenten en aan Provinciale Staten van Gelderland;
- Gelet op artikel 29 van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;
- Gelet op het advies van de Adviesfunctie Gemeenschappelijke Regelingen Regio Nijmegen;
- Gelet op de ingebrachte Zienswijzen van de Raden van de deelnemende gemeenten en de Provinciale Staten van Gelderland;
- Gelezen het voorstel van de Dagelijks Bestuur van **XX XXXX** 2020.

Besluit

1. De begroting van lasten en baten op programma's voor het jaar 2021 vast te stellen;
2. De bijgestelde begroting 2020 van lasten en baten op programma's vast te stellen;
3. De meerjarenbegroting voor de jaren 2021-2024 voor kennisgeving aan te nemen;
4. De bevoorschotting 2020 conform bijlage 2 vast te stellen;
5. De bevoorschotting 2021 conform bijlage 2 vast te stellen;
6. Het dagelijks bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen op te dragen na vaststelling van de begroting 2021 en de bijstelling 2020 dezen zo spoedig mogelijk toe te zenden aan Provinciale Staten.

Bijlagen

1	Uitgangspunten begroting	75
2	Bijdrage per gemeente 2020-2021	76
3	Bijdrage per gemeente details	78
4	Bekostigingssystematiek SW	87
5	Staat van personele lasten	88
6	Staat van voorzieningen	90
7	Overheadnorm	91
8	Staat van investeringen	92
9	Consolidatieoverzicht MGR	93
10	Risico per gemeente	95
11	Meerjarenbalans	96

Bijlage 1 Uitgangspunten begroting

Algemeen MGR

Uitgangspunten:

- De begroting is opgesteld conform de voor-schriften van de BBV.
- De begroting die op 1 juli 2019 door het AB is vastgesteld is als basis gehanteerd.
- De begrotingswijzigingen zijn tot en met december 2019 meegenomen.
- De begrotingsrichtlijnen Regio Nijmegen 2021 zijn toegepast.
- De gemeente Nijmegen treedt op als gast-heergemeente voor diverse ondersteunende functies.
- De regionale overheadsnorm van 25% wordt gehanteerd.
- De begroting is taakstellend.
- De rente wordt toegerekend op basis van de werkelijke rente
- Subsidies worden begroot conform het baten en lasten stelsel, wat inhoudt dat uitgaven en ontvangsten toegerekend worden aan het tijdvak waarin het verbruik van goederen en diensten plaatsvindt (lasten) en de baten ontstaan. Alleen bij specifiek geormerkte subsidies, zoals de ESF, wordt het realisatie-beginsel gevolgd. Dit betekent dat deze sub-

sidies slechts in het resultaat tot uiting worden gebracht als zij ook effectief gerealiseerd zijn.

- De uitgangspunten voor de bijdrage per gemeente zijn terug te vinden in bijlage 2 en 3

Module WerkBedrijf

Voor de opstelling van de begrotingsbijstelling 2020 en de begroting 2021 zijn de volgende uitgangspunten bepaald:

- Effecten van de septembercirculaire van 2019 van het Ministerie van Binnenlandse zaken zijn in de begroting verwerkt.
- Administratief blijven de financiële resultaten voor SW, Participatiebudget, wettelijke loon-kostensubsidie en arbeidsmatige dagbesteding inzichtelijk.

Module iRvN

Voor de opstelling van de ontwerpbegroting 2021 en de bijgestelde begroting 2020 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Administratief blijven de financiële resultaten voor de onderdelen Automatisering en Infor-matie- & applicatiebeheer apart inzichtelijk.

- IRvN levert naast standaardproducten en diensten ook plusproducten en diensten. Deze worden kostenneutraal in rekening gebracht. Als deze plusproducten en diensten een meerjarig karakter hebben, zijn ze nu al in de begroting van 2020 opgenomen. In de loop van 2020 zal de begroting voor het lopende jaar worden bijgesteld op basis van inschatting van de totale omvang van alle plusproducten.
- Voor ICT-producten en diensten geldt: stan-daard tenzij.... Dit betekent dat altijd wordt gekozen voor uniforme producten en/of diensten, tenzij er zwaarwegende argumenten (m.n. productie- belemmerende) zijn om hier in bepaalde gevallen of situaties van af te wijken.
- Voor het onderdeel automatisering geldt dat we namens de hele regio meedoen aan de landelijke ICT-ontwikkelingen binnen de (lokale) overheid, tenzij er zwaarwegende redenen zijn (m.n. productie belemmerende) om hiervan af te wijken.

Bijlage 2 Bijdrage per gemeente 2020-2021

Gemeentelijke bijdrage 2020 Bedragen in € 1.000	MGR											
	Bestuurs- ondersteuning	SW	Vastgoed	WERK			IRVN		Totaal gemeente- lijke bijdrage	Overige bijdrage WERK		Totaal bijdrage
				LKS	OWNW	Participatie	Automati- sering	Applicatie- beheer		Maat en Meerwerk	Masterplan	
Beuningen	17	2.988	14	264	320	483	968		5.055	11		5.066
Druten	13	2.210	10	216	143	392	492		3.477	7		3.485
Heumen	11	1.380	7	181	171	316	564		2.630	7		2.637
Nijmegen	119	24.366	115	2.146	1.532	13.509	7.498	3.669	52.954	1.544	176	54.674
Wijchen	27	4.593	22	380	232	1.112	1.176		7.543	23		7.565
West Maas en Waal		1.354							1.354			1.354
Mook en Middelaar	5			34	81	111	286		517	3		520
Berg en Dal	23	4.418	21	345	314	1.264	908		7.293	28		7.321
Omgevingsdienst Regio Nijmegen							725		725			725
Totaal	216	41.309	189	3.566	2.793	17.188	12.618	3.669	81.548	1.623	176	83.347

Gemeentelijke bijdrage 2021 Bedragen in € 1.000	MGR											
	Bestuurs- ondersteuning	SW	Vastgoed	WERK			IRVN		Totaal gemeente- lijke bijdrage	Overige bijdrage WERK		Totaal bijdrage
				LKS	OWNW	Participatie	Automati- sering	Applicatie- beheer		Maat en Meerwerk	Masterplan	
Beuningen	18	2.839	6	286	320	497	1.007		4.974			4.974
Druten	13	2.075	5	232	143	403	513		3.385			3.385
Heumen	11	1.328	3	191	172	325	585		2.615			2.615
Nijmegen	122	23.223	51	2.356	1.534	13.871	7.720	3.713	52.589	367	150	53.106
Wijchen	28	4.273	9	405	233	1.144	1.268		7.360			7.360
West Maas en Waal		1.279							1.279			1.279
Mook en Middelaar	5			40	81	114	297		537			537
Berg en Dal	24	4.173	9	364	314	1.298	943		7.126			7.126
Omgevingsdienst Regio Nijmegen							734		734			734
Totaal	221	39.191	83	3.875	2.797	17.652	13.067	3.713	80.598	367	150	81.115

Verdeelsleutels

WerkBedrijf

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

Meerwerk: op basis van afspraken met afzonderlijke gemeenten.

Arbeidsmatige dagbesteding (AD): op basis van de verdeling in de realisatie van 2018. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.

Wettelijke loonkostensubsidie (WLKS): op basis van de verdeling in de realisatie van 2018. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.

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

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

ICT Rijk van Nijmegen

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

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

Bestuursondersteuning

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

Bijlage 3 Bijdrage per gemeente details

Participatiebudget Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Beuningen	453	510	483	497	521	546	569
Druten	369	337	392	403	421	439	457
Heumen	296	332	316	325	339	354	368
Nijmegen	12.627	13.319	13.509	13.871	14.344	14.844	15.327
Wijchen	1.046	1.021	1.112	1.144	1.193	1.244	1.292
Mook en Middelaar	104	108	111	114	120	126	132
Berg en Dal	1.182	1.276	1.264	1.298	1.345	1.394	1.442
Totaal	16.078	16.903	17.188	17.652	18.283	18.947	19.587

Op weg naar werk Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Beuningen	258	319	320	320	320	320	320
Druten	136	143	143	143	143	143	143
Heumen	97	171	171	172	172	172	172
Nijmegen	1.486	1.527	1.532	1.534	1.534	1.534	1.534
Wijchen	210	231	232	233	233	233	233
Mook en Middelaar	84	80	81	81	81	81	81
Berg en Dal	328	313	314	314	314	314	314
Totaal	2.599	2.784	2.793	2.797	2.797	2.797	2.797

WLKS Regulier Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Beuningen	218	134	236	242	248	255	261
Druten	151	98	198	203	208	214	219
Heumen	141	50	172	176	181	186	191
Nijmegen	1.702	1.367	1.868	1.915	1.964	2.016	2.070
Wijchen	309	205	352	361	370	380	390
Mook en Middelaar	23	56	25	26	26	27	28
Berg en Dal	261	280	326	335	343	352	362
Totaal	2.806	2.190	3.176	3.257	3.341	3.429	3.520

WLKS Beschut Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Beuningen	9	83	28	44	60	78	94
Druten	9	52	19	29	40	52	63
Heumen		42	9	15	20	26	31
Nijmegen	91	1.071	278	441	605	777	940
Wijchen	5	146	28	44	60	78	94
Mook en Middelaar		21	9	15	20	26	31
Berg en Dal	1	114	19	29	40	52	63
Totaal	115	1.528	389	618	847	1.087	1.316

Gemeentelijke bijdrage SW Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Beuningen	2.993	3.035	2.988	2.839	2.698	2.538	2.412
Druten	2.360	2.311	2.210	2.075	1.961	1.852	1.759
Heumen	1.487	1.496	1.380	1.328	1.283	1.180	1.024
Nijmegen	24.666	24.240	24.366	23.223	21.896	20.503	19.083
Wijchen	4.987	4.917	4.593	4.273	4.043	3.736	3.415
West Maas en Waal	1.442	1.405	1.354	1.279	1.152	1.021	953
Berg en Dal	4.511	4.484	4.418	4.173	3.876	3.586	3.373
Totaal	42.447	41.889	41.309	39.191	36.908	34.415	32.019
Kostprijs per SE (x€1)	€ 28.637	29.606	30.259	30.932	30.947	30.936	30.926
SE	1.482	1.415	1.365	1.267	1.193	1.112	1.035

Rijksbijdrage Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Berg en Dal	4.121	3.791	3.869	3.672	3.527	3.344	3.214
Beuningen	2.779	2.587	2.643	2.502	2.398	2.364	2.295
Druten	2.195	1.999	2.106	2.025	1.916	1.872	1.820
Heumen	1.337	1.282	1.265	1.229	1.216	1.217	1.117
Mook en Middelaar							
Nijmegen	22.083	20.385	20.904	20.441	19.443	18.851	18.188
Wijchen	4.368	3.884	4.080	3.883	3.666	3.606	3.408
West Maas en Waal	1.225	1.107	1.163	1.120	1.059	973	929
Totaal	38.108	35.035	36.030	34.872	33.225	32.226	30.970

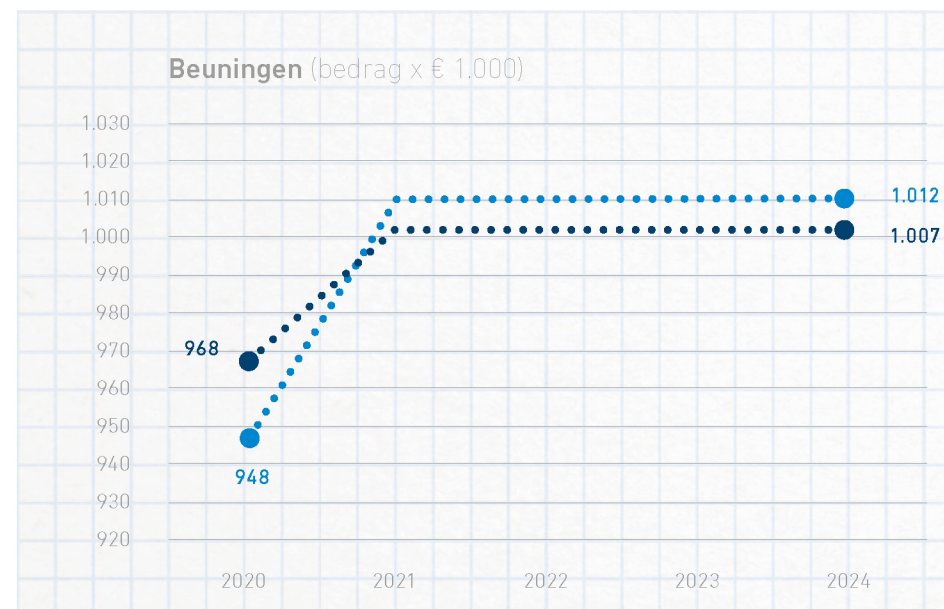
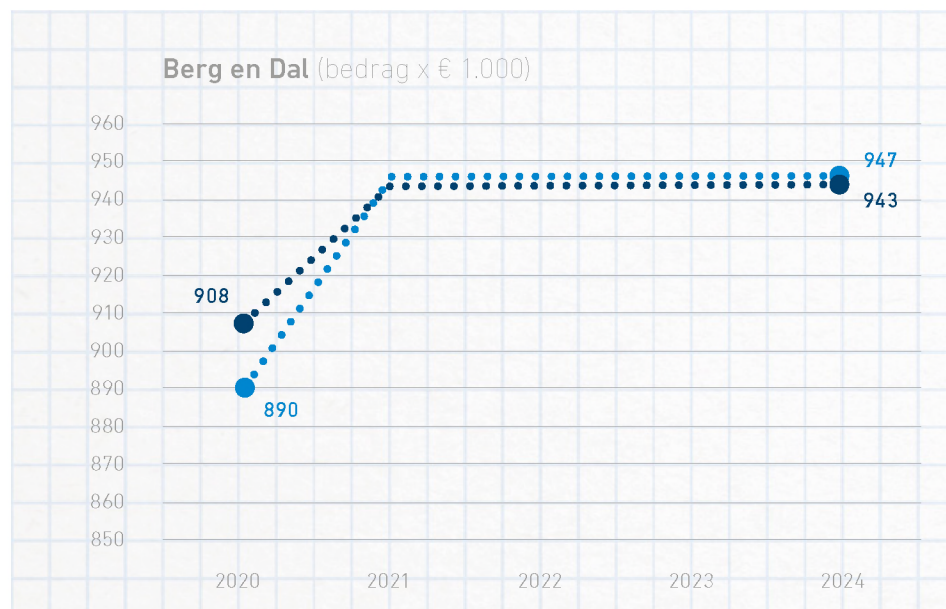
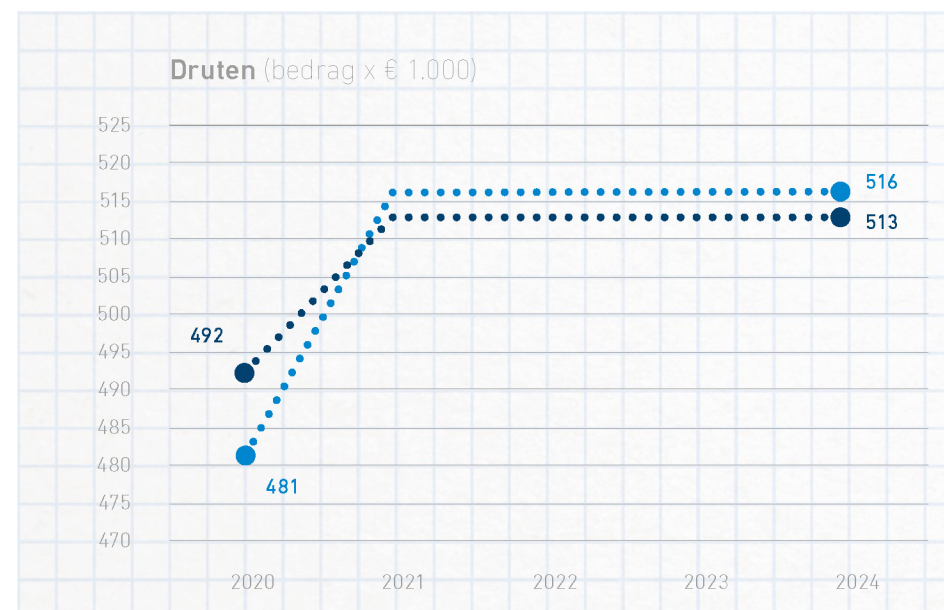
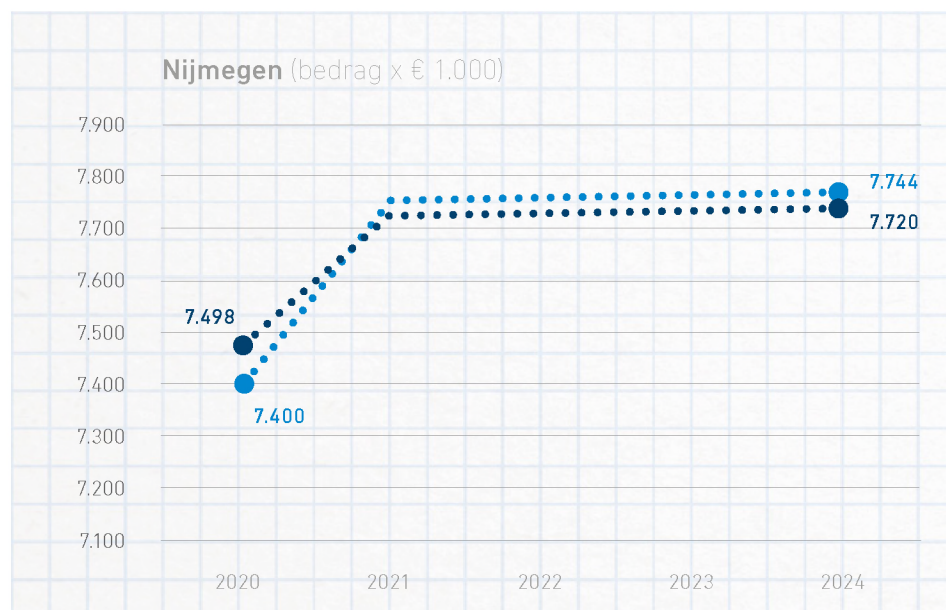
Aanvullende bijdrage* Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Berg en Dal	391	693	550	502	349	241	159
Beuningen	214	448	345	338	300	174	117
Druten	165	312	104	50	45	-20	-61
Heumen	149	215	114	99	67	-37	-92
Mook en Middelaar	0	0	0	0	0	0	0
Nijmegen	2.582	3.854	3.462	2.783	2.452	1.652	895
Wijchen	620	1.034	513	390	378	130	7
West Maas en Waal	217	298	191	159	93	48	24
Totaal	4.339	6.854	5.279	4.320	3.684	2.188	1.050

Vastgoed Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Beuningen	18	15	14	6	6	6	6
Druten	14	11	10	5	5	5	5
Heumen	9	7	7	3	3	3	3
Nijmegen	141	113	115	51	51	51	51
Wijchen	29	22	22	9	9	9	9
Berg en Dal	26	21	21	9	9	9	9
Totaal	235	189	189	83	83	83	83

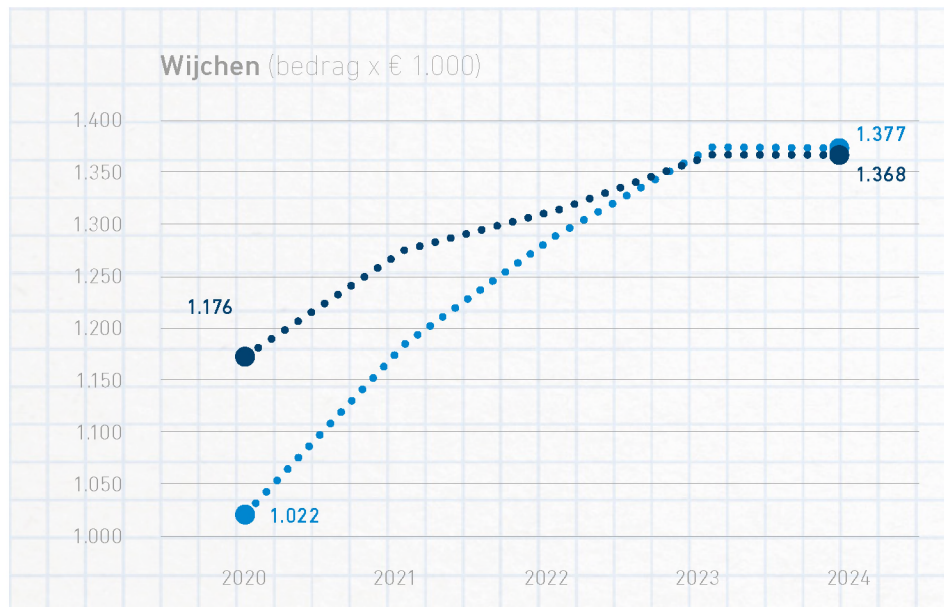
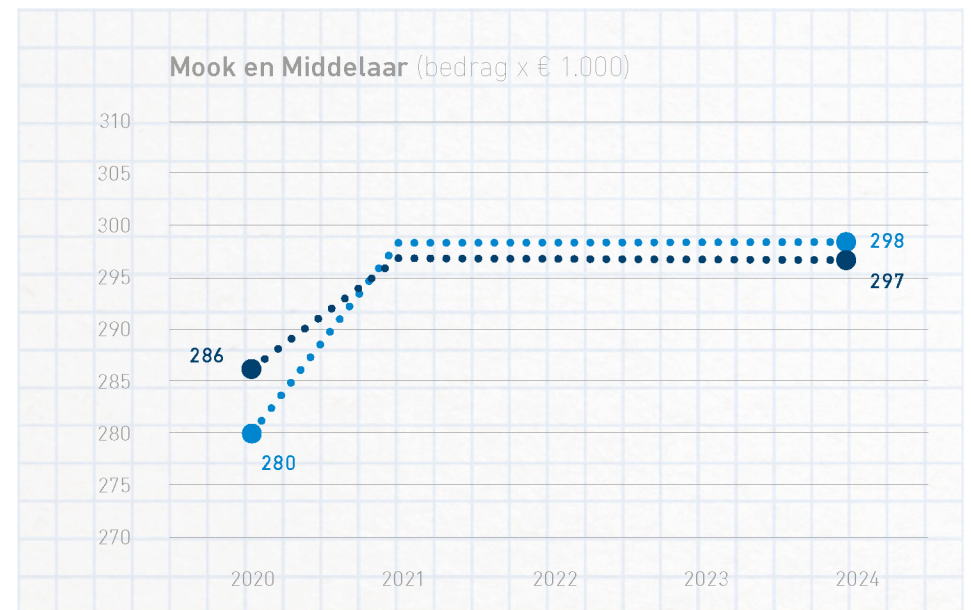
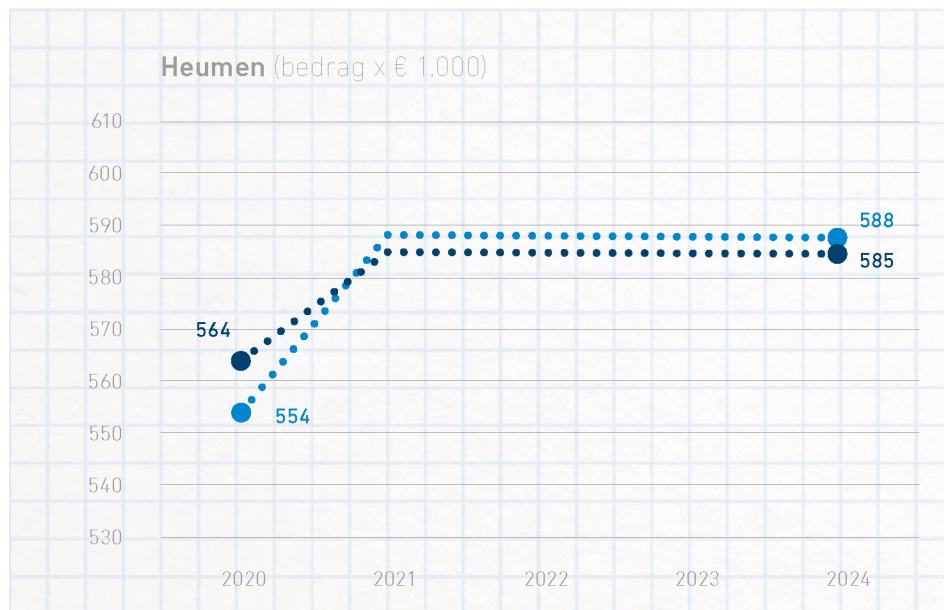
Bestuursondersteuning Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Berg en Dal	23	23	23	24	24	24	24
Beuningen	17	17	17	18	18	18	18
Druten	12	13	13	13	13	13	13
Heumen	11	11	11	11	11	11	11
Mook en Middelaar	5	5	5	5	5	5	5
Nijmegen	116	119	119	122	122	122	122
Wijchen	27	27	27	28	28	28	28
Totaal	210	216	216	221	221	221	221

Deelnemersbijdrage ICT-Rijk van Nijmegen Automatisering en informatie/applicatiebeheer	Automatisering	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	Wychen	ODRN	Werkbedrijf SW	Werkbedrijf Werk	Applicatiebeheer	Nijmegen	Werkbedrijf Werk
Basis 2020:	13.483.804	907.841	968.173	492.056	564.306	285.967	8.023.395	1.176.497		496.737	568.831	5.706.395	5.299.697	406.698
2019/Q2 regionaal inzetten ESB product	-						-					-346.362	-346.362	
2019/Q2 onderhoudsbudgetten AB naar NMG	-											-1.284.006	-1.284.006	
2019/Q3 aanpassing deelnemersbijdrage WBRN	-											17.473		17.473
ODRN apart inzichtelijk	-						-525.424		525.424					
Verhoging deelnemersbijdrage ODRN	199.576								199.576					
Begroting 2020	13.683.380	907.841	968.173	492.056	564.306	285.967	7.497.971	1.176.497	725.000	496.737	568.831	4.093.500	3.669.329	424.171
Basis 2021:	13.781.185	931.924	995.522	507.284	578.322	293.439	8.155.617	1.253.508		496.737	568.831	5.706.395	5.299.697	406.698
2019/Q2 regionaal inzetten ESB product	-						-					-346.362	-346.362	
2019/Q2 onderhoudsbudgetten AB naar NMG	-											-1.284.006	-1.284.006	
2019/Q3 aanpassing deelnemersbijdrage WBRN	-											17.473		17.473
ODRN apart inzichtelijk	-						-525.424		525.424					
Verhoging deelnemersbijdrage ODRN	199.576								199.576					
Begroting voor indexering:	13.980.761	931.924	995.522	507.284	578.322	293.439	7.630.193	1.253.508	725.000	496.737	568.831	4.093.500	3.669.329	424.171
Indexering 1,18%	164.693	10.978	11.727	5.976	6.813	3.457	89.884	14.766	8.540	5.852	6.701	48.221	43.225	4.997
Begroting 2021	14.145.454	942.902	1.007.249	513.260	585.135	296.896	7.720.076	1.268.274	733.541	502.589	575.532	4.141.721	3.712.553	429.168
Basis 2022:	13.831.555	931.924	995.522	507.284	578.322	293.439	8.155.617	1.303.879		496.737	568.831	5.706.395	5.299.697	406.698
2019/Q2 regionaal inzetten ESB product	-						-					-346.362	-346.362	
2019/Q2 onderhoudsbudgetten AB naar NMG	-											-1.284.006	-1.284.006	
2019/Q3 aanpassing deelnemersbijdrage WBRN	-											17.473		17.473
Afname personeel EVA	-											-65.100		-65.100
ODRN apart inzichtelijk	-						-525.424		525.424			-		
Verhoging deelnemersbijdrage ODRN	199.576								199.576			-		
Begroting voor indexering	14.031.131	931.924	995.522	507.284	578.322	293.439	7.630.193	1.303.879	725.000	496.737	568.831	4.028.400	3.669.329	359.071
Indexering 1,18%	165.287	10.978	11.727	5.976	6.813	3.457	89.884	15.360	8.540	5.852	6.701	47.455	43.225	4.230
Begroting 2022	14.196.418	942.902	1.007.249	513.260	585.135	296.896	7.720.076	1.319.239	733.541	502.589	575.532	4.075.854	3.712.553	363.301
Basis 2023:	13.880.048	931.924	995.522	507.284	578.322	293.439	8.155.617	1.352.372		496.737	568.831	5.706.395	5.299.697	406.698
2019/Q2 regionaal inzetten ESB product	-						-					-346.362	-346.362	
2019/Q2 onderhoudsbudgetten AB naar NMG	-											-1.284.006	-1.284.006	
2019/Q3 aanpassing deelnemersbijdrage WBRN	-											17.473		17.473
Afname personeel EVA	-											-65.100		-65.100
ODRN apart inzichtelijk	-						-525.424		525.424			-		
Verhoging deelnemersbijdrage ODRN	199.576								199.576			-		
Begroting voor indexering	14.079.624	931.924	995.522	507.284	578.322	293.439	7.630.193	1.352.372	725.000	496.737	568.831	4.028.400	3.669.329	359.071
Indexering 1,18%	165.858	10.978	11.727	5.976	6.813	3.457	89.884	15.931	8.540	5.852	6.701	47.455	43.225	4.230
Begroting 2023	14.245.482	942.902	1.007.249	513.260	585.135	296.896	7.720.076	1.368.303	733.541	502.589	575.532	4.075.854	3.712.553	363.301
Basis 2024:	13.880.048	931.924	995.522	507.284	578.322	293.439	8.155.617	1.352.372		496.737	568.831	5.706.395	5.299.697	406.698
2019/Q2 regionaal inzetten ESB product	-						-					-346.362	-346.362	
2019/Q2 onderhoudsbudgetten AB naar NMG	-											-1.284.006	-1.284.006	
2019/Q3 aanpassing deelnemersbijdrage WBRN	-											17.473		17.473
Afname personeel EVA	-											-65.100		-65.100
ODRN apart inzichtelijk	-						-525.424		525.424			-		
Verhoging deelnemersbijdrage ODRN	199.576								199.576			-		
Begroting voor indexering	14.079.624	931.924	995.522	507.284	578.322	293.439	7.630.193	1.352.372	725.000	496.737	568.831	4.028.400	3.669.329	359.071
Indexering 1,18%	165.858	10.978	11.727	5.976	6.813	3.457	89.884	15.931	8.540	5.852	6.701	47.455	43.225	4.230
Begroting 2024	14.245.482	942.902	1.007.249	513.260	585.135	296.896	7.720.076	1.368.303	733.541	502.589	575.532	4.075.854	3.712.553	363.301

Plusproducten 2019 Bedragen in € 1.000	Totaal	Berg en Dal	Beuningen	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	ODRN	WDW
Privacytool	14	3	3	3	2	0		3
ISMS -wordt vervangen, Paul van Bergen	22	4	4	4	4	0	4	4
Huur en software scanners	32	9	23	0	0	0		0
Adobe licenties	99	4	4	1	0	69	20	1
Plotter Archology (expl)	8					8		
Bluebeam Revu 2017 licenties	26	3	3	3	3	2		12
Automatisering	200	23	36	10	8	80	23	20
Jeugdvolgsysteem	38	9	6	4	1			18
GWS en Corsa	55				18	37		
Scanners	2					2		
Licenties Xential	3				3			
Applicatiebeheer	98	9	6	4	23	39	0	18
Totaal	298	32	41	14	31	119	23	38



●●●● Begroting ●●●● Begroting (excl. compensatie kapitaallasten)



●●●● Begroting ●●●● Begroting (excl. compensatie kapitaallasten)

* De reikwijdtes van de schalen zijn gebaseerd op circa 10% van de uiteindelijke deelnemersbijdrage per gemeente. Alleen gemeente Wijchen heeft een grotere reikwijdte. Dit komt doordat gemeente Wijchen pas in 2018 deelnemer is geworden van de iRvN. Hierdoor is de compensatie van de kapitaallasten later ingegaan. Dit is tevens de verklaring voor de steilere oploep van de deelnemersbijdrage.

Bijlage 4 **Bekostigingssystematiek SW**

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

Uitgangspunten voor de bepaling van het aantal SE per gemeente:

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

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

Bijlage 5 Staat van personele lasten

WBRN	
Schaal	fte
schaal 5-6	11,69
schaal 7-8	45,48
schaal 9-10	152,49
schaal 11-12	21,77
> schaal 12	4,77
Totaal	236,20

iRvN	
Schaal	fte
schaal 5-6	0
schaal 7-8	16,40
schaal 9-10	93,9
schaal 11-12	1,67
> schaal 12	5
Totaal	116,97

Bestuursondersteuning	
Schaal	fte
schaal 7-8	0,78
schaal 9-10	0,22
schaal 11-12	0,64
> schaal 12	1,10
Totaal	2,74

Omschrijving	fte
Controller/CISO	1,00
Directeur Werkbedrijf	0,10
Juridisch Adviseur SW	0,22
Jurist	0,25
Projectleider	0,39
Projectmedewerker	0,78
Totaal	2,74

iRvN	fte
Directeur II	1,0
Medewerker Adm.& Secretarieel II	1,0
Manager II	3,0
Adviseur II	1,0
Adviseur III	1,7
Adviseur IV	6,8
Medewerker Gegevens I	10,9
Medewerker Gegevens II	28,3
Medewerker Systemen I	20,5
Medewerker systemen II	25,9
Medewerker systemen III	11,0
Medewerker systemen IV	5,9
Totaal	117,0
Stand per 01/01/2019	115,1

Funcities

WBRN	
Functieomschrijving	fte
Administratief Medewerker	12,7
Adviseur	1,0
Adviseur Medezeggenschap	0,8
Algemeen Medewerker	0,9
Algemeen medewerker banenindicatie	0,3
Arbeidsdeskundige	2,1
Arbeidspsycholoog	1,8
Bedrijfsadministratie	1,2
Boventallig	2,7
Commercieel manager	5,0
Communicatie Adviseur	0,7
Communicatiemedewerker	2,0
Consulent Bedrijfsdienstverlening	53,5
Consulent Intake en Diagnose	34,1
Contractbeheerder	1,0
Coordinator Logistiek	2,1
Directeur Werkbedrijf	0,8
Facilair Coördinator	1,5
Financieel Administratief Medewerker	1,6
Financieel Adviseur	4,5
Fiscale advisering	0,2
Inhuur derden	0,8
Juridisch Adviseur SW	0,8
Juridische zaken	0,4
klantadviseur loket leren en werken	0,6
Kwaliteitsmedewerker	4,0

Functieomschrijving	fte
Management informatie	0,8
Managementassistent Werkbedrijf	3,0
Manager Administratie	1,0
Manager Bedrijfsvoering	1,2
Manager Communicatie	0,9
Manager FA/SA	1,0
Manager Planning & Control	1,0
Manager Werkbedrijf	1,0
Medewerker Bedrijfsbureau	1,0
Medewerker Facilitair	4,1
Medewerker Informatievoorziening	2,1
Medewerker Salarisadministratie	2,4
Medewerker Schoonmaakonderhoud	1,1
Personeelsadviseur Ambtelijk	1,9
Personeelsadviseur SW	4,2
Productieleider	0,9
Projectleider	3,7
Projectondersteuner	0,6
Salarisadministratie	1,8
Senior Consulent Bedrijfsdienstverlening	25,1
Teammanager	9,5
Trainer/Opleidingskundige	3,1
Voormannen	6,5
Werkcoach	20,9
Totaal WBRN	236,2
Formatie 2019	227,2

Bijlage 6 Staat van voorzieningen

MGR Bedragen in € 1.000	2019 JR	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Voorziening reorganisatie 2012	235	69				
Voorziening SPP	629	129				
Totaal	864	198				

Bijlage 7 Overheadnorm

Overheadpercentages (BBV) Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Organisatiekosten	41.495	40.747	41.510	40.399	39.517	39.301	39.548
Primaire kosten	31.798	31.063	31.201	30.333	29.529	29.599	29.848
Overheadkosten	9.696	9.684	10.308	10.066	9.988	9.702	9.700
Overhead %	23,4%	23,8%	24,8%	24,9%	25,3%	24,7%	24,5%

Bijlage 8 Staat van investeringen

Investeringen MGR totaal Bedragen in € 1.000	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Werkbedrijf - Applicatielandschap (EVA) fase 2	300				
Werkbedrijf - Inventaris	240				
ICT Rijk van Nijmegen	2.400	2.000	2.000	2.000	2.000
Totaal	2.940	2.000	2.000	2.000	2.000

Bijlage 9 Consolidatieoverzicht MGR

Ongeconsolideerde cijfers, bedragen in € 1.000

			R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Bestuurs- onder- steuning	Baten	Overhead	312	309	309	316	316	316	316
	Totaal Baten		312	309	309	316	316	316	316
	Lasten	Overhead	312	309	309	316	316	316	316
	Totaal Lasten		312	309	309	316	316	316	316
Totaal Bestuursondersteuning									
Werk- bedrijf SW	Baten	Begeleide participatie	53.937	52.842	51.786	49.106	46.342	43.306	40.409
	Totaal Baten		53.937	52.842	51.786	49.106	46.342	43.306	40.409
	Lasten	Begeleide participatie	50.998	49.608	48.330	45.737	43.072	40.245	37.352
		Overhead	2.939	3.234	3.456	3.369	3.270	3.061	3.057
	Totaal Lasten		53.937	52.842	51.786	49.106	46.342	43.306	40.409
Totaal Werkbedrijf SW									
Werk- bedrijf Vastgoed	Baten	Begeleide participatie	668	688	327	325	325	325	325
		Overhead	353	441	615	852	852	852	852
	Totaal Baten		1.020	1.129	942	1.177	1.177	1.177	1.177
	Lasten	Begeleide participatie	572	700	585	739	739	739	739
		Overhead	448	428	357	438	439	438	438
	Totaal Lasten		1.020	1.129	942	1.177	1.177	1.177	1.177
Totaal Werkbedrijf Vastgoed									
Werk- bedrijf Werk	Baten	Arbeidsparticipatie	18.085	17.240	19.569	18.169	18.283	18.947	19.587
		Begeleide participatie	2.599	2.784	2.793	2.797	2.797	2.797	2.797
		Inkomensregelingen	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
	Totaal Baten		23.605	23.742	25.928	24.861	25.268	26.260	27.220
	Lasten	Arbeidsparticipatie	13.320	12.860	14.788	13.553	13.646	14.387	15.026
		Begeleide participatie	2.599	2.784	2.793	2.797	2.797	2.797	2.797
		Inkomensregelingen	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
		Overhead	4.765	4.380	4.781	4.616	4.637	4.560	4.561
	Totaal Lasten		23.605	23.742	25.928	24.861	25.268	26.260	27.220
Totaal Werkbedrijf Werk									
AU	Baten	Overhead	12.996	13.484	13.884	14.145	14.196	14.245	14.245
		Totaal Baten		12.996	13.484	13.884	14.145	14.196	14.245
	Lasten	Overhead	11.989	12.447	12.846	13.108	13.159	13.208	13.208
		Overhead MGR	1.007	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037	1.037
	Totaal Lasten		12.996	13.484	13.884	14.145	14.196	14.245	14.245
Totaal Automatisering									
AB	Baten	Arbeidsparticipatie	276	407	424	429	363	363	363
		Overhead	5.078	5.300	3.767	3.713	3.713	3.713	3.713
	Totaal Baten		5.354	5.706	4.192	4.142	4.076	4.076	4.076
	Lasten	Arbeidsparticipatie	276	407	424	429	363	363	363
		Overhead MGR	672	725	725	728	728	728	728
		Overhead	4.405	4.575	3.043	2.985	2.985	2.985	2.985
Totaal Lasten		5.354	5.706	4.192	4.142	4.076	4.076	4.076	
Totaal AB									

Eliminatie doorbelasting, bedragen in €1.000

R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
90	93	93	95	95	95	95
90	93	93	95	95	95	95
698	556	500	496	484	453	440
698	556	500	496	484	453	440
685	688	539	542	530	517	505
887	909	497	728	728	728	728
1.572	1.597	1.036	1.269	1.258	1.245	1.233
669	688	327	325	325	325	325
			417	417	417	417
669	688	327	743	743	743	743
547	551	712	719	654	635	635
629	647	648	839	838	838	838
1.176	1.198	1.360	1.557	1.491	1.473	1.473
1.027	1.066	1.066	1.078	1.078	1.078	1.078
1.027	1.066	1.066	1.078	1.078	1.078	1.078
-2						
276	407	424	429	363	363	363
276	407	424	429	363	363	363
14	14	14	14	14	14	14
14	14	14	14	14	14	14

Geconsolideerde cijfers, bedragen in €1.000

[illegible]

Ongeconsolideerde cijfers, bedragen in € 1.000

			R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
MGR Totaal	Baten	Overhead	18.738	19.533	18.575	19.026	19.077	19.126	19.126
		Inkomenregeling	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
		Begeleide participatie	57.204	56.313	54.906	52.229	49.464	46.428	43.531
		Arbeidsparticipatie	18.361	17.647	19.993	18.598	18.646	19.311	19.951
	Totaal Baten		97.224	97.211	97.040	93.727	91.375	89.381	87.444
	Lasten	Overhead	16.842	17.450	16.246	16.531	16.583	16.631	16.631
		Inkomenregeling	2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
		Begeleide participatie	54.169	53.092	51.708	49.273	46.607	43.781	40.887
		Arbeidsparticipatie	13.596	13.267	15.212	13.982	14.010	14.751	15.389
		Overhead MGR	9.696	9.684	10.308	10.066	9.988	9.702	9.700
Totaal Lasten		97.224	97.211	97.040	93.727	91.375	89.381	87.444	

Eliminatie doorbelasting, bedragen in € 1.000

R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
1.117	1.158	1.159	1.591	1.591	1.591	1.591
1.366	1.244	827	821	809	778	766
276	407	424	429	363	363	363
2.759	2.809	2.410	2.841	2.763	2.732	2.720
684	688	539	542	530	517	505
547	551	712	719	654	635	635
1.527	1.570	1.159	1.581	1.580	1.580	1.580
2.759	2.809	2.410	2.841	2.763	2.732	2.720

Geconsolideerde cijfers, bedragen in € 1.000

R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
17.621	18.375	17.416	17.435	17.486	17.535	17.535
2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
55.838	55.069	54.079	51.407	48.654	45.650	42.765
18.085	17.240	19.569	18.169	18.283	18.947	19.587
94.465	94.402	94.630	90.886	88.611	86.649	84.724
16.842	17.450	16.246	16.531	16.583	16.631	16.631
2.921	3.718	3.566	3.875	4.188	4.516	4.836
53.486	52.404	51.169	48.731	46.077	43.264	40.382
13.047	12.716	14.500	13.264	13.356	14.116	14.754
8.169	8.114	9.149	8.485	8.408	8.122	8.120
94.465	94.402	94.630	90.886	88.611	86.649	84.724

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

Bestuursondersteuning (BO) Doorbelasting van bestuurskosten naar de Overhead MGR van Werk-Bedrijf (WBRN) en ICT Rijk van Nijmegen (iRvN).

WerkBedrijf (WBRN) Bij de begeleide participatie vinden er een aantal doorbelastingen plaats. De huisvestingslasten van de Boekweitweg

(opbrengsten Vastgoed, programmalasten SW), de detacheringsoopbrengst van de SW-medewerkers die voor de MGR zelf worden ingezet (opbrengst SW, kosten overhead MGR WBRN) en de opbrengst voor de praktijkdiagnose (opbrengst SW, programmalasten WERK).

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

Bijlage 10 Risico per gemeente

Gemeente 01-01-2020	Aantal inwoners	Percentage	Risico per gemeente
Beuningen	25.850	8%	214
Druten	18.950	6%	157
Berg en Dal	34.930	11%	289
Heumen	16.527	5%	137
Mook en Middelaar	7.823	2%	65
Nijmegen	177.800	55%	1.472
Wijchen	41.100	13%	340
Subtotaal	322.980	100%	2674

Bijlage 11 Meerjarenbalans

Overheadpercentages (BBV) Bedragen in € 1.000	R 2019	B 2020	B 2020 W	B 2021	B 2022	B 2023	B 2024
Activa							
1.1 Materiele vaste activa	7.826	9.424	8.097	8.115	7.972	7.813	7.701
1.1.2 Immateriele vaste activa	550		740	570	400	230	60
1.1.3 Financiële vaste activa	487		200				
Vaste Activa	8.864	9.424	9.037	8.685	8.372	8.043	7.761
1.2 Vorderingen	10.967	9.905	10.209	10.022	10.042	10.143	10.213
1.3 Liquide middelen	195	118	135	135	135	135	135
1.4 Overlopende activa	1.730	2.949	1.480	1.642	1.715	1.715	1.670
Viottende activa	12.892	12.972	11.824	11.799	11.892	11.993	12.018
Totaal activa	21.756	22.397	20.861	20.484	20.264	20.036	19.779
Passiva							
2 Vaste passiva							
2.1 Eigen vermogen	0	0	0	0	0	0	0
2.2 Voorzieningen	863	59	198				
2.3 Vaste schulden 1jaar of langer	7.968	7.968	7.888	7.809	7.731	7.654	7.577
Vaste passiva	8.831	8.027	8.086	7.809	7.731	7.654	7.577
2.4 Viottende passiva							
2.5 Vaste schulden korter dan 1 jaar	8.126	9.874	8.476	8.326	8.283	8.223	8.113
2.6 overlopende passiva	4.799	4.496	4.299	4.349	4.249	4.159	4.089
Totaal vooruit ontvangen bedragen	12.925	14.370	12.775	12.675	12.532	12.382	12.202
	21.756	22.397	20.861	20.484	20.263	20.036	19.779
Baten							
Incidentele baten	0	0	0	0	0	0	0
Netto schuldquote	8,5%	9,9%	9,3%	9,6%	9,4%	9,3%	9,2%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	8,5%	9,9%	9,3%	9,6%	9,4%	9,3%	9,2%
Solvabiliteitsratio	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Liquiditeit	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0
Totaal baten begroot	94.359	94.402	94.630	90.886	88.611	86.649	84.724

