REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Aan de colleges en raden in de regio
Rijk van Nijmegen

Datum
30 november 2023

Contactpersoon
Ina Hol

Onderwerp
Beleidsmatige en financiële kaders voor meerjarenbegroting 2025 – 2028

Direct telefoonnummer
06 5423 4003

Beste leden van het college en de raad,

In deze brief schetsen we de hoofdlijnen voor de begroting van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) voor het jaar 2025. De ontwerpbegroting die we gaan opstellen betreft een bijstelling op de begroting van 2024 en een meerjarenbegroting 2025 – 2028. Net als voorgaande jaren heeft u de mogelijkheid om op deze kaderbrief een zienswijze te geven, nog voordat de ontwerpbegroting wordt opgesteld. Zo bent u betrokken en kunt u sturen op de inhoud van de ontwerpbegroting. De zienswijze op de kaderbrief 2025 kan tot uiterlijk 1 februari 2024 bij ons bestuur worden ingediend.

De ontwerpbegroting ontvangt u vóór 1 april 2024. Uiteraard krijgt u daarna ook de mogelijkheid een zienswijze te geven op dat ontwerp.

De MGR heeft een platformfunctie voor de samenwerking in de regio. Daarnaast kennen we twee modules waarin werkzaamheden worden uitgevoerd: WerkBedrijf en iRvN. Onderstaand gaan we in op de financiële kaders voor de MGR als geheel en benoemen we relevante inhoudelijke en financiële ontwikkelingen voor beide modules.

Algemeen

Indexeringen en inflatie

We hanteren bij het opstellen van de begroting de indexeringsafspraken, zoals gemaakt met uw regionale adviesfunctie Gemeenschappelijke Regelingen. Deze indexeringsafspraken en de effecten van de inflatie hebben effect op beide modules: WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen (iRvN).

Loonontwikkeling cao

De kosten voor onze formatie zijn een belangrijk onderdeel van onze begroting. Er is momenteel een onderhandelingsresultaat voor de cao Gemeenten/SGO 2024. Dit ligt momenteel voor bij de verschillende achterbannen. Naar verwachting wordt in december duidelijk hoe de nieuwe cao er definitief uit gaat zien. Vanwege de mogelijk impact benoemen we deze budgettaire onzekerheid. Zodra we definitief weten hoe de nieuwe cao eruit ziet, brengen we de impact in beeld.

Informatieprotocol
In het informatieprotocol geven we aan welke informatie gemeenten wanneer kunnen verwachten vanuit de MGR en de daaronder vallende modules. Dit protocol stelt de gemeenten in staat om toezicht te houden op het functioneren van de MGR. Het huidige informatieprotocol wordt vervangen door een nieuw informatieprotocol. We zijn voornemens om in het tweede kwartaal van 2024 het nieuwe informatieprotocol voor zienswijze bij de deelnemende gemeenten aan te bieden. Besluitvorming door ons algemeen bestuur voorzien we dan voor de zomer van 2024.

Er is een tweetal ontwikkelingen dat maakt dat ons informatieprotocol een herziening nodig heeft:
- Voor de module iRvN groeit de behoefte aan meer politiek-bestuurlijke betrokkenheid en inzicht. Daarom zijn we voornemens om, in nauwe afstemming met de deelnemende gemeenten, te verkennen of en wat voor kritische prestatie-indicatoren we kunnen ontwikkelen voor deze module.
- Gemeenteraden stellen, naar verwachting, begin 2024 het strategisch beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie vast. We verkennen wat de invloed van dit nieuwe beleidskader is op de gewenste kritische prestatie-indicatoren voor de module WerkBedrijf.

Het informatieprotocol wordt vastgesteld door ons algemeen bestuur. Voorafgaand aan besluitvorming in het algemeen bestuur zullen we een zienswijze opvragen van de deelnemende gemeenteraden. We zijn voornemens de agendacommissie MGR nauw te betrekken bij dit proces.

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. Wij zetten ons in voor duurzame plaatsingen.

Maatschappelijke opgave centraal
We voeren als WerkBedrijf de Wet sociale werkvoorziening (Wsw), de Participatiewet en een stuk van de WMO (arbeidsmatige dagbesteding) uit. Centraal staat het duurzaam plaatsen van (vaak) kwetsbare kandidaten op een werkplek die goed bij hen past. Dat is de maatschappelijke opgave waar we ons voor inzetten. Op die manier helpen we hen een zelfstandig bestaan op te bouwen en dragen we bij aan hun zelfredzaamheid en eigenwaarde. Daarnaast verlagen we op deze manier de uitkeringslast voor de deelnemende gemeenten.

We zien dat ons kandidatenbestand de afgelopen jaren ingrijpend is veranderd. Dit komt enerzijds door de krappe arbeidsmarkt: iedereen die 'gemakkelijk' plaatsbaar op werk is heeft inmiddels werk gevonden. Anderzijds komt het door het (grotendeels) sluiten van de Wsw en de Wajong. De doelgroep die voorheen van die voorzieningen gebruik maakte, valt nu onder de Participatiewet. We zien daardoor dat het aandeel kandidaten met een arbeidsbeperking de laatste jaren stijgt.

Na een periode van daling, zien we dat het aantal kandidaten bij ons in dienstverlening al ruim een jaar stabiel is. Het aandeel kandidaten dat direct bemiddelbaar is naar werk – dat werkfit is – daalt nog steeds. Het aandeel kandidaten dat nog niet werkfit is, en door middel van ontwikkelinterventies bezig is werkfit te worden stijgt. Deze trajecten duren ook langer dan een aantal jaar geleden het geval was. Het aandeel kandidaten dat begeleid wordt op de werkplek stijgt ook. We zien dat de focus van ons werkt verplaatst van bemiddelen naar ontwikkelen en begeleiden. Dit zijn intensieve vormen van dienstverlening. Hiermee genereren we zowel maatschappelijk als op het niveau van de individuele inwoner veel positieve impact. Het wordt hierdoor wel steeds lastiger om onze doelstellingen te halen op het gebied van plaatsingen en uitstroom naar werk.

Taakgebieden
Hierboven beschrijven we in welke context we aan onze maatschappelijke opgave werken. Al onze inspanningen dragen bij aan de volgende drie taakgebieden:

- *Voorkomen van instroom in de uitkering*
  Voorkomen is beter dan genezen. We zetten ons in om te voorkomen dat mensen aanspraak moeten maken op een bijstandsuitkering. Dit doen we bijvoorbeeld door onze inzet voor jongeren, scholieren en niet-uitkeringsgerechtigden. We werken in onze arbeidsmarktregio in een netwerk van samenwerkingspartners aan een inclusieve arbeidsmarkt. Deze inspanningen dragen eraan bij dat mensen zo min mogelijk afhankelijk zijn van een uitkering.
- *Beëindigen van afhankelijkheid van de uitkering*
  Als het tot de mogelijkheden van een kandidaat behoort, zetten we ons altijd in voor een duurzame, fulltime plaatsing op werk. Dit leidt er in de regel toe dat de kandidaat voldoende inkomen kan verwerven en niet meer afhankelijk is van een bijstandsuitkering.
- *Minimaliseren van afhankelijkheid van publieke middelen*
  Een steeds groter deel van onze kandidaten heeft te maken met een arbeidsbeperking. We plaatsen hen (vaak) op een werkplek met inzet van een loonkostensubsidie. Deze subsidie compenseert de werkgever voor de verminderde loonwaarde van de kandidaat. Na een plaatsing begeleiden we een kandidaat, bijvoorbeeld door inzet van jobcoaching. De inspanningen zijn erop gericht om de loonwaarde van een kandidaat te ontwikkelen. Op die manier neemt de afhankelijkheid van begeleiding en loonkostensubsidie af.

In de op te stellen jaarstukken zijn we voornemens steeds meer aan de hand van deze drie taakgebieden te gaan rapporteren.

Nieuw strategisch beleidskader
Een belangrijk beleidsmatig kader voor de uitvoering van onze taken is het strategisch beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie. Naar verwachting ligt dit nieuwe beleidskader begin 2024 voor in de gemeenteraden ter besluitvorming. Het beleidskader zet in op intensivering van verschillende vormen van dienstverlening. Op die manier moet de mismatch op de arbeidsmarkt aangepakt worden. In de huidige krappe arbeidsmarkt is er een momentum om juist ook kandidaten met wat meer afstand tot die arbeidsmarkt naar werk te bemiddelen.

Aan de hand van het nieuwe beleidskader stellen we een nieuwe dienstverleningsovereenkomst (DVO) op. Daarin maken we met de deelnemende gemeenten afspraken over de dienstverlening die wij bieden aan onze kandidaten en werkgevers. We spreken hierin ook af hoe we de lokale dienstverlening verder inrichten. Een aantal gemeenten heeft aangegeven behoefte te hebben aan inzet op activering (door de inzet van participatiecoaches). WerkBedrijf kan deze taak uitvoeren. De afspraken die we maken in de DVO over de lokale afspraken kunnen invloed hebben op onze bedrijfsvoering, de uitvoering van huidige lokale taken en op de begroting.

Budgetten beschut werk
In onze arbeidsmarktregio hebben we ervoor gekozen om mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk te plaatsen bij reguliere werkgevers. We geloven dat dit de enige manier is om daadwerkelijk een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. Daarnaast verkleinen we op die manier het werkgeversrisico voor de deelnemende gemeenten. We zien dat dit over de gehele linie tot goede resultaten heeft geleid. Het lukt goed om kandidaten te plaatsen bij reguliere werkgevers, met inzet van loonkostensubsidie en extra begeleiding. Dit geldt met name voor de doelgroep indicatie banenafspraak.

Beschut werk is een voorziening voor het meer kwetsbare deel van de mensen met een arbeidsbeperking. Tot heden hebben we ons erop gericht ook de doelgroep beschut werk regulier te plaatsen. Als een plaatsing bij een reguliere werkgever niet mogelijk was, hebben we arbeidsmatige dagbesteding als voorliggende voorziening ingezet. De behoeften en mogelijkheden van kandidaten

waren hierbij steeds leidend. De behoeften in de markt zijn inmiddels veranderd en ook kandidaten vragen om een ander ontwikkelperspectief. De komst van de cao Aan de slag maakt het mogelijk om – door inzet van de detacheringsbaan – een versnelling in te zetten op het aantal beschutte werkplekken.

Het begeleidingsbudget voor beschut werk wordt tot heden toegekend op basis van de doelstellingen die het Rijk voor de arbeidsmarktregio's bepaald. In onze regio lopen we achter op de doelstellingen. Vanaf 2025 is het Rijk voornemens de budgetten voor beschutte werkplekken te baseren op het aantal gerealiseerde werkplekken. Dit betekent voor WerkBedrijf een forse afname van het budget beschut werk, met zo'n 2 miljoen euro. Dit bedrag werd voorheen ingezet voor 'reguliere' dienstverlening. Deze korting maakt dat we vanaf 2025 financieel scherp aan de wind moeten varen. We kunnen dit opvangen door creatief en kritisch naar onze werkprocessen te kijken. Hierbij hebben we veel aandacht voor innovatie en intensivering van de samenwerking.

Impact taakstellende bezuiniging
In de financiële paragraaf van het nieuwe beleidskader wordt gesproken over een structurele taakstellende bezuiniging van 1,2 miljoen euro per jaar. Voor 2025 en 2026 kunnen we deze verrekenen met de (Rijks)korting op de budgetten beschut werk. Daarna wordt de bezuiniging (afhankelijk van besluitvorming door uw raden) effectief. We schetsen graag kort welk impact de taakstellende bezuiniging heeft op onze resultaten en dienstverlening.

- Onze resultaten op het gebied van plaatsingen en uitstroom naar werk staan de afgelopen jaren onder druk. Dit komt onder andere door de krappe arbeidsmarkt ('makkelijk plaatsbare' kandidaten hebben voor het overgrote deel inmiddels werk) en door de veranderende doelgroep. De taakstellende bezuiniging zorgt ervoor dat de resultaten nog verder onder druk komen te staan.
- Gegeven de korting op de budgetten beschut werk, en de taakstellende bezuiniging gaat het ons niet lukken de dienstverlening stevig te intensiveren.
- Bovendien verliezen we een deel van onze flexibiliteit om in te spelen op ontwikkelingen van de arbeidsmarkt en conjunctuur. We moeten de schaarse capaciteit die we hebben steeds meer inzetten voor de begeleiding van mensen die al geplaatst zijn op werk. Het is namelijk een wettelijke taak om de doelgroep loonkostensubsidie langjarig te begeleiden. Er blijft dan steeds minder ruimte over voor ontwikkeling en bemiddeling van de resterende doelgroep.

We zitten in een tijd van budgettaire uitdagingen, daar hebben we allemaal mee te maken. Het is belangrijk om deze uitdagingen gezamenlijk op te pakken en de schouders eronder te zetten. We hebben er vertrouwen in dat dit ons samen met de deelnemende gemeenten gaat lukken. Op die manier kunnen we ons blijven inzetten voor de arbeidsparticipatie en activering van onze inwoners.

De taakstellende bezuiniging wordt overigens op basis van het participatiebudget 2025 verdeeld over de gemeenten en staat daarna vast.

<u>Uitgangspunten voor financieel kader</u>
Binnen WerkBedrijf hebben we verschillende onderdelen, waarvoor de budgetten op verschillende manieren tot stand komen. We beschrijven onderstand per onderdeel welke uitgangspunten we hanteren bij het opstellen van de komende begroting.

- **Onderdeel WERK**

Tot 2023 was in het gemeentefonds het participatiebudget herleidbaar. De afspraak was altijd dat gemeenten het participatiebudget overhevelen voor de taakuitvoering in onderdeel WERK. Daarnaast worden begeleidingsmiddelen beschut werk ingezet in dit onderdeel, dit uitgangspunt blijft van kracht.

Vanaf 2023 is het participatiebudget niet meer herleidbaar in het gemeentefonds. Tevens is de systematiek veranderd en wordt er met andere maatstaven gewerkt. Voor de jaren 2023 en 2024 is

overeen gekomen met de deelnemende gemeenten dat we begroten met het (geïndexeerde) laatst bekende participatiebudget. Vanaf 2025 wordt, afhankelijk van besluitvorming in de raden, gewerkt met de objectieve rekentool die door Berenschot ontwikkelt is. Met deze tool is het mogelijk om te herleiden welk bedrag er beschikbaar is voor cluster participatie. De tool laat ook zien welk deel van dit bedrag bij WerkBedrijf ingezet kan worden voor de re-integratietaak, en welk deel bij gemeenten ingezet kan worden voor de bijstandsverstrekking en het minimabeleid.

Bovenstaand beschreven we al de aankomende budgetkorting op de middelen beschut werk. We verwerken dit vanaf 2025 in onze begroting en gebruiken 2024 om ons zo goed mogelijk voor te bereiden en de impact te minimaliseren. Daarnaast hebben we vanaf 2025 (afhankelijk van besluitvorming in gemeenteraden) te maken met een taakstellende korting van 1,2 miljoen euro. Deze kunnen we in 2025 en 2026 verrekenen met de korting op de middelen beschut werk. Vanaf 2027 verwerken we deze in de meerjarenbegroting.

- **voor onderdeel SW**

De financiële uitgangspunten voor het onderdeel SW wijzigen niet. Net als in eerdere jaren houden we rekening met een kostendekkende bijdrage per gemeente voor het onderdeel SW. Er wordt een kostprijs per SE berekend. Deze prijs vormt de basis voor de bijdrage van iedere gemeente. Gemeenten blijven zicht houden op de omvang van de middelen die zij van het Rijk krijgen in de integratie-uitkering WSW.

Een significant deel van de begroting voor het onderdeel SW betreft loonkosten voor onze SW-medewerkers. Deze kosten zijn niet te beïnvloeden en tevens afhankelijk van cao-ontwikkelingen.

- **voor onderdeel Op Weg Naar Werk (arbeidsmatige dagbesteding)**

De financiële uitgangspunten voor dit onderdeel wijzigen niet. Net als in eerdere jaren houden we rekening met een regionaal maximaal budget. Op basis van realisatie en prognose stellen we in onze begroting per gemeente de bijdrage voor. Afrekening vindt plaats op basis van de realisatie per gemeente afgezet tegen de gemeentelijke bijdrage.

- **voor onderdeel loonkostensubsidie**

Gemeenten krijgen via de BUIG-uitkering budget beschikbaar voor de verstrekking van loonkostensubsidies. De budgetten worden beschikbaar gesteld op basis van de realisatie in het voorgaande jaar.

De MGR begroot de bijdrage loonkostensubsidie op basis van de voorlopige BUIG-budgetten en prognoses gebaseerd op monitoring in de uitvoering. Per gemeente wordt ingeschat welk bedrag aan loonkostensubsidie verstrekt gaat worden in een jaar. Na afloop van het jaar zal op basis van de realisatie per gemeente een afrekening volgen.

We zien momenteel een afvlakking in de groei van inzet loonkostensubsidies. Daarom zijn we voornemens om de begrote volumes loonkostensubsidie in onze meerjarenbegroting enigszins naar beneden bij te stellen.

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur van en voor de gemeenten in de Regio Rijk van Nijmegen en voor de MGR. Voor WerkBedrijf en de Omgevingsdienst in het Rijk van Nijmegen verzorgt iRvN tevens het functioneel Informatie- en Applicatiebeheer. Dat laatste gebeurt ook voor het overgrote deel van het applicatielandschap van Gemeente Nijmegen en daarnaast verzorgt iRvN daar waar gewenst ook het functioneel Informatie- en Applicatiebeheer voor andere gemeenten in de regio.

Organisatie-ontwikkeling

Sinds januari 2023 kent iRvN een tweede managementlaag van vijf teamleiders. Zij verzorgen de operationele aansturing van de iRvN-medewerkers. Daarmee beleggen we het maken van keuzen en invullingen op een andere plaats in de organisatie, dichter bij het proces en de medewerkers met het doel om de betrokkenheid en daarmee de kwaliteit van de beslissingen te bevorderen.

We werken in 2024 verder om te kunnen voldoen aan objectieve kwaliteitsnormen en aan het kunnen afgeven van audit-verklaringen over de processen en diensten van iRvN als professionele ICT-dienstverlening. Dat doen we door, naast het leveren van een veilige en betrouwbare infrastructuur, nadrukkelijk en niet-vrijblijvend aandacht te hebben voor de wijze waaróp we het integrale iRvN-product leveren.

Ons product is niet enkel een server die goed werkt, niet enkel een telefoongesprek dat op tijd is afgehandeld en niet enkel een applicatie die netjes beheerd wordt: ons product is het ondersteunen van de gemeentelijke organisaties met degelijke ICT-voorzieningen zodat zíj in staat zijn om hún dienstverlening naar de burgers in te richten en uit te voeren. Van iRvN mag daarbij oplossingsgerichtheid, betrokkenheid en betrouwbaarheid verwacht worden en een integrale benadering van het begrip dienstverlening.

Samenwerking en governance

Waar ICT-inzet eerder wellicht een black box was, is het tegenwoordig een onderwerp dat meer en meer strategische en bestuurlijke belangstelling heeft. Niet in de laatste plaats door de technologische ontwikkelingen, de intrede van kunstmatige intelligentie, de toename van cybercriminaliteit en de overgang van een traditioneel applicatielandschap naar het gebruikmaken van clouddiensten.

Gemeenten moeten keuzen maken op gebieden waar het voorheen niet nodig was, voor iRvN geldt hetzelfde. In 2024 stemmen we onze plannen en roadmap verder af met die in de regio. We maken afspraken in het strategisch overleg en in het tactisch overleg. We bepalen met de regio de gezamenlijke strategische agenda en voeren daarin ons aandeel uit. Intern gaan we werken met afdelings- en teamplannen en we monitoren waar we onze middelen (geld en tijd) aan besteden.

De afstemming en samenwerking tussen de gemeenten en iRvN zullen in de komende jaren belangrijker worden wanneer de informatievoorziening (waar de gemeenten verantwoordelijk voor zijn) en de ICT-voorzieningen (waar iRvN verantwoordelijk voor is) steeds onlosmakelijker met elkaar verbonden zullen zijn. Dat vraagt een goede governance, iets waar nu, en ook in 2024 verdere regionale afspraken over gemaakt worden.

Werkplek- en gebruikersondersteuning

Met name ten aanzien van de werkplek- en gebruikersondersteuning en de telefonie zien wij nog steeds dat de vervanging van vaste werkplekken met een standaardinrichting door een standaard-laptop én mobiele telefoon voor iedere medewerker onverminderd doorgaat. Het aantal werkplekken (laptop en telefoon én zowel thuis als op kantoor kunnen werken) en de benodigde licenties neemt nog steeds toe, inmiddels naderen we het aantal van 5.500 (in 2016 waren het 4.500). We zien de kosten toenemen en dat maakt dat we in 2024 verder met u over in gesprek willen over een andere wijze van doorbelasting van werkplekkosten.

Een degelijk en sluitend autorisatiebeheer, zo mogelijk gebaseerd op rollen, is en blijft noodzakelijk. We implementeren daarvoor HelloID als een modern een veilige Identity- en Access management-oplossing voor de vertaalslag tussen gemeentelijke P-systemen en iRvNs Active Directory. Opschonen en rapportages moeten er daarnaast voor zorgen dat we, gemeenten en iRvN, greep houden op de gegevensverzamelingen en de daarmee samenhangende kosten voor werkplekken en licenties.

In 2024 zal de gezamenlijke aanbesteding GTConnect2 gegund worden. Op basis daarvan zullen we in de regio Microsoft Teams in kunnen zetten als telefonieplatform.

De inzet van de iRvN-selfservice brengt iRvN dichter bij de gebruikers die daarmee toegang krijgen tot resources om, zonder dat zij hulp nodig hebben van een servicemedewerker en op het tijdstip dat zij zelf wensen, zelf oplossingen kunnen vinden voor de zaken waar zij tegenaan lopen.

De Diensten- en Productencatalogus en de Set met Basisafspraken zal eind 2023 geüpdatet worden.

Informatieveiligheid

De stappen die we ons voorgenomen hebben om de infrastructuur veilig te maken en te houden, zijn in 2023 conform afspraak uitgevoerd. We hebben een veilige infrastructuur en ons CSIRT (Computer Security Incident Response Team) is continu alert op aanvallen van buitenaf. In 2024 gaan we daar uiteraard mee door, evenals met het eerder afgesproken Beveiligingsprogramma.

Bij de start van iRvN was het uitgangspunt om te komen tot één gezamenlijke infrastructuur die bestaat uit één Active Directory domein, één MS365-omgeving (MS365-tenant) en een datacenter-netwerk dat minimaal gesegmenteerd is. Security en privacy-eisen zijn steeds strikter geworden en het gebruik en afhankelijkheid van de MS365-diensten nemen toe. Het wordt steeds moeilijker om aan alle vereisten van deze tijd te voldoen én de verregaande integratie van de gemeenten in één omgeving in stand te houden. Dit maakt dat we de keuzen die we eerder gemaakt hebben in een ander licht hebben geplaatst. In 2023 hebben de gemeenten en iRvN besloten om de huidige, gezamenlijke MS365-omgeving te evolueren naar een eigen omgeving voor elke organisatie. Dat traject is in 2023 gestart en zal doorlopen in begin 2024.

De veiligheid van iRvNs infrastructuur wordt ook bepaald door de medewerkers in de regio. Het daarvan bewust zijn vraagt blijvende aandacht van de gemeenten, van de Ciso's en van iRvN. Het gebruik van o.a. (langere) wachtwoorden en andere vormen van authenticatie hoort daarbij, maar ook de mogelijkheden cq de rechten die een medewerker heeft op laptop en smartphones zijn bepalend. De recente aandacht voor veronderstelde 'onveilige apps' maakt duidelijk dat ook de telefoon een zwakke plek kan zijn en op het gebied van rechten zullen we in 2024 verdere invullingen geven om kwaadwillenden buiten onze infrastructuur te houden.

Duurzaamheid

Om de impact van ICT binnen het Rijk van Nijmegen op het milieu zo veel mogelijk te reduceren wordt de hardware zoveel mogelijk (deels) hergebruikt of gerecycleerd. Functionaliteit en degelijkheid, beheeraspecten en financiën spelen bij die afweging een rol. iRvN werkt als leverancier (lees: ter beschikkingsteller) en beheerder van hardware in 2024 met een Actieplan Duurzaamheid. Ook in aanschaf en het gebruik van software kan aan het milieu gedacht worden. Dit zijn vaak meer indirecte effecten op energie (cloud versus on premis, aantallen servers, 'zware' of modulaire applicaties etc). het zijn m.n. de gemeenten die aan de lat staan bij de keuzen voor de kwantitatieve inzet van hardware en voor investeringskeuzen binnen hun leveranciers- en applicatielandschap. Daaronder valt ook een gezamenlijke, regionale cloud-strategie waarmee gemeenten gezamenlijk (en ook iRvN) invulling geven aan de versaasing van hun applicatielandschap.

Personeel

Nog steeds hebben wij grote moeite met het vinden en behouden van geschikte medewerkers. Deels wordt dit veroorzaakt doordat er een tekort is aan vakmensen in de ICT-dienstverlening en deels wordt dit veroorzaakt doordat de markt deze medewerkers meer kan bieden. Hierdoor zijn wij enerzijds genoodzaakt om meer te moeten inhuren en anderzijds om het functie- en waarderingsgebouw passend te maken aan de marktontwikkelingen teneinde personeel te kunnen blijven werven én behouden. We blijven zoeken naar de goede antwoorden op dit vraagstuk. Het aannemen van young-potentials, het meer inzetten op interne opleiding, samenwerken met regionale hbo-instellingen, het in specifieke gevallen inschakelen van en/of het werken met trainees behoort ook tot de opties die we onderzoeken.

In 2024 ronden wij ons strategisch personeelsbeleid af om op basis daarvan, ook op langere termijn, nieuw personeel te kunnen werven en vervolgens te kunnen behouden én te investeren in het zittend personeel. Leren en ontwikkelen zijn twee aspecten die nadrukkelijk aan de orde zullen komen, onder andere door de start met een digitaal Leerplatform om specifieke leerlijnen (zoals 'onboarding' en awareness-bevordering betreffende cybersecurity) te kunnen bieden en verdere kennis- en deskundigheidsbevordering mogelijk te maken.

In grote lijnen zien we, naast het leveren van de ICT-ondersteuning ten behoeve van de gemeentelijke dienstverlening, nog steeds de actualiteit van de drie onderwerpen die ook in 2024 aandacht blijven vragen:

- Personeel, het werven en behouden
- Stijgende prijzen en een grotere regionale vraag naar laptops en devices
- Cybersecurity en het op peil houden van het beveiligingsniveau

Tot besluit

11 december 2023 wordt een regionale raadsbijeenkomst georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst krijgen de gemeenschappelijke regelingen ruimte om hun kaderbrieven toe te lichten. Wij zullen hier ook aanwezig zijn en lichten graag deze kaderbrief verder toe.

Met vriendelijke groet,

Algemeen Bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter,

drs. H.M.F. Bruls

De Secretaris,

J. Hol