Aan de colleges en raden in de regio Rijk van Nijmegen

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Datum
31 maart 2022

Contactpersoon
Ina Hol

Onderwerp
Ontwerpbegroting 2023 en ontwerpjaarrekening 2021

Direct telefoonnummer
06 5423 4003

Geachte leden van de colleges en raden,

Hierbij bieden wij u de ontwerpjaarrekening en -verslag 2021, –begroting 2023-2026 en bijstelling 2022 aan. Beide stukken hebben betrekking op de MGR en de modules iRvN en WerkBedrijf.
In beide ontwerpdocumenten staat een samenvatting. In bijlage 1 direct achter deze brief treft u de highlights uit de jaarrekening en begroting aan.

**Zienswijzen**
De kaders voor de begroting 2023 hebben wij u eind vorig jaar gestuurd. U bent in de gelegenheid gesteld hierop een zienswijze in te dienen. Van deze mogelijkheid hebben alle gemeenten gebruik gemaakt, waarvoor onze dank. De ingediende zienswijzen hebben we waar mogelijk in de begroting verwerkt. In de bijlage 2 bij deze brief gaan wij in op deze zienswijzen.

Op de ontwerpjaarstukken kunt u een zienswijze aan ons meegeven. Deze kunt u vóór 15 juni 2022 indienen, conform afspraak met de agendacommissie en de griffiers in de regio.

**Controleverklaring 2021**
Op 24 maart 2022 heeft Deloitte aan ons medegedeeld, dat de MGR een definitieve, goedkeurende controleverklaring gaat ontvangen bij de jaarrekening 2021 van de MGR. In verband met de situatie in Oekraïne is binnen Deloitte een consultatie verplicht gesteld over het wel of niet opnemen van een extra paragraaf in de controleverklaring, waarbij Deloitte verwijst naar de door ons gegeven toelichting na balansdatum, in de paragraaf Gebeurtenissen. Deloitte verwacht dat de consultatie op korte termijn wordt afgerond en daadwerkelijk over kan gaan tot het afgeven van de definitieve controleverklaring. Een concept controleverklaring is reeds ontvangen. Deze hebben wij bij de stukken gevoegd.

**Enkele aandachtspunten bij de jaarstukken**
We benoemen hieronder zes aandachtspunten bij de jaarstukken van de MGR. Deze hebben alle betrekking op de uitvoeringsmodule WerkBedrijf. Het laatste punt evaluatieonderzoeken, heeft óók op de module iRvN betrekking. De begrotingswijziging 2022 is nader toegelicht (zie bijlage 3).

*1. Aantal kandidaten*
Het aantal nieuwe kandidaten dat ondersteuning nodig heeft bij arbeidsinschakeling neemt af. Dit komt voor een belangrijk deel doordat de instroom in de bijstand bij gemeenten afneemt. En dit hangt samen met de omstandigheden op de arbeidsmarkt, waarbij er momenteel meer vacatures zijn dan werkzoekenden. Wij zien dat kandidaten, die bij WerkBedrijf terechtkomen, in het algemeen:

- problematiek op meerdere leefgebieden ervaren. Hierbij speelt in ieder geval problematiek rondom de (financiële) bestaans(on)zekerheid;
- weinig tot geen recente werkervaring hebben, waardoor de afstand tussen werk en kandidaat groot is;
- verminderde loonwaarde hebben. Voor een groot deel van de mensen geldt dat zij structurele arbeidsbeperkingen hebben, waardoor zij niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- lang geleden op school hebben gezeten en/of weinig tot geen affiniteit hebben met scholen. Een groot deel van de kandidaten heeft geen startkwalificatie. Dit betekent ook iets voor de leerbaarheid van onze kandidaten en bovenal de noodzaak om in deze regio meer praktische leerwijzen te ontwikkelen dan nu voorhanden.

Bovenstaande houdt in dat de duur van de trajecten voor kandidaat, de inzet van begeleidend personeel en de inzet van voorzieningen hoger zijn dan voorheen, alvorens een resultaat wordt bereikt.

*2. Extra inspanningen*
Het Rijk heeft extra re-integratiemiddelen beschikbaar gesteld in 2021, die onze reguliere middelen voor participatie hebben ontlast. Het volledige participatiebudget hebben we mede hierdoor in 2021 - ondanks extra inspanningen - niet in z'n geheel kunnen besteden (voordeel van circa € 1,3 miljoen). Het 'adoptievermogen' bij werkgevers voor onze kandidaten was er onvoldoende. De maatregelen Covid in 2021 hebben effecten gehad op de arbeidsmarkt. Werkgevers konden (of wilden) geen mensen aannemen, gezien de bedrijfsrisico's. In sommige sectoren was er een tekort aan arbeidskrachten, maar kon de werkgever de begeleiding niet garanderen. Scholingsinstellingen waren geheel of gedeeltelijk dicht. Veel van de combinatietrajecten bestaande uit werk- en scholingsactiviteiten (de kansberoep-projecten) voor kandidaten konden niet tot volle wasdom komen. In 2022 investeren we weer volop - gezien de huidige kansen op de arbeidsmarkt - in de vormen van extra kansberoep-projecten, extra activiteiten gericht op jobcarving bij werkgevers, het bieden van extra nazorg naar plaatsing en het inzetten van het nieuwe product detacheren (onder andere cao *Aan de slag*).

*3. Ziekteverzuim SW-medewerkers*
Het onderdeel Sociale Werkvoorziening sluit in 2021 af met een financieel voordeel (circa € 1,0 miljoen). Enerzijds omdat de salariskosten van de SW-medewerkers lager uitvallen dan begroot, anderzijds hebben we de omzet op peil weten te houden door hogere tarieven uit de markt te halen. Dit ondanks een hoger ziekteverzuim onder onze SW-medewerkers, dan beoogd. Ook voor de komende jaren blijft het bestrijden van ziekteverzuim en het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van SW-medewerkers een belangrijk aandachtspunt.

We zien grote verschillen in het ziekteverzuimpercentage - zo'n 19% gemiddeld in 2021 – naar de duur van het verzuim. Van dit gemiddelde is circa 70% langer dan zes weken tot twee jaar ziek. Het ziekteverzuim binnen groepsdetacheringen is groter (23%) dan binnen de individuele detacheringen (13%). Individueel gedetacheerde medewerkers zijn meer tevreden over hun werk/werkdruk dan SW-medewerkers die in een groep werken. Ook blijkt dat SW-medewerkers met een verstandelijke beperking meer tevreden zijn over het werk dan SW-medewerkers met psychische problematiek. Opvallend is dat SW-medewerkers die vaker verzuimen vaak hoge contracturen hebben. Het lijkt erop dat zij dit niet kunnen volhouden en daardoor uitvallen. Mogelijk hangt dit samen met de gezondheidsproblemen die vaak toenemen naarmate iemand ouder wordt. In de nieuwe cao WSW is een extra tijdelijke seniorenregeling voor werknemers van 64 jaar en ouder opgenomen. We zien dat werknemers hierop beroep gaan doen. In vergelijking met andere SW-organisaties kent WerkBedrijf een hoger aantal medewerkers van 55 jaar of ouder en is de uitstroom naar de WIA hoger dan het landelijk gemiddelde.

*4. Publieke arbeidsbemiddeling in Rijk van Nijmegen*
Om werkloosheid te bestrijden en te voorkomen werkt WerkBedrijf samen met onder andere publieke organisaties zoals het UWV, Leerwerkloket en onderwijsinstellingen. Voor WerkBedrijf is daarin leidend het actuele strategisch beleidskader *Werk voorop! Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid 2020 t/m 2023*. Deze blijft zolang u geen nieuwe visie heeft vastgesteld van kracht. Het actuele beleidskader kent 10 ambities. In meer of mindere mate zijn deze te vangen in twee terugkerende thema's. Eén is het streven naar een *inclusieve arbeidsmarkt,* waarin iedereen mee kan doen. Het andere thema is gericht op *een integrale, leefdomein-overstijgende aanpak*. Jongeren, 55-plussers, statushouders en mensen met een arbeidsbeperking zijn focusgroepen in onze dienstverlening.

Naast ons regionale beleidskader is het landelijk besluit SUWI van belang in ons werk. De implementatie van dit besluit moet leiden tot een verbeterde kwaliteit van de werkgeversdienstverlening. Om dit te realiseren werken we samen met het UWV aan een toegankelijke 'toegangspoort' voor werkgevers, waarachter alle dienstverlening van WerkBedrijf en UWV zichtbaar is. We verwachten dat deze 'poort' voor de zomer van 2022 gerealiseerd is. Deze ontwikkeling is met name van belang voor werkgevers, die nog geen relatie hebben met WerkBedrijf of UWV. We weten namelijk uit onderzoek naar de tevredenheid van werkgevers dat – als het contact eenmaal is gelegd – ze tevreden zijn over de contactpersonen en de dienstverlening.

In het Rijk van Nijmegen kennen we al langere tijd een Regionale Tafel Arbeidsmarkt (hierna: RTA): een regionaal overleg tussen gemeenten, UWV, Leerwerkloket, onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties en de samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB). Over de voortgang van activiteiten die door het RTA worden geïnitieerd, wordt sinds 2021 aan gemeenten gerapporteerd. De RTA is ook de opdrachtgever voor de ontwikkelingen vanuit het Rijk ten aanzien van de vormgeving van regionale mobiliteitsteams. In onze arbeidsmarktregio is met een regionaal mobiliteitsteam voor werkgevers en werknemers die geraakt worden door de coronacrisis, gestart in 2021. Samen stellen we voorzieningen en capaciteit beschikbaar voor mensen, die met werkloosheid worden bedreigd en met trajecten van werk-naar-werk zijn geholpen.

*5. Ontwikkelingen (her)verdeling gemeentefonds*
Het Rijk onderzoekt momenteel hoe het gemeentefonds opnieuw kan worden verdeeld. Streefdatum van een andere verdeling is 1 januari 2023. Een herverdeling kan effect gaan hebben op de bekostiging van WerkBedrijf door de deelnemende gemeenten, omdat mogelijk de huidige herkenbaarheid van de specifieke re-integratiemiddelen - als onderdeel van het gemeentefonds - verdwijnt. Voor de MGR is het uitgangspunt stabiliteit en continuïteit van activiteiten van belang. In samenwerking met de deelnemende gemeenten voorzien we de (mogelijke) consequenties van de herverdeling van (hernieuwde) afspraken voor de toekomst.

*6. Evaluatieonderzoeken MGR*
In 2021 zijn twee evaluatieonderzoeken uitgevoerd binnen de MGR. Het evaluatieonderzoek iRvN, in opdracht van de gemeentesecretarissen van de deelnemende gemeenten, is uitgevoerd door PwC. In dit onderzoek is onderzocht hoe iRvN wordt gewaardeerd en is gekeken naar de toekomst van iRvN. De conclusie in het evaluatierapport is dat iRvN na 5 jaar is uitgegroeid naar een stabiele, geoptimaliseerde organisatie en dat de oorspronkelijke strategie voor een stevig technisch, functioneel en financieel regionaal ICT-fundament geslaagd is. Naar aanleiding van het onderzoek hebben colleges van de deelnemende gemeenten besloten dat de huidige opdracht van iRvN de komende 4 tot 5 jaar in grote lijnen bestendigd wordt. Dat houdt in: beheersen en optimaliseren van de huidige taken op het terrein van Automatisering. Daarbij ligt de focus op continuïteit, beveiliging, samenwerking en innovatie. Het iRvN krijgt daarnaast de opdracht om – in samenwerking met gemeenten - meer na te denken over innovatie en een actieve deelname aan gemeentelijke I&A-projecten.

In de voorliggende begroting zijn de financiële effecten van het evaluatieonderzoek en enkele andere onderzoeken iRvN nog niet verwerkt. Dit omdat deze onderzoeken, ten tijde van het opstellen van de begroting nog ter besluitvorming voorliggen bij de raden of het bestuur van de MGR. Het gaat hier om de onderdelen:

- Onderzoek organisatie-aanpassing, uitgevoerd door iRvN voortvloeiende uit de evaluatie iRvN Pwc;
- Onderzoek, uitgevoerd door de Samenwerkende rekenkamercommissie Berg en Dal, Beuningen, Nijmegen en Wijchen naar de informatiebeveiliging en privacybescherming;
- Onderzoek, uitgevoerd door Hunt & Heckett naar het beveiligingsniveau van iRvN, als gevolg van Log4J.

Het evaluatieonderzoek WerkBedrijf, in opdracht van het dagelijks bestuur van de MGR, is uitgevoerd door De Beleidsonderzoekers. In dit onderzoek is onderzocht of de doelstellingen – geformuleerd bij de start van de module – zijn behaald. Het eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten* is gepubliceerd en aan gemeenten aangeboden om te reageren op het eindrapport, conclusies en aanbevelingen, voor 15 maart jongstleden. De zienswijzen worden in april en mei besproken in het bestuur van de MGR. We streven er naar om de Raden uiterlijk bij de aanbieding van onze Tussenrapportage 2022 te informeren over de verwerking van de conclusies en aanbevelingen en het verdere implementatietraject.

**Tot slot**

Op 11 april is door de griffiers in de regio een kennismakingsavond tussen raadsleden en gemeenschappelijke regelingen georganiseerd. Op deze avond krijgt u meer informatie over gemeenschappelijke regelingen en hebben wij de ruimte om onder andere de ontwerpjaarstukken toe te lichten. Graag maken we deze avond met u kennis en informeren we u over de MGR en de jaarstukken.

Wij hopen u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben en zien uw zienswijze tegemoet.

Hoogachtend,

Dagelijks Bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter,

Drs. H.M.F. Bruls

De Secretaris,

J. Hol

*Bijlagen:*

1. Highlights van de ontwerpjaarstukken (direct achter deze brief)
2. Bespreking zienswijzen kaderbrief 2023 (direct achter deze brief);
3. Toelichting begrotingswijziging 2022 (direct achter deze brief);
4. Ontwerpjaarrekening 2021;
5. Ontwerpbegroting 2023-2026 en 2022 herzien;
6. Concept controleverklaring 2021.

**Bijlage 1: Highlights van de ontwerpjaarstukken**

WerkBedrijf: korte terugblik 2021

In 2021 bereikten we ondanks corona mooie resultaten. We hielpen ondernemers bij hun personeelsvraag en ondersteunden onze kandidaten in hun ontwikkeling en het vinden en behouden van een passende werkplek. We voerden ons werk, waar het kon, op locatie uit en schakelden snel om naar een digitaal alternatief als dat moest. We lichten vier prestatie-indicatoren uit:

- **Uitstroom uit de bijstand** betekent dat iemand geen uitkering meer ontvangt omdat hij voldoende inkomsten krijgt uit betaald werk. In 2021 stroomden 1.117 kandidaten uit de uitkering door het verkrijgen van betaald werk.
- Eind 2021 waren bijna 700 **mensen met een arbeidsbeperking** bij ondernemers aan het werk. Voor deze werknemers en ondernemers blijven we ondersteuning bieden.
- De **toegevoegde waarde per SW-medewerker** was in 2021 € 7.607,-. Eind 2021 waren 1.468 medewerkers via de sociale werkvoorziening aan het werk bij ondernemers.
- Het **gemiddelde ziekteverzuim SW** is 19,1%. Dit is hoger dan onze doelstelling.

Het jaar 2021 sluiten we financieel positief af. Hieronder de financiële highlights:

- Op onderdeel WERK hebben we een voordeel op het **participatiebudget**. Gemeenten ontvangen € 1,3 miljoen terug. Daarnaast is ons voorstel € 1,0 miljoen over te hevelen voor de financiële risico's, verbonden aan de uitvoering van de cao Aan de slag in 2022, 2023 en 2024.
- Op het onderdeel WERK gaven we voor **Op Weg naar Werk** (Wmo - arbeidsmatige dagbesteding) € 0,3 miljoen minder uit dan begroot. Het voordeel gaat terug naar gemeenten.
- Op onderdeel WERK gaven we € 0,1 miljoen meer uit aan **loonkostensubsidies** dan begroot.
- Voor de **sociale werkvoorziening** is de bijdrage van gemeenten voldoende geweest. We hebben een voordeel van € 1,0 miljoen gerealiseerd. Het overgebleven budget gaat terug naar gemeenten.

WerkBedrijf: korte vooruitblik 2022 en 2023

Onze uitdagingen voor de komende periode liggen op de markt. Aan de ene kant blijft de vraag hoe we kunnen realiseren dat geschikt werk voor onze kandidaten wordt behouden en toeneemt in Rijk van Nijmegen. Aan de andere kant is de vraag hoe we kunnen ondersteunen bij de personeelsbehoeften van ondernemers in Rijk van Nijmegen. De krapte op de arbeidsmarkt is lange tijd niet zo hoog geweest. De mismatch tussen vraag en aanbod is er in kwantiteit en in kwaliteit (zie ook begroting paragraaf 2.1.2 en eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten*). Onze dienstverlening staat in het teken van het verkleinen van deze mismatch. Die dienstverlening is breed qua instrumentaria en voorzieningen, gericht op ondernemer én kandidaat en in samenwerking met partners op de arbeids- en onderwijsmarkt. Vanuit die context hieronder een aantal plannen en acties:

- De verdere **positionering van publieke dienstverlening** door UWV WERKbedrijf en WerkBedrijf op de arbeidsmarkt. Als eerste richten we ons op de verplichtingen van het besluit SUWI (gericht op dienstverlening aan werkgevers). Op langere termijn streven we naar een eenduidige (publieke) dienstverlening aan ondernemers en werk(zoek)enden in nauwe samenwerking met de kerngroep Regionale Tafel Arbeidsmarkt.
- Uitvoeren van onze impuls om te **Werken aan de match**. Deze impuls is gericht op het verkleinen van de mismatch en kent verschillende (reguliere) initiatieven gericht op ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden.
- **Banenarrangementen in kansberoepen** blijven we ontwikkelen en uitvoeren. Deze haken in op de sectoren in de arbeidsmarkt waar tekort aan personeel is en is gericht op werken en leren. Als WerkBedrijf zorgen we voor een actueel overzicht van die kansberoepen 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.

- Mogelijkheden om kandidaten te plaatsen bij een ondernemer via **detacheringen** is het antwoord op behoeften op de markt: voor ondernemers én voor kandidaten. Voor ondernemers omdat het risico's beperkt. Voor kandidaten omdat het een betaalde baan betekent. Voor de regio draagt het bij aan behoud (of uitbreiding) van werkgelegenheid.
- Voor mensen met een indicatie gaan we de **cao *Aan de slag*** uitvoeren. Eind 2023 zetten we erop in om circa 100 mensen met een indicatie te detacheren bij een ondernemer.
- WerkBedrijf en enkele gemeenten (Nijmegen, Druten, Mook en Middelaar en Beuningen) voeren het **project *Doe je mee?*** uit. Gezamenlijk geven we een impuls aan de verbetering van de dienstverlening aan individuele bijstandsgerechtigden, door de problematiek op meerdere leefgebieden aan te pakken (activering, schulden etc). Het project levert (onder andere) input op voor de verdere ontwikkeling van de gezamenlijke dienstverlening en producten voor bijstandsgerechtigden. *Doe je mee?* loopt tot eind 2024.

Bij onderdeel Sociale werkvoorziening is onze focus gericht op het realiseren van een goede omzet en het verlagen van ziekteverzuim. Wat gaat veranderen?

- We gaan **extra investeren in begeleiding**, zodat er meer capaciteit van professionals is om aandacht te geven aan onze SW-medewerkers bij complexe verzuimproblematiek. Het financieel effect hiervan is structureel € 0,21 miljoen en brengen we ten laste brengen van de reguliere begroting.
- We zien dat (verzuim)problematiek complex is en dat we dat niet alleen met onze SW-medewerkers kunnen oplossen. We gaan na hoe we de **brug** kunnen maken naar (laagdrempelige) hulpverlening ten behoeve van het welzijn en gezondheid van onze SW-medewerkers. We implementeren laagdrempelige ondersteuning, waar SW-medewerkers naar toe kunnen bij problemen. Laagdrempelig doordat de ondersteuning bijvoorbeeld op werklocaties beschikbaar is. Bij ondersteuning denken we aan bedrijfsmaatschappelijk werker, financiële experts en/of ervaringsdeskundigen.

Dit laatste punt geldt overigens ook voor de brede doelgroep kandidaten Participatiewet.

In de voorliggende begroting zijn de (eventuele financiële) effecten van het evaluatieonderzoek WerkBedrijf nog niet verwerkt. Dit omdat de conclusies en aanbevelingen, ten tijde van het opstellen van de begroting nog voor een reactie van colleges in het Rijk van Nijmegen voorliggen.

<u>iRvN: korte terugblik 2021</u>

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur van en voor de gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen, ODRN en de MGR. Daarnaast verzorgt iRvN voor gemeente Nijmegen, WerkBedrijf en de Omgevingsdienst Regio Nijmegen (ODRN) het functionele applicatiebeheer van alle informatiesystemen. In toenemende mate doet iRvN dit ook voor (primaire proces) applicaties van de overige deelnemende gemeenten.
Informatieveiligheid en het voorkomen van hacks/data-lekken worden steeds belangrijker. iRvN heeft daarin een belangrijke rol en stelde afgelopen jaar een team op die incidenten/meldingen beoordeelt en eventuele maatregelen neemt of adviseert.
De stabiliteit en continuïteit van de ICT-structuur is afgelopen jaar verder verbeterd en vergroot.
Tot slot zijn afgelopen jaar verbeteringen doorgevoerd bij de Servicedesk die bijdragen aan de 'selfservice' ontwikkeling waardoor gebruikers minder afhankelijk zijn van de Servicedesk.

Financieel
Op het onderdeel Automatisering is een voordeel van € 133.000 gerealiseerd. Ons voorstel is dit voordeel over te hevelen naar 2022 voor de aanpak van Logj4 problematiek. Op het onderdeel Informatie- en applicatiebeheer is een voordeel van € 40.000 gerealiseerd. Dit bedrag gaat terug naar gemeente Nijmegen.

**iRvN: korte vooruitblik 2022 en 2023**

Het accent voor 2022 en de komende jaren blijft het doorontwikkelen van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. De huidige situatie vraagt verder om professioneel ingerichte en 100% mobiele werkplekken. De primaire doelstelling is en blijft het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit, beschikbaarheid en beveiliging van de gehele regionale ICT-infrastructuur. Naast een communicatieve en innovatieve houding is een belangrijke doelstelling van iRvN actief projectmatig samenwerken met de aangesloten gemeentes en organisaties in het digitale transformatieproces.

De komende periode wordt invulling gegeven aan de uitwerking van de door colleges gegeven opdrachten naar aanleiding van het evaluatieonderzoek ICT Rijk van Nijmegen en de I&A-samenwerkingspartners, met het oog op de toekomst. Met name de organisatorische consequenties van de overgenomen aanbevelingen uit het eindrapport worden beschreven in een hernieuwd strategisch personeels- en organisatieplan iRvN.

Het waarborgen van de ICT-bedrijfscontinuïteit én beveiliging is van het allergrootste belang. De nieuwe redundante regionale ICT-infrastructuur, aangesloten aan de landelijk GGI-netwerk heeft zijn robuustheid inmiddels bewezen. De dreiging van innovatieve en kwaadwillende technologieën (cybercrime) blijft echter erg groot. Er is weer een hernieuwd en aanvullend meerjarig ICT-Beveiligingsprogramma opgesteld inclusief de bijbehorende investeringen. Binnen ICT-beheer is een specifiek team ingericht wat met alle noodzakelijke kennis en capaciteit snel kan reageren bij voorkomende signaleringen al dan niet vanuit geautomatiseerde netwerkmonitoringstools.

De inrichting van Microsoft365 wordt verder geoptimaliseerd ter ondersteuning van het "mobiel tenzij" principe en met name het hybride werken. Hiervoor wordt binnen iRvN een Taskforce-MS365 ingericht waar kennis en kunde, zowel technisch als functioneel en organisatorisch aanwezig is. Daarnaast wordt in 2022 verder gewerkt aan een innovatief ICT-platform in de vorm van PAAS (Platform-As-A-Service). Dit komt tot stand in samenwerking met Gemeente Nijmegen, VNG en andere samenwerkingsverbanden. Binnen dit platform kunnen Common Ground producten ontwikkeld, beheerd en beschikbaar gesteld worden.

iRvN gaat haar projectleiderscapaciteit, zowel kwalitatief als kwantitatief verhogen, gericht op de regionale wens om de projectmatige samenwerking met de gemeentelijke digitale transformatieproject vanuit iRvN beter en soepeler te laten verlopen. Tenslotte willen wij de klanttevredenheid blijven waarborgen door heldere communicatie, het delen van kennis en het verder concentreren van de eindgebruikersdienstverlening bij de Servicedesk.

In 2022 ramen we de begroting op € 18,0 miljoen, exclusief de plusproducten van € 560.000. Het meerjarenbudget tot en met 2026 neemt met € 457.000 toe ten opzichte van 2022. Deze toename heeft te maken met:

- € 336.000 als gevolg van een stijging van de salarissen met 3,9% conform het cao-akkoord.
- € 197.000 als gevolg van een indexering van de operationele lasten met de BRN-norm van 2,7%.
- De begroting 2023 neemt af met € 76.000 ten opzichte van 2022 als gevolg van de verdere afbouw van de formatie van het applicatiebeheer voor belastingen (gemeente Nijmegen).
- De generieke korting van drie maal 1% is door regiogemeenten herzien. De korting van 1% voor 2023 is hierdoor komen te vervallen.

Bij de vaststelling van de begroting wordt ook over het investeringsplan besloten. Het globale investeringsplan 2022 bevat de volgende onderdelen:

- Centrale computercapaciteit (inclusief vernieuwing storage en Backup): € 2,0 miljoen
- Netwerk: € 150.000
- Vervanging werkplekken: € 350.000
- Mobiele telefonie: € 500.000

In de voorliggende begroting zijn de financiële effecten van enkele onderzoeken iRvN nog niet verwerkt. Dit omdat deze onderzoeken, ten tijde van het opstellen van de begroting nog ter besluitvorming voorliggen bij de raden of het bestuur van de MGR. Het gaat hier om de onderdelen:

- Onderzoek organisatie-aanpassing, uitgevoerd door iRvN voortvloeiende uit de evaluatie iRvN Pwc;
- Onderzoek, uitgevoerd door de Samenwerkende rekenkamercommissie Berg en Dal, Beuningen, Nijmegen en Wijchen naar de informatiebeveiliging en privacybescherming;
- Onderzoek, uitgevoerd door Hunt & Heckett naar het beveiligingsniveau van iRvN, als gevolg van Log4J.

**Bijlage 2: Bespreking zienswijzen kaderbrief 2023**

*Leeswijzer: zienswijzen die op eenzelfde onderwerp betrekken hebben staan onder elkaar, daarna volgt het antwoord.*

***Algemene opmerkingen***

*Evaluatie platformfunctie (Beuningen, Mook en Middelaar, Heumen, Berg en Dal, Beuningen)*
*Gemeenten geven aan dat in de zijlijn van de lopende evaluatie van het WerkBedrijf tevens kan worden bezien of de platformfunctie die de samenwerking in de regio moet ondersteunen, voldoende uit de verf komt en nog passend is of aanpassing behoeft.*

Samenwerking in de regio is een onderwerp van bespreking in de regionale college-ontmoetingen in het Rijk van Nijmegen. Hierbij wordt ook stilgestaan bij de werking van de platformfunctie binnen de MGR. Wij volgen deze ontwikkelingen.

*BRN-normen voor loon- en prijsindexering (Heumen)*
*Gemeente geeft aan te hechten aan de afgesproken kaders (BRN-normen) voor loon- en prijsindexering en een overheadpercentage van maximaal 25%.*

Wij hanteren binnen de MGR deze normen. Ten aanzien van 2021 hebben we een overheadpercentage gerealiseerd van 24%.

*Taakstellende bezuiniging van 1% (Berg en Dal)*
*MGR hanteert de BRN 2023. Gemeente gaat er hierbij vanuit dat deze tevens de eerder afgesproken taakstellende bezuiniging van 1% meeneemt bij het opstellen van de begroting 2023 – 2026 (daar waar van toepassing).*

De colleges hebben recent (op advies van het Portefeuillehoudersoverleg d.d. 29 november 2021) besloten dat de generieke korting voor 2023 geen onderdeel meer uitmaakt van de BRN-richtlijnen 2023. Dit betekent dat de eerder afgesproken generieke korting van 3% voor het jaar 2023 geen onderdeel meer is van de BRN-richtlijnen en daarom ook niet is verwerkt in de begroting 2023 MGR (onderdeel iRvN).

***Opmerkingen ten aanzien van WerkBedrijf***

*Concrete ambitie voor diverse resultaten (Nijmegen)*
*Gemeente verzoekt om in de begroting 2023 een concrete ambitie op te nemen voor diverse resultaten die vanwege de gunstige omstandigheden zowel de arbeidsmarkt als financiële middelen verwacht kunnen worden.*

*Arbeidsmarktkansen zien en pakken (Beuningen)*
*Gemeente acht het van belang dat er voldoende aandacht is voor de kansen die de huidige krappe arbeidsmarkt biedt. Gemeente geeft aan graag in de conceptbegroting 2023 te zien hoe de huidige mismatch opgelost kan worden, in de context van die krappe arbeidsmarkt.*

We hebben onze ambities zo concreet mogelijk gemaakt. We doen dit in de afgesproken prestatie-indicatoren, zoals aantal plaatsingen op werk en aantal uitstroom uit de bijstand. Daarnaast hebben we ambities die niet zozeer in de afgesproken indicatoren tot uitdrukking komen. Een voorbeeld is onze ambitie om mensen die op werk geplaatst zijn, te blijven ondersteunen zodat zij hun werk kunnen behouden en de plaatsing duurzaam is en blijft. Deze groep kandidaten groeit binnen de dienstverlening van WerkBedrijf.
Gezien de recente uitgevoerde evaluatie naar WerkBedrijf en de aanbevelingen in het eindrapport verwachten we in de loop van 2022 met onze gemeenten opnieuw te gaan kijken naar de vorm en

indicatoren, waarop we zowel ons kunnen verantwoorden als ook onze ambities kunnen uitdrukken. In afwachting hiervan hebben we ons nu aan de afspraken gehouden die we met gemeenten ten aanzien van indicatoren hebben gemaakt.

De capaciteit van WerkBedrijf zetten we in om veel ondernemers weer live te bezoeken en de kansen te zien binnen hun organisaties voor onze kandidaten. We zien binnen de kandidaatsdienstverlening dat we meer inzet moeten plegen en veel voorzieningen in moeten zetten, om de stappen naar (gedeeltelijk) regulier werk te kunnen maken. De gemiddelde trajectduur – alvorens een resultaat te bereiken – neemt toe, in vergelijking met andere jaren. De 'mismatch' is een continu aandachtspunt in onze dienstverlening, die we in samenwerking met onderwijsinstellingen en ondernemers willen ombuigen naar de juiste match. Dit doen we door – naast de reeds bestaande – projecten in kansberoepen, nieuwe te ontwikkelen. Binnen deze kansberoep-projecten werken we aan 'vaardigheidenpaspoorten' voor kandidaten, zodat in hun weg naar werk de herkenning van hun vaardigheden, talenten en kennis beter in kaart is gebracht, in taal van de ondernemers.

*Op Weg Naar Werk (Heumen)*
*Gemeente verzoekt om de instroom naar arbeidsmatige dagbesteding te blijven af te stemmen met de Wmo-consulenten van de gemeente. Dit om zicht te houden op het effect hiervan op hun Wmo-budget.*

Bij de uitvoering van Op Weg Naar Werk blijft nauwe samenwerking tussen WerkBedrijf en gemeenten van belang. We investeren hier in, mede door de uitvoering van de pilot Simpel Switchen.

*Uitvoering taken wet inburgering (Heumen)*
*Gemeente geeft aan voor de uitvoering van de taak module arbeidsmarkt en participatie (MAP) het overschot uit 2021 te gebruiken.*

*Uitvoering Wet inburgering en financiële gevolgen in begroting 2023 (Mook en Middelaar, Beuningen)*
*Gemeente geeft aan te verwachten dat Werkbedrijf/MGR in de loop van 2022 bijdraagt aan (de regionale evaluatie van) de Wet inburgering 2021. Eventuele financiële gevolgen voor WerkBedrijf zien gemeenten graag terug in de begroting voor het jaar 2023. Gemeente Beuningen geeft aan het van belang te vinden dat er goed wordt gemonitord of deze extra taak geen financieel effect op de begroting heeft.*

Met gemeenten hebben we afgesproken bij het opstellen van het addendum over inburgering bij de dienstverleningsovereenkomst dat we in het eerste jaar geen kosten voor de uitvoering van de MAP in rekening brengen. We dekken deze kosten uit het participatiebudget. We verwachten dat we na het eerste uitvoeringsjaar de kostprijs van de uitvoering MAP kunnen berekenen, op basis van onze monitoring. Een deel van het overschot uit 2021 hevelen we wel over, maar deze overheveling is noodzakelijk om de cao Aan de slag uit te voeren. Deze zetten we niet in voor de uitvoering van de MAP.

*Detacheren en cao Aan de slag (Heumen, Druten, Wijchen, Beuningen)*
*Gemeenten geven het belang van evenwichtige afweging tussen mogelijkheden en inzet van middelen aan. Voor de uitvoering van de cao een beroep te doen op de (overschotten van) het participatiebudget (Heumen). Doorstroom vanuit detachering naar regulier werk blijft een belangrijk uitgangspunt (o.a. Beuningen). Dit is zeker bij de doelgroep cao Aan de slag niet altijd mogelijk. Gemeente Beuningen vindt het van belang dat de MGR in haar eigen begroting financiële dekking zoekt voor het detacheren, en ziet dit graag terug in de begroting van 2023.*

Zie ook onze reactie hierboven waarin we melden overschot uit 2021 te besteden voor de exploitatie van de uitvoering cao *Aan de slag*. De doelgroep die voor deze cao in aanmerking komt toont gelijkenissen met de SW-doelgroep. Ondanks het feit dat we een kostendekkend tarief voor deze doelgroep nastreven is op dit moment een aantal aspecten nog niet volledig te overzien. Met name

het tarief en de wijze en intensiteit van begeleiden geven nog onzekerheid. Om deze onzekerheid te kunnen voorzien van dekking is voorgesteld hiervoor een budget over te heven. We realiseren ons dat indienstname van de doelgroep cao *Aan de slag* bij een ondernemer niet altijd mogelijk is. Voor werknemers met indicatie Beschut werken is het dan ook mogelijk om het tijdelijke dienstverband om te zetten naar een dienstverband voor onbepaalde tijd.

*Begeleiding SW op orde (Heumen, Druten, Wijchen)*
*Gemeenten geven aan inzicht en consequenties voor gemeenten en kandidaten te willen zien ten aanzien van de alternatieven om ziekteverzuim binnen SW terug te dringen.*

Ziekteverzuim onder SW-medewerkers blijft aandacht vragen. Het verzuim is hoog en zeker niet altijd te beïnvloeden. In paragraaf 2.2 in de begroting gaan we in op het verzuim en de acties die we ondernemen onder de noemers begeleiding op orde, arbodienstverlening en bruggen naar hulpverlening.

*Project Doe je mee? (Heumen, Druten, Berg en Dal, Wijchen, Beuningen)*
*Twee gemeenten (Heumen en Berg en Dal) die niet deelnemen aan het project Doe je mee? geven aan te willen bewerkstelligen dat dit project de inzet door WerkBedrijf van de volledige dienstverlening van WerkBedrijf ten behoeve van hun inwoners niet de in de weg komt te staan. En dat dit betekent dat het project een eigen projectfinanciering kent. Wijchen geeft aan dat hun aanpak ook input zal opleveren voor de verdere ontwikkeling van de gezamenlijke dienstverlening en producten voor bijstandsgerechtigden. Druten doet mee en geeft aan dat een antwoord op de vraag in hoeverre de intensivering van de persoonlijke aanpak leidt tot resultaten op weg naar werk. Beuningen geeft aan graag voor de Beuningse bijstandsgerechtigden te weten op welke leefgebieden de grootste behoefte aan dienstverlening bestaat.*

De uitvoering van het project *Doe je mee* gaat niet ten koste van de regionale dienstverlening van WerkBedrijf. De baten en lasten van het project zijn afzonderlijk gehouden van andere dienstverlening. Verantwoording en voortgang van het project nemen we wel mee in onze rapportages aan (alle) deelnemende gemeenten.

*Simpel switchen in de participatieketen en breed offensief verkennen (Berg en Dal, Druten en Wijchen)*
*Gemeente verzoekt om aan te sluiten bij de beleidslijn van het landelijke project 'Simpel switchen in de participatieketen' en het simpel switchen uit te breiden binnen de hele loonvormende keten. Gemeenten wijzen erop graag mensen met een beperking via detacheringsbasis in dienst te willen nemen, om zo een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen. Ook verkennen van de mogelijkheden die simpel switchen geeft. Wijchen wijst hierbij ook op het vergroten van de maatschappelijke participatie van statushouders.*

De lijn om simpel switchen uit te breiden ondersteunen we. Druten en Wijchen geven aan als werkgever graag mensen met een beperking (via detachering) in dienst te willen nemen. Hierover gaan we graag het gesprek aan met deze gemeenten als werkgever.

*Inzicht in wijzigingen in jaarschijf 2022 en voorbehoud (Wijchen, Druten)*
*De wijzigingen in jaarschijf 2022 komen niet tot uitdrukking in de Kaderbrief 2023. Pas bij de ontwerpjaarstukken kan gemeente een afgewogen zienswijze formuleren op de nieuwe begroting 2023-2026 en de bijgestelde begroting 2022.*

Door de begrotingscyclus van een gemeenschappelijke regeling bevatten de kaders en begroting voor 2023 tevens een bijstelling voor 2022. We voorkomen hiermee dat er tussentijds meerdere begrotingswijzigingen naar gemeenten gaan. Net als andere jaren hebben we in de ontwerpbegroting getracht het onderscheid bijstelling 2022 en 2023 zo inzichtelijk mogelijk toe te lichten. De begrotingswijziging 2022 is opgenomen in bijlage 3. Op deze ontwerpbegroting kunt u uw afgewogen zienswijze formuleren.

*Stimuleren werkgelegenheid (Druten, Wijchen)*
*Gemeenten geven aan de vraag centraal te willen stellen wat ondernemers geboden kan worden, die een vestigingswens of uitbreidingswens hebben.*

WerkBedrijf heeft een groot belang met nauwe samenwerking tussen afdelingen EZ van gemeenten en het UWV bij vestiging dan wel uitbreiding van bedrijvigheid. Onze ervaring is dat deze samenwerking ervoor kan zorgen dat er een goed, passend aanbod gedaan kan worden aan een ondernemer. Dit aanbod bestaat uit: personeel uit de bestanden van WerkBedrijf en UWV, een pakket aan voorzieningen en subsidies en adviezen op het terrein van HRM.

*Meerjarige DVO (Mook en Middelaar)*
*Gemeente geeft aan een voorkeur te hebben om een meerjarige dienstverleningsovereenkomst af te sluiten voor de jaren 2023 e.v.*

We zijn bezig met de voorbereiding van de DVO 2023. Deze wens nemen we mee bij de ontwikkeling van de DVO.

*Verwerken uitkomsten evaluatie Werkbedrijf in begroting 2023 (Mook en Middelaar, Berg en Dal)*
*Gemeenten geven aan te verwachten dat Werkbedrijf de evaluatie van WerkBedrijf met de gemeenten in het Rijk van Nijmegen (ambtelijk en bestuurlijk) bespreekt en de uitkomsten zo veel mogelijk al betrekt bij het opstellen van de begroting voor 2023.*

We streven er naar om u uiterlijk bij de aanbieding van onze Tussenrapportage 2022 te informeren over de verwerking van de conclusies en aanbevelingen en het verdere implementatietraject dat we met gemeenten gaan uitvoeren.

***Opmerkingen ten aanzien van iRvN***

*Bij informatieveiligheid toevoegen van prestatieafspraak over een structurele verantwoordingscyclus op basis van een Third Party Memorandum (TPM) (Druten, Wijchen, Mook en Middelaar, Heumen, Berg en Dal)*
*Met een TPM krijgen de deelnemende gemeenten een onafhankelijke bevestiging dat de informatiebeveiliging van iRvN voldoet aan de wet- en regelgeving. Dit is belangrijk voor gemeenten als opdrachtgever en eindverantwoordelijke, maar ook voor verantwoording naar externen zoals de accountantscontroles en de ENSIA.*

Wij hebben eind 2022 gepland om een eerste proef audit ten aanzien van onze ENSIA-verplichtingen te laten uitvoeren. Vanaf 2023 zullen wij middels een ISAE 3402 type 2 rapport verantwoording afleggen aan de deelnemende gemeenten.

*Over voorziene kostenverschuiving van (verminderde) beheertaken naar meer projectbegeleiding, regie-taken e.d. transparant rapporteren en deze concreet maken in begroting (Druten, Wijchen, Heumen, Berg en Dal)*
*Gemeenten geven aan graag te zien dat hierbij ook de kosten en baten worden betrokken van de overgang naar de Cloud (en andere technologische innovaties) die de komende jaren verder doorgezet wordt. Gemeenten gaan ervan uit dat dit (zoveel mogelijk) binnen de afgesproken middelen en kwaliteitsafspraken wordt gerealiseerd.*

Het is ook in het belang van de iRvN om transparant te zijn over deze ontwikkeling. Deze transparantie komt met name tot uiting bij de regionale bedrijfsvoeringsoverleggen omdat daar meer in detail gegaan kan worden, daarvoor leent de begroting zich minder. Of en in hoeverre deze ontwikkelingen binnen de huidige financiële middelen kunnen worden opgevangen is afhankelijk van

het tempo van ver-SAAS-ing en de daarin te maken keuzes zoals gemaakt in ons gezamenlijk bedrijfsvoeringsoverleg.

*Aangeven in hoeverre iRvN voldoet aan ISAE 3402 (Druten, Wijchen)*
*Gemeenten willen graag inzicht in hoeverre iRvN al kan voldoen aan de eisen van de ISAE 3402 standaarden. Het gaat dan om een ISAE 3402 assurance rapport, waarmee iRvN kan laten zien dat zij aantoonbaar in control is ten aanzien van de belangrijkste bedrijfsprocessen.*

Wij gaan ervan uit dat u het ISAE 3402 type 2 rapport bedoelt. Wij refereren voor het antwoord naar het antwoord gegeven bij de TPM vraag van de gemeenten.

*Mogelijke extra kosten i.v.m. informatieveiligheid en formatieomvang (Mook en Middelaar, Berg en Dal)*
*Naar verwachting zullen noodzakelijke investeringen en exploitatiekosten (mogelijk ook formatieomvang) voor het borgen van de informatieveiligheid toenemen. Gemeenten geven aan dat zij (via de begroting) inzicht willen in financiële impact, meerjarenperspectief en bezuinigingsmogelijkheden.*

Wij zijn in afwachting van de besluitvorming van de gemeenten ten aanzien van de adviezen zoals geformuleerd in het rapport evaluatie iRvN. Daarnaast wordt ook voorstel voor een meerjarig beveiligingsprogramma uitgewerkt voor aanvullende maatregelen voor het borgen van de informatieveiligheid. Deze besluitvorming over beiden vormt de basis voor de te kiezen koers en de daaruit volgende financiële consequenties. Alsdan ontstaat een beeld over de kostenontwikkeling, zowel ten aanzien van de meerkosten als de eventuele minderkosten.

*Voorbehoud m.b.t. zienswijze onderzoek PWC (Nijmegen)*
*Gemeente geeft aan haar zienswijze op het PWC-onderzoek te kunnen geven, nadat het evaluatie-onderzoek ontvangen is, evenzo voor de gevolgen die deze krijgt in de begroting van 2023 en volgende jaren.*

Wij begrijpen uw standpunt. Het voorstel ten aanzien van het evaluatieonderzoek is gereed en staat geagendeerd ter bespreking in uw College.

*Verschillen t.a.v. veranderadoptie (Nijmegen)*
*Gemeente geeft aan in te schatten dat er verschillen zijn t.a.v. veranderadoptie per (ICT)ontwikkeling, van zowel de organisatie iRvN als de individuele en gezamenlijke gemeenten. Daarom verwacht gemeente voorstellen voor een gedifferentieerde aanpak, die daarmee rekening houdt.*

In onze voorstellen zullen wij zoveel als mogelijk rekening houden met zowel de veranderadoptie per ICT-ontwikkeling als met de veranderwensen van de (individuele) gemeenten.

*Concrete voorstellen in begroting 2023 financiële impact voorstellen (Nijmegen)*
*De kaderbrief schetst ontwikkelingen op het gebied van informatieveiligheid, technologische vernieuwing en de taakverdeling tussen gemeenten en iRvN. Gemeente geeft aan graag via de begroting concrete voorstellen te ontvangen, welke financiële impact deze ontwikkelingen individueel en per saldo hebben op de begroting iRvN 2023, alsook een meerjarig perspectief.*

Het voorstel ten aanzien van het evaluatieonderzoek is reeds besproken in uw College. De balans wordt opgemaakt voor het vervolgtraject. Het neemt nog enige tijd in beslag om de acties (via het bedrijfsvoeringsoverleg) met de gemeenten af te stemmen en de financiële impact ervan te kunnen ramen. Dat past qua tijd niet in de al lopende begrotingscyclus 2022, 2023-2026. De effecten zullen of middels een separate begrotingswijziging voor 2022 en volgende jaren verwerkt worden of met de bijgestelde begroting 2023, 2024-2027.

*Verwerken uitkomsten evaluatie iRvN in begroting 2023 (Berg en Dal)*
***Gemeente geeft aan te verwachten dat MGR de evaluatie van iRvN zo veel mogelijk al betrekt bij het opstellen van de begroting voor 2023. Gemeente wordt graag in vroegtijdig stadium betrokken bij de verwerking van de aanbevelingen.***

Wij verwijzen voor het antwoord naar de vraag gesteld door de gemeente Nijmegen.

*Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (Berg en Dal)*
***Gemeente roept de MGR op om voor het iRvN deel binnen een jaar te komen met een vooruitstrevend plan betreffende maatschappelijk verantwoord inkopen, en hierover aan de gemeenteraden te rapporteren.***

Maatschappelijk verantwoord inkopen maakt standaard onderdeel uit van onze inkoopvoorwaarden.

**Bijlage 3: toelichting begrotingswijzingen 2022**

WerkBedrijf

- SW loonkosten: de gemeentelijke bijdrage neemt toe met circa € 0,4 miljoen ten opzichte van de primaire begroting 2022. In de nieuwe cao WSW is een extra tijdelijke seniorenregeling voor werknemers van 64 jaar en ouder en een compensatie voor loon- en prijsontwikkelingen opgenomen.
- Personele lasten SW: voor de uitvoering van de SW verwachten we in 2022 circa € 0,4 miljoen meer dan de primaire begroting 2022 uit te geven. Dit wordt veroorzaakt doordat we circa € 0,2 miljoen investeren om de begeleiding van onze SW-medewerkers te intensiveren (zie hoofdstuk 2.2.3 van de begroting voor toelichting). Verder nemen de lasten toe door indexeringen van de lonen van begeleidend personeel, conform de nieuwe Cao SGO. Dit leidt tot een toename van de kosten van circa € 0,2 miljoen.
- Vanaf 2022 gaan we kandidaten met indicatie banenafspraak of een indicatie beschut werk een detacheringsbaan aanbieden bij de MGR conform de cao *Aan de slag*. Wij verwachten in het eerste jaar een instroom van 35 fte (54 personen) oplopend in de jaren daarna tot 70 fte (108 personen). Een deel van de kosten dekken we uit reguliere daarvoor bestemde budgetten, zoals de loonkostensubsidies en het participatiebudget (onderdeel Nieuwe Begeleiding). We begroten voor de loonkostensubsidies in 2022 circa € 0,5 miljoen. De bijdrage participatiebudget begroten we in 2022 op circa € 0,4 miljoen. Voor het overige dekken we de kosten uit de omzet detacheringsbanen: fiscale tegemoetkomingen en de detacheringsopbrengsten. Hierbij moeten we rekening houden met een risico wegens het niet volledig kunnen factureren van het minimaal benodigd detacheringstarief. Uit onze ervaringen blijkt dat we voor deze kandidaten het benodigde tarief niet uit de markt kunnen halen. In 2022 verwachten we een risico van circa € 0,2 miljoen (zie hoofdstuk 5.1 van de begroting). Dit risico dekken we uit een budgetoverheveling vanuit 2021.
- Het budget voor *Op Weg naar Werk* (voorheen: arbeidsmatige dagbesteding) is ten opzichte van de primaire begroting 2022 met circa € 0,1 miljoen toegenomen. Dit komt door indexering van personele lasten en door de pilot *Simpel switchen tussen arbeidsmatige en ontwikkelgericht dagbesteding*.
- Voor de gemeenten Nijmegen, Beuningen, Druten en Mook en Middelaar voeren we het project *Doe je mee?* uit tot en met 2024. We begroten voor 2022 aan baten- en lastenkant circa € 1,2 miljoen. Dit zijn met name personele lasten. Voor een inhoudelijke toelichting op het project verwijzen we u naar hoofdstuk 2.1.3.

iRvN

- In de begroting 2022 is de afname van de formatie als gevolg van applicatiebeheer belastingen verwerkt van circa € 0,1 miljoen structureel. De toegenomen loonkosten in 2022 vangen we eenmalig op door een eenmalig voordeel op de kapitaallasten. De investeringen van € 1,0 miljoen zijn met een jaar vertraagd waardoor er een eenmalig voordeel ontstaat in 2022.
- De bijgestelde begroting 2022 met circa € 0,6 miljoen toe ten opzichte van de ontwerpbegroting 2022. Dit komt door het toevoegen van de plusproducten aan de begroting waardoor zowel de baten als de lasten toenemen. De plusproducten betreft de specifiek met gemeenten overeengekomen aanvullende dienstverlening. De voor deze dienstverlening gemaakte kosten worden één op één doorbelast aan de gemeente waaraan de dienstverlening geleverd wordt. Voor 2022 betreft het deels de extra inzet van personeel en de inzet van een aantal aanvullende producten zoals TopDesk, Oracle en Visio.