REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Jaarstukken 2025

MGR Rijk van Nijmegen, 23 maart 2026



Inhoud

Jaarverslag **3**
Samenvatting 4
MGR 9
WerkBedrijf 10
Werk mensen aan het werk in 2025 11
SW: de cijfers 29
Sociale werkvoorziening 29
ICT Rijk van Nijmegen 32

Paragrafen **36**
Weerstandsvermogen en risicobeheersing ... 37
Financiering 42
Bedrijfsvoering 45
Onderhoud kapitaalgoederen 55
Verbonden partijen 56
Openbaarheidsparagraaf
Wet open overheid (Woo) 57
Verklaring van toepasselijkheid 58
Duurzaamheid 61

Jaarrekening **67**
1. Balans per 31-12-2025 68
2. Overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar 69
3. Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling 74
4. Toelichting balans per 31-12-2025 79
5. Gebeurtenissen na balansdatum 91
6 Niet uit de balans blijkende langlopende financiële verplichtingen 92
7. Toelichting op overzicht baten en lasten over 2025 94
8. Publicatie Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector 111
9. Taakvelden gemeenten 112
10. Rechtmatigheidsverantwoording 113
11. Incidentele baten en lasten 114
12. Overige gegevens 116

Bijlagen **118**
Bijlage 1 Gemeente in beeld:
Berg en Dal 119
Beuningen 122
Druten 125
Heumen 128
Mook en Middelaar 130
Nijmegen 132
Wijchen 136
West Maas en Waal 139
Bijlage 2 Verantwoording I-deel deelnemende gemeenten 140
Bijlage 3 Overzicht gemeentelijke deel-afrekeningen 141
Bijlage 4 Verdeling risico-inventarisatie per gemeente 143
Bijlage 5 Consolidatieoverzicht 144
Bijlage 6 Toelichting begroting voor en na wijziging 147
Bijlage 7 Overheadpercentages 149
Bijlage 9 Opensource-producten 150
Bijlage 10 De arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen 153
Bijlage 11 Informatieprotocol iRvN 157

Noten 163

Jaarverslag

Samenvatting

Toelichting baten en lasten MGR

In de tabel vermelden we de begroting vóór en ná wijziging. De begroting vóór wijziging betreft de ontwerpbegroting 2026-2029 en bijgesteld 2025. Deze is door ons bestuur in juli 2025 vastgesteld. In de kolom 'begroting ná wijziging' zijn de technische begrotingswijzigingen te zien, die het dagelijks bestuur heeft goedgekeurd. Wijzigingen zijn toegelicht in bijlage 7 van de jaarstukken.

Het baten en lasten overzicht betreft de geconsolideerde resultaten van de MGR. In bijlage 6 is de aansluiting tussen de modules en de geconsolideerde MGR terug te vinden.
De resultaatverdeling per gemeente is terug te vinden in bijlage 1.

Het resultaat van de MGR komt uit op € 417.000. De afrekeningen met de deelnemende gemeenten zijn reeds in de cijfers verwerkt.
De reden hiervoor is dat we conform de afspraken overschotten en tekorten per jaareinde afrekenen met de deelnemers. Voor 2025 stellen we voor hierop twee uitzonderingen te maken. We stellen voor:

MGR Rijk van Nijmegen					
bedragen in 1.000	**Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)**	**Begroting 2025 Na wijziging (B)**	**Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)**	**Realisatie 2025 (D)**	**Verschil prognose met begroting (D-C)**
Baten					
Overhead	23.440	33.394	33.934	34.525	-591
Inkomensregelingen	7.825	8.655	8.655	8.765	-110
WSW en beschut werk	49.457	45.852	45.852	47.934	-2.082
Arbeidsparticipatie	26.533	18.833	17.862	18.204	-342
Totaal baten	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**109.429**	**-3.125**
Lasten					
Overhead	22.168	22.744	23.201	23.194	7
Inkomensregelingen	7.825	8.655	8.655	8.765	-110
WSW en beschut werk	45.613	45.813	45.813	47.852	-2.040
Arbeidsparticipatie	20.527	18.483	17.512	17.967	-455
Totaal Programmalasten	**96.134**	**95.696**	**95.182**	**97.779**	**-2.597**
Overhead MGR	11.122	11.041	11.122	11.110	13
Totaal lasten	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**108.889**	**-2.585**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves	0	0	0	540	540
Toevoeging aan reserves	0	0	0	-123	-123
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves	0	0	0	417	417

- € 123.000 van het overschot op Werk toe te voegen aan de bestemmingsreserve risico's participatiebudget.
- € 417.000 van het overschot op automatisering toe te voegen aan de bestemmingsreserve datamigratie.

WerkBedrijf

WerkBedrijf ondersteunt ruim 4.200 inwoners van het Rijk van Nijmegen bij het vinden, behouden en ontwikkelen van en naar werk. We ondersteunen werkgevers bij het inclusief ondernemen. Van kwetsbare jongeren die hun eerste baan zoeken, tot mensen die met een arbeidsbeperking duurzaam aan de slag zijn: wij helpen waar het nodig is.

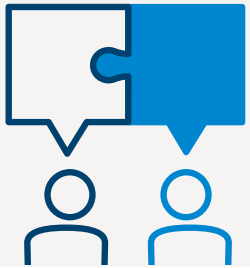
ONS WERK VERANDERT

Complexere ondersteuningsvragen

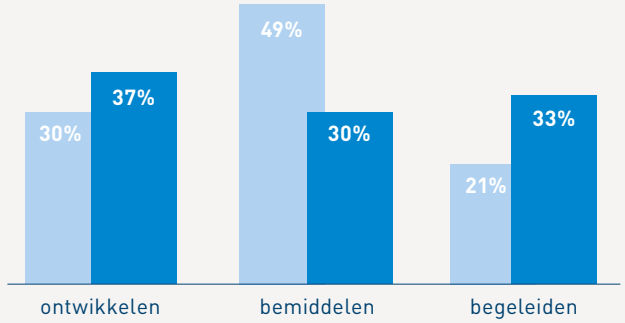
Door het grotendeels sluiten van de Wajong en de Wet sociale werkvoorziening voor nieuwe instroom, komen steeds vaker mensen met een complexere ondersteuningsvraag bij WerkBedrijf terecht. Dat verandert ons werk fundamenteel. Waar onze consulenten zich in 2021 nog voor een groot deel richtten op directe bemiddeling naar werk, is het werk nu intensiever en veelzijdiger. Hun werkzaamheden omvatten nu vaker ook diagnostiek, ontwikkeltrajecten, jobcoaching op de werkvloer, samenwerking met zorgpartners en langdurige begeleiding op de werkplek. In 2025 zetten we 1.679 interventies in, van scholingstrajecten tot arbeidspsychologische ondersteuning. Daarnaast boden onze consulenten intensieve begeleiding aan onze kandidaten.

1.679

INTERVENTIES
IN 2025



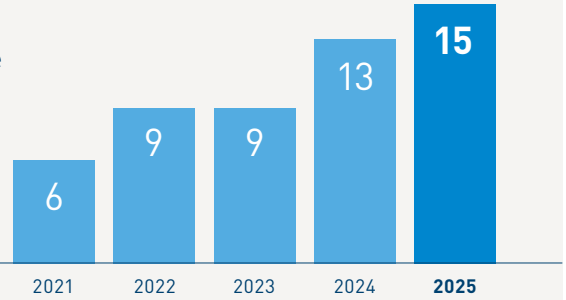
WERKZAAMHEDEN 2021 VS 2025



AANTAL JOBCOACHES NEEMT TOE



Jobcoaching omvat intensieve begeleiding van kandidaten op de werkvloer, nadat een kandidaat geplaatst is.



PREVENTIE

WerkBedrijf voorkomt dat mensen onnodig in een uitkering komen. In 2025 plaatsten we **321 niet-uitkeringsgerechtigden** naar werk, waarvan 200 jonger dan 27 jaar.



200

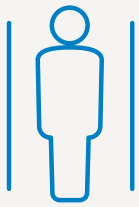
NUG'ers
jonger dan 27 jaar

RESULTATEN 2025

Op bijna alle fronten is er groei, ondanks een steeds complexere doelgroep. Plaatsingen op werk leiden niet altijd tot uitstroom uit de uitkering. Bijvoorbeeld als we iemand parttime plaatsen of een niet-uitkeringsgerechtigde plaatsen.

	2024	2025		
Kandidaten in dienstverlening	3.860	**4.221**	+9%	↑
Totaal plaatsingen (betaald werk)	1.504	**1.700**	+13%	↑
Waarvan fulltime	665	**778**	+17%	↑
Plaatsingen jongeren	535	**639**	+19%	↑
Plaatsingen statushouders	116	**161**	+39%	↑
Plaatsingen arbeidsbeperking	523	**593**	+13%	↑
Beschut werk	65	**92**	+42%	↑
Duurzaamheid uitstroom	—	**86%**		V
Uitstroom naar werk*	785	**692**		↓

*De uitstroom naar werk daalt. Dat past bij het landelijke beeld en bij onze veranderende doelgroep. Meer mensen hebben langdurige ondersteuning nodig voordat uitstroom mogelijk is. Van wie wél uitstroomt, is 86% duurzaam (meer dan 12 maanden) aan het werk.



+42%

beschut werk

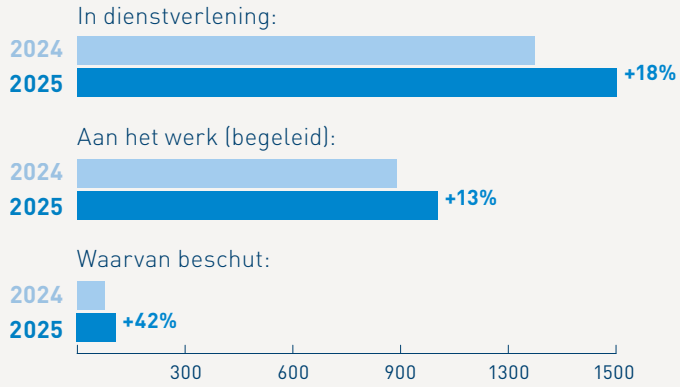


+39%

plaatsingen statushouders

MEER KANDIDATEN MET ARBEIDSBEPERKING

Voor kandidaten met een arbeidsbeperking is de ondersteuning van WerkBedrijf essentieel. Zonder begeleiding, jobcoaching en loonkostensubsidie komen zij niet of nauwelijks aan het werk. Die inzet groeit en werpt vruchten af. Het aantal kandidaten met een arbeidsbeperking dat werkt steeg van 745 naar 839. Ook het aantal beschutte werkplekken nam toe, van 65 naar 92, waarvan 78% bij een reguliere werkgever (landelijk 6%).



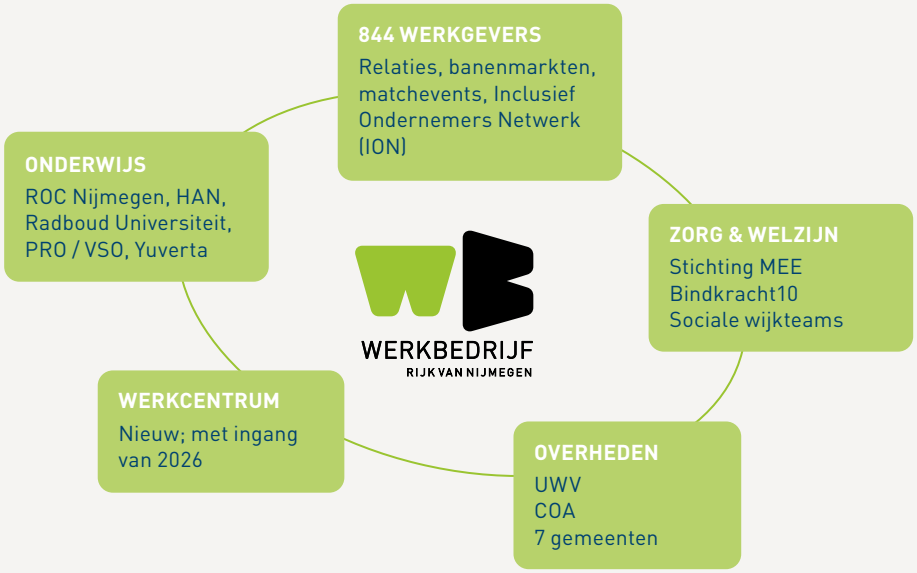


INVESTEREN IN LOONKOSTENSUBSIDIE

Dankzij loonkostensubsidie kunnen meer inwoners met een arbeidsbeperking aan het werk. Een hoger tekort op loonkostensubsidie is daarmee goed nieuws: het betekent dat meer inwoners aan het werk zijn. Gemeenten worden hiervoor via het BUIG-budget gecompenseerd. Het is een investering die loont: **meer inkomen, meer welzijn, minder zorgkosten en minder uitkeringsafhankelijkheid.**

SAMENWERKING MET WERKGEVERS EN PARTNERS

WerkBedrijf werkt in een breed netwerk. We onderhouden actief contact met 844 werkgevers. Kandidaten en werkgevers brengen we samen via banenmarkten en matchevents, zoals de Banenmarkt Rijk van Nijmegen, het Talent Match Event en de eerste MATCHDAY voor leerlingen uit het speciaal en praktijkonderwijs. Met functiecreatie en jobcarving helpen we werkgevers anders te kijken naar werk en talent. De laatste jaren focussen we in onze contacten met werkgevers op kwaliteit en minder op kwantiteit. We werken samen met onderwijs, zorg en welzijn en kijken daarbij breed naar de inwoner. Niet alleen vanuit het perspectief van werk, maar we betrekken alles wat nodig is voor duurzaam werk. Met UWV stemmen we af over beschut werk-indicaties en ondersteunen we in een pilot statushouders al vanuit het asielzoekerscentrum. Per 2026 bundelen we onze krachten in het nieuwe Werkcentrum Rijk van Nijmegen.



WAARDERING EN TEVREDENHEID

Hoe waarderen kandidaten en medewerkers onze dienstverlening? Kandidaten geven WerkBedrijf een 7,3 en waarderen vooral de persoonlijke benadering. Onze medewerkers geven een 7,6. En onze SW-medewerkers beoordelen hun werk met een 7,3. De ingezette koers werkt.



7,3 kandidaten

7,6 medewerkers WerkBedrijf

7,3 SW-medewerkers

BLIJVEN INVESTEREN

We zijn trots op wat we in 2025 hebben bereikt: meer mensen aan het werk of naar een opleiding, meer duurzame plaatsingen en een stevig netwerk van werkgevers en (sociale) samenwerkingspartners. De komende jaren blijven we investeren in wat onze inwoners nodig hebben, met de juiste ondersteuning, op het juiste moment.

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)

In 2025 heeft ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) haar werkzaamheden voortgezet binnen de kaders van continuïteit, veiligheid en beheersbaarheid van de regionale ICT-voorzieningen. De focus lag op het verder op orde brengen van de basis, het versterken van de organisatie en het uitvoeren van eerder vastgestelde beleidskeuzes.

Een belangrijk resultaat in 2025 is de verdere doorvoering van de tenantsplitsing binnen Microsoft. De Werkorganisatie Druten Wijchen en de Omgevingsdienst Regio Nijmegen beschikken inmiddels over een eigen tenant. Daarmee heeft vrijwel iedere organisatie binnen het Rijk van Nijmegen een gescheiden digitale werkomgeving, wat bijdraagt aan betere beheersing van data en informatieveiligheid. De uitvoering voor WerkBedrijf is verschoven naar 2026.

Daarnaast zijn alle laptops en mobiele telefoons regionaal volledig managed ingericht en draaien alle werkplekken op Windows 11. Dit vormt een noodzakelijke basis om het beveiligingsniveau op peil te houden in een omgeving waarin steeds meer mobiel en buiten traditionele infrastructuren wordt gewerkt. In 2025 is hiervoor regionaal beleid vastgesteld; de uitvoering volgt in 2026.

De ontwikkeling van Microsoft 365 is in 2025 voortgezet vanuit een multidisciplinaire aanpak. De nadruk lag op het versterken van het technische fundament en het toevoegen van functionele bouwstenen, onder meer voor samenwerking via Teams. Tegelijkertijd is zichtbaar geworden dat structureel functioneel beheer een volgende stap is in de verdere doorontwikkeling.

Op het gebied van beveiliging is het Programma Beveiliging verder uitgevoerd. De basisbeveiliging was op orde, met continue monitoring en geen verstoringen van de dienstverlening. Tegelijkertijd is onderkend dat 100% veiligheid niet bestaat en dat de verschuiving naar werken op endpoints vraagt om verdere aanscherping.

Ten slotte zijn in 2025 de regionale cloudstrategie en i-governance vastgesteld, is gewerkt aan organisatieontwikkeling en zijn aanbestedingen voor software-inkoop en infrastructuur afgerond. Daarmee is in 2025 vooral gebouwd aan stabiliteit en randvoorwaarden voor verdere ontwikkeling in de komende jaren.

MGR

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (MGR) is zowel een uitvoeringsorganisatie (met twee modules) als een platform voor regionale afstemming en overleg.

Regionale samenwerking onderwerp van gesprek

De colleges hebben begin 2025 een Visie en samenwerkingsagenda Rijk van Nijmegen vastgesteld. Momenteel wordt gewerkt aan het verder concretiseren en organiseren van organisatiekracht op de voorliggende opgaven. De MGR volgt dit met interesse en treedt waar gewenst ondersteunend en faciliterend op.

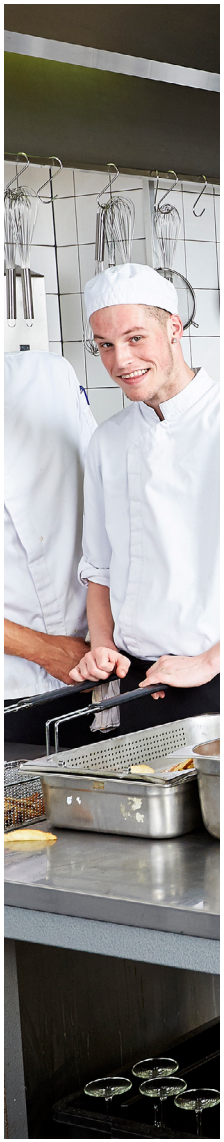
Raadsadviescommissie MGR

Op verzoek van de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten is een instellingsbesluit en reglement van orde voor een raadsadviescommissie MGR voorbereid. Deze op te richten commissie moet de huidige agendacommissie vervangen.

Financieel

Bij het onderdeel Bestuursondersteuning zijn de activiteiten conform begroting gerealiseerd. Over de overige baten en lasten rapporteren we op het niveau van uitvoeringsmodule.

WerkBedrijf



WerkBedrijf ontwikkelt, bemiddelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar en op een werkplek. Hierbij stellen we centraal wat een kandidaat kan en wil bereiken. Met verschillende ontwikkelinterventies ondersteunen we kandidaten op weg naar een werkplek.

In onze dienstverlening aan de kandidaten richten we ons, hoofdzakelijk, op drie taakgebieden:

1. Het voorkomen van instroom in de bijstand. We plaatsen mensen op werk of opleiding, voordat zij een beroep moeten doen op een bijstandsuitkering.
2. Het beëindigen van afhankelijkheid van een uitkering. We plaatsen mensen, indien mogelijk, fulltime op werk, waardoor zij geen bijstandsuitkering meer nodig hebben.
3. Het minimaliseren van publieke afhankelijkheid. We plaatsen mensen met een arbeidsbeperking op werk en begeleiden ze langjarig. Zo kunnen zij (geheel of) gedeeltelijk in hun eigen levensonderhoud voorzien.

We hebben in onze dienstverlening extra aandacht voor onze prioritaire doelgroepen: *statushouders, jongeren en kandidaten met een arbeidsbeperking*. Dit betekent dat we voor deze doelgroepen binnen WerkBedrijf extra kennis en kunde hebben georganiseerd. Daarmee kunnen we ze passende en geïntensiveerde dienstverlening bieden. Centraal in onze dienstverlening staat dat we kandidaten bieden wat nodig is om snel en duurzaam aan werk geholpen te worden. Iedere kandidaat heeft daarbij baat bij een persoonlijke benadering.

Werkgevers zijn onze belangrijkste partners: bij en met hen realiseren we de plaatsingen. Afgelopen jaar zijn we gestart met een klanttevredenheidsonderzoek. De resultaten worden nu geanalyseerd en we zullen deze delen in de tussenrapportage. Ook is afgelopen november een kandidaatonderzoek uitgevoerd, hierover is meer te lezen op pag. 23
Op onze website vindt u meer informatie over onze dienstverlening en kunt u verhalen van kandidaten en werkgevers lezen.

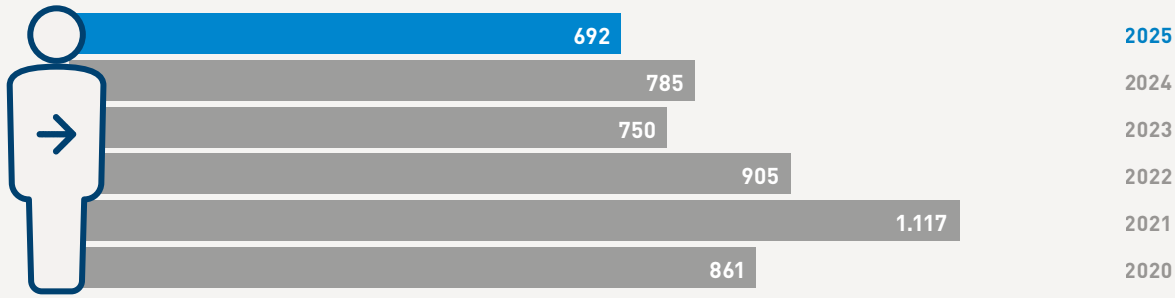


Werk mensen aan het werk in 2025

→ gerealiseerd aantal 2025
→ gerealiseerd aantal 2024

UITSTROOM NAAR WERK

692



PLAATSING & BEGELEID ONBETAALD WERK

515 (502)
met behoud van uitkering

405 (407)
actief (geweest) binnen Op weg Naar Werk [2]

AAN HET WERK

839 (745)
met arbeids-beperking [5]

92
beschut

KANDIDATEN IN DIENSTVERLENING

4.221 (3.860)

1.012 JONGEREN

369 55-PLUS

385 STATUS-HOUDERS

1.256 MET ARBEIDS-BEPERKING [1]

844 Unieke relaties met ondernemers

PLAATSINGEN BETAALD WERK [3]

922 (839)
0-28 uur

778 (665)
> 28 uur

639 (535)
jongeren

115 (115)
55-plus

593 (523)
met arbeids-beperking

161 (116)
statushouders

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De arbeidsparticipatie in onze regio is hoger dan ooit, namelijk 73,4% (Regio in Beeld 2025-2026 Rijk van Nijmegen). In 2015 was dit percentage nog 66,7%. De percentages in onze regio zijn vergelijkbaar met het landelijke beeld. Dat zorgt ervoor dat het 'onbenut arbeidspotentieel' in de regio klein is. Dit zien we ook terug binnen WerkBedrijf. Het grootste deel van de kandidaten in onze dienstverlening heeft een hoge begeleidingsbehoefte. Dus, het aandeel kandidaten dat snel geplaatst kan worden is laag.
Dit onderschrijft Regio in Beeld:

"De meeste mensen die kunnen en willen werken hebben een betaalde baan. Daarmee maakt het onbenut arbeidspotentieel nog iets meer dan 9% uit van de bevolking van 15 tot en met 74 jaar. Het is de vraag in hoeverre de participatiegraad nog verder kan stijgen, en het onbenut arbeidspotentieel kan dalen".

Toch is het aantal plaatsingen afgelopen jaar toegenomen, zowel parttime als fulltime. Er zijn dus meer mensen die (meer) zijn gaan werken. We zien dat we blijvend in staat zijn om met onze kandidaten betekenisvolle stappen naar werk te zetten. Deze stappen hebben een grote meerwaarde zowel op individueel als maatschappelijk niveau.

De afgelopen jaren zijn de arbeidsmarkt en onze doelgroep veranderd. We zien dat onze kandidaten structureel een grote ondersteuningsbehoefte hebben. Het vergt veel inspanning om met hen stappen naar werk te zetten. Daarnaast zien we dat de arbeidsmarkt een beperkt adoptievermogen heeft voor kwetsbare werkzoekenden. Dit hangt samen met het feit dat veel werkgevers weinig capaciteit hebben voor het inwerken en begeleiden van kandidaten. Inmiddels kunnen we spreken van een gewijzigde realiteit en kunnen we de inspanningen en resultaten van WerkBedrijf niet meer vergelijken met onze beginjaren (2015 t/m 2021).

In deze gewijzigde realiteit zijn veel activiteiten gericht op het ontwikkelen en begeleiden van kandidaten. Het bemiddelen van kandidaten beslaat een minder prominente plek in de dienstverlening dan eerdere jaren. We blijven hierover in gesprek met de werkgevers en zoeken naar wat wél kan voor deze kandidatengroep. Hierbij zijn jobcarving en functiecreatie belangrijke instrumenten. Waar in de beginjaren van WerkBedrijf jaarlijks rond de 1.100 kandidaten uitstroomden naar betaald werk (uit de uitkering), is in de huidige realiteit een bandbreedte van 700 à 900 kandidaten die uitstromen naar werk realistisch.
Deze daling in uitstroom naar werk is een landelijke trend. Uit de Divosa Benchmark Werk en Inkomen blijkt dat slechts 35% van de uitstroom uit de bijstand, uitstroom naar werk is. Dit percentage was in 2021 nog 40%. Hier leest u er meer over. Het landelijk beeld komt overeen met wat wij bij WerkBedrijf zien en ervaren. Zo blijkt uit de Benchmark dat 60% van de mensen met een bijstandsuitkering, die uitkering eind 2024 langer dan drie jaar heeft. "De uitstroom gerelateerd aan verblijfsduur hangt samen met de samenstelling van het bijstandsbestand. Naarmate iemand langer in de uitkering verblijft, wordt de kans op uitstroom steeds lager. En juist het aandeel bijstandsgerechtigden dat langdurig in de bijstand zit, is sinds 2015 steeds verder toegenomen."

Hierna schetsen we eerst het algemene beeld. Vervolgens geven we voor de activiteiten *ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden* aan wat we in 2025 cijfermatig zagen gebeuren. Daarnaast gaan we dieper in op een aantal thema's en schetsen we de resultaten van dhet onderzoek naar kandidaattevredenheid.

Algemeen beeld

Kandidaten

In 2025 is in onze regio het aantal mensen dat in de bijstand zit gestegen met 4%. In december 2024 ging het om 8.982 mensen, in december 2025 om 9.329. Ook het **aantal kandidaten in onze dienstverlening** is het afgelopen jaar gestegen, namelijk met 9%. De doelgroep van WerkBedrijf is breder dan bijstandsgerechtigden. We begeleiden ook mensen met een **arbeidsbeperking** en **niet-uitkeringsgerechtigden (NUG'ers)**. Bijna twee derde van de NUG-kandidaten is jonger dan 27 jaar. Eind 2025 ontvingen 4.221 kandidaten in de regio Rijk van Nijmegen dienstverlening van WerkBedrijf, waarvan 3.419 in de **Participatiewet** (dat was 3.501 in 2024), 408 in de Wet maatschappelijke ondersteuning (dat was 359 in 2024) en 394 via de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP).

Niet alle bijstandsontvangers zitten bij WerkBedrijf in de dienstverlening. Kijkend naar de verschillende doelgroepen zien we een flinke groei van 18% in **statushouders**. Bij **jongeren** (<27 jaar) zien we een lichte daling van 3%, maar nog steeds vormen zij een kwart van het kandidatenbestand. De groep kandidaten met een **arbeidsbeperking** is met 18% toegenomen. Kandidaten met een arbeidsbeperking blijven na plaatsing vaak in onze dienstverlening, omdat zij begeleiding op de werkplek nodig hebben.

Begeleidingsbehoefte ingestroomde kandidaten

Van medio 2024 tot medio 2025 is onderzoek gedaan naar de begeleidingsbehoefte van de kandidaten die bij WerkBedrijf werden aangemeld. Bij ongeveer 400 kandidaten werd een ABC-meting afgenomen. Deze methode maakt onder andere duidelijk wat een kandidaat kan en wat de afstand tot de arbeidsmarkt is. Dit wordt aangegeven in een classificering van G1 (direct plaatsbaar) tot en met G7 (lange(re) en intensieve begeleidingstrajecten door specialisten nodig). De resultaten laten zien dat 54% van de aanmeldingen in categorie G6 (46%) en G7 (8%) zit en dus een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Dit komt overeen met het landelijke percentage (55%). Verder zit in onze regio 16% in G4 en G5, zij hebben een middellang traject nodig ter ondersteuning richting werk. 30% zit in G1 t/m G3 en kan relatief snel naar werk worden bemiddeld. Dit komt overeen met het landelijk percentage waar dit respectievelijk 15% en 30% is.

Sinds dit jaar bieden we extra intensieve dienstverlening aan kandidaten met een G6 score. Hierbij zetten we o.a. de krachtwerkmethode (gericht op bevorderen van de zelfredzaamheid van kandidaten) in en kan er een nauwe samenwerking zijn met een arbeidspsycholoog.

Preventie

Voorkomen van instroom in de uitkering

WerkBedrijf zet zich ook in om instroom in de uitkering te helpen voorkomen door een vroege en gerichte aanpak bij kandidaten die – mits snel geholpen – geen beroep hoeven te doen op de uitkering. Hiermee voorkomen we tegelijkertijd dat kandidaten bij ons in de reguliere dienstverlening komen. We richten ons op drie preventieactiviteiten.

- Met het plaatsen van NUG'ers (niet-uitkeringsgerechtigd, wel doelgroep Participatiewet) voorkomen we dat zij mogelijk op termijn een beroep op een uitkering doen. De inzet voor NUG'ers is uit ons reguliere proces gehaald en bij enkele consulenten belegd. Zo is er focus op de NUG'ers waarbij we een groot preventief effect zien. Dit zijn bijvoorbeeld jongeren van wie we verwachten dat zij zonder dienstverlening van WerkBedrijf op termijn een bijstandsuitkering nodig hebben. Afgelopen jaar zijn 321 NUG'ers geplaatst

(216 fulltime, 105 parttime), vorig jaar waren dit er 251. Van deze geplaatste NUG'ers was bijna twee derde jonger dan 27 jaar, namelijk 200. Juist bij deze groep is preventieve inzet belangrijk om te voorkomen dat zij uit beeld raken en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt krijgen.

- We richten ons op uitkeringsaanvragers onder de 27 jaar. Van de 321 geplaatste NUG'ers, zijn in 2025 126 jongeren gedurende de wettelijke zoekperiode met een baan gestart. Zij hoefden daardoor geen uitkering aan te vragen. Daarnaast zetten we in op een soepele en duurzame overgang van school naar werk. Dat doen we onder meer door te participeren in het Loopbaanteam en door middel van de Werklab-aanpak, samen met ROC Nijmegen, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en Radboud Universiteit.
- We minimaliseren door het inzetten van loonkostensubsidie de afhankelijkheid van publieke middelen. Hiermee compenseren we werkgevers voor de lagere productiviteit van werknemers. Daardoor kunnen deze werknemers zelf salaris verdienen en hoeven zij geen (volledige) gemeentelijke uitkering aan te vragen. Waar mogelijk zetten we in op het ontwikkelen van de mogelijkheden van kandidaten. Hierdoor stijgt hun loonwaarde en verdienen zij steeds meer van hun inkomen zelf. Over loonkostensubsidie is meer te lezen op pagina 26.

Participatiecoaching

Preventie is meer dan het voorkomen van instroom in de uitkering en werkt door op meerdere terreinen. Wanneer kandidaten (weer) aan het werk zijn, heeft dit positieve maatschappelijke effecten op het gebied van onder andere eenzaamheid, jeugdzorg en veiligheid. De inzet van participatiecoaching draagt hieraan bij.

Sinds de dienstverleningsovereenkomst Werk-Bedrijf 2024 – 2025 bestaat de mogelijkheid voor gemeenten om participatiecoaching af te nemen via het lokale keuzebudget. De participatiecoach richt zich op de niet-loonvormende activering, als mogelijke stap op termijn naar loonvormende activering. Een participatiecoach helpt mensen die een Participatiewet-uitkering ontvangen met bijvoorbeeld een stap richting vrijwilligerswerk, een sportclub of een cursus of training. De focus ligt op het activeren van kandidaten, zodat zij meer zelfredzaam worden en hun eigenwaarde groeit. Individuele en maatschappelijke meerwaarde staan daarbij centraal.

Het eerste half jaar van 2025 lag de focus op het gezamenlijk vormgeven van de dienstverlening. Het tweede halfjaar zijn er structureel regionale overleggen geweest met de participatiecoaches om te verbinden en van elkaar te leren. Om inzicht te krijgen in omvang en voortgang van de dienstverlening zijn we in het vierde kwartaal van 2025 gestart met het bijhouden van een voortgangsrapportage. We registreren instroom en beëindiging van dienstverlening en o.a. leeftijd, duur, beperkingen, intensiteit en behaalde resultaten. De eerste rapportage verwachten we begin 2026. Vanaf februari 2026 starten we met een maatschappelijke impactmeting uitgevoerd door BMC. Deze meting brengt in kaart welke impact participatiecoaching heeft op het welzijn van inwoners. En onderzoekt daarnaast welke financiële opbrengsten participatiecoaching kan hebben, bijvoorbeeld door het voorkomen van zorgkosten of het verminderen van schuldenproblematiek. Vanaf 2026 neemt ook gemeente Nijmegen participatiecoaching af via het lokale keuzebudget. Hiermee zijn nu alle zeven gemeenten aangesloten.

Resultaten en inspanningen

Pijlers ontwikkelen, bemiddelen, begeleiden

In onze rapportages tonen wij hoe ons kandidatenbestand op het moment verdeeld is over de pijlers ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden. Dit zegt iets over de bemiddelbaarheid van onze kandidaten. Vergeleken met voorgaande jaren zien we een behoorlijk stabiel beeld. Afgezet tegen de beginjaren richten we tegenwoordig relatief veel van onze inspanning op ontwikkelen en begeleiden en relatief minder op bemiddelen.

Dienstverlening	Jan 2021	Dec 2023	Dec 2024	Dec 2025
Ontwikkelen	30%	38%	39%	37%
Bemiddelen	49%	28%	32%	30%
Begeleiden	21%	34%	29%	33%

In het vervolg van deze rapportage gaan we verder in op wat wij kandidaten binnen de verschillende pijlers (ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden) bieden.

Ontwikkelen

In de ontwikkelfase onderzoeken we wat een kandidaat kan en werken we aan werknemersvaardigheden totdat die bemiddeld kan worden naar werk. Het gaat hierbij over het inzetten van diagnose-instrumenten, interventies, workshops, trainingen en ontwikkeltrajecten met of zonder diagnose. In 2025 zijn er 1.112 interventies ingezet, 270 scholingsinterventies en 297 interventies MAP. In december 2025 zat 37% van de kandidaten in de pijler ontwikkelen. Ten opzichte van vorig jaar is dat iets afgenomen. Toch blijft het de grootste groep in onze dienstverlening, wat ook aansluit bij de hoge begeleidingsbehoefte van het grootste gedeelte van onze kandidaten (vanuit de ABC-meting). De focus komt steeds meer op deze groep te liggen. Ontwikkeltrajecten zijn hierbij belangrijk, om aansluiting te maken tussen kandidaten en de arbeidsmarkt.

Indicator kandidaatontwikkeling

In januari 2025 zijn we gestart met de indicator kandidaatontwikkeling. Het doel hiervan is een beter beeld te krijgen van het verwachte ontwikkelpotentieel van kandidaten. De inzichten zijn gebaseerd op de professionele inschatting van onze consulenten, maar bieden geen garantie dat deze daadwerkelijk gerealiseerd kunnen worden. Op dit moment is de indicator kandidaatontwikkeling voor 84% van de kandidaten ingevuld, waardoor we een steeds beter beeld van ons kandidatenbestand krijgen. Voor de tweede keer schetsen we nu een overzicht. Op termijn kan deze data gebruikt worden om afwijkende groepen per gemeente te identificeren en trends te volgen die beleidskeuzes kunnen ondersteunen. Nu wordt de indicator pas sinds een jaar gevuld en is het nog te vroeg om trends te kunnen zien. Wel laat het bestand zien dat we een grote groep kandidaten hebben waar we dienstverlening aan bieden, maar waarop we geen uitstroom halen. Dit zijn de kandidaten met loonvormend werk, met of zonder ondersteuning, samen 30% van dit bestand.

	Eind 2025
(Nog) niet ingevuld	16%
Minimaal 1 jaar afstand tot loonvormend werk	17%
6–12 maanden afstand tot loonvormend werk	15%
3–6 maanden afstand tot loonvormend werk	12%
Minder dan 3 maanden afstand tot loonvormend werk	9%
Loonvormend werk met ondersteuning	18%
Loonvormend werk zonder ondersteuning	12%

Diagnose

Diagnose is ons instrumentarium om onduidelijkheden op het gebied van werknemersvaardigheden, gezondheid en/of motivatie te onderzoeken. We zetten het in om een breed beeld te schetsen van de ondersteuningsbehoefte van kandidaten. Bij WerkBedrijf kennen we verschillende instrumenten voor diagnose zoals de

ABC-meting, een onderzoek door een specialist (arbo arts of arbeidspsycholoog) of een traject Talentenexpeditie om meer duidelijk te krijgen over school- of werkrichting bij jongeren. Passend bij de veranderende doelgroep was er afgelopen jaar een toename in het aantal kandidaten bij wie onderzoek naar de mentale belastbaarheid nodig was, voordat zij verder konden in hun traject. Deze onderzoeken worden uitgevoerd door een arbeidspsycholoog. Om hierop in te spelen en ervoor te zorgen dat kandidaten sneller verder kunnen, is een extra arbeidspsycholoog in dienst genomen.

Verder is afgelopen jaar het arbeidsonderzoek toegevoegd aan ons instrumentarium. Hiermee komen we tot een snellere aanpak voor kandidaten met een lagere fysieke belastbaarheid. Het arbeidsonderzoek combineert de inzet van een bedrijfsfysiotherapeut met Worksamples, een vorm van praktijkdiagnose. Hierdoor komen zowel fysieke belastbaarheid als praktische vaardigheden integraal in beeld. Het arbeidsonderzoek biedt een breed inzicht in de mogelijkheden van een kandidaat. Dit ondersteunt bij het opstellen van gerichte begeleiding en taakaanpassingen.

Ontwikkeltrajecten

In een ontwikkeltraject gaat een kandidaat maximaal één jaar met behoud van uitkering aan de slag om te werken aan zijn of haar werknemersvaardigheden. Tijdens een ontwikkeltraject krijgt een kandidaat intensieve begeleiding (van de aanbieder van het ontwikkeltraject). Het doel is dat hij/zij na uiterlijk 1 jaar voldoende werknemersvaardigheden bezit om voldoende arbeidsproductiviteit te leveren om bij een reguliere werkgever (ten minste met een leerwerkplek) aan de slag te gaan. Voor kandidaten zonder startkwalificatie kan het volgen van een opleiding in het reguliere onderwijs ook een doelstelling zijn. In 2025 werden 53 ontwikkeltrajecten ingezet.

Ontwikkeltrajecten met diagnose

Daarnaast hebben we 149 ontwikkeltrajecten met diagnose ingezet. Deze trajecten zijn eind 2023 opgenomen in ons beleid. Onlangs is de uitwerking van dit beleid in de praktijk geëvalueerd. Hieruit blijkt dat de doelen worden bereikt, trajecten goede resultaten opleveren en het aantal trajecten gegroeid is. De evaluatie van deze trajecten is hierna te vinden in de verdieping.

VERDIEPING
Ontwikkeltrajecten met diagnose-elementen: een opstap naar werk

Een ontwikkeltraject met diagnose-elementen is bedoeld voor kandidaten die nog niet aan het werk kunnen. Dit kan zijn omdat nog onduidelijk is wat een kandidaat kan of wil of omdat deze lang niet heeft gewerkt en een eerste opstap nodig heeft. Een traject duurt maximaal 3 maanden. Een kandidaat werkt dan een aantal dagdelen per week, volgt een training en krijgt trajectbegeleiding. De persoonlijke ontwikkeling (en niet de geleverde productie) staat centraal. In een traject wordt gewerkt aan vier inhoudelijke doelen:

1. Activering. Dit houdt in dat kandidaten door het programma een werk- en dagritme krijgen, een bijdrage leveren en ergens onderdeel van zijn.
2. Arbeidsmogelijkheden in kaart brengen. Bijvoorbeeld competenties, ontwikkelmogelijkheden, belastbaarheid en benodigde ondersteuning op de werkvloer.
3. Ontwikkeling van werknemersvaardigheden die nodig zijn voor krijgen en

behouden van werk. Bijvoorbeeld op tijd komen, omgaan met collega's en aansturing op de werkvloer.
4. Oriëntatie op de arbeidsmarkt en vergroten van zelfstandigheid om werk te vinden. Kandidaten ontdekken wat hun mogelijkheden zijn en hoe ze werk vinden en behouden.

Naast deze inhoudelijke doelen is het algemene doel dat een kandidaat na het volgen van het traject binnen 6 maanden een andere voorziening kan aanvaarden. Bijvoorbeeld een ander traject dat gericht is op het vinden van werk of aan het werk met ondersteuning.

De trajecten vinden plaats bij (sociale) ondernemers uit de regio. Ze hebben in de basis hetzelfde programma, maar kunnen op accenten verschillen. Zo verschilt het type werk per traject en vindt het plaats in verschillende branches; dit kan in de detailhandel, horeca, recycling of industrie zijn. Daarnaast is er een traject waar extra ingezet wordt op taalontwikkeling.

De ontwikkeltrajecten zijn eind 2023 opgenomen in ons beleid. Onlangs is de uitwerking van het beleid in de praktijk geëvalueerd. Hieruit blijkt dat doelen worden bereikt, trajecten goede resultaten opleveren en het aantal trajecten gegroeid is. Hieronder lichten we de uitkomsten van de evaluatie toe.

Doelen worden bereikt

De inhoudelijke doelen (zoals hiervoor beschreven) worden in de praktijk behaald. Activering is het meest behaalde doel en ook vaak de reden voor consulenten om dit traject in te zetten. Een traject geeft inzicht in de arbeidsmogelijkheden en werknemersvaardigheden worden ontwikkeld. Sommige kandidaten hebben meer tijd nodig voor het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. Vaak wordt dan aansluitend een ander traject ingezet dat zich specifiek daarop richt. Arbeidsmarktoriëntatie vindt ook plaats, maar beperkt zich soms nog tot werkzaamheden in de sector waar een kandidaat aan de slag is. Het algemene doel wordt voor de overgrote meerderheid behaald: 70% van de kandidaten die dit traject hebben gevolgd heeft binnen 6 maanden na afronding van het traject gebruik gemaakt van een andere voorziening of is geplaatst op werk. Consulenten geven ook aan dat de uitkomsten van een traject richting geven bij het bepalen van de vervolgstappen. Een traject geeft hen een goed beeld van de belastbaarheid, ontwikkelpunten en ondersteuningsbehoefte van een kandidaat. Uit een traject kan ook blijken dat werk (tijdelijk) niet mogelijk is. Een klein deel van de kandidaten is daarom na het volgen van een traject teruggemeld naar de gemeente.

Trajecten leiden ook tot werk

Het traject heeft een diagnose-, activering- en ontwikkeldoel. Door hieraan te werken wordt de afstand tot werk verkleind. We zien dat de trajecten bijdragen aan het vinden van werk. Uit data-analyse blijkt dat 30% van de kandidaten binnen 3 maanden na afronding van het traject betaald werk heeft. Dit groeit na deze periode nog door naar 42% binnen 6 maanden. Het gaat daarbij vooral om regulier werk, werk met subsidie en enkele detacheringsbanen. Behalve tot betaald werk leiden de trajecten ook tot werk met behoud van uitkering. Zo heeft 28% van de kandidaten

binnen 3 maanden na afronding van een traject werk met behoud van uitkering. Dit zijn vooral leerwerkplekken, proefplaatsingen en trajecten die gericht zijn op ontwikkelen van werknemersvaardigheden. Een deel van de kandidaten heeft voorafgaand aan hun betaalde baan eerst een werkplek met behoud van uitkering.

We bereiken meer

Naast het bereiken van de doelen en het vinden van werk zorgen de trajecten ook voor resultaten op andere gebieden. Kandidaten ontwikkelen door de trajecten zelfvertrouwen en eigenwaarde, ervaren dat zij ertoe doen en krijgen een realistisch zelfinzicht (wat kan ik wel, waar liggen mijn grenzen). Door taalondersteuning bij een traject ontwikkelen anderstaligen hun Nederlandse taalvaardigheid. Ook doen kandidaten meer sociale contacten op en raken ze gemotiveerd. Kandidaten ervaren dat er, ondanks beperkingen, kansen zijn en dit perspectief maakt de drempel naar werk lager. Kandidaten zijn over het algemeen positief over de trajecten. Ze waarderen de begeleiding en de mogelijkheid om zonder druk vaardigheden te ontwikkelen en inzicht te krijgen in hun mogelijkheden.

Aantal ingezette trajecten groeit

Het aantal trajecten is de afgelopen jaren gegroeid. Van 63 trajecten in 2023 naar 149 in 2025. De trajecten zijn passend voor de doelgroep (kandidaten voor wie het nog niet helder is wat ze willen of kunnen en kandidaten die langdurig niet gewerkt hebben en een opstap nodig hebben). Maar ook voor kandidaten met weinig werkervaring, kandidaten waarbij het lastig te achterhalen is waarom bemiddeling naar werk of andere trajecten niet lukt en statushouders met een taalproblematiek is een ontwikkeltraject passend.

Belangrijkste succeselementen en aandachtspunten

Uit de evaluatie blijkt dat een aantal onderdelen van de trajecten belangrijk is voor het succes. De realistische en praktijkgerichte observatie zorgt voor een betrouwbaar en helder beeld van de belastbaarheid, vaardigheden en kansen van een kandidaat. De intensieve (dagelijkse) begeleiding en (vaste) structuur zorgen vooral bij kwetsbare groepen voor activering, motivatie en persoonlijke groei. De korte doorlooptijd van 3 maanden en duidelijke rapportages maken dat het traject goed inzetbaar is en uitkomsten bruikbaar zijn voor het vervolg. De onderlinge verschillen tussen de trajecten zorgen voor variatie, zodat een traject gekozen kan worden dat goed past bij de kandidaat. Op een aantal punten van de trajecten is er nog ruimte voor ontwikkeling. Zo kan de arbeidsmarktoriëntatie breder uitgevoerd worden en is het belangrijk om ook voor hoger opgeleiden passende werkzaamheden te kunnen bieden. We willen daarnaast onderzoeken of ook in de zorgsector een ontwikkeltraject mogelijk is.

MAP

WerkBedrijf geeft uitvoering aan de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP), onderdeel van de Wet inburgering 2021. In 2025 is de MAP 298 keer ingezet voor kandidaten die onder de Participatiewet vallen en 55 keer voor inburgeraars die daarbuiten vallen (werkenden en gezinsmigranten). De MAP bestaat conform de wet uit drie onderdelen: een theoretisch deel

waarin acht wettelijk verplichte thema's aan bod komen, een praktijkgedeelte van minimaal 40 uur en een afsluitend gesprek. Het theoretische deel hebben opleidingskundigen van WerkBedrijf in samenwerking met consulenten vertaald naar een trainingsprogramma. Vanaf de zomer van 2025 beslaat dit programma vijf dagdelen (tot die tijd waren dit er tien). Voor werkenden en gezinsmigranten bestaat de training uit één bijeenkomst. Een programma van tien dagdelen bleek voor kandidaten erg uitgebreid in combinatie met inburgering en andere activiteiten.

Vanaf de zomer zijn we de MAP als een integraal onderdeel van re-integratie gaan benaderen. Dit betekent dat vanaf de start van aanmelding bij WerkBedrijf de verbinding tussen inburgering en werk wordt gelegd. De MAP wordt hiermee een van de eerste onderdelen van het re-integratietraject. Met deze werkwijze komen inburgeraars eerder in beeld bij een consulent van WerkBedrijf, zodat in een vroeg stadium gestart kan worden met begeleiding naar werk. Dit sluit aan op de bedoeling van de Wet inburgering: snel en volwaardig meedoen aan de Nederlandse samenleving. We voorkomen zo dat kandidaten (tijdelijk) uit beeld raken na afronding van inburgering waardoor een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ontstaat. De concrete uitwerking van deze richting gaat van kracht in 2026, maar de eerste ervaringen zijn positief.



Zorgjongeren

Zorgjongeren zijn jongeren met problemen op meerdere leefgebieden. Het doel van het traject 'Zorgjongere' is om jongeren met zware problematiek op meerdere leefgebieden door middel van extra aandacht en tijd binnen 12 maanden naar school of (on)betaald werk te leiden. Het traject bestaat uit 3 elementen: investering in goed contact en vertrouwen, intensieve samenwerking met ketenpartners en inzet van een flexbudget voor maatwerkvoorzieningen. Afgelopen jaar maakten **389 jongeren** in onze dienstverlening gebruik van onze zorgjongerenaanpak. Daarnaast zijn 51 zorgjongeren naar werk geplaatst.



Werken met behoud van uitkering

Bij werken met behoud van uitkering verricht iemand werkzaamheden terwijl hij of zij een bijstandsuitkering blijft ontvangen. Het is een belangrijk middel om kandidaten zich te laten ontwikkelen. Het doel hiervan is mensen weer te laten wennen aan een arbeidsritme, werkervaring op te doen en de kans op betaald werk te vergroten. Dit wordt ingezet als een vorm van re-integratie. Deze trajecten zijn tijdelijk en mogen geen regulier werk verdringen. Voorbeelden hiervan zijn een leerwerkplek, een proefplaats en een ontwikkeltraject. In 2025 werden er **515 kandidaten met behoud van uitkering** geplaatst, tegenover 502 in 2024.



Op weg naar werk

Op weg naar werk is een Wmo-voorziening voor kandidaten voor wie betaald werk (nog) niet haalbaar is maar die wel enig arbeidsvermogen hebben. Sinds 1 januari 2025 gelden nieuwe raamovereenkomsten voor Op weg naar werk. Deze overeenkomsten lopen tot eind 2028 en kunnen daarna maximaal twee keer voor een periode van twee jaar verlengd worden. Na één verlenging lopen we gelijk op met de aanbesteding van Wmo dagbesteding, die sinds 1 januari 2026 nieuwe overeenkomsten hebben. We hebben nu 32 hoofdaannemers met in totaal 93 werkplekken. In totaal zijn er in 2025 405 kandidaten actief geweest binnen Op weg naar werk, vergelijkbaar met vorig jaar. Verder zijn er zijn 159 kandidaten aangemeld en 105 kandidaten uitgestroomd. Van die uitstroom zijn er 3 aan het werk gegaan met een indicatie beschut.

Bemiddelen

Met de kandidaten die in de fase bemiddeling zitten kunnen we plaatsingen en uitstroom realiseren. In december 2025 zat 30% van de kandidaten in de pijler bemiddelen. Ten opzichte van vorig jaar is dat een lichte daling.



Plaatsing naar werk en uitstroom uit de bijstand

In 2025 hebben we met 3.419 kandidaten in de caseload (PW) 1.700 plaatsingen gerealiseerd. In vergelijking met 2024 is het aantal plaatsingen toegenomen van 1.504 naar 1.700. Van het totaal aan plaatsingen waren er **922 parttime** en **778 fulltime**, tegenover respectievelijk 839 en 665 in 2024. Als we kijken naar het aantal plaatsingen van bijstandsgerechtigden, waren dat er in 2025 1.379. Hiervan waren er 562 fulltime en 817 parttime. Het past bij ons huidige kandidatenbestand en de huidige arbeidsmarkt dat we relatief veel parttime plaatsen. Dit is vaak het maximaal haalbare voor een kandidaat en werkgevers staan hier tegenwoordig vaker voor open.



Met de parttime plaatsingen dragen we mede bij aan de hoge participatiegraad, zo blijkt uit Regio in Beeld 2025-2026: “Er lijkt een verband te zijn tussen de hoge participatiegraad en korte werkweken. In Nederland zijn er veel mogelijkheden om in deeltijd te werken en is de arbeidsparticipatie relatief hoog. In veel EU-landen met een hoge participatiegraad, is de gemiddelde werkweek kort, en andersom.” Hoewel mensen door een parttime plaatsing vaak niet volledig uit de bijstand stromen, zorgen zij met hun parttime banen wel voor een lagere druk op de uitkeringslasten.

Ondanks de toename in het aantal plaatsingen hebben we onze doelstellingen op volledige uitstroom uit de uitkering (825) niet behaald. We hebben bij 692 kandidaten volledige uitstroom uit de bijstand gerealiseerd door uitstroom naar werk, vorig jaar was dit 784. We zien dat de kwaliteiten en situatie van kandidaten niet altijd aansluiten bij de vraag van de werkgevers, waardoor uitstroom achterblijft. Voorbeelden hiervan zijn onvoldoende werknemersvaardigheden, niet de juiste opleiding en competenties, meervoudige problematiek en arbeidsbeperking, of het ontbreken van recente werkervaring.

Naast uitstroom naar werk hebben we bij 73 kandidaten volledige uitstroom uit de bijstand gerealiseerd door uitstroom naar scholing. De daling in uitstroom de afgelopen jaren, met een kleine uitzondering in 2024, is in lijn met de landelijke daling in uitstroom uit de bijstand (Divosa Benchmark Werk & Inkomen). Binnen deze daling is het percentage uitstroom naar werk de afgelopen jaren ook gedaald van 40% in 2021 naar 35% in 2024.

Conform het informatieprotocol 2024 rapporteren we over de duurzaamheid van de uitstroom naar werk. We werken zoveel mogelijk toe naar een duurzame plaatsing. Zo investeren we in het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, zoeken we naar een juiste match tussen kandidaat en werkgever en investeren we bij werkgevers in begrip voor de kandidaten en de juiste ondersteuning. Met duurzaam bedoelen we dat een kandidaat na één jaar na de datum van uitstroom niet in het klantenbestand van de gemeenten voorkomt. Momenteel zien we dat 86% van de uitstroom naar werk duurzaam is. Wij vinden dit een mooi resultaat. Vergelijking van dit percentage met andere regio’s bleek lastig, omdat de meetmethode vaak verschilde of de gegevens niet beschikbaar waren. We zijn in gesprek met de gemeenten om deze indicator verder aan te scherpen.

Plaatsing prioritaire doelgroepen

Conform het beleidskader onderscheidt

WerkBedrijf enkele prioritaire doelgroepen in de dienstverlening.



Jongeren

In 2025 hebben we met 1.012 jongeren in de caseload **639 plaatsingen** naar werk gerealiseerd. Verder hebben we 51 zorgjongeren naar betaald werk geplaatst, 4 meer dan vorig jaar.

In 2024 hebben we bovenwettelijk beleid opgenomen in de Re-integratieverordening, waarmee het mogelijk werd om in aanvulling op de Participatiewet jongeren die nog ingeschreven staan in het onderwijs te ondersteunen. Op die manier versoepelen we de overgang van school naar werk. Hiermee liepen we vooruit op de Wet van school naar duurzaam werk (en aanpassingen in de Participatiewet) die ingegaan op 1 januari 2026.

Om voor jongeren een soepele overgang van school naar werk mogelijk te maken is intensief samenwerken met onze ketenpartners in onderwijs en zorg noodzakelijk. Dat hebben we bij WerkBedrijf in 2025 meer dan ooit ervaren. We hebben hier dan ook fors in geïnvesteerd. Dit hebben we gedaan door te participeren in het Loopbaanteam ROC, door onze Werklab-aanpak en door periodieke overleggen met voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs. Ook nemen we deel aan diverse netwerken en overleggen, waaronder het programma Jongeren naar School of Werk. Daarmee hebben we een stevig fundament voor de uitvoering van de Wet van school naar duurzaam werk.

Daarnaast hebben we de informatie over rechten en plichten die jongeren ontvangen bij het aanvragen van een uitkering up-to-date gemaakt waardoor deze meer aansluit bij hun belevingswereld. Dit betekent concreet dat de groepsgewijze voorlichting over dit onderwerp is vervangen door een filmpje, folder en een praatplaat, aan de hand waarvan jongeren bij de intake informatie op maat ontvangen.



Statushouders

We hebben 385 statushouders in onze caseload. Afgelopen jaar zijn **161 plaatsingen** naar betaald werk voor statushouders gerealiseerd, vorig jaar waren dit er 116. In de loop van 2025 zijn steeds meer kandidaten die nog bezig zijn met inburgering, aangemeld voor een re-integratietraject.

In 2025 is WerkBedrijf gestart met een pilotproject in samenwerking met UWV en COA. Bewoners van asielzoekerscentra in de regio Nijmegen krijgen ondersteuning vanuit WerkBedrijf en UWV wanneer zij een eerste stap willen zetten op de Nederlandse arbeidsmarkt. WerkBedrijf richt zich hierbij op statushouders, UWV op asielzoekers. Deze pilot sluit aan bij de wens, in lijn van de Wet inburgering, om nieuwkomers zo vroeg mogelijk te laten starten met inburgering en participatie. In de eerste helft van 2026 wordt de pilot geëvalueerd.



Kandidaten met een arbeidsbeperking

In totaal zitten 1.256 kandidaten met een arbeidsbeperking in onze caseload. Deze kandidaten kunnen door hun beperking vaak niet zelfstandig het minimumloon verdienen en/of hebben een indicatie banenafspraak of beschut werk. We hebben dit jaar **593 kandidaten** met een arbeidsbeperking geplaatst naar werk, 70 meer dan vorig jaar.

Begeleiden

Voor kandidaten in de fase begeleiden zetten we voorzieningen in om een plaatsing mogelijk en duurzaam te maken, bijvoorbeeld door het inzetten van een jobcoach. Hierdoor worden de plaatsingen duurzamer. In december 2025 zat 33,3% van onze kandidaten in de pijler begelei-

den. In 2024 was dit 30%. Deze kandidaten zijn vaak aan het werk met loonkostensubsidie. Dit is een subsidie die een werkgever compensatie biedt voor de verminderde loonwaarde van een kandidaat.

Begeleiding kandidaten met een arbeidsbeperking

De groep kandidaten die vanwege een arbeidsbeperking langjarig worden begeleid op de werkplek, met bijvoorbeeld jobcoaching, is weer gegroeid. Eerder rapporteerden we het aantal kandidaten met een arbeidsbeperking dat in het afgelopen jaar aan het werk was (geweest), inclusief kandidaten die eerder in het jaar zijn uitgestroomd. Dit cijfer bleek lastig te interpreteren en onvoldoende consistent. Daarom rapporteren we vanaf 2026 over kandidaten met een arbeidsbeperking dat eind 2025 aan het werk was.

Eind 2025 werkten 839 kandidaten met een arbeidsbeperking met begeleiding vanuit WerkBedrijf. In 2024 waren dit er 745. Dit zijn kandidaten die, met de begeleiding die zij nodig hebben om een plaatsing duurzaam te maken, in onze dienstverlening blijven zitten. Deze groep blijft waarschijnlijk stijgen, zij blijven in onze caseload. Deze mensen werken, maar zorgen niet voor nieuwe uitstroom uit de uitkering. Voor deze kandidaten wordt vaak loonkostensubsidie (LKS) ingezet. Deze inzet ontlast het BUIG-budget: gemeenten ontvangen budget ten behoeve van de LKS op basis van realisatie. Onder het kopje 'Maatschappelijk en financiële effecten van loonkostensubsidie' is meer te lezen over de financiële effecten hiervan.

Beschut werk

Eind 2025 waren 92 kandidaten met een indicatie beschut aan het werk, tegenover 65 vorig jaar. Hiervan zijn er 17 werkzaam via een detacheringsbaan vanuit WerkBedrijf bij een reguliere werkgever. We hebben 62 werkgevers voor beschut, dit aantal blijft toenemen. Verder zijn 13 kandidaten aan het werk vanuit de pilot detacheringsbanen. Dit zijn kandidaten die nog geen indicatie beschut hebben waarbij tijdens deze pilot onderzocht wordt of ze inderdaad aangewezen zijn op een indicatie beschut.
In onze regio is ervoor gekozen om kandidaten met een beschut indicatie zo regulier mogelijk te plaatsen. Landelijk werkt 60% intern bij een werkontwikkelbedrijf en slechts 6% bij een reguliere werkgever (Cedris Sector informatie 2024). We zijn daarom trots op de resultaten in onze regio. Sinds 2023 hebben we verbeteringen



Niet afwachten, maar doen: Jeroens weg naar betaald werk

Niet afwachten, maar zelf in actie komen: dat is typisch Jeroen (27). Al vanaf zijn twaalfde droomde hij van een baan in de horeca. Via een Op weg naar werk-traject deed hij ervaring op bij een eetcafé. Uiteindelijk maakte hij de overstap naar beschut werk bij pannenkoekenrestaurant De Duivelsberg. Daar werkt hij inmiddels al een jaar met veel plezier. Over zijn aanpak zegt Jeroen: "Wil je dat er iets goeds gebeurt? Dan moet je het zelf doen!"

Lees **hier** het volledige verhaal

in onze dienstverlening doorgevoerd. We zorgen voor de juiste focus op beschut werk waarbij het interne proces efficiënter en kwalitatief beter ingericht is. Dit doen we met meer medewerkers die hierdoor de juiste begeleiding en ondersteuning aan onze kandidaten bieden. We merken al een hogere instroom en een stijging van het kennisniveau bij scholen. Ook zien we meer plaatsingen op werk.

In de verdieping beschut werk leest u meer over de aanleiding en effecten van deze verbeteringen

VERDIEPING
Beschut werk

In onze regio is er bewust voor gekozen inwoners die in aanmerking komen voor een beschutte werkplek zoveel mogelijk te plaatsen bij reguliere werkgevers. In het Rijk van Nijmegen werkt 78% van de kandidaten met een indicatie beschut werk bij een reguliere werkgever (landelijk is dit 6%). Dit heeft gezorgd voor een sterke reputatie en een netwerk van werkgevers dat bereid is om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt kansen te bieden. Echter, de Rijksdoelstelling, maatschappelijke verwachtingen en onze overtuiging dat voor meer inwoners beschut werk de passende oplossing is, maken dat we onze strategie moeten verbreden. We merken dat het een uitdaging is om een evenwichtige aanpak te realiseren waarin iedere inwoner met een indicatie beschut werk een volwaardige plek krijgt.

In 2023 zijn we gestart met verbeteringen in de dienstverlening. Dit moest een impuls geven aan de instroom van inwoners in de indicatie beschut werk en vervolgens plaatsingen op beschutte werkplekken. We zien sindsdien een stijging in aantallen instroom en plaatsingen, maar er is meer nodig om iedereen die een beschutte werkplek nodig heeft te kunnen plaatsen. Er is onderzoek gedaan naar indicaties en plaatsingen beschut werk, naar belemmeringen en om realistische doelen vast te stellen.
De instroom van kandidaten met een indicatie beschut werk ligt in onze regio lager dan in andere arbeidsmarktregio's. Dit is een gevolg van de beleidskeuze om zoveel mogelijk regulier te plaatsen en minder focus op beschut werk te hebben. Kandidaten, werkgevers, scholen en andere toeleiders zijn nog onvoldoende bekend met de route naar beschut werk. Tijd en vertrouwen bij ketenpartners zijn nodig om dit bij te sturen. We zien een stijgende trend in aanvragen door WerkBedrijf vanaf 2022. Op basis van onze ondernomen acties sinds 2023 verwachten we vanaf 2026 een hogere instroom.

Onze koers is duidelijk: inwoner centraal, focus op kwaliteit en duurzaamheid van beschutte werkplekken. Ons uitgangspunt is om iedere inwoner voor wie beschut werk de beste oplossing is, hieraan te helpen. We blijven inzetten op het plaatsen van kandidaten met een indicatie beschut werk bij reguliere werkgevers. Wanneer een rechtstreeks dienstverband bij een werkgever wordt gerealiseerd, is er aandacht voor de begeleidingsbehoefte en werkplekaanpassing.

Daarnaast blijven we de detacheringsbaan doorontwikkelen als belangrijk middel om beschutte werkplekken te realiseren. We blijven in gesprek met sociaal ondernemers

en reguliere werkgevers om aanpassingen door te voeren, zodat de mensen met de grootste ondersteuningsbehoefte een passende werkplek en begeleiding krijgen. Zo kunnen we meer kandidaten plaatsen en maken we switchen, bijvoorbeeld van indicatie banenafspraak naar indicatie beschut, makkelijker. Om nu en in de toekomst voldoende werkgelegenheid te borgen blijven we inzetten op het ontzorgen van werkgevers en om het financiële plaatje voor hen zo passend mogelijk te maken.

Door te focussen op kwaliteit in plaats van kwantiteit, realiseren we trajecten die duurzaam zijn. Dit betekent niet dat we de ambitie om meer plaatsingen op beschut te realiseren afschalen, integendeel. Om een beschutte werkplek voor inwoners, die dat nodig hebben, mogelijk te blijven maken, zetten we in op een aantal acties die zorgen voor meer indicaties, meer beschutte werkplekken en betere begeleiding. Dit past binnen het Plan impuls op werkontwikkeling. Samenwerking met externe partijen en interne procesoptimalisatie zijn cruciaal om onze ambitie waar te maken. Met het uitvoeren en borgen van de acties creëren we een basis voor de toekomst en voldoen we aan zowel wettelijke verplichtingen als maatschappelijke verwachtingen. We hebben vertrouwen in deze aanpak.

Landelijk ligt de focus steeds meer op de behoeften van de inwoners als het gaat om hun arbeidsparticipatie. Deze mensgerichte benadering sluit aan bij onze visie op participatie. We geven hiermee invulling aan onze maatschappelijke opdracht en bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt met blijvende impact. Dit sluit ook aan bij de landelijke beweging richting Participatiewet in balans. Hierin staan maatwerk, vertrouwen en de menselijke maat centraal. Ook binnen de landelijke verbeteragenda voor beschut werk is er aandacht voor kwaliteit, begeleiding en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast is er vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en vanuit partners als Vereniging Nederlandse Gemeenten, Divosa en Cedris een beweging richting een toekomstbestendige sociale infrastructuur, waarin sociaal ontwikkelbedrijven en gemeenten samenwerken aan duurzame werkplekken.

Hierbij wordt erkend dat reguliere werkgevers een rol kunnen spelen in het aanbieden van beschutte werkplekken. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Divosa en het project Simpel Switchen volgen de ontwikkelingen naar aanleiding van beleidskeuzes in onze regio met interesse en nemen deze mee als inspiratie voor andere regio's.

Kandidaattevredenheid: uitkomsten van het kandidatenonderzoek

Sinds 2017 onderzoeken wij hoe tevreden kandidaten zijn over onze dienstverlening. Het doel is om beter inzicht te krijgen in hun ervaringen en om gericht te kunnen verbeteren. Waar het onderzoek in eerdere jaren over een langere periode liep, kozen we in 2025 voor één meetmoment in november. Dat geeft een duidelijke momentopname, maar door het lagere aantal deelnemers wegen individuele ervaringen zwaarder mee. We zien de resultaten daarom vooral als waardevolle signalen die richting geven aan onze ontwikkeling.

Algemeen

In totaal hebben 444 kandidaten de vragenlijst

ingevuld. De resultaten laten een wisselend beeld zien over de verschillende fasen van onze dienstverlening. De algemene tevredenheid over WerkBedrijf is licht gedaald: van een rapportcijfer 7,5 in 2022 naar 7,3 in 2025. Nog steeds een ruime voldoende, maar ook een signaal dat er voor 2026 verbeterkansen liggen die we gaan oppakken. Hieronder staan de belangrijkste inzichten per fase van onze dienstverlening.

Fase intake en diagnose

Driekwart van de kandidaten is (zeer) tevreden over de gesprekken en over de consulent. Kandidaten waarderen vooral de persoonlijke benadering in deze fase. In de open antwoorden geven sommige kandidaten aan dat zij lange wachttijden tussen afspraken ervaren. Ook benoemen ze dat de ruimtes soms onrustig zijn. Er is bijvoorbeeld behoefte aan kleine, rustige ruimtes, vooral voor kandidaten met autisme.

Fase bemiddeling

Ongeveer de helft van de kandidaten is tevreden over de bemiddeling. De meeste kandidaten zijn positief over de bereikbaarheid van de consulent en over de uitleg die ze krijgen. Tegelijkertijd geeft 16% aan zich niet gezien of gehoord te voelen. Daarnaast ervaart 18% een slechte overdracht tussen consulenten.

Fase plaatsing en begeleiding

Een grote meerderheid van de kandidaten (83%) is tevreden over de plaatsing en begeleiding. Vooral het nakomen van afspraken wordt door een grote meerderheid ervaren (80%). Kandidaten geven aan dat consulenten actief meedenken, ondersteunen bij het zoeken naar vacatures en oog hebben voor de persoonlijke situatie. Eén op de vijf kandidaten voelt zich in deze fase niet gehoord of ervaart een gebrek aan ondersteuning, vooral wat betreft administratieve processen of persoonlijke begeleiding. Enkele kandidaten geven daarnaast aan druk te voelen om snel werk te vinden, wat leidt tot stress of het gevoel dat de begeleiding niet aansluit bij hun behoeften.

Fase einde dienstverlening

Van de kandidaten bij wie de dienstverlening is gestopt, weet één op de vijf niet dat de ondersteuning is beëindigd. Bijna een kwart weet niet waarom de dienstverlening is gestopt. De manier van informeren verschilt: 29% krijgt persoonlijk bericht, 29% via e-mail en 14% telefonisch.

Tot slot

De algemene tevredenheid verschilt nauwelijks tussen kandidaten jonger dan 27 jaar en



Maja's droom wordt werkelijkheid bij gemeente Nijmegen

Voor Maja (36) was werken bij de gemeente Nijmegen altijd een droom. Door de zorg voor haar dochters en gebrek aan recente werkervaring leek dat onhaalbaar. Via WerkBedrijf kreeg ze de kans om te beginnen op een werkervaringsplek bij de gemeente. Dat groeide uit tot betaald werk én een beëdiging als ambtenaar. Maja: "Ik ben heel dankbaar dat ik deze kans heb gekregen. Het voelt geweldig om mijn eigen geld te verdienen en niet langer afhankelijk te zijn van een uitkering."

Lees **hier** het volledige verhaal

kandidaten van 27 jaar en ouder. Ook kunnen we geen conclusies trekken over de tevredenheid per gemeente, omdat de hoeveelheid respons hiervoor niet altijd voldoende was. De inzichten die het onderzoek wél oplevert, geven ons waardevolle handvatten om onze dienstverlening verder te verbeteren. In 2026 vertalen we deze signalen naar gerichte acties, zodat we kandidaten nog beter kunnen ondersteunen in hun route naar werk.

Dienstverlening aan werkgevers

In 2025 hebben we weer veel samengewerkt met werkgevers, met 844 van deze relaties hebben we in 2025 actief contact gehad. We kiezen er bewust voor om ons te richten op werkgevers die bij uitstek kansen kunnen bieden aan onze doelgroep en waar duurzame matches mogelijk zijn.

Vanuit het programma Kwaliteit is in 2024 onderzocht wat onze ondernemers belangrijk vinden in de samenwerking met WerkBedrijf. Hieruit werden drie doelen geformuleerd. Deze doelen monitoren we via doorlopende tevredenheidsonderzoeken. De resultaten worden nu geanalyseerd en zullen we delen in de tussenrapportage.

In de *verdieping* hieronder is meer te lezen over onze aanpak richting ondernemers.

VERDIEPING
Versterken van de regionale arbeidsmarkt en inclusieve dienstverlening

In 2025 heeft WerkBedrijf Rijk van Nijmegen de samenwerking met werkgevers verder verdiept, met als doel een duurzame en inclusieve regionale arbeidsmarkt. Daarbij speelden veranderingen in de doelgroep, een aanbodgerichte werkwijze en bewuste keuzes in zichtbaarheid en samenwerking een belangrijke rol.

Aanpak van personeelsvraagstukken: aanbodgericht en realistisch
De werkgeversbenadering van WerkBedrijf is aanbodgericht. Dit is mede ingegeven door de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor de vraag naar arbeid groter is dan het beschikbare aanbod, en door de toenemende ondersteuningsbehoefte van kandidaten. Uitgangspunt zijn de beschikbare kandidaten en hun ontwikkelmogelijkheden. Door veranderingen in de doelgroep, waaronder de afname van het aantal medewerkers in de sociale werkvoorziening en de toename van het aantal jongeren en statushouders, vraagt dit om maatwerk en realistische verwachtingen. Samen met werkgevers is verkend hoe vervangende en ondersteunende functies kunnen worden ingevuld, onder andere via functiecreatie en jobcarving. Zo stimuleren we werkgevers om anders te kijken naar werk en talent.

Leren en ontwikkelen op de werkvloer
WerkBedrijf heeft sterk ingezet op leren op de werkvloer als route naar ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Praktijkleren vergroot de kans op duurzame plaatsingen. Voor statushouders versnelt praktijkleren bovendien de taalontwikkeling en versterkt het hun sociale en professionele netwerk. Vertrouwen, goede begeleiding en een veilige leeromgeving zijn hierbij essentiële randvoorwaarden.

Gericht netwerk en bewuste zichtbaarheid
WerkBedrijf investeert gericht in zichtbaarheid bij werkgevers waar kansen liggen

voor onze kandidaten. We maken bewuste keuzes: werkplekken worden geworven waar duurzame matches mogelijk zijn. Via bijeenkomsten, evenementen, netwerken en sociale media werken we aan realistische en positieve beeldvorming van onze kandidaten en dienstverlening.

Publiek-private samenwerking als versneller

Publiek-private samenwerkingen (PPS) zijn in 2025 verder versterkt. Deze richten zich op kennisdeling, het bundelen van netwerken en het creëren van concrete plaatsingskansen. Voorbeelden hiervan zijn de maandelijkse Uitzendmatch en de samenwerkingen met AktiveerKracht (Tempo-Team), WIL Groep en MVO Solutions. Binnen deze trajecten worden werkzoekenden actief en duurzaam begeleid naar passende werkplekken.

Groei Social Return On Investment (SROI)

Het aantal werkgevers dat SROI inzet is toegenomen. WerkBedrijf ondersteunt opdrachtgevers actief bij het vormgeven en realiseren van SROI-opgaven en maakt de resultaten structureel inzichtelijk. Hiermee draagt SROI bij aan maatschappelijke waarde en extra kansen voor kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt.

Voorbereiding Werkcentrum Rijk van Nijmegen

In aanloop naar 2026 is gestart met de ontwikkeling van het Werkcentrum Rijk van Nijmegen. WerkBedrijf, UWV, CNV, FNV, ROC Nijmegen en SBB bundelen hier hun krachten om de regionale arbeidsmarkt te versterken. Het Werkcentrum is een centraal, herkenbaar punt voor vragen over werk, ontwikkeling en loopbaan. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen hier terecht en de werkwijze biedt toegang tot de dienstverlening van alle arbeidsmarktpartners, volgens het principe van 'no wrong door'. Het Werkcentrum biedt WerkBedrijf de kans voor het verstevigen van de onderlinge samenwerking met deze partners en de ontwikkeling van integrale dienstverlening. Per 1 januari 2026 is het Werkcentrum van start gegaan.

Maatschappelijke en financiële effecten van loonkostensubsidies

De Maatschappelijke Kosten-Baten-Analyse (MKBA) Loonkostensubsidies - opgezet door Berenschot, in opdracht van Divosa en Cedris - heeft als doel inzicht te bieden in de financiële effecten van de inzet van loonkostensubsidies voor gemeenten, rijksoverheid en de private partijen. Daarnaast kan het behulpzaam zijn bij het maken van beleidsmatige keuzes. Eind 2025 zijn er 724 actieve loonkostensubsidies. Kandidaten die met loonkostensubsidie aan de slag zijn werken gemiddeld 28 uur per week en hebben een loonwaarde van gemiddeld 57%. Van deze groep komt 71,5% uit de uitkering. 36,3% is jonger dan 27 jaar en 43,6% van de groep ontvangt een jaar of langer een loonkostensubsidie en is daarmee duurzaam uit de uitkering.

Wat kost het?

De kosten voor de inzet van loonkostensubsidies op basis van bovenstaande situatie zijn:

- € 8,7 miljoen loonkostensubsidies
- € 3,0 miljoen begeleidingsvergoedingen
- € 1,0 miljoen uitvoeringskosten

Wat levert het maatschappelijk en financieel op?

1. Voor de kandidaten
De loonkostensubsidie heeft een positieve invloed op het welzijn en de financiële draagkracht van de kandidaten (inwoners van onze regio). De bestaanszekerheid en financiële zelfstandigheid verbeteren; de inkomenspositie van alle kandidaten samen neemt toe met € 4,8 miljoen. Ook het welzijn en welbevinden van de kandidaten nemen toe. Deze verbetering wordt in de MKBA gewaardeerd op €2,3 miljoen.

2. Voor de lokale economie
De loonkostensubsidie is goed voor de lokale economie. Alle 724 mensen werken bij bedrijven in de regio. Ze dragen bij aan de productie van lokale ondernemers en organisaties, en die op hun beurt aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen kansen heeft.

3. Voor de regionale overheid
De loonkostensubsidie levert ook voordelen op voor de regionale overheid. De vraag naar uitkeringen en aanvullende regelingen neemt af. Er zijn daardoor minder kosten voor bijstandsuitkeringen, armoederegelingen en schuldhulpverlening. Voor onze regio levert dit een 'besparing' op van € 4,8 miljoen. Ook neemt de hulpvraag van inwoners af. Er zijn daardoor minder zorgkosten, inclusief minder kosten voor de Wmo. Voor onze regio wordt dat gewaardeerd op circa € 950.000. Verder krijgen inwoners een dagbesteding en structuur in hun leven. Dit leidt tot minder overlast en meer veiligheid en levert een besparing op van € 56.300.

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

SW: de cijfers

→ 2025
→ 2024

SW-MEDEWERKERS IN DIENST



941

ZIEKTEVERZUIM



21,4%

22,0%

TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE

€ 9.502

€.9.670

Sociale werkvoorziening

Eind 2025 waren 941 SW-medewerkers bij ons in dienst tegenover 1.051 SW-medewerkers eind 2024. Dit aantal daalt omdat er sinds 2015 geen instroom meer is en vanwege pensionering.

Financieel

Bij de halfjaarcijfers hebben we gemeld een voordeel te behalen van tussen de € 0 en €150.000. Binnen dit resultaat hebben we tevens de eenmalige uitkering voor de SW-medewerkers kunnen opvangen.
Van het Rijk ontvingen de gemeenten voor de uitvoering van de SW € 38,3 miljoen. Dit is inclusief de compensatie voor SW-medewerkers van € 608.800. We hebben in 2025 € 37,0 miljoen uitgegeven. Ook in 2025 hebben we de SW binnen de door het Rijk beschikbaar gestelde budgetten uit kunnen voeren. Er is voor de gemeenten in de regio een voordelig resultaat ontstaan van € 1,3 miljoen.
Op grond van een uitspraak van de commissie BBV hebben we een bedrag van € 2,5 miljoen moeten toevoegen aan de voorziening vervroegde uittreding (RVU) en spaarverlof SW-medewerkers. Dit heeft geleid tot een uitzetten van zowel de baten als de lasten, maar heeft geen effect op de afrekening met de gemeenten dan wel het resultaat over 2025. Conform het besluit van het algemeen bestuur van 5 maart 2026 hebben we de uit deze last voortvloeiende vordering opgenomen als een eeuwigdurende vordering op de gemeenten. De vordering zal met het teruglopen van het aantal SW-medewerkers tot € 0 reduceren. De reden waarom we hiervoor gekozen hebben is omdat beide regelingen in de jaarlijkse reguliere bekostiging van het Rijk zitten.

De omzet die een SW-medewerker draait wordt uitgedrukt in de toegevoegde waarde per fte. De gedeclareerde uren en het afgesproken tarief zijn de basis voor de toegevoegde waarde. Eind 2025 is de toegevoegde waarde per fte € 9.502. Dit is lager dan onze doelstelling (€ 9.670).

Medewerkerstevredenheidonderzoek SW 2025

Het medewerkersonderzoek van oktober 2025 schetst een duidelijk positief beeld. Met een respons van 34% sluit het onderzoek goed aan bij vergelijkbare organisaties. De algemene tevredenheid is gestegen van rapportcijfer 6,7 in 2019 naar 7,3 in 2025. We zijn trots op dit resultaat. De ingezette koers — zoveel mogelijk werken bij een inlener — werpt duidelijk zijn vruchten af. Medewerkers zijn tevreden over hun werk, werktijden en kunnen hun werk op een veilige manier uitvoeren.
Ze waarderen de samenwerking met collega's

en beoordelen de begeleiding vanuit WerkBedrijf positief. Consulenten en werkcoaches worden als toegankelijk en betrokken ervaren. Daarnaast hechten medewerkers veel waarde aan gezondheid, vitaliteit en ontwikkeling. Een grote meerderheid staat open voor ondersteuning en twee derde wil zich graag verder blijven ontwikkelen. Het onderzoek laat ook zien dat blijvende aandacht nodig is voor sociale veiligheid, vitaliteit, ontwikkeling, digitale ondersteuning en vertrouwen in WerkBedrijf in de toekomst.

Ziekteverzuim en vitaliteit SW-medewerkers in 2025

Wij zien met tevredenheid dat het goed gaat met onze SW-medewerkers. Velen hebben een werkplek die goed bij hen past en ervaren een stabiele, positieve werkomgeving. Deze ontwikkeling wordt bevestigd door de ondernemingsraad SlagWerk en door het bezoek van brancheorganisatie Cedris in het tweede kwartaal. Ook de uitkomsten van het medewerkersonderzoek 2025 onderstrepen dit positieve beeld.
Deze resultaten laten zien dat we een sterke en effectieve rol vervullen in het ondersteunen van onze medewerkers bij hun werk en persoonlijke ontwikkeling. Natuurlijk blijven er punten van aandacht, waarbij het terugdringen van ziekteverzuim prioriteit heeft.

Ontwikkeling van het ziekteverzuim

In 2025 bedroeg het gemiddelde ziekteverzuim 21,4% (peildatum 4 december 2025). Dit is een lichte verbetering ten opzichte van 2024 (22%). Gedurende het jaar zagen we een piek in februari (23,6%) en een daling naar 19,4% in mei. Ter vergelijk: landelijk lag het verzuimcijfer in 2024 op 16,4%.
De relatief hoge verzuimcijfers hebben te maken met de samenstelling van onze medewerkersgroep, waarin relatief veel oudere medewerkers zitten met meervoudige problematiek en beperkingen. Dit komt ook tot uiting in de duur van het verzuim: 46% betreft lang en extra lang verzuim (6 weken tot 2 jaar).
Onze SW-medewerkers werken allemaal gedetacheerd. De grotere afstand tot de werkvloer maakt dat signalen en gedragingen soms minder snel worden opgemerkt. Bovendien zijn er minder werkplekken beschikbaar voor eenvoudiger werk, terwijl een groeiende groep medewerkers hier juist op aangewezen is. De mogelijkheden voor maatwerk blijven daarbij afhankelijk van de inlener.

Interventies

In 2025 hebben we diverse initiatieven en interventies ingezet rondom ziekteverzuim.

- We zijn een samenwerking gestart met Eridanos, een organisatie met 17 jaar ervaring in verzuimbegeleiding. Zij hebben onderzoek gedaan naar het ziekteverzuim binnen WerkBedrijf. De uitkomsten en mogelijke vervolgacties verwachten we in het eerste kwartaal van 2026.
- Een gezamenlijk verbetertraject heeft geleid tot een merkbaar betere samenwerking met de arbodienst. We schakelen sneller met bedrijfsartsen en praktijkondersteuners, wat de voortgang ten goede komt. Arbodienst AHG heeft opnieuw de aanbesteding gegund gekregen. Hierdoor kunnen we de komende vier jaar de ingezette lijn voortzetten en verder versterken.
- In 2025 is binnen alle modules van de MGR een gezamenlijk verzuimbeleid en verzuimprotocol ingevoerd. Dit zorgt voor een uniforme en transparante aanpak van verzuim. We ondersteunen medewerkers door bijvoorbeeld de inzet van arbeidspsychologen en interventies vanuit de arbodienst zoals veerkrachttraining en de inzetbaarheidswijzer.
- Een praatplaat ondersteunt werkcoaches en consulenten bij periodieke gesprekken over zeven leefgebieden, waardoor knelpunten eerder worden herkend en medewerkers sneller passende ondersteuning krijgen.

Vitaliteitsprogramma ‘Fitter – Leuker – Slimmer’

Op 1 januari 2025 zijn we gestart met het vitaliteitsprogramma ‘Fitter – Leuker – Slimmer’. Dit programma richt zich op de duurzame inzetbaarheid van SW-medewerkers. Omdat medewerkers gedetacheerd zijn, sluiten ze zoveel mogelijk aan bij activiteiten die passen bij hun werkplek. Wij ondersteunen dit met aanvullende faciliteiten en activiteiten die bijdragen aan vitaliteit, werkplezier en ontwikkeling.

- **Fitter** omvat onder meer wandel- en sportactiviteiten.
- **Leuker** richt zich op samen leuke dingen doen, zoals gezamenlijke eetmomenten.
- **Slimmer** biedt mogelijkheden om te werken aan ontwikkeling, zoals trainingen digitale vaardigheden, Check je basisvaardigheden en Sterk in je werk.

Medewerkers hebben in 2025 enthousiast deelgenomen aan diverse activiteiten. Het vitaliteitsprogramma heeft hiermee een stevige basis gekregen binnen de organisatie. In de komende jaren bouwen we hier verder op voort, met aandacht voor het vergroten van de bekendheid en deelname.

Voorlichting en ondersteuning

Ook in 2025 bleef er aandacht voor een gezonde overgang van werken naar pensioen. Twee keer per jaar organiseerden we bijeenkomsten over seniorenregelingen en pensioenvraagstukken. Deze werden gemiddeld bezocht door 20 medewerkers en als positief ervaren.
Daarnaast zetten we de meerjarige samenwerkingen voort met:

- **Bindkracht10** voor ondersteuning bij financiële vraagstukken (127 aanmeldingen in 2025)
- **Stichting MEE** voor begeleiding bij sociaal-maatschappelijke vraagstukken (30 lopende trajecten, waarvan 17 nieuwe).



Frank vindt nieuw werkplezier in de zorg

Frank (60) werkt al tientallen jaren via de sociale werkvoorziening, onder andere in de schoonmaak en als voorman in een productieomgeving. Maar écht gelukkig werd hij daar niet van: “In mijn laatste baan zat ik vaak in de ziektewet door de stress.” Op zijn 59ste kwam Frank voor het eerst in aanraking met de zorg. “Mijn schoonmoeder lag in een herstelcentrum. Ik zag hoe druk het personeel het had en begon spontaan te helpen. Eerst met kleine dingen, maar dat werd vanzelf meer.” Een jaar geleden kreeg hij de kans om als zorgassistent aan de slag te gaan bij Huize Rosa. Een schot in de roos!

Lees **hier** het volledige verhaal

ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) is verantwoordelijk voor het beheer, de exploitatie en de doorontwikkeling van de technische ICT-infrastructuur, inclusief telefonie, voor de gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen, WerkBedrijf en de Omgevingsdienst Regio Nijmegen (ODRN). Daarnaast voert iRvN voor gemeente Nijmegen, WerkBedrijf en ODRN een groot deel van het functioneel beheer uit. Op verzoek gebeurt dit ook voor (primaire) procesapplicaties van andere deelnemende gemeenten.

Met deze dienstverlening stelt iRvN medewerkers van de aangesloten organisaties in staat hun werkzaamheden uit te voeren en daarmee de gemeentelijke dienstverlening aan inwoners en bedrijven te ondersteunen. iRvN handelt incidenten af, beoordeelt en realiseert wijzigingsverzoeken en ondersteunt medewerkers bij het gebruik van hun ICT-voorzieningen, telefonisch, per mail en op locatie.

Diepgaandere inzichten in (kwantitatieve) resultaten van IRVN kunnen gevonden worden in bijlage 11, informatieprotocol iRvN.

Tenantsplitsing

In 2025 is de scheiding van de Microsoft-omgevingen (tenants) verder doorgevoerd. In dit jaar hebben de Werkorganisatie Druten Wijchen en de Omgevingsdienst Regio Nijmegen (ODRN) een eigen tenant gekregen. Daarmee beschikt vrijwel iedere organisatie binnen het Rijk van Nijmegen over een afzonderlijke digitale werkomgeving. Voor WerkBedrijf is de uitvoering verschoven naar 2026.

De tenantscheiding is een belangrijke stap om het beheer en de beveiliging van gegevens beheersbaar te houden in een omgeving waarin samenwerking en datadeling toenemen. Door dataverzamelingen per organisatie duidelijk te scheiden, wordt risico-afbakening verbeterd. Bij de uitvoering is zoveel mogelijk rekening gehouden met de spanning tussen gebruikersgemak en veiligheid, waarbij gekozen is voor een inrichting die werkbaar is en tegelijkertijd voldoet aan actuele eisen op het gebied van informatiebeveiliging.

Managed devices en beleid

In 2025 zijn alle laptops en mobiele telefoons binnen het Rijk van Nijmegen volledig managed ingericht. Dit betekent dat iRvN deze devices centraal beheert en gericht kan ingrijpen wanneer dat nodig is. Het gaat onder meer om het gecontroleerd uitrollen van updates en beveiligingsinstellingen en het op afstand blokkeren of wissen van apparatuur bij verlies of diefstal. Deze standaardisatie is een voorwaarde om het beveiligingsniveau beheersbaar te houden in een omgeving waarin steeds meer buiten vaste werkplekken wordt gewerkt. Daarnaast draaien sinds 2025 alle laptops en desktops op Windows 11, waarmee wordt aangesloten op actuele beveiligingsstandaarden en wordt voorkomen dat gewerkt wordt met software waarvoor de ondersteuning afloopt.
In 2025 is bovendien regionaal beleid geformuleerd voor het verdere gebruik en beheer van devices. Dit beleid biedt heldere kaders, de concrete doorvertaling naar uitvoering vindt plaats in 2026.

Microsoft 365

In 2024 is gestart met het werken vanuit een multidisciplinair team rond Microsoft 365, in 2025 is deze werkwijze verder uitgebouwd. Deze aanpak is gekozen omdat M365 geen opzichzelfstaande technische voorziening is maar een platform dat direct raakt aan het dagelijks functioneren van organisaties en medewerkers. Ontwikkeling, inrichting en beheer vragen daarom om samenhang tussen technische keuzes en functioneel gebruik.

In 2024 en 2025 is gericht verder gewerkt aan het op orde brengen en stabiliseren van het technische fundament en aan het realiseren van gemeenschappelijke bouwstenen. Dit is nodig om verdere groei van het gebruik beheersbaar te maken en om verschillen tussen organisaties te verkleinen. Vanuit dit fundament zijn concrete functionaliteiten toegevoegd, onder meer ter ondersteuning van het samenwerken en communiceren via Microsoft Teams.

Bij de verdere ontwikkeling van M365 is bewust gekozen voor een gefaseerde aanpak. Deze werkwijze voorkomt versnippering en dubbel werk en draagt bij aan voorspelbaarheid in beheer en ondersteuning. In 2025 zijn hierin verdere stappen gezet, waardoor het gebruik van M365 regionaal meer samenhang vertoont en beter aansluit op de dagelijkse praktijk.

Tegelijkertijd is zichtbaar geworden dat, naast ontwikkeling en inrichting, ook het functioneel beheer van Microsoft 365 structurele aandacht vraagt. Naarmate het gebruik toeneemt, groeit de behoefte aan eenduidigheid in inrichting, ondersteuning en wijzigingsbeheer. Het regionale karakter van de M365-omgeving biedt hierbij schaalvoordelen, doordat kennis en ervaring kunnen worden gebundeld en niet overal afzonderlijk hoeven te worden ingericht.

Beveiliging

In 2025 is het Programma Beveiliging verder uitgevoerd en verdiept. De focus lag op het beheersbaar houden en waar nodig versterken van het beveiligingsniveau, in samenhang met andere ontwikkelingen binnen de ICT-omgeving.

De basisbeveiliging was ook in 2025 op orde. Omgevingen zijn continu bewaakt via 24/7-monitoring en het CSIRT. Dagelijks worden aanvallen gedetecteerd en afgehandeld. Tegelijkertijd is onderkend dat 100 % veiligheid niet bestaat en dat beveiliging voortdurende aandacht vraagt.

In 2025 is een verschuiving zichtbaar geworden waarbij werkzaamheden steeds minder uitsluitend binnen de Citrix-omgeving plaatsvinden en vaker direct op laptops en andere fysieke endpoints. Dit vergroot het belang van aanvullende maatregelen buiten de traditionele infrastructuur. Dit inzicht vormt een belangrijke onderbouwing voor verdere aanscherping van beleid en maatregelen.

Binnen het programma is verder gewerkt aan patchmanagement, periodieke technische onderzoeken en pentesten. De samenhang met andere trajecten, zoals tenantsplitsing, managed devices en Microsoft 365, is daarbij nadrukkelijk meegenomen.
In 2025 is daarnaast gewerkt aan de beleidsmatige voorbereiding van Mobile Device Management (MDM), als noodzakelijke stap om ook buiten de Citrix-omgeving veilig en beheersbaar te kunnen werken. De uitvoering hiervan volgt in 2026.

Aanbestedingen software en infrastructuur

In 2025 is de aanbesteding voor software-inkoop via een softwarebroker afgerond en is deze broker in gebruik genomen. Hiermee is invulling gegeven aan een eerder voorgenomen maatregel om meer grip te krijgen op licentiebeheer, contractvoorwaarden en kostenontwikkeling. In 2025 is gestart met werken via deze constructie.

Daarnaast is in 2025 de aanbesteding voor netwerkcomponenten en hardwarevernieuwing afgerond. Daarmee is een basis gelegd voor verdere modernisering en toekomstbestendigheid van de regionale ICT-infrastructuur. De implementatie hiervan is een meerjarig traject. Voor vervanging, vernieuwing en ingebruikname wordt een periode van circa twee jaar voorzien, waarbij de nieuwe infrastructuur gefaseerd wordt ingevoerd en de bestaande gecontroleerd

wordt ontmanteld om de continuïteit van de dienstverlening te borgen.

Duurzaamheid

In 2025 is binnen de MGR een project rond groene mobiliteit gestart. Daarmee wordt duurzaamheid niet alleen benaderd vanuit ICT-middelen, maar breder opgepakt op MGR-niveau.

Daarnaast blijft iRvN in de dagelijkse praktijk aandacht houden voor de duurzame inzet van middelen. Apparatuur wordt zo lang mogelijk gebruikt, ook wanneer dit langer is dan de boekhoudkundige afschrijvingstermijn. Wanneer vervanging noodzakelijk is, worden middelen hergebruikt of gerecycled. Bij aanschaf wordt bewust gekozen voor gericht inkopen en het beperken van voorraden.

iRvN maakt daarnaast gebruik van open-source producten en ondersteunt de toepassing van open standaarden. Een overzicht van de gebruikte en beheerde open-source producten is opgenomen in de bijlage. Als MGR en iRvN is het streven om toe te werken naar een CO_2-neutrale en circulaire organisatie in 2045, waarbij in 2025 is ingezet op bewustwording en het verkennen van haalbare maatregelen.

BIO-certificering

Het TPM-traject (Third Party Memorandum) is voor iRvN het instrument om verantwoording af te leggen over de inrichting en uitvoering van haar werkzaamheden. De BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid) vormt hierbij het normenkader.

In regionaal verband is vastgesteld welke BIO-onderdelen onder verantwoordelijkheid van iRvN vallen. Op deze onderdelen laat iRvN zich auditen. Het TPM-traject draagt bij aan het bereiken van volwassenheidsniveau 3, waarbij werkzaamheden procesmatig zijn vastgelegd en voorspelbaar en herhaalbaar worden uitgevoerd.

In 2025 zijn eerder geaudite processen opnieuw getoetst en is het auditbereik uitgebreid. De uitkomsten waren, net als in 2024, goed. Aanbevelingen worden meegenomen in de verdere doorontwikkeling. Tegelijkertijd worden de eisen scherper, onder meer door de doorontwikkeling richting BIO2 en Europese regelgeving zoals NIS2.

Organisatieontwikkeling

In 2025 is iRvN verdergegaan met de doorontwikkeling van de organisatie. Een belangrijk accent lag op het versterken van de rol van teamleiders. Het eerder gestarte leiderschapsprogramma is in 2025 voortgezet en richt zich op het versterken van het eigen functioneren, het maken van afwegingen en het expliciet beleggen van eigenaarschap binnen teams.

Deze ontwikkeling sluit aan bij de kernwaarden van iRvN: betrokken, betrouwbaar, oplossingsgericht en professioneel. Van teamleiders en medewerkers wordt verwacht dat zij vanuit deze waarden handelen, zowel intern als in de dagelijkse dienstverlening en in de samenwerking met deelnemers.

Daarnaast zijn in 2025 processen herijkt vanuit het perspectief van de klant. Daarbij is expliciet gekeken naar de bijdrage van processen aan de missie van iRvN: het in staat stellen van ambtenaren om hun dienstverlening aan inwoners goed in te richten en uit te voeren. Dit heeft geleid tot duidelijkere verantwoordelijkheden, scherpere overdrachtsmomenten en meer gerichte sturing. De verdere uitrol hiervan vindt plaats in 2026.

Opleiden en ontwikkelen bleef ook in 2025 een belangrijk aandachtspunt. Medewerkers zijn ondersteund in hun professionele ontwikkeling, passend bij veranderende eisen aan het werk.

Daarbij wordt gewerkt met concrete KPI's, zodat zichtbaar wordt in hoeverre doelstellingen worden gerealiseerd. Deze informatie is onder meer beschikbaar via de klantportalen van iRvN en wordt besproken met de deelnemers.

Regionale kaders

In 2025 hebben de deelnemers, met inbreng van iRvN, zowel de regionale cloudstrategie als de regionale i-governance vastgesteld. Daarmee zijn gezamenlijke kaders vastgelegd voor cloud-gebruik en voor afstemming en besluitvorming over ICT-ontwikkelingen in regionaal verband. De activiteiten van iRvN in 2025 sluiten aan bij deze kaders; verdere uitwerking vindt plaats in de daaropvolgende jaren.

Open Source Applicaties

Op verzoek van gemeenten rapporteert iRvN periodiek over de door haar gebruikte en beheerde open-source applicaties. Vastgesteld is dat iRvN de geldende open standaarden hanteert en kan ondersteunen. Een overzicht is opgenomen in de bijlage.

Financieel

Op het onderdeel Automatiseren is in 2025 een resultaat gerealiseerd van € 417.000. Dit resultaat is behaald uit de verkoop van de IP-adressen. Wij hebben voorgesteld om het resultaat van € 417.000 toe te voegen aan de bestemmingsreserve Datamigratie. Op het onderdeel Applicatiebeheer is in totaal een positief resultaat van € 127.000 gerealiseerd. Dit resultaat heeft voor € 74.000 betrekking op gemeente Nijmegen, voor € 41.000 betrekking op WerkBedrijf en voor € 12.000 betrekking op ODRN. Gedurende 2025 is in totaal € 2 miljoen geïnvesteerd. Het grootste gedeelte van het investeringsvolume was nodig voor het vervangen van de fysiek werkplek (laptops) en hardware netwerk.

Paragrafen

Het Besluit Begroten en Verantwoorden (BBV) stelt zeven paragrafen verplicht voor. Wij behandelen er vier. De paragrafen lokale heffingen, grondbeleid en verbonden partijen zijn niet op onze organisatie van toepassing. Daarnaast voegen wij een drietal paragrafen vrijwillig toe omdat we het van belang vinden om ook inzicht te geven in de ontwikkelingen op het gebeid van dataveiligheid en privacy, op het gebeid van duurzaamheid en op het gebied van de wet open overheid (WOO).

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

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

1. De weerstandscapaciteit: dit zijn middelen en mogelijkheden waarover MGR Rijk van Nijmegen beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken;
2. 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 weerstandsvermogen bevat minimaal een inventarisatie van de weerstandscapaciteit en risico's en het beleid hierop. Voor nadere informatie verwijzen we naar de notitie risico-inventarisatie die door ons bestuur is vastgesteld.

Weerstandscapaciteit

De MGR kiest ervoor om (ter voorkoming van mogelijke financiële risico's) geen weerstandsvermogen aan te houden, maar mogelijk een kostenegalisatiereserve per gemeente te vormen. Dit betekent dat de risico's worden opgenomen in de begroting en jaarrekening van de deelnemende gemeenten en niet binnen de begroting en jaarrekening van de MGR.

Risico's

We inventariseren risico's 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 hiervan voor de financiële middelen. De risicoparagraaf geeft informatie over de houdbaarheid van de strategie voor de komende periode. In deze paragraaf benoemen we de grootste risico's.

Wet- en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's

Afbouw en ontschotting Participatiebudget

De systematiek van het gemeentefonds kent sinds 2025 een grotere dynamiek door de door het Rijk gekozen indicatoren. Dit leidt ertoe dat pas in september van het lopend boekjaar duidelijk is welk budget beschikbaar is voor WerkBedrijf. De komende jaren is de raming dat het budget toeneemt. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door een toename van de begeleidingsvergoeding voor loonkostensubsidies. Deze toename vertaalt zich door in de uitgaven, immers begeleiding is niet direct opgeschaald. Zolang we in aantallen toenemen zullen we een tijdelijk voordeel houden. De groei van het aantal loonkostensubsidies zal echter niet onbeperkt zijn. Op het moment dat de aantallen zich gaan stabiliseren dan wel licht dalen zal het uitdagender worden om binnen het bestaande financiële kader te opereren. Tezamen met de korting van € 1,2 miljoen, leidt dat op dat moment tot een uitdaging in de begroting. Om het risico enigszins te dempen mag jaarlijks een voorstel gedaan worden om ontstane overschotten in een jaar tot een bedrag van 10% van het participatiebudget toe te voegen aan een risicoreserve om onverwachte tegenvallers voor de regio te kunnen opvangen.

Aanbieden beschut werk (nieuw) vanuit de Participatiewet

Kandidaten die uitsluitend in een beschutte werkomgeving 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 UWV krijgen, organiseren we (indien mogelijk) een tijdelijk dienstverband in een beschutte omgeving van maximaal 23 maanden, met 100% Wettelijk minimumloon (WML). In totaal waren eind 2025 92 kandidaten aan het werk met een beschut werk dienstverband. Dit zijn kandidaten die we zelf in dienst hebben en kandidaten die in

dienst zijn bij werkgevers. 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 (BUIG) 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 het niet tegen kostendekkende tarieven kunnen plaatsen van kandidaten met een dienstverband. Een derde risico is de stijging van de loonkosten. Wanneer de structurele kosten niet meer gedekt kunnen worden vanuit deze middelen, ontstaat een financieel risico voor de gemeenten. Voor (naar schatting) drie jaar hebben we dit financieel risico afgedekt, daarna niet meer.

De omvang van dit risico is pas te bepalen als het aantal kandidaten met een vast dienstverband bekend is. In de begroting van 2026 bijgesteld en 2027 en volgende jaren is daar een inschatting voor gemaakt. Een vierde risico is dat we zien dat werkgevers de financiering van deze doelgroep nauwelijks rond krijgen. Dit leidt ertoe dat plaatsingen minder snel groeien. Dit leidt ertoe dat we extra moeten investeren om werkgevers te verleiden deze doelgroep in dienst te nemen. Het vijfde risico is dat wij op dit moment substantieel minder nieuw beschut plaatsen realiseren dan onze taakstelling, terwijl we wel bekostigd krijgen op deze taakstelling.

Het Rijk onderkent de problematiek en heeft vanaf 2024 voor een aantal tekortkomingen aanvullende middelen beschikbaar gesteld om deze doelgroep extra te kunnen ondersteunen in de vorm van een vaste loonwaarde en impulsgelden. De middelen zijn conform het bestedingsplan, in afwachting van besluitvorming, vanaf 2026 toegevoegd aan de bijgestelde begroting. Omdat de noodzaak groot is, starten we vanaf 2026 met de uitvoering van het bestedingsplan.

Het Rijk is voornemens om vanaf 2027 of 2028 de bekostiging te baseren op basis van realisatie. In dat geval gaat de regio minder middelen ontvangen, die nu voor andere uitvoeringstaken ingezet worden. De middelen die we nog wel zullen ontvangen zijn volledig nodig voor de uitvoering van beschut werk. In de loop van 2026 komt er meer duidelijkheid over de nieuwe financieringswijze van beschut.

Uittreden van een gemeente

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

Arbeidsmarkregio

In de arbeidsmarktregio participeert naast WerkBedrijf tevens UWV, het onderwijs, de vakbonden en werkgevers. Voor het vormgeven en uitvoeren van de taken binnen de arbeidsmarktregio ontvangen wij middelen van de Centrumgemeente. Hiervoor wordt ook personeel ingezet in dienst van de MGR. De MGR draagt ook het personele risico als deze middelen wegvallen. Omdat de arbeidsregio geen juridische entiteit is er ook geen overeenkomst tussen de deelnemende partijen.

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 ligt de afgelopen jaren in lijn met 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. De afgelopen jaren is het verschil tussen de bijdrage van gemeenten en de bekostiging vanuit het Rijk kleiner geworden. Of deze trend zich doorzet is op dit moment nog niet met zekerheid vast te stellen. Met name omdat een deel van de vaste kosten niet of schoksgewijs af te bouwen is.

Maatschappelijke risico's

Klant- en marktrisico's onderdeel SW en detacheringsbanen

Hierbij gaat het voornamelijk om de volgende risicofactoren:

- Lagere uurtarieven gedetacheerde SW-medewerkers.
- Kostendekkende tarieven detacheringsbanen.
- Minder productieve uren gedetacheerde SW-medewerkers en/of lagere stijging toegevoegde waarde in beschut werk door ouder wordende doelgroep en cao-afspraken.
- Onvoldoende detacheringsmogelijkheden in de markt.
- WerkBedrijf heeft geen eigen productiefaciliteiten, waardoor we afhankelijk zijn van afspraken met externe organisaties en de bereidheid van externe organisaties om ook werk te bieden aan medewerkers met een lage productiviteit of hoge begeleidingsbehoefte.

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 tests en door permanent te werken aan het verbeteren van haar ICT omgeving. Het voldoen aan de vereisten van de BIO maakt daar onderdeel van uit. Desondanks blijft de mogelijkheid van uitval bestaan. Dit brengt risico's in de continuïteit van dienstverlening met zich mee en kan tevens leiden tot hoge herstelkosten. De impact daarvan laat zich vooraf moeilijk bepalen.

Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency

Belastingen

Ten aanzien van de vennootschapsbelasting, de loonheffing en de omzetbelasting zijn momenteel geen risico's bekend. Naleving van de fiscale regels borgen wij door instructies en toetsing achteraf bij de btw-aangiften en bij de uitvoering van interne controles op bijvoorbeeld het gebruik van de poolauto's, etc. Daarnaast laten wij ons bij fiscale vraagstukken bijstaan door externe deskundigen.

Juridisch

Op juridisch gebied zijn op dit moment geen risico's bekend. Naleving van wet- en regelgeving borgen we door het geven van voorlichtingsbijeenkomsten. We werken het zo concreet als mogelijk uit in instructies, verordeningen en beleidsregels. Tot slot toetsen onze kwaliteitsmedewerkers op de naleving ervan.

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 € 20 miljoen of 4% van de omzet van een organisatie. Voor MGR houdt dit in een maximale boete van circa € 4,0 miljoen en er kan sprake zijn van veel negatieve publiciteit.

Economische risico's

De geopolitieke ontwikkelingen in 2025, zoals de voortdurende oorlogen, toenemende protectionisme, haperende toeleveringsketens, het ruime liquiditeitsbeleid van de centrale banken en de energietransitie hebben geleid tot schaarste en oplopende prijzen. Daar ondervindt de MGR nadeel van door oplopende prijzen van haar contracten, schaarste aan personeel, het moeilijker kunnen plaatsen van kandidaten en de kwaliteit van toestroom van kandidaten.

Toelichting op het schema van de risico-inventarisatie van 2025

Het netto (rest)risico is het ingeschatte, te betalen schadebedrag als het risico zich daadwerkelijk voordoet. Het totale netto (rest)risico na aftrek van de voorzieningen is het risico 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 bijlage 4 is de verdeling per gemeente te vinden.

Risico-inventarisatie		
bedragen in 1€	**Bruto risico**	**Netto (rest) risico**
Politiek		
Landelijk politiek niveau	2.416.000	560.000
Regionaal politiek niveau	400.000	140.000
Totaal politiek	2.816.000	700.000
Maatschappelijk		
Imagoschade	735.000	452.000
Ecologisch/milieu	30.000	30.000
Totaal maatschappelijk	765.000	482.000
Juridisch/wettelijk		
Juridisch/wettelijk	940.000	500.000
Totaal juridisch/wettelijk	940.000	500.000
Financieel/economisch		
Economisch	1.730.000	760.000
Financieel	0	0
Totaal financieel/economisch	1.730.000	760.000
ICT		
Algemeen	0	0
Tevredenheid regiogemeenten	400.000	210.000
Informatiebeveiliging / privacy	1.830.000	760.000
Totaal ICT	2.230.000	970.000
Organisatorisch/Bestuurlijk		
Bestuurlijk	365.000	15.000
Personeel	1.840.000	900.000
Vastgoed	410.000	140.000
Totaal organisatorisch/bestuurlijk	2.615.000	1.055.000
Subtotaal	**11.906.000**	**4.467.000**
Voorzieningen	242.000	242.000
Voorziening SPP	1.357.000	1.357.000
Totaal risico-inventarisatie MGR	**9.497.000**	**2.868.000**

Kengetallen

De netto schuldquote wordt als volgt berekend: de som van de onderhandse leningen, overige vaste schuld, kortlopende schuld en overlopende passiva minus kortlopende (debiteuren) vorderingen en uitzettingen, liquide middelen en overlopende activa wordt gedeeld door de totale inkomsten (voor bestemming reserves). De netto schuldquote blijft relatief stabiel aangezien er enkel is afgelost op bestaande leningen en geen nieuwe lening is afgesloten.

De solvabiliteit betreft de ratio van het totale eigen vermogen gedeeld door het totaal van de passiva. Een solvabiliteit van 20% is gebruikelijk. De MGR Rijk van Nijmegen heeft een solvabiliteit van 2,3%. Dit komt doordat de MGR 'het resultaat' per einde boekjaar naar rato afrekent met de deelnemende gemeenten. Dit gebeurt omdat er sprake is van een gemeenschappelijke regeling waarvoor de deelnemende gemeenten verantwoordelijk zijn. Het uitgangspunt is dat er geen vermogensvorming binnen de MGR Rijk van Nijmegen bestaat. De deelnemende gemeenten houden in hun weerstandsvermogen rekening met de bij de MGR aanwezige risico's.

Kengetallen			
	R2024	R2025	B2025
Netto schuldquote	14,8%	12,0%	13,1%
Solvabiliteitsratio	0,7%	2,3%	0,0%
Liquiditeit	0,7	0,7	0,7

De liquiditeit betreft de vlottende activa gedeeld door de vlottende passiva. De liquiditeit bedraagt 0,7. Dit ligt onder de norm van 1%. De aard van de kortlopende schulden maakt dat dit geen acuut risico vormt voor de MGR omdat het deels betrekking heeft op meerjarige subsidies.

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.

Treasurystatuut

Op de MGR is de Wet Financiering Decentrale Overheden (Wet Fido) van toepassing. 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 het statuut zijn regels opgenomen over de algemene doelstellingen, de te hanteren richtlijnen en limieten en de administratieve organisatie van de financieringsfunctie.

Treasurybeheer

Volgens artikel 13 van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten dient de begrotingsparagraaf over de financiering in ieder geval de beleidsvoornemens voor het risicobeheer te bevatten. Met betrekking tot risicobeheer gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- De MGR mag geen leningen of garanties uit hoofde van de publieke taak verstrekken aan partijen;
- De MGR kan middelen uitzetten uit hoofde van de treasuryfunctie als deze uitzettingen een prudent karakter hebben en niet zijn gericht op het genereren van inkomen, waarbij de hoofdsom gegarandeerd moet zijn;
- In het kader van risicobeheer wordt gestreefd naar beperking van het renterisico op de lange en korte schuld, waarbij de kasgeldlimiet en de rentrisico norm niet overschreden worden.
- Het gebruik van derivaten is niet toegestaan.

Er is in 2025 niet afgeweken van deze uitgangspunten.

Risicobeheer; de Kasgeldlimiet en Rente-risiconorm

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 gaat 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 deze 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 de kasgeldlimiet is beperkt tot 8,2% van het totaal van de primitieve begroting. De wettelijk toegestane kasgeldlimiet van 8,2%

is in 2025 niet overschreden. Ook het meerjarenperspectief is dat het niet structureel wordt overschreden.

Renterisiconorm

De renterisico's op de vaste schuld worden ingekaderd door de renterisiconorm. Jaarlijks mogen de renterisico's door renteherziening en herfinanciering niet hoger zijn dan 20% van het begrotingstotaal (leningen met een looptijd vanaf 1 jaar). Hierbij geldt een minimumbedrag van € 2,5 miljoen. In 2025 heeft een aflossing plaatsgevonden. Dit is weergegeven in de tabel. In de betreffende tabel is ook te zien dat we voldoen aan de renterisiconorm.

Rentelasten, renteresultaat en wijze van toerekenen

Over 2025 bedroegen de rentelasten € 131.600. De rentelasten zijn naar rato van de gemiddelde boekwaarde toegerekend aan de investeringen. De rentelasten worden volledig toegerekend aan de taakvelden. De rentebaten bedragen voor 2025 € 396.300. In 2025 is een renteresultaat behaald van € 350.800.

Schatkistbankieren

De MGR is verplicht om haar overtollige middelen aan te houden bij het Rijk. Dit wordt

Renterisicobeheer				
Bedragen in € 1.000	2025			
	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw
Begrotingstotaal	106.736	106.736	106.736	106.736
Percentage	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
Kasgeldlimiet	8.752	8.752	8.752	8.752
Omvang vlottende middelen	13.043	19.265	18.711	22.755
- Bank-Giro	619	787	607	650
- Tegoeden RC	12.424	18.479	18.104	22.105
- Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	0	0	0	0
Omvang vlottende korte schuld	0	0	0	0
- Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	0	0	0	0
Totaal netto-vlottende schuld	**13.043**	**19.265**	**18.711**	**22.755**
Ruimte (+)	21.795	28.018	27.463	31.508

Renterisiconorm	
	2025
Begrotingstotaal	106.736
Percentage renterisiconorm	20%
Toetsbedrag renterisiconorm	21.347
Aflossingen	58
Ruimte	**21.290**

schatkistbankieren genoemd. Hierdoor kan de MGR geen gelden meer beleggen en zijn we voor rentevergoedingen afhankelijk van de vergoedingen die het Rijk geeft. Deze waren in 2025 € 396.300.

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. De MGR heeft het drempelbedrag in 2025 niet overschreden. Dit is af te lezen uit de tabel.

Drempelbedrag schatkistbankieren				
Bedragen in € 1.000	2025			
	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw
Begrotingstotaal	106.736	106.736	106.736	106.736
Normpercentage	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
Drempelbedrag	2.135	2.135	2.135	2.135
Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen	619	787	607	650
Ruimte onder drempelbedrag	1.516	1.348	1.528	1.485
Overschrijding drempelbedrag	0	0	0	0

Leningen bedragen in 1	**Voor**	**Per 1-1-2025**	**Datum**	**Bedrag aflossing**	**Per 31-12 2025**	**Ingang-datum**	**Einddatum**	**Rente**	**Aflossing**
BNG (MGR)	1.171.000	693.637	2-1-2019	57.761	635.876	2-jan-15	2-jan-35	1,740%	jaarlijks
NL Waterschapsbank	4.500.000	4.500.000	27-3-2037	0	4.500.000	26-apr-17	27-apr-37	1,730%	einde looptijd
BNG (MGR)	2.500.000	2.500.000	25-6-2038	0	2.500.000	25-jun-18	25-jun-38	1,705%	einde looptijd
Totaal	**8.171.000**	**7.693.637**		**57.761**	**7.635.876**				

Gewaarborgde geldleningen

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

Overige geldleningen

In 2025 heeft de MGR geen nieuwe leningen aangetrokken. In de tabel zijn de lopende geldleningen weergegeven.

Financieringsbehoefte

Met het verwachte investeringsvolume voor de komende jaren is de huidige financiering afdoende. Er bestaat voor de komende jaren geen behoefte aan het aantrekken van nieuwe geldleningen. Op 16 juli 2020 is met de BNG een krediet- en depotarrangement in rekeningcourant afgesloten van € 2,0 miljoen. Dit is met name gedaan om mogelijke pieken of scherpe terugval in inkomsten tijdelijk te kunnen opvangen.

Conclusie continuïteit

Het karakter van een gemeenschappelijke regeling (GR) is dat gemeenten binnen een GR gezamenlijke taken uitvoeren en de kosten van deze taakuitvoering gezamenlijk delen.

De MGR Rijk van Nijmegen is een GR die op deze wijze is ingericht. Overschotten dan wel tekorten worden jaarlijks afgerekend met de deelnemende gemeenten. Alleen al om deze reden is het dagelijks bestuur van mening dat de normale bedrijfsvoering financieel kan worden voortgezet. Daarnaast is door ons een risico-inventarisatie uitgevoerd. Op deze risico-inventarisatie sturen wij en waar mogelijk vertalen we de financiële effecten daarvan in de (meerjaren) begroting. Onze meerjarenbegroting is sluitend.

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 bedrijfsvoeringsprocessen binnen de MGR. U vindt informatie 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 en de 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. In 2025 hebben wij met rapportages tussentijds aan de regio verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid. Het jaar sluiten we af met de jaarrekening waarin we verantwoording afleggen over boekjaar 2025.

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
- Re-integratieverordening
- Mandatering
- Informatiebeveiligingsbeleid
- Inkoopbeleid

Bijgaande notities moeten waarborgen dat de MGR binnen de wettelijke en financiële kaders handelt. De resultaten hiervan leggen we aan het dagelijks 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 vanuit de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten.

Algemeen bestuur

Het algemeen bestuur bestaat uit 15 leden (inclusief de voorzitter). 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 de bestuurscommissie Werk zijn opgedragen.

Dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur telt drie leden inclusief de voorzitter. Conform de wet en de regeling komt het dagelijks bestuur de bevoegdheid toe die in de gemeente toekomt aan het college van bur-

gemeester en wethouders dan wel het college van Gedeputeerde Staten.

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 en het algemeen bestuur. Hij vertegenwoordigt de regeling in- en buiten rechte.

Bestuurscommissie Werk

De leden van de bestuurscommissie Werk worden door het algemeen bestuur benoemd. De bestuurscommissie Werk is verantwoordelijk voor de inhoudelijke koers van Werk als het gaat om re-integratie en arbeidsmatige dagbesteding. De bestuurscommissie Werk 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 rolopvatting 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.

Uitvoeringsorganisatie en platform

De uitvoeringsorganisatie kenmerkt zich door een platte organisatie met 2 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.

Personeelsbeleid

In ons HR-beleid staan duurzame inzetbaarheid, aantrekkelijk werkgeverschap, vitaliteit en ontwikkeling centraal. Wij investeren actief in de continue ontwikkeling van onze medewerkers door het vergroten van kennis en het versterken van competenties. Dit draagt bij aan de hoge kwaliteit van onze dienstverlening en stelt medewerkers in staat soepel mee te bewegen met veranderingen. Zo blijven zij wendbaar, veerkrachtig en duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt. De HR-afdeling vervult hierbij een essentiële adviserende en faciliterende rol.
In 2025 hebben wij op de thema's duurzaamheid, aantrekkelijk werkgeverschap, vitaliteit en ontwikkeling de volgende resultaten behaald:

Thema duurzame inzetbaarheid

- In samenwerking met externe partij Eridanos is in 2025 veel aandacht besteed aan het thema ziekteverzuim vanwege een hoger verzuimcijfer. Daarnaast is het verzuimbeleid en -protocol geactualiseerd zodat duidelijk is wat er tijdens een verzuimprocedure van de medewerker en leidinggevende verwacht wordt.
- In samenwerking met een externe projectleider werken we groene arbeidsvoorwaarden uit. Deze voorwaarden passen bij de thema's duurzaamheid, vitaliteit en het zijn van een toekomstbestendige organisatie. Daarnaast worden we hierdoor minder afhankelijk van het parkeren (waar in 2026 veranderingen in gaan plaatsvinden). In de eerste helft van 2026 worden de groene arbeidsvoorwaarden vormgegeven.

Thema aantrekkelijk werkgeverschap

- Maandelijks organiseren we een koffiemoment voor mensen die geïnteresseerd zijn in werken bij WerkBedrijf. Tijdens de koffiemomenten wordt aandacht besteed aan werken bij WerkBedrijf en passeren alle functies die er binnen de organisatie zijn. Zo kunnen deze mensen, als er een vacature beschikbaar komt, bewuster solliciteren.
- Ook wanneer we gericht werven voor een vacature bieden we de gelegenheid om tijdens een specifiek koffiemoment vragen te stellen over de functie. Dit wordt door de (potentiële) sollicitanten zeer gewaardeerd.
- Ieder jaar nemen we deel aan de Dag van de Mobiliteit, waarbij geïnteresseerden uit de regio een dag kunnen meelopen met één van onze medewerkers. Ook stimuleren we onze eigen medewerkers om een dagje in de keuken van een andere organisatie te kijken.
- In 2025 heeft het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) plaatsgevonden.76% van de medewerkers heeft hieraan deel genomen. Medewerkers geven aan dat zij graag bij WerkBedrijf werken, het rapportcijfer is een 7,6. Als aandachtspunten geven medewerkers aan dat er behoefte is aan doorgroeimogelijkheden, het uitspreken van waardering, snellere besluitvorming en eenduidige uitvoering van beleid.
- Om een aantrekkelijke werkgever te kunnen blijven, is het belangrijk om inzicht te hebben waarom medewerkers de organisatie verlaten. Daarom stellen we de vertrekkende medewerker in de gelegenheid om een eindgesprek te voeren met de HR adviseur. Uit alle gevoerde gesprekken komen een aantal thema's naar voren waar we in 2026 extra aandacht aan gaan besteden. Bijvoorbeeld het vergroten van de doorgroeimogelijkheden en het zorgen voor eenduidigheid bij het verstrekken van informatie en toepassen beleid.

Thema ontwikkeling

Het leerplatform WerkAcademie wordt veelvuldig door de medewerkers gebruikt en ondersteunt om op een laagdrempelige manier hun ontwikkeling als professional te vergroten en zelf te regisseren.

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, Civitas, EXACT en TopDesk. Voor de bedrijfsvoering wordt ook gebruik gemaakt van de informatiesystemen van de gastheer, gemeente Nijmegen. Het belangrijkste systeem daarbij is 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 incremental back-up van de applicatieserver, databases en netwerkschijven (dus niet van de lokale harde schijven van pc's, laptops en dergelijke). In de DVO 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).

Administratieve organisatie

Algemeen

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 de MGR de basisadministratie uitbesteed heeft aan de gastheer. Middels de dienstverleningsovereenkomst (DVO) zijn afspraken met de gastheer gemaakt over het, binnen haar kaders, uitvoeren van de taken.

Misbruik en oneigenlijk gebruik: Wat doen we en wat zijn de uitkomsten

Misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O) onderkennen we in de volgende belangrijkste stromen van de MGR:

- Te verstrekken subsidies
- Inkopen en aanbesteden
- Salarissen en declaraties
- Betalingen
- Integriteit van relaties

Op deze stromen hebben we risico's onderkend en vervolgens maatregelen getroffen om de benoemde risico's zoveel als mogelijk te mitigeren. Bij voorkeur door controles vooraf, maar ook middels controles achteraf.

Uitkomsten

Ook in 2025 zijn er een aantal casussen geweest bij het verstrekken van bijdragen in het kader van de subsidies of bij Op weg naar werk. Subsidies worden vaak verstrekt met als grondslag het arbeidscontract. Wij hebben in een aantal casussen geconstateerd dat het arbeidscontract afwijkt van de daadwerkelijke inzet van medewerkers, waardoor te veel subsidie verstrekt wordt of er geen recht op subsidie bestaat. Bij deze werkgevers hebben we een integrale controle uitgevoerd. Daarnaast hebben wij de beschikkingen op dit punt aangepast. We behouden ons nu het recht voor om loonstroken te kunnen opvragen indien we daar aanleiding toe zien. Bij Op weg naar werk hebben we ook dit jaar geconstateerd dat dagdelen gedeclareerd worden, terwijl betrokkene al uitgestroomd is. Dit keer bij de kleinere zorgaanbieders. Of sprake is van fraude is achteraf niet goed vast te stellen. Omdat we dit vaker constateren hebben we afgesproken dat de aanbieders vooraf aan ons melden wat gedeclareerd gaat worden. Pas na onze goedkeuring mag de factuur verzonden worden. Hiermee voorkomen we correcties achteraf.

Ook in 2025 hebben we last gehad van CEO fraudepogingen en/of dat gebruik gemaakt wordt van de social engineering methode. In 2025 hebben we een aantal pogingen ondervangen waarbij in naam van de directie geprobeerd wordt om medewerkers onder druk geld te laten overmaken, maar ook pogingen waarbij medewerkers beschuldigd worden van niet ethische zaken. Bewustwording is één van de belangrijkere tools die we inzetten om te voorkomen dat de pogingen slagen. Naast bewustwording hebben we ook technische maatregelen getroffen. In 2025 zijn alle pogingen vooraf afgevangen en hebben daarmee geen nadelige effecten voor de MGR gehad.

Frauderisico's

Het dagelijks bestuur is zich bewust van de frauderisico's die de MGR Rijk van Nijmegen loopt en bespreekt dit thema periodiek. De MGR heeft een frauderisicoanalyse opgesteld en concludeert dat de belangrijkste risico's aandacht hebben en worden ondervangen door de inrichting van de administratieve organisatie. Het dagelijks bestuur heeft geen concrete aanwijzingen of vermoedens dat zich fraude heeft voorgedaan in het afgelopen boekjaar.

Rechtmatigheid

Geconstateerde afwijkingen

De geconstateerde afwijkingen betreffen:

- Totaal lasten: € 109.429.000.
- Door algemeen bestuur vastgestelde verantwoordingsgrens: 2% zijnde € 2.189.000.
- Door algemeen bestuur vastgestelde rapportagegrens: € 50.000.

De belangrijkste afwijking is (bedragen in € 1.000) zie tabel hiernaast.

	Begrotingscriterium (bedragen in 1.000)	
1	a. Overschrijding lasten op taakvelden	2.605,0
	b. Overschrijding investeringsbudgetten (kredieten)	231,0
2	Ongeautoriseerde reservemutaties	0
3	Overschrijding van baten en/of onderschrijding van lasten, investeringskredieten en baten die niet tijdig tot een begrotingswijziging hebben geleid of niet tijdig aan het algemeen bestuur zijn gemeld	0
4	Totaal begrotingsonrechtmatigheden (van onderdeel 1 en 3) dat past binnen het vooraf vastgestelde beleid en daarmee vooraf als acceptabel is geduid. In de rechtmatigheidsverantwoording wordt verwezen naar dit vooraf vastgestelde beleid	2.605,0
	De niet – acceptabele begrotingsonrechtmatigheden worden inhoudelijk in de rechtmatigheidsverantwoording en in de paragraaf bedrijfsvoering toegelicht	231,0
	Voorwaardencriterium	
5	Niet naleven wet- en regelgeving binnen processen	567,0
	M&O criterium	
6	Geen bevindingen	
	Totaal Onrechtmatigheden (4,2 + 4,5)	3.403
	Waarvan acceptabel	2.605
	Waarvan niet-acceptabel	798,0

Toelichting belangrijkste afwijkingen en ondernomen maatregelen

Begrotingscriterium

Overschrijding lasten op taakvelden € 2.605,0

De belangrijkste overschrijding betreft de overschrijding op het taakveld WSW en Beschut werk. Deze overschrijding van € 2,1 miljoen wordt veroorzaakt doordat we op grond van een uitspraak van de commissie BBV een bedrag van € 2,5 hebben moeten toevoegen aan de voorziening vervroegde uittreding (RVU) en spaarverlof SW-medewerkers. Daarnaast is sprake van een onderschrijding van € 420.000. Deze onderschrijding heeft te maken met lagere uitgaven aan trajecten Op weg naar werk ad € 224.000 door een voordeel uit 2024. Tegenover deze lagere baten staan tevens lagere lasten. De omzet sociale werkvoorziening is € 89.000 lager en de overige opbrengsten bij de SW zijn € 51.000 lager dan begroot. Dit betreft met name de afrekening van de oud WIW. Tegenover de lagere baten staat een gelijk bedrag aan lagere lasten. Ten slotte zijn de inkomsten en uitgaven van de detacheringsbanen € 57.000

lager uitgevallen door een lager gerealiseerd aantal detacheringsbanen.

Inkomensregelingen € 110.000 hoger lasten

De overschrijding van € 110.000 op de lasten van de inkomstenregelingen wordt veroorzaakt door de hogere lasten op de uitvoering van de wettelijke loonkostensubsidies. Er zijn meer subidies verstrekt dan vooraf voorzien.

Arbeidsparticipatie € 455.000 hogere lasten

Doordat we aanvullende baten ontvangen hebben voor de uitvoering van SUWI, VSV en de regionale verbinder zijn de lasten met een vergelijkbaar bedrag toegenomen.

Overschrijding investeringsbudgetten € 231.000

Deze overschrijding is veroorzaakt bij de iRvN. De iRvN heeft een jaarlijkse investeringsruimte van € 2,5 miljoen. Hiervan is € 961.000 beschikbaar voor vervanging van fysieke werkplekken, € 826.000 voor mobile telefonie en € 713.000 voor centrale computercapaciteit. Bij de centrale computercapaciteit wordt de overschrijding van € 231.000 veroorzaakt. Halverwege 2025 zijn we gestart met de vernieuwing van de netwerkapparatuur. Dit project heeft een doorloop in 2026, omdat we wisten dat we op de onderdelen centrale computercapaciteit en fysieke werkplekken zouden gaan overhouden hebben we er bewust voor gekozen om op dit onderdeel te overschrijden, omdat het paste binnen de totale investeringsruimte van € 2,5 miljoen. Eind 2025 hebben we € 505.000 overgehouden van de totale investeringsruimte.

2025 Bedragen in €1	**Inwonersaantal**	**Verdeelsleutel o.b.v. inwonersaantal**	**Onrechtmatigheid €**	**Onzekerheid €**
Berg en Dal	35.920	11%	60.700	0
Beuningen	26.673	8%	45.100	0
Druten	19.700	6%	33.300	0
Heumen	16.930	5%	28.600	0
Mook en Middelaar	8.134	2%	13.800	0
Nijmegen	185.750	55%	314.000	0
Wijchen	42.303	13%	71.500	0
Totaal	**335.410**	**100%**	**567.000**	**0**

Voorwaardencriterium

Er dienen drie rechtmatigheidsfouten boven de € 50.000 gemeld te worden. In totaal is dit een bedrag van € 567.000. Het betreft:

Voorzieningen aan kandidaten € 323.000

Bij één kandidaat is vastgesteld dat betrokkene ten onrechte een voorziening aangeboden gekregen heeft, omdat de kandidaat niet tot de doelgroep behoort. Bij één kandidaat is vastgesteld dat jobcoaching ten onrechte is ingezet. Uit de loonwaardemeting blijkt dat inzet niet meer noodzakelijk is. Bij twee kandidaten is de werkgeversbonus ten onrechte ingezet. Het dienstverband dan wel de omvang van de arbeidsduur voldeden niet aan de vereisten zoals opgenomen in de verordening. Geëxtrapoleerd leidt het geconstateerde tot een rechtmatigheidsfout van €323.000

Uitbetalingen van declaraties Op weg naar werk € 136.000
Bij een leverancier van Op weg naar werk is vastgesteld dat ten onrechte dagdelen zijn gedeclareerd. Geëxtrapoleerd leidt het geconstateerde tot een rechtmatigheidsfout van €136.000

Aanbesteding Metaobjects €108.000
In 2025 is de overeenkomst met Metaobjects niet opnieuw aanbesteed. Per 1 januari 2026 wordt deze dienstverlening overgenomen door de gemeente Nijmegen. Vanwege het tijdelijke karakter van de dienstverlening in 2025 is besloten geen nieuwe aanbestedingsprocedure te starten.
Dit leidt tot een rechtmatigheidsfout op het onderdeel aanbestedingen met een financieel belang van € 108.000.

M&O criterium

Geen nadere toelichting noodzakelijk.
De verdeling van de afwijkingen per gemeente is in de tabel hiernaast terug te vinden.

Conclusie

De in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties zijn, behoudens de genoemde onrechtmatigheden, rechtmatig tot stand gekomen. De genoemde onrechtmatigheden ter grootte van € 3,4 miljoen liggen hoger dan de grens van € 2,2 miljoen. Op de geconstateerde rechtmatigheidsfouten ter grootte van € 567.000 inzake het voorwaardecriterium zijn maatregelen getroffen om herhaling voor de toekomst te voorkomen. Ten aanzien van de onrechtmatigheden bij het onderdeel begrotingsonrechtmatigheid wordt het grootste deel van de onrechtmatigheid veroorzaakt door de vorming van de voorziening RVU en Spaarverlof-SW medewerkers ad € 2,5 miljoen. Dit betreft een eenmalige gebeurtenis waar geen aanvullende maatregelen op getroffen hoeven te worden en was onvoorzienbaar. Ten aanzien van de overschrijding van € 231.000 op het investeringskrediet gaan we eveneens geen aanvullende maatregelen treffen, omdat de besteding pas binnen het totale gevoteerde investeringskader 2025 van de iRvN.

Begrotingsrechtmatigheid

Bij de rechtmatigheidscontrole vormt het begrotingscriterium een belangrijk toetsingscriterium. Met de controle op de juiste toepassing van het begrotingscriterium wordt getoetst of het budgetrecht van het algemeen bestuur is gerespecteerd. De toe te passen normen voor het begrotingscriterium zijn op hoofdlijnen door de wetgever bepaald (artikel 189, 190 en 191 van de Gemeentewet) en worden door het algemeen bestuur zelf nader ingevuld en geconcretiseerd. Dit gebeurt door middel van de begroting en via de verordening op het financieel beheer ex artikel 212 van de Gemeentewet.

Begrotingsonrechtmatigheden

Hiervan is sprake als het dagelijks bestuur bij de realisatie van doelen en het realiseren van activiteiten de door het algemeen bestuur vastgestelde budgetten voor wat betreft:

- de lasten of investeringsbudgetten overschrijdt;
- toevoegingen en onttrekkingen aan de reserves, die niet door het algemeen bestuur zijn vastgesteld;
- onderschrijdingen van lasten of investeringsbudgetten en/of lagere of hogere baten dan begroot, de begroting niet tijdig met begrotingswijzigingen is aangepast.

Wat niet tijdig concreet betekent, wordt bepaald door de ‘spelregels’ tussen het algemeen

In de tabel genoemde bedragen betreft de geconsolideerde cijfers. Deze kunnen afwijken van de cijfers op het niveau van een module.

MGR Rijk van Nijmegen							
bedragen in 1.000	**Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)**	**Begroting 2025 Na wijziging (B)**	**Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)**	**Realisatie 2025 (D)**	**Verschil prognose met begroting (D-C)**	**Over-schrijding**	**Onder-schrijding**
Baten							
Overhead	23.440	33.395	33.934	34.525	-591	ja	nee
Inkomensregelingen	7.825	8.655	8.655	8.765	-110	ja	nee
WSW en beschut werk	49.457	45.852	45.852	47.934	-2.082	ja	nee
Arbeidsparticipatie	26.533	18.833	17.862	18.204	-342	ja	nee
Totaal baten	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**109.429**	**-3.125**		
Lasten							
Overhead	33.291	33.784	34.323	34.304	-19	nee	ja
Inkomensregelingen	7.825	8.655	8.655	8.765	110	ja	nee
WSW en beschut werk	45.613	45.813	45.813	47.852	2.040	ja	nee
Arbeidsparticipatie	20.527	18.483	17.512	17.967	455	ja	nee
Totaal	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**108.889**	**2.585**		
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves	0	0	0	540	540		
Toevoeging aan reserves	0	0	0	-123	-123		
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves	0	0	0	417	417		

bestuur en het dagelijks bestuur over het informeren en vaststellen van begrotingswijzigingen bij onderschrijdingen van lasten of investeringsbudgetten en/of lagere of hogere baten dan begroot. Deze spelregels zijn hoofdzakelijk in de financiële verordening art. 212 Gemeentewet opgenomen.

De MGR Rijk van Nijmegen kan tussentijds wel technische wijzigingen doorvoeren, maar geen begrotingswijzigingen die het budgetrecht van het algemeen bestuur raken. Overschrijding van lasten dan wel onderschrijdingen melden we met de tussenrapportage, zodat ons bestuur tijdig op de hoogte is.

In de tabel op de volgende pagina is per taakveld aangegeven of zich in 2025 begrotingsonderschrijdingen c.q. -overschrijdingen hebben voorgedaan (x € 1.000).

Toelichting begrotingsonderschrijdingen c.q. -overschrijdingen

Inkomensregelingen

De inkomensregelingen betreft de uitvoering van de loonkostensubsidies. Bij de presentatie van de halfjaarcijfers 2025 aan het algemeen bestuur en de gemeenten hebben wij aangekondigd dat we verwachten budget over te houden. Dit is een tekort geworden van € 110.000. De groei van het aantal verstrekte loonkostensubsidies is hoger geweest dan voorzien, waardoor de uitgaven hoger zijn uitgevallen. Daarnaast is het verstrekte bedrag per deelnemer hoger dan geraamd. Dit komt met name door een te laag ingeschatte indexering.

WSW en beschut werk

Het taakveld WSW en beschut werk betreft de uitvoering van de sociale werkvoorziening, op weg naar werk en beschut werk. We hebben daar € 2,1 miljoen meer inkomsten en € 2,0 miljoen meer uitgaven gehad.

Sociale werkvoorziening

De belangrijkste oorzaak van deze overschrijding wordt veroorzaakt doordat we op grond van een uitspraak van de commissie BBV een bedrag van € 2,5 miljoen hebben moeten toevoegen aan de voorziening vervroegde uittreding

(RVU) en spaarverlof SW-medewerkers. Daarnaast is sprake van een onderschrijding van € 140.000. De omzet sociale werkvoorziening is € 89.000 lager en de overige opbrengsten bij de SW zijn € 51.000 lager dan begroot. Dit betreft met name de afrekening van de oud WIW. Tegenover de lagere baten staat een gelijk bedrag aan lagere lasten.

Op weg naar werk
Bij de tussentijdse cijfers hebben we gemeld tussen de € 0 en de € 175.000 minder te gaan besteden bij Op weg naar werk. Bij de jaarrekening kunnen we melden € 224.000 minder besteed te hebben. Tegenover deze lagere uitgaven staan tevens lagere inkomsten, omdat we op werkelijkheid afrekenen met de deelnemende gemeenten. Zoals reeds met de tussenrapportage gemeld is het voordeel met name ontstaan doordat de afrekening uit 2024 gunstiger is uitgevallen.

Detacheringsbanen
Ten slotte hebben we bij de presentatie van de halfjaarcijfers 2025 aan het algemeen bestuur en de gemeenten gemeld dat we minder gaan uitgeven aan de uitvoering van de detacheringsbanen, omdat het aantal detacheringsbanen minder hard groeit dan verwacht. Hierdoor vallen zowel de inkomsten als de uitgaven lager uit. Wij hebben op basis hiervan de begroting aangepast. Bij het opstellen van de jaarrekening 2025 zijn de inkomsten en uitgaven € 57.000 lager uitgevallen.

Arbeidsparticipatie
We hebben in 2025 € 455.000 meer uitgegeven en € 342.0000 meer inkomsten gehad. Dit komt deels omdat tegenover deze hogere uitgaven ook hogere inkomsten staan zoals de middelen VSV, SUWI en de middelen voor de regionale verbinder. Tegenover deze hogere inkomsten ter grootte van € 342.000 staan met name hogere personele lasten. Voor een bedrag van € 113.000 hebben we extra uitgaven gehad op de oud WIW – en ID banen.

Overhead
We hebben voor € 591.000 aan hogere baten en € 19.000 lagere lasten. De hogere baten betreft met name de eenmalige baten van € 417.000 uit de verkoop van de IP gelden. Voor het restant hebben we met name hogere opbrengsten uit de plus producten. Het voorstel is om de eenmalige baten uit de verkoop van de IP gelden in te zetten voor de datamigratie die in 2026 van start gaat.

De lagere lasten van € 19.000 lichten we, gezien het belang, niet verder toe.

Conclusie
Bij de diverse programma's zijn verschillen geconstateerd ten opzichte van de begroting, zowel in positieve als in negatieve zin. In deze gevallen is echter sprake van door het algemeen bestuur goedgekeurd beleid, dan wel heeft melding bij de tussenrapportage plaatsgevonden, of zijn er aan de extra uitgaven direct gerelateerde inkomsten. De onderschrijdingen en overschrijdingen van baten en lasten passen binnen het bestaande beleid zoals verwoord in artikel 10 van de financiële verordening.

Over- en onderschrijdingen investeringskredieten

Bij de iRvN wordt een onderschrijding op de investeringskredieten van € 505.000 gerealiseerd. Deze onderschrijding bestaat uit:

- € 518.000 onderschrijding op ICT- Mobiele telefonie
- € 218.000 onderschrijding op ICT- Vervanging fysieke werkplek
- € 213.000 overschrijding op ICT- Centrale computercapaciteit

Deze onderschrijding hebben we niet gemeld bij de tussenrapportage, omdat we verwachten halverwege 2025 te kunnen gaan starten met de vernieuwing van het netwerkapparatuur. Dit project zou zo'n €1,2 miljoen gaan kosten. Dit was hoger dan de investeringsruimte van in totaal € 2,5 miljoen. Omdat we wisten dat we op het onderdeel laptops en telefoons € 500.000 over zouden houden, paste deze investering binnen de totale ruimte. De vernieuwing van het netwerkapparatuur heeft in de tweede helft van 2025 meer vertraging opgelopen dan verwacht, waardoor een belangrijk deel in 2026 uitgevoerd gaat worden. Hierdoor blijft er € 505.000 over.

Bij WerkBedrijf melden we een onderschrijding van € 419.000 op het investeringskrediet. Met name de investering in de vervanging van de zonwering is uitgesteld, omdat we eerst besluitvorming willen op het strategisch huisvestingsplan en het meerjarenonderhoudsplan alvorens de investering in te zetten. Naar verwachting vindt dit in de eerste helft van 2026 plaats.

Conclusie

De investeringskredieten hebben geleid tot een onderschrijding van € 924.000. Deze onderschrijding is deels gemeld bij de tussenrapportage, omdat een aantal zaken bij de tussenrapportage niet voorzien waren. De projecten zullen nog wel uitgevoerd gaan worden alleen met vertraging. Daarmee is geen sprake van onrechtmatig handelen.

Onderhoud kapitaalgoederen

Voor groot onderhoud wordt geen voorziening gevormd. Levensduurverlengende ingrepen worden gekwalificeerd als investering.
Voor regulier onderhoud ramen we jaarlijks € 150.000. De bedragen zijn beschikbaar voor het pand aan de locatie Boekweitweg. Voor de locatie Sint Teunismolenweg wordt geen onderhoud meer geraamd, omdat de huidige huurder al het onderhoud heeft overgenomen.

Op de locatie Boekweitweg is het productiegedeelte in 2020 volledig gerevitaliseerd. Het kantorendeel is in 2022 gerevitaliseerd, waarbij onze huurder voor de komende 10 jaar een belangrijk deel van het onderhoud voor haar rekening neemt. In 2024 is het laatste deel van het pand gerevitaliseerd. Dit betreft het restaurant, het restant van het kantorendeel en de instructieruimten. Door deze verbouwingen is het pand van energielabel B naar A+++ gegaan. Ook bij het in 2026-2027 uit te voeren groot onderhoud kijken we waar mogelijk naar energiebesparende maatregelen.

Het pand aan de Sint Teunismolenweg gaan we verkopen. We zijn momenteel met een potentiële koper in gesprek. Het noodzakelijk onderhoud aan het pand is overgenomen door de huidige huurder.

Wij verwachten dat het budget van € 150.000 en de kapitaallasten voortkomend uit de investering de komende jaren toereikend is. Dit willen we ook graag onderbouwen. Doordat de verbouwing nog een uitloop had in 2025 is de planning van het actualiseren van de tekeningen en het opstellen van een meerjarenonderhoudsplan verschoven naar 2026. Het jaar 2026 staat in het teken van de Boekweit-analyse. Door middel van een GACS analyse, een gevelmetingen en het vragen van bouwkundig advies verzamelen we input voor de uitwerkingen van het meerjarenonderhoudsplan 2027 en zijn we in afwachting van het besluit strategisch huisvestingsplan. Dit besluit wordt in 2026 voorgelegd aan ons bestuur.

Verbonden partijen

De MGR Rijk van Nijmegen is de gemeentelijke 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. Er bestaat ook geen visie of voornemen om dit komend jaar te wijzigen.

Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid (Woo)

De Wet open Overheid (Woo) is in werking getreden op 1 mei 2022 en heeft als doel om de overheid transparanter te maken. Deze wet regelt het recht van burgers op informatie van de overheid. Overheidsinformatie is openbaar, tenzij de Woo of andere wetgeving bepaalt dat de gevraagde informatie niet geschikt is om openbaar te maken. De Woo regelt zowel de openbaarmaking van informatie op verzoek (passieve openbaarmaking) als de openbaarmaking uit eigen initiatief van de MGR (actieve openbaarmaking).

De MGR heeft een Woo-contactpersoon aangesteld. Deze persoon is (o.a.) aanspreekpunt voor belanghebbenden die een Woo-verzoek willen indienen. Daarnaast is relevante informatie over de Woo beschikbaar gesteld op de diverse relevante websites. Er is in kaart gebracht welke informatie door de MGR actief geopenbaard moet worden. Door redacteuren bij de MGR wordt de Woo-index (overheid.nl) bijgehouden. De Woo-index verwijst naar documentcollecties die al elders door de MGR op het internet zijn gepubliceerd.

In 2025 heeft er geen Woo verzoek plaatsgevonden.

Verklaring van toepasselijkheid

Algemeen

De MGR Rijk van Nijmegen dient in het kader van de informatiebeveiliging en privacy te voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De MGR Rijk van Nijmegen heeft geen verplichting om zelfstandig de verklaring van toepasselijkheid in te dienen bij het Rijk. Wel doen we dit indirect via onze deelnemende gemeenten. Onderstaand wordt de naleving van de BIO en de AVG door MGR Rijk van Nijmegen over 2025 nader toegelicht. Aanvullend worden de verantwoording voor Suwinet en de incidenten uitgelicht.

Informatiebeveiliging (BIO)

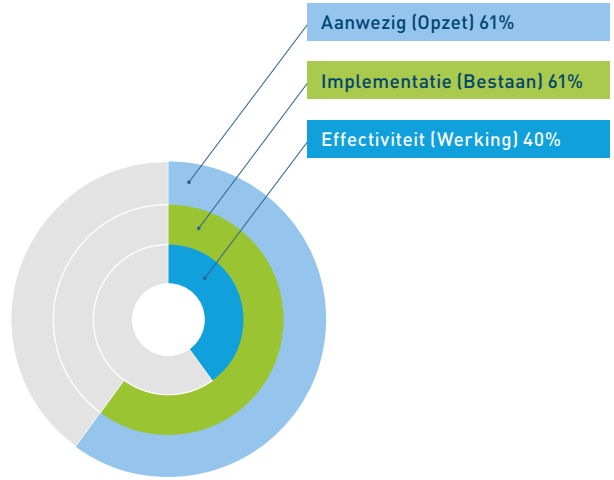
BIO

De BIO 1.04 omvat 114 controle- en 126 verplichte overheidsmaatregelen waaraan voldaan moet worden. Eind 2021 is gestart met het inrichten van een Information Security Management System (ISMS). Een ISMS is een methode om informatiebeveiliging systematisch aan te pakken. Het is een continu proces van meten en evalueren. De komende jaren zal ernaar toegewerkt worden om dit volledig af te hebben. In 2022 is iRvN gestart met het project "BIO TPM[6]".

Dit project heeft tot doel om een TPM-verklaring te kunnen afgeven aan de regio. In 2024 heeft de eerste interne audit plaatsgevonden en in 2025 is de scope van deze audit verder uitgebreid. Daarbij is door de toetser gekeken naar de opzet, het bestaan en de werking van de processen. Voor 2025 is er een oordeel met beperking afgegeven. Van de 55 gecontroleerde maatregelen voldoet één proces niet in opzet, bestaan en werking en negen processen voldoen deels of in opzet of in bestaan en werking. We hebben maatregelen genomen om de geconstateerde tekortkomingen met de volgende audit opgelost te hebben.

Sinds september 2025 is de BIO 2.0 (NIS2) vastgesteld, maar geldt voor de MGR pas vanaf het moment dat de cyberbeveiligingswet van kracht wordt. Naar verwachting zal dit in de tweede helft van 2026 zijn. De MGR speelt hier alvast op in en werkt ernaartoe om aan de BIO 2.0 te voldoen. Zo zijn de risicoanalyses van de hoofdprocessen gereed.

Hiernaast staan de scores weergegeven op de implementatie van de BIO. De scores geven wel een beeld dat er nog veel van de BIO geïmplementeerd moet worden. Dit valt te verklaren doordat we in de praktijk wel degelijk werkzaamheden uitvoeren op maatregelen uit de BIO, maar documentatie vaak ontbreekt. Dit komt doordat de focus bij de iRvN ligt op een goede dienstverlening; namelijk het veilig houden van onze systemen en dat daarna zorg gedragen wordt voor een goede documentatie. Dit houdt in dat we per definitie achterlopen en daarmee in de BIO portal slechter scoren dan dat de feitelijke situatie is. Zoals eerder aangegeven loopt er een BIO implementatieplan waarbij we voor de regio de opzet, bestaan en werking van de BIO kunnen aantonen.



Informatiebeveiliging en -plan

De MGR Rijk van Nijmegen heeft een vastgesteld informatiebeveiligingsbeleid 2024-2028. Aanvullend op het strategische informatiebeveiligingsbeleid, is er een tactische en operationeel plan. In het plan worden jaarlijks uit te voeren acties beschreven. De acties zijn gebaseerd op de openstaande BIO maatregelen en onder te verdelen in generieke maatregelen en maatregelen voor kritische systemen. De belangrijkste actiepunten waar aandacht aan besteed wordt:

1. Generieke maatregelen zijn maatregelen zoals het in beeld houden van ons IT-landschap, autorisatiematrix, de in- door en uitstroomprocedure en de incidentmanagementprocedure. In 2025 is er verder gewerkt aan het beschermen en verbeteren van het IT-landschap van de MGR Rijk van Nijmegen. Onder andere door acties zoals: een hackathon(Nymacon), een jaarlijkse pentest, nauwe samenwerking met een cybersecurity leverancier, controle werking conditional access etc.
2. Er is extra aandacht voor kritische processen en procedures zoals de back-up en recovery procedure, het wijzigingsbeheer, het gebruikersbeheer, de incidentafhandeling. In 2025 is hierop verder doorontwikkeld.

Daarnaast werkt de MGR Rijk van Nijmegen volgens principes voor informatiebeveiliging zoals het Nationaal Cyber Security Centrum (NCSC) deze principes beschrijft. Deze principes zijn als volgt:

1. Breng je risico's in kaart: De MGR heeft risicoanalyses uitgevoerd en op de resultaten maatregelen genomen.
2. Bevorderen veilig gedrag: bewustwording gebeurt op allerlei verschillende manieren. De belangrijkste zijn, e-learning/trainingen, intranet berichten, gesprekken en het afdwingen via technische maatregelen (bijvoorbeeld gebruik conditional access, beveiligingssystemen etc.).
3. Bescherm systemen, apparaten en applicaties: de MGR maakt gebruik van de diensten van een externe beveiligingspartner en intern van een CSIRT.
4. Beheer de toegang: middels in- door- en uitstroomprocedure, periodieke controle op toegangsrechten.
5. Bereid je voor op incidenten: De MGR heeft hier stappen op gezet. Regionaal in het samenwerkingsverband hebben er al oefeningen plaatsgevonden. Lokaal moeten oefeningen nog plaatsvinden.

De bovengenoemde acties dragen bij aan het verhogen van de digitale weerbaarheid en het structureel in beeld brengen van kwetsbaarheden. Wij rapporteren ook elk kwartaal over de voortgang en bevindingen.

Privacy (AVG)

De MGR heeft een algemeen privacybeleid dat van toepassing is op de gehele organisatie. Dit beleid is in lijn met het algemene beleid van de MGR en de relevante wet- en regelgeving. In het privacyplan zijn de jaarlijks te ondernemen acties omschreven. Daarbij wordt specifiek aandacht besteed aan de privacy van betrokkenen en de bewustwording van medewerkers.

Het actueel houden van de verwerkersovereenkomsten met derden betreft een continu proces waar in 2025 aandacht aan is besteed. Ook is er gebruik gemaakt van de privacy rechten door (ex)kandidaten. Er zijn in 2025 tien inzageverzoeken gedaan. Privacy en het naleven van de AVG heeft voor een belangrijk deel met bewustwording te maken. In 2025 is op diverse wijzen aandacht besteed aan bewustzijnsbevordering. Nieuwe medewerkers hebben een introductiegesprek gehad met de privacy officer. Via een digitale leeromgeving

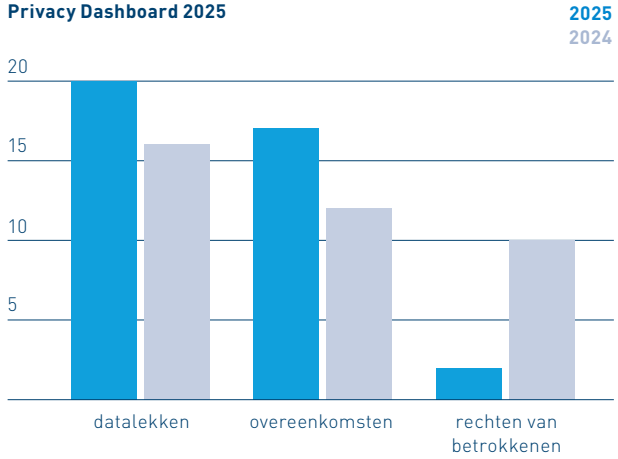
worden e-learnings en trainingen op het gebied van informatieveiligheid en privacy aangeboden. Voor nieuwe medewerkers geldt dan ook dat de modules op privacy, AVG en informatieveiligheid gemaakt moeten worden. Naast de e-learnings zijn er ook workshops op het gebied van privacy gegeven. Er zijn workshops specifiek op privacy gegeven, maar ook workshops over hoe en wat te rapporteren. Periodiek worden er berichten op intranet geplaatst met uitleg en voorbeelden (bijvoorbeeld over phishing). De MGR heeft door middel van het privacyvolwassenheidsniveau getoetst hoe we er op het onderwerp privacy ervoor staan. Hier scoort MGR niveau 2, maar met nog 2 punten te implementeren om niveau 3 te bereiken.

Privacy Dashboard

De thema's *beveiligingen van de verwerking van persoonsgegevens* en *bewaren van persoonsgegevens* worden nog verbeterd. In de afbeelding hiernaast zijn de aantallen aangegeven op de onderdelen: datalekken, overeenkomsten (bijvoorbeeld verwerkersovereenkomst) en rechten van betrokkenen (bijvoorbeeld inzageverzoeken).

Verantwoording Suwinet

Sinds 2018 heeft de MGR de verantwoordelijkheid voor het beheer en de controle op het gebruik van Suwinet door de medewerkers van WerkBedrijf op zich genomen. Omdat de gemeenten eindverantwoordelijke blijven en middels ENSIA verantwoording afleggen over Suwinet, is het belangrijk dat de MGR een Third Party Mededeling (TPM) verklaring kan afgeven. Deze TPM verklaring, een bevestiging van het voldoen aan het gestelde normenkader, heeft de MGR inmiddels ontvangen. De MGR heeft inzake Suwinet conform gestelde normen gehandeld.



Incidenten

In het afgelopen jaar zijn er 16 (2024: 20) beveiligingsmeldingen geweest.

12 (15) gevallen betreft het algemene persoonsgegevens;

0 (1) gevallen betreft het bijzondere persoonsgegevens (waar onder gezondheidsgegevens);

3 (0) gevallen betreft het een wettelijk identificatienummer;

1 (4) gevallen betreft meldingen waarbij geconcludeerd is dat er geen persoonsgegevens gelekt zijn.

Er zijn geen incidenten in 2025 (2024: geen) gemeld bij de AP. Wel was er een periode van meerdere phishing aanvallen met de CEO fraude en social engineering methode.

Conclusie

De MGR Rijk van Nijmegen heeft, ondanks de benoemde risico's en de incidenten die zich hebben voorgedaan, op dit moment de risico's rondom informatiebeveiliging in beeld. Op bestaande tekortkomingen wordt gestuurd met als doel de risico's en het aantal incidenten weg te nemen, te voorkomen of tot een minimum te beperken zowel op het gebied van privacy als informatieveiligheid. Er lopen continu beveiligingsprojecten en de MGR Rijk van Nijmegen is dan ook constant in beweging om zich te verbeteren en mee te groeien met de dreigingen. We volgen hiermee de PDCA-cyclus.

Duurzaamheid

In 2022 heeft het Europees Parlement ingestemd met de invoering van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Binnen de CSRD wordt duurzaamheid gedefinieerd aan de hand van drie hoofdthema's waarover gerapporteerd moet worden. Dit zijn milieu (Environmental), sociale aspecten (Social), en governance (Governance), afgekort als ESG. Bedrijven moeten rapporteren over hun impact op mens en milieu.
De afgelopen maanden is de Europese regelgeving van de CSRD ingrijpend aangepast om administratieve lasten te verlichten en proportionaliteit te waarborgen. Deze vereenvoudigingen moeten ingaan in 2026-2027.

Momenteel vallen overheidsorganisaties nog niet onder de wetgeving van de CSRD. Omdat we duurzaamheid belangrijk vinden, willen we al stappen zetten in het rapporteren over duurzaamheid waarbij we de vereenvoudiging die vanaf 2026-2027 gaat gelden meenemen.

Waarom

Wij geloven dat zorgen voor onze medewerkers, kandidaten en de aarde inherent aan elkaar verbonden is. De noodzaak om te verduurzamen is duidelijk aanwezig. Daarop voortbouwend willen wij een vooruitstrevende en verantwoordelijke maatschappelijke organisatie zijn en blijven. Daarbij hebben we als organisatie een voorbeeldfunctie en willen we zowel onze eigen organisatie als deelnemende gemeenten inspireren tot duurzame actie.

Duurzaamheidsambitie

Onze visie op duurzaamheid verenigt de kracht van de twee organisaties die de MGR Regio Rijk van Nijmegen vormen:
We dragen bij aan een gezondere wereld door onze ecologische impact te verlagen en onze sociale impact te vergroten.

We committeren ons aan de nationale doelstellingen en willen daarnaast aantoonbaar in de voorhoede opereren, in lijn met de duurzaamheidsambities van de vooroplopende gemeenten in onze regio. Onze stip aan de horizon is:
Een inclusief, CO_2-neutraal en circulaire MGR in 2045.

Toelichting duurzaamheidsonderwerpen

Als framework voor onze duurzaamheidsambitie hebben we gekozen voor de Sustainable Development Goals (SDG's). Dit zijn 17 globale duurzame ontwikkelingsdoelstellingen geformuleerd vanuit de Verenigde Naties om een einde te maken aan armoede, ongelijkheid en klimaatverandering in 2030. We kiezen de SDG's omdat het een herkenbaar framework is dat al veel wordt gebruikt bij gemeenten en andere overheden. Bovendien bieden de SDG's een holistische kijk op duurzaamheid en duurzame ontwikkeling, waarin zowel ecologische als sociale en economische aspecten een plek hebben.

Op basis van potentiële impact en de invloedsfeer van de MGR zijn deze 6 SDG's gekozen



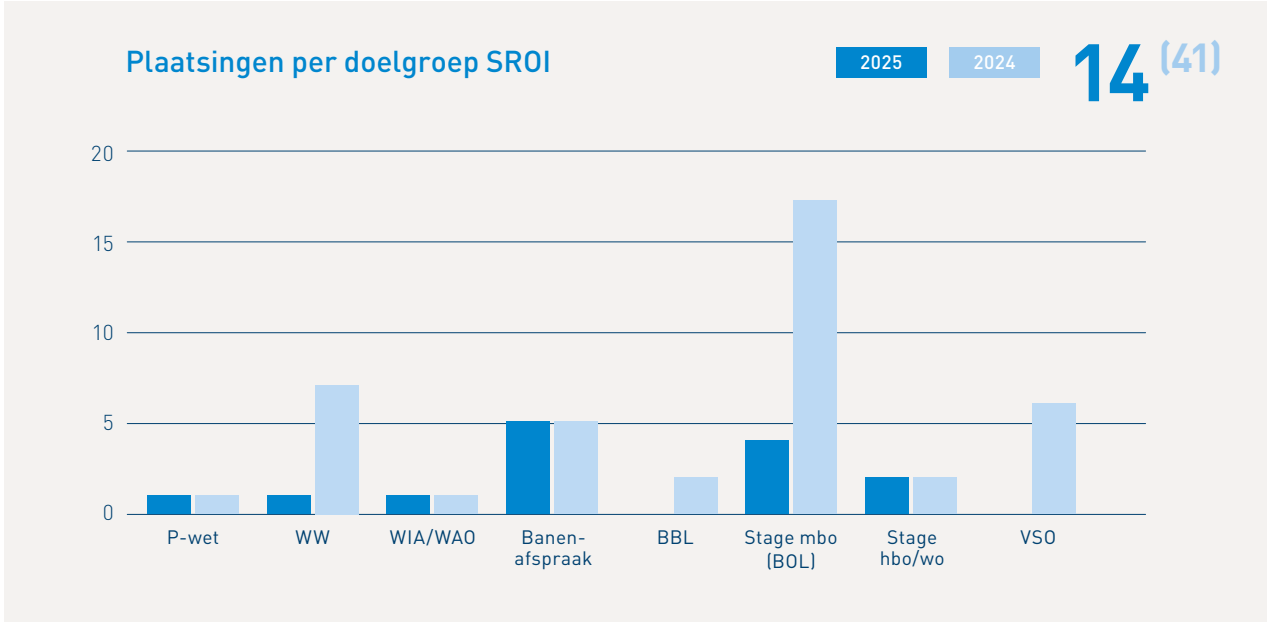
Gezien de uiteenlopende werkzaamheden van iRvN en WerkBedrijf is er een onderscheid gemaakt tussen invloed vanuit beide organisaties. Zo focust WerkBedrijf zich op de sociale SDG's (1, 3, 8, 10) en krijgen de ecologische SDG's (3, 12, 13) meer prioriteit binnen iRvN. We maken gebruik van elkaars expertise om als gemeenschappelijke regeling op alle vlakken het maximale duurzaamheidspotentieel te benutten. Zo bevorderen we kruisbestuiving tussen beide organisaties en slagkracht in het realiseren van de gezamenlijke ambitie. Voor iRvN zullen deze focuspunten ook zichtbaar worden in de vertaling van de duurzaamheidsambitie naar het actieplan. We willen met onze duurzaamheidsambitie en de focus op de gekozen SDG's vanuit onze eigen kracht aantoonbaar in de voorhoede bewegen binnen ons werkveld.

Om de SDG's praktisch te maken voor onze organisatie hebben we de vertaling gemaakt naar drie duurzaamheidsthema's. Daarnaast hebben we mijlpalen door de tijd toegevoegd voor 2025 en 2030 op onze weg richting 2045. De vertaling van deze duurzaamheidsambities inclusief meetbare KPIs en realistische reductiedoelstellingen volgt in de uitwerking van het actieplan.



Sociale inclusie en diversiteit

Goed werkgeverschap is onze prioriteit. Dit houdt in dat we een gezonde en veilige werkomgeving creëren voor onze medewerkers en bijdragen aan hun welzijn, vitaliteit en werkgeluk. Onze inzet in het faciliteren van de gezonde en gelukkige medewerker is geborgd binnen onze HR-afdeling. Naast gezondheid en welzijn zetten we ook in op het creëren van maatschappelijke waarde door sociale inclusie en diversiteit te bevorderen. WerkBedrijf voert de Participatiewet uit voor de regio Rijk van Nijmegen. We bieden werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een passende werkplek door bemiddeling, ontwikkeling en begeleiding. Hiermee bevorderen we gelijkheid in onze maatschappij en dragen we bij aan het verminderen van armoede en het bevorderen van zelfredzaamheid. Ten slotte streven we naar



een afspiegeling van de maatschappij in ons personeelsbestand.

Doelstellingen 2025-2030:

We verhogen werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door sterker in te zetten op Social Return on Investment (SROI).

Wat hebben we gedaan in 2025

De resultaten van SROI weerspiegelen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Er zijn minder kandidaten geplaatst door SROI in 2025 dan eerdere jaren. Dat heeft te maken met de krapte op de arbeidsmarkt, maar ook met de inkopen die de MGR heeft gedaan. Er zijn 3 nieuwe contracten waar SROI op toepasbaar is afgesloten.

Wel zien we dat er kandidaten uit doelgroepen geplaatst worden waar we veel waarde aan hechten. Daarmee is de waarde van deze plaatsingen in verhouding gestegen. Het geeft weer dat de kandidaten met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt nu (relatief) meer kansen krijgen. In de tabel op de vorige pagina zijn de plaatsingen door SROI per doelgroep weergegeven. In 2025 is een GAP-analyse uitgevoerd naar inkoopopdrachten met een contractwaarde boven €50.000 waarbij momenteel nog geen SROI wordt uitgevraagd, maar waar dit wel mogelijk is. Deze gap-analyse maakt inzichtelijk waar nog onbenutte kansen liggen. De totale omvang van lopende contracten waarvoor het uitvragen van SROI mogelijk is, bedroeg circa €48 miljoen. Bij inkoopopdrachten ter waarde van ongeveer €26 miljoen is SROI toegepast. Voor de resterende €22 miljoen geldt dat SROI nog niet werd uitgevraagd, terwijl hiervoor wel mogelijkheden zijn. Uit de analyse blijkt dat het hierbij voornamelijk gaat om inkoopopdrachten van iRvN. Hier ligt dus de kans. Komend jaar gaan we in gesprek met de betreffende leveranciers om SROI structureel uit te vragen.



Circulariteit

Onze ecologische impact zit deels in de producten en materialen die we inkopen, gebruiken en na hun levensduur weer wegdoen. We willen bijdragen aan een circulaire economie door het verminderen en efficiënter gebruik maken van grondstoffen, hoogwaardig hergebruik, ICT-apparatuur. Waar mogelijk kijken we naar duurzame alternatieven, verlengen we levensduur door goed onderhoud, hanteren we technische in plaats van economische levensduur en zorgen we voor her-inzet na onze gebruiksperiode. We passen de R-ladder toe om circulariteit verder te integreren in onze organisatie.

Doelstellingen 2025-2029:

- We hebben een duurzaam inkoopbeleid dat is geïmplementeerd in de organisatie.
- We realiseren een significante vermindering van ons restafval.
- Minimaal 2 initiatieven per jaar om circulariteit te bevorderen, beginnend bij de meest impactvolle categorieën. Waarvan minimaal 1 verband houdt met duurzame en circulaire ICT-hardware en applicaties.

Doelstellingen 2030:

MGR streeft in lijn met de nationale doelstellingen om 50% circulair te zijn in 2030.
We gebruiken zoveel mogelijk duurzame en hernieuwbare grondstoffen en houden onze hardware gemiddeld een jaar langer in omloop.

Wat hebben we gedaan in 2025

Inkoopbeleid

We hebben als organisatie de ambitie om een duurzaam inkoopbeleid structureel te verankeren in onze werkwijze. Duurzaamheid is inmiddels opgenomen als vast onderdeel van de inkoopstartnotitie. Bij iedere inkoopopdracht

wordt beoordeeld in hoeverre duurzaamheid kan worden toegepast. Indien dit mogelijk is, worden relevante duurzaamheidscriteria meegenomen in de aanbestedingsprocedure.
In het komende jaar actualiseren we ons inkoopbeleid, waarbij duurzaamheid een nog prominentere rol krijgt. Daarnaast verkennen we de mogelijkheden om de MVI-criteriatool in te zetten ter ondersteuning van onze aanbestedingen. Hiermee streven we naar een meer verantwoorde en toekomstbestendige inkooppraktijk.

Restafval

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

Circulair initiatief ICT

Van alle buiten gebruik gestelde hardware van de iRvN wordt gekeken of wij deze kunnen hergebruiken of overgenomen kunnen worden door een medewerker of we leveren het tegen een kleine vergoeding aan Vooruit Elst B.V. Op deze wijze zorgen we dat zomin mogelijk wordt verspilt. Met Vooruit Elst B.V. is een afspraak gemaakt om hardware een tweede leven te geven, dan wel wordt gekeken of onderdelen herbruikbaar zijn. In 2025 hebben we 8.112 kilo aan hardware aangeleverd. Wat is daarmee gedaan?

51%	van het materiaal is hergebruikt
34%	aan materiaal is herwonnen
12%	overige materiaalherwinning
2%	energieherwinning
1%	thermische verwijdering
1%	naar het stort

Daardoor hebben we naar schatting 322 ton CO_2 bespaard en 435 uur aan werkgelegenheid gerealiseerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Klimaat

Het thema klimaat gaat voor de MGR om het reduceren van de CO_2-footprint in samenwerking met ketenpartners. Hierbij focussen we op energieverbruik en mobiliteit. Anderzijds proberen we ook onze 'verborgen impact' in de keten te reduceren door het verduurzamen van onze facilitaire diensten en ontwikkeling van duurzame dienstverlening (zie ook circulariteit). Hierbij is de samenwerking met de gemeenten binnen de regio essentieel, omdat de MGR hierin een beperkte invloedsfeer heeft.

Doelstelling 2025-2029

Op basis van de CO_2-nulmeting van 2022 inventariseren we de potentiële reductiemogelijkheden op korte termijn en vertalen dit in een actieplan naar een realistische reductiedoelstelling.

Doelstelling 2030

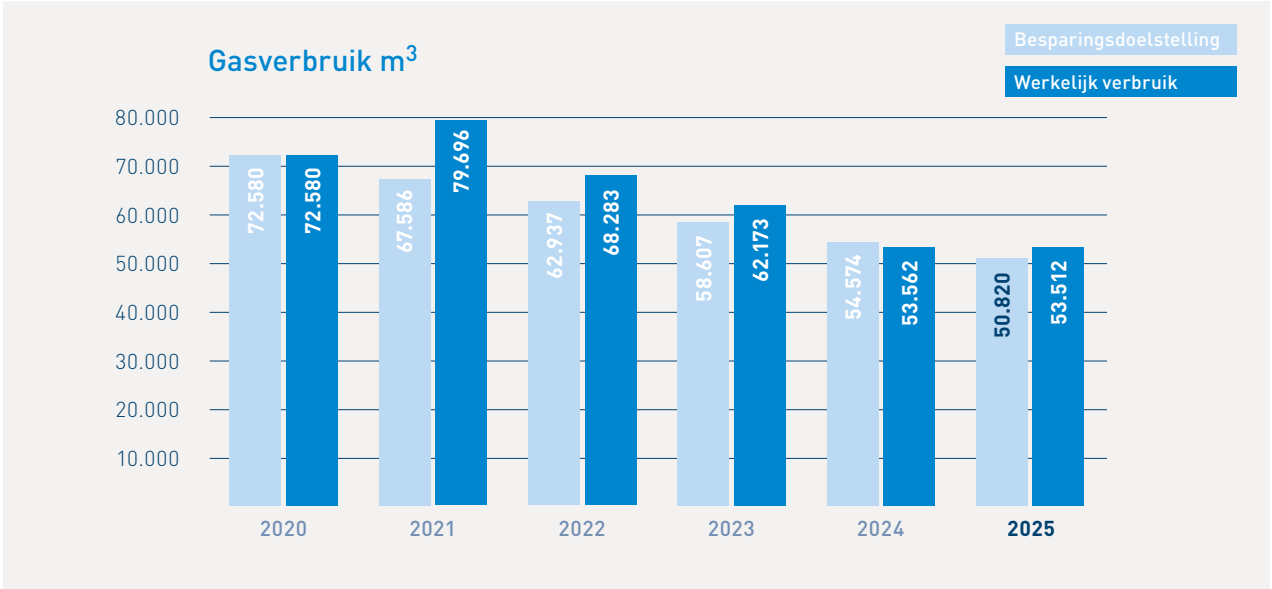
We werken toe naar zo weinig mogelijk CO_2-uitstoot. We bepalen welke reductiedoelstelling op middellange termijn realistisch is en kijken naar mogelijke compensatie richting onze doelstelling CO_2-neutraal.

Wat hebben we gedaan in 2025

Energieverbruik

MGR sluit zich aan bij de regionale ambitie om het gasverbruik in 2030 met 55% te verminderen ten opzichte van het meetjaar 2020. Om dit te behalen is de doelstelling om jaarlijks het gasverbruik met minimaal 6,88% te verminderen. Ondanks dat ons gasverbruik wel is gedaald ten opzichte van vorig jaar, is het niet gelukt om te voldoen aan deze doelstelling. Dit is te zien in onderstaande grafiek. De reden hiervan is dat een van onze huurders in 2025 heeft gezorgd voor een aanzienlijk hoog gasverbruik. Wij gaan met deze huurder in gesprek om te kijken hoe we het gasverbruik kunnen reduceren.
Vorig jaar hebben wij aanzienlijk geïnvesteerd om ons pand aan de Boekweitweg energiezuiniger te maken. Ook in 2025 hebben we deze lijn voortgezet. Zo zijn in het eerste halfjaar de airconditioning en luchtbehandeling in het pand vervangen. Verder zijn zowel het dak als de doorvoeren geïsoleerd.

Ook volgend jaar zijn er plannen om het pand energiezuiniger te maken. In 2026 investeren we in nieuwe, duurzamere cv-ketels en twee warmtepompen. Daarnaast wordt geïnvesteerd in een energiemanagementsysteem (EMS), waarmee



temperatuur, luchtbehandeling, energieverbruik en piekbelasting continu kunnen worden gemonitord en geoptimaliseerd. Hiermee beogen we het gasverbruik significant te verminderen.

Naast deze technische maatregelen richten we ons op het vergroten van de bewustwording bij onze huurders, met als doel het energieverbruik verder te beperken. Met deze gecombineerde aanpak streven we ernaar onze reductiedoelstellingen in 2026 en de daaropvolgende jaren te realiseren.

Mobiliteit

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

De belangrijkste bevindingen

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

Motivatie voor vervoerskeuze
Afstand en reistijd zijn de belangrijkste factoren voor de keuze van vervoersmiddel. Daarnaast zijn gemak, sportiviteit en gewoonte ook veel genoemde redenen.

Potentieel voor duurzame mobiliteit

Fietsen
Van de medewerkers woont 71% op maximaal 15 kilometer van kantoor, waarvan momenteel 34% fietst. Dit betekent dat nog 37% potentieel per fiets zou kunnen reizen, wat een CO_2-reductie van circa 24% op het woon-werkverkeer zou kunnen opleveren.

- 41% van de medewerkers zou meer fietsen als de faciliteiten aantrekkelijker zijn.
- 30% toont interesse in een lease(e-)fiets of fietsplan.
- 17% geeft aan meer reiskostenvergoeding voor duurzame vervoersopties te willen ontvangen.
- 13% van de open reacties betreft het verbeteren van fietsvoorzieningen.

Openbaar vervoer
6% van de medewerkers reist met het openbaar vervoer naar werk. Potentie voor de keuze van openbaar vervoer is 24%, wat een CO_2-reductie van circa 26% zou kunnen opleveren.

- 22% geeft aan dat de totale reistijd te lang is met het openbaar vervoer.
- 11% geeft aan gebruik te willen maken van het openbaar vervoer.
- 4% van de open antwoorden gaat over het verhogen van de ov-vergoeding.

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

Jaarrekening 2025

1. Balans per 31-12-2025

Activa				
bedragen in 1.000			31-12-2025	31-12-2024
Vaste Activa	Materiële vaste activa	Investeringen met een economisch nut	13.404	14.073
	Totaal materiele vaste activa		**13.404**	**14.073**
	Financiele vaste acitva	Deposito's	3.000	4.000
		Langlopende vordering	2.502	0
	Totaal financiele vaste activa		**5.502**	**4.000**
	Totaal vaste activa		**18.906**	**18.073**
Vlottende activa	Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	Vorderingen op openbare lichamen	1.835	1.671
		Rekening-courantverhouding met het rijk	8.363	8.682
		Overige vorderingen	628	1.069
	Totaal Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		**10.825**	**11.422**
	Liquide middelen	Banksaldo	180	74
	Totaal Liquide middelen		**180**	**74**
	Overlopende activa	Vooruitbetaalde bedragen die ten laste van het volgende begrotingsjaren komen	3.384	2.289
		Overige nog te ontvangen bedragen	397	226
		Overige Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen	115	283
	Totaal overlopende activa		**3.896**	**2.798**
	Totaal vlottende activa		**14.901**	**14.294**
Totaal activa			**33.808**	**32.367**

Passiva				
bedragen in 1.000			31-12-2025	31-12-2024
Vaste passiva	Eigen vermogen	Algemene reserve	0	0
		Bestemmings reserve	365	242
		Gerealiseerd resultaat	417	0
	Totaal Eigen vermogen		**782**	**242**
	Voorzieningen	Voorzieningen	5.343	2.450
	Totaal voorzieningen		**5.343**	**2.450**
	Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer	Onderhandse lening	7.636	7.694
	Totaal vaste schulden		**7.636**	**7.694**
	Totaal vaste passiva		**13.761**	**10.386**
Vlottende passiva	Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	Overige schulden	6.044	10.144
	Totaal Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		**6.044**	**10.144**
	Overlopende passiva	Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen	1.420	1.419
		Overige Nederlandse overheidslichamen vooruitontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	12.583	10.418
	Totaal overlopende passiva		**14.003**	**11.837**
	Totaal vlottende passiva		**20.047**	**21.981**
Totaal passiva			**33.808**	**32.367**

In 2024 is een deel van de overige schulden gecorrigeerd naar de overlopende passiva. Dit is gecorrigeerd om de juiste vergelijking met 2025 te kunnen maken.

2. Overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar

2.1 Toelichting op overzicht baten en lasten

In de tabel vermelden we de begroting vóór en ná wijziging. De begroting vóór wijziging betreft de ontwerpbegroting 2026-2029 en bijgesteld 2025. Deze is door ons bestuur in juli 2025 vastgesteld. In de kolom 'begroting ná wijziging' zijn de technische begrotingswijzigingen te zien, welke het dagelijks bestuur heeft goedgekeurd. Wijzigingen zijn toegelicht in bijlage 6 van de jaarstukken. Het baten en lasten overzicht betreft de geconsolideerde resultaten van de MGR. In bijlage 5 is de aansluiting tussen de modules en de geconsolideerde MGR terug te vinden.

In het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV) is vastgesteld dat vanaf 2017 gerapporteerd moet worden op taakvelden. De onderdelen van de MGR zijn als volgt onderverdeeld in de taakvelden:

Overhead

- iRvN
- WerkBedrijf Vastgoed
- Bestuursondersteuning
- Overhead MGR bij alle onderdelen

MGR Rijk van Nijmegen					
bedragen in 1.000	**Begroting 2025 voor wijzigingen (A)**	**Begroting 2025 na wijziging (B)**	**Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)**	**Realisatie 2025 (D)**	**Verschil prognose met begroting (D-C)**
Baten					
Overhead	23.440	33.394	33.934	34.525	-591
Inkomensregelingen	7.825	8.655	8.655	8.765	-110
WSW en beschut werk	49.457	45.852	45.852	47.934	-2.082
Arbeidsparticipatie	26.533	18.833	17.862	18.204	-342
Totaal baten	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**109.429**	**-3.125**
Lasten					
Overhead	22.168	22.744	23.201	23.194	7
Inkomensregelingen	7.825	8.655	8.655	8.765	-110
WSW en beschut werk	45.613	45.813	45.813	47.852	-2.040
Arbeidsparticipatie	20.527	18.483	17.512	17.967	-455
Totaal Programmalasten	**96.134**	**95.696**	**95.182**	**97.779**	**-2.597**
Overhead MGR	11.122	11.041	11.122	11.110	13
Totaal lasten	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**108.889**	**-2.585**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves	0	0	0	540	540
Toevoeging aan reserves	0	0	0	-123	-123
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves	0	0	0	417	417

Inkomensregelingen

WerkBedrijf Werk – wettelijke loonkostensubsidie

WSW en beschut werk

- WerkBedrijf Werk – Op weg naar werk (arbeidsmatige dagbesteding) en beschut.
- WerkBedrijf SW – uitvoering Wet sociale werkvoorziening

Arbeidsparticipatie

- WerkBedrijf Werk – basisdienstverlening Participatiewet en meerwerk
- WerkBedrijf Werk – arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen

2.2 Toelichting op resultaat vóór eindafrekening

Het resultaat van de MGR komt uit op € 417.000. De afrekeningen met de deelnemende gemeenten zijn al in de cijfers verwerkt. De reden hiervoor is een fiscaal vereiste. In deze toelichting op het resultaat lichten we, conform afspraak met de adviesfunctie, het resultaat voor en na afrekening en per onderdeel toe. Het resultaat van de MGR voor afrekening komt uit op € 801.000. Dit resultaat valt uiteen in de volgende onderdelen (zie tabel rechts). In de tabel onder is het resultaat van WerkBedrijf verder gespecificeerd.

Gemeente Bedragen in 1.000	WerkBedrijf				ICT-Rijk van Nijmegen			Bestuurs-onder-steuning	Totaal MGR
	SW	WERK*	Vastgoed	Totaal	Automati-sering	Applicatie-beheer	Totaal		
Berg en Dal	4	101	2	107	0	0	0	0	107
Beuningen	3	33	2	37	0	0	0	0	37
Druten	2	-71	1	-68	0	0	0	0	-68
Heumen	1	99	1	101	0	0	0	0	101
Mook en Middelaar	0	-66	0	-66	0	0	0	0	-66
Nijmegen	-16	69	12	64	0	74	74	0	138
Wijchen	4	73	2	80	0	0	0	0	80
West Maas en Waal	1	0	0	1	0	0	0	0	1
WerkBedrijf WBRN	0	0	0	0	0	41	41	0	41
ODRN	0	0	0	0	0	12	12	0	12
Werkorg. Druten-Wijchen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Overige	**0**	**0**	**0**	**0**	417	**0**	417	**0**	417
Totaal	**0**	**237**	**19**	**257**	**417**	**128**	**545**	**0**	**801**

WerkBedrijf

Het resultaat van onderdeel **Sociale Werkvoorziening** komt voor verwerking van de afrekeningen uit op € 0. Dit resultaat valt op hoofdlijnen als volgt te verklaren:

Bij de halfjaarcijfers hebben we gemeld een voordeel te behalen van tussen de € 0 en €150.00. Binnen het resultaat hebben we tevens de eenmalige uitkering voor de SW-medewerkers kunnen opvangen. Dit was mogelijk omdat het aantal SW-medewerkers harder gedaald is dan begroot, waardoor er ruimte in de salariskosten is ontstaan. Daarnaast zijn de overige

Gemeente Bedragen in 1.000	WerkBedrijf Werk			
	Op Weg naar Werk	LKS	Participatie	Totaal
Berg en Dal	89	2	10	101
Beuningen	36	-9	6	33
Druten	-2	-74	5	-71
Heumen	65	30	4	99
Mook en Middelaar	-14	-53	1	-66
Nijmegen	-13	-4	86	69
Wijchen	63	0	11	73
Totaal	**224**	**-110**	**123**	**237**

opbrengsten hoger door betere afspraken over de bijdrage van werkgevers in het collectief vervoer. De SW omzet is lager doordat het aantal SW medewerkers harder is gedaald dan begroot. Het aantal werkbare uren per beschikbare SW-medewerker is echter gestegen. Deze stijging vond wel hoofdzakelijk plaats bij de groepsdetacheringen. Hier liggen de tarieven lager dan bij de individueel gedetacheerden.

Van het Rijk ontvingen de gemeenten voor de uitvoering van de SW 38,3 miljoen euro. Dit is inclusief de compensatie voor SW-medewerkers van € 608.800. We hebben in 2025 € 37,0 miljoen uitgegeven. De SW hebben we ook in 2025 binnen de door het Rijk beschikbaar gestelde budgetten uit kunnen voeren. Er is voor de gemeenten in de regio een voordelig resultaat ontstaan van € 1,3 miljoen.

Gemeenten hebben tevens eenmalige middelen ontvangen ten behoeve van toekomstbestendigheid sociaal ontwikkelbedrijven/werkontwikkelbedrijven. Bij de meicirculaire 2025 is 1,1 miljoen euro uitgekeerd. Wij verzoeken u deze middelen te reserveren voor de noodzakelijk investeringen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Het resultaat van onderdeel **Werk** komt voor verwerking van de afrekeningen uit op € 237.000. Op de onderdelen loonkostensubsidies, Op weg naar werk en arbeidsparticipatie zijn de volgende resultaten bereikt:

- *€ 123.000 voordeel op de gemeentelijke bijdrage.* We hebben in de halfjaar rapportage aangegeven tussen de € 0 en de € 200.000 uit te komen. Het voordeel van € 123.000 is enerzijnds ontstaan door hogere overige opbrengsten. Met name de rentebaten op het schatkistbankieren lagen hoger dan voorzien. Daarnaast hebben we een voordeel op de personele lasten door een te hoog ingeschatten indexering van de CAO lonen. Dit voordeel wordt deels teneit gedaan doordat we extra hebben moeten doteren aan de voorziening verlof. Het voorstel is om het overschot van € 123.000 op werk toe te voegen aan de bestemmingsreserve risico's participatiebudget.

- *€ 224.000 minder uitgaven Op weg naar werk.* Bij de halfjaarcijfers hebben we gemeld tussen de € 0 en de € 175.000 over te gaan houden bij Op weg naar werk. Het voordeel is iets groter geworden. Dit betreft een eenmalig voordeel. Zoals gemeld met de halfjaarcijfers is dit voordeel is met name ontstaan doordat de afrekeningen over 2024 gunstiger uit gevallen zijn. We rekenen met gemeenten af op basis van realisatie.

- *€ 110.000 meer uitgaven wettelijke loonkostensubsidies.* Bij de halfjaarcijfers hebben wij aangekondigd dat we verwachten tussen de € 175.000 en €275.000 over te houden. Dit is een tekort van € 110.000 geworden. De groei van het aantal verstrekte loonkostensubsidies is hoger geweest dan voorzien. Daarnaast waren de verstrekkingen per loonkostensubsidie gemiddeld hoger dan voorzien. De inschatting van de indexatie is te laag geweest. Overigens vergoedt het Rijk alle gemaakte kosten voor ingezette loonkostensubsidies. Daarmee wordt het gemelde tekort van € 110.000 in 2026 gedekt met een hogere bijdrage vanuit het buigbudget.

- In het kader van de uitvoering van beschut werk zijn eind 2025 20 (2024: 9) detacheringsbanen gerealiseerd en 72 (2024: 56) kandidaten rechtstreeks in dienst bij werkgevers; een totaal van 92 (2024: 65) kandidaten. Dit is een toename van 27 kandidaten ten opzichte van eind 2024. We hebben 20 detacheringsbanen minder gerealiseerd dan begroot, wat leidde

tot lagere baten in de vorm van loonkostensubsidies en detacheringsvergoedingen. Hier tegenover staan ook lagere loonkosten. Voor de 70 kandidaten die rechtstreeks bij werkgevers in dienst zijn, zijn in 2025 begeleidingsvergoedingen en werkplekaanpassingen betaald, met een totaalbedrag van €402.000 (2024: € 282.000), gemiddeld € 5.600 (2024: €5.000. Dit bedrag is exclusief de loonkostensubsidies voor deze kandidaten.

Bij het onderdeel **Vastgoed** is voor verwerking van de afrekeningen € 19.000 minder besteed. De lagere lasten zijn als volgt te verklaren:

- Bij de halfjaarcijfers hebben we gemeld dat we voor het onderdeel vastgoed verwachten €77.000 minder uit te gaan geven. De lagere lasten van € 19.000 is een combinatie van hogere huurbaten en het doorschuiven van een aantal onderhoudswerkzaamheden wegens capaciteitsproblemen waardoor een onderuitputting van het onderhoudsbudget is ontstaan.

iRvN

Bij iRvN is over 2025 een voordelig resultaat be haald. Het resultaat per onderdeel ziet er zo uit:

- *bij onderdeel Automatisering is een voordeel ontstaan van € 417.000.* Het voordeel bij Automatisering is ontstaan doordat we in 2025 een deel van de IP adressen verkocht hebben. Het voorstel is om dit resultaat toe te voegen aan de bestemmingsreserve datamigratie.
- *bij onderdeel Applicatiebeheer is € 128.000 minder besteed.* De lagere lasten van € 128.000 is voor € 64.300 ontstaan doordat bij de gemeente Nijmegen en het WerkBedrijf minder is uitgegeven op het additionele budget. Het restant van het voordeel is ontstaan doordat de loonkosten lager waren. Dit komt met name doordat de indexering van de CAO lonen van het ambtelijk personeel hoger zijn ingeschat voor 2025 dan dat de indexering is geworden.

Bestuursondersteuning

Bestuursondersteuning is conform begroting gerealiseerd. Het resultaat is dan ook € 0. Een nadere toelichting van de totstandkoming van de realisering van de baten en lasten leest u in hoofdstuk 7 van de jaarrekening.

2.3 Voorstel resultaatbestemming

Het voorstel aan het algemeen bestuur is om het resultaat 2025 te verwerken in de gemeentelijke bijdrage volgens onderstaand schema en conform de verdelingssystematiek zoals genoemd in de grondslagen (zie hoofdstuk 3).

De afrekeningen zullen apart plaatsvinden op de volgende onderdelen:

WerkBedrijf, onderdeel Werk	
Voordeel resultaat	€ 237.000
Af: dotatie bestemmingsreserve risico's	€ 123.000 -/-
Te verrekenen voordelig resultaat:	€ 114.000
Voordeel arbeidsmatige dagbesteding	€ 224.000
Nadeel wettelijke loonkostensubsidies	€ 110.000
WerkBedrijf, onderdeel SW	
Te verdelen voordelig resultaat	€ 0
WerkBedrijf, onderdeel Vastgoed	
Te verdelen voordelig resultaat	€ 19.000
iRvN, onderdeel Automatisering	
Voordelig resultaat	€ 417.000
Af: dotatie bestemmingsreserve datamigratie	€ 417.000 -/-
Te verrekenen voordelig resultaat:	€ 0
iRvN, onderdeel Applicatiebeheer	
Te verdelen voordelig resultaat	€ 128.000
Bestuursondersteuning	
Resultaat afrekening	€ 0

Afrekening wettelijke loonkostensubsidie en arbeidsmatige dagbesteding

Voor de afrekening van de wettelijke loonkostensubsidie en arbeidsmatige dagbesteding (Op weg naar werk) is geen bestuursbesluit nodig. Voor de volledigheid geven we wel deze resultaten per gemeente weer ten opzichte van de begroting

↓ De verantwoording van dit inkomensdeel is terug te vinden in bijlage 2.

Bedragen in 1.000 **Gemeente**	**WerkBedrijf Werk - Loonkostensubsidies**		
	Baten	**Lasten**	**Betalingsverplichting gemeente**
Berg en Dal	757	756	2
Beuningen	580	589	-9
Druten	551	625	-74
Heumen	382	352	30
Mook en Middelaar	105	158	-53
Nijmegen	5.346	5.350	-4
Wijchen	935	935	0
Totaal	**8.655**	**8.765**	**-110**

↓ De verantwoording van het aantal dagdelen is terug te vinden in bijlage 3.

Bedragen in 1.000 **Gemeente**	**WerkBedrijf Werk - Op weg naar Werk**				
	Gemeente	**Ingelegd**	**Subsidie**	**Personele Lasten**	**Betalingsverplichting Gemeenten**
Berg en Dal	9%	306	184	32	89
Beuningen	10%	338	266	36	36
Druten	5%	167	152	18	-2
Heumen	4%	146	65	15	65
Mook en Middelaar	2%	73	79	8	-14
Nijmegen	59%	1.945	1.752	207	-13
Wijchen	10%	314	218	33	63
Totaal	**100%**	**3.288**	**2.715**	**349**	**224**

Bedragen in 1.000 **Gemeente**	**WerkBedrijf**						**ICT-Rijk van Nijmegen**		**Bestuurs-ondersteuning**	**Totaal MGR**
	Participatie-budget	**Nieuw beschut**	**Op weg naar werk**	**Loonkosten-subsidie**	**SW**	**Vastgoed**	**Automati-sering**	**Applicatie-beheer**		
Berg en Dal	1.641	250	217	756	3.582	14	1.274	0	27	7.761
Beuningen	945	175	302	589	2.878	11	1.362	0	20	6.282
Druten	797	118	169	625	2.140	8	691	0	15	4.563
Heumen	584	94	80	352	1.192	5	791	0	13	3.111
Mook en Middelaar	205	46	86	158	0	0	403	0	6	904
Nijmegen	13.683	2.366	1.959	5.350	22.137	84	10.396	3.388	140	59.503
Wijchen	1.705	312	252	935	3.970	15	1.784	0	32	9.006
West Maas en Waal	0	0	0	0	1.143	0	0	0	0	1.143
ODRN	0	0	0	0	0	0	834	221	0	1.054
WerkBedrijf WBRN	0	0	0	0	0	0	1.452	343	0	1.795
Werkorg Druten-Wijchen	0	0	0	0	0	0	71	0	0	71
Totaal	**19.561**	**3.361**	**3.065**	**8.765**	**37.042**	**137**	**19.056**	**3.953**	**254**	**95.193**

↑ De langlopende vordering tbv de voorzieningen SW is niet toegevoegd. Voorzieningen SW is niet toegevoegd.

3. Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten daarvoor geeft en de verordening ex artikel 212 Gemeentewet, waarin door het algemeen bestuur op d.d. 3 oktober 2024 de uitgangspunten voor het financiële beleid, alsmede de regels voor het financiële beheer en voor de inrichting van de financiële organisatie zijn vastgesteld. Het besluit van 3 oktober 2024 moet gelezen worden tezamen met het correctiebesluit van 19 november 2025.

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling zijn gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de gemeenschappelijke regeling.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. De activa en passiva worden opgenomen tegen de nominale waarden, tenzij bij het balanshoofd anders is vermeld.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten zijn slechts opgenomen voor zover zij op de balansdatum gerealiseerd zijn. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, zijn in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Gebruik van schattingen

Bij het opstellen van de jaarrekening doet het algemeen bestuur schattingen en veronderstellingen die medebepalend zijn voor de opgenomen bedragen. Dit gebeurt in overeenstemming met algemeen geldende grondslagen.

Schattingswijzigingen

Voor 2025 hebben zich geen schattingswijzigingen voorgedaan.

Vergelijkende cijfers

Bij het opstellen van de jaarrekening 2025 heeft een re-classificatie plaatsgevonden van de balanspost kortlopende schulden naar de balanspost overlopende passiva. Om de vergelijkbaarheid te houden is de balanspost 2024 tevens gecorrigeerd. Van de balanspost kortlopende schulden is een bedrag van € 742.000 gereclassificeerd naar de balanspost overlopende passiva.

Waarderingsgrondslagen

Vaste Activa

Materiële vaste activa met economisch nut

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de bruto-verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, eventueel verminderd met bijdragen van derden en verminderd met afschrijvingen. De vervaardigingsprijs omvat de aanschaffingskosten van de gebruikte grond- en hulpstoffen en de overige kosten, welke rechtstreeks aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend. De kosten voor de verbouwing van het bedrijfspand zijn geactiveerd in de materiële vaste activa. Op gronden wordt niet afgeschreven. De afschrijving op materiële vaste activa vangt aan in het jaar na de in gebruik name van de materiële vaste activa.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn vastgesteld aan de hand van notitie richtlijnen activeren en afschrijven activa, artikel 4, lid 2 en 3. De gehanteerde termijnen in jaren staan genoteerd in de tabel hieronder. Aan de materiele vaste activa wordt geen rente toegerekend.

Materiële vaste activa	Termijn (in jaren)
Gronden en terreinen	0
bedrijfsgebouwen	40
Voorzieningen aan terreinen	25
Machines, apparaten en installaties	15
Inventarissen	10
Vervoersmiddelen	5
ICT-investeringen (mobiele devices)	3
ICT-overige investeringen	5
Overige activa	10

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde.

Vlottende Activa

Voorraden

De voorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs of lagere marktwaarde.

Uitzettingen met een typische looptijd korter dan één jaar en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Voor verwachte oninbaarheid is een voorziening in mindering gebracht. Deze voorziening wordt statisch bepaald op basis van de geschatte inningskansen.

Liquide middelen

Liquide middelen zijn tegen de nominale waarde opgenomen.

Vaste Passiva

Eigen vermogen

Omdat sprake is van een gemeenschappelijke regeling waarvoor de deelnemende gemeenten verantwoordelijk zijn, is het uitgangspunt om vermogensvorming binnen de MGR Rijk van Nijmegen beperkt te houden. De deelnemende gemeenten houden in hun weerstandsvermogen rekening met de bij de MGR aanwezige risico's.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen of verwachte verliezen of risico's waarvan de omvang redelijkerwijs is in te schatten op de balansdatum. Onder voorzieningen worden ook de van derden verkregen middelen die specifiek moeten worden besteed opgenomen. Uitzondering hierop vormen de van Europese en Nederlandse overheidslichamen verkregen middelen. Deze worden gepresenteerd bij de 'Overlopende

passiva overheidsmiddelen'. De voorzieningen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde van de betrokken verplichting c.q. het voorzienbare verlies.

Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer

De vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met de gedane aflossingen. De vaste schulden hebben een rentetypische looptijd van één jaar of langer.

Vlottende Passiva

Vlottende passiva

De vlottende passiva zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. De vlottende passiva hebben een rentetypische looptijd van één jaar of korter.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Overzicht van baten en lasten

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben en worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Verliezen en risico's die hun oorsprong hebben in het boekjaar, worden in de jaarrekening verwerkt indien zij bekend zijn op het moment van het opmaken van de jaarrekening.

Personele lasten

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskostengerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van gepensioneerden en overlopende verlofaanspraken.

Bijdrage per gemeente

De subsidies van de deelnemende gemeenten hebben een structureel karakter en zijn bedoeld om de activiteiten van de MGR te bekostigen. De subsidies zijn toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben, rekening houdend met een eventuele terugbetalingsverplichting. De voor de subsidie geldende wet- en regelgeving is gevolgd. De bijdrage per gemeente is per module anders afgesproken.

Op hoofdlijnen wordt de bijdrage als volgt bepaald:

WerkBedrijf

- Voor het onderdeel Werk draagt iedere deelnemende gemeente het volledige Participatiebudget over aan de MGR.
- Voor het onderdeel SW wordt een kostprijs per SE bepaald. De bijdrage wordt bepaald op basis van het aantal in de septembercirculaire van het jaar T-1 genoemde SE deelnemers in een gemeente.

iRvN

- Voor het onderdeel Automatisering is de bijdrage van iedere gemeente op basis van verdeelsleutels bepaald. De verdeelsleutels betreffen; inbreng, fte's, inwoneraantallen of op basis van werkelijke lasten.
- Voor het onderdeel Applicatiebeheer worden op begrotingsbasis afspraken gemaakt.

Bestuursondersteuning

De bijdrage is bepaald op basis van het aantal inwoners.

Eventuele overschotten of tekorten worden in de eindafrekening met de gemeenten verrekend dan wel wordt een voorstel gedaan tot toevoeging aan een bestemmingsreserve. Daarbij geldt dat over- en onderschrijdingen op het Werk-, SW- en iRvN-budget gezamenlijk gedragen

worden. Hierbij wordt bovenstaande systematiek gehanteerd. Daarnaast worden budgetten voor een specifiek doel toegekend, zoals arbeidsmatige dagbesteding (Op weg naar werk) en de wettelijke loonkostensubsidies. Deze budgetten worden ook alleen voor dat doel ingezet en per gemeente afgerekend. Mede omdat de wettelijke grondslag hierbij anders ligt.

Overige grondslagen

Belasting Toegevoegde Waarde (btw)

De btw wordt als volgt toegepast bij de MGR Rijk van Nijmegen:

- Het onderdeel Werk valt deels onder de koepelvrijstelling, zoals afgestemd met de Belastingdienst.
- Het onderdeel SW en iRvN vallen onder de ondernemers btw.

Vennootschapsbelasting (VPB)

In 2017 heeft de Belastingdienst geconcludeerd dat de MGR onder voorwaarden niet VPB plichtig is. De afspraken die daarover met de Belastingdienst zijn gemaakt, hebben wij voor 2025 strikt toegepast. Wijziging in activiteiten vanuit de MGR of inzichten vanuit de Belastingdienst kunnen dit standpunt doen wijzigen.

Wet Normering Topinkomens (WNT)

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) verplicht tot openbaarmaking van de bezoldiging van de zogenaamde 'topfunctionarissen'. 'Topfunctionarissen' zijn diegenen die leiding geven aan de gehele organisatie en in de WNT als zodanig zijn aangemerkt. De WNT verplicht ook tot openbaarmaking van de bezoldiging van de 'overige functionarissen', indien deze de bezoldiging of de ontslaguitkering de maximale norm te boven gaat. Het algemene bezoldigingsmaximum voor de WNT is voor 2025 vastgesteld op € 246.000.

Algemene grondslagen voor de rechtmatigheidsverantwoording

De in de jaarrekening opgenomen rechtmatigheidsverantwoording is opgesteld op basis van de kaders zoals besloten in de financiële verordening en op basis van de kadernota rechtmatigheid. Dat betekent dat:

1. De rechtmatigheidsverantwoording toeziet op de financiële rechtmatigheid van baten, lasten, balansmutaties, alsmede de baten en lasten inzake de specifieke uitkeringen op grond van artikel 17 van de Financiële-verhoudingswet;
2. De financiële rechtmatigheid, waaronder het voorwaardencriterium, het begrotingscriterium en het misbruik en oneigenlijk gebruik criterium, omvat:

- Voor het voorwaardencriterium bestaat de norm uit het normenkader zoals op 19 november 2025 door het algemeen bestuur is vastgesteld.
- Voor het begrotingscriterium geldt dat alle overschrijdingen van lasten en investeringskredieten onrechtmatig zijn, waarbij voor een aantal scenario's in de financiële verordening is beschreven wanneer deze overschrijdingen acceptabel zijn. Voor over- en onderscheidingen van baten, onderschrijdingen van lasten en onderschrijdingen van investeringskredieten geldt dat deze als onrechtmatig zijn aangemerkt, indien ze niet tijdig aan het algemeen bestuur zijn gemeld.
- Ten aanzien van het M&O criterium is de nota M&O-beleid van onze organisatie leidend bij het voorkomen en opsporen van misbruik en oneigenlijk gebruik. Omdat alleen bij misbruik sprake is van een onrechtmatigheid, zijn eventuele gevallen van misbruik (mits cumulatief met andere fouten of onduidelijkheden boven de verantwoordingsgrens) opgenomen in de rechtmatigheidsverantwoording.

3. De rechtmatigheidsverantwoording is opgesteld binnen de kaders van de kadernota rechtmatigheid 2025 [7] van de Commissie BBV, alsmede onze eigen financiële verordening. Dit betekent dat:

- Een verantwoordingsgrens van 2% van de totale lasten, exclusief stortingen in de reserves, (zijnde € 2.128.000) is gehanteerd
- Fouten en onduidelijkheden worden in de rechtmatigheidsverantwoording opgenomen en als totaal afgezet tegen de verantwoordingsgrens;
- Een rapporteringstolerantie van € 50.000 is gehanteerd, waarboven fouten en onduidelijkheden in de paragraaf bedrijfsvoering worden opgenomen.

Onderstaand de belangrijkste wetten die automatisch vallen onder het normenkader waarbinnen MGR Rijk van Nijmegen opereert:

- Grondwet
- Burgerlijk Wetboek
- Gemeentewet
- Wet gemeenschappelijke regelingen
- Participatiewet en de daarbij horende regelingen/protocollen
- Wet sociale werkvoorziening (WSW) en daarbij behorende regelingen/protocollen
- Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO)
- Besluit begroting en verantwoording (BBV)
- Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado)
- Wet financiering decentrale overheden (Fido) en aanverwante regelingen (Ruddo)
- Regeling schatkistbankieren decentrale overheden
- Wet Normering Topinkomens (WNT)
- Wet modernisering invoering vennootschapsbelastingplicht overheidsondernemingen
- Wet martk en overheid
- EU aanbestedingsregels
- Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)
- Ambtenarenwet
- Sociale wetgeving in brede zin
- Pensioenwetgeving
- CAO gemeenten, sociale werkvoorziening en aan de slag
- Wet op de loonbelasting
- Loonheffingshandboek (WKR)
- Wet op de omzetbelasting
- Wet op het btw compensatiefonds
- Wet op de venootschapsbelasting
- Besluit uitsluiting aftrek omzetbelasting
- Treasurystatuut
- Regeling schatkistbankieren decentrale overheden

4. Toelichting balans per 31 december 2025

Vaste activa

Materiële vaste activa

De MGR heeft alleen investeringen met economisch nut. De materiële vaste activa bestaan uit de volgende onderdelen:

Materiele vaste activa bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-24**	**Boekwaarde 31-12-25**
Bedrijfsgebouwen	4.758	4.703
Gronden en terreinen	899	899
Machines, apparaten en installaties	158	132
Overige ICT-investeringen	8.258	7.670
Totaal	**14.073**	**13.404**

Materiele vaste activa bedragen in 1.000	**Aanschafkosten 31-12-24**	**Afschrijving 31-12-24**	**Investering 2025 gekapitaliseerd**	**Boekwaarde 31-12-24**	**Buitengebruik-stelling**	**Investeringen 2025**	**Afschrijving in periode**	**Buitengebruik-stelling Afschrijving in periode**	**Boekwaarde 31-12-25**
Bedrijfsgebouwen	6.221	-1.463	0	4.758	0	176	-231	0	4.703
Gronden en terreinen	899	0	0	899	0	0	0	0	899
Machines, apparaten en installaties	264	-106	0	158	0	0	-26	0	132
Overige ICT-investeringen	20.231	-11.942	-31	8.258	-95	1.995	-2.541	53	7.670
Totaal	**27.614**	**-13.511**	**-31**	**14.073**	**-95**	**2.171**	**-2.799**	**53**	**13.404**

De materiële vaste activa bestaan bij de MGR Rijk van Nijmegen hoofdzakelijk uit een tweetal bedrijfspanden en de daarbij behorende inrichting. De inrichting van een gehuurd pand en een groot aantal ICT-voorzieningen. De boekwaarde is in 2025 gedaald van € 14,1 miljoen naar € 13,4 miljoen.

In 2025 hebben we voor een bedrag van € 95.000 aan activa buiten gebruik gesteld. Verminderd met de cumulatieve afschrijvingen hebben we € 42.000 ten laste van de exploitatie gebracht. Bij de iRvN betreft dit in 2025 en voorgaande jaren buiten gebruik gestelde laptops en telefoons, omdat deze om diverse reden onbruikbaar zijn geworden door verlies, diefstal of omdat het device niet meer te repareren is.

De investeringen in 2025 van € 2,2 miljoen betreft voor € 2,0 miljoen ICT-gerelateerde aankopen, zoals laptops, telefoons, virtuele werkplekken en beveiligingsvoorzieningen. Voor € 175.000 betreft het met name de telefooncellen en de aanpassing van de klimaatbeheersing in een ruimte van de Boekweitweg. Onderstaand overzicht geeft een nadere detaillering van de investeringen. Bij de iRvN wordt een onderschrijding op de investeringskredieten van € 505.000 gerealiseerd. Deze onderschrijding hebben we niet gemeld bij de tussenrapportage, omdat we verwachtten halverwege 2025 te kunnen gaan starten met de vernieuwing van de netwerkapparatuur. Dit project zou zo'n €1,2 miljoen gaan kosten. Dit was hoger dan de investeringsruimte van in totaal € 2,5 miljoen. Omdat we wisten dat we op het onderdeel laptops en telefoons € 500.000 over zouden houden, paste deze investering binnen de totale ruimte. De vernieuwing van de netwerkapparatuur

heeft in de tweede helft van 2025 meer vertraging opgelopen dan verwacht, waardoor een belangrijk deel in 2026 uitgevoerd gaat worden. Hierdoor blijft er € 505.000 over. De iRvN gaat het deel van het overschot van de laptops en telefoons overhevelen naar 2026 ten behoeve van de investering van de netwerkapparatuur.

Bij WerkBedrijf melden we een onderschrijding van € 419.000 op het investeringskrediet. Met name de investering in de vervanging van de zonwering is uitgesteld, omdat we eerst besluitvorming willen op het strategisch huisvestingsplan en het meerjarenonderhoudsplan alvorens de investering in te zetten. Naar verwachting vindt dit in de eerste helft van 2026 plaats.

Hierboven staat een overzicht van de beschikbaar gestelde kredieten en de uitnutting ervan.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa betreffen een drietal deposito's met een looptijd langer dan een jaar. Daarnaast is conform het advies commissie BBV is een voorziening RVU en spaarverlof SW opgenomen voor een bedrag van € 2,5 miljoen. Op 5 maart 2026 heeft het Algemeen Bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen ervoor gekozen om de uit de getroffen voorziening

Materiele vaste activa bedragen in 1.000	**Beschikbaar gesteld krediet 2025**	**Budget-overheveling vanuit 2024**	**Cumulatief beschikbaar gesteld krediet**	**Besteed in 2025**	**Afwijking cumulatief**
ICT - Vervanging fysieke werkplek	961	0	961	743	218
ICT - Mobiele telefonie	826	0	826	308	518
ICT - Centrale computercapaciteit	713	0	713	944	-231
Totaal IRvN	2.500	0	2.500	1.995	505
WerkBedrijf - Boekweitweg	445	0	445	176	269
WerkBedrijf - Inventaris	150	0	150	0	150
Totaal WBRN	595	0	595	176	419
Totaal MGR	**3.095**	**0**	**3.095**	**2.171**	**924**

Financiele vaste activa bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2025**	**Boekwaarde 31-12-2024**
Deposito's	3.000	4.000
Langlopende vorderingen	2.502	0
Totaal	**5.502**	**4.000**

Langlopende vordering bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2025**
Beuningern	194
Druten	145
Heumen	81
Nijmegen	1.495
Wijchen	268
West Maas en Waal	77
Berg en Dal	242
Totaal	**2.502**

voortkomende last te behandelen als een eeuwigdurende vordering op de gemeenten. Deze vordering loopt in de tijd af, omdat het aantal SW-medewerkers jaarlijks daalt

Vlottende activa

De in de balans opgenomen uitzettingen met een looptijd van één jaar of minder kunnen als volgt gespecificeerd worden →

De verschillende posten die behoren tot de vlottende activa worden hier verder uitgesplitst.

Vorderingen op openbare lichamen

De vorderingen op openbare lichamen worden in de tabel verder gespecificeerd →

Vorderingen op openbare lichamen: Debiteuren
Van de debiteuren openbare lichamen 2025 staat per eind januari 2026 nog een bedrag van € 0. open.

Vorderingen op openbare lichamen: Onder de vorderingen op het openbaar lichaam de nog te ontvangen transitievergoeding van het UWV ter hoogte van € 165.000 (betreffende voornamelijk SW), de rente uit schatkistbankieren over het vierde kwartaal ad € 89.000 en de van de gemeenten te ontvangen loonkostensubsidies ter hoogte van € 110.000 opgenomen.

Vlottende activa bedragen in 1.000	**openstaande vorderingen 31-12-2025**	**Voorziening oninbaarheid 31-12-2025**	**Boekwaarde 31-12-2025**	**31-12-2024**
Vorderingen op openbare lichamen	1.835	0	1.835	1.671
Rekening-courantverhouding met het Rijk	8.363	0	8.363	8.682
Overige vorderingen	1.210	-582	628	1.069
Totaal	**11.408**	**-582**	**10.825**	**11.422**

Openbaar lichaam bedragen in 1.000	**openstaande vorderingen 31-12-2025**	**Voorziening oninbaarheid 31-12-2025**	**Boekwaarde 31-12-2025**	**31-12-2024**
Debiteuren	435	0	435	655
Vorderingen op openbare lichamen	364	0	364	597
Saldo	**799**	**0**	**799**	**1.252**
Terug te vorderen btw	586	0	586	0
Door te schuiven btw naar gemeenten	450	0	450	419
Totaal openbaar lichaam	**1.835**	**0**	**1.835**	**1.671**

Gemeente	**Gefactureerd**			**Nog te factureren**	**Totaal btw compensatie-fonds 2025**	**Inwoners-aantallen (x1)**	**Percentage**
	Q1	**Q2**	**Q3**	**Q4**	**2025**		
Gemeente Berg en Dal	43	49	34	48	174	35.920	11%
Gemeente Beuningen	32	36	25	36	129	26.673	8%
Gemeente Druten	24	27	19	26	95	19.700	6%
Gemeente Heumen	20	23	16	23	82	16.930	5%
Gemeente Mook en Middelaar	10	11	8	11	39	8.134	2%
Gemeente Nijmegen	222	251	176	249	898	185.750	55%
Gemeente Wijchen	51	57	40	57	205	42.303	13%
Totaal	**401**	**453**	**317**	**450**	**1.622**	**335.410**	

Terug te vorderen btw: Over de btw aangifte van het vierde kwartaal ontvangen wij van de belastingdienst € 586.000 terug.

Door te schuiven btw naar gemeenten

Onder de vorderingen op openbare lichamen valt ook een bedrag voor terug te vorderen btw bij de verschillende gemeenten. De MGR kan deze btw zelf niet terugvorderen van het Rijk, deze dient via de gemeenten teruggevorderd te worden. Het bedrag van € 450.000 wordt verdeeld aan de hand van de inwonersaantallen in de BRN norm 2025. De bedragen zijn gecommuniceerd met de deelnemende gemeenten ten behoeve van het btw-compensatiefonds. De facturen tot en met het derde kwartaal zijn reeds verstuurd op basis van de tabel hiernaast.

Verslagjaar: Bedragen in 1.000		**Verslagjaar 2025**			
1) Drempelbedrag	2.135				
		Kwartaal 1	**Kwartaal 2**	**Kwartaal 3**	**Kwartaal 4**
2) Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen		619	787	607	650
(3a) = (1) > (2)		1.516	1.348	1.528	1.485
(3b) = (2) > (1)		0	0	0	0
1) Berekening drempelbedrag					
4A) Begrotingstotaal verslagjaar	106.736				
4B) Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	106.736				
4C) Het deel van het begrotingstotaal dat de € 500 miljoen te boven gaat	0				
(1) = (4b)*0,02 + (4c)*0,002 met een minimum van €1.000.000 als het begrotingstotaal kleiner of gelijk is aan 500 mln. En als begrotingstotaal groter dan € 500 miljoen is het drempelbedrag gelijk aan € 10 miljoen, vermeerderd met 0,2% van het deel van het begrotingstotaal dat de € 500 miljoen te boven gaat.	2.135				
(2) Berekening kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen		**Kwartaal 1**	**Kwartaal 2**	**Kwartaal 3**	**Kwartaal 4**
5A) Som van de per dag buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen (negatieve bedragen tellen als nihil)		55.675	71.586	55.854	59.816
5B) Dagen in het kwartaal		90	91	92	92
(2)-(5A) / (5B) Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen		619	787	607	650

Rekening-courantverhouding met het Rijk

Naast deze vorderingen, heeft de MGR een positief deposito saldo bij de rekeningcourantverhouding met het Rijk ter waarde van € 8,4 miljoen. Deze is een fractie lager dan in 2024.

Drempelbedrag

In principe dienen alle overtollige middelen in de schatkist te worden aangehouden. Er zijn echter een aantal uitzonderingen. Een daarvan is het drempelbedrag. Dat is een minimumbedrag (afhankelijk van de omvang van de decentrale overheid) dat gemiddeld per kwartaal buiten de schatkist mag worden gehouden.
Voor ons geldt voor 2025 een drempelbedrag van € 2,1 miljoen.

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren

Het drempelbedrag is bedoeld om het dagelijkse kasbeheer te vereenvoudigen: niet elke laatste euro hoeft in de schatkist te worden aangehouden. In principe hoeven dus alleen de liquide middelen die boven het drempelbedrag uitgaan in de schatkist te worden aangehouden. In 2025 hebben geen overschrijdingen van het drempelbedrag plaatsgevonden. In onderstaande tabel is te zien wat de benutting van het drempelbedrag schatkistbankieren gedurende de vier kwartalen 2025 is geweest:

Overige vorderingen

De debiteurenpositie overige debiteuren is € 1,2 miljoen. Hiervan is per eind januari 2026 € 100.000 ontvangen. Voor de mogelijk oninbare vorderingen is een voorziening gevormd van € 582.000.

Overige vorderingen bedragen in 1.000	**openstaande vorderingen 31-12-2025**	**Voorziening oninbaarheid 31-12-2025**	**Boekwaarde 31-12-2025**	**31-12-2024**
Overige debiteuren	1.205	-582	623	1.058
Overige vorderingen	5	0	5	11
Totaal	**1.210**	**-582**	**628**	**1.069**

Liquide middelen

Het saldo van liquide middelen bestaat uit het banksaldo en het kasgeld van de MGR. De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de MGR.

Op 16 juli 2020 is met de BNG een krediet- en depotarrangement in rekening-courant afgesloten. De kredietlimiet bedraagt € 2 miljoen en heeft een looptijd voor onbepaalde tijd. Rente bedraagt de 1-maands Euribor, vermeerderd met een spread van 30 basispunten. In 2025 hebben we hier geen gebruik van hoeven te maken.

Liquide middelen bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2025**	**Boekwaarde 31-12-2024**
Bank	176	69
Kas	3	5
Paypall	0	1
Totaal	**180**	**74**

Overlopende activa

De overlopende activa worden verder gespecificeerd zoals hieronder getoond:

Overlopende activa bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2025**	**Boekwaarde 31-12-2024**
Voorschotbedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel, nog te ontvangen van:		
- Europese overheidslichamen	0	0
- het Rijk	0	0
- overige Nederlandse overheidslichamen	115	283
Overige nog te ontvangen bedragen	397	226
Vooruitbetaalde bedragen die ten laste van het volgende begrotingsjaren komen	3.384	2.289
Totaal	**3.896**	**2.798**

Vooruitbetaalde bedragen

De meeste vooruitbetaalde facturen, ter grootte van € 3,4 miljoen, hebben betrekking op de iRvN. Dit is een bedrag van € 3,1 miljoen en

betreft voornamelijk betaalde facturen voor service-contracten die betrekking hebben op 2026. Het restant van € 251.000 heeft betrekking op WerkBedrijf en betreft met name de vooruitbetaalde kosten Exact 2026 ad € 33.000, kosten Regio Effect ad € 95.000, vooruitbetaalde werkgeversbonus en ontwikkeltrajecten ad € 109.000 en overige diverse vooruitbetalingen.

Nog te ontvangen bedragen

Het opgenomen bedrag onder de overige nog te ontvangen bedragen heeft betrekking op de nog te factureren omzet van de sociale werkvoorziening 2025. Dit is in 2026 gefactureerd, maar heeft nog betrekking op 2025

Nog te ontvangen bedragen bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2024**	**Vermeerderingen**	**Verminderingen**	**Boekwaarde 31-12-2025**
Voorschotbedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel, nog te ontvangen van:				
- Europese overheidslichamen	0	0	0	0
- het Rijk	0	0	0	0
- overige Nederlandse overheidslichamen	0	0	0	0
Overige	189	115	-189	115
Totaal	**189**	**115**	**-189**	**115**

bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2024**	**Vermeerderingen**	**Verminderingen**	**Boekwaarde 31-12-2025**
Overige nog te ontvangen bedragen	226	397	-226	397
Totaal	**226**	**397**	**-226**	**397**

Vaste passiva

Eigen vermogen

Het in de balans opgenomen eigen vermogen bestaat uit de volgende posten:

Algemene reserve

De MGR vormt geen algemene reserve, aangezien het principe is dat alle resultaten op de onderdelen verrekend worden met de deelnemende gemeenten. Een uitzondering betreft de bestemmingsreserves.

Eigen vermogen bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2024**	**Ontrekkingen**	**Toevoegingen**	**Boekwaarde 31-12-2025**
Bestemmingsreserve WBRN	242	0	123	365
Gerealiseerd resultaat IRvN	0	0	417	417
Totaal	**242**	**0**	**540**	**782**

Bestemmingsreserves

Risico's participatiebudget

Vanaf 2024 hebben we de mogelijkheid om een bestemmingsreserve risico's participatiebudget in te stellen. Het doel van deze reserve is om de verwachte schommelingen binnen het participatiebudget te kunnen opvangen. Van het gerealiseerd resultaat op het onderdeel participatiebudget stellen we voor om € 123.000 toe te voegen aan deze bestemmingsreserve.
De bestemmingsreserve is risico's participatiebudget is gemaximeerd op 10% van het regionale participatiebudget. De bestemmingsreserve heeft in eerste instantie de duur van drie jaar. In 2027 wordt bezien of de bestemmingsreserve noodzakelijk blijft.

Project datamigratie

Wij hebben het bestuur voorgesteld om het resultaat 2025 van de iRvN ter grootte van € 417.000 toe te voegen aan de bestemmingsreserve datamigratie.

Voorzieningen bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2024**	**Ontrekkingen**	**Toevoegingen**	**Boekwaarde 31-12-2025**
Voorzieing SPP WBRN	1.257	-512	103	848
Voorziening SPP IRvN	100	-83	86	103
Verlof bovenwettelijk WBRN	378	-136	327	569
Verlof bovenwettelijk IRVN	307	-79	182	410
Spaarverlof WBRN	241	-13	117	345
Spaarverlof IRVN	167	-20	38	186
Spaarverlof SW en RVU SW	0	0	2.502	2.502
Transitie SW	0	0	381	381
Totaal	2.450	-843	3.736	5.343

Voorzieningen

Onze post voorzieningen valt uiteen in een voorziening SPP, een verlofvoorziening, een voorziening bovenwettelijk verlof en een voorziening voor transitiekosten.
Om de afbouw van het personeel zoals opgenomen in het SPP te realiseren, is een voorziening gevormd ter grootte van € 951.000. Hiervan is € 848.000 bestemd voor WerkBedrijf en € 103.000 bestemd voor iRvN. In 2025 is € 595.000 onttrokken. Dit betrof met name onttrekkingen bij WerkBedrijf van boventalligen en outplacement. Bij iRvN is een bedrag van € 83.000 onttrokken inzake een langdurig zieke. De actualisatie van de voorziening heeft ertoe geleid dat we in 2025 € 189.000 hebben moeten doteren om de verwachte lasten voor 2026 en volgende jaren te kunnen dekken.

Aan het spaarverlof is in 2025 € 33.000 onttrokken en € 155.000 gedoteerd. Dit betreft individuele keuzen van de medewerkers. Aan het bovenwettelijk verlof is in 2025 € 215.000 onttrokken en €509.000 toegevoegd. De toevoegingen en onttrekkingen aan beide voorzieningen hebben plaatsgevonden binnen de wettelijke kaders. De dotatie is hoger dan voorgaande jaren dat komt omdat er in de beginstand van de voorziening een fout zat. Deze is gecorrigeerd en had een effect van € 159.000.

Conform het advies commissie BBV is een voorziening RVU-gerechtigden en opgebouwde spaarverlof opgenomen voor een bedrag van € 2,5 miljoen. De getroffen voorziening wordt niet ten laste gebracht van de gemeenten.
Er is een vordering op de gemeenten van € 2,5 miljoen met de afspraak dat deze niet direct wordt geïnd (eeuwigdurend). De voorziening wordt vervolgens in de jaren daarna aangesproken naar rato van de uitkeringen en mutaties in het spaarverlof. Daarmee zal parallel de vordering op de gemeenten worden aangepast.
Voor medewerkers die uit dienst treden zijn we een transitievergoeding verschuldigd. Dit geldt ook voor de langdurig zieken. Tot medio 2026 krijgen we deze kosten één op één vergoed van het UWV. Na 1 juli 2026 vervalt deze optie en moeten grote werkgevers deze lasten zelf dragen. Voor de groep langdurig zieken hebben we in 2025 € 381.000 gedoteerd, omdat dit naar verwachting het bedrag is wat we verschuldigd zijn aan medewerkers die uit dienst treden wegens langdurige ziekte. Het betreft voornamelijk SW-medewerkers.

Vaste schulden met een looptijd langer dan één jaar

De onderverdeling van de in de balans opgenomen schulden met een looptijd langer dan één jaar is als volgt.
In 2025 heeft de MGR geen nieuwe leningen aangetrokken. In bovenstaande tabel staan de lopende geldleningen. De rentelast voor 2025 bedraagt € 131.600 (2024: € 132.500).

In onderstaande tabel wordt het verloop van de vaste schulden weergegeven met een looptijd langer dan één jaar.

Leningen bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2024**	**Ontrekkingen**	**Toevoegingen**	**Boekwaarde 31-12-2025**
Onderhandse leningen van banken en financiële instellingen	7.694	-58	0	7.636
Totaal	**7.694**	**-58**	**0**	**7.636**

Leningen bedragen in 1	**Voor**	**Per 1-1-2025**	**Datum**	**Bedrag aflossing**	**Per 31-12-2025**	**Ingangdatum**	**Einddatum**	**Rente**	**aflossing**
BNG (MGR)	1.171.000	693.637	2-1-2019	57.761	635.876	2-jan-15	2-jan-35	1,740%	jaarlijks
NL Waterschapsbank	4.500.000	4.500.000	27-3-2037	0	4.500.000	26-apr-17	27-apr-37	1,730%	einde looptijd
BNG (MGR)	2.500.000	2.500.000	25-6-2038	0	2.500.000	25-jun-18	25-jun-38	1,705%	einde looptijd
Totaal	**8.171.000**	**7.693.637**		**57.761**	**7.635.876**				

Vlottende passiva

De vlottende passiva bestaan uit de volgende posten.

**De kortlopende schulden 2024 zijn gecorrigeerd naar de overlopende passiva met 742K. Dit betreft nog te betalen kosten. Dit is gecorrigeerd om de juiste vergelijking met het 2025 te kunnen maken*

De netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar zijn verder uitgesplitst, zie tabel.

Crediteuren

Op de post crediteuren staat aan het eind van 2025 een bedrag van € 639.000 open. Van de € 639.000 heeft de MGR per 27 januari 2025 € 595.000 voldaan.

Pensioenen

Pensioenen betreft de nog af te dragen pensioenverplichtingen eind 2025.

Vlottende passiva bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2025**	**Boekwaarde 31-12-2024**
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotngsjaar tot betaling komen, met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van een vergelijkbaar volume. De voorschotbedragen voor uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten van volgende begrotingsjaren, ontvangen van:		
- Europese overheidlichamen	0	0
- het rijk	0	0
- Overige nederlandse overheidslichamen	6.044	10.418
Overige vooruitontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	0	0
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotings-jaar tot betaling komen	1.420	1.419
Totaal overlopende passiva	**7.464**	**11.837**
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	12.583	10.144
Totaal	**20.047**	**21.981**

Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2025**	**Boekwaarde 31-12-2024**
Crediteuren	639	970
Pensioenen	378	356
Belastingen	3.082	3.674
Afrekening Op weg naar Werk gemeenten	224	380
Afrekening deelnemersbijdragen	0	1.878
Afrekeningen bijdrijge gemeenten**	1.010	1.983
Afrekening Loonkostensubsidies gemeenten	0	530
Afrekening ontwikkeltrajeten plus en werkgeversbonus plus gemeenten	0	72
Te betalen ID-Participatie afrekening met instellingen	300	300
Afrekening gemeenten meicirculaire 2025	233	0
Afrekening gemeente IRvN	128	0
Afrekening gemeente vastgoed	19	0
Overige	30	0
Totaal	**6.044**	**10.144**

Belastingen bedragen in 1.000	Boekwaarde 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2024
Loonheffing	3.016	2.773
LIV	0	-166
Af te dragen BTW	0	1.066
Overige verrekeningen	67	0
Totaal	**3.082**	**3.673**

Op Weg naar Werk bedragen in 1.000	Budget	Besteed	Budget-overheveling	Betalings-verplichting	Totaal dagdelen
Berg en Dal	306	217	0	89	4.092
Beuningen	338	302	0	36	5.861
Druten	167	169	0	-2	3.328
Heumen	146	80	0	65	1.464
Mook en Middelaar	73	86	0	-14	1.719
Nijmegen	1.945	1.959	0	-13	38.462
Wijchen	314	252	0	63	4.827
Totaal	**3.288**	**3.065**	**0**	**224**	**59.753**

Belastingen

De positie aan de Belastingdienst is in de tabel verder toegelicht. De loonheffing bestaat uit de loonheffingen SW en ambtelijk en is de totaal-positie aan de Belastingdienst. Daarnaast is zijn de overige verrekeningen die betrekking hebben op de afdracht van de salarissen toegevoegd.

Afrekening Op Weg naar Werk

In de tabel is de specificatie opgenomen van de aan de deelnemende gemeenten terug te betalen bedragen. Dit betreft Op weg naar werk. Er is minder gerealiseerd dan dat er baten voor zijn opgehaald. Daardoor bestaat er nog een betalingsverplichting aan de deelnemende gemeenten van € 224.000.

** Afrekeningen bijdrage gemeenten

€ 1,0 miljoen uit de budgetoverheveling 2022-2024 inzake risico's detacheringsbanen (cao Aan de slag). Na afronding van het project vindt afrekening met de deelnemende gemeenten plaats.

Te betalen ID-Participatie afrekening met instellingen

Dit betreft de afrekening ID-participatie met de instellingen ter grootte van € 300.000.

Afrekening gemeenten meicirculaire 2025

Dit betreft de afrekening met de gemeenten inzake de bijstelling van de meicirculaire 2025 ad €233.000. Voor een nadere specificatie zie de bijlage bij de jaarrekening

Afrekening gemeenten iRvN onderdeel Automatisering

Op het onderdeel Automatisering is een resultaat behaald van € 417.000. Het resultaat komt voort uit de verkoop van diverse IP-adressen.

Wij hebben het bestuur voorgesteld het resultaat toe te voeren aan de bestemmingsreserve data-migratie. Het voorstel is om 2026 deze reserve in te zetten voor het project datamigratie. Op de Gemeentelijke bijdrage is 2025 een resultaat van € 0 gerealiseerd, waardoor er geen afrekening zal komen.

Afrekening gemeenten iRvN onderdeel Applicatiebeheer

Op het onderdeel Applicatiebeheer is een resultaat van € 127.000 gerealiseerd. Dit resultaat wordt verdeeld over Gemeente Nijmegen, ODRN en WerkBedrijf. In de eindafrekening heeft hiervan €74.000 betrekking op Gemeente Nijmegen, € 12.000 op ODRN en € 41.000 op WBRN.
Voor nadere specificatie wordt naar hoofdstuk 7.3 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen verwezen.

Afrekening gemeenten Vastgoed

Op het onderdeel vastgoed is een resultaat behaald van €19.000 positief. Dit is een gevolg van hogere verhuuropbrengsten en lager uitvallende energie- en onderhoudskosten. In bijlage 3 is een specificatie weergegeven van de terug te vorderen bedragen per deelnemende gemeenten.

Overige schulden

Dit betreft de huur voor de parkeerplaats op het terrein van NXP.

Overlopende passiva

De specificatie van de post overlopende passiva is als volgt; zie tabel.

De in de balans opgenomen van Europese en Nederlandse overheidslichamen ontvangen voorschotbedragen voor uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten van volgende begrotingsjaren, kunnen als volgt gespecificeerd worden.

De vooruit ontvangen bedragen van € 12,6 miljoen bestaan voor:

Overlopende passiva bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2024**	**Vermeer-deringen**	**Verminderingen**	**Boekwaarde 31-12-2025**
Europese overheidslichamen	0	0	0	0
Het Rijk	0	0	0	0
Overige Nederlandse overheidslichamen				
DU impulsgelden en versterking AMR	0	1.655	0	1.655
Resterende RTA middelen	879	375	0	1.254
SUWI middelen	1.771	0	-495	1.275
ESF	6.867	1.058	0	7.925
IPS	317	0	-46	271
Subsidie 2022-2024 project "Doe je Mee"	356	0	-356	0
Overige	229	7	-30	203
Totaal van de EU en NL overheidslichamen ontvangen voorschot-bedragen voor specifieke uitkeringen die dienen ter dekking van lasten van volgende begrotingjaren	**10.418**	**3.095**	**-927**	**12.583**

€ 12,4 miljoen projectgelden. Deze bestaan uit:

- € 4,2 miljoen nog niet bestede middelen Arbeidsmarktregio. De arbeidsmarktregio beslist over de inzet van deze middelen;
- € 7,9 miljoen inzake nog niet bestede middelen ESF-project "actieve inclusie";
- € 271.000 nog niet bestede middelen IPS. In dit project kunnen vanaf 1 januari 2023 geen nieuwe deelnemers meer stromen. Omdat een traject maximaal drie jaar duurt, kunnen zorgleveranciers nog tot en met eind 2025 een declaratie indienen. Daarna vindt afrekening met de gemeente Nijmegen plaats;

€203.000 uit overige. De belangrijkste posten betreffen:

- € 110.000 vooruitbetaalde onderhoudskosten tot 1 september 2029 voor één Cad Server.
- € 86.000 nog te betalen rente op leningen. Deze rente wordt in 2026 betaald.
-

**de kortlopende schulden 2024 zijn gecorrigeerd naar de overlopende passiva met 742K. dit betreft nog te betalen kosten. Dit is gecorrigeerd om de juiste vergelijking met het 2025 te kunnen maken*

De overlopende passiva bestaan daarnaast uit verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in het volgende jaar tot betaling komen. De belangrijkste posten betreffen:

Op weg naar werk uitvoerende instellingen

De afrekening van december en de eindafrekening van Op Weg naar Werk van zorginstellingen zijn nog niet ontvangen. Bij deze afrekeningen wordt € 441.000 aan lasten verwacht.

Werkgeversbonusplus en ontwikkeltrajecten plus

Voor de ontwikkeltrajecten met diagnose en de werkgeversbonus plus zijn nog niet alle afrekeningen die betrekking hebben op 2025 ontvangen. Hier verwachten we nog 151.000 aan lasten.

Loonkostensubsidies

Voor de loonkostensubsidies zijn nog niet alle afrekeningen die betrekking hebben op 2025 ontvangen. Hier verwachten we nog 125.000 aan lasten

Factuurdatum 2026

De facturen die met een factuurdatum 2026, maar als boekingsdatum in 2025 zijn geboekt zijn als nog te betalen kosten opgenomen. Dit betreft een bedrag van 131.000

Overlopende passiva bedragen in 1.000	**Boekwaarde 31-12-2024**	**Vermeerderingen**	**Verminderingen**	**Boekwaarde 31-12-2025**
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen	1.419	1.420	-1.419	1.420
Totaal	**1.419**	**1.420**	**-1.419**	**1.420**

Facturen ontvangen betrekking op 2025

Tot slot zijn er facturen ontvangen in 2026 die nog betrekking hebben op 2025. Dit betreft met name lasten van de arbodienstverlening, collectief vervoer, advies uren, energie en inhuur. Dit is totaal een bedrag van 273.000

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)

Ook met betrekking tot iRvN zijn diverse facturen begin 2026 ontvangen die nog betrekking hebben op 2025. Dit betreft met name inhuurfacturen, abonnementskosten en verbruikskosten voor de periode december 2025. De totale omvang hiervan bedraagt € 300.000.

5. Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen materiële gebeurtenissen voorgedaan in 2026 die van invloed zijn op 2025.

6 Niet uit de balans blijkende langlopende financiële verplichtingen

Uit de afgesloten contracten is gebleken dat de MGR voor een aantal toekomstige jaren verbonden is aan verschillende, niet uit de balans blijkende, financiële verplichtingen. De belangrijkste verplichtingen zijn onder te verdelen in de volgende categorieën:

A. Huurovereenkomsten
B. Inkoopcontracten
C. Vakantiegeld en verlofdagen

bedragen in 1.000	Module	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
A. Gastheerovereenkomst					
Huur	MGR	398	0	0	**398**
	IRVN	169	0	0	**169**
Servicekosten	MGR	614	0	0	**614**
	IRVN	350	0	0	**350**
Personeel en organisatie	MGR	179	0	0	**179**
	IRVN	105	0	0	**105**
B. Inkoopcontracten					
	MGR	4.049	8.521	3.052	**15.622**
	IRVN	7.689	7.750	930	**16.369**
C. Vakantiegeld en verlofdagen					
	MGR	2.630	0	0	**2.630**

A) Huurovereenkomsten

De MGR heeft een tweetal huurovereenkomsten afgesloten met de gemeente Nijmegen. De huurovereenkomsten hebben beide een looptijd van één jaar en lopen tot en met 31 december 2026. De resterende verplichting voor beide huurovereenkomsten bedraagt € 567.000. Daarnaast zijn aan deze huurovereenkomst facilitair beheer, servicekosten en de kosten voor de datacentra verbonden. De resterende verplichting hiervoor bedraagt € 964.000.

Naast de huurovereenkomsten heeft de MGR een gastheerovereenkomst met de gemeente Nijmegen gesloten voor de PIOFAH taken en het facilitair beheer. Deze overeenkomst loopt van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026. Het facilitair deel is gekoppeld aan de huurovereenkomsten en heeft een looptijd van één jaar. De resterende verplichting voor de PIOFAH taken bedraagt € 284.000.

B) Inkoopcontracten

De MGR heeft diverse inkoopcontracten gesloten met onder andere zorgverleners voor Op weg naar werk. In deze overeenkomsten is afgesproken dat de MGR cliënten kan plaatsen bij de desbetreffende zorgverleners. Met de zorgverleners is afgesproken dat er een bepaald aantal cliënten geplaatst kan worden. Er wordt echter afgerekend per daadwerkelijk geplaatste cliënt. Hieronder staat het overzicht vermeld van de contractwaardes, de reeds bestede contractwaarde, en het resterende bedrag dat nog verhaald zou kunnen worden. Er moet echter de nadruk gelegd worden op het feit dat het gaat om mogelijke kosten, en dat de MGR niet verplicht is om alle contracten volledig af te

nemen. Naast de contracten voor Op weg naar werk geldt dit tevens voor de arbodienstverlening en het collectief vervoer. Over het algemeen is immers sprake van raamcontracten. De verwachting is dat niet alle contracten volledig uitgenut zullen worden. Daarnaast heeft de iRvN een aantal inkoopcontracten afgesloten. Deze hebben betrekking op ICT-gerelateerde taken en de inhuur van ondersteunend personeel. De grootste daarvan zijn de contracten voor de O365 diensten en de levering van laptops en telefoons.

Inkoopcontracten bedragen in 1.000	**Resterende waarde**	
	MGR excl. iRvN	**iRvN**
Contracten die aflopen in 2026	4.049	7.689
Contracten die doorlopen na 2026	11.573	8.680
Totaal	**15.622**	**16.369**

C) Vakantiegeld en verlofdagen Sociale werkvoorziening

De deelnemende gemeenten staan altijd garant voor de betaling/verplichtingen uit hoofde van vakantiegeld en verlofdagen voor de SW-medewerkers. Vanuit dit achterliggende feit en het feit dat MGR Rijk van Nijmegen dezelfde uitgangspunten voor verslaggeving/verantwoording toepast als de deelnemende gemeenten (BBV), is het niet toegestaan de verplichtingen uit hoofde van vakantiegeld en -dagen te waarderen in de balans per 31 december. Het bedrag dat wordt opgenomen onder niet uit de balans blijkende verplichtingen, betreft het vakantiegeld en de resterende uren bovenwettelijk en wettelijk verof 2025. De omvang van de verplichting inzake vakantiegeld bedraagt per 31 december 2025 € 1,3 miljoen. De omvang van de verlofdagen bedraagt per 31 december 2025 1,3 miljoen

7. Toelichting op overzicht baten en lasten over 2025

7.1 Baten en lasten MGR totaal

MGR bedragen in 1.000	Primaire begroting	gewijzigde begroting	gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie
Applicatiebeheer	5.033	4.907	5.025	4.889
Automatisering	19.366	19.879	20.300	20.911
Bestuursondersteuning	613	613	613	617
WerkBedrijf SW	46.367	45.246	45.246	47.675
WerkBedrijf Vastgoed	1.582	1.582	1.582	1.447
WerkBedrijf Werk	37.915	37.713	36.742	36.917
totaal	110.876	109.940	109.508	112.455
consolidatie	-3.619	-3.204	-3.204	-3.026
totaal	107.256	106.736	106.304	109.429
Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve	0	0	0	540
toevoeging reserve	0	0	0	-123
resultaat na toevoeging reserve	0	0	0	417

Het resultaat van de MGR komt uit op € 417.000. De afrekeningen met de deelnemende gemeenten zijn reeds in de cijfers verwerkt. De reden hiervoor is dat we conform de afspraken overschotten en tekorten per jaareinde afrekenen met de deelnemers. Voor 2025 stellen we voor hierop twee uitzonderingen te maken.
We stellen voor:

- € 123.000 van het overschot op Werk toe te voegen aan de bestemmingsreserve risico's participatiebudget.
- € 417.000 van het overschot op automatisering toe te voegen aan de bestemmingsreserve datamigratie.

WerkBedrijf

Het resultaat van **onderdeel Werk** komt voor verwerking van de afrekeningen uit op € 237.000. Op de onderdelen loonkostensubsidies, Op weg naar werk en arbeidsparticipatie zijn de volgende resultaten bereikt:

€ 123.000 voordeel op de gemeentelijke bijdrage.
We hebben in de halfjaar rapportage aangegeven tussen de € 0 en de € 200.000 uit te komen. Het voordeel van € 123.000 is enerzijds ontstaan door hogere overige opbrengsten. Met name de rentebaten op het schatkistbankieren lagen hoger dan voorzien. Daarnaast hebben we een voordeel op de personele lasten door een te hoog ingeschatte indexering van de CAO lonen. Dit voordeel wordt deels teniet gedaan doordat we extra hebben moeten doteren aan de voorziening verlof.

Het voorstel is om het overschot van € 123.000 op werk toe te voegen aan de bestemmingsreserve risico's participatiebudget.

€ 224.000 voordeel Op weg naar werk.
Bij de halfjaarcijfers hebben we gemeld tussen de € 0 en de € 175.000 over te gaan houden bij Op weg naar werk. Het voordeel is iets groter geworden. Dit betreft een eenmalig voordeel. Zoals gemeld met de halfjaarcijfers is dit voordeel is met name ontstaan doordat de afrekeningen over 2024 gunstiger uitgevallen zijn. We rekenen met gemeenten af op basis van realisatie.

€ 110.000 nadeel wettelijke loonkostensubsidies. Bij de halfjaarcijfers hebben wij aangekondigd dat we verwachten tussen de € 175.000 en € 275.000 over te houden. Dit is een tekort van € 110.000 geworden. De groei van het aantal verstrekte loonkostensubsidies is hoger geweest dan voorzien. Daarnaast waren de verstrekkingen per loonkostensubsidie gemiddeld hoger dan voorzien. De inschatting van de indexatie is te laag geweest. Overigens vergoedt het Rijk alle gemaakte kosten voor ingezette loonkostensubsidies. Daarmee wordt het gemelde tekort van € 110.000 in 2026 gedekt met een hogere bijdrage vanuit het buigbudget.

In het kader van de uitvoering van beschut werk zijn eind 2025 20 (2024: 9) detacheringsbanen gerealiseerd en 72 (2024: 56) kandidaten rechtstreeks in dienst bij werkgevers, wat een totaal van 92 (2024: 65) kandidaten oplevert. Dit is een toename van 27 kandidaten ten opzichte van eind 2024. We hebben 20 detacheringsbanen minder gerealiseerd dan begroot, wat leidde tot lagere baten in de vorm van loonkostensubsidies en detacheringsvergoedingen. Hier tegenover staan ook lager loonkosten. Voor de 70 kandidaten die rechtstreeks bij werkgevers in dienst zijn, zijn in 2025 begeleidingsvergoedingen en werkplekaanpassingen betaald, met een totaalbedrag van €402.000 (2024: € 282.000), gemiddeld € 5.600 (2024: €5.000). Dit bedrag is exclusief de loonkostensubsidies voor deze kandidaten.

MGR Rijk van Nijmegen					
bedragen in 1.000	**Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)**	**Begroting 2025 Na wijziging (B)**	**Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)**	**Realisatie 2025 (D)**	**Verschil prognose met begroting (D-C)**
Baten					
Overhead	23.440	33.394	33.934	34.525	-591
Inkomensregelingen	7.825	8.655	8.655	8.765	-110
WSW en beschut werk	49.457	45.852	45.852	47.934	-2.082
Arbeidsparticipatie	26.533	18.833	17.862	18.204	-342
Totaal baten	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**109.429**	**-3.125**
Lasten					
Overhead	22.168	22.744	23.201	23.194	7
Inkomensregelingen	7.825	8.655	8.655	8.765	-110
WSW en beschut werk	45.613	45.813	45.813	47.852	-2.040
Arbeidsparticipatie	20.527	18.483	17.512	17.967	-455
Totaal Programmalasten	**96.134**	**95.696**	**95.182**	**97.779**	**-2.597**
Overhead MGR	11.122	11.041	11.122	11.110	13
Totaal lasten	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**108.889**	**-2.585**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves	0	0	0	540	540
Toevoeging aan reserves	0	0	0	-123	-123
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves	0	0	0	417	417

Het resultaat van **onderdeel Sociale Werkvoorziening** komt voor verwerking van de afrekeningen uit op € 0. Dit resultaat valt op hoofdlijnen als volgt te verklaren:

Bij de halfjaarcijfers hebben we gemeld een voordeel te behalen van tussen de € 0 en €150.000. Binnen resultaat hebben we tevens de eenmalige uitkering voor de SW-medewerkers kunnen opvangen. Dit was mogelijk omdat het aantal SW-medewerkers harder gedaald is dan begroot, waardoor er ruimte in de salariskosten is ontstaan. Daarnaast zijn de overige

opbrengsten hoger door betere afspraken over de bijdrage van werkgevers in het collectief vervoer. De SW omzet is lager doordat het aantal SW-medewerkers hardere gedaald is dan begroot. Het aantal werkbare uren per beschikbare SW-medewerker is echter gestegen. Deze stijging vond wel hoofdzakelijk plaats bij de groepsdetacheringen. Hier liggen de tarieven lager dan bij de individueel gedetacheerden.

Van het Rijk ontvingen de gemeenten voor de uitvoering van de SW 38,3 miljoen euro. Dit is inclusief de compensatie voor SW-medewerkers van € 608.800. We hebben in 2025 uitgegeven € 37,0 miljoen. De SW hebben we ook in 2025 binnen de door het Rijk beschikbaar gestelde budgetten uit kunnen voeren. Er is voor de gemeenten in de regio een voordelig resultaat ontstaan van € 1,3 miljoen.

Gemeenten hebben tevens eenmalige middelen ontvangen ten behoeve van toekomstbestendigheid sociaal ontwikkelbedrijven / werkontwikkelbedrijven. Bij de meicirculaire 2025 is 1,1 miljoen euro uitgekeerd. Wij verzoeken u deze middelen te reserveren voor de noodzakelijk investeringen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Het resultaat van **onderdeel Vastgoed** komt voor verwerking van de afrekeningen uit op € 19.000. Dit resultaat valt op hoofdlijnen als volgt te verklaren:

€ 19.000 voordelig resultaat.
Bij de halfjaarcijfers hebben we gemeld dat we voor het onderdeel vastgoed een resultaat verwachten van € 77.000. Het voordeel is ontstaan door hogere huurbaten en het doorschuiven van een aantal onderhoudswerkzaamheden wegens capaciteitsproblemen.

iRvN

Bij iRvN is over 2025 een voordelig resultaat behaald. Het resultaat per onderdeel ziet er als volgt uit:

- bij onderdeel Automatisering is een voordeel ontstaan van € 417.000;
- Het voordeel bij Automatisering is ontstaan doordat we in 2025 een deel van de IP adressen verkocht hebben. Het voorstel is om dit resultaat toe te voegen aan de bestemmingsreserve datamigratie.
- bij onderdeel Applicatiebeheer is een voordeel ontstaan van € 128.000.
- Het voordeel van € 128.000 is voor € 64.300 ontstaan doordat bij de gemeente Nijmegen en het WerkBedrijf minder is uitgegeven op het additionele budget. Het restant van het voordeel is ontstaan doordat de loonkosten lager waren. Dit komt met name doordat de indexering van de CAO lonen van het ambtelijk personeel hoger zijn ingeschat voor 2025 dan dat de indexering is geworden.

Bestuursondersteuning

Bestuursondersteuning is conform begroting gerealiseerd. Het resultaat is dan ook € 0.

7.2 Baten en lasten WerkBedrijf

WerkBedrijf omvat drie onderdelen, namelijk Werk, SW en Vastgoed. De resultaten worden toegelicht in paragraaf 7.2.1 en 7.2.2.

Personele lasten WerkBedrijf

De totale personele lasten zijn in bovenstaande tabellen niet meer zichtbaar. De personele lasten maken nu onderdeel uit van de programmalasten en de overhead MGR. De personele lasten bestaan uit de loonsom, inhuur en overige personele lasten. Onderstaand een overzicht van het verloop van de personele lasten voor 2025.

In 2025 zijn de totale personele lasten € 22,1 miljoen. De onderschrijding van € 238.000 wordt voornamelijk veroorzaakt door een hogere indexering van de begroting in vergelijking met de CAO-indexering.

MGR Rijk van Nijmegen - WerkBedrijf					
bedragen in 1.000	**Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)**	**Begroting 2025 Na wijziging (B)**	**Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)**	**Realisatie 2025 (D)**	**Verschil prognose met begroting (D-C)**
Baten					
Overhead	646	10.190	10.190	10.225	-34
Inkomensregelingen	8.219	8.655	8.655	8.765	-110
WSW en beschut werk	50.466	46.861	46.861	48.840	-1.980
Arbeidsparticipatie	26.533	18.833	17.862	18.209	-347
Totaal baten	**85.864**	**84.540**	**83.569**	**86.039**	**-2.470**
Lasten					
Overhead	678	678	678	641	38
Inkomensregelingen	7.825	8.655	8.655	8.765	-110
WSW en beschut werk	46.563	46.763	46.763	48.720	-1.957
Arbeidsparticipatie	21.253	18.847	17.876	18.192	-315
Totaal Programmalasten	**76.319**	**74.944**	**73.973**	**76.317**	**-2.344**
Overhead MGR	9.545	9.597	9.596	9.599	-2
Totaal lasten	**85.864**	**84.540**	**83.569**	**85.916**	**-2.347**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves	0	0	0	123	123
Toevoeging aan reserves	0	0	0	-123	-123
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves	0	0	0	0	0

MGR Rijk van Nijmegen -WerkBedrijf				
Personele lasten bedragen in 1.000	**Begroting 2025 Primair**	**Begroting 2025 Wijziging**	**Begroting incl. wijzigingen 2025**	**Realisatie 2025**
Overhead	5.817	5.869	5.869	5.763
WSW en beschut werk	4.062	4.394	4.394	4.142
Arbeidsparticipatie	10.963	12.706	12.092	12.212
Totaal	**20.841**	**22.969**	**22.355**	**22.116**

7.2.1 Baten en lasten WerkBedrijf onderdeel Werk

Voor onderdeel Werk bestaat de afrekening uit de onderdelen re-integratie, Op weg naar werk en loonkostensubsidies.

Toelichting op de afwijkingen van de baten

Hieronder wordt per taakveld een verklaring gegeven voor de afwijkingen van de baten boven de € 50.000.

Arbeidsparticipatie € 347.000 hogere baten

Onder het **taakveld Arbeidsparticipatie** valt de uitvoering van de re-integratietaak. Dit onderdeel valt uiteen in de gemeentelijke bijdragen, de omzet en de overige bijdragen. Per onderdeel geven we een toelichting:

Gemeentelijke bijdragen

De gemeentelijke bijdragen zijn conform de begroting (inclusief wijziging) gefactureerd. de wijziging betreft de meicirculaire 2025. Hier is de begroting op aangepast. Dit bedrag wordt terugbetaald aan de gemeenten.

Overige bijdragen € 347.000 hogere baten

Dit betreft met name tijdelijke middelen

MGR Rijk van Nijmegen - WerkBedrijf onderdeel Werk						
bedragen in 1.000		Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)	Begroting 2025 Na wijziging (B)	Begroting 2025 incl. wijzigin-gen 2025 (C)	Realisatie 2025 (D)	Verschil prognose met begroting (D-C)
Baten						
arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdrage	24.596	16.742	16.510	16.509	1
	Overige bijdrage	1.452	2.091	1.352	1.699	-347
	Overige bedrijfsopbrengsten	29	0	0	0	0
	netto omzet	455	0	0	0	0
totaal arbeidsparticipatie		**26.533**	**18.833**	**17.862**	**18.209**	**-347**
inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdrage	7.825	8.655	8.655	8.765	-110
	Overige bedrijfsopbrengsten	393	0	0	0	0
totaal inkomensregelingen		**8.219**	**8.655**	**8.655**	**8.765**	**-110**
WSW en beschut werk	Gemeentelijke bijdrage OWNW	3.164	3.288	3.288	3.065	224
	Gemeentelijke bijdrage nieuw beschut	0	739	739	739	0
	netto omzet	0	182	182	85	97
	Overige bedrijfsopbrengsten	0	341	341	380	-39
totaal WSW en beschut werk		**3.164**	**4.551**	**4.551**	**4.270**	**281**
overhead	Gemeentelijke bijdrage	0	5.673	5.673	5.673	0
Totaal baten		**37.915**	**37.713**	**36.742**	**36.917**	**-175**

zoals Individueel Plaatsing en Steun (IPS), werkgeversbonus plus, ontwikkeltrajecten met diagnose-element, *Doe je mee* (januari), middelen SUWI. Dit betreft tijdelijke middelen die we ontvangen voor het specifiek doel. De inkomsten en uitgaven op dit onderdeel zijn in principe ook altijd aan elkaar gelijk. Op het moment dat de uitgaven lager worden houdt dit in dat we op deze specifieke projecten minder uitgegeven hebben. Daarnaast is in 2025 budget toegevoegd aan de begroting voor de renteopbrengsten die wij ontvangen, detacheringsopbrengsten van ambtelijke medewerkers en MAP middelen. In 2025 zijn de baten € 347.000 hoger dan begroot. Tegenover deze hogere baten staat een gelijk bedrag aan uitgaven.

De belangrijkste oorzaken van de hogere bijdragen zijn:

- € 127.000 hogere rente-inkomsten.
- € 95.000 hoger baten SUWI.
- € 82.000 hoger baten VSV (loopbaanteam) en middelen regionaal verbinder. Tot slot hebben wij extra opbrengsten ontvangen voor detacheringen van het ambtelijke personeel.

MGR Rijk van Nijmegen - WerkBedrijf onderdeel Werk						
bedragen in 1.000		**Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)**	**Begroting 2025 Na wijziging (B)**	**Begroting 2025 incl. wijzigin-gen 2025 (C)**	**Realisatie 2025 (D)**	**Verschil prognose met begroting (D-C)**
lasten						
arbeidsparticipatie	Algemene uitvoering arbeidsparticipatie	7.909	8.086	7.976	7.992	-15
	Instrumenten	9.192	8.113	7.950	8.050	-100
	Oude verplichtingen	1.397	1.397	1.397	1.515	-118
	Inzet tijdelijke middelen	962	1.251	553	635	-82
	Inzet nieuw beschut	339	0	0	0	0
	Directie kosten detacheringsbanen	1.453	0	0	0	0
totaal arbeidsparticipatie		21.253	18.847	17.876	18.192	-315
inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	7.825	8.655	8.655	8.765	-110
totaal inkomensregelingen		7.825	8.655	8.655	8.765	-110
WSW en beschut werk	Op Weg naar Werk	3.164	3.288	3.288	3.065	224
	Inzet nieuw beschut	0	339	339	402	-63
	Algemene uitvoering WSW en beschut	0	170	170	272	-102
	Directie kosten detacheringsbanen	0	754	754	558	196
totaal WSW en beschut werk		3.164	4.551	4.551	4.297	254
Totaal programma		**32.242**	**32.053**	**31.082**	**31.253**	**-171**
Overhead	Overhead MGR	5.673	5.659	5.659	5.540	119
totaal lasten		**37.915**	**37.713**	**36.742**	**36.794**	**-52**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves		0	0	0	123	123
Toevoeging aan reserves		0	0	0	-123	-123
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0

Tegenover deze extra baten staan ook extra lasten over het algemeen betreft dit personele lasten.

Voor de uitvoer van de MAP worden consulent bedrijfsdienstverleners en trainers ingezet. Voor 2025 hebben we € 189.000 aan personele kosten uitgegeven. Naast personele kosten worden operationele kosten gemaakt voor de deelnemers. Voor 2025 hebben we € 39.000 aan operationele kosten gemaakt.

Inkomensregelingen € 110.000 hogere baten

Onder het **taakveld Inkomensregelingen** vallen de loonkostensubsidies. Op dit onderdeel wordt een nadeel behaald van € 110.000. De gemeenten Beuningen, Druten, Nijmegen, Wijchen en Mook en Middelaar behalen een nadeel op dit onderdeel. De overige gemeenten een voordeel. Dit voordeel zullen we terugbetalen, het nadeel- wordt aanvullend gefactureerd. In de bijlage is een specificatie per gemeente opgenomen.

WSW en beschut werk € 281.000 lagere baten

Op het onderdeel **Op weg naar werk** zijn de baten € 224.000 lager. Dit wordt veroorzaakt doordat de afrekening over 2024 is te hoog ingeschat, waardoor er een eenmalig voordeel ontstaat. De gemeente Nijmegen, Druten en Mook en Middelaar behalen een nadeel op dit onderdeel. De overige gemeenten een voordeel. Dit voordeel zullen we terugbetalen, het nadeel zal aanvullend gefactureerd worden. In de bijlagen is een specificatie per gemeente opgenomen.

Op het onderdeel **detacheringsbanen** wordt € 57.000 minder ontvangen. De instroom in de detacheringsbanen is lager dan verwacht. Hierdoor ontvangen we met name € 97.000 minder aan detacheringsopbrengsten. De ontvangen loonkostensubsidies en begeleidingsvergoeding zijn €39.000 hoger dan begroot.

Toelichting op de afwijkingen van de lasten

Hieronder wordt per taakveld een verklaring gegeven voor de afwijkingen van de lasten van meer dan € 50.000.

Arbeidsparticipatie € 315.000 hogere lasten

Onder het **taakveld Arbeidsparticipatie** valt de uitvoering van de re-integratietaak. Dit onderdeel valt uiteen in de algemene uitvoering van de arbiedsparticipatie, de inzet van instrumenten, de oude verplichtingen en de uitvoering van beschut werk. Per onderdeel geven we een toelichting:

Instrumenten € 100.000 hogere lasten

De uitgaven aan instrumenten liggen € 100.000 hoger dan geraamd. Dit wordt met name veroorzaakt door de extra kosten in het kader van VSV (loopbaanbegeleiding) en regionaal verbinder. Tegenover deze extra uitgaven staan ook extra opbrengsten.

Oude verplichtingen € 118.000 hogere lasten

De uitgaven aan de oude verplichtingen liggen € 118.000 hoger dan geraamd. Dit wordt met name veroorzaakt doordat we de uitvoeringsbijdrage verhoogd hebben, omdat uit het onderzoek van significant APE blijkt dat de uitvoeringsbijdrage te laag was. Met een nabetaling van € 70.000 hebben we dit hersteld. Het overige betreft de afwikkeling van de afrekening 2024 en 2025 alsmede de kosten van het onderzoek van significant APE.

Tijdelijke middelen € 82.000 hogere lasten

Dit betreft de extra uitgaven op het onderdeel SUWI ter grootte van € 95.000. Tegenover deze hogere uitgaven staan tevens hogere baten. De hogere uitgaven betreft met name hogere uitgaven aan salarissen.

Inkomensregelingen € 110.000 hogere lasten

Dit betreft de loonkostensubsidies. Op dit

onderdeel wordt € 110.000 meer uitgegeven. Bij de halfjaarcijfers hebben wij aangekondigd dat we verwachten tussen de € 175.000 en € 275.000 tekort te komen. Vanaf het tweede halfjaar is een nadrukkelijke stijging zichtbaar in het aantal lopende loonkostensubsidies. Ook zijn de stijging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2025 en de snellere toename van het aantal verstrekte loonkostensubsidies oorzaken van de kostenstijging vanaf het tweede halfjaar. De gemeenten Beuningen, Druten, Nijmegen en Mook en Middelaar laten een tekort zien. De overige gemeenten ontvangen middelen terug. In de bijlage is een specificatie per gemeente opgenomen. Voor de gerealiseerde aantallen verwijzen we naar het beleidsinhoudelijke deel van onze jaarstukken.

WSW en beschut werk € 255.000 lagere lasten

Onder het **taakveld WSW en beschut werk** valt Op weg naar werk (arbeidsmatige dagbesteding) en de uitvoering van de detacheringsbanen.

Op weg naar Werk € 224.000 lagere lasten

Bij de halfjaarcijfers hebben we gemeld tussen de € 0 en de € 175.000 over te gaan houden bij Op weg naar werk. Het voordeel is iets groter geworden. Het voordeel wordt met name veroorzaakt door een eenmalig voordeel uit 2024. Daarnaast is er in juli en augustus minder gedeclareerd dan waar rekening mee is gehouden.

MGR Rijk van Nijmegen - WerkBedrijf onderdeel Werk detacheringsbanen						
bedragen in 1.000		Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)	Begroting 2025 Na wijziging (B)	Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)	Realisatie 2025 (D)	Verschil prognose met begroting (D-C)
Baten						
WSW en beschut werk	Overige bedrijfsopbrengsten	0	739	739	739	0
	Netto omzet	0	182	182	85	97
	Gemeentelijke bijdrage	0	341	341	380	-39
Totaal baten		**0**	**1.262**	**1.262**	**1.205**	**57**
Lasten						
WSW en beschut werk	Inzet nieuw beschut	0	339	339	402	-63
	Algemene uitvoering WSW en beschut	0	170	170	272	-102
	Directie kosten detacheringsbanen	0	754	754	558	196
Totaal Programmalasten		**0**	**1.262**	**1.262**	**1.232**	**30**
saldo		**0**	**0**	**0**	**27**	**27**

Uitvoering Detacheringsbanen en beschut werk € 27.000 voordelig saldo

In onderstaand overzicht laten we het saldo van de uitvoering van de detacheringsbanen en beschut werk zien. Het voordelig saldo betreft het verschil tussen de baten en de lasten. We doen dit om een beter beeld te geven wat de uitvoering van deze regeling kosten. We bieden kandidaten met een indicatie beschut werk een detacheringsbaan aan bij de MGR, maar kandidaten kunnen ook rechtstreeks bij een werkgever in dienst treden.

De groei van het aantal detachringsbanen is lager dan waar we in de begroting rekening mee gehouden hebben. Daardoor zijn de loonkosten van geplaatste medewerkers lager, maar daarmee is tevens de omzet lager.

We hebben eind 2025 20 (2024: 9) detacherings-

banen gerealiseerd en 72 (2024: 56) kandidaten bij een werkgever rechtstreeks in dienst. In totaal eind 2025 92 (2024: 65) kandidaten. Dit is een toename ten opzichte van eind 2024 van 27 kandidaten. We hadden verwacht eind 2025 uit te komen op 40 medewerkers in dienst met een detacheringsbaan. Dit zijn er 20 minder dan begroot. Dit heeft geleid tot lagere baten in de vorm van loonkostensubsidies en detacheringsvergoedingen. Hier tegenover staat een nagenoeg gelijk bedrag aan lagere loonkosten. Naast medewerkers beschut werk in een detacheringsbaan hebben we eind 2025 72 kandidaten in dienst bij werkgevers. Hiervoor betalen we begeleidingsvergoedingen en eventueel werkplekaanpassingen. In 2025 bedragen de uitgaven hiervoor € 402.000 (2024: € 282.000). Gemiddeld is dit een bijdrage van € 5.600 per kandidaat. Dit is exclusief de loonkostensubsidies voor deze kandidaten.

Overhead € 119.000 lagere lasten

Onder het taakveld Overhead MGR vallen de overheadlasten. Deze lasten zijn € 119.000 lager dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt doordat de facilitaire- en energielasten van de gastheer lager zijn uitgevallen dan verwacht. Daarnaast is een voordeel ontstaan op de loonkosten doordat de indexering ambtelijke salarissen over 2025 lager zijn dan geraamd. Een deel van dit voordeel hebben we gebruikt voor de dotatie aan de personele voorzieningen.

7.2.2 Baten en lasten WerkBedrijf onderdeel SW

Toelichting op de afwijkingen van de baten

Hieronder volgen de belangrijkste afwijkingen van de baten groter van € 50.000.

In de halfjaarrapportage was de verwachting dat we tussen de € 0 en € 150.000 gaan overhouden. Het eindresultaat 2025 voor het onderdeel SW is dat we € 0 over houden.

Gemeentelijke bijdragen.

Van het Rijk ontvingen de gemeenten voor de uitvoering van de SW 38,3 miljoen euro. Dit is inclusief de compensatie voor SW-medewerkers van € 608.800. We hebben in 2025 uitgegeven € 37,0 miljoen. Daarnaast hebben we, op grond van een uitspraak van de commissie BBV, een bedrag van € 2,5 miljoen moeten toevoegen aan de voorziening vervroegde uittreding (RVU) en spaarverlof SW-medewerkers. Dit heeft geleid tot een uitzetten van zowel de baten als de lasten, maar heeft geen effect op de afrekening met de gemeenten. Conform het besluit van het algemeen bestuur van 5 maart 2026 hebben we de uit deze last voortvloeiende vordering opgenomen als een eeuwigdurende vordering op de gemeenten. De vordering zal met het teruglopen

MGR Rijk van Nijmegen - WerkBedrijf onderdeel SW						
bedragen in 1.000		Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)	Begroting 2025 Na wijziging (B)	Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)	Realisatie 2025 (D)	Verschil prognose met begroting (D-C)
Baten						
Overhead	Gemeentelijke bijdrage	0	3.871	3.871	3.871	0
WSW en beschut werk	Gemeentelijke bijdrage	38.164	33.171	33.171	35.673	-2.502
	Overige bedrijfsopbrengsten	57	57	184	206	-22
	Overige bijdrage	218	218	218	184	34
	Netto omzet	7.929	7.929	7.802	7.740	61
Totaal baten		**46.367**	**45.246**	**45.246**	**47.675**	**-2.429**
Lasten						
WSW en beschut werk	Operationele lasten	61	61	74	98	-24
	Overige kosten SW medewerkers	2.456	2.283	2.041	2.109	-67
	Personele lasten	3.725	3.874	3.874	3.520	354
	Salariskosten SW medewerkers	35.376	34.213	34.442	37.123	-2.681
	Productiekosten	877	877	877	767	110
Totaal Programmalasten		**42.495**	**41.309**	**41.309**	**43.616**	**-2.308**
Overhead	overhead MGR	3.871	3.937	3.937	4.058	-121
Totaal lasten		**46.367**	**45.246**	**45.246**	**47.675**	**-2.429**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0
Toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0

van het aantal SW-medewerkers tot € 0 reduceren. De reden waarom we hiervoor gekozen hebben is omdat beide regelingen in de jaarlijkse reguliere bekostiging van het Rijk zitten.

Gemeenten hebben tevens eenmalige middelen ontvangen ten behoeve van toekomstbestendigheid sociaal ontwikkelbedrijven / werkontwikkelbedrijven. Bij de meicirculaire 2025 is 1,1 miljoen euro uitgekeerd. Wij verzoeken u deze middelen te reserveren voor de noodzakelijk investeringen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.
Het gemiddeld aantal SE's komt uit op 901,5. Dit is 46,5 SE lager dan in de begroting is aangegeven. De kostprijs per SE komt hiermee uit op € 43.864 per SE (begroot € 39.089).

Omzet

In de halfjaarcijfers 2025 hebben we gemeld dat we verwachten dat de SW-omzet tussen de € 100.000 en € 200.000 lager zou gaan uitvallen. Door de technische begrotingswijziging in het najaar 2025 is de realisatie € 61.000 lager uitgevallen. Afname van de omzet heeft een aantal oorzaken, wij noemen de belangrijkste:

Begroting:

- De netto omzet 2025 is met de technische begrotingswijziging met een bedrag van €145.000 naar beneden bijgesteld.

Realisatie:

- In de begroting 2025 hebben we gerekend met gemiddeld 722,2 werkbare fte. We hebben in 2025 een gemiddelde gerealiseerd van 703,0 werkbare fte. De hogere daling van het aantal werkbare fte dan begroot heeft een nadelig effect op de omzet.
- Ondanks de afname van het aantal werkbare fte zien we dat in 2025 meer declarabele uren zijn gerealiseerd dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt doordat het ziekteverzuim bij de groepsdetacheringen 2% lager is uitgevallen dan begroot. Ondanks de hogere declarabele uren heeft dit slechts een beperkt effect op de omzet, omdat de tarieven bij de groepsdetacheringen laag zijn.
- Ten slotte zien we een verschuiving van de individueel geplaatsten naar de groepsdetacheringen of naar de beschermde omgeving, omdat medewerkers het alleen of in de groep niet vol kunnen houden. Dit heeft een negatief effect op de omzetontwikkeling, omdat medewerkers van hoger betaald werk naar laagbetaald werk gaan.
- Op de tarieven zien we geen effect.

In totaal hebben bovengenoemde oorzaken een nadelig effect op de omzet gehad van €206.000

De toegevoegde waarde bedraagt voor 2025 € 9.502. Begroot was een bedrag van € 9.670.

Toelichting op de afwijkingen van de lasten

Hieronder volgen de belangrijkste afwijkingen van de lasten groter dan € 50.000.

Overige kosten SW-medewerkers € 67.000 hogere lasten

In de halfjaarrapportage is vermeld dat we tussen de € 50.000 en de € 150.000 lagere lasten verwachten dan begroot.

De reiskosten zijn € 35.000 hoger uitgevallen dan begroot dit komt met name door een éénmalig extra vervoersvergoeding van € 17.000 voor een SW-medewerker uit Nijmegen die werkzaam is in Arnhem. Daarnaast is meer aan woon-werkvergoeding verstrekt. In 2024 is deze vergoeding in de Cao verhoogd. Deze verhoging was onvoldoende doorvertaald in de begroting 2025.

De overige operationele lasten zijn € 34.000 hoger dan begroot. Dit wordt met name

veroorzaakt door een aantal naadloze overnames. Deze zijn vooraf moeilijk te ramen.

Personele lasten € 354.000 lagere lasten

De personele lasten betreft de lasten van het ambtelijk personeel. In de tussenrapportage is aangegeven dat we tussen de € 50.000 en € 150.000 lagere kosten verwachten. Op de personele lasten hebben we een voordeel behaald van € 354.000. Het voordeel is veroorzaakt doordat de personeelskosten met een hoger percentage zijn geïndexeerd dan het werkelijke percentage van de nieuwe Cao. Hierdoor realiseren we een éénmalig voordeel.

Salariskosten SW-medewerkers € 2,7.miljoen

In de tussenrapportage is vermeld dat tussen de € 100.000 en € 250.000 hogere uitgaven worden verwacht. De loonkosten van de SW-medewerkers zijn € 179.000 hoger dan geraamd. De hogere lasten worden enerzijds veroorzaakt doordat alle medewerkers in de sociale werkvoorziening een eenmalige bijdrage hebben ontvangen van in totaal € 457.000. Daarnaast hebben we € 381.000 toegevoegd aan de voorziening transitievergoeding, omdat per medio 2026 de mogelijkheid komt te vervallen deze te kunnen declareren bij UWV. Doordat de formatie van de sociale werkvoorziening sneller gedaald is dan voorzien is op de loonkosten een voordeel ontstaan. Conform het advies commissie BBV is een voorziening RVU-gerechtigden en opgebouwde spaarverlof opgenomen voor een bedrag van € 2,5 miljoen. De getroffen voorziening wordt niet ten laste gebracht van de gemeenten. Er is een vordering op de gemeenten van € 2,5 miljoen met de afspraak dat deze niet direct wordt geïnd (eeuwigdurend). De voorziening wordt vervolgens in de jaren daarna aangesproken naar rato van de uitkeringen en mutaties in het spaarverlof. Daarmee zal parallel de vordering op de gemeenten worden aangepast.

Productiekosten € 110.000 lagere lasten

De productiekosten betreft met name de huisvestingslasten van de sociale werkvoorziening. Dit betreft een doorbelasting vanuit het onderdeel Vastgoed. Omdat de lasten meevallen in 2025 is een voordeel ontstaan van € 110.000. Voor een nadere analyse verwijzen wij naar het onderdeel vastgoed.

Overhead € 121.000 hogere lasten

Op de overhead is € 121.000 meer uitgegeven. Dit wordt met name veroorzaakt door de dotatie van €159.000 aan de personele voorzieningen voor het ambtelijk personeel 2025. Op de indexering van de personele lasten is een voordeel ontstaan, deze heeft een dempend effect gehad op de lasten.

7.2.3 Baten en lasten WerkBedrijf onderdeel Vastgoed

Toelichting op de afwijking van de baten

Hieronder volgen de belangrijkste afwijkingen van de baten.

Gemeentelijke bijdrage €19.000 lagere baten

Omdat we per saldo minder uitgegeven hebben valt de gemeentelijke bijdrage tevens lager uit. We betalen naar rato € 19.000 terug.

Overige bedrijfsopbrengsten €53.000 hogere baten

De overige bedrijfsopbrengsten bestaan hoofdzakelijk uit de verhuuropbrengsten van het pand aan de Boekweitweg en de rentebaten van uit de recht van koop van het pand aan de St. Teunismolenweg. In 2025 hebben we een extra huurder mogen ontvangen. Hierdoor zijn de opbrengsten hoger uitgevallen dan begroot.

Overige bijdrage € 168.000 lagere baten

De overige bijdrage bestaan uit de doorbelasting

aan WSW en Beschut Werk voor het gebruik van het pand aan de Boekweitweg. Door hogere verhuuropbrengsten en lagere lasten binnen Vastgoed is de bijdrage WSW en van Beschut Werk met € 168.000 naar beneden bijgesteld.

Toelichting op de afwijking van de lasten

Hieronder volgen de belangrijkste afwijkingen.

Kapitaallasten € 44.000 lagere lasten

De kapitaallasten zijn € 44.000 lager dan begroot. Deze afwijking wordt voornamelijk verklaard door lagere afschrijvingslasten als gevolg van de verkoop van activa in het vorige boekjaar. De begroting van 2025 is hierop niet gewijzigd.

Operationele lasten € 90.000 lagere lasten

De operationele lasten zijn per saldo € 90.000 lager dan begroot. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de volgende factoren:

- Lagere energiekosten; als gevolg van gunstige energietarieven en een lager energieverbruik door energiebesparende maatregelen die zijn ingevoerd.
- Lagere onderhoudskosten; deze vallen lager uit doordat diverse onderhoudskosten die aanvankelijk gepland stonden voor 2025 zijn doorgeschoven naar volgend jaar.

MGR Rijk van Nijmegen - WerkBedrijf onderdeel Vastgoed						
bedragen in 1.000		**Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)**	**Begroting 2025 Na wijziging (B)**	**Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)**	**Realisatie 2025 (D)**	**Verschil prognose met begroting (D-C)**
Baten						
Overhead	Gemeentelijke bijdrage	157	157	157	137	19
	Overige bedrijfsopbrengsten	490	490	490	543	-53
WSW en beschut werk	Gemeentelijke bijdrage	935	935	935	767	168
Totaal baten		**1.582**	**1.582**	**1.582**	**1.447**	**135**
Lasten						
Overhead	Kapitaallasten	135	135	135	115	20
	Operationele lasten	544	544	544	526	18
WSW en beschut werk	Kapitaallasten	164	164	164	140	24
	Operationele lasten	739	739	739	667	72
Totaal Programmalasten		**1.582**	**1.582**	**1.582**	**1.447**	**135**
Overhead	overhead MGR	0	0	0	0	0
Totaal lasten		**1.582**	**1.582**	**1.582**	**1.447**	**135**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0
Toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0

Een daarvan is het onderhoud aan cv-ketels. Die stonden eerder gepland voor 2025, maar in plaats daarvan is gekozen voor volledige vervangen ervan in 2026.

ICT Rijk van Nijmegen					
bedragen in 1.000	**Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)**	**Begroting 2025 Na wijziging (B)**	**Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)**	**Realisatie 2025 (D)**	**Verschil prognose met begroting (D-C)**
Baten					
Overhead	23.977	24.402	24.941	25.456	-515
Arbeidsparticipatie	422	385	385	343	41
Totaal baten	**24.399**	**24.787**	**25.326**	**25.799**	**-474**
Lasten					
Overhead	422	385	385	343	41
Arbeidsparticipatie	21.491	22.066	22.523	22.604	-81
Totaal Programmalasten	**21.913**	**22.450**	**22.907**	**22.947**	**-40**
Overhead	2.486	2.336	2.418	2.435	-17
Totaal lasten	**24.399**	**24.787**	**25.326**	**25.382**	**-57**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves	0	0	0	417	417
Toevoeging aan reserves	0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves	0	0	0	417	417

7.3 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) bestaat uit de onderdelen Automatisering en Applicatiebeheer. Bij het onderdeel Automatisering is na dotatie aan de bestemmingsreserve een resultaat behaald van € 0. De verkoop van de IP-adressen heeft een voordeel van € 417.000 opgeleverd. Het voorstel is om dit bedrag toe te voegen aan de bestemmingsreserve datamigratie.

Bij het onderdeel Applicatiebeheer is € 127.000 minder uitgegeven. Hiervan heeft € 74.000 betrekking op de gemeente Nijmegen, € 41.000 op WerkBedrijf en € 12.000 op de ODRN. De lagere uitgaven zijn enerzijds ontstaan door minder inzet van het additionele budget van de Gemeente Nijmegen en WerkBedrijf. Daarnaast is een voordeel op het personeel ontstaan doordat de indexering van het ambtelijk personeel lager is dan begroot.

ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatering						
bedragen in 1.000		Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)	Begroting 2025 Na wijziging (B)	Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)	Realisatie 2025 (D)	Verschil prognose met begroting (D-C)
Baten						
Overhead	Gemeentelijke bijdrage	17.574	17.768	17.604	17.604	0
	Overige bedrijfsopbrengsten	356	660	1.245	1.855	-610
	Overige bijdrage	1.436	1.452	1.452	1.452	0
Totaal baten		**19.366**	**19.879**	**20.300**	**20.911**	**-610**
Lasten						
Overhead	Kapitaallasten	2.464	2.475	2.496	2.533	-37
	Operationele lasten	7.302	7.654	7.732	7.839	-107
	Personele lasten	7.902	8.146	8.341	8.401	-60
Totaal Programmalasten		**17.669**	**18.275**	**18.569**	**18.774**	**-205**
Overhead	overheadh MGR	1.696	1.605	1.732	1.720	12
Totaal lasten		**19.366**	**19.879**	**20.300**	**20.493**	**-193**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves		0	0	0	417	417
Toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves		0	0	0	417	417

7.3.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering

Bij het onderdeel Automatisering is na dotatie aan de bestemmingsreserve een resultaat behaald van € 0. De verkoop van de IP-adressen heeft een voordeel van € 417.000 opgeleverd. Het voorstel is om dit bedrag toe te voegen aan de bestemmingsreserve datamigratie.
Het onderdeel Automatisering valt volledig onder het taakveld Overhead. Hieronder volgt een toelichting per categorie op de afwijkingen ten opzichte van de bijgestelde begroting 2025. Afwijkingen van € 50.000 of meer lichten we toe.

Toelichting op de baten

Overige bedrijfsopbrengsten € 610.000 hogere baten

De afwijking op de Overige bedrijfsopbrengsten betreft voor € 417.000 extra opbrengsten in verband met de verkoop van IP-adressen. Het voorstel is deze extra opbrengsten toe te voegen aan de bestemmingsreserve datamigratie. Daarnaast zijn de rentebaten € 35.000 hoger dan verwacht. Ten slotte is meer aan plusproducten afgenomen door de gemeenten. Tegenover deze baten staat een gelijk bedrag aan lasten.

Toelichting op lasten

Operationele lasten € 107.000 hogere lasten

De operationele lasten zijn € 107.000 hoger dan geraamd. Dit komt door hogere uitgaven aan plusproducten en telefonie. Deze extra kosten worden deels gecompenseerd door een voordeel op de additionele kosten. We hebben minder aan onderhoud van laptops en telefoons uitgegeven dan begroot.

Personele lasten € 60.000 hogere lasten

Bij de personele lasten is € 60.000 meer uitgegeven. Dit is enerzijds ontstaan doordat een deel van de hogere baten op de plusproducten de dekking vormt voor de extra gemaakte personele lasten. Daarnaast is er meer aan inhuur uitgegeven. Dit wordt voor een deel gecompenseerd door de lagere stijging van de CAO lonen van het ambtelijk personeel dan voorzien.

ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Applicatiebeheer						
bedragen in 1.000		Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)	Begroting 2025 Na wijziging (B)	Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)	Realisatie 2025 (D)	Verschil prognose met begroting (D-C)
Baten						
Overhead	Gemeentelijke bijdrage	3.826	3.736	3.696	3.609	87
	Overige bedrijfsopbrengsten	785	787	945	936	8
Arbeidsparticipatie	Overige bijdrage	422	385	385	343	41
Totaal baten		**5.033**	**4.907**	**5.025**	**4.889**	**136**
Lasten						
Overhead	Kapitaallasten	7	7	7	7	
	Operationele lasten	288	295	295	257	38
	Personele lasten	3.526	3.489	3.652	3.566	86
Arbeidsparticipatie	Kapitaallasten	0	0	0	0	0
	Operationele lasten	51	51	51	38	13
	Personele lasten	371	334	334	305	29
Totaal Programmalasten		**4.244**	**4.175**	**4.338**	**4.173**	**165**
Overhead MGR		790	732	687	715	-29
Totaal lasten		**5.033**	**4.907**	**5.025**	**4.889**	**136**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0
Toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0

7.3.2 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatiebeheer

Het saldo van de baten en lasten binnen het onderdeel Applicatiebeheer bedraagt € 0. Dit is na verrekening van de lagere uitgaven van € 127.000. Het onderdeel Applicatiebeheer bestaat uit de twee taakvelden Overhead en Arbeidsparticipatie. Hieronder volgt een toelichting op de afwijkingen ten opzichte van de bijgestelde begroting 2025 van € 50.000 of hoger.

Toelichting op de baten

Gemeentelijke bijdrage € 87.000 lagere baten

Doordat we minder uitgaven gehad hebben is de gemeentelijke bijdrage naar beneden toe bijgesteld. Bij de gemeente Nijmegen is € 74.000 minder uitgegeven en bij de ODRN is € 12.000 minder uitgegeven. Het grootste gedeelte van dit resultaat hangt samen met een overschot op het additionele budget vanuit gemeente Nijmegen. De rest van het voordeel bij zowel gemeente Nijmegen als de ODRN betreft lagere personele lasten als gevolg van een lagere indexering van de cao lonen over 2025.

Overige bijdrage, € 41.000 lagere baten

Doordat we minder uitgaven gehad hebben in 2025 is de Overige bijdrage naar beneden toe bijgesteld. Bij WerkBedrijf bestaat dit resultaat uit € 12.000 lagere uitgaven van het additionele budget en voor € 29.000 aan lagere personele lasten.

Toelichting op de lasten

Operationele lasten € 38.000 lagere lasten

De Operationele lasten zijn € 38.000 lager dan begroot. Binnen de Operationele lasten is op het

additionele budget van gemeente Nijmegen € 52.000 minder uitgegeven. Dit voordeel betalen we terug aan de gemeente Nijmegen. Daarnaast zijn de Operationele lasten gestegen in verband met extra (operationele) plusproducten die één-op-één doorbelast worden en de kosten in verband met voortijdig schoolverlaters en het jeugdvolgsysteem waren iets hoger dan verwacht. Vanaf 2026 is het contract met betrekking tot het jeugdvolgsysteem overgenomen door Gemeente Nijmegen.

Personele lasten € 86.000 lagere lasten

Op de Personele lasten is een voordelig resultaat van € 86.000 gerealiseerd. Dit betreft een eenmalig voordeel op de salariskosten vanwege de lagere cao indexering over 2025 dan verwacht. Het overschot is deels ingezet om de dotatie aan de personele voorzieningen te kunnen dekken.

Bestuursondersteuning						
bedragen in 1.000		**Begroting 2025 Voor wijzigingen (A)**	**Begroting 2025 Na wijziging (B)**	**Begroting 2025 incl. wijzigingen 2025 (C)**	**Realisatie 2025 (D)**	**Verschil prognose met begroting (D-C)**
Baten						
Overhead	Gemeentelijke bijdrage	254	254	254	254	0
	Overige bijdrage	359	359	359	363	-4
Totaal baten		**613**	**613**	**613**	**617**	**-4**
Lasten						
Overhead	overhead MGR	613	613	613	617	-4
Totaal lasten		**613**	**613**	**613**	**617**	**-4**
Exploitatieresultaat voor toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0
Toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat na toevoeging aan reserves		0	0	0	0	0

7.4 Baten en lasten Bestuursondersteuning

De afwijkingen zijn beperkt, waardoor een nadere toelichting niet nodig is.

8. Publicatie Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

WNT	
Functiegegevens 2025	**Alg. directeur MGR / secretaris bestuur J. Hol**
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-1 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,55
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 83.716
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 12.775
Subtotaal	**€ 96.492**
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 134.795
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug-ontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	**€ 96.492**
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

WNT	
Functiegegevens 2024	**Alg. directeur MGR / secretaris bestuur J. Hol**
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-1 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,93
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 137.581
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.593
Subtotaal	**€ 159.175**
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 216.690
Bezoldiging	**€ 159.175**

Functionaris	
Naam topfunctionaris	**Functie**
H. Bruls	Voorzitter AB – DB
J. Brom	Bestuurslid AB
T. van Elferen	Bestuurslid AB
R. Barber	Bestuurslid AB – DB
I. van de Scheur	Bestuurslid AB
D. Bergman	Bestuurslid AB
K. Telder	Bestuurslid AB
G. de Wildt	Bestuurslid AB
S. Sengers	Bestuurslid AB
P. Baneke	Bestuurslid AB
J. Minses	Bestuurslid AB
I. van Dijk	Bestuurslid AB
F. Dillerop	Bestuurslid AB
M. Derks	Bestuurslid AB – DB
R. Helmer-Englebert	Bestuurslid AB - DB (DB vanaf 1/4)
N. Huntink	Bestuurslid AB
A. van Dam	Bestuurslid AB

De WNT is van toepassing op MGR Rijk van Nijmegen. Het voor MGR Rijk van Nijmegen toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 246.000. Dit betref de algemene WNT norm.

Bezoldiging topfunctionarissen

1. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.
2. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder. Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder.

9. Taakvelden gemeenten

MGR bedragen in 1.000	Begroting 2025 voor wijziging (A)			Begroting 2025 na wijziging (B)			Begroting 2025 inclusief begrotingswijzigingen 2025 (C)			Realisatie 2025 (D)		
	Totaal baten	**Totaal lasten**	**Verschil**	**Totaal baten**	**Totaal lasten**	**Verschil**	**Totaal baten**	**Totaal lasten**	**Verschil**	**Totaal baten**	**Totaal lasten**	**Verschil**
Overhead	23.440	33.291	-9.851	33.394	33.784	-390	33.934	34.323	-389	34.525	34.304	222
Inkomensregelingen	7.825	7.825	0	8.655	8.655	0	8.655	8.655	0	8.765	8.765	0
WSW en beschut werk	49.457	45.613	3.845	45.852	45.813	39	45.852	45.813	39	47.934	47.852	81
Arbeidsparticipatie	26.533	20.527	6.005	18.833	18.483	350	17.862	17.512	350	18.204	17.967	237
Totaal	107.256	107.256	0	106.736	106.736	0	106.304	106.304	0	109.429	108.889	540

10. Rechtmatigheidsverantwoording

Verantwoordelijkheid dagelijks bestuur

De baten en lasten alsmede de balansmutaties moeten getrouw in de jaarrekening worden opgenomen. Uit het getrouw opnemen van de baten en lasten alsmede de balansmutaties, blijken een drietal rechtmatigheidscriteria niet expliciet. Dit betreffen het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium. In deze rechtmatigheids-verantwoording licht het dagelijks bestuur toe in hoeverre bij de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium zijn nageleefd. Dit houdt in dat de verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in overeenstemming zijn met door de raad vastgestelde kaders zoals de begroting en gemeentelijke verordeningen en met bepalingen in de relevante wet- en regel-geving. Bij de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening is het door het algemeen bestuur op 19 november 2025 vastgestelde normenkader van de relevante wet- en regelgeving verder toegelicht.

Deze verantwoording hanteert een grensbedrag omdat alleen de van belang zijnde aspecten in de verantwoording hoeven te worden betrok-ken. Deze grens is door het algemeen bestuur bepaald en bedraagt 2% (maximaal 2) van de totale lasten exclusief toevoegingen aan de reserves en is daarmee vastgesteld op € 2.189.000. De grondslag voor deze verant-woording is de Kadernota Rechtmatigheid 2025 van de Commissie BBV van september 2025.

Bevindingen

Het dagelijks bestuur stelt vast dat de omvang van de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties die niet rechtmatig tot stand zijn gekomen € 3,4 bedraagt. Dit is hoger dan de daarvoor gestelde grens van € 2,2 miljoen.
Van de niet rechtmatig tot stand gekomen verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties is volgens het dagelijks bestuur overigens een bedrag van € 2,6 miljoen accep-tabel op basis van door het algemeen bestuur vastgestelde afspraken.

De geconstateerde afwijkingen betreft het niet naleven van wet- en regelgeving binnen de processen en het overschrijden van een investeringsbudget.

In de paragraaf Bedrijfsvoering is op basis van de Kadernota rechtmatigheid van de com-missie BBV en op basis van de afspraken met het algemeen bestuur aanvullende informatie opgenomen over de financiële rechtmatigheid. In deze paragraaf heeft het dagelijks bestuur ook beschreven welke actie hij onderneemt om ver-melde afwijkingen in de toekomst te voorkomen.

11. Incidentele baten en lasten

Structurele baten en lasten			Realisatie 2025	2026B	2027B	2028B	2029B	2030B
MGR	Saldo baten en lasten							
	Toevoegingen reserves - voorzieningen		1.774	0	0	0	0	0
	Ontrekkingen reserves - voorzieningen		-843	-1.091	-224	-200	50	30
	Begrotignssaldo na bestemming		931	-1.091	-224	-200	50	30
	Waarvan incidentele baten		8.366	2.541	1.998	2.287	2.097	2.097
	Waarvan incidentele lasten		-9.297	-1.450	-1.774	-2.087	-2.147	-2.127
	Structureel begrotingssaldo		0	0	0	0	0	0
	Programma							
WerkBedrijf	Exploitatie	Baten	3.780	568	434	723	533	533
		Lasten	-4.169	52	-209	-523	-583	-563
	Reserves - voorzieningen	Baten	1.051	0	0	0	0	0
		Lasten	-661	-620	-224	-200	50	30
			0	0	0	0	0	0
applicatiebheer	Exploitatie	Baten	3.307	1.204	763	763	763	763
		Lasten	-3.848	-733	-763	-763	-763	-763
	Reserves - voorzieningen	Baten	723	0	0	0	0	0
		Lasten	-182	-471	0	0	0	0
			0	0	0	0	0	0
applicatiebheer	Exploitatie	Baten	1.280	769	801	801	801	801
		Lasten	-1.280	-769	-801	-801	-801	-801
	Reserves - voorzieningen	Baten	0	0	0	0	0	0
		Lasten	0	0	0	0	0	0
			0	0	0	0	0	0

In de Gemeentewet is opgenomen dat de begroting en het financieel meerjarenperspectief 'structureel en reëel in evenwicht' dienen te zijn. Hiermee wordt door de wetgever beoogd dat een gemeenschappelijke regeling structurele lasten moet dekken met structurele baten. Om inzicht in de structurele en incidentele lasten en baten te geven, maakt onderstaande overzicht deel uit van de begroting.

Het onderscheid tussen incidenteel en structureel is niet altijd even helder. De commissie BBV heeft daarom in een notitie dit onderscheid meer ingekaderd. Daarnaast hebben de gezamenlijke provincies een handreiking geschreven over dit

onderwerp. De richtlijn is dat, als de tijdelijke baten en/of lasten zich gedurende maximaal drie jaar voordoen, het gaat om eenmalige zaken. Voor dotaties en onttrekkingen aan reserves en voorzieningen wordt in beginsel gesteld dat deze incidenteel van aard zijn. Onderstaand een nadere verheldering:

- Incidentele baten en lasten zijn baten en lasten die onder ongewijzigd beleid en omstandigheden voor maximaal drie jaar vaststaan. Rijksbijdragen, subsidies en projecten die langer dan 3 jaar lopen, maar waar vooraf van bekend is dat die bijdrage, subsidie of het project op termijn stopt, worden als incidenteel beschouwd.
- Toevoegingen en onttrekkingen aan reserves en voorzieningen worden altijd als incidenteel beschouwd.
- Indien bestaand structureel beleid, niet zijnde een tijdelijke geldstroom, binnen drie jaar een wijziging ondergaat, dan worden de daarmee samenhangende baten en lasten in het begrotingsjaar niet als incidenteel aangemerkt.

Wij gaan als volgt met de incidentele baten en lasten om:

1. In het overzicht incidentele baten en lasten dat in de begroting en jaarrekening op grond van het BBV dient te worden opgenomen, worden incidentele baten en lasten gespecificeerd vanaf € 50.000. Incidentele baten en lasten kleiner dan € 50.000 worden als 'overige' per programma opgenomen. Dit grensbedrag geldt niet voor incidentele baten en lasten als gevolg van dotaties en onttrekkingen aan de reserves, deze worden altijd apart opgenomen.
2. Het dagelijks bestuur presenteert behalve het overzicht incidentele baten en lasten in de begroting ook het overzicht structureel begrotingssaldo.

WerkBedrijf

Bij onderdeel WerkBedrijf worden veel projecten uitgevoerd waarvoor tijdelijke middelen beschikbaar zijn gesteld. In 2025 is voor een bedrag van € 4,1 miljoen aan tijdelijke middelen uitgegeven en een bedrag van € 3,8 miljoen ontvangen. De tijdelijke projecten die in 2025 lopen betreft met name SUWI, IPS en Doe Je Mee. Deze laatste is in januari 2025afgerond. Daarnaast bestaan de tijdelijke middelen uit renteopbrengsten, verhuuropbrengsten, bijdrage productiekosten SW en detacheringsopbrengsten.

We doteren per saldo aan de voorziening strategische personeelsplanning in het kader van werk naar werk trajecten en doteren we aan de verlofvoorziening en voorziening voor SW. Tot slot stellen we voor 2025 voor om het resultaat op het onderdeel re-integratie toe te voegen aan de bestemmingsreserve risico's participatiebudget.

Automatisering en Applicatiebeheer

De toelichting op Automatisering en Applicatiebeheer nemen we samen, omdat de toelichting vergelijkbaar is. De incidentele baten en lasten betreffen de plusproducten. Dit betreft de specifiek met gemeenten overeengekomen aanvullende dienstverlening in enig jaar. De voor deze dienstverlening gemaakte kosten worden één op één doorbelast aan de gemeente waaraan de dienstverlening wordt geleverd. Voor 2025 betreft het deels de extra inzet van personeel en de inzet van een aantal aanvullende producten zoals TopDesk, Oracle, Visio en de Datamigratie. Tot slot doteren we per saldo aan de voorziening strategische personeelsplanning in het kader van werk naar werk trajecten en doteren we aan de verlofvoorziening en hebben we het bestuur voorgesteld om het resultaat 2025 ter grootte van € 417.000 toe te voegen aan de te vormen bestemmingsreserve datamigratie.

12. Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Flynth

Papendorpseweg 75-79
3528 BJ UTRECHT
T +31 (0)88 236 7777
E utrecht@flynth.nl
www.flynth.nl

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het algemeen bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen

Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening 2025

Oordeel
Wij hebben de jaarrekening 2025 van de Modulaire Gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen te Nijmegen gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van zowel de baten en lasten over 2025 als van het vermogen van de Modulaire Gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen op 31 december 2025 alsmede van de financiële rechtmatigheid over 2025 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV), de begroting en de in de relevante wet- en regelgeving, waaronder gemeentelijke verordeningen, opgenomen bepalingen zoals opgenomen in het normenkader dat bij besluit van 19 november 2025 door het algemeen bestuur is vastgesteld.
De jaarrekening bestaat uit:

1. het overzicht van baten en lasten over 2025;
2. de balans per 31 december 2025;
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen, waaronder de rechtmatigheidsverantwoording van het dagelijks bestuur over de financiële rechtmatigheid van baten, lasten en balansmutaties over 2025; en
4. de bijlage met het overzicht van de gerealiseerde baten en lasten per taakveld.

De basis voor ons oordeel
Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden, het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado), de controleverordening die is vastgesteld door het algemeen bestuur op 3 oktober 2024 en het Controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT) 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.
Wij zijn onafhankelijk van de Modulaire Gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).
Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Flynth

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel
Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden bezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Materialiteit
Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de jaarrekening als geheel bepaald op € 2.128.000. De bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie bedraagt 2% van de totale lasten exclusief de toevoegingen aan reserves, zoals voorgeschreven in artikel 2 lid 1 en 3 Bado.

Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd zoals vastgelegd in het Controleprotocol WNT 2025. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn, zoals ook bedoeld in artikel 3 Bado.

Wij zijn met het algemeen bestuur overeengekomen dat wij tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 50.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve-, of WNT-redenen relevant zijn.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd
In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6 sub a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o 'Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarstukken opgenomen andere informatie
De jaarstukken omvatten andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

De andere informatie bestaat uit:

- Het jaarverslag waaronder de programmaverantwoording en de paragrafen;
- Bijlagen.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het jaarverslag in overeenstemming met het BBV.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het dagelijks en algemeen bestuur voor de jaarrekening

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de grootte en de samenstelling van de baten en lasten over 2025 en van het vermogen op 31 december 2025 alsmede van de financiële rechtmatigheid over 2025 in overeenstemming met het BBV, de begroting en de in de relevante wet- en regelgeving, waaronder verordeningen, opgenomen bepalingen zoals opgenomen in het normenkader dat bij besluit van 19 november 2025 door het algemeen bestuur is vastgesteld.

In dit kader is het dagelijks bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het dagelijks bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het dagelijks bestuur de veronderstellingen inzake de financiële risico's in relatie tot de financiële positie onderbouwen en afwegen of de Gemeenschappelijke Regeling in staat is de financiële risico's vanuit de reguliere exploitatie en onverwachte tegenvallers op te vangen zonder tussenkomst van de toezichthouder. Het dagelijks bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden, waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de financiële risico's kunnen worden opgevangen, toelichten in de jaarrekening.

Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor het vaststellen van het normenkader voor de financiële rechtmatigheid en het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de Gemeenschappelijke Regeling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening
Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Bado, de controleverordening die is vastgesteld door het algemeen bestuur op 3 oktober 2024, het Controleprotocol WNT 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de Gemeenschappelijke Regeling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het dagelijks bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het dagelijks bestuur gehanteerde veronderstellingen aanvaardbaar zijn inzake de afweging dat de Gemeenschappelijke Regeling in staat is de financiële risico's vanuit de reguliere exploitatie en onverwachte tegenvallers financieel op te vangen zonder tussenkomst van de toezichthouder.
  Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan omtrent de financiële positie. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen echter van materiële betekenis zijn voor de financiële positie van de Gemeenschappelijke Regeling;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met het algemeen bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Utrecht, 24 maart 2026

Flynth Audit B.V.

w.g. de heer J. Smit RA

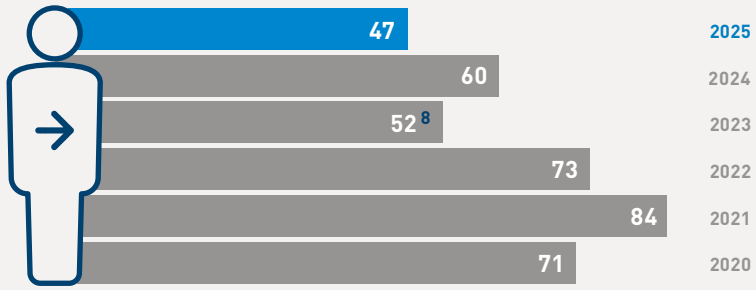
Bijlagen

Gemeente in beeld: **Berg en Dal**

→ gerealiseerd aantal 2025
→ gerealiseerd aantal 2024

UITSTROOM NAAR WERK

47



PLAATSINGEN PRIORITAIRE DOELGROEPEN

52 (45) met arbeids-beperking

47 (40) jongeren

6 (7) 55-plussers

17 (11) statushouders

PLAATSINGEN BETAALD WERK [9]

69 (56) 0-28 uur

45 (47) > 28 uur

BEGELEIDING BETAALD WERK

72 (64) met arbeids-beperking

7 beschut

PLAATSINGEN ONBETAALD WERK

38 (41) werken met behoud van uitkering

31 (31) actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk

SOCIALE WERKVOORZIENING

85 aantal SW-medewerkers in dienst

Gemeente **Berg en Dal**

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

Gemeente Berg en Dal heeft de volgende keuzes vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomst:

- ca. 1,5 fte participatiecoaching
- 44 maatwerkinterventies
- Lokale marktbewerking 20 contacten

Participatiecoaching

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

Waar mogelijk leggen we de verbinding met de loonvormende keten. De participatiecoaches van de gemeente Berg en Dal en van WerkBedrijf werken intensief samen om het meest passende resultaat voor de inwoners te verkrijgen.

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

Maatwerkinterventies

De dienstverlening van WerkBedrijf richt zich altijd op maatwerk; WerkBedrijf doet datgene dat de kandidaat het beste naar duurzaam werk helpt. Onder maatwerkinterventie bieden we vier interventies aan die niet standaard onderdeel zijn van de regionale dienstverlening. Het gaat om extra intensieve vormen van dienstverlening. Consulenten van WerkBedrijf beoordelen in afstemming met de inkomensconsulenten welke van de onderstaande interventies ingezet moeten worden voor de kandidaat.

De volgende interventies kunnen worden ingezet

- De Versnelling; kandidaten die dat nodig hebben worden door hun hoge frequentie en intensiteit aan re-integratieactiviteiten in beweging gebracht.
- Samen sterk naar werk; met een intensieve en groepsgewijze en individuele aanpak worden bijstandsgerechtigden richting werk of opleiding geleid.
- Intensieve begeleiding multiproblematiek; een extra intensieve vorm van begeleiding om mensen te helpen stappen naar werk te zetten. Dit gebeurt vaak in afstemming met andere professionals om uitdagingen op andere levensgebieden aan te pakken.

De gemeente Berg en Dal heeft aanvankelijk gekozen voor 44 maatwerkinterventies. Omdat dit aantal te ruim bleek is in goed overleg afgeschaald naar 20. Dat heeft ertoe geleid dat participatiecoaching is uitgebreid naar 2,0 fte (zie hierboven) en een WRAP-training (Wellness Recovery Action Plan) wordt afgenomen. Ook vindt er extra arbeidsbemiddeling op locatie plaats en is er een extra evenement in het kader van de lokale marktbewerking georganiseerd (zie hierna).

Lokale marktbewerking

Het gaat om afspraken over contacten met lokale ondernemers. Hiernaast hebben we in nauw overleg met de gemeente in december een goed bezocht ondernemersontbijt georganiseerd.

Financiële afrekening

De financiële afrekening over 2025 is als volgt:

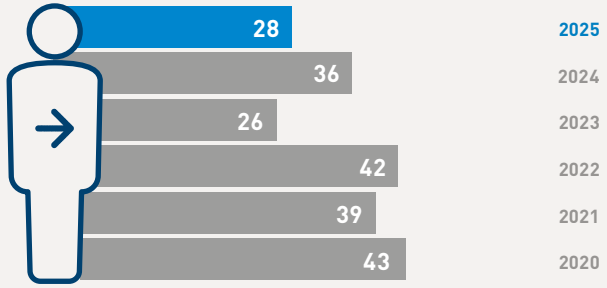
Berg en Dal bedragen in 1€	**Totaal gefactureerd**	**Totaal besteed**	**Afrekening**
SW	3.585.900	3.581.883	4.017
Wettelijke Loonkostensubsidie	757.246	755.713	1.533
Op Weg naar Werk	305.783	216.503	89.280
Participatie/WERK (meicirculaire)	1.658.242	1.641.183	17.059
Vastgoed	16.231	14.243	1.988
Applicatiebeheer	0	0	0
Automatisering	1.273.544	1.273.542	2

Gemeente in beeld: **Beuningen**

→ gerealiseerd aantal 2025
→ gerealiseerd aantal 2024

UITSTROOM NAAR WERK

28



PLAATSINGEN PRIORITAIRE DOELGROEPEN

35 (40) met arbeids-beperking

33 (28) jongeren

4 (4) 55-plussers

19 (6) statushouders

PLAATSINGEN BETAALD WERK [9]

49 (45) 0-28 uur

38 (28) > 28 uur

BEGELEIDING BETAALD WERK

49 (42) met arbeids-beperking

4 beschut

PLAATSINGEN ONBETAALD WERK

37 (30) werken met behoud van uitkering

25 (25) actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk

SOCIALE WERKVOORZIENING

73 aantal SW-medewerkers in dienst

Gemeente **Beuningen**

Lokale accenten vastgelegd in de DVO 2024-2025

Gemeente Beuningen wil de lokale accenten richten op de kandidaten die zelfstandig lastig aan het werk komen. Gemeente Beuningen koos ervoor haar lokale aandeel in 2025 als volgt in te vullen:

- ca. 1,0 fte participatiecoaching
- 20 kandidaten doelgroepbenadering
- 1x event
- 12x maatwerkinterventies

Participatiecoaching

Gemeente Beuningen heeft ervoor gekozen via de lokale keuzekaart participatiecoaching te organiseren. Dit wordt ingevuld met menskracht van de gemeente Beuningen. Bijstandsgerechtigden worden geactiveerd, bijvoorbeeld richting sport, opleiding of vrijwilligerswerk. Indien mogelijk wordt ook gekeken of er in de toekomst stappen richting werk te maken zijn. Het verbinden van de loonvormende en niet-loonvormende keten is hierbij van groot belang.

Doelgroepbenadering

ABC-meting op locatie

Voor iedere inwoner die nieuw instroomt in de Participatiewet-uitkering van de gemeente Beuningen wordt zo snel mogelijk op locatie een ABC-meting ingezet, voorafgaand aan de aanmelding bij WerkBedrijf. De ABC-meting is een gevalideerd online diagnose-instrument dat inzicht geeft in de mentale belastbaarheid, competenties en de afstand tot de arbeidsmarkt. Het helpt bij het matchen van werkzoekenden aan passende functies door het analyseren van attitude, balans en competenties (ABC). WerkBedrijf zorgt ervoor dat de meting op locatie in Beuningen uitgevoerd kan worden en dat de uitkomst wordt besproken in een driegesprek met de klant, medewerker van de gemeente en medewerker van WerkBedrijf. Voor 7 klanten is deze werkwijze toegepast.

Pilot statushouders

De pilot *Statushouders* heeft als doel om met een gerichte aanpak statushouders te plaatsen bij een select aantal werkgevers binnen de gemeente. Hiermee wordt enerzijds het lokale bedrijfsleven ondersteund bij het invullen van personeelsbehoeften en wordt anderzijds een doelgroep met een grote ondersteuningsbehoefte begeleid richting werk. De pilot is gestart in november. Op dit moment zijn 6 van de 10 aangemelde statushouders gereed voor bemiddeling. Daarnaast zijn er twee lokale bedrijven gevonden die openstaan voor het plaatsen van deze kandidaten. In de uitvoering wordt nauw samengewerkt met de inburgeringsconsulenten van de gemeente. In 2026 wordt gerapporteerd over de resultaten van deze pilot.

WRAP

Ten behoeve van de mensen met een uitkering van de gemeente Beuningen, die ondersteund worden door de participatiecoach, heeft WerkBedrijf op locatie een WRAP-training aangeboden. 7 Kandidaten hebben hieraan deelgenomen. WRAP staat voor Welness Recovery Action Plan en stelt iemand in staat om een eigen actieplan op alle leefgebieden op te stellen. Daarbij is niet alleen het plan, maar ook het proces naar het plan toe een middel om tot persoonlijke verantwoordelijkheid te komen. WerkBedrijf gebruikt de WRAP als een middel om kandidaten te activeren.

Event

Ondernemersontbijt

We organiseerden een event met als doel om werkgevers in Beuningen te informeren en inspireren om anders te denken over personeelsvraagstukken, en om nieuwe contacten te leggen met ondernemers in Beuningen. Om hier op termijn praktisch vervolg aan te kunnen

geven ten aanzien van arbeidsbemiddeling. Er waren 11 werkgevers aanwezig. Dit was minder dan waarnaar gestreefd werd, maar maakte wel dat er tijdens het event voldoende ruimte was om met deze werkgevers het goede gesprek te voeren. De reacties vanuit de deelnemende organisaties waren zeer positief. We hopen in opdracht van de gemeente in 2026 vervolg te geven aan deze bijeenkomst om zo een structureel terugkerend moment in het jaar neer te zetten gericht op inclusief ondernemen in Beuningen en lokaal kansen creëren voor kandidaten.

Financiële afrekening

De financiële afrekening over 2025 is als volgt:

Beuningen bedragen in 1€	**Totaal gefactureerd**	**Totaal besteed**	**Afrekening**
SW	2.880.997	2.877.770	3.227
Wettelijke Loonkostensubsidie	580.175	589.477	-9.302
Op Weg naar Werk	337.805	301.882	35.923
Participatie/WERK (meicirculaire)	940.881	944.778	-3.897
Vastgoed	12.341	10.830	1.511
Applicatiebeheer	0	0	0
Automatisering	1.362.122	1.362.120	2

Maatwerkinterventies

Samen sterk naar werk

Samen sterk naar werk is een intensief traject waarbij kandidaten in een groep werken aan hun stappen richting werk of opleiding. De werkzame ingrediënten zijn: gebruik maken van de groepsdynamiek (kandidaten ondersteunen ook elkaar en leren van elkaar), intensieve begeleiding en individuele coaching. In een traject van enkele maanden krijgen we kandidaten in beweging en zetten zij stappen richting werk of opleiding. Er wordt intensief ingezet op coaching en workshops. De aanpak bouwt voort op de ervaringen met de Nijmeegse proef met de bijstand. 5 Kandidaten uit Beuningen hebben in 2025 deelgenomen aan Samen sterk naar werk.

Intensieve begeleiding 'uit balans'

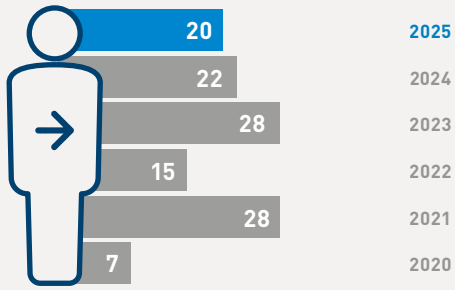
Kandidaten die te maken hebben met onbalans, vaak als gevolg van multiproblematiek, worden via de ABC-meting in kaart gebracht. Deze kandidaten zijn (tijdelijk) niet bemiddelbaar naar werk. Aan deze kandidaten bieden wij intensieve begeleiding richting meer stabiliteit en zelfredzaamheid, in afstemming met professionals op andere leefgebieden.
De begeleiding loopt parallel aan het zetten van stapjes richting werk. In 2025 is 1 kandidaat uit Beuningen door WerkBedrijf begeleid met deze aanpak.

Gemeente in beeld: **Druten**

→ gerealiseerd aantal 2025
→ gerealiseerd aantal 2024

UITSTROOM NAAR WERK

20



PLAATSINGEN PRIORITAIRE DOELGROEPEN

24 (25) met arbeids-beperking

20 (24) jongeren

3 (3) 55-plussers

6 (5) statushouders

PLAATSINGEN BETAALD WER[9]

25 (29) 0-28 uur

22 (26) > 28 uur

BEGELEIDING BETAALD WERK

52 (54) met arbeids-beperking

12 beschut

PLAATSINGEN ONBETAALD WERK

15 (17) werken met behoud van uitkering

18 (14) actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk

SOCIALE WERKVOORZIENING

49 aantal SW-medewerkers in dienst

Gemeente **Druten**

Invulling lokale keuzekaart Gemeente Druten

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

In 2025 heeft gemeente Druten gekozen voor de volgende lokale keuzen:

1. ca. 1,0 fte participatiecoaching
2. 1 x extra arbeidsbemiddeling op locatie
3. 1 x intensieve lokale aansluiting buurtteams
4. 1 x event of 20 contacten marktbewerking

Participatiecoaching

Gemeente Druten heeft ervoor gekozen via de lokale keuzekaart participatiecoaching te organiseren. Participatiecoaching richt zich op niet-loonvormende activering van bijstandsgerechtigden. Dit wordt deels ingevuld met menskracht van de gemeente Druten en deels met menskracht van WerkBedrijf. Eind 2025 ontvingen 64 inwoners deze vorm van dienstverlening. Bijstandsgerechtigden worden geactiveerd, bijvoorbeeld richting sport, opleiding of vrijwilligerswerk. Indien mogelijk wordt ook gekeken of er in de toekomst stappen richting werk te maken zijn. Het verbinden van de loonvormende en niet-loonvormende keten is hierbij van groot belang.

Arbeidsbemiddeling op locatie

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

Daarnaast is het mogelijk om extra dagdelen te organiseren via de lokale keuzekaart. WerkBedrijf organiseert dan dat er extra inzet gepleegd wordt op arbeidsbemiddeling op locatie. De betreffende medewerkers kunnen ook benaderd worden als het wenselijk is dat een medewerker van WerkBedrijf bij een bedrijfsbezoek van een wethouder aansluit (of omgekeerd). De inzet is primair gericht op zichtbaarheid, samenwerking en lokale dienstverlening aan kandidaat en ondernemer.
We ervaren constructieve en productieve samenwerking op locatie in Druten. We geloven erin dat dit de dienstverlening aan Drutense inwoners en ondernemers ten goede komt

Intensieve aansluiting lokale buurtteams

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

Event

Om invulling te geven aan het event voeren we voor gemeente Druten het buddyproject uit. We koppelen werkzoekenden aan ondernemers. De ondernemer is de buddy voor de werkzoekende en heeft gesprekken, stelt zijn/haar netwerk beschikbaar en leert ook de leefwereld van een bijstandsgerechtigde kennen.

Verschillende werelden ontmoeten elkaar, en de bijstandsgerechtigde krijgt handvatten die helpen om stappen richting betaald werk te kunnen zetten.

Financiële afrekening

De financiële afrekening over 2025 is als volgt:

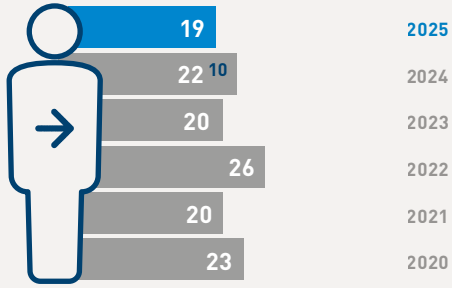
Druten bedragen in 1€	**Totaal gefactureerd**	**Totaal besteed**	**Afrekening**
SW	2.142.616	2.140.216	2.400
Wettelijke Loonkostensubsidie	550.692	624.911	-74.219
Op Weg naar Werk	167.198	169.370	-2.172
Participatie/WERK (meicirculaire)	819.880	797.113	22.767
Vastgoed	9.069	7.959	1.110
Applicatiebeheer	0	0	0
Automatisering	690.517	690.516	1

Gemeente in beeld: **Heumen**

→ gerealiseerd aantal 2025
→ gerealiseerd aantal 2024

UITSTROOM NAAR WERK

19



PLAATSINGEN PRIORITAIRE DOELGROEPEN

13 (14) met arbeids-beperking

17 (8) jongeren

1 (2) 55-plussers

7 (11) statushouders

PLAATSINGEN BETAALD WERK [9]

23 (18) 0-28 uur

17 (14) > 28 uur

BEGELEIDING BETAALD WERK

31 (33) met arbeids-beperking

5 beschut

PLAATSINGEN ONBETAALD WERK

13 (7) werken met behoud van uitkering

10 (16) actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk

SOCIALE WERKVOORZIENING

33 aantal SW-medewerkers in dienst

Gemeente **Heumen**

Lokale accenten vastgelegd in de DVO 2025

Voor gemeente Heumen is de aansluiting tussen participatiekandidaten en WerkBedrijf op lokaal niveau van belang. De dienstverlening moet aansluiten bij lokale behoeften en op operationeel niveau wordt een vruchtbare samenwerking tussen de organisaties gestimuleerd.
Gemeente Heumen koos ervoor haar lokale aandeel in 2025 als volgt in te vullen:

- ca. 0,9 fte participatiecoaching (via menskracht WBRN)
- vrije ruimte voor accentkeuzen

Financiële afrekening

De financiële afrekening over 2025 is als volgt:

Heumen bedragen in 1€	**Totaal gefactureerd**	**Totaal besteed**	**Afrekening**
SW	1.193.387	1.192.050	1.337
Wettelijke Loonkostensubsidie	382.123	352.189	29.934
Op Weg naar Werk	145.516	80.409	65.107
Participatie/WERK (meicirculaire)	606.831	583.800	23.031
Vastgoed	5.273	4.627	646
Applicatiebeheer	0	0	0
Automatisering	790.801	790.800	1

Participatiecoaching

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

Vrije ruimte: ontmoetingsevent werkgevers en statushouders

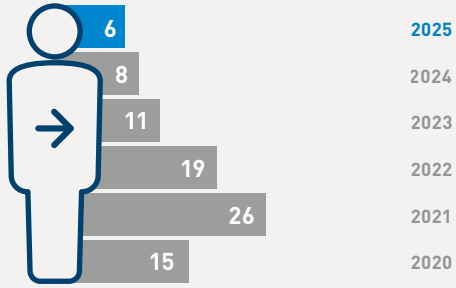
Op donderdag 20 november kwamen 10 ondernemers en 20 statushouders uit de gemeente Heumen samen tijdens een inspirerende bijeenkomst. Het doel voor de deelnemers was elkaar ontmoeten en talenten ontdekken, waarmee we nieuwe kansen konden creëren op het matchen van kandidaten en werkgevers. De reacties van de deelnemers waren erg positief, zowel van werkgevers als van statushouders. Naar aanleiding van het event zijn er nieuwe contacten met werkgevers in Heumen over mogelijke kansen voor statushouders.

Gemeente in beeld: **Mook en Middelaar**

→ gerealiseerd aantal 2025
→ gerealiseerd aantal 2024

UITSTROOM NAAR WERK

6



PLAATSINGEN PRIORITAIRE DOELGROEPEN

11 (9)
met arbeids-beperking

5 (6)
jongeren

1 (1)
55-plussers

3 (6)
statushouders

PLAATSINGEN BETAALD WERK [9]

13 (9)
0-28 uur

5 (7)
> 28 uur

BEGELEIDING BETAALD WERK

15 (11)
met arbeids-beperking

2
beschut

PLAATSINGEN ONBETAALD WERK

7 (4)
werken met behoud van uitkering

9 (9)
actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk

Gemeente **Mook en Middelaar**

Lokale accenten vastgelegd in de DVO 2025

Gemeente Mook en Middelaar vindt het belangrijk de lokale dienstverlening vooral te richten op de inwoners die een steuntje in de rug nodig hebben om een stap richting de arbeidsmarkt te zetten. Gemeente Mook en Middelaar koos ervoor haar lokale aandeel in 2025 als volgt in te vullen:

- ca. 0,3 fte participatiecoaching (via menskracht WBRN)
- 10 kandidaten doelgroepbenadering

Financiële afrekening

De financiële afrekening over 2025 is als volgt:

Participatiecoaching

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

Doelgroepbenadering

WerkBedrijf richt zich in de gemeente Mook en Middelaar op de doelgroep statushouders. Zij krijgen extra aandacht in hun traject bij WerkBedrijf, door middel van een screening op de bemiddelbaarheid en het uitvoeren van een vervolgtraject naar werk (op termijn). In 2025 zijn er 3 kandidaten aangemeld voor de Doelgroepbenadering statushouders. Voor deze 3 kandidaten is het traject opgestart. Er zijn stappen gezet met deze kandidaten en ze zijn nu gereed voor bemiddeling naar werk.

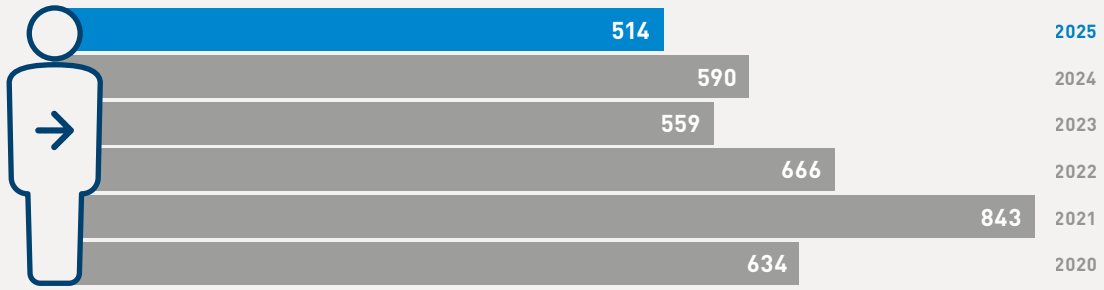
Mook en Middelaar bedragen in 1€	**Totaal gefactureerd**	**Totaal besteed**	**Afrekening**
Wettelijke Loonkostensubsidie	104.608	157.877	-53.269
Op Weg naar Werk	72.758	86.370	-13.612
Participatie/WERK (meicirculaire)	201.686	205.149	-3.463
Applicatiebeheer	0	0	0
Automatisering	402.892	402.891	1

Gemeente in beeld: **Nijmegen**

→ gerealiseerd aantal 2025
→ gerealiseerd aantal 2024

UITSTROOM NAAR WERK

514



PLAATSINGEN PRIORITAIRE DOELGROEPEN

408 (342)
met arbeids-beperking

469 (387)
jongeren

95 (83)
55-plussers

84 (54)
statushouders

PLAATSINGEN BETAALD WERK [9]

671 (616)
0-28 uur

596 (494)
> 28 uur

BEGELEIDING BETAALD WERK

535 (476)
met arbeids-beperking

50
beschut

PLAATSINGEN ONBETAALD WERK

351 (351)
werken met behoud van uitkering

289 (291)
actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk

SOCIALE WERKVOORZIENING

564
aantal SW-medewerkers in dienst

Gemeente **Nijmegen**

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

Keuzes

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

1. Extra arbeidsbemiddeling op locatie
2. Intensieve aansluiting Buurtteams
3. 65 Maatwerkinterventies
4. Organiseren events
5. Kwartiermaker Economisch Collectief Nijmegen

Extra arbeidsbemiddeling op locatie

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

Daarnaast is het mogelijk om extra dagdelen te organiseren via de lokale keuzekaart. WerkBedrijf organiseert dan dat er extra inzet gepleegd wordt op arbeidsbemiddeling op locatie. De betreffende medewerkers kunnen ook benaderd worden als het wenselijk is dat een medewerker van WerkBedrijf bij een bedrijfsbezoek van een wethouder aansluit (of omgekeerd). De inzet is primair gericht op zichtbaarheid, samenwerking en lokale dienstverlening aan kandidaat en ondernemer. Iedere week is er op twee dagdelen een consulent van WerkBedrijf aanwezig op de werkvloer in de gemeente Nijmegen.

Intensieve aansluiting Buurtteams

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

Maatwerkinterventies

De dienstverlening van WerkBedrijf richt zich altijd op maatwerk; WerkBedrijf doet datgene dat de kandidaat het beste naar duurzaam werk helpt. Onder maatwerk-interventie bieden we vier interventies aan die niet standaard onderdeel zijn van de regionale dienstverlening. Het gaat om extra intensieve vormen van dienstverlening. We willen de consulenten van WerkBedrijf de ruimte te geven te doen wat goed is voor de kandidaat. Daarom beoordelen zij welke van de onderstaande interventies ingezet moeten worden voor de kandidaat. Natuurlijk gebeurt dit in afstemming met de inkomensconsulenten van de gemeenten. De volgende interventies kunnen worden ingezet:

- De Versnelling; kandidaten die dat nodig hebben worden door hun hoge frequentie en intensiteit aan re-integratieactiviteiten in beweging gebracht.
- Samen sterk naar werk; met een intensieve en groepsgewijze en individuele aanpak

worden bijstandsgerechtigden richting werk of opleiding geleid.
- Intensieve begeleiding multiproblematiek; een extra intensieve vorm van begeleiding om mensen te helpen stappen naar werk te zetten. Dit gebeurt vaak in afstemming met andere professionals om uitdagingen op andere levensgebieden aan te pakken.

In 2025 zijn voor kandidaten uit de gemeente Nijmegen in totaal 92 keer maatwerkinterventies ingezet. De Versnelling werd 45 keer ingezet, Samen sterk naar werk werd 20 keer ingezet en Intensieve begeleiding multiproblematiek (27+) werd 27 keer ingezet.

Organiseren events

In 2025 organiseerden we diverse evenementen voor Nijmeegse kandidaten en ondernemers. Met deze bijeenkomsten spelen we in op actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en brengen we werkzoekenden en werkgevers actief met elkaar in contact. De opkomst en betrokkenheid van deelnemers laten zien dat deze aanpak aansluit bij de behoefte in de regio.

In februari organiseerden we de *Werkmarkt Bouw en Groen*. In juni volgden twee grotere evenementen: het *Talent Match Event* en de *Banenmarkt Rijk van Nijmegen*. Tijdens het Talent Match Event stonden persoonlijke ontmoetingen centraal en gingen werkzoekenden en werkgevers met elkaar in gesprek op basis van talent en potentieel. Deze aanpak leidde tot waardevolle gesprekken en concrete vervolgstappen. Het evenement organiseerden we samen met UWV, het Leerwerkloket Rijk van Nijmegen en het Werkgevers Servicepunt Rijk van Nijmegen. Later die maand vond, samen met UWV, de Banenmarkt Rijk van Nijmegen plaats in de Vasim, waar 400 bezoekers in gesprek gingen met werkgevers uit de regio.

In november herhaalden we het *Talent Match Event*, ditmaal in samenwerking met het Inclusief Ondernemers Netwerk (ION). Ook deze editie werd goed bezocht en positief ontvangen. Daarnaast organiseerden we eind november voor het eerst de *Matchday*: een stage- en banenmarkt voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs. De grote opkomst van zowel leerlingen als werkgevers en het ontstaan van concrete contacten richting stage en werk onderstrepen het succes van deze dag.

Kwartiermaker Economisch Collectief Nijmegen

In 2024 en 2025 is er vanuit de lokale middelen een projectleider Economisch Collectief Nijmegen (ECN) gefinancierd. De projectleider heeft in nauwe samenwerking met de afdeling Economische Zaken van Nijmegen initiatieven ontwikkeld, gericht op het versterken van de ondernemerscollectieven en werklocaties binnen Nijmegen. Hieraan verbonden is ook de versterking c.q. professionalisering van het ECN zelf, als koepel van de werklocaties.

Er worden voorstellen ontwikkeld voor de verkenning van invoering van een Bedrijfsinvesteringszone (BIZ) binnen Nijmegen en de professionalisering van ECN. Dit om meer centrale coördinatie van ondernemersinitiatieven te organiseren en een nieuw financieringsmodel voor de werklocaties te onderzoeken, richting toekomst.

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

gaat hier vooral om werkgelegenheid voor praktijkgeschoolden.

Meerwerk

We zetten voor Nijmegen als meerwerk een consulent in voor werkzaamheden in het project nazorg van de afdeling Veiligheid. In dit team wordt intensief samengewerkt. Inzet is om ex-gedetineerden te bemiddelen naar werk.

Financiële afrekening

De financiële afrekening 2025 is als volgt:

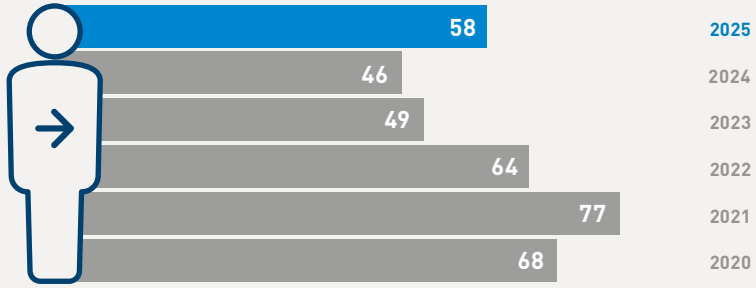
Nijmegen bedragen in 1€	**Totaal gefactureerd**	**Totaal besteed**	**Afrekening**
SW	22.121.055	22.137.491	-16.436
Wettelijke Loonkostensubsidie	5.345.599	5.349.721	-4.122
Op Weg naar Werk	1.945.324	1.958.692	-13.368
Participatie/WERK (meicirculaire)	13.829.638	13.683.482	146.156
Vastgoed	96.142	84.369	11.773
WIW-ID	300.000	302.201	-2.201
Applicatiebeheer	3.462.522	3.388.488	74.034
Automatisering	10.395.703	10.395.689	14

Gemeente in beeld: **Wijchen**

→ gerealiseerd aantal 2025
→ gerealiseerd aantal 2024

UITSTROOM NAAR WERK

58



PLAATSINGEN PRIORITAIRE DOELGROEPEN

50 (48) met arbeidsbeperking

49 (42) jongeren

5 (15) 55-plussers

25 (23) statushouders

PLAATSINGEN BETAALD WERK [9]

72 (66) 0-28 uur

55 (49) > 28 uur

BEGELEIDING BETAALD WERK

88 (75) met arbeidsbeperking

12 beschut

PLAATSINGEN ONBETAALD WERK

54 (52) werken met behoud van uitkering

30 (32) actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk

SOCIALE WERKVOORZIENING

111 aantal SW-medewerkers in dienst

Gemeente **Wijchen**

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

Wijchen heeft in 2025 gekozen voor de volgende lokale keuzen:

1. ca. 1,6 fte participatiecoaching (t.b.v. dekking menskracht Wijchen)
2. 3 x extra arbeidsbemiddeling op locatie
3. 1 x intensieve lokale aansluiting buurtteams
4. 23 maatwerkinterventies
5. 2 x event of 40 contacten marktbewerking

Participatiecoaching

Gemeente Wijchen heeft ervoor gekozen via de lokale keuzekaart participatiecoaching te organiseren. Participatiecoaching richt zich op niet-loonvormende activering van bijstandsgerechtigden. Dit wordt ingevuld met menskracht van de gemeente Wijchen. Eind 2025 ontvingen 142 inwoners deze vorm van dienstverlening Bijstandsgerechtigden worden geactiveerd, bijvoorbeeld richting sport, opleiding of vrijwilligerswerk. Indien mogelijk wordt ook gekeken of er in de toekomst stappen richting werk te maken zijn. Het verbinden van de loonvormende en niet-loonvormende keten is hierbij van groot belang.

Extra arbeidsbemiddeling op locatie

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

Daarnaast is het mogelijk om extra dagdelen te organiseren via de lokale keuzekaart. WerkBedrijf organiseert dan dat er extra inzet gepleegd wordt op arbeidsbemiddeling op locatie. De betreffende medewerkers kunnen ook benaderd worden als het wenselijk is dat een medewerker van WerkBedrijf bij een bedrijfsbezoek van een wethouder aansluit (of omgekeerd). De inzet is primair gericht op zichtbaarheid, samenwerking en lokale dienstverlening aan kandidaat en ondernemer. We ervaren constructieve en productieve samenwerking op locatie in Wijchen, we geloven erin dat dit de dienstverlening aan Wijchense inwoners en ondernemers ten goede komt.

Intensieve aansluiting bij de buurtteams

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

18 maatwerkinterventies

2 Wijchense kandidaten hebben meegedaan aan Samen sterk naar werk. Een groepsgewijze benadering om mensen te helpen stappen in hun activering en richting werk te zetten.
6 Wijchense kandidaten hebben intensieve dienstverlening 27+ ontvangen. Dit is extra intensieve dienstverlening voor kandidaten met

een grote ondersteuningsbehoefte. We hebben op dit onderdeel niet alle 18 maatwerkinterventies gerealiseerd. Deze afspraak laten we doorlopen in 2026, waar mogelijk en nodig worden deze interventies alsnog ingezet voor Wijchense kandidaten.

Financiële afrekening

De financiële afrekening over 2025 is als volgt:

Wijchen bedragen in 1€	**Totaal gefactureerd**	**Totaal besteed**	**Afrekening**
SW	3.974.260	3.969.808	4.452
Wettelijke Loonkostensubsidie	935.022	935.106	-84
Op Weg naar Werk	314.105	251.549	62.556
Participatie/WERK (meicirculaire)	1.736.092	1.705.188	30.904
Vastgoed	17.453	15.316	2.137
Applicatiebeheer	0	0	0
Automatisering	1.784.227	1.784.225	2

Events

In Wijchen zijn twee events georganiseerd. In het voorjaar van 2025 is er samen met Het Werkt! Wijchen een banenmarkt georganiseerd. Verschillende werkgevers uit de omgeving hebben zich gepresenteerd. Werkzoekenden konden zich tijdens de banenmarkt oriënteren op een passende (vervolg)baan. Het evenement was goed bezocht en er zijn waardevolle connecties gelegd.

Medio januari 2026 is het event Grip op geld georganiseerd. Dit is wederom samen met Het Werkt! Wijchen opgepakt. Dit event was bedoeld om werkende mensen te bereiken die moeite hebben met rondkomen. WerkBedrijf heeft voor het event alle Wijchense kandidaten die werken met LKS en alle SW-medewerkers uit Wijchen uitgenodigd. Verder heeft WerkBedrijf of diverse vlakken een belangrijke aanjagende en faciliterende rol gehad Bij het event is informatie verstrekt over de sociale kaart en de verschillende inkomensregelingen die er zijn. Daarnaast is informatie verstrekt over arbeidsmarkt, arbeidsmarktpositie en mogelijkheden tot positieverbetering. De opkomst was niet heel hoog, maar er zijn waardevolle gesprekken gevoerd die goede inzichten opleverden. Deze inzichten worden verder opgepakt en geconcretiseerd.

Gemeente **West Maas en Waal**

Voor de gemeente West Maas en Waal voert WerkBedrijf de sociale werkvoorziening uit. Vanuit de gemeente hebben 29 SW-medewerkers een dienstverband. De ontwikkelingen binnen de sociale werkvoorziening zijn toegelicht in het onderdeel Jaarverslag, hoofdstuk Sociale werkvoorziening.

Financiële afrekening

De financiële afrekening over 2025 is als volgt:

West Maas en Waal bedragen in 1€	**Totaal gefactureerd**	**Totaal besteed**	**Afrekening**
SW	1.144.127	1.142.845	1.282

SOCIALE WERKVOORZIENING



26 **aantal SW-medewerkers in dienst**

Bijlage 2 **Verantwoording I-deel deelnemende gemeenten**

In het overzicht hieronder leest u de verantwoording van het inkomensdeel (I-deel) van de deelnemende gemeenten.

bedragen in 1.000	Aard controle n.v.t. G2B/12	**Loonkostensubsidie o.g.v. art. 10d Deel openbaar lichaam I.7 Participatiewet (PW) K. Telder Indicatornummer: G2B/13**	**Loonkostensubsidie o.g.v. art. 10d Deel openbaar lichaam I.7 Participatiewet (PW) Aard controle R Indicatornummer: G2B/14**
Berg en Dal	G2 – 10	756	0
Beuningen	G2 – 10	589	0
Druten	G2 – 10	625	0
Heumen	G2 – 10	352	0
Mook en Middelaar	G2 – 10	158	0
Nijmegen	G2 – 10	5.350	0
Wijchen	G2 – 10	935	0
Totaal		**8.765**	**0**

Bijlage 3 **Overzicht gemeentelijke deelafrekeningen**

Op weg naar Werk bedragen in 1.000	**Budget**	**Besteed**	**Betalings-verplichting**	**Totaal dagdelen**
Berg en Dal	306	217	89	3.955
Beuningen	338	302	36	5.789
Druten	167	169	-2	3.339
Heumen	146	80	65	1.464
Mook en Middelaar	73	86	-14	1.830
Nijmegen	1.945	1.959	-13	38.165
Wijchen	314	252	63	4.899
Totaal	**3.288**	**3.065**	**224**	**59.441**

Loonkostensubsidies bedragen in 1.000	**Baten**	**Bestedingen**	**Betalings-verplichting**	**Aantal kandidaten* WLKS en FLKS**	**Aantal kandidaten* nieuw beschut**
Berg en Dal	757	756	2	79	6
Beuningen	580	589	-9	58	6
Druten	551	625	-74	53	11
Heumen	382	352	30	34	7
Mook en Middelaar	105	158	-53	15	2
Nijmegen	5.346	5.350	-4	589	49
Wijchen	935	935	0	95	10
Totaal	**8.655**	**8.765**	**-110**	**923**	**91**

SW bedragen in 1.000	**Se begroot**	**Bijdrage begroot**	**Se realisatie**	**Bijdrage realisatie**	**afrekening**
Berg en Dal	92	3.586	89	3.582	4
Beuningen	74	2.881	68	2.878	3
Druten	55	2.143	48	2.140	2
Heumen	31	1.193	29	1.192	1
Nijmegen	566	22.121	540	22.137	-16
Wijchen	102	3.974	102	3.970	4
West Maas en Waal	29	1.144	26	1.143	1
Totaal	**949**	**37.042**	**901**	**37.042**	**0**

Participatie bedragen in 1.000	**meicirculaire 2025 (incl. korting € 1.2 mln)**	**Gefactureerd 2025**	**Terugbetal-ingsverplichting gemeenten**	**Resultaat WERK 2025 voorstel toevoegen reserve**
Berg en Dal	1.641	1.658	17	10
Beuningen	945	941	-4	6
Druten	797	820	23	5
Heumen	584	607	23	4
Mook en Middelaar	205	202	-3	1
Nijmegen	13.683	13.830	146	86
Wijchen	1.705	1.736	31	11
West Maas en Waal	0	0	0	0
Totaal*	**19.561**	**19.793**	**233**	**123**

ICT bedragen in 1.000	**Automatisering**			**Applicatiebeheer**		
	Begroot 2025	**Realisatie 2025**	**Afrekening 2025**	**Begroot 2025**	**Realisatie 2025**	**Afrekening 2025**
Berg en Dal	1.274	1.274	0	0	0	0
Beuningen	1.362	1.362	0	0	0	0
Druten	691	691	0	0	0	0
Heumen	791	791	0	0	0	0
Mook en Middelaar	403	403	0	0	0	0
Nijmegen	10.396	10.396	0	3.463	3.388	74
Wijchen	1.784	1.784	0	0	0	0
WerkBedrijf WBRN	1.452	1.452	0	385	343	41
ODRN	834	834	0	233	221	12
Werkorg. Druten-Wijchen	71	71	0	0	0	0
Overige	0	0	417	0	0	0
Totaal	**19.056**	**19.056**	**417**	**4.080**	**3.953**	**128**

Vastgoed bedragen in 1.000	**Budget**	**Besteed**	**afrekening**
Berg en Dal	16	14	2
Beuningen	12	11	2
Druten	9	8	1
Heumen	5	5	1
Mook en Middelaar	0	0	0
Nijmegen	96	84	12
Wijchen	17	15	2
Totaal	**157**	**137**	**19**

Bijlage 4 **Verdeling risico-inventarisatie per gemeente**

2025 bedragen in 1.000	**Inwonersaantal**	**Verdeelsleutel o.b.v. inwonersaantal**	**Risico per gemeente**
Berg en Dal	35.920	11%	307
Beuningen	26.673	8%	228
Druten	19.700	6%	168
Heumen	16.930	5%	145
Mook en Middelaar	8.134	2%	70
Nijmegen	185.750	55%	1.588
Wijchen	42.303	13%	362
Totaal	**335.410**	**100%**	**2.868**

Bijlage 5 **Consolidatieoverzicht**

Bedragen in 1.000		Ongeconsolideerd				Geconsolideerd				Consolidatie			
		Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie
Baten													
Applicatiebeheer	0.4 Overhead	4.611	4.522	4.640	4.545	4.611	4.522	4.640	4.545				
	6.5 Arbeidsparticipatie	422	385	385	343				7	422	385	385	337
		5.033	4.907	5.025	4.889	4.611	4.522	4.640	4.552	422	385	385	337
Automatisering	0.4 Overhead	19.366	19.879	20.300	20.911	17.930	18.428	18.849	19.464	1.436	1.452	1.452	1.446
		19.366	19.879	20.300	20.911	17.930	18.428	18.849	19.464	1.436	1.452	1.452	1.446
Bestuurs-ondersteuning	0.4 Overhead	613	613	613	617	254	254	254	291	359	359	359	326
		613	613	613	617	254	254	254	291	359	359	359	326
WerkBedrijf SW	0.4 Overhead		3.871	3.871	3.871		3.871	3.871	3.871				
	6.4 WSW en beschut werk	46.367	41.374	41.374	43.804	46.294	41.301	41.301	43.664	73	73	73	139
		46.367	45.246	45.246	47.675	46.294	45.172	45.172	47.536	73	73	73	139
WerkBedrijf Vastgoed	0.4 Overhead	646	646	646	680	646	646	646	680				
	6.4 WSW en beschut werk	935	935	935	767					935	935	935	767
		1.582	1.582	1.582	1.447	646	646	646	680	935	935	935	767
WerkBedrijf Werk	0.4 Overhead		5.673	5.673	5.673		5.673	5.673	5.673				
	6.3 Inkomensregelingen	8.218	8.655	8.655	8.765	7.825	8.655	8.655	8.765	393			
	6.4 WSW en beschut werk	3.164	4.551	4.551	4.270	3.164	4.551	4.551	4.270				
	6.5 Arbeidsparticipatie	26.533	18.833	17.862	18.209	26.533	18.833	17.862	18.198				11
		37.915	37.713	36.742	36.917	37.522	37.713	36.742	36.906	393			11
Totaal baten		**110.876**	**109.940**	**109.508**	**112.455**	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**109.429**	**3.619**	**3.204**	**3.204**	**3.026**

Bedragen in 1.000		Ongeconsolideerd				Geconsolideerd				Consolidatie			
		Primaire begroting	gewijzigde begroting	gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie	Primaire begroting	gewijzigde begroting	gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie	Primaire begroting	gewijzigde begroting	gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie
Baten													
Applicatiebeheer	0.4 Overhead	4.611	4.522	4.640	4.545	4.611	4.507	4.625	4.499		15	15	46
	6.5 Arbeidsparticipatie	422	385	385	343	422	385	385	343				
		5.033	4.907	5.025	4.889	5.033	4.892	5.010	4.842		15	15	46
Automatisering	0.4 Overhead	19.366	19.879	20.300	20.493	19.366	19.879	20.300	20.382				111
		19.366	19.879	20.300	20.493	19.366	19.879	20.300	20.382				111
Bestuurs-ondersteuning	0.4 Overhead	613	613	613	617	613	613	613	617				
		613	613	613	617	613	613	613	617				
WerkBedrijf SW	0.4 Overhead	3.871	3.937	3.937	4.058	3.136	3.202	3.202	3.380	735	735	735	679
	6.4 WSW en beschut werk	42.495	41.309	41.309	43.616	41.546	40.359	40.359	42.749	950	950	950	867
		46.367	45.246	45.246	47.675	44.682	43.561	43.561	46.129	1.685	1.685	1.685	1.546
WerkBedrijf Vastgoed	0.4 Overhead	678	678	678	641	678	678	678	641				
	6.4 WSW en beschut werk	903	903	903	806	903	903	903	806				
		1.582	1.582	1.582	1.447	1.582	1.582	1.582	1.447				
WerkBedrijf Werk	0.4 Overhead	5.673	5.659	5.659	5.540	4.886	4.904	4.904	4.785	787	756	756	755
	6.3 Inkomensregelingen	7.825	8.655	8.655	8.765	7.825	8.655	8.655	8.765				
	6.4 WSW en beschut werk	3.164	4.551	4.551	4.297	3.164	4.551	4.551	4.297				
	6.5 Arbeidsparticipatie	21.252	18.847	17.876	18.192	20.105	18.099	17.128	17.624	1.147	748	748	568
		37.915	37.713	36.742	36.794	35.981	36.209	35.238	35.471	1.934	1.504	1.504	1.323
Totaal lasten		**110.876**	**109.940**	**109.508**	**111.915**	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**108.889**	**3.619**	**3.204**	**3.204**	**3.026**
					540				-540				

	Ongeconsolideerd				Geconsolideerd				Consolidatie			
	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie
Baten												
0.4 Overhead	25.236	35.206	35.745	36.298	23.440	33.395	33.934	34.525	1.795	1.811	1.811	1.773
6.3 Inkomensregelingen	26.955	19.218	18.247	18.552	26.533	18.833	17.862	18.204	422	385	385	348
6.4 WSW en beschut werk	50.466	46.860	46.860	48.840	49.457	45.852	45.852	47.934	1.008	1.008	1.008	906
6.5 Arbeidsparticipatie	8.218	8.655	8.655	8.765	7.825	8.655	8.655	8.765	393			
	110.876	**109.940**	**109.508**	**112.455**	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**109.429**	**3.619**	**3.204**	**3.204**	**3.026**

	Ongeconsolideerd				Geconsolideerd				Consolidatie			
	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Gewijzigde begroting + technische wijziging	Realisatie
Baten												
0.4 Overhead	34.813	35.290	35.829	35.895	33.291	33.784	34.323	34.304	1.522	1.506	1.506	1.591
6.3 Inkomensregelingen	21.675	19.232	18.261	18.535	20.527	18.483	17.512	17.967	1.147	748	748	568
6.4 WSW en beschut werk	46.563	46.763	46.763	48.720	45.613	45.813	45.813	47.852	950	950	950	867
6.5 Arbeidsparticipatie	7.825	8.655	8.655	8.765	7.825	8.655	8.655	8.765				
	110.876	**109.940**	**109.508**	**111.915**	**107.256**	**106.736**	**106.304**	**108.889**	**3.619**	**3.204**	**3.204**	**3.026**
				540				540				

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 WerkBedrijf (WBRN) en ICT Rijk van Nijmegen (iRvN).

WerkBedrijf (WBRN)

Bij WSW en beschut werk zijn er een aantal doorbelastingen. De huisvestingslasten van de Boekweitweg (opbrengsten Vastgoed, programmalasten SW), de detacheringsopbrengst 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 die het onderdeel Automatisering van iRvN voor 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 6 **Toelichting begroting voor en na wijziging**

MGR geconsolideerd			
Bedragen in 1.000	**Gewijzigde begroting**	**Gewijzigde begroting + technische wijziging**	**Wijziging**
0.4 Overhead	33.395	33.934	-539
6.3 Inkomensregelingen	8.655	8.655	0
6.4 Wsw en beschut werk	45.852	45.852	0
6.5 Arbeidsparticipatie	18.833	17.862	971
Totaal baten	**106.735**	**106.304**	**432**
0.4 Overhead	33.784	34.323	-539
6.3 Inkomensregelingen	8.655	8.655	0
6.4 Wsw en beschut werk	45.813	45.813	0
6.5 Arbeidsparticipatie	18.483	17.512	971
Totaal lasten	**106.736**	**106.304**	**432**

Eerste begrotingswijziging

Overhead

Automatisering baten en lasten

Wij hebben van de gemeente Nijmegen een creditfactuur ontvangen ten behoeve van GT connect 2. Hierdoor wordt de gemeentelijke bijdrage van de gemeente Nijmegen naar beneden bijgesteld met €164.000. Daarnaast verwachten we € 585.000 hogere opbrengsten voor de facturatie van plusproducten. Tegenover de plusproducten staan ook hogere lasten. Bij de personele lasten verwachten we een stijging door hogere inhuurkosten (M365).

De kapitaallasten stijgen door het versneld afschrijven van hardware. De vaste operationele lasten zijn lager dan begroot, maar de totale operationele lasten stijgen door een toename in plusproducten Bij de personele lasten in de overhead verwachten we een tekort van circa € 45.000 door hogere opleidingskosten, hogere overige personele kosten en de voorziening verlof. Daarnaast zitten alle leidinggevende functies in de max en hebben we dit begroot op max-1. Tot slot verwachten we een voordeel op de factuur gastheerschap

Applicatiebeheer baten en lasten

In verband met een formatiewijziging bij de gemeente Nijmegen van 1 FTE voor de periode augustus tot en met december 2025, wordt de gemeentelijke bijdrage afgeraamd met € 40.000. Daarnaast verwachten we € 158.000 hogere opbrengsten voor de facturatie van plusproduct. Hier staan ook hogere lasten tegenover door het inhuren van extra personeel. Tot slot verwachten we een voordeel op opleidingskosten, overige personele kosten en voordeel op de factuur gastheerschap van €45.000.

Arbeidsparticipatie

74.000 Ontwikkeltrajecten met diagnose element en Werkgeversbonus Plus. Een deel van de trajecten die in 2024 zijn gestart zijn in 2025 afgerond. Voor deze trajecten is budget gereserveerd in de jaarrekening 2024. Met de voorgestelde begrotingswijziging wordt het gereserveerde bedrag toegevoegd aan de begroting van 2025.

-110.000 Rentebaten In de begroting zijn rente-opbrengsten opgenomen die wij ontvangen op het saldo op de schatkist. Het rentepercentage ligt lager dan waar in de begroting rekening mee is gehouden. De verwachte baten en lasten worden naar beneden bijgesteld

-232.000 Meicirculaire 2025 In de meicirculaire is het participatiebudget afgeraamd. Dit betekent dat de gemeentelijke bijdrage in 2025 dalen met €232.000. Het bedrag wordt terugbetaald aan de gemeenten. In onderstaande tabel is de verdeling per gemeente toegevoegd. In de begroting is rekening gehouden met een indexering van de personele lasten van 5%, de werkelijke indexering ligt lager. Hierdoor kunnen we de bijstelling binnen onze reguliere budgetten opvangen.

-212.000 TOSS In de begroting is het Toss nog een bedrag opgenomen van € 212.000. In de BCW is afgesproken om het bedrag terug te betalen aan de gemeenten. Met deze begrotingswijziging wordt het bedrag uit de begroting gehaald.

-204.000 Budget Regionaal MobiliteitsTeam (RMT) In de begroting is een budget gereserveerd voor de uitvoering van het RMT. De RMT middelen zijn inmiddels met het Rijk afgerekend en de begroting wordt in lijn gebracht met de afrekening. De restant middelen blijven beschikbaar voor inzet binnen de arbeidsmarktregio.

105.000 Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) In 2025 hebben we van de deelnemende gemeenten middelen voor de uitvoering van de MAP ontvangen. Deze middelen worden toegevoegd aan de begroting ten behoeve van de uitvoering van de MAP.

-110.000 Detacheringsopbrensten In de begroting zijn detacheringsopbrengsten van ambtelijke medewerkers opgenomen. Een aantal medewerkers die gedetacheerd waren zijn definitief overgenomen. Door deze overname worden de detacheringopbrengsten afgeraamd en daar tegenover staan ook lagere personele lasten

78.000 Doe Je Mee Het project Doe je mee is per 1 februari 2025 afgerond. De middelen voor januari 2025 worden toegevoegd aan de begroting. Het restant van de middelen is terugbetaald aan de gemeenten.

-210.000 Perspectief Op Werk (POW) Voor de inzet van de POW middelen verwachten we in 2025 minder aan kosten dan in de begroting is opgenomen. Met bovenstaande begrotingswijziging worden de baten en lasten in 2025 afgeraamd. Deze middelen blijven beschikbaar voor de arbeidsmarktregio. Jaarlijks wordt de begroting opgeladen met de middelen die het arbeidsmarktregio beschikbaar stelt vanuit de POW middelen.

-150.000 Individuele Plaatsing en Steun (IPS) In de begroting is budget opgenomen voor IPS. We verwachten minder lasten dan waar in de begroting rekening mee is gehouden, baten en lasten naar beneden bijgesteld. Deze middelen worden aan het einde van het jaar afgerekend met de instellingen. Wat overblijft in verband met niet ingezette trajecten wordt terugbetaald aan de deelnemende gemeenten.

Bijlage 7 **Overheadpercentages**

Betreffende de overhead zijn er regionale afspraken gemaakt. Er is afgesproken dat de organisatiekosten van de MGR voor maximaal 25% uit overhead mogen bestaan. De organisatiekosten bestaan uit de personele lasten, materiele lasten, kapitaallasten en overige lasten.

De overheadnorm volgens de BBV richtlijnen komt in 2025 uit op 23 %.

bedragen in 1.000	**Applicatie-beheer**	**Automatisering**	**Bestuurs-ondersteuning**	**WerkBedrijf SW**	**WerkBedrijf Vastgoed**	**WerkBedrijf Werk**	**Totaal**
Primair	4.173	18.774	0	3.596	1.447	13.803	41.794
overhead	715	1.720	617	4.058		5.540	12.651
Totaal	4.889	20.493	617	7.655	1.447	19.343	54.445
percentage overhead	**15%**	**8%**	**100%**	**53%**	**0%**	**29%**	**23%**

Bijlage 9 **Opensource-producten**

iRvN maakt, waar dat kan, graag gebruik van OpenSource-producten en hanteert en ondersteunt (indien nodig) alle verplichte en gewenste Open Standaarden die voor de overheid gelden. Onderstaand is een overzicht gegeven van de betreffende Open Source producten.

Bij het applicatielandschap	
7zip	7-Zip is een gratis en open-source programma om bestanden in te pakken, te zippen
activeMQ (Apache)	Apache ActiveMQ is een open source berichtenmakelaar geschreven in Java samen met een volledige Java Message Service (JMS) -client
Apache Tomcat	Apache Tomcat is een opensource-webcontainer ontwikkeld door de Apache Software Foundation (ASF). Tomcat voert servlets en JavaServer-pagina's uit, het verzorgt de communicatie tussen JSP-pagina's en een webserver
Archimate	ArchiMate is een open en onafhankelijke programma om enterprise-architecturen weer te geven. De taal wordt ondersteund door diverse modelleerhulpmiddelen voor IT-architectuur van verschillende leveranciers
Bitwarden	Passwordmanager
Chromium (Chrome freeware)	Chromium is een opensourcewebbrowser, waarop Google Chrome is gebaseerd
CutePDF	CutePDF is een tool waarmee je verschillende bestandsformaten kunt exporteren naar pdf-formaat
Eclipse Jetty Web Server	Eclipse Jetty Web Server is een HTTP-server en Servlet-container die statische en dynamische inhoud kan aanbieden
Filezilla	FileZilla is een programma waarmee je bestanden ophaalt van en wegzet naar andere computers
FireFox	een gratis webbrowser
FreeDWGViewer	De Free DWG Viewer geeft technische tekeningen en modellen weer. DWG is een bestandsformaat dat verwijst naar 'drawing' en het gaat daarbij vooral om tekeningen gemaakt in professionele software als AutoCad.
Glash fish (glashfish)	Java EE6 applicatieserver
GNU Ghostscript	Ghostscript is een opensource-interpreter voor PostScript, een pagina-beschrijvings- en opmaaktaal van Adobe. Ghostscript wordt onder meer toegepast om vanuit PostScript PDF-bestanden te genereren. Het is daarmee de basis voor verschillende PDF-generatoren zoals CutePDF en FreePDF.
HeidiSQL	HeidiSQL is gratis software en heeft als doel gegevens en structuren te bekijken en te bewerken van computers met een van de databasesystemen MariaDB, MySQL, Microsoft SQL, PostgreSQL en SQLite
Jaspersoft studio	Jaspersoft Studio is een krachtige rapportontwerper voor het ontwikkelen van datavisualisaties en rapporten
JBOSS (database)	JBoss is een onderdeel van Red Hat dat ondersteuning biedt voor het JBoss open source applicatieserverprogramma en gerelateerde middleware-services die op de markt worden gebracht onder het merk JBoss Enterprise Middleware
J-meter (Apache)	JMeter wordt gebruikt om de prestaties van webapplicaties of verschillende services te analyseren en te meten.
Keycloack	Wordt gebruikt binnen Planon om goed om te kunnen gaan met single sign on en azure AD.
LibreOffice	LibreOffice is een opensource officepakket
Lora (IoT oplossing Nijmegen)	LoRa is een Long Range, Low Power Internet of Things-verbinding speciaal ontwikkeld om kleine hoeveelheden informatie uit te wisselen tussen objecten en systemen
MySql	MySQL is een opensource-managementsysteem voor relationele databases (RDBMS). SQL is de taal die wordt gebruikt om een database van dit systeem op te bouwen, te bevragen en te onderhouden
Netbox	NetBox is een open-source IP Address Management (IPAM) en Data Center Infrastructure Management (DCIM) tool. Het helpt IT-teams bij het beheren van netwerkapparatuur, IP-adressen, connectiviteit en fysieke infrastructuur.
Notepad++	Notepad ++ is een gratis broncode-editor
Open Java	Open Java is een opensource-implementatie van Java (programmeertaal en computerplatform)
OpenSSL	OpenSSL is een commandline-programma voor het maken en beheren van certificaten dat veel wordt gebruikt door UNIX, Linux en BSD distributies;
Postgress	PostgreSQL is een open source relational database management systeem
Postman	Postman is een gratis app die het ontwikkelen van API's eenvoudiger, sneller en beter maakt

PuTTY	PuTTY is een vrije telnet- en SSH-client. Het is software waarmee iemand een verbinding kan maken met een andere computer, meestal zijn dit servers met een op UNIX gebaseerd besturingssysteem.
R	R is een statistische onderzoekstool die wordt gebruikt binnen IRvN en ook binnen Nijmegen, met name bij Onderzoek en Statistiek
Signal	Signal is een platformonafhankelijke gecodeerde berichtenservice om privé- en groepsberichten te versturen. Ook het versturen van spraak-berichten, afbeeldingen, video's, en andere bestanden is mogelijk. Daarnaast kunnen gebruikers met elkaar (video)bellen. Het opensource encryptie-protocol van Signal, genaamd Signal Protocol[7], wordt gebruikt door meerdere populaire apps zoals WhatsApp om hun communicatie sterk te beveiligen
Signal	Signal is een platformonafhankelijke gecodeerde berichtenservice om privé- en groepsberichten te versturen. Ook het versturen van spraakbe-richten, afbeeldingen, video's, en andere bestanden is mogelijk. Daarnaast kunnen gebruikers met elkaar (video)bellen. Het opensource encryptie-protocol van Signal, genaamd Signal Protocol[7], wordt gebruikt door meerdere populaire apps zoals WhatsApp om hun communicatie sterk te beveiligen
TatukGis Viewer	GIS-viewertoepassing voor algemene doeleinden die kan worden gebruikt om geavanceerde kaartprojecten te maken op basis van bestaande gegevens
VrijBRP	Applicatie burgerzaken
WildFly (webserver software)	WildFly is een flexibele, lichtgewicht applicatie-runtime waarmee applica-ties gebouwd kunnen wordenen
XMLNotepad	gratis ontwikkel- en IT-software gemaakt door Microsoft. Met de software kunnen gebruikers hun XML-documenten doorbladeren en bewerken via een eenvoudige gebruikersinterface

Infrastructuur/Netwerk	
LibreWolf	Webbrowser. Oorspronkelijk gebaseerd op Firefox met wat meer gericht op privacy
Logstash, Elastic en Kibana (wordt onder Nagios Logserver gebruikt).	De tools zijn opensource, Nagios Logserver is een commercieel sausje daar overheen)
MISP	MISP (Malware Information Sharing Platform & Threat Sharing) is een open-source platform dat wordt gebruikt voor het verzamelen, opslaan, verspreiden en delen van dreigingsinformatie (Threat Intelligence). Het helpt organisaties bij het detecteren en bestrijden van cyberdreigingen door gestructureerde dreigingsinformatie uit te wisselen tussen bedrij-ven, overheden en beveiligingsinstanties.
Nagios Core	Nagios is een opensourcecomputersysteem en netwerksurveillance-ap-plicatie. Het houdt servers en services in de gaten die men specificeert en stuurt berichten als er dingen stuk gaan en wanneer services of servers die stuk waren weer beter gaan functioneren.
NoScript	Browserplugin die scripts in webpaginas blokkeert
NXLog	Sturen van Winevent logs naar zowel Nagios Logserver als CDF
OpenCTI	OpenCTI is een open-source platform voor het verzamelen, analyseren en beheren van Cyber Threat Intelligence (CTI). Het helpt security-teams bij het structureren en correleren van dreigingsinformatie uit verschillende bronnen om cyberaanvallen beter te begrijpen en te bestrijden.
OpenKAT	Kwetsbaarheden Analyse Tool, die informatiesystemen kan scannen en analyseren. OpenKAT wordt als opensource-project samen met de OpenKAT-community gebouwd door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
OpenSSL (tool rond certificaten)	OpenSSL is een opensource-implementatie van het SSL/TLS protocol.
OpenVAS (security scanner)	OpenVAS is een raamwerk van computerprogramma's die gebruikt wor-den om de beveiliging van computers en computernetwerken na te gaan.
Oracle VirtualBox	Een virtualisatieplatform waarmee je meerdere besturingssystemen als virtuele machines op één computer kunt draaien (bijv. Windows, Linux).
Podman	Vergelijkbaar met Docker, maar wordt ondersteund door Redhat
Tftpd64	Een TFTP/DHCP/FTP-servertool voor Windows.
Ubuntu	Ubuntu is een Linuxdistributie

Velociraptor	Velociraptor is een open-source Digital Forensics & Incident Response (DFIR) platform dat wordt gebruikt voor het verzamelen, zoeken en analyseren van forensische gegevens op endpoints (zoals computers en servers). Het is speciaal ontworpen voor live forensics, threat hunting en incident response.
Vi/Vim/GVIm	Verschillende varianten van de VI en de VI Improved editor
VirtualBox	Virtualisatie tool, vergelijkbaar met VMWare
VLC	Video en Audio player
Vsftp (FTP server – ftp.irvn.nl)	vsftpd is een FTP-server voor Unix-achtige systemen, zoals Linux
W3AF (security scanner voor websites)	w3af is een open source beveiligingsscanner voor webapplicaties. Het systeem biedt een kwetsbaarheidsscanner en exploitatietool voor webapplicaties. Het biedt informatie over beveiligingsproblemen
Wireshark (netwerk tracer en analyzer)	Het computerprogramma Wireshark is een 'packet sniffer' en 'protocol analyzer', een programma dat gebruikt wordt om gegevens op een computernetwerk op te vangen en te analyseren.
Yopass	Website om vertrouwelijke gegevens op een veilige manier uit te wisselen. Is zowel als een webservice te gebruiken maar kan ook lokaal draaien
Zenmap GUI	Zenmap is de grafische interface van Nmap waarmee je netwerkscans makkelijker kunt uitvoeren en bekijken.

Bijlage 10 **De arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen**

De landelijke hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur biedt de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen een unieke kans. Het jaar 2025 stond in het teken van deze hervorming, die in de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen wordt vastgelegd. Twee mijlpalen waren de oprichting van het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen per 1 juli 2025 en de voorbereidingen om in 2026 een Werkcentrum Rijk van Nijmegen te openen. De officiële opening is gepland in het eerste kwartaal van 2026. De hervorming is een moment om niet alleen te voldoen aan nieuwe richtlijnen, maar om de gezamenlijke dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers fundamenteel te verbeteren en te versterken.
Deze nieuwe infrastructuur stelt de partners in de regio in staat om slagvaardiger en integraler te opereren. In deze bijlage wordt een overzicht gegeven van de partners in deze netwerkstructuur, de gezamenlijke doelstellingen en taken van het Regionaal Beraad, de werkwijze van het Werkcentrum en tot slot het overzicht van de in 2025 geboden arbeidsmarktdienstverlening en de besteding van de regiomiddelen.

De partners: wie vormt de regio?

De effectiviteit van de bestuurlijke en uitvoerende pijlers is afhankelijk van de partners die ze bemensen. De kracht van de arbeidsmarktregio wordt gevormd door de inzet en expertise van een breed netwerk van kernpartners. De onderstaande tabel toont welke organisaties op bestuurlijk en uitvoerend niveau de samenwerking dragen.

Betrokken bij Regionaal Beraad (bestuurlijk)	Betrokken bij Werkcentrum (uitvoerend)
Centrumgemeente Nijmegen	UWV
CNV	WerkBedrijf Rijk van Nijmegen
FNV	FNV
VNO-NCW Midden	CNV
WerkBedrijf Rijk van Nijmegen	ROC Nijmegen
UWV	SBB*
SBB*	
ROC Nijmegen	
HAN (Hogeschool Arnhem en Nijmegen)	

** Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*

Het Regionaal Beraad: de bestuurlijke kern

Het Regionaal Beraad is het bestuurlijk overleg dat de koers van de arbeidsmarktregio vastlegt en de strategische samenwerking vormgeeft. De samenwerking tussen partners in het sociale, economische en onderwijsdomein in de arbeidsmarktregio is een strategische netwerksamenwerking, gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktdienstverlening en het goed functioneren van de regionale arbeidsmarkt. De partners in de samenwerking hebben ieder hun eigen (wettelijke) taken en verantwoordelijkheden in relatie tot de arbeidsmarktdienstverlening. De netwerksamenwerking treedt niet in de plaats van deze eigen taken en verantwoordelijkheden, maar is aanvullend en versterkend daarop.

De kernpartners in het Regionaal Beraad zijn (centrum)gemeenten, UWV, SBB, sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) en onderwijsinstellingen. In onze regio werkten deze partners al samen binnen de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA). Gekozen is om met dezelfde partners door te gaan in het Regionaal Beraad. Gemeenten worden hierbij vertegenwoordigd door de centrumgemeente en Werk-Bedrijf Rijk van Nijmegen. De partners hebben per 1 juli 2025 een samenwerkingsconvenant afgesloten, waarvoor het landelijk opgestelde (voorbeeld)convenant uitgangspunt was. Onder andere het doel van de samenwerking tussen de arbeidsmarktpartners, de samenstelling van het Beraad en de rol, taak en verantwoordelijkheid van de partners staan in het samenwerkingsconvenant beschreven.

De gezamenlijke partners zetten zich in voor het realiseren van de volgende doelstellingen:

- Het verbeteren van de arbeidsmarktdienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers;
- Het bieden van mogelijkheden aan de inwoners om zich te blijven ontwikkelen (leven lang ontwikkelen)/kansrijk op te leiden om de arbeidspositie te versterken;
- Het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt en inclusief werkgeverschap;
- Het bevorderen van duurzaam aan het werk helpen van inwoners.

De taken van het Beraad staan in het convenant opgesomd, de belangrijkste zijn:

- Meerjarenagenda vaststellen: De strategische koers voor de lange termijn bepalen in de beleidsagenda en de ambities van de regio concretiseren in de uitvoeringsagenda.
- Begroting en middelen beheren: Zorgdragen voor de financiële onderbouwing van de regionale ambities door de (meerjaren)begroting vast te stellen en middelen te bundelen.
- Publiek-private samenwerking bevorderen: Actief de verbinding zoeken met het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en andere maatschappelijke partners om de slagkracht te vergroten.
- Dienstverlening via het Werkcentrum ontsluiten: Zorgen dat de strategische visie wordt vertaald naar concrete, toegankelijke en effectieve dienstverlening voor alle inwoners en werkgevers.

Versterken van de Arbeidsmarktregio: strategie, beleid en uitvoering

Om de bekende kloof tussen strategische visie en realiteit in de uitvoeringspraktijk te overbruggen, heeft het Regionaal Beraad eind 2025 besloten een complementair ondersteuningsteam voor de arbeidsmarktregio in te richten. De functies coördinator en adviseur bestonden al voor de regio, deze worden nu aangevuld met de functie projectleider. Dit team fungeert als de 'ruggengraat' van de regio en zorgt voor een informatiestroom en afstemming met en ter ondersteuning van de partners, van de werkvloer tot de bestuurstafel. De coördinator van het Werkcentrum is per 1 januari 2026 ingevuld, de overige functies zullen in de loop van 2026 worden ingevuld.

Gezamenlijk vormt dit team de motor die besluiten van het Regionaal Beraad voorbereidt en vertaalt naar concrete actie, en de inzichten uit de praktijk terugkoppelt naar de bestuurstafel, waarmee de slagkracht van de regio wordt versterkt. De dagelijkse praktijk van het Werkcentrum vormt hierin de cruciale basis.

Het Werkcentrum: het uitvoerende hart

Het Werkcentrum is de netwerkorganisatie die de publieke en private arbeidsmarktdienstver-

Aspect	Adviseur Arbeidsmarktregio	Projectleider Arbeidsmarktregio	Coördinator Werkcentrum
Niveau	Strategisch & bestuurlijk	Beleidsmatig & tactisch	Uitvoerend & tactisch
Focus	Lange termijn, visie, externe positionering (landelijk, regionaal)	Vertaling van strategie naar diensten	Dagelijkse coördinatie, signaleren van knelpunten in de praktijk
Primaire taak	Adviseren van het Regionaal Beraad en verbinden van alle stakeholders	Ontwikkelen, invoeren en bewaken van regionale acties, diensten en producten	Faciliteren van de samenwerking tussen gidsen en dedicated medewerkers

lening in de regio ontsluit. Het is de plek (fysiek, telefonisch en digitaal) voor iedereen (werkzoekend, werkend of werkgever) met vragen over werk, ontwikkelen of op zoek naar personeel. De werkwijze is gebaseerd op drie fundamentele uitgangspunten uit het convenant van het Regionaal Beraad:

- De vraag van de inwoner en werkgever staat centraal, niet het aanbod van de kernpartners.
- Het is een netwerksamenwerking die aanvullend is op de reguliere dienstverlening van de partners; ieders eigen verantwoordelijkheid blijft behouden.
- Alle kernpartners helpen inwoner en werkgever om de juiste dienstverlener te vinden die het beste aansluit bij de vraag.

Het succes van het Werkcentrum hangt af van het samenspel tussen drie cruciale rollen die de dienstverlening aan inwoners en werkgevers vormgeven, namelijk de gidsen in de eerste lijn, de dedicated medewerkers in de tweede lijn en de coördinator.

De gidsen: het eerste aanspreekpunt

De gidsen vormen de onafhankelijke eerste lijn van het Werkcentrum. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor iedereen met een vraag. Hun kerntaken zijn het verhelderen van de vraag achter de vraag, het bieden van directe ondersteuning waar mogelijk, en het warm doorverwijzen naar de juiste specialistische dienstverlener binnen het netwerk. De (wettelijk verplichte) gidsfunctie wordt uitgevoerd door UWV en WerkBedrijf, als vertegenwoordiging van gemeenten. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen zich rechtstreeks tot deze gidsen wenden. Ook kan deze gidsfunctie de 'gidsen op de arbeidsmarkt' van iedere partner ondersteunen en adviseren. Tenslotte blijft gelden dat een vraag van een inwoner of werkgever bij iedere partner kan binnenkomen, en iedere partner kan die vraag naar de passende arbeidsmarktdienstverleners leiden. Alle partners fungeren daarmee als 'gidsen op de arbeidsmarkt'.

De dedicated medewerkers: de brug naar reguliere dienstverlening

De dedicated medewerkers opereren in de cruciale tweede lijn. Zij zijn het aanspreekpunt binnen hun eigen partnerorganisatie (UWV, SBB, FNV, CNV, WerkBedrijf of ROC Nijmegen) en vormen de brug tussen de generalistische gidsen en de specialistische kennis en dienstverlening van hun organisatie. Zij zorgen ervoor dat een doorverwijzing effectief wordt opgepakt.

De coördinator: de verbindende schakel

De coördinator is de spil die zorgt voor de dagelijkse samenhang en afstemming tussen de gidsen en de dedicated medewerkers. De coördinator faciliteert het interprofessioneel (casus) overleg voor gidsen en dedicated medewerkers, stimuleert kennisdeling en signaleert structu-

rele knelpunten of hiaten in de dienstverlening. Deze signalen zijn essentieel voor de continue verbetering van het gehele systeem.

De geboden arbeidsmarktdienstverlening in 2025

Het Werkcentrum vervangt de labels Leerwerkloket en Mobiliteitsteam. In 2025 is de arbeidsmarktdienstverlening aan inwoners nog vanuit het Leerwerkloket en Mobiliteitsteam uitgevoerd. Tot en met het derde kwartaal van 2025 hebben 895 mensen zich gemeld bij leerwerkloket of mobiliteitsteam voor ondersteuning op weg naar (ander) werk, vaak in de vorm van loopbaanadviesgesprekken met één van de adviseurs. Voor 17 mensen zijn hun opleidingskosten vergoed, waardoor zij hun arbeidsmarktpositie hebben kunnen verstevigen. Voor circa 120 mensen is één van de (beroeps)testen ingezet en 20 mensen maakten gebruik van wandelcoaching. Tot slot hebben 41 vrouwen deelgenomen aan het traject 'vrouwen aan zet'. Cijfers over het vierde kwartaal 2025 zijn niet beschikbaar vanwege de afbouw van de dienstverlening in aanloop naar het Werkcentrum.

De totale lasten voor het continueren van deze vorm van arbeidsmarktdienstverlening in 2025 bedroeg circa €480.000. Begroot was €595.000. Het verschil wordt verklaard doordat de personele lasten voor ROC Nijmegen en WerkBedrijf lager waren dan voorzien. Dit kwam doordat medewerkers al eerder hun werkzaamheden voor Leerwerkloket hebben beëindigd. In de tabel is de realisatie van dit onderdeel terug te vinden in de regel SUWI-middelen t/m 2024.

De besteding van de regiomiddelen in 2025

In onderstaande tabel staat het volledige overzicht van de regiomiddelen waarin we een onderscheid maken naar:

- Regiobudget c.q. DU impulsbudget arbeidsmarktregio: dit budget wordt gevoed vanuit het impulsbudget voor de regio (vanaf 2025 via een decentralisatie-uitkering impulsbudget arbeidsmarktregio's beschikbaar gesteld vanuit de centrumgemeente Nijmegen) en de resterende middelen die voorheen onder de RTA vielen. Besteding van deze middelen moet goedgekeurd worden door het Regionaal Beraad. Hiervoor wordt een meerjarenagenda opgesteld (zie taken Regionaal Beraad).
- Versterking arbeidsmarktregio: dit budget wordt gevoed vanuit het budget voor de versterking van de arbeidsmarktregio (vanaf 2025 wordt deze via een decentralisatie-uitkering beschikbaar gesteld vanuit de centrumgemeente Nijmegen) en de resterende SUWI-middelen en RMT-middelen. Besteding van deze middelen wordt afgestemd met centrumgemeente Nijmegen en UWV.

Categorie	Omschrijving	Baten 2025	Realisatie 2025	Balansstand per 31-12-2025
DU Impulsbudget arbeidsmarktregio	Impulsbudget arbeidsmarktregio vanaf 2025	€1.006.650	-	€1.006.650
	Restant RTA-middelen t/m 2024	€1.253.922	€14.572	€1.239.350
Totaal		**€2.260.572**	**€14.572**	**€2.246.000**
DU Versterking arbeidsmarktregio	Versterking arbeidsmarktregio vanaf 2025	€648.545	-	€648.545
	Restant SUWI-middelen t/m 2024	€1.770.252	€479.813	€1.290.439
Totaal		**€2.418.797**	**€479.813**	**€1.938.984**

Bijlage 11 **Informatieprotocol iRvN**

Deze bijlage geeft inzicht in de werkzaamheden, verantwoordelijkheden en dagelijkse praktijk van iRvN. Het geeft aanvullende informatie naast de P&C-documenten (begroting, kaderbrief, tussenrapportages en jaarrekening). Waar die documenten primair sturen op financiën, kaders en verantwoording, laat dit informatieprotocol zien wat iRvN doet, hoe dat gebeurt en welke schaal en complexiteit daarbij horen.

iRvN wordt soms ervaren als een black box: een organisatie die essentieel is voor de gemeentelijke dienstverlening maar waarvan het dagelijkse functioneren grotendeels buiten beeld blijft. Met dit document wordt beoogd dat beeld te nuanceren door feitelijke, toegankelijke en samenhangende informatie te bieden over beheer, beveiliging, dienstverlening en interne processen.

Afbakening en leeswijzer

Dit document is informatief van aard;

- het bevat geen beleidskeuzes en geen besluitvoorstellen;
- het vervangt geen P&C-documenten en voegt daar geen nieuwe financiële kaders aan toe;
- het beschrijft geen ambities maar informeert over de actuele stand van zaken;

De informatie is gegroepeerd langs de hoofdtaken van iRvN. Per onderdeel wordt inzicht gegeven in volumes, processen, risico's en beheersmaatregelen. Waar mogelijk zijn trends en ontwikkelingen benoemd om duiding te geven aan cijfers en feiten. De informatie in dit document is bedoeld om bestuur en raden beter in staat te stellen hun rol te vervullen:

- door inzicht te geven in de afhankelijkheden van gemeentelijke dienstverlening van ICT en infrastructuur;
- door transparant te zijn over beveiliging, continuïteit en beheersing;
- door context te bieden bij vragen of incidenten die zich gedurende het jaar kunnen voordoen.

Dit document beoogt daarmee niet alleen te informeren maar ook om het gesprek over iRvN te voeren op basis van gedeeld begrip van de praktijk.

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

Beheer en Beveiliging, interessante cijfers

- iRvN beheert circa 600 servers (w.o. webservers, applicatieservers, databaseservers, servers voor beheertaken etc), in de beginjaren van iRvN waren dat er meer dan 1.000;
- Circa 5.600 medewerkers met hun laptops, mobiele telefoons en andere devices maken gebruik van de iRvN-infrastructuur. Toen iRvN startte, waren dat er circa 4.500.
- Wij houden continu de buitenwereld in de gaten ten behoeve van onze veiligheid. Dagelijks verwerken we ongeveer 1,5 TB aan logging, dus continu stroomt er ruwweg een kleine USB-stick per minuut aan logdata binnen. De bewaartermijn hiervan is 1 jaar. Voor 2025 bewaren we ongeveer 500 TB aan security-logging;
- We beheren zo'n 1.000 (WiFi) access points, verspreid in de regio. Via die apparaten, meestal hangen ze aan het plafond, bereikt u draadloos het wereldwijde web;
- We hebben 250 switches (dat zijn apparaten

die het netwerkverkeer tussen apparaten slim verdelen) in de regio om te zorgen dat de communicatie binnen ons netwerk goed verloopt (en dit zijn geen switches zoals u die thuis heeft liggen, dit zijn grote jongens).
- Sinds dit jaar beschikt iRvN over een backbone met een capaciteit van 100 GB. Dat is de centrale hoofdverbinding van het netwerk waar alles op leunt. In ons geval is dat een zeer snelle verbinding binnen de IT-infrastructuur, vergelijkbaar met wat wordt gebruikt in moderne datacenters en telecomnetwerken.
- Deze verbinding zorgt ervoor dat grote hoeveelheden data snel en betrouwbaar kunnen worden uitgewisseld tussen verschillende onderdelen van het netwerk, zoals netwerksegmenten of gebouwen.
- Door deze backbone kan de infrastructuur huidige én toekomstige belasting goed aan. Daarmee is zij geschikt voor verdere groei en nieuwe toepassingen.
- iRvN beheert meerdere Microsoft-omgevingen (de zogenaamde tenants). Voorheen deelden de deelnemers één omgeving, nu heeft iedere deelnemer een eigen tenant. Dit heeft te maken met veiligheid, schaalbaarheid en ook met het scheiden van verantwoordelijkheden en autonomie. De beheercomplexiteit is daardoor wel toegenomen, en ook de vraagstukken rondom integraties en samenwerken;
- Elke tweede dinsdag van de maand rolt Microsoft zijn geplande updates en patches uit, waaronder: Beveiligingsupdates, kritieke kwetsbaarheidsdichtingen en kwaliteits- en stabiliteitsverbeteringen. Als het nodig is, voeren wij die wijzigingen meteen door wanneer we ze binnen krijgen.
- De andere updates van Microsoft worden maandelijks doorgevoerd. De Microsoft-omgeving moet up tot date zijn en dat is ze.
- Maandelijks voeren wij een serviceweekend uit. Het gaat om (andere) updates en patches en aanvullende infrastructurele zaken. Dat raakt de kantoorautomatisering van de eindgebruikers en ook de beheersoftware en -tooling die iRvN zelf gebruikt omgevingen te beheren en te ontwikkelen.
- Daarnaast worden er applicatie-updates gedraaid in de overige weekenden en de PinkRoccade-omgeving voor een aantal gemeenten wordt eens per maand ge-updatet. Bijna elk weekend vinden dergelijke activiteiten plaats;
- We monitoren dag en nacht op cyberdreigingen en acteren als dat nodig is. Het Computer Security Incident Response Team (CSIRT) is een gespecialiseerd team binnen iRvN dat verantwoordelijk is voor het opsporen, analyseren en oplossen van beveiligingsincidenten;
- De externe omgeving en interne organisatie worden 24 uur per dag gemonitord op cyberincidenten. Wij monitoren zelf onze interne infrastructuur en een externe partij houdt onze 'buitenkant' in de gaten;
- Wij worden door externe partijen actief en onmiddellijk op de hoogte gesteld wanneer cyberdreigingen zich voordoen of voor kunnen doen. Zoals door de Informatiebeveiligingsdienst (IBD, onderdeel van de VNG, dat de gemeenten dreigingsbeelden, incidentrespons en advies biedt), Nationaal Cyber Security Centrum (NCSC, dat richt zich op vitale infrastructuur maar deelt ook algemene dreigingsinformatie en waarschuwingen) en VNG Realisatie (dat ondersteunt gemeenten bij digitale veiligheid en samenwerking op het gebied van informatieveiligheid);
- Door middel van het Programma Beveiliging brengen wij ons beveiligingsniveau op peil en volgen wij de ontwikkelingen. De onderdelen van het programma zijn

  – de continue monitoring, detectie en response van de totale infrastructuur (MDR);
  – de beveiliging van de ActiveDirectory (de

digitale sleutelkluis die bepaalt wie wat mag binnen het computernetwerk);
  - rechten van beheerders en hun werkplek;
  - pentest-programma (bewuste pogingen om in te breken in de infrastructuur);
  - patchmanagement (het zorgdragen voor up to date zijn);
  - asset management (de registratie van hard- en software);
  - baselines (de beschrijving van alle procedures en werkwijzen) en de segmentatie van de datacenters.
- Regionaal wordt eens per jaar de Nymacon georganiseerd waar studenten en professionele ethische hackers gevraagd worden in de infrastructuur in te breken.

Regelmatig analyseren wij onze omgeving om inzicht te krijgen in de stand van zaken rond informatieveiligheid binnen onze organisatie. Deze analyse is gebaseerd op een internationaal erkend raamwerk van best practices voor cyberbeveiliging (CIS controls). Op basis daarvan optimaliseren wij ons beheer en beveiliging, o.a. door het aanpassen van het Programma Beveiliging en het borgen van de projectresultaten in de organisatie.

Mobile devices, hoe houden we het veilig?

Wanneer elk van de medewerkers in de regio een laptop én een telefoon heeft, zijn dat al snel meer dan 12.000 devices. Mobiele devices vormen een directe toegang tot applicaties, gegevens en netwerken. Dat maakt ze praktisch onmisbaar, maar ook kwetsbaar. Want elk van die devices is een potentiële ingang tot onze infrastructuur voor kwaadwillenden.

In de regio is beleid voor de devices geformuleerd om het die kwaadwillenden zo moeilijk mogelijk te maken. Zodra dat beleid is vastgesteld, kunnen we verder werk maken van de veiligheid rondom de devices door op basis van dat beleid onder meer vast te leggen:

- welke apparaten toegang mogen krijgen tot de infrastructuur;
- aan welke minimale beveiligingseisen deze apparaten moeten voldoen, zoals versleuteling en vergrendeling;
- wat een gebruiker wel of niet mag doen met het devices;
- hoe updates en beveiligingspatches worden afgedwongen;
- wat er gebeurt bij verlies, diefstal of uitdiensttreding, bijvoorbeeld het op afstand blokkeren of wissen van een device.

Zo kan iRvN grip houden op het gebruik van mobiele devices en kan voldaan worden aan de eisen uit de BIO, de 'baseline' van de Overheid.

We worden continu aangevallen!

100% veilig kan niet, er zal altijd een keuze gemaakt worden op basis van kans, impact en middelen.

De infrastructuur van iRvN wordt continu aangevallen. Geen van die aanvallen heeft geleid tot een binnendringing door kwaadwillenden. In een overzicht per kwartaal in 2025:

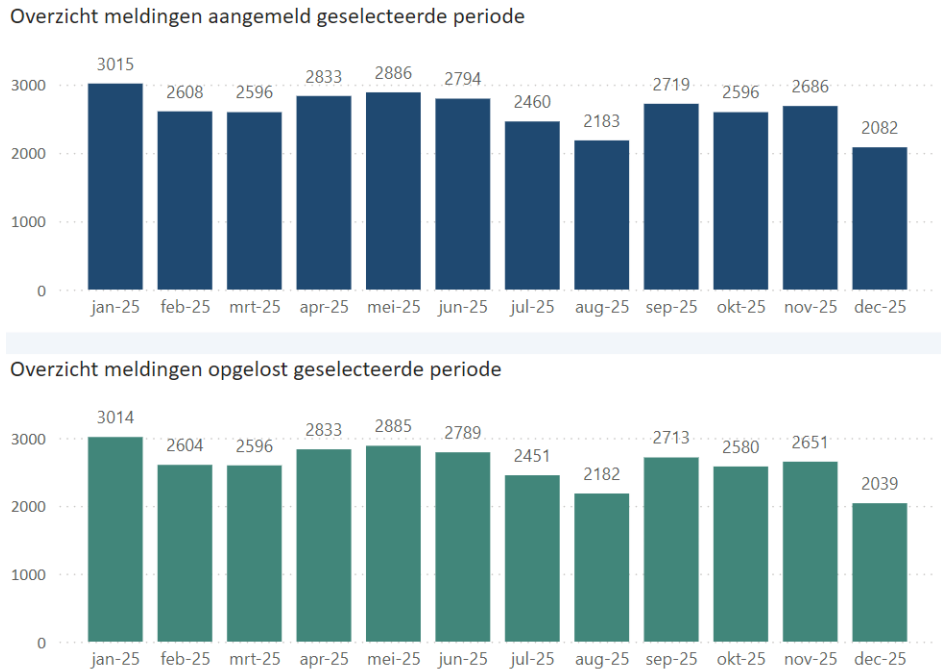
	Aantal aanvallen	Aanvallen geanalyseerd vanwege het dreigingsniveau en daarna afgewend en opgelost	Aantal dat geëscaleerd moest worden om daarna afgewend en opgelost te worden
Q1 2025	**11.600**	2.086	14
Q2 2025	**8.930**	950	18
Q3 2025	**4.960**	1.130	16
Q4 2025	**56.311**	4.050	26

Ten opzichte van 2024 is een afname zichtbaar in het aantal geconstateerde cyberaanvallen. Het aantal aanvallen dat nader is geanalyseerd en afgewend is daarbij in grote lijnen gelijk gebleven, ook in absolute aantallen. Dit geldt in vergelijkbare mate voor het aantal aanvallen dat heeft geleid tot escalatie.

Waarom de aantallen in 2025 lager zijn dan in 2024 is niet zomaar te verklaren. Het beeld wordt waarschijnlijk beïnvloed door meerdere factoren. Een mogelijke verklaring is dat het dreigingslandschap verschuift. Waar aanvallen eerder vaak grootschalig en generiek van aard waren, is er een toenemende focus op aanvallen die zijn gericht op individuele gebruikers, zoals (o.a.) de phishing mails waar iedereen zeer alert op moet zijn! Dit type aanvallen kent doorgaans een ander patroon en komt in lagere aantallen voor.

Daarnaast hebben onze doorontwikkelingen in monitoring, detectie en analyse geleid tot een nauwkeuriger duiding van signalen. Hierdoor worden minder meldingen als aanval (false positives) aangemerkt, zonder dat dit afbreuk doet aan het zicht op daadwerkelijke dreigingen. Tot slot geldt dat aantallen cyberaanvallen van nature fluctueren. Schommelingen over kwartalen heen zijn gebruikelijk en laten zich niet eenvoudig herleiden tot één oorzaak.

De toename van het aantal geconstateerde aanvallen in het laatste kwartaal van het jaar hangt samen met de Nymacon, waarbij studenten en ethische hackers gericht worden uitgenodigd om de infrastructuur te testen.



Aantal meldingen en de spreiding over het jaar

Dienstverlening

Binnen de ServiceDesk van iRvN komen dagelijks veel meldingen binnen. Deze meldingen bereiken iRvN via verschillende kanalen, zoals e-mail en telefoon. Het gaat daarbij om vragen, verzoeken en verstoringen die medewerkers ervaren bij het gebruik van de IT-dienstverlening. Een vergeten wachtwoord is zo'n melding, maar ook de mededeling dat een systeem het niet doet of dat de laptop gestolen is, zijn voorbeelden van meldingen. Aan de Servicedesk de taak om die meldingen zo snel en goed mogelijk af te handelen!

Meldingen en incidenten

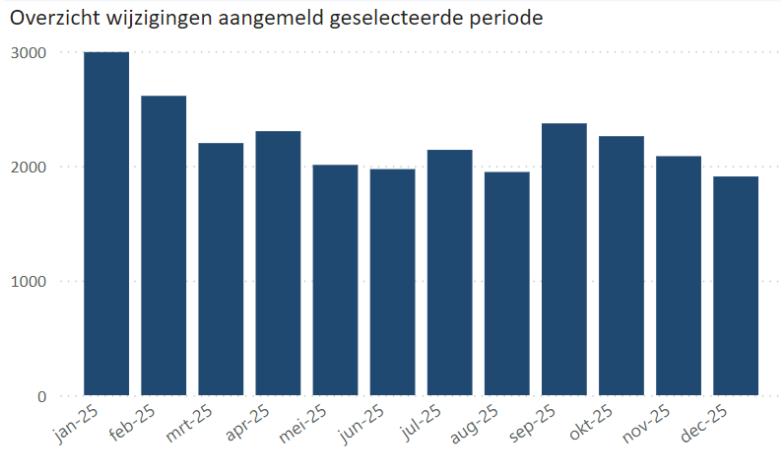
- Alle binnenkomende meldingen worden door iRvN geregistreerd en opgevolgd. Hiervoor wordt gebruikgemaakt van TopDesk als registratiesysteem, waarin zowel meldingen als wijzigingen worden vastgelegd;
- Door iedere melding vast te leggen ontstaat inzicht in aard, omvang en doorlooptijd, en kan de afhandeling worden gemonitord en waar nodig bijgestuurd;
- In 2025 zijn er ruim 31.450 meldingen gedaan. En daarvan waren er 23.565 zogenaamde incidenten.
- Een incident is een specifieke vorm van een

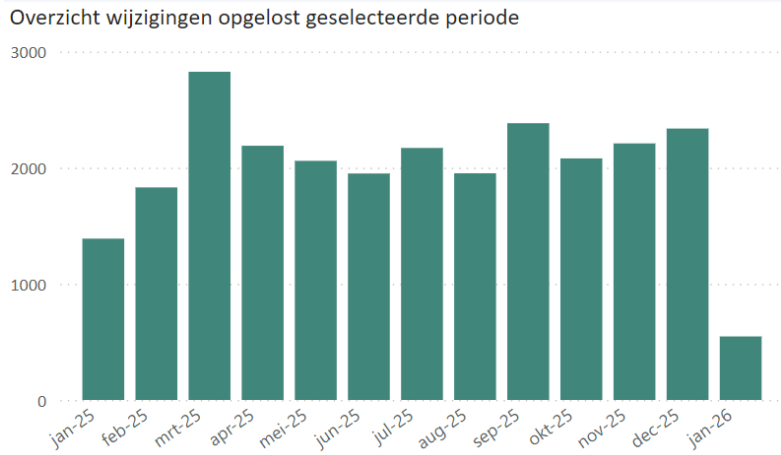
melding. Het gaat om een verstoring die de normale werking van de IT-dienstverlening aantast of dreigt aan te tasten, bijvoorbeeld wanneer een applicatie niet beschikbaar is of wanneer meerdere gebruikers worden geraakt;
- Voor het oplossen van meldingen hebben we afspraken met de gemeenten gemaakt. In 2025 zijn de meldingen voor 83% binnen die afspraken opgelost;

Wijzigingen
Een wijziging is een aanpassing aan de IT-dienstverlening. Dit wordt ook wel een change genoemd. Het kan gaan om een technische aanpassing, een uitbreiding van functionaliteit of een wijziging in de inrichting van systemen. Wijzigingen ontstaan vaak naar aanleiding van meldingen, incidenten of nieuwe wensen.
Alle wijzigingen worden, net als de meldingen, geregistreerd en opgevolgd in TopDesk. Zo houdt iRvN overzicht op wat wordt aangepast, waarom dat gebeurt en welke impact dit heeft op de dienstverlening. Binnen iRvN wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten wijzigingen:

- Standaardwijzigingen: dit zijn vooraf bekende en veel voorkomende aanpassingen met een laag risico, zoals het aanmaken van een account of het doorvoeren van een kleine instelling. Deze wijzigingen kunnen volgens vaste afspraken worden uitgevoerd.
- Normale wijzigingen: dit zijn wijzigingen die niet standaard zijn en daarom vooraf worden beoordeeld op impact, risico en planning. Voorbeelden zijn het aanpassen van infrastructuur of het doorvoeren van grotere technische aanpassingen.
- Functionele wijzigingen: dit zijn wijzigingen die de werking of het gebruik van applicaties veranderen, bijvoorbeeld aanpassingen in processen, schermen of functionaliteit voor gebruikers.

In 2025 heeft de afdeling Dienstverlening 26.797 wijzigingen aangemaakt en bijna 26.000 zijn er ook daadwerkelijk uitgevoerd! Een wijzigingen bestaat zelden uit slechts één activiteit: de 26.797 wijzigingen uit 2025 telden gezamenlijk 75.316 activiteiten!





TPM-audit en BIO

iRvN legt verantwoording af over de beheersmaatregelen die zij treft ten behoeve van haar deelnemers via een BIO Third Party Mededeling (TPM)-audit. Deze audit geeft inzicht in de mate waarin de inrichting en werking van deze maatregelen voldoen aan de eisen uit de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en verschaft deelnemers zekerheid en vertrouwen over de beveiliging van de door iRvN verleende dienstverlening.

Waar iRvN aantoonbaar wordt geaudit, hoeven afzonderlijke gemeenten deze onderdelen niet opnieuw te laten auditen. Dit draagt bij aan een efficiënte inrichting van toezicht en aan een duidelijke rolverdeling tussen iRvN en haar deelnemers.

Eind 2024 heeft de eerste formele TPM-audit plaatsgevonden. Deze audit betrof een deel van de BIO- en BIO2-maatregelen (waaronder back-up en restore, beheer van technische kwetsbaarheden, change management, cryptografie, security incident management, gebruikersauthenticatie, autorisatiemanagement en logging & monitoring). Van de circa zeventig beoordeelde maatregelen voldeed iRvN op slechts drie maatregelen gedeeltelijk, de rest was 'in orde'.

Eind 2025 heeft de tweede TPM-audit plaatsgevonden. In deze audit is het aantal beoordeelde onderwerpen uitgebreid ten opzichte van de voorgaande audit. Naast eerder beoordeelde processen zijn onder meer betrokken:

- identity and access management,
- netwerkbeveiliging,
- gegevensopslag en -uitwisseling,
- incident management en
- fysieke beveiliging

Hiermee is sprake van een bredere dekking van de BIO-maatregelen.

De bevindingen bevestigen de voortgang die iRvN boekt in de continue ontwikkeling van haar informatiebeveiliging. Tegelijkertijd is vastgesteld dat met name op het gebied van rapportage nog duidelijke verbeterpunten bestaan. Deze bevindingen worden betrokken bij het verder verbeteren van processen en bij de inrichting van de verantwoording richting deelnemers.

Voor 2026 wordt in overleg met de deelnemers vastgesteld welke beheersmaatregelen uit de BIO2 in de volgende audit worden betrokken. Daarmee wordt het meerjarige groeipad richting een voorspelbare en herhaalbare uitvoering van informatiebeveiligingsprocessen voortgezet.

Noten

1) Vanaf 2026 rapporteren we kandidaten met een arbeidsbeperking inclusief kandidaten beschut.

2) Eerder rapporteerden we het aantal kandidaten dat in het afgelopen jaar actief was (geweest) binnen OWNW, inclusief kandidaten die eerder in het jaar zijn uitgestroomd. Dit cijfer bleek lastig te interpreteren en onvoldoende consistent. Daarom rapporteren we vanaf 2026 over kandidaten dat eind 2025 actief was binnen OWNW.

3) Vanaf 2024 rapporteren we de plaatsingscijfers inclusief Niet Uitkeringsgerechtigden (NUG-gers). De plaatsingencijfers met peildatum 31-12-2023 (zonder NUG-gers) zijn de cijfers uit de jaarrapportage van 2023, gecorrigeerd met de NUG-plaatsingen.

4) Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen. Een statushouders onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

5) Eerder rapporteerden we het aantal kandidaten met een arbeidsbeperking dat in het afgelopen jaar aan het werk was (geweest), inclusief kandidaten die eerder in het jaar zijn uitgestroomd. Dit cijfer bleek lastig te interpreteren en onvoldoende consistent. Daarom rapporteren we vanaf 2026 over kandidaten met een arbeidsbeperking dat eind 2025 aan het werk was.

6) TPM staat voor Third Party Mededeling. Dit is een verklaring die wordt afgegeven door een onafhankelijke auditpartij.

7) Versie september 2025

8) Gebaseerd op de uitstroomcijfers van januari t/m oktober 2023

9) Vanaf 2024 rapporteren we de plaatsingscijfers inclusief Niet Uitkeringsgerechtigden (NUG-gers). De plaatsingencijfers met peildatum 31-12-2023 (zonder NUG-gers) zijn de cijfers uit de jaarrapportage van 2023, gecorrigeerd met de NUG-plaatsingen.
Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen. Een statushouders onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

10) Dit is exclusief de uitstroom van de maand december.

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

© WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, maart 2026.
Opmaak: Zingrafischontwerp.nl. Fotografie: Joy Dekok.