REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Aan de colleges en raden in de regio
Rijk van Nijmegen

Datum
26 november 2021

Contactpersoon
Ina Hol

Onderwerp
Beleidsmatige en financiële kaders voor meerjarenbegroting 2023 – 2026

Direct telefoonnummer
024 3293198

Geachte leden van het college en de raad,

In deze brief schetsen we de hoofdlijnen voor de begroting van de Modulaire gemeenschappelijke regeling (MGR) voor het jaar 2023. Net als voorgaande jaren heeft u de mogelijkheid om hierop een zienswijze te geven, nog voordat de ontwerpbegroting wordt opgesteld. Zo bent u betrokken en kunt u sturen op de inhoud van de ontwerpbegroting. De zienswijze op de kaderbrief 2023 kan tot uiterlijk 1 februari 2022 bij ons bestuur worden ingediend.

De ontwerpbegroting 2023 – 2026 bevat óók een wijziging van de vastgestelde begroting 2022. Daarom gaan we in deze kaderbrief ook in op het jaar 2022. De ontwerpbegroting ontvangt u vóór 1 april 2022. Uiteraard krijgt u daarna ook de mogelijkheid een zienswijze te geven op dat ontwerp.

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

Algemeen

We hanteren bij het opstellen van de begroting de kaders 2023, opgesteld door uw regionale adviesfunctie Gemeenschappelijke Regelingen (BRN normen). De gevolgen van de BRN normen voor de module iRvN brengen we in de komende begroting in beeld. Inhoudelijk gaan we hier verder op in bij de paragraaf over de module iRvN.

De BRN normen gelden niet voor de module WerkBedrijf. Hiervoor geldt dat we de septembercirculaire 2021 hanteren voor de bepaling van de rijksbudgetten 2022 en 2023-2026.

Vanaf 2022 gaat de wet- en regelgeving rondom de rechtmatigheid wijzigen. Gemeenschappelijke regelingen worden op dat moment zelf verantwoordelijk voor het opstellen van de rechtmatigheidsverantwoording. De voorbereidingen lopen. De MGR heeft de jaren 2020 en 2021 als oefenjaren gebruikt.

Platformfunctie
De MGR biedt een platform voor samenwerking en afstemming in de regio Rijk van Nijmegen.

In maart 2022 zijn er gemeenteraadsverkiezingen. Dit betekent mogelijk iets voor de bestuurssamenstelling van de MGR. We gaan er vooralsnog vanuit dat in alle deelnemende gemeenten de colleges rond het zomerreces gevormd zijn. We zullen daarom vanaf september voor onze bestuurders in het dagelijks en algemeen bestuur een introductie in de juridische regeling MGR en in het bijzonder de mogelijkheden die de platformfunctie biedt voor samenwerking en afstemming, verzorgen. Voor onze bestuurders betrokken bij onze modules zullen we een introductie in de betreffende module verzorgen.

WerkBedrijf
WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk. Iedereen verdient namelijk een (werk)plek in onze maatschappij.

Onze ambitie
We willen maatschappelijk effect realiseren op de (duurzame) arbeidsparticipatie van inwoners in de regio Rijk van Nijmegen. Onze aandacht gaat uit naar werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. We willen dat mensen aan het werk gaan en dat zij dit werk ook kunnen behouden. Hierop zijn onze inspanningen gericht. Het maatschappelijk effect vertalen we in de meerjarenbegroting 2023 en verdere jaren in ambities op drie onderdelen:

a. Arbeidsbemiddeling
   WerkBedrijf voert de Participatiewet uit met betrekking tot de ondersteuning bij arbeidsinschakeling. WerkBedrijf voert de matching van werkgevers en kandidaten uit. WerkBedrijf heeft hierbij de verantwoordelijkheid vanaf de aanmelding tot en met plaatsing en nazorg en begeleiding na plaatsing van kandidaten op de markt.
b. Arrangementen in Op Weg Naar Werk
   WerkBedrijf voert de regie over de arbeidsmatige dagbesteding. Dit houdt in dat WerkBedrijf de begeleiding inkoopt, de toeleiding en doorstroom organiseert en/of uitvoert.
c. Sociale werkvoorziening
   WerkBedrijf biedt aan de medewerkers die onder de voormalige Wet sociale werkvoorziening vallen, passend werk aan. Bij voorkeur doet WerkBedrijf dit samen met ondernemers. De onderscheiden werkvormen zijn: begeleid werken, individuele detachering en (beschutte) groepsdetachering.

De huidige arbeidsmarkt biedt kansen. We zien dat er meer vacatures dan werkzoekenden op de arbeidsmarkt zijn. Daartegenover zien we ook dat er nog steeds een (kwalitatieve) mismatch is. Deze spanning blijft een uitdaging voor ons. Via combinatietrajecten bestaande uit werk- en scholingsactiviteiten, investeren we in de kwalificatie van onze kandidaten. We ondersteunen ondernemers door te adviseren bijvoorbeeld jobcarving toe te passen, om zo de beschikbare vacature passender te maken voor onze kandidaten.

We zien ook kansen voor nieuwe (of uitbreiding van) werkgelegenheid in onze regio, voor onze kandidaten. Op het moment dat een ondernemer een vestigings- of uitbreidingswens heeft, stemmen we af met de afdelingen Economische zaken (en of Grondzaken) van uw gemeenten. Werkgelegenheid, met banen op laaggeschoold niveau in bijvoorbeeld de maak- en productiesector is wenselijk, gezien de mogelijkheden van onze kandidaten. Dit wordt nog kansrijker nu we meer groepsgewijs kunnen plaatsen (al dan niet via detacheren met behulp van de nieuwe Cao-aan de Slag).

Ontwikkelingen in beleidsmatig kader

Het beleidsmatige kader voor de realisering van maatschappelijke effecten en ambities wordt gevormd door:

- De Participatiewet en aanverwante wet- en regelgeving;
- Het regionale beleidskader *Werk voorop!*;
- De dienstverleningsovereenkomst tussen college en bestuur MGR.

Deze wet- en regelgeving biedt in principe voldoende ruimte om werkzoekenden in de huidige omstandigheden naar werk te bemiddelen en te begeleiden. Dit neemt niet weg dat in de komende periode wijzigingen zullen optreden. Hieronder lichten we deze op hoofdlijnen toe.

Inburgering

Per 1 januari 2022 treedt de Wet Inburgering 2021 in werking. Een deel van de taken op grond van deze wet voert WerkBedrijf uit voor de regiogemeenten. Het gaat met name om de zogenoemde Module Arbeidsmarkt en Participatie uit de Wet Inburgering. Gemeenten en WerkBedrijf hebben het voornemen hiervoor eind 2021 een addendum af te sluiten op de dienstverleningsovereenkomst. We informeren de gemeenten inhoudelijk hierover in onze ontwerpbegroting. Vooralsnog heeft deze extra taak geen financieel effect op onze begroting over 2022. De eventuele impact op de begroting 2023 bepalen we op basis van de ervaringen in 2022. Op dit moment kunnen we het financiële effect vanaf 2023 en verder nog niet bepalen.

Breed Offensief

In 2022 verwachten we dat regeringsvoorstellen de Participatiewet te wijzigen door de Tweede Kamer worden vastgesteld. Deze wetsvoorstellen zijn bekend onder de noemer Breed Offensief, een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Een deel van de wijzigingen (met name rondom het harmoniseren van de werkwijze wettelijke loonkostensubsidie) is wel doorgevoerd, andere delen niet (onder andere aanvraagmogelijkheid voor ondersteuning op maat). Volledige invoering van de brede agenda speelt waarschijnlijk in 2022 en uitvoering in 2023.

Dienstverleningsovereenkomsten

De huidige dienstverleningsovereenkomst tussen gemeenten en WerkBedrijf kent een looptijd tot en met 2022. In het komende jaar worden de voorbereidingen getroffen een nieuwe overeenkomst af te sluiten per 1 januari 2023.

Sociaal ontwikkelbedrijf

Begin 2021 is een initiatiefnota van SP en CDA over het sociaal ontwikkelbedrijf in de Tweede Kamer behandeld. Medio 2021 hebben Cedris, VNG en Divosa in een gezamenlijke brief aan minister Koolmees het belang van een stevige publieke sociale infrastructuur voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt, benadrukt. Naast het maatschappelijk belang bestaat hiervoor ook een economische noodzaak. Op dit moment staan mensen aan de kant die wíllen en kúnnen werken, maar hierbij wel enige ondersteuning nodig hebben. We verwachten in de loop van 2022 of 2023 dat een nieuw kabinet de handschoen oppakt en er (mede) voor zorgt dat iedereen kan meedoen op de arbeidsmarkt.

Evaluatieonderzoek WerkBedrijf

In 2021 hebben we een (onafhankelijke) evaluatie naar WerkBedrijf en de realisatie van het maatschappelijke effect uit laten voeren. Op het moment van schrijven van de Kaderbrief 2023 wordt het evaluatieonderzoek afgerond. Ons dagelijks bestuur zal het evaluatieonderzoek medio december bespreken en vervolgens aan de deelnemende gemeenten toesturen. De resultaten en aanbevelingen uit het evaluatieonderzoek zijn nu niet in de Kaderbrief 2023 opgenomen. We gaan ervanuit dat we deze wél in onze ontwerpbegroting kunnen verwerken.

Ontwikkelingen en accenten op uitvoeringsniveau

Arbeidsmarktkansen zien en pakken
Een belangrijke rode draad in onze koers is en blijft de zoektocht naar kansen op de arbeidsmarkt. Zonder ondernemer is er geen werkplek en is er geen sprake van een geslaagde match op de arbeidsmarkt. Onze uitdaging is die externe oriëntatie op de arbeidsmarkt en het verder professionaliseren van onze dienstverlening aan ondernemers.

Momenteel zien we dat ondernemers moeilijk aan personeel kunnen komen. Er is op de huidige arbeidsmarkt zelfs sprake van meer vacatures dan werkzoekenden. Vaak gaat het om vacatures voor specialistisch werk in onder andere de zorg, techniek en bouw. Onze kandidaten zoeken juist werk voor praktisch geschoold werk. De (kwalitatieve) mismatch op de arbeidsmarkt zoals voor de coronapandemie bestaat nog steeds en zal ook de komende periode de nodige tijd en investeringen vragen. Juist daarom blijft het voor ons van belang, óók nu er meer vacatures dan werkzoekenden zijn, te investeren in werkgelegenheid voor praktisch (geschoolde) mensen. Investeringen voor een inclusieve arbeidsmarkt, een arbeidsmarkt waarop iedereen kan meedoen zijn van groot belang. Ontwikkelen van producten en het (mee)creëren van randvoorwaarden voor geschikte werkplekken bij die ondernemers, betekenen kansen op duurzaam werk voor onze kandidaten. Het gaat om verschillende interventies, zoals jobcarving, rendementscoaching van ondernemers, detacheren waardoor praktische belemmeringen bij de ondernemer weg worden genomen en openingen creëren waardoor een ondernemer kiest om eenvoudig werk in onze regio te organiseren.
Arbeidsbemiddeling blijft óók investeren in kandidaten door het bieden van kwalificatietrajecten, het ontwikkelen en ontdekken van competenties en als het nodig is ondersteuning op een werkplek (blijven) bieden.

Detacheren
Detacheren is één van de manieren om ondernemers te ondersteunen in hun personeelsvraag en kandidaten betaald te laten werken. Detacheren kennen we vanuit de SW en zetten we ook in bij de PW (bijvoorbeeld het 100-banenplan). We willen ons aanbod in het detacheren van PW-kandidaten verder ontwikkelen.

Een detachering is voor een kandidaat altijd een opstap naar regulier werk. We streven ernaar dat de kandidaat vanuit een detachering doorstroomt naar een regulier dienstverband bij een ondernemer. Detachering is daarom altijd tijdelijk. Kandidaten zo regulier mogelijk plaatsen en de plaatsing verduurzamen blijft onze focus.

Het detacheren van kandidaten kunnen we op verschillende manieren vormgeven. We onderzoeken in welke mate we met marktpartijen (private detacheerders) kunnen samenwerken om detacheren mogelijk te maken. Daarnaast kunnen we vanaf 1 januari 2022 (onder voorbehoud van positieve besluitvorming) detacheren vanuit de MGR conform de cao *Aan de slag* voor een specifieke groep kandidaten met een indicatie banenafspraak of beschut werk. We zijn momenteel met de voorbereiding hiervan bezig. We voorzien voor de uitvoering van deze extra taak een financieel effect die we in onze begroting verwerken.

We verwachten de exploitatie van de uitvoering van de cao *Aan de slag* niet kostendekkend te realiseren. Dit heeft met name te maken met dat we voor deze groep geen dekkende uurtarieven uit de markt kunnen halen. De uitvoering kan betekenen dat onze meerjarenbegroting jaarlijks tussen € 0,3 en € 0,4 miljoen uitzet. We hebben dit onderbouwd in onze brief over de uitvoering van de cao *Aan de slag*. In onze ontwerp-meerjarenbegroting stellen we een dekking voor.

Begeleiding SW op orde
SW-medewerkers hebben in de loop van hun dienstverband bij ons meer aandacht en begeleiding nodig. Uit een (kwalitatieve) uitvraag onder SW-medewerkers naar hun beleving en hun ideeën over

werk en ziekteverzuim, blijkt dat als begeleiders meer tijd en aandacht zouden kunnen geven de SW-medewerker beter gehoord wordt. Dit verhoogt het werkplezier en vermindert de stress en ziekteverzuim. We onderzoeken momenteel twee alternatieven om ziekteverzuim te verlagen. Eén alternatief is nagaan of er mogelijkheden zijn voor vervroegde (gedeeltelijke) uittreding voor SW-medewerkers (bovenop de recente mogelijkheden hiervoor in de cao WSW). Het tweede alternatief is extra investeren in begeleiding, zodat er meer aandacht is voor de SW-medewerkers. Deze kosten schatten we nu in op jaarlijks € 0,21 miljoen. In onze ontwerp-meerjarenbegroting maken we een keuze en stellen voor het gekozen alternatief een dekking voor.

Simpel switchen: Op Weg Naar Werk
Het doel van de (WMO-)voorziening arbeidsmatige dagbesteding is dat kwetsbare inwoners met enig arbeidsvermogen naar vol vermogen kunnen meedoen en zich hierin zo ver als mogelijk ontwikkelen, als het kan naar betaald werk. Onder intensieve begeleiding leveren zij enige productie op een werkplek, zonder werkdruk. Met de sluiting van de WSW en veranderingen in de Wajong vanaf 2015 is deze dagbesteding voor deze groep inwoners een noodzakelijke voorziening geworden om mee te kunnen doen.

Momenteel is WerkBedrijf met (een aantal) aanbieders en (een aantal) gemeenten aan het experimenteren met het simpel switchen bij de arbeidsmatige dagbesteding en ontwikkelingsgerichte dagbesteding. De pilot die we uitvoeren is gericht op de zogenoemde stabiele groep deelnemers. Deze deelnemers nemen deel aan dagbesteding naar vermogen en hebben baat bij bestendigen van deze dagbesteding en geen perspectief (meer) op betaald werk. Anderzijds kan het zijn dat binnen de groep deelnemers aan ontwikkelingsgerichte dagbesteding wel potentie is op het vergroten van het arbeidsvermogen. Centrale vraag is op welke wijze kunnen we bereiken dat aanbieders eenvoudig kunnen inzetten wat nodig is, of dit nu ontwikkelingsgericht is, arbeidsmatig of hybride vormen?

Per 1 januari 2023 lopen de huidige contracten met aanbieders voor de arbeidsmatige dagbesteding af. De pilot levert leerervaringen op die we mee kunnen nemen bij het nieuwe aanbestedingstraject voor (de inkoop van) intensieve begeleiding bij arbeidsmatige dagbesteding dat in 2022 start.

Project Doe je mee?
In het najaar 2021 zijn we gestart met (de voorbereidingen van) het project *Doe je mee?*. Dit is een meerjarig project (tot en met 2024) en gericht op alle bijstandsgerechtigden die in de gemeenten Beuningen, Druten, Mook en Middelaar en Nijmegen wonen. De overige gemeenten hebben gekozen voor versterking van de eigen dienstverlening aan hun bijstandsgerechtigden. De centrale vraag is hoe we een impuls kunnen geven aan brede dienstverlening voor bijstandsgerechtigden in onze regio. De kern is dat we met meer bijstandsgerechtigden in persoonlijk contact komen en beter behoeften van mensen kunnen detecteren op de leefgebieden werk, participatie, activering, financiële situatie en gezondheid. En op basis hiervan een passend vervolg aan (reguliere) dienstverlening kunnen bieden.
Kenmerken van het project zijn:
- bijstandsgerechtigden worden in gezamenlijkheid door Werk en Inkomen gesproken en in beeld gebracht;
- uitgangspunt is dat alle bijstandsgerechtigden worden gesproken; juist degenen die al langere tijd een uitkering ontvangen en niet (meer) aangemeld zijn bij WerkBedrijf;
- het in beeld brengen is niet beperkt tot werk. Ook andere leefgebieden worden meegenomen, zoals participatie, activering, financiële situatie en gezondheid.

WerkBedrijf en gemeenten geven zo gezamenlijk een impuls aan de verbetering van de dienstverlening aan individuele bijstandsgerechtigden. Voor WerkBedrijf geldt dat we baat hebben bij een omvangrijker aantal kandidaten, die een stap kunnen zetten naar werk. De verdere ontwikkeling van detacheren (zie hiervoor) biedt ook meer kansen voor kandidaten om stapsgewijs aan het werk te komen. Het project levert daarnaast input op voor de verdere ontwikkeling van de gezamenlijke

dienstverlening en producten voor bijstandsgerechtigden. Verantwoording en voortgang van het project nemen we mee in onze rapportages aan (alle) deelnemende gemeenten.

Uitgangspunten
De uitgangspunten voor het financiële kader wijzigen in 2022 en 2023 niet ten opzichte van voorgaande jaren. Dit betekent dat we:

- Administratief de financiële resultaten voor sociale werkvoorziening, participatie en arbeidsmatige dagbesteding inzichtelijk blijven maken. In 2023 wijzigt de verdeelsystematiek van rijksbudgetten. We volgen de ontwikkelingen nauwgezet op effecten voor WerkBedrijf en de afspraken over de overheveling van gemeenten naar MGR. We streven ernaar om deze effecten in onze ontwerp-meerjarenbegroting te verwerken. Voor de komende meerjarenbegroting blijft gelden dat we conform de afspraken op de financiële resultaten op de drie onderdelen begroten en verantwoorden.

- Voor *onderdeel SW* op twee sturingselementen rapporteren: ziekteverzuim en omzet (toegevoegde waarde per SW-medewerker).
  Net als in eerdere jaren houden we rekening met een kostendekkende bijdrage per gemeente voor het onderdeel SW. Er wordt een kostprijs per SE berekend. Deze prijs vormt de basis voor de bijdrage van iedere gemeenten.

- Voor *onderdeel WERK* rapporteren op (minimaal) het sturingselement: aantallen uitstroom uit de bijstand naar werk en plaatsingen op werk.
  Gemeenten leggen hun participatiebudget in.
  De bijdrage voor de loonkostensubsidies wordt bepaald per gemeente op basis van de verwachte te realiseren aantallen. Voor beschut werk houden we hierbij aan wat het rijk van onze regio verwacht.
  Vanaf 2020 en verder beheert WerkBedrijf rijksmiddelen voor de uitvoering van Perspectief op Werk. WerkBedrijf is één van de uitvoeringspartijen van dat programma.

- Voor *onderdeel Op Weg Naar Werk (arbeidsmatige dagbesteding)* rapporteren over (minimaal) het aantal gerealiseerde plekken.

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)

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

Ontwikkelingen

Technologische ontwikkelingen en innovaties
De Informatietechnologie staat absoluut niet stil. Voor onze gemeenten zijn de ontwikkelingen en innovaties op het gebied van cloudcomputing (w.o. Software as a Service), mobiele (samen)werkomgeving, IoT, Datawarehouse en Business Intelligence (datagedreven werken) de komende jaren de belangrijkste. In nauwe samenwerking met de gemeenten wordt een Cloud-strategie opgesteld inclusief de financiële, personele en organisatorische randvoorwaarden voor alle partijen. Dit is noodzakelijk om de voorziene migratie van 'on-premis'-informatiesystemen naar SAAS-informatiesystemen (abonnementen) die elders (in de cloud) door leveranciers aangeboden worden,

soepel te laten verlopen. Dit raakt investeringen, onderhoud- en beheerkosten. iRvN zal daar zoveel mogelijk op anticiperen om de innovatie binnen de (lokale) overheidsinformatievoorziening te stimuleren en te faciliteren.
Mogelijk dat technologische innovaties in de toekomst een kostenverschuiving kunnen laten zien in de verschillende vormen van beheer. Zelden is er sprake van verlaging van beheerkosten, integendeel. Daarnaast heeft het verleden aangetoond dat de technologisch innovaties binnen de (lokale) overheid minder snel geadopteerd worden dan in de markt.

Mobiel tenzij....
De ontwikkeling naar de 100% mobiele werkplekken, werken op afstand, etc. vereisen een flexibele maar vooral ook een (informatie)veilige inrichting van de mobiele devices en van het door alle gemeenten in gebruik zijnde samenwerkingsplatform Microsoft365. Samen met grote gemeenten, VNG en Microsoft streven we continu naar een optimale, flexibele en veilige (AVG-proof) standaard inrichting, -gebruik, -beheer en ondersteuning.

Informatieveiligheid
Informatieveiligheid (BIO, AVG, etc) blijft uiteraard veel aandacht vragen. Wij blijven alle landelijke ontwikkelingen, wetgeving, aanbestedingen, etc. volgen en lopen waar mogelijk mee voorop bij implementatietrajecten.

Evalautie iRvN
PWC heeft in oktober 2021 haar eindrapport "Evaluatie iRvN en de regionale I&A-organisatie, met het oog op de toekomst" opgeleverd. Dit rapport geeft een beeld over de positie van iRvN en haar rol de komende jaren. Momenteel wordt de besluitvorming m.b.t. de door PWC geadviseerde ontwikkelingen voorbereid door uw colleges.

Ontwikkelingen organisatie ICT-Rijk van Nijmegen
De taken van iRvN gaan veranderen, ICT-beheer zal zich van uitvoering geleidelijk in de richting van regie gaan ontwikkelen. De focus zal, naast directe dienstverlening aan de (mobiele) eindgebruikers, steeds meer gericht zijn op data- en informatie(stromen)beheer en vooral op informatiebeveiliging en privacy.
I&A-denkkracht (I-beleid en -ontwikkeling) blijft nadrukkelijk de verantwoordelijkheid van gemeenten. Beheerkracht is regionaal belegd bij iRvN, primair ICT-infrastructuur en, daar waar gewenst, applicatiebeheer. Slagkracht (implementatie van nieuwe informatiesystemen) vraagt nadrukkelijk om steeds meer (projectmatige)inzet van iRvN.
Het is nog onduidelijk of de totale iRvN-formatieomvang voldoende zal zijn om alle geschetste ontwikkelingen te kunnen gaan ondersteunen. Het zal echter wel verandering van taak- en functie-inhoud tot gevolg hebben. Het strategisch iRvN personeels- en organisatieplan (2018) zal aangepast worden met de huidige (externe) ontwikkelingen en de besluitvorming naar aanleiding van het PWC-evaluatieonderzoek zowel met betrekking tot opleiding en loopbaanontwikkeling als met betrekking tot mobiliteit en iRvN-organisatie.

Bezuiniging
Zoals afgesproken zal de invulling van de derde 1%-korting vanaf 2023 betrokken worden bij de resultaten van het PWC-evaluatieonderzoek. Er heeft nog geen definitieve besluitvorming plaatsgevonden met betrekking tot de conclusies en aanbevelingen.

Informatieveiligheid vraagt in toenemende mate aandacht en passende maatregelen en beveiligingsvoorzieningen. Naar verwachting zullen noodzakelijke investeringen en exploitatiekosten voor het borgen van de informatieveiligheid toenemen. Deze kostenontwikkeling is niet meegenomen in de begroting 2022-2023. Terwijl ook de opgelegde bezuinigingsopdracht vanaf 2023 nog niet is meegenomen. Dit alles betekent dat het onwaarschijnlijk is dat de inspanningen voor de informatieveiligheid binnen de huidige financiële kaders gerealiseerd kunnen worden.

Kostenverschuiving:
Naast de bezuiniging zullen ook voor gemeenten kostenverschuivingen zichtbaar worden als gevolg van de migratie van informatiesystemen naar de cloud (Software-as-a-Service). De verwerkingskosten verschuiven geleidelijk van iRvN naar externe providers/leveranciers die de informatiesystemen (via internet) als een dienst aanbieden. Deze ontwikkeling gaat gefaseerd en bestrijkt een periode van jaren. Deze "Going-to-the-Cloud" beweging heeft organisatorische en financiële consequenties voor iRvN én voor gemeenten. In december 2021 geeft iRvN een aanzet voor een eenvoudige, transparante en rechtvaardige verrekening die door iRvN en gemeenten in 2022 verder uit gewerkt kan worden tot een voorstel hoe, m.n. de financiële gevolgen opgevangen kunnen worden zodat de ontwikkeling soepel begeleid kan gaan worden.

Datagestuurd werken:
We zien dat enkele gemeenten plannen maken, en m.n. Gemeente Nijmegen al verdere stappen zet, in datagestuurd werken en Business-Intelligence. Dat vraagt nadrukkelijk andere vormen van data- en informatiebeheer. Conform het iRvN bedrijfsplan (2015) en nogmaals bevestigd door het evaluatieonderzoek PWC is (en blijft) dit de verantwoordelijkheid van de gemeenten. Uiteraard speelt iRvN hierbij een rol omdat zij vooral in technische zin de data beheren.
In samenspraak met Nijmegen wordt ook deze ontwikkeling, de rol en de consequenties voor iRvN in 2022 uitgewerkt.

Common Ground:
iRvN blijft aangesloten bij alle ontwikkelingen in het kader van Samen Organiseren en Common Ground zodat het een ICT-infrastructuur aan haar deelnemende gemeenten kan blijven aanbieden die hen in staat stelt optimaal gebruikte maken van de landelijke ontwikkelingen. Dat wil zeggen dat de regionale iRvN-infrastructuur geen belemmering vormt om het eigen tempo te kunnen bepalen in welke mate zij mee wil ontwikkelen met de technologische innovaties binnen gemeentelijke informatievoorziening.

<u>Uitgangspunten</u>

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

- IRvN levert naast standaardproducten en diensten ook plusproducten en diensten. Deze worden kostenneutraal in rekening gebracht. Als deze plusproducten en diensten een meerjarig karakter hebben, zijn ze nu al in de meerjarenbegroting van 2021 opgenomen. Tussentijds zal de begroting voor het lopende jaar worden bijgesteld op basis van inschatting van de totale omvang van alle plusproducten.

- Voor onderdeel Automatisering is de generieke korting van 1% in 2022 (bovenop de 1% generieke korting die al in 2021 is doorgevoerd) verwerkt.

- 2022 (bovenop de 1% generieke korting die al in 2021 is doorgevoerd) verwerkt. Voor onderdeel Informatie- & applicatiebeheer is een structurele bezuiniging slechts te realiseren indien de formatie wordt teruggebracht. Dit is alleen mogelijk als Gemeente Nijmegen aangeeft welke applicaties niet meer door iRvN beheerd hoeven te worden (zoals besproken in de begroting, p. 56).

Tot besluit

Op maandag 13 december is door uw raadsgriffies een (online) informatiebijeenkomst georganiseerd waarin de gemeenschappelijke regelingen hun financiële uitgangspunten en beleidsmatige kaders voor 2023 kunnen toelichten. We maken hier graag gebruik van en zullen onze Kaderbrief 2023 tijdens de bijeenkomst vanaf 20:45 uur toelichten.

Hoogachtend,
Algemeen Bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter,

drs. H.M.F. Bruls

De Secretaris,

J. Hol