GEMEENTE BEUNINGEN

Aan het Dagelijks Bestuur van
de Modulaire gemeenschappelijke Regeling
Rijk van Nijmegen
Postbus 38165
6503 AD Nijmegen

Datum : 30 januari 2024
Kenmerk : UI23.02451
Kenmerkcode :
Uw contact : Pearl van Neer
Telefoon : 14 024
Onderwerp : Zienswijze Kaderbrief MGR Rijk van Nijmegen 2025

Geachte leden van het Dagelijks Bestuur,

U heeft ons op 1 december 2024 de jaarlijkse Kaderbrief met daarin de beleidsmatige en financiele uitgangspunten voor de meerjarige begroting van de MGR 2025-2028 toegezonden. Zoals gebruikelijk wordt de aangesloten gemeenten verzocht aan uw bestuur een zienswijze uit te brengen op uw geschtetse kaders vóór 1 februari 2024. Op 11 december 2023 organiseert u een regionale raadsbijeenkomst, waarin u de Kaderbrief nader toelicht.

In onze vergadering van 30 januari 2024 hebben wij onze zienswijze op de beleidsmatige en financiële kader voor de meerjarenbegroting van de MGR 2025 - 2028 vastgesteld. Wij kunnen instemmen met de Kaderbrief 2025, maar hebben wij nog wel enkele verzoeken en kanttekeningen die wij willen meegeven. Deze zullen we hieronder benoemen en nader toelichten.

Algemeen

We begrijpen dat u, net zoals elke werkgever in Nederland, last heeft van de krappe arbeidsmarkt. Daarom is het goed om de ontwikkelingen in de CAO's in de gaten te houden en aan te sluiten bij marktconforme afspraken. Ook hebben wij vernomen dat Cedris, VNG en de vakbonden een akkoord hebben gelsoten voor de CAO voor de sociale werkvoorziening. We juichen deze laatste ontwikkeling hard toe, het college B&W uit Beuningen heeft de actie #ikzitklem dan ook van harte gesteund , omdat hiermee noodzakelijke verbeteringen komen in de arbeidsvoorwaarden van deze doelgroep en de reiskosten worden geharmoniseerd met andere cao's.

Wat betreft het informatieprotocol, de gemeenteraad en het college willen het nieuwe informatieprotocl aangrijpen om meer informatie te delen over Loonkostensubsidies, nieuwe beschut plekken, meer inzicht te krijgen in de samenwerkingen met Beuningse ondernemers en dieper in te gaan op het aantal aanmeldingen, geleverde dienstverlening, en ingezette trajecten. Daarom zijn wij verheugd dat u aangeeft dat in het tweede kwartaal van 2024 een informatieprotocol voor kunt leggen

POSTADRES: GEMEENTE BEUNINGEN, POSTBUS 14, 6640 AA BEUNINGEN
BEZOEKADRES: VAN HEEMSTRAWEG 46, 6641 AE BEUNINGEN
TELEFOON: 14 024, TELEFAX: 024 - 6778078
E-MAIL: GEMEENTE@BEUNINGEN.NL, INTERNET: WWW.BEUNINGEN.NL
IBAN: NL55 BNGH 0285 0010 78, BIC: BNGHNL2G

WINSSEN EWIJK BEUNINGEN WEURT

voor een zienswijze en dat u dit proces afstemt met de agendacommissie MGR. Denkt het bestuur dat deze planning nog steeds haalbaar is?

WerkBedrijf

Uw bestuur geeft terecht aan dat jullie signaleren dat het kandidatenbestand de afgelopen jaren ingrijpend aan het veranderen is. Enerzijds is de verklaring dat dit door de krappe arbeidsmarkt komt, waardoor iedereen die 'gemakkelijk' plaatsbaar op werk is, inmiddels snel en gemakkelijk werk heeft gevonden. Diegene die dit niet gemakkelijk lukt, heeft vaak meer (langdurige) begeleiding nodig of moet met behulp van gesprekken met werkgevers en jobcarving een baan voor gecreerd worden. Anderszijds signaleert uw bestuur ook terecht dat de WSW en Wajong zijn gesloten, de doelgroep die voorheen van die voorzieningen gebruikt maakte, valt nu onder de participatiewet.

Vooral de trend die uw bestuur signaleert dat het aantal kandidaten bij Werkbedrijf in dienstverlening al ruim een jaar stabiel is, maar het aandeel kandidaten dat direct bemiddelbaar is naar werk – dat werkfit is- daalt nog steeds baart ons allemaal zorgen.

We zien dat ons kandidatenbestand de afgelopen jaren ingrijpend is veranderd. Dit komt enerzijds door de krappe arbeidsmarkt: iedereen die 'gemakkelijk' plaatsbaar op werk is heeft inmiddels werk gevonden. Anderzijds komt het door het (grotendeels) sluiten van de Wsw en de Wajong. De doelgroep die voorheen van die voorzieningen gebruik maakte, valt nu onder de Participatiewet. We zien daardoor dat het aandeel kandidaten met een arbeidsbeperking de laatste jaren stijgt.
Daarmee lijkt de periode zijn aangebroken dat u van bemiddelingen naar ontwikkelingen van kansen en kandidaten moet gaan. Het is daarom goed om inderdaad te kijken naar de doelstellingen en KPI's in het informatieprotocol, de gemeente Beuningen werkt graag aan mee aan deze ontwikkelingen.

Uw stelt voor om uw jaarstukken vanaf heden op te delen in 3 taakgebieden:
1. Voorkomen van instroom in de uitkering
2. Beëindigen van afhankelijkheid van de uitkering
3. Minimaliseren van afhankelijkheid van publieke middelen

Wat ons betreft is dit een goede ontwikkeling en sluit dit beter aan bij de gevraagde dienstverlening van Werkbedrijf. Kunt u aangeven of u bij punt 1 wilt rapporteren hoeveel NUG'ers u helpt bij elke gemeente. Bij punt 2 vinden we het ook interessant of mensen met behoud van gedeeltelijke behoud van uitkering aan de slag zijn. Bij punt 3 zien we ook graag hoeveel loonkostensubsidies er worden uitgegeven, hoeveel nieuw beschutte werkplekken en hoe deze in verhouding staan tot het aantal indiciaties.

Wij willen uw bestuur vragen om inzichtelijk te maken gemaakt hoeveel beschutte werkplekken er worden gerealiseerd en hoe dit in verhouding staat op de doelstellingen die het rijk voor de arbeidsmarktregio's bepaalt.

Wat betreft dat taakstellende bezuiniging vermeldt u bestuur dat dit op basis van het participatiebudget 2025 verdeeld over de gemeenten en staat daarnaast vast. Kunt u hier meer toelichting over geven?

Onderdeel loonkostensubsidie

Zoals uw bestuur aangeeft wordt het budget voor loonkostensubsidie op basis van realisatie van voorgaande jaren vastgesteld. Daarom zou de gemeente Beuningen graag zien dat bij de tussenrapportage wordt gemeld hoeveel LKS er het afgelopen jaar is uitgegeven. Zo kunnen wij beter onze regierol nemen en samen met u tussentijds monitoren of het voorlopige budget toereikend is of dat er stappen ondernomen worden.

IRvN

- Informatieprotocol:

We juichen toe dat de module iRvN meer politiek-bestuurlijke betrokkenheid en inzicht krijgt. We zijn benieuwd naar het voorstel rondom de juiste KPI's.

- Organisatieontwikkeling:

Na zeven jaar iRvN is het niet meer dan logisch dat de organisatie zich doorontwikkelt naar een volgende fase. Wij zijn benieuwd hoe deze ontwikkeling zich verder vertaald naar een betere dienstverlening. Lees: een andere dienstverlening waarbij iRvN zich verder ontwikkelt naar een organisatie die niet enkel onze infrastructuur beheert, maar die ons ook kan ondersteunen en adviseren op I-projecten.

- Samenwerking en governance:

Ondanks de eerdere uitkomst dat informatisering van de gemeenten is, zien we steeds meer mogelijkheden om met elkaar samen te werken. iRvN is onlosmakelijk verbonden met de informatisering en is daarmee een belangrijke partner. De behoefte van ons als gemeente verschuift ook. We vragen steeds meer ondersteuning en advies van iRvN op onderwerpen die juist de informatisering raken. Wij zien een regionale strategische agenda en een goede governance op de informatisering als een randvoorwaarde voor deze ontwikkeling.

- Werkplek en gebruikersondersteuning:

Ook wij zien een verschuiving in wat onze medewerkers nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. Het gaat hierbij niet alleen om hardware maar juist ook over ondersteuning en ontzorging op het gebied van bijvoorbeeld MS365 en telefonie. Wij zien de voordelen van de inzet van de SelfServicePortal, formulieren met een goede workflow en de verdere inzet van geautomatiseerde autorisaties op basis van rollen (Role Based Access Control).

- Informatieveiligheid

Wij zijn ons bewust van het feit dat wij als gemeente alleen, lang niet de juiste maatregelen op het gebied van beveiliging hadden kunnen treffen. De samenwerking hierin met iRvN en de samenwerking van de CISO's, juist ook op het onderdeel bewustzijn, vinden wij erg belangrijk.

- Duurzaamheid

Wij zijn benieuwd naar het Actieplan Duurzaamheid en sluiten graag aan bij een regionale cloud-strategie.

- Personeel

Wij herkennen de krapte op de arbeidsmarkt, begrijpen het risico van een tekort aan kundig personeel en onderschrijven het belang van een strategisch personeelsbeleid; niet alleen om personeel te werven, maar juist ook om deze te behouden.

Tot slot, wij wensen u veel succes toe met het opstellen van de begroting 2024-2027 en zien deze met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,
De raad

Esther Jonkman
Raadsgriffier

Daphne Bergman
Voorzitter