Aan de colleges en raden in de regio Rijk van Nijmegen

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Datum
31 maart 2022

Contactpersoon
Ina Hol

Onderwerp
Ontwerpbegroting 2023 en ontwerpjaarrekening 2021

Direct telefoonnummer
06 5423 4003

Geachte leden van de colleges en raden,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tot slot

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

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

Hoogachtend,

Dagelijks Bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter, [redacted] De Secretaris, [redacted]

Drs. H.M.F. Bruls J. Hol

Bijlagen:

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

Bijlage 1: Highlights van de ontwerpjaarstukken

WerkBedrijf: korte terugblik 2021

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

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

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

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

WerkBedrijf: korte vooruitblik 2022 en 2023

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

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

UWV en onderwijsinstellingen. Een belangrijke partner is het regionale loket Leren en Werken, dat gevormd wordt door UWV, ROC Nijmegen en WerkBedrijf.

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

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

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

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

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

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

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

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

iRvN: korte vooruitblik 2022 en 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage 2: Bespreking zienswijzen kaderbrief 2023

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

Algemene opmerkingen

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

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

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

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

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

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

Opmerkingen ten aanzien van WerkBedrijf

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Opmerkingen ten aanzien van iRvN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Maatschappelijk verantwoord inkopen maakt standaard onderdeel uit van onze inkoopvoorwaarden.

Bijlage 3: toelichting begrotingswijzingen 2022

WerkBedrijf

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

iRvN

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

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Jaarstukken 2021

MGR Rijk van Nijmegen, 31/03/2022



Inhoud

Jaarverslag **3**
Samenvatting 4
MGR 7
WerkBedrijf 8
De cijfers: mensen aan het werk in 2021 11
Regionale Tafel Arbeidsmarkt 15
SW: de cijfers 16
Sociale werkvoorziening 16
ICT Rijk van Nijmegen 18

Paragrafen **21**
Weerstandsvermogen en risicobeheersing 22
Financiering 26
Bedrijfsvoering 29
Onderhoud kapitaalgoederen 34
Verbonden partijen 34
Verklaring van toepasselijkheid 35

Jaarrekening 2021 ..... **37**
1. Balans per 31-12-2021 38
2. Het overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar 39
3. Grondslagen voor waardering en resultaat bepaling 45
4 Toelichting balans per 31-12-2021 48
5 Gebeurtenissen na balansdatum 61
6 Niet uit de balans blijkende langlopende financiële verplichtingen 62
7 Toelichting op overzicht baten en lasten over 2021 64
8 Publicatie Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector 75
9 Taakvelden gemeenten 76
10 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant 77

Bijlagen **78**
Bijlage 1 Gemeente in beeld
Berg en Dal 79
Beuningen 82
Druten 84
Heumen 87
Mook en Middelaar 89
Nijmegen 91
Wijchen 96
West Maas en Waal 99

Bijlage 2 Verantwoording I-deel deelnemende gemeenten 100
Bijlage 3 Overzicht gemeentelijke deel-afrekeningen 101
Bijlage 4 Verdeling risico-inventarisatie per gemeente 103
Bijlage 5 Consolidatieoverzicht 104
Bijlage 6 Toelichting begroting voor en na wijziging 106
Bijlage 7 Overheadpercentages 109
Bijlage 8 Open source producten 110

Jaarverslag

Samenvatting

MGR

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (MGR) is een uitvoeringsorganisatie én een platform voor regionale afstemming. Belangrijkste wat in 2021 heeft plaatsgevonden is dat de juridische regeling is gewijzigd in verband met de komst van de cao Aan de slag. Financieel zijn er geen bijzonderheden ten aanzien van de MGR. Bij het onderdeel bestuursondersteuning zijn de activiteiten conform begroting gerealiseerd.

WerkBedrijf

WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar en op een werkplek. In 2021 bereikten we, ondanks corona, mooie resultaten. We hielpen veel ondernemers bij hun personeelsvraag en ondersteunden onze kandidaten in hun ontwikkeling en het vinden en behouden van een passende werkplek. We voerden ons werk, waar het kon, op locatie uit en schakelden snel om naar een digitaal alternatief als dat moest.

We vinden het belangrijk dat onze dienstverlening aansluit bij wat de ondernemer vraagt en de kandidaat nodig heeft. We meten de tevredenheid van ondernemers en kandidaten over onze dienstverlening. We behalen mooie scores; beiden geven ons gemiddeld een 8 voor onze dienstverlening. Om maatwerk in onze dienstverlening te leveren hebben we een breed aanbod aan ondersteuningsmogelijkheden, zowel voor ondernemer als kandidaat. Dat blijven we ontwikkelen. Zo hebben we afgelopen jaar voorbereidingen getroffen om kandidaten (groepsgewijs) te detacheren en daarmee ondernemersrisico's te beperken. En anticiperen we op het feit dat kandidaten steeds vaker en langduriger ondersteuning nodig hebben om werk te verkrijgen en te behouden. Uit een analyse over de afgelopen 2 jaar blijkt dat we voor 80% van de kandidaten een voorziening inzetten (bijvoorbeeld praktijkdiagnose, subsidies, leer/werktrajecten, jobcoaching). Meer dan de helft van de ingezette voorzieningen is (gekoppeld aan) een betaalde of onbetaalde werkplek. En bijna een kwart van de ingezette voorzieningen is gericht op begeleiding naar of op een werkplek. Ondanks dat ons kandidatenbestand afneemt, nemen onze inspanningen voor kandidaten en ondernemers toe. We zien dat we voor kandidaten met een arbeidsbeperking meerdere voorzieningen moeten inzetten om werk te verkrijgen en te behouden. Deze (groeiende) groep heeft intensievere en structurele ondersteuning van ons nodig naar en op een werkplek. Aan de ondernemerskant moeten we meerdere gesprekken voeren om kandidaten te plaatsen. Steeds vaker gaat het gesprek niet over het vervullen van een vacature, maar het aanpassen van de vacature of het creëren van een werkplek op maat te creëren die past bij onze kandidaten (jobcarving).

We werken samen met partners uit de regio om ons bereik te vergroten en onze dienstverlening effectiever in te zetten. Zo zijn we onderdeel de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA) waar ondernemers, overheid en onderwijs zijn aangesloten om uitdagingen op de regionale arbeidsmarkt aan te pakken. Ook zijn we aangesloten op het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT). Dit team (waar ook UWV, werknemers- en werkgeversvakbonden en onderwijs zijn aangesloten) richt zich op het vinden van werk voor werkzoekenden die (mogelijk) werkloos worden en het ondersteunen van ondernemers bij HR-vraagstukken. In het project Doe je mee? werken we samen met gemeenten en gaan we met burgers in gesprek om te ontdekken of zij stappen kunnen zetten op het gebied van werk, gezondheid, financiën, wonen en welzijn. We vinden het ook belangrijk om preventief te handelen. We werken daarom met scholen in de regio samen om ervoor te zorgen dat kwetsbare scholieren en studenten goed voorbereid worden

op werk en een sluitende overgang van school naar werk ervaren.

SW

Afgelopen jaar hebben we binnen de SW verder geïnvesteerd in de samenwerking met BlueView (de partner die sinds 2020 de productieverantwoordelijkheid heeft op de beschutte afdelingen). Door het uitbreiden van werkruimte en het werken in bubbels konden we het sluiten van afdelingen (door coronabesmettingen) beperken. 93% van de SW-medewerkers werkt eind 2021 'buiten de muren van WerkBedrijf en dus bij een ondernemer. We realiseren daarmee onze ambitie om zoveel mogelijk SW-medewerkers bij een ondernemer te laten werken onder passende omstandigheden.

Resultaten

We hebben met onze brede dienstverlening mooie resultaten bereikt afgelopen jaar. We lichten de resultaten van onze doelstellingen uit:

- Afgelopen jaar zijn 399 kandidaten actief geweest binnen **Op Weg Naar Werk** (voorheen arbeidsmatige dagbesteding). Zij kregen op deze werkplek intensieve begeleiding om hun zelfredzaamheid te vergroten en loonwaarde te ontwikkelen. Onze doelstelling lag hoger (475). Er konden minder kandidaten starten omdat door corona minder werkplekken beschikbaar waren.
- We plaatsten 742 kandidaten met een bijstandsuitkering op **parttime werk.** Onze doelstelling was 830. Het totaal aantal plaatsingen van bijstandsgerechtigden (1.504) is hoger dan vorig jaar (1.485).
- We plaatsten 416 **jongeren met een bijstandsuitkering** op werk. Onze doelstelling was 450. Afgelopen jaar was de instroom van jongeren in onze dienstverlening een stuk lager dan 2020. Steeds meer jongeren kunnen door de krappe arbeidsmarkt zelf werk vinden.
- 688 **kandidaten met een arbeidsbeperking** zijn aan het werk (geweest). Onze doelstelling was 545. Dit past in het beeld dat onze kandidaten in toenemende mate arbeidsbeperkt zijn en (langdurige) ondersteuning naar en op de werkplek nodig hebben.
- Er stroomden 1.117 **kandidaten uit de uitkering** door het verkrijgen van werk. Dat is meer dan onze doelstelling (1.100).
- Binnen de **SW** realiseerden we een toegevoegde waarde van € 7.607. Dit is iets lager dan onze doelstelling (€ 7.715). Het gemiddelde ziekteverzuim was afgelopen jaar 19,1% (doelstelling 17,4%). In 2021 is onder andere het werkplezier en ziekteverzuim onder SW-medewerkers onderzocht. We gaan aan de slag met de verbeterpunten en monitoren welke invloed corona (in de toekomst) gaat hebben op de inzetbaarheid van SW-medewerkers.

Financieel

Dat kandidaten vaker en langduriger ondersteuning op de werkplek nodig hebben, vertaalt zich ook financieel door. Op de wettelijke loonkostensubsidies gaven we € 81.000 meer uit dan begroot. Op het Participatiebudget hebben we een voordeel. Gemeenten ontvangen € 1,3 miljoen terug. Daarnaast wordt € 1 miljoen overgeheveld voor de uitvoering van de cao Aan de slag in 2022, 2023 en 2024. Het voordeel is ontstaan door extra middelen die we ontvingen. Daarnaast werden onze uitgaven gedempt doordat een aantal projecten gefinancierd worden uit (eenmalige) extra regionale middelen zoals Perspectief op Werk en het Regionale Mobiliteitsteam. Tot slot is er een eenmalig voordeel op het BTW compensatiefonds. Op het onderdeel Op Weg naar Werk (Wmo - arbeidsmatige dagbesteding) gaven we € 271.000 minder uit dan begroot omdat kandidaten, vanwege corona, minder vaak op de werkplek aanwezig waren. Het budget gaat terug naar gemeenten.

Voor de uitvoering van de SW is de bijdrage van gemeenten voldoende geweest. Ondanks een lagere omzet realiseren we een voordeel van € 1 miljoen. Dat komt omdat de loonkosten van SW-medewerkers minder hard zijn gestegen dan begroot. Ook is de uitstroom uit de SW hoger dan begroot. Tot slot zijn de overhead- en uitvoeringskosten lager dan begroot. Het overgebleven budget gaat terug naar gemeenten. Op de extra middelen die gemeenten van het Rijk ontvangen hebben in het kader van corona hebben we geen beroep hoeven te doen. In totaal was dit voor 2021 een bedrag van € 898.700 voor onze regio.

iRvN

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (inclusief telefonie) van en voor de gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen, ODRN en de MGR. Daarnaast verzorgt iRvN voor gemeente Nijmegen, WerkBedrijf en de Omgevingsdienst Regio Nijmegen het functionele applicatiebeheer van alle informatiesystemen. In toenemende mate doet iRvN dit ook voor (primaire proces) applicaties van de overige deelnemende gemeenten.

Informatieveiligheid en het voorkomen van hacks/data-lekken wordt, zeker gezien het thuiswerken, steeds belangrijker. iRvN heeft daarin een belangrijke rol en stelde afgelopen jaar een team op die incidenten/meldingen beoordeelt en eventuele maatregelen neemt of adviseert. Ook is gewerkt aan bewustwording onder gebruikers en is (in samenwerking met een extern bureau) in kaart gebracht welke beveiligingsmaatregelen nodig en gewenst zijn de komende jaren.

De stabiliteit en continuïteit van de ICT-structuur is afgelopen jaar verder verbeterd en vergroot, bijvoorbeeld bij de wijkcentra van gemeente Nijmegen. iRvN is aangesloten bij landelijke aanbestedingen en (ICT) overleggen. Daarmee borgen we dat de regionale ICT-infrastructuur aansluit bij ontwikkelingen en nieuwe producten. Tot slot zijn afgelopen jaar verbeteringen doorgevoerd bij de Servicedesk die bijdragen aan de 'selfservice' ontwikkeling waardoor gebruikers minder afhankelijk zijn van de Servicedesk.

Financieel

Op het onderdeel Automatisering is een voordeel van € 133.000 gerealiseerd. Dit wordt overgeheveld naar 2022 voor de aanpak van Logj4 problematiek. Op het onderdeel Informatie- en applicatiebeheer is een voordeel van € 40.000 gerealiseerd. Dit bedrag gaat terug naar gemeente Nijmegen.

MGR

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (MGR) is zowel een uitvoeringsorganisatie als een platform voor regionale afstemming en overleg. Vanuit dit platform worden gesprekken gefaciliteerd over samenwerkingsthema's.

Regionale samenwerking in Rijk van Nijmegen

In het afgelopen jaar hebben we gezien dat de regionale samenwerking en afstemming meer vanuit gemeenten zelf is geïnitieerd. De gemeenten zijn eigenaar van de samenwerking en hetgeen daarbinnen gebeurt. De MGR is een samenwerkingsverband van die gemeenten. Zo is in de regio gestart met het organiseren van regelmatige collegeontmoetingen. Daarmee leggen gemeenten een stevig fundament van samenwerking in het Rijk van Nijmegen.

Regionale bijeenkomsten

Afgelopen jaar hebben we een regionale raadsbijeenkomst over de komst van de cao Aan de slag (module WerkBedrijf) georganiseerd. Daarnaast zijn er regionale informatiebijeenkomsten geweest voor een toelichting op de jaarstukken en de Kaderbrief. Deze bijeenkomsten worden op initiatief van de griffierskring Gelderland Zuid (regio Rijk van Nijmegen en Rivierenland) georganiseerd. Het doel is de informatie van verschillende gemeenschappelijke regelingen te stroomlijnen richting gemeenteraden.

Informatievoorziening

Sinds 2020 kennen we twee rapportagemomenten: in mei een factsheet over de resultaten van WerkBedrijf en in september een tussenrapportage over de MGR. Op onze **website** zijn de openbare stukken van de MGR te raadplegen. Dit blijft onze doorlopende aandacht vragen om de website actueel te houden.

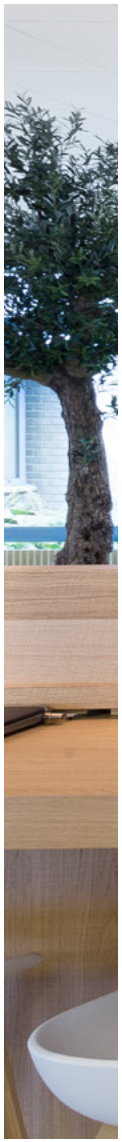
Juridische regeling

In 2021 is (opnieuw) de juridische regeling aangepast. De aanleiding voor de aanpassing was de komst van de cao Aan de slag. Door de aanpassing van de regeling is het mogelijk geworden om medewerkers die via deze cao aan het werk gaan in dienst te nemen bij de MGR.

Financieel

Financieel zijn er geen bijzonderheden ten aanzien van de MGR. Bij het onderdeel bestuursondersteuning zijn de activiteiten conform begroting gerealiseerd. In de begroting is geen post onvoorzien opgenomen en de MGR beschikt ook niet over reserves. Er hebben dan ook geen structurele of incidentele onttrekkingen of toevoegingen aan het eigen vermogen plaatsgevonden.

WerkBedrijf



WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar en op een werkplek. De personeelsvraag van ondernemers en de mogelijkheden van kandidaten staan voorop. Op onze **website** vindt u meer informatie over onze dienstverlening en kunt u **verhalen van kandidaten en ondernemers** lezen.

Afgelopen jaar stond opnieuw in het teken van corona en vooral wat, ondanks de veranderende maatregelen, nog wel kan. Voor onze dienstverlening is de echte ontmoeting met ondernemers, kandidaten en collega's belangrijk. Daar waar het kon hebben we, op een veilige wijze, de ontmoeting mogelijk gemaakt. En als dat niet kon zochten we naar het beste (digitale) alternatief. Bijvoorbeeld online gesprekken, trainingen en een online banenmarkt waar ondernemers vacatures aanbieden en werkzoekenden reageren en zich profileren. We hebben daar mooie resultaten mee behaald. We hebben veel ondernemers geholpen met hun personeelsvraag en ook veel kandidaten ondersteund in het vinden en behouden van een werkplek.



Onze dienstverlening blijven aanpassen aan onze omgeving vinden we belangrijk. Hoewel er nog steeds sprake is van een mismatch (waarbij de vraag van de ondernemer niet matcht met de kwaliteiten van onze kandidaten) zien we dat de krappe arbeidsmarkt ook kansen biedt. We zijn doorlopend bezig om onze dienstverlening voor ondernemers en kandidaten te optimaliseren en kansen te pakken.

Zo biedt het (tijdelijk) wegnemen van werkgeversrisico's ondernemers en kandidaten de mogelijkheid om (werk)ervaring met elkaar op te doen en koudwatervrees weg te nemen. Uit het *100-banenplan* blijkt dat detacheren kansen biedt. In 2020 startten we met dit plan om 100 kandidaten via een detacheringsconstructie bij een ondernemer te laten werken als opstap naar een rechtstreeks dienstverband. In totaal zijn 74 kandidaten ingestroomd. 13 van hen zijn eind 2021 nog aan het werk (via detachering). Van de 61 kandidaten waarvan de detacheringsperiode is afgelopen hebben 12 kandidaten een rechtstreeks dienstverband gekregen bij de ondernemer. Daarnaast zijn 26 kandidaten zijn naar een andere baan bemiddeld. Voor de overige kandidaten blijven we zoeken naar een passend vervolg. Vanwege corona (1,5 meter maatregel en problemen in aanlevering aan grondstoffen) konden minder kandidaten starten. Het project wordt daarom verlengd en in 2022 gaan nog 26 kandidaten starten. Het 100-banenplan werkt omdat het type werk, de werkomgeving (locatie, werktijden, sfeer) en geboden begeleiding passend is voor onze kandidaten. Het werkt motiverend dat kandidaten direct betaald krijgen voor hun werkzaamheden.

Vanuit onze ervaring met het 100-banenplan willen we ons aanbod in het (groepsgewijs) detacheren van kandidaten uitbreiden. Vanuit het oogpunt dat we kandidaten zo regulier mogelijk willen plaatsen onderzochten we afgelopen jaar hoe we het detacheren van kandidaten met regionale partners vorm kunnen geven. Gemak voor de ondernemer en (duurzame) kansen bieden voor de kandidaten staan daarbij voorop. Afgelopen jaar is ook de cao *Aan de slag* in werking getreden. Deze cao is bedoeld voor kandidaten met een indicatie banenafspraak en nieuw beschut die deze cao als opstap nodig hebben naar een rechtstreeks dienstverband. In de loop van 2022 verwachten we de eerste kandidaten en ondernemers die gebruik gaan maken van de vernieuwde detacheringsdiensten.

Ons ondersteuningsaanbod blijven ontwikkelen is belangrijk. We zien een verschuiving in ons kandidatenbestand de afgelopen jaren. Hoewel het aantal kandidaten afneemt, nemen onze inspanningen voor kandidaten en ondernemers toe. Uit een analyse over de afgelopen 2 jaar blijkt dat we voor 80% van de kandidaten een voorziening inzetten (bijvoorbeeld praktijkdiagnose, subsidies, leer/werktrajecten, jobcoaching). Meer dan de helft van de ingezette voorzieningen is (gekoppeld aan) een betaalde of onbetaalde werkplek, bijvoorbeeld een plaatsingssubsidie of een leerwerkplek. En bijna een kwart van de ingezette voorzieningen is gericht op begeleiding naar of op een werkplek, bijvoorbeeld jobcoaching. We zien dat we voor kandidaten met een arbeidsbeperking meerdere voorzieningen moeten inzetten om werk te verkrijgen en te behouden. Deze (groeiende) groep heeft intensievere en structurele ondersteuning van ons nodig naar en op een werkplek. Aan de ondernemerskant moeten we meerdere gesprekken voeren om kandidaten te plaatsen. Steeds vaker gaat het gesprek niet over het vervullen van een vacature, maar het aanpassen van de vacature of het creëren van een werkplek op maat te creëren die past bij onze kandidaten (*jobcarving*).

We blijven breed kijken welke kandidaten onze ondersteuning kunnen gebruiken om stappen richting werk te zetten. In november 2021 is het project *Doe je mee?* gestart. In dit project werken WerkBedrijf en een aantal gemeenten samen om

beter zicht te krijgen op de behoeften van mensen op het gebied van werk, participatie, activering, financiële situatie en gezondheid. Als de behoefte in beeld is wordt een passend vervolg aangeboden. Dit kan ook een traject bij WerkBedrijf zijn. Het project loopt tot eind 2024 en is gefinancierd uit steun- en herstelmiddelen die het Rijk in 2020 en 2021 beschikbaar heeft gesteld voor re-integratie van bijstandsgerechtigden. Doe je mee is gestart in de gemeente Nijmegen, in 2022 worden ook mensen van andere gemeenten uitgenodigd. In 2021 zijn ongeveer 200 mensen gesproken. 10% is doorverwezen naar WerkBedrijf en 10% naar een traject bij een Participatiecoach. 12% is meermaals niet verschenen. De overige mensen zijn, met een advies, overgedragen naar de klantmanager. Bij hen is (vanwege psychische, fysieke of overige problematieken) een stap richting activering op dit moment niet haalbaar. We ervaren dat de meeste mensen de benodigde zorg zelf al goed geregeld hebben. We krijgen mooie feedback op de gesprekken. De mensen voelen zich gezien en gehoord.

Tevredenheidsonderzoeken

Afgelopen jaar voerden we tevredenheidsonderzoeken uit. Uit het klanttevredenheidsonderzoek (onder ondernemers waar we afgelopen jaar mee hebben samengewerkt) bleek dat zij over het algemeen tevreden zijn. De scores zijn de afgelopen vier jaar met een punt gestegen naar gemiddeld een 8. Ondernemers zijn tevreden over hun contactpersoon vanuit WerkBedrijf en onze dienstverlening. We kunnen nog groeien in onze kennis over de branche en de ontwikkelingen daarin. Daarmee kunnen we kandidaten beter voorbereiden op een toekomstige werkplek en de juiste verwachtingen scheppen richting ondernemer en kandidaat. Ook in de nazorg (na de plaatsing) zien we nog kansen die we kunnen benutten. Zowel ondernemer als kandidaat willen graag na de plaatsing meer contact houden met WerkBedrijf. We zijn gestart met deskundigheidsbevordering voor onze professionals zodat zij nog beter toegerust zijn om ondernemers te adviseren en te ondersteunen in inclusief ondernemerschap. Ook hebben we een verandering doorgevoerd in onze teams. We blijven branchegericht werken, maar met de wijziging is (kennis over) verschillende kandidaat-doelgroepen en regelingen beter vertegenwoordigd in de teams. Daarmee zijn we nog beter in staat om de meest passende oplossing voor een personeelsvraag te bieden waarbij we over regelingen en doelgroepen heen kijken.

Eind 2021 maakten 3.813 kandidaten gebruik van onze dienstverlening. Een uitsplitsing naar focusgroep vindt u in de infographic. We meten doorlopend de tevredenheid van kandidaten. Daaruit blijkt dat de tevredenheid, ten opzichte van vorig jaar, met een halve punt gestegen is naar gemiddeld een 8. Kandidaten zijn tevreden over (de gesprekken met) hun consulent. Kandidaten geven aan dat het prettige gesprekken zijn en afspraken duidelijk zijn. Ook de bemiddeling naar werk krijgt een mooie score (7,4). Ook daarin wordt de vriendelijkheid en duidelijkheid gewaardeerd en geeft men aan geholpen te zijn om een volgende stap te zetten. De tevredenheid neemt gedurende het traject toe. Uit het onderzoek blijkt ook dat kandidaten meer ondersteuning willen op de werkplek. Dat sluit aan bij onze eigen ervaring.

De cijfers: mensen aan het werk in 2021

- gerealiseerd aantal
- begroot
- resultaat 2020

UITSTROOM NAAR WERK

1.117
(1.100)



PLAATSINGEN OP WERK

742 (830) (750)
parttime

416 (450) (482)
jongeren

140 (99)
55-plus

180 (148)
statushouders

AAN HET WERK (GEWEEST)

688 (545) (524)
met arbeidsbeperking

BEGELEID OP ONBETAALD WERK

625 (674)
met behoud van uitkering

339 (475) (435)
actief (geweest) binnen Op weg naar werk

KANDIDATEN IN DIENSTVERLENING

3.813
(4.253)

1.068 JONGEREN

480 55-PLUS

421 STATUS-HOUDERS

878 MET ARBEIDS-BEPERKING

RELATIES MET ONDERNEMERS
1.116

Een kandidaat kan onder meerdere focusgroepen vallen. Een statushouders onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

We lichten een aantal onderdelen van onze dienstverlening nader toe:



Op Weg Naar Werk zijn arrangementen voor kandidaten die arbeidsvermogen hebben, maar waarvoor betaald werk (nog) niet haalbaar is. Ze hebben intensieve begeleiding nodig en dat wordt geboden op een plek binnen de voorziening Op Weg Naar Werk (voorheen arbeidsmatige dagbesteding). De focus ligt op het vergroten van zelfredzaamheid en het ontwikkelen van loonwaarde. Afgelopen jaar zijn 115 kandidaten gestart op een werkplek binnen Op Weg Naar Werk. Dat zijn er iets minder dan vorig jaar (132). De 1,5 meter maatregel leidden bij een aantal ondernemers tot ruimtegebrek waardoor er minder werkplekken beschikbaar waren. Daarnaast waren kandidaten vaker thuis vanwege ziekte, quarantaineplicht en angst om op een werkplek te komen. In totaal zijn in 2021 399 kandidaten actief geweest binnen Op Weg Naar Werk. Dat is minder dan onze doelstelling (475) en vorig jaar (435). De lagere instroom en het feit dat minder kandidaten op de werkplek konden en durfden te komen vanwege corona leiden ertoe dat we € 271.000 voordeel realiseerden. Dit budget gaat terug naar gemeenten. Een specificatie per gemeente staat in de bijlage 3.



Werken met behoud van uitkering is een opstap naar betaald werk. Kandidaten krijgen de kans om bij een ondernemer aan de slag te gaan en ontwikkelen op die manier vakvaardigheden en werknemersvaardigheden. Werken met behoud van uitkering kan bijvoorbeeld met een proefplaatsing van maximaal 3 maanden, een leerwerkplek (maximaal 6 maanden) of een ontwikkeltraject (maximaal 12 maanden). We kijken altijd wat passend is voor de kandidaat en houden daarbij de snelste route naar betaald werk in ons achterhoofd. Afgelopen jaar begeleidden we 625 kandidaten op een werkplek met behoud van uitkering. Dat is minder dan vorig jaar (674). Werken met behoud van uitkering is een middel om door te groeien naar een betaalde baan en geen doel op zich. Een betaalde baan met een forfaitaire loonkostensubsidie is soms een goed alternatief voor het werken met behoud van uitkering.



Uitstroom jongeren naar onderwijs. We stimuleren jongeren om, waar mogelijk, een opleiding te volgen. We onderzoeken samen met de jongere en LeerwerkLoket Rijk van Nijmegen welke opleiding het beste aansluit. Jongeren die voor hun 30e starten met een voltijdsstudie kunnen studiefinanciering aanvragen en stromen daarmee uit de uitkering. In 2021 zijn 148 jongeren gestart met een opleiding met studiefinanciering waardoor zij geen uitkering meer nodig hadden. Dit is iets meer dan vorig jaar. Toen startten 137 jongeren met een opleiding.



Plaatsingen op werk onderscheiden we sinds 2020 in parttime plaatsingen (minder dan 28 uur per week) en fulltime plaatsingen (meer dan 28 uur per week). We kiezen voor de grens van 28 uur omdat kandidaten die meer dan 28 uur per week werken in potentie uit de uitkering stromen. Uitstromen uit de uitkering blijft altijd afhankelijk van het loon dat iemand verdient en de gezinssituatie. Het is daardoor niet mogelijk om 1-op-1 het verband te leggen tussen het aantal plaatsingen en uitstroom uit de uitkering.

In 2021 plaatsten we in totaal 1.504 kandidaten met een bijstandsuitkering naar werk. Dit zijn 742 plaatsingen naar parttime werk en 762 plaatsingen op fulltime werk. We realiseerden afgelopen jaar iets meer plaatsingen dan in 2020 (1.485). Bij het aantal plaatsingen lichten we een aantal prioritaire doelgroepen uit. Een kandidaat kan onder meerdere doelgroepen vallen. Zo valt een statushouder van 25 jaar zowel onder de doelgroep 'statushouders' als onder de doelgroep 'jongeren'.

Afgelopen jaar plaatsten we 379 kandidaten met een arbeidsbeperking op een betaalde baan en zijn in totaal 688 **kandidaten met een arbeidsbeperking** aan het werk (geweest). Dit is meer dan onze doelstelling (545). Deze kandidaten hebben een indicatie banenafspraak of behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en kunnen niet zelfstandig het minimumloon verdienen. Zij hebben aanpassingen op de werkplek en extra ondersteuning nodig. Ter compensatie voor de lagere productiviteit kunnen werkgevers een loonkostensubsidie ontvangen. We zien dat deze groep groeit en steeds vaker en langduriger ondersteuning op de werkplek nodig hebben. Dat vertaalt zich ook financieel door. Op de wettelijke loonkostensubsidies gaven we € 81.000 meer uit dan begroot. Een specificatie per gemeente staat in de bijlage 3.

De kandidaten met een **nieuw beschut** indicatie zijn niet opgenomen in bovenstaande cijfers. Afgelopen jaar startten 15 kandidaten met een nieuw beschut dienstverband. Eind 2021 waren 22 kandidaten aan het werk met een nieuw beschut dienstverband.

Jongeren is een andere prioritaire doelgroep. Afgelopen jaar plaatsten we 416 jongeren met een bijstandsuitkering op werk. Dat is minder dan onze doelstelling (450). Tevens is het minder dan vorig jaar (482). Een belangrijke kanttekening is dat de instroom van jongeren in de eerste coronagolf (voorjaar 2020) erg hoog was omdat veel jongere met een 0-urencontract plots zonder werk kwamen. Daarnaast pasten gemeenten tijdelijk de zoekperiode tijdelijk niet toe. Jongeren stroomden daardoor sneller in de bijstand (de 4 weken waarin ze werk moeten zoeken voordat ze een bijstandsuitkering kunnen aanvragen verviel immers). Afgelopen jaar stroomden (ten opzichte van vorig jaar) minder jongeren in omdat zij sneller zelf werk vonden. Ook is in 2021 de zoekperiode weer ingevoerd waardoor er minder instroom van jongeren was.

Ook de **55-plussers** en **statushouders** zijn prioritaire doelgroepen. Afgelopen jaar plaatsten we 140 kandidaten die ouder waren dan 55 jaar op een werkplek. Dat zijn er meer dan in 2020 (99). Statushouders hebben intensieve begeleiding nodig om de arbeidsmarkt, het werk, de cultuur en taal goed te leren kennen. We hebben speciale voorzieningen om hen daarbij te ondersteunen.

Met behulp daarvan plaatsten we afgelopen jaar 180 statushouders naar een betaalde baan. Dat is meer dan 2020, toen plaatsten we 148 statushouders naar betaald werk.

Voorkomen van instroom in de bijstand. We begeleiden ook kandidaten die (nog) geen uitkering ontvangen. Dit zijn niet-uitkeringsgerechtigden, jongeren die nog in de zoekperiode zitten en jongeren met een WW-uitkering. Afgelopen jaar plaatsten we in totaal 223 kandidaten op betaald werk waardoor zij geen uitkering hoefden aan te vragen. Daarnaast startten 41 jongeren na de zoekperiode met een opleiding. Ook zij hoefden daardoor geen uitkering aan te vragen.

Uitstroom uit de uitkering betekent dat iemand geen uitkering meer ontvangt omdat hij voldoende inkomsten krijgt uit betaald werk. In 2021 stroomden 1.117 kandidaten uit de uitkering door het verkrijgen van betaald werk. We behalen daarmee onze doelstelling (1.100).

Zonder **ondernemers** kunnen we kandidaten niet toeleiden naar werk. Afgelopen jaar was, net als 2020, voor ondernemers een onzeker jaar. We blijven met ondernemers in gesprek hoe we hen kunnen helpen bij hun personeelsvraag. Eind 2021

werkten we met 1.116 ondernemers samen. Dat is minder dan 2020 (1.238). Dat komt door beperkingen in acties om relatiebeheer uit te voeren en een opschoning van ons relatiebestand. Afgelopen jaar hebben we een prospectactie gehouden waarbij we potentiële klanten benaderden. Er is met 75 ondernemers contact op genomen en dat heeft geleid tot verschillende vervolgacties zoals een afspraak, terugbelverzoek of het opsturen van informatie.

Regionale Tafel Arbeidsmarkt

De Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA) is een bestuurlijke tafel waar overheid, ondernemers, vakbonden en onderwijsinstellingen samenwerken om actuele knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken. De RTA voert regie over projecten en activiteiten die we, aanvullend op de reguliere dienstverlening, regionaal uitvoeren met rijks- en provinciale middelen. Dit komt samen in de Uitvoeringsagenda van de RTA. WerkBedrijf is aangesloten bij de RTA om het effect en het bereik van onze dienstverlening te vergroten.

In opdracht van de RTA is, samen met samenwerkingspartners een interdisciplinair **Regionaal MobiliteitsTeam (RMT)** opgezet. WerkBedrijf is ook onderdeel van dit team dat sinds het najaar van 2021 actief is. De regionale mobiliteitsteams is een onderdeel van het landelijke sociaal herstelpakket van het Rijk. Daarmee wordt beoogd dat er in iedere arbeidsmarktregio een regionaal mobiliteitsteam (RMT) opgericht voor werkgevers en werknemers en werkzoekenden die door de coronacrisis hard geraakt worden.

De Regionale Tafel Arbeidsmarkt voert de regie over **Perspectief op Werk (POW).** POW is een regionaal actieplan voor de arbeidsmarkt. Het is opgesteld door WerkBedrijf, UWV, VNO-NCW, gemeenten, ROC Nijmegen en Hogeschool Arnhem-Nijmegen. Onze arbeidsmarktregio heeft voor het plan een impuls van het Rijk ontvangen. Het POW-programma bestaat uit 4 speerpunten zoals in de tabel weergegeven is. Onder kansberoepen vallen projecten als Talent in het Groen en Verzorgende 3 IG waarbij we kandidaten opleiden tot kansrijke beroepen. Bij deze projecten is het regionaal Leerwerkloket nadrukkelijk betrokken. Het tweede speerpunt betreft activiteiten om het imago van werksoorten (branches) bij werkzoekenden te verbeteren of hun beeld te verhelderen. De oprichting en doorontwikkeling van de Online Banenmarkt Rijk van Nijmegen is daar een mooi voorbeeld van. In het derde speerpunt ondersteunen we MKB-ondernemers bij het begeleiden van de doelgroep door Jobcoaching-PLUS waarbij werknemers ondersteund worden bij problemen, die remmend werken op het kunnen uitvoeren van hun werk. Tot slot zetten we in op activiteiten waarbij werkzoekenden en ondernemers elkaar ontmoeten.

Eind 2021 is circa € 615.000 van de begrote € 2 miljoen besteed. De realisatie blijft achter op de begroting. Dat komt grotendeels door de coronacrisis: trajecten zijn vertraagd doordat bijvoorbeeld opleidingen bij ROC stillagen en de horeca dicht was. Ook zijn ondernemers terughoudend om nieuwe trajecten aan te gaan. Anderzijds zien we ook dat het aantal kandidaten kleiner is dan begroot. Kandidaten vallen soms uit door privéproblemen of een verkeerd beeld van het werk. Samen met partners werken we eraan om dit te voorkomen en te verbeteren. De uitgaven per speerpunt laten het volgende beeld zien:

Perspectief op Werk Bedragen in € 1	**Budget**	**Realisatie 2019**	**Realisatie 2020**	**Realisatie 2021**	**Restant Budget**
Kansberoepen	1.630.547	0	132.929	346.074	1.151.544
Communicatie en Imago	243.428	0	13.079	20.697	209.652
MKB bij begeleiden doelgroep	57.000	0	22.716	31.804	2.480
Ondersteuning RTA	61.833	0	47.601	0	14.232
Nog te programmeren 1e miljoen	7.192	0	0	0	7.192
Eigen bijdrage WBRN	97.200	97.200	0	0	0
Totaal	**2.097.200**	**97.200**	**216.325**	**398.575**	**1.385.100**

SW: de cijfers

▸ gerealiseerd
▸ begroot

SW-MEDEWERKERS IN DIENST



1.486

ZIEKTEVERZUIM



19,1% (17,4%)

TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE

€ 7.607
(€ 7.715)

Sociale werkvoorziening

Eind 2021 waren 1.486 SW-medewerkers bij ons in dienst. 93% van hen werkt 'buiten de muren' van WerkBedrijf. Dat betekent dat zij bij een ondernemer werken via een detachering (individueel of groepsgewijs) of via een begeleid werken dienstverband. Daarmee realiseren we onze ambitie om zoveel mogelijk SW-medewerkers bij een ondernemer te laten werken.

In 2021 hebben we verder geïnvesteerd in de samenwerking met BlueView – de partner die voor de beschutte werkomgevingen de productieverantwoordelijkheid heeft overgenomen. Bijvoorbeeld door dagelijkse afstemming tussen werkcoaches, consulenten, voorlieden en managers van BlueView om (afwisselend) werk te organiseren voor de SW-medewerkers. Door een uitbreiding van werkruimte zijn we gezamenlijk erin geslaagd om de werkzaamheden grotendeels uit te blijven voeren in de coronatijd. Een enkele keer is een afdeling gesloten vanwege besmettingen. Om besmettingen zo veel mogelijk te beperken en zo veel mogelijk SW-medewerkers werk te kunnen (blijven) bieden zijn we in de loop van 2021 met zogenaamde "bubbels" gaan werken. Daar hebben we goede ervaringen mee.

Toegevoegde waarde en ziekteverzuim

De omzet die een SW-medewerker draait wordt uitgedrukt in de toegevoegde waarde per fte. De gedeclareerde uren en daarvoor afgesproken tarief vormt de basis voor de toegevoegde waarde. De toegevoegde waarde per fte is € 7.607, dit is iets lager dan onze doelstelling (€ 7.715). Dit komt onder andere doordat het werk een aantal keren is stilgelegd vanwege corona. In vergelijking met andere SW-bedrijven zien we dat onze toegevoegde waarde vaak wat lager ligt. Een hoger ziekteverzuim is daar mogelijk een oorzaak van. Door een hoger ziekteverzuim zijn er minder gewerkte (en declarabele) uren en daarmee een lagere omzet.

Het gemiddelde ziekteverzuim van SW-medewerkers is 19,1%. Dit is hoger dan onze doelstelling (17,4%). Het ziekteverzuim door coronaklachten is in deze cijfers opgenomen. De periode dat SW-medewerkers niet konden werken door coronamaatregelen (bijvoorbeeld vanwege quarantaine of bedrijfssluiting) is apart geregistreerd. We weten nog niet in hoeverre de coronaperiode invloed heeft of gaat hebben op de inzetbaarheid van SW-medewerkers (in de toekomst). We zien, in vergelijking met andere vergelijkbare organisaties, dat WerkBedrijf in verhouding meer oudere SW-medewerkers heeft (52% ten opzichte van

46% landelijk). Ook is de uitstroom naar de WIA bij onze SW-medewerkers hoger dan landelijk (2,1% versus 1,5%). Ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid van SW-medewerkers blijft onze aandacht houden. Afgelopen jaar hebben we een onderzoek uitgevoerd naar onder andere het werkplezier en ziekteverzuim van SW-medewerkers. We gaan aan de slag met de verbeterpunten. Ook hebben we, via een aanbesteding, een nieuwe partner voor arbodienstverlening aan ons gekoppeld. De visie en werkwijze van deze nieuwe partner ligt in lijn met onze aanpak van het ziekteverzuim.

Tot slot zijn er in 2021 nieuwe huurders gekomen voor het kantoorgedeelte van ons pand aan de Boekweitweg. Voor SW-medewerkers die werkzaam zijn op de Boekweitweg verandert er niets. Zij blijven op deze locatie werken en ook de begeleiding blijft aanwezig.

Financieel

Voor de uitvoering van de SW zijn de bijdragen van gemeenten voldoende geweest. Ondanks een lagere omzet realiseren we een voordeel van € 1 miljoen. Dat komt omdat de loonkosten van SW-medewerkers minder hard zijn gestegen dan begroot. Ook is de uitstroom uit de SW hoger dan begroot. Tot slot zijn de overhead- en uitvoeringskosten lager dan begroot. Het overgebleven budget gaat terug naar gemeenten.

ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (inclusief telefonie) van en voor de gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen, de ODRN en de MGR. Daarnaast verzorgen we voor Gemeente Nijmegen, WerkBedrijf en de Omgevingsdienst Regio Nijmegen het functionele applicatiebeheer van hun informatiesystemen. We doen dit, op verzoek, ook voor (primaire) procesapplicaties van de overige deelnemende gemeenten.

Evaluatie en organisatieontwikkeling

In 2021 heeft PwC een evaluatieonderzoek uitgevoerd. Daarin is onderzocht hoe iRvN gewaardeerd wordt door samenwerkingspartners. Ook is er naar de toekomstige rol van iRvN gekeken. Het rapport (Evaluatie iRvN en de regionale I&A-organisatie, met het oog op de toekomst) is eind 2021 afgerond en in februari 2022 nemen de colleges besluiten over de conclusies en aanbevelingen uit het onderzoek. De organisatieontwikkeling van iRvN heeft afgelopen jaar een pas op de plaats gemaakt. We wilden enerzijds het evaluatieonderzoek afwachten (dat richtinggevend is voor de toekomst) en anderzijds werkten we bijna volledig thuis vanwege de coronamaatregelen.

ICT-infrastructuur

In 2021 is de stabiliteit en continuïteit van de ICT-infrastructuur verder vergroot. Zo is de verbouwing van de tweede iRvN-computerzaal op het stadhuis in Nijmegen afgerond en aangepast aan de huidige eisen. Ook is de redundantie van het gehele regionale netwerk geoptimaliseerd en getest. Het up-to-date houden van alle systeemsoftware, inclusief Citrix, Firewall's en alle netwerkapparatuur vraagt steeds meer aandacht, met name door de veelheid en diversiteit van security-updates.

Een aantal applicaties is inmiddels gemigreerd naar het GGI-netwerk ter vervanging van GEM-NET-verbindingen. Dit wordt in 2022 afgerond. Diverse (systeemtechnische) migraties zijn afgerond zoals Oracle 19 en TLS 1.2 en een nieuwe AS400 is geïmplementeerd.

Het beheer van de apparatuur en de netwerkverbindingen van de VSA (wijkcentra van gemeente Nijmegen) zijn overgedragen aan iRvN. De locatie Wezenlaan (van WerkBedrijf) is afgelopen jaar aangesloten op het regionale iRvN-netwerk. En de Jan Massinkhal is (met hoge spoed) voorzien van glasvezel/internet verbinding ten behoeve van de landelijke boostercampagne vanwege corona.

De (vaste) telefonie van de gemeente Mook & Middelaar (mislukken GT-Connect aanbesteding) en Beuningen (vervanging verouderde telefooncentrale) zijn gemigreerd naar de Mitel-centrale (cloud).

Mobiel werken

Vanwege de coronamaatregelen werken ambtenaren vanaf maart 2020 (gedeeltelijk) vanuit huis. Alle gemeenten, ook Nijmegen maken nu gebruik van Microsoft365 voor het digitaal vergaderen. Met de overgang van gemeente Nijmegen naar Exchange Online is ook deze migratie afgerond.

Informatieveiligheid

De coronatijd maakt nog meer duidelijk hoe afhankelijk we zijn van een goede, betrouwbare en veilige ICT-werkomgeving. Met name het minimaliseren van de risico's van een hack, zoals de universiteit van Maastricht en Gemeente Hof van Twente hebben meegemaakt, blijft nadrukkelijk om aandacht vragen.

Per 1 april is het CIRT (Cyber Security Incident en Response Team) formeel gestart en is een Security Office aangesteld om alle security incidenten/meldingen te beoordelen en eventueel mitigerende maatregelen te adviseren en/of te nemen. Naar aanleiding van de actuele crisis rond

het LOG4J-lek is in samenwerking met derden diepgaande netwerkmonitoring (24x7) ingericht en een zogenaamd “eindpunt bescherming” (Carbon Black) geïmplementeerd voor detectie, bescherming en response voor een betere bescherming tegen ransomware.

Door het IT-beveiligingsbureau Hunt & Hackett is een GAP-analyse opgesteld voor de nog te implementeren noodzakelijke en gewenste beveiligingsmaatregelen. Op basis hiervan wordt een meerjarig implementatieplan opgesteld.

Ondanks alle werkzaamheden die iRvN verricht heeft in de implementatie van SIEM/SOC (Security Information and Event Management/Security Operations Center) van KPN voldoet deze nog steeds niet aan de verwachtingen.

Bewustzijn informatieveiligheid en privacy. In kader van het bewustzijn informatieveiligheid en privacy blijft iRvN bij gemeenten in samenwerking met de CISO’s activiteiten uitvoeren en ondersteunen om gebruikers bewust(er) te maken van de veiligheidsrisico’s bij phishingmail en andere vormen van pogingen van derden om gebruikers te verleiden hen vertrouwelijke informatie te verschaffen dan wel hen daartoe toegang te verlenen. Daarnaast is er een regionale oefening geweest om het nieuwe crisisprotocol (dat naar aanleiding van de Citrix-crisis is opgesteld) te testen en alle partijen bewust te maken van hun rol en verantwoordelijkheid.

Dienstverlening

De kwaliteit en de volledigheid van de gegevens in Topdesk is sterk verbeterd en de registraties van alle meldingen en incidenten is gestandaardiseerd. Daarnaast is de kennisbank gevuld met zeer veel nieuwe (standaard) kennisitems (continu proces) voor de servicedeskmedewerkers en binnenkort ook voor de eindgebruikers. Op basis hiervan is de voorbereiding gestart voor de naderende invoeringen van de iRvN-“selfservice”. Hierdoor wordt de eindgebruiker minder afhankelijk van de beschikbaarheid en de tijdgebondenheid van de telefonische Servicedesk.

Door de Servicedesk is de Dienstenlandkaart verder ingericht. Deze geeft een goed inzicht en is een goed stuurinstrument voor de (kwaliteit van) de iRvN dienstverlening. Deze zal dan ook de basis zijn voor de nieuwe Servicedesk rapportages aan de deelnemende gemeenten.

Samen met gemeenten zijn de procedures rondom de indiensttreding, doorstroom en uitdiensttreding van medewerkers zodanig ingericht zodat het proces rondom gebruikersaccounts vanuit de diverse P&O-afdelingen gestandaardiseerd en voor het grootste deel geautomatiseerd in IAM (Identity en Access Management) kan verlopen.

Landelijke aanbestedingen en ontwikkelingen

iRvN is aangesloten bij landelijke aanbestedingen. De implementatie van de (landelijke) aanbestedingen GT-Print (de vervanging van alle MFP’s (printen, kopiëren en scannen) van Ricoh door Canon apparatuur) is in 2021 succesvol afgerond. iRvN participeert daarnaast actief in de ontwikkeling van de landelijke digitale gemeentelijke infrastructuur door deelname aan de GGI-adviesraad en de GGI-stuurgroep.

VNG Common Ground. In 2020 is een landelijk overleg tussen (ICT-)samenwerkingsverbanden (Kruispunt) gestart. Dit overleg richt zich op de rol van deze samenwerkingsverbanden in de toekomst met VNG/Common Ground ontwikkeling en hoe zij deze ontwikkeling kunnen faciliteren en stimuleren.

Er is door een Common Ground-werkgroep een ICT-ontwikkel- en beheerplatform bedacht: “Haven”. Het doel is een platform te hebben voor de (lokale) overheid waarop de ontwikkelde Common Ground-producten voor alle gemeenten

beschikbaar gesteld worden. iRvN is aangesloten bij deze ontwikkeling zodat onze regionale ICT-infrastructuur tijdig wordt aangepast/aangesloten en er geen technische belemmeringen zijn voor de implementatie van Common Ground producten.

Informatie- en applicatiebeheer (I&A)

I&A-beheer voert als primaire taak het functioneel applicatiebeheer uit voor de informatiesystemen van Gemeente Nijmegen, WerkBedrijf en ODRN. Voor de Werkorganisatie Druten Wijchen wordt ook het functioneel beheer voor het Sociaal Domein uitgevoerd. Voor Gemeente Beuningen vullen we de functie van Informatieadviseur in en voeren we sinds 2020 ook het webbeheer uit door het leveren van een webmaster. Met deze inzet zorgen we voor kennisdeling, samenwerking en het verminderen van kwetsbaarheid in de regio.

ESB

De door I&A ingerichte en beheerde Enterprise Service Bus (ESB: een voorziening voor een gecontroleerde en veilige berichtenuitwisseling tussen in- en externe informatiesystemen) is voor de gehele regio beschikbaar. De ESB wordt ingezet als koppel- en integratiemechanisme. Het is een middel voor gemeenten om zicht te houden op haar informatiestromen, ook wanneer die informatiestromen zich meer en meer naar de cloud verplaatsen. Dit geldt ook voor de koppelingen met landelijke stelsel van basisregistraties. Zo zijn in het kader van de 'nieuwe Omgevingswet' steeds meer koppelingen tussen procesapplicaties van gemeenten gerealiseerd via de ESB. Advisering over het gebruik van de ESB, de inrichting en het beheer zijn voor alle gemeenten beschikbaar.

Open Source Applicaties

Op verzoek van Gemeente Nijmegen, die een actief Open Standaarden en Open Source strategie heeft geformuleerd, rapporteert iRvN periodiek over de door haar gebruikte en beheerde Open Source producten. Eerder is al vastgesteld dat iRvN alle verplichte en gewenste Open Standaarden die voor de overheid gelden hanteert dan wel kan ondersteunen indien nodig. Hierop is nog een uitzondering te noemen, genaamd Dmarc, daarvan is iRvN afhankelijk van derden partijen. In bijlage 9 is een overzicht opgenomen van de betreffende Open Source producten.

Financieel

Op het onderdeel Automatisering is een voordeel van € 133.000 gerealiseerd. Dit wordt overgeheveld naar 2022 voor de aanpak van Logj4 problematiek. Op het onderdeel Informatie- en applicatiebeheer is een voordeel van € 40.000 gerealiseerd. Dit bedrag gaat terug naar gemeente Nijmegen.

Paragrafen

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 het 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 financiele 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

Momenteel wordt onderzocht hoe het gemeentefonds opnieuw kan worden verdeeld. Op basis van de op 14 en 15 december 2021 gehouden bijpraatsessies is duidelijk geworden dat gemeenten de urgentie van het verbeteren van de financiële positie onderstrepen. Tegelijkertijd wordt wel aangegeven dat op dit moment nog onvoldoende recht gedaan wordt aan de aanbevelingen van de Raad voor het Openbaar Bestuur (ROB). Daarnaast zijn de gemeenten van mening dat de omvang van het gemeentefonds nog onvoldoende is om tot een goede herverdeling te komen. In januari 2023 komt de VNG met een advies aan het ministerie van Binnenlandse Zaken. Afhankelijk van de inhoud van het advies en de haalbaarheid van de aanpassingen zal de geplande invoerdatum van 1 januari 2023 gehaald gaan worden. De herverdeling gaat effect hebben op WerkBedrijf omdat participatie één van de vier clusters is binnen het sociaal domein. Daarmee worden de tien maatstaven waaruit participatie nu bestaat teruggebracht tot vier. Het gevolg is dat de herkenbaarheid van de specifieke re-integratiemiddelen verdwijnt. Het zal met name gaan om de middelen uit het klassieke re-integratie budget, de middelen nieuwe Wajong en een deel van de middelen nieuwe begeleiding. Over de bekostiging zullen nieuwe afspraken met de gemeenten gemaakt moeten gaan worden. Dit kan mogelijk leiden tot frictie, omdat de lasten niet meer gedekt kunnen worden uit de beschikbare budgetten (en de lasten niet heel snel afgebouwd kunnen worden).

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 het UWV

krijgen, organiseren we (indien mogelijk) een tijdelijk dienstverband in een beschutte omgeving van maximaal 23 maanden, met 100% wettelijk minimumloon (WML). 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 de stijging van de loonkosten. Bijvoorbeeld door de invoering van de basis cao (Aan de slag) voor deze doelgroep in 2021. Wanneer de structurele kosten niet meer gedekt kunnen worden vanuit deze middelen, ontstaat er een financieel risico voor de gemeenten. De omvang van dit risico is pas te bepalen als het aantal kandidaten met een vast dienstverband bekend is. In de begroting van 2022 bijgesteld en 2023 en volgende jaren is daar voor het eerst een inschatting van gemaakt.

Uittreden van een gemeente

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

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 is hoger dan 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.

Maatschappelijke risico's

Klant- en marktrisico's Onderdeel SW

Hierbij gaat het voornamelijk om de volgende risicofactoren:

- Lagere uurtarieven gedetacheerde SW-medewerkers;
- Minder productieve uren gedetacheerde SW-medewerkers en/of lagere stijging toegevoegde waarde in beschut werk;
- Onvoldoende detacheringsmogelijkheden in de markt.

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 aan het verbeteren van haar ICT omgeving te werken. Het voldoen aan de vereisten van de BIO maakt daar onderdeel vanuit. Ondanks dat 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

In 2017 heeft de Belastingdienst geconcludeerd dat de MGR onder voorwaarden niet vennootschaps-belasting plichtig is. De afspraken die daarover met de Belastingdienst gemaakt zijn hebben wij voor 2021 strikt toegepast. Wijziging in activiteiten vanuit de MGR of inzichten vanuit de Belasting-dienst kunnen dit standpunt wijzigen. Ten aanzien van de omzetbelasting kunnen wij melden dat alle lopende discussies afgerond zijn in 2021.

Juridische risico's

Op juridisch gebied loopt de MGR op het moment geen risico's.

Informatiebeveiliging en Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Informatiebeveiliging vormt een belangrijk onder-werp 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

Bedragen in € 1.000	Verwachtings-waarde	Capaciteit MGR
Wet en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's		
Landelijke- of regionale ontwikkelingen in wet- en regelgeving en /of beleid	400	160
Niet naleven van wet- en regelgeving of subsidievoorwaarden	1.525	483
Subtotaal	**1.925**	**643**
Maatschappelijke risico's		
Claims	250	90
Imagoschade	PM	PM
Veranderende eisen vanuit de deelnemende gemeenten	500	300
Klant- en marktrisico's (voormalig) SW bedrijf	1.020	324
ICT	1.000	500
Privacy	150	60
Subtotaal	**2.920**	**1.274**
Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency		
Ziekteverzuim & Arbo	350	140
Leeftijd personeel	200	40
Personele frictie	850	370
Integriteit, fraude, diefstal	175	50
Verzekeringen	350	70
Bevoegdheden en verantwoordelijkheden	PM	PM
Financiële terugloop van SW middelen	PM	PM
Automatisering	400	240
Subtotaal	**2.325**	**910**
Risico-inventarisatie MGR	**7.170**	**2.827**

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 € 800.000 en er kan sprake zijn van veel negatieve publiciteit.

Toelichting van een schema van de risico-inventarisatie van 2022

De verwachtingswaarde is het ingeschatte, te betalen schadebedrag als het risico zich daadwerkelijk voordoet. De Capaciteit MGR betreft de weerstandscapaciteit 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.

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 0%. Dit komt doordat de MGR 'het resultaat' per einde boekjaar naar rato afrekent met de deelnemende gemeenten. Dit gebeurt omdat 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 haar weerstandsvermogen rekening met de bij de MGR aanwezige risico's.

De liquiditeit betreft de vlottende activa gedeeld door de vlottende passiva. De liquiditeit bedraagt 1. Dit is een gebruikelijke ratio. Hiermee kan de MGR aan haar kortlopende verplichtingen voldoen.

	Begroot	Realisatie	
	2021	2021	2020
Netto schuldquote	9,3%	8,1%	9,3%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	9,3%	8,1%	9,3%
Solvabiliteitsratio	0,0%	0,0%	0,0%
Structurele exploitatieruimte	0,0%	0,0%	0,0%
Liquiditeit	1,0	1,0	1,0

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 leningen of garanties uit hoofde van de publieke taak uitsluitend verstrekken aan door het algemeen bestuur goedgekeurde derde partijen. Hierbij wordt vooraf advies ingewonnen over de financiële positie en de kredietwaardigheid van de betreffende partij;
- De MGR kan middelen uitzetten uit hoofde van de treasuryfunctie als deze uitzettingen vertrouwd zijn en niet gericht op het genereren van inkomen door het lopen van overmatig risico. Het vertrouwde karakter van deze leningenuitzettingen wordt gewaarborgd met richtlijnen en limieten van dit treasurystatuut;
- Het gebruik van derivaten is niet toegestaan.

Er is in 2021 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 dit 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 2021 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). In 2021 heeft een aflossing plaatsgevonden. Dit is weergegeven in de tabel. In de betreffende tabel is ook te zien dat de renterisiconorm wordt gehaald.

	2021			
Bedragen in € 1.000	Q1	Q2	Q3	Q4
Begrotingstotaal (primitief)	90.886	90.886	90.886	90.886
Percentage	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
Kasgeldlimiet	**7.453**	**7.453**	**7.453**	**7.453**
Omvang vlottende middelen	12.017	17.301	20.145	22.800
Bank-Giro	412	395	408	432
Tegoeden RC	11.605	16.906	19.737	22.368
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	**12.017**	**17.301**	**20.145**	**22.800**
Ruimte (+)	**19.470**	**24.754**	**27.598**	**30.253**

Rentelasten, renteresultaat en wijze van toerekenen

Over 2021 bedroegen de rentelasten € 136.000. De rentelasten zijn naar rato van de gemiddelde boekwaarde toegerekend aan de investeringen. De rentelasten worden volledig toegerekend aan de taakvelden. Voor 2021 is er geen renteresultaat behaald.

Schatkistbankieren

Sinds de oprichting in 2015 is de MGR verplicht om haar overtollige middelen aan te houden bij het Rijk. Dit wordt 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 2021 nagenoeg nihil.

Bedragen in € 1.000	2021
Begrotingstotaal (primitief)	90.886
Percentage renterisiconorm	20%
Toetsbedrag renterisiconorm	18.177
Aflossingen	53
Ruimte	**18.124**

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 2021 niet overschreden. Dit is af te lezen uit de tabel.

Gewaarborgde geldleningen

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

Overige geldleningen

In 2021 heeft de MGR geen nieuwe leningen aangetrokken. Hiernaast de lopende geldleningen.

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. Dit is met name gedaan om mogelijk pieken of scherpe terugval in inkomsten tijdelijk te kunnen opvangen.

Jaar van afsluiten	Omvang	Verval-datum	Rente	Aflossing
2015	1.200.000	02-01-2035	1,74%	Jaalijks
2017	4.500.000	27-04-2037	1,73%	Einde looptijd
2018	2.500.000	25-06-2038	1,705%	Einde looptijd

	2021			
Bedragen in € 1.000	Q1	Q2	Q3	Q4
Begrotingstotaal	90.886	90.886	90.886	90.886
Normpercentage	0,75%	0,75%	2,00%	2,00%
Drempelbedrag	682	682	1.818	1.818
Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen	412	395	408	432
Ruimte onder drempelbedrag	**270**	**287**	**1410**	**1386**
Overschrijding drempelbedrag	**0**	**0**	**0**	**0**

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 2021 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 2021.

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

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 WerkBedrijf 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 WerkBedrijf 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 Burgemeester 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 WerkBedrijf

De leden van de Bestuurscommissie WerkBedrijf worden door het algemeen bestuur benoemd. De Bestuurscommissie WerkBedrijf is verantwoordelijk voor de inhoudelijke koers van het WerkBedrijf als het gaat om re-integratie en arbeidsmatige dagbesteding. De Bestuurscommissie WerkBedrijf 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 het HR beleid van de MGR staan de thema's duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en ontwikkeling centraal. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen (door het opdoen van kennis en het verder ontwikkelen van de competenties). Enerzijds verhoogt dit de kwaliteit van onze dienstverlening en anderzijds zorgt dit ervoor dat onze medewerkers makkelijk kunnen meebewegen bij veranderingen. Op deze manier blijven zij wendbaar, weerbaar en interessant voor en op de arbeidsmarkt. De afdeling HR heeft hier een belangrijke adviserende en faciliterende rol in.

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, REAT en TopDesk. Voor de bedrijfsvoering wordt ook gebruik gemaakt van de informatiesystemen van de gastheer Gemeente Nijmegen. De belangrijkste systemen daarbij zijn: CODA en 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 incrementaal back-up van de applicatieserver, databases en netwerkschijven (dus niet van de lokale harde schijven van pc's, laptops en dergelijke). In de basisafspraken 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).

	Onzeker	Onrechtmatig	Grensbedrag
			2.700.000
Aanbestedingen	0	0	
Wettelijke Loonkostensubsidies	0	0	
Voorzieningen	9.500	99.400	
Declaraties	0	0	
	9.500	99.400	
Totaal afwijkingen			**108.900**

Administratieve organisatie

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 er opgemerkt worden dat 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.

Rechtmatigheidsverantwoording

In deze rechtmatigheidsverantwoording geeft de MGR Rijk van Nijmegen aan in hoeverre de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten en de balansmutaties rechtmatig tot stand zijn gekomen. Dit houdt in dat deze in overeenstemming zijn met de door het algemeen bestuur vastgestelde kaders zoals de begroting en verordeningen en met bepalingen in de relevante wet- en regelgeving. Deze verantwoording betreft de rechtmatige uitvoering van de taken en omvat het begrotings-, voorwaarden-, misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium bij de desbetreffende financiële beheershandelingen en transacties. Bij de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening is het door het algemeen bestuur op 25 november 2021 vastgestelde normenkader van de relevante wet- en regelgeving toegelicht.

Onze verantwoording hanteert de grensbedragen omdat alleen de van belang zijnde aspecten in de verantwoording hoeven te worden betrokken. Deze grens is door het algemeen bestuur bepaald en bedraagt 3% van de totale lasten inclusief mutaties in de reserves en is daarmee vastgesteld op € 2,7 miljoen. Waarbij de MGR Rijk van Nijmegen alle geconstateerde afwijkingen rapporteert aan de deelnemende gemeenten zodat zij daar rekening mee kunnen houden in de eigen rechtmatigheidsverantwoording. (zie tabel boven).

Toelichting belangrijkste afwijkingen en ondernomen maatregelen

Dit jaar is een afwijking van € 108.900 geconstateerd bij de voorzieningen. Dit betreft het ontbreken van een onderbouwing van een genomen besluit. De ontbrekende onderbouwing is alsnog opgevraagd waardoor geconcludeerd kon worden dat de verstrekking rechtmatig is. Omdat we het inlichtingenformulier op dit punt niet goed ingericht hadden, kan deze tekortkoming zich in meerdere dossiers voordoen. Dit leidt tot een potentiële onzekerheid van € 9.500. Als maatregel hebben we het inlichtingenformulier aangepast zodat consulenten de juiste uitvraag doen. Met deze maatregel verwachten we de kans op onjuistheden te verminderen.
Daarnaast is een studievergoeding verstrekt waarbij de verstrekte vergoeding boven het

grensbedrag van de verordening ligt. Deze fout leidt tot een onrechtmatigheid van € 99.400. Ten aanzien van dit punt zijn de instructies nogmaals onder aandacht van de administratie en consulenten gebracht. De verdeling van de afwijkingen per gemeente is in de tabel hiernaast terug te vinden.

Bedragen in €1	Berg en Dal	Beuningen	Druten	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	Wijchen
Declaraties	-	-	-	-	-	-	-
Wettelijke Loonkostensubsidies	-	-	-	-	-	-	-
Voorzieningen	8.400	3.300	2.400	2.100	700	85.000	7.000
Totaal afwijkingen	8.400	3.300	2.400	2.100	700	85.000	7.000

Conclusie De in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties zijn rechtmatig tot stand gekomen binnen de daarvoor gestelde grens.

Lasten per programma	Begroting 2021 incl. wijziging	Realisatie 2021	Verschil	Overschrijding begroting
Overhead	16.937	17.332	-395	Ja
Inkomensregelingen	3.875	3.956	-81	Ja
Begeleidende participatie	48.545	47.320	1.225	Nee
Arbeidsparticipatie	15.817	13.293	2.524	Nee
Overhead	8.749	8.541	208	Nee

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 de gemeenteraad 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.

Begrotingsoverschrijdingen Begrotingsafwijkingen en -overschrijdingen (beleidsmatig en/of financieel) behoeven autorisatie door het algemeen bestuur. In de regel zullen begrotingswijzigingen vooraf door het dagelijks bestuur aan het algemeen bestuur worden voorgelegd ter autorisatie. Hiermee wordt toestemming gevraagd voor het te realiseren beleid en voor de besteding van het benodigde bedrag. Slechts indien de omstandigheden een autorisatie vooraf niet mogelijk maken zal achteraf een begrotingswijziging moeten worden voorgelegd. Indien het algemeen bestuur ermee instemt wordt de besteding alsnog geautoriseerd en is deze rechtmatig. Begrotingswijzigingen moeten volgens de Gemeentewet tijdens het jaar zelf nog aan het algemeen bestuur worden voorgelegd.

Indien een wijziging niet meer in het jaar zelf is voorgelegd zijn bestedingen boven het begrotingsbedrag strikt genomen onrechtmatig. Echter bij overschrijdingen waarbij het dagelijks bestuur bij het doen van de uitgaven binnen het door het algemeen bestuur uitgezette beleid is gebleven, kunnen deze als rechtmatig gezien worden. Het is in zijn algemeenheid niet de bedoeling dat de accountant deze overschrijdingen betrekt bij

de beslissing of al dan niet een goedkeurende accountantsverklaring kan worden gegeven. Wel moet de accountant in het verslag van bevindingen de bedragen, waarvan het college in de jaarrekening heeft aangegeven dat ze nog dienen te worden geautoriseerd, aan de orde stellen. De accountant dient in dat kader in ieder geval aan te geven of het overzicht ex artikel 28, eerste lid, van het BBV volledig is of niet.

In onderstaande tabel is per programma aangegeven of zich in 2021 een begrotingsoverschrijding heeft voorgedaan (x € 1.000).

Toelichting begrotingsoverschrijdingen

Overhead (iRvN)

De overschrijding van de lasten van het programma overhead is € 395.000. Deze overschrijding wordt grotendeels veroorzaakt door de extra geleverde plusproducten. Dit zijn diensten of producten die gemeenten extra inkochten. Tegenover deze hogere uitgaven staan ook hogere inkomsten.

Inkomensregelingen

De overschrijding op het programma inkomensregelingen wordt veroorzaakt doordat aan het product wettelijke loonkostensubsidies € 81.000 meer is uitgegeven. Tegenover deze hogere uitgaven staan ook hogere inkomsten.

Begeleidende participatie

De onderschrijding op het programma begeleidende participatie wordt met name veroorzaakt door een onderschrijding op de Arbeidsmatige dagbesteding van € 271.000 en een onderschrijding op de SW van € 1,0 miljoen. Tegenover deze lagere uitgaven staan ook lagere inkomsten.

Arbeidsparticipatie

De onderschrijding op de arbeidsparticipatie wordt met name veroorzaakt door lagere uitgaven in instrumentgelden van € 2,3 miljoen. Daarnaast zijn de algemene uitvoeringskosten € 155.000 lager dan geraamd. Tegenover deze onderschrijding staan lagere inkomsten.

Overhead (MGR)

De onderschrijding op de overhead bedraagt € 208.000. de onderschrijding wordt met name veroorzaakt door lager loonkosten. Tegenover deze onderschrijding staan lagere inkomsten.

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 of zijn er direct gerelateerde inkomsten. Daarmee zijn er geen begrotingsonrechtmatigheden geconstateerd.

Overschrijdingen investeringskredieten

In 2021 hebben de investeringen geen overschrijding laten zien. Wij zijn binnen het budgettair kader gebleven in 2021.

Conclusie De investeringskredieten hebben niet geleid tot overschrijdingen. Daarmee zijn er geen onrechtmatigheden geconstateerd.

Onderhoud kapitaalgoederen

Voor groot onderhoud wordt geen voorziening gevormd. In de begroting is voor de komende jaren € 230.000 per jaar begroot voor onderhoud. Een deel daarvan betreffen jaarlijks terugkerende kosten voor onderhoud. € 65.000 betreft periodiek terugkerende kosten zoals schilderwerk, sprinklerinstallatie, automatische deuren, etc. Deze kosten en de kosten van het groot onderhoud zijn opgenomen in het meerjarig onderhoudsplan.

Jaarlijks wordt op basis van het meerjarig onderhoudsplan beoordeeld wat het noodzakelijke onderhoud voor betreffende jaren gaat worden om te bezien of bijstelling van de begroting noodzakelijk is. De kosten van het groot onderhoud, zoals bijvoorbeeld het vervangen van daken, worden geactiveerd en gedurende de levensduur afgeschreven.

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.

Verklaring van toepasselijkheid

Algemeen

De MGR Rijk van Nijmegen dient 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 over 2021 nader toegelicht. Aanvullend worden de verantwoording voor Suwinet en de incidenten uitgelicht.

Informatiebeveiliging (BIO)

BIO

De BIO omvat 114 controle- en 126 verplichte overheidsmaatregelen waaraan voldaan moet worden. Eind 2021 zijn we met een nieuw registratiesysteem voor de BIO begonnen. De overgang is nog niet volledig geïmplementeerd waardoor we nog niet in staat zijn om de meest actuele cijfers te laten zien. Wel kunnen we aangeven dat 66% van de maatregelen volledig is geïmplementeerd, 33% deels en van 1% accepteren we het risico. Met de BIO zorgen we dat we de basis op orde houden en verder op orde krijgen. Naast de basis op orde is veel tijd besteed in de toegenomen dreiging. De verdergaande digitalisering is hier de oorzaak van. Log4j is een voorbeeld van zo'n dreiging. Ook zijn we in 2021 de gegevens meer gaan versleutelen.

Informatiebeveiliging en -plan

In 2020 heeft de MGR Rijk van Nijmegen haar informatiebeveiligingsbeleid 2020-2024 vastgesteld. Aanvullend op het strategische informatiebeveiligingsbeleid, is er een tactisch 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. De generieke maatregelen zoals het in beeld houden van ons IT landschap, de in- door en uitstroomprocedure en de incidentmanagementprocedure. In 2021 is er verder gewerkt aan het beschermen en verbeteren van MGR Rijk van Nijmegen IT landschap. In 2021 is het CSIRT (Cyber Security Incident Respons Team) opgericht. Hierdoor zijn verantwoordelijkheden duidelijk geworden. Verder is er in 2021 EndPoint Security ingevoerd. Dit geldt voor onze servers in het LAN (= Local Area Network).
2. Op de kritische processen en procedures zoals de back-up en recovery procedure, het gebruikersbeheer, de incidentafhandeling en het wijzigingsbeheer hebben ontwikkelingen plaatsgevonden. In 2021 heeft er een regionale crisisoefening plaatsgevonden. Tijdens deze oefening werd er een ransomware hack gesimuleerd en werd er gekeken naar hoe hiermee werd omgegaan. Het evaluatierapport heeft verbeteracties opgeleverd. Deze worden in 2022 uitgewerkt binnen de organisatie. Ook vond in 2021 het Log4j (wereldwijd) incident plaats. MGR Rijk van Nijmegen heeft hier snel en daadkrachtig op gereageerd zonder dat er belangrijke processen stil vielen.

De bovengenoemde acties dragen bij aan het verhogen van de digitale weerbaarheid en het structureel in beeld brengen van kwetsbaarheden. Vanaf het 3e kwartaal 2021 rapporteren wij 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 2021 verdere structuur in is aangebracht. De MGR heeft ook DPIA's uitgevoerd voor onder andere het project *Doe je Mee*. Een DPIA is een instrument om vooraf de privacyrisico's van gegevensverwerking in kaart te brengen zodat daar passende maatregelen op genomen worden. Dit doet de MGR om de gegevensverwerking in het kader van de AVG op orde te houden en de gebruiker te informeren over de aard van onze gegevensverwerking.

Privacy en het naleven van de AVG heeft voor een belangrijk deel met bewustwording te maken. In 2021 is op diverse wijzen aandacht besteed aan bewustzijnsbevordering. Nieuwe medewerkers hebben een toets privacy en informatieveiligheid gedaan. Ook zijn er workshops op het gebied van privacy gegeven. Periodiek worden er berichten op WerkNet (intranet) geplaatst met uitleg en voorbeelden (bijvoorbeeld over phishing).

Verantwoording Suwinet

Sinds 2018 heeft de MGR de verantwoordelijkheid voor het beheer en de controle op het gebruik van Suwinet door de medewerkers van het Werk-Bedrijf 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 14 (2020; 18) beveiligingsmeldingen geweest. In:

- 8 (6) gevallen betreft het algemene persoonsgegevens;
- 1 (2) gevallen betreft het bijzondere persoonsgegevens (waar onder gezondheidsgegevens);
- 2 (1) gevallen betreft het een wettelijk identificatienummer;
- 3 (9) gevallen betreft meldingen waarbij geconcludeerd is dat er geen persoonsgegevens gelekt zijn.

Eén incident is in 2021 (2020; twee) gemeld bij de AP. Dit incident is gemeld bij de betrokkenen. Het betrof een zoekgeraakt poststuk. Verder zijn er een aantal mails naar verkeerde adressen gestuurd. Menselijke fouten zijn niet uit te sluiten, maar door middel van bewustwording verbeteren we dit.

Conclusie De MGR Rijk van Nijmegen heeft, ondanks de benoemde risico's en de incidenten die zich hebben voorgedaan, op dit moment de 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.

Jaarrekening 2021

1. Balans per 31-12-2021

Activa	Bedragen in € 1.000	31-12-2021	31-12-2020
Vaste Activa	Materiële vaste activa	7.772	8.928
	Investeringen met een economisch nut	*7.772*	*8.928*
	Totaal vaste activa	**7.772**	**8.928**
Vlottende activa	Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	22.321	13.949
	Vorderingen op openbare lichamen	*2.792*	*697*
	Rekening-courantverhouding met het Rijk	*17.872*	*11.773*
	Overige vorderingen	*1.657*	*1.479*
	Liquide middelen	203	200
	Banksaldo	*203*	*200*
	Overlopende activa	2.098	2.027
	Overlopende activa	*2.098*	*2.027*
	Totaal vlottende activa	**24.622**	**16.176**
	Totaal activa	**32.394**	**25.104**

Passiva	Bedragen in € 1.000	31-12-2021	31-12-2020
Vaste Passiva	Eigen vermogen	0	0
	Algemene reserve	*0*	*0*
	Bestemmings reserve	*0*	*0*
	Gerealiseerd resultaat	*0*	*0*
	Voorzieningen	466	657
	Voorzieningen	*466*	*657*
	Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer	7.861	7.915
	Onderhandse lening	*7.861*	*7.915*
	Totaal vaste passiva	**8.327**	**8.572**
Vlottende Passiva	Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	11.627	10.233
	Overige schulden	*11.627*	*10.233*
	Overlopende Passiva	12.440	6.298
	Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	*12.440*	*6.298*
	Totaal vlottende passiva	**24.067**	**16.531**
	Totaal passiva	**32.394**	**25.104**

2. Het overzicht van baten en lasten over het begrotingsjaar

2.1 Toelichting op overzicht baten en lasten

In de tabel hiernaast vermelden we de begroting vóór en ná wijziging. De begroting vóór wijziging betreft de ontwerpbegroting 2022-2025 van juli 2021. Deze is door ons bestuur in juli 2021 vastgesteld. In de kolom 'begroting ná wijziging' zijn de technische begrotingswijzigingen te zien, welke het dagelijks bestuur heeft goedgekeurd. Wijzigingen zijn toegelicht in bijlage 7 van de jaarstukken.

Bovenstaand baten en lasten overzicht betreft de geconsolideerde resultaten van de MGR. In bijlage 6 is de aansluiting tussen de modules en de geconsolideerde MGR staat terug te vinden.

	MGR totaal			
Baten Bedragen in € 1.000	**begroting 2021 voor wijziging**	**begroting 2021 na wijziging**	**realisatie 2021**	**saldo 2021**
Overhead	18.086	17.947	18.271	322
Inkomensregeling	3.875	3.875	3.956	81
Begeleide participatie	51.207	51.321	49.727	-1.594
Arbeidsparticipatie	21.978	20.780	18.489	-2.290
Totaal baten	**95.147**	**93.924**	**90.443**	**-3.481**

Lasten Bedragen in € 1.000	**begroting 2021 voor wijziging**	**begroting 2021 na wijziging**	**realisatie 2021**	**saldo 2021**
Overhead	16.937	16.937	17.332	395
Inkomensregeling	3.875	3.875	3.956	81
Begeleide Participatie	48.545	48.545	47.320	-1.225
Arbeidsparticipatie	17.040	15.817	13.293	-2.523
Totaal Programmalasten	**86.397**	**85.175**	**81.902**	**-3.272**
Overhead MGR	8.749	8.749	8.541	-209
Totaal lasten	**95.147**	**93.924**	**90.443**	**-3.481**

Saldo van baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**
Terugbetalingsverplichting	**0**	**0**	**0**	**0**
Gerealiseerd resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

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

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

Inkomensregelingen
- WerkBedrijf WERK wettelijke loonkosten-subsidie

Begeleide Participatie
- WerkBedrijf WERK arbeidsmatige dagbesteding
- WerkBedrijf SW uitvoering wet sociale werkvoorziening

Arbeidsparticipatie
- WerkBedrijf WERK basisdienstverlening participatiewet en meerwerk

2.2 Toelichting op resultaat vóór eind-afrekening

Het resultaat van de MGR komt uit op € 0. De afrekeningen met de deelnemende gemeenten is 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 € 2,5 miljoen. Dit resultaat valt uiteen in de volgende onderdelen (zie tabel):

Resultaat voor eindrekening Bedragen in € 1.000	**Totale baten**	**Totale lasten**	**Resultaat voor eind-afrekening**	**Eind-afrekening**	**Saldo van baten en lasten**	**Gerealiseerd resultaat**
WerkBedrijf	76.234	73.742	2.492	-2.492	0	0
iRVN	19.062	19.022	40	-40	0	0
Bestuursondersteuning	325	325	0	0	0	0
Consolidatie	-2.645	-2.645	0	0	0	0
Totaal	**92.976**	**90.443**	**2.532**	**-2.532**	**0**	**0**

WerkBedrijf

Het onderdeel Werk laat een voordelig resultaat zien van € 2,5 miljoen. Het resultaat van werk is als volgt te verklaren:

- € 1,3 miljoen Participatiebudget; Het voordeel wordt veroorzaakt door het eenmalig voordeel inzake het BTW compensatiefonds ter grootte van € 465.000 en een eenmalig voordeel door het niet invullen van vacature ruimte van € 541.000. Daarnaast wordt het voordeel veroorzaakt doordat wegens COVID-19 minder is uitgegeven aan instrumentgelden. Naast COVID-19 wordt dit voor een deel ook veroorzaakt door de uitvoering van POW. De uitvoering daarvan ontlast de inzet van middelen uit het instrumentenbudget. Voor de extra tijdelijke middelen RMT en Aanvullend pakket geldt hetzelfde. In het voordelige resultaat is een budgetoverheveling van € 1,0 miljoen verwerkt. Deze budgetoverheveling hebben we al eerder voorgelegd aan ons bestuur en hangt samen met de verwachte uitgaven voor de uitvoering van de cao Aan de slag. Indertijd (bij de Tussenrapportage 2021) heeft ons dagelijks bestuur besloten dit onderdeel van het voorstel in de besluitvorming bij jaarrekening en begroting aan de deelnemende gemeenten voor te leggen. De middelen die we overhevelen voegen we toe aan de jaarschijven 2022 (€ 168.000), 2023 (€ 337.000) en 2024 (€ 505.000). We verzoeken om deze budgetoverheveling omdat onze ervaring met het 100 banenplan is dat we niet kostendekkend kunnen werken. Wij verwachten een tariefrisico van € 1,50 per uur en een begeleidingsrisico van € 0,50 per uur.
- € 81.000 betreft meer uitgaven wettelijke loonkostensubsidies conform de melding in de tussenrapportage 2021. Dit wordt me name veroorzaakt door een hogere instroom.
- € 271.000 betreft minder uitgaven arbeidsmatige dagbesteding. COVID-19 heeft tot een terugval in inzet van dagbesteding geleid ondanks de meerkostenregeling. Van deze laatste regeling is minder gebruik gemaakt. Dit is conform onze melding bij de halfjaarcijfers waar we een verwacht voordeel aankondigden tussen de € 250.000 en € 450.000.

De Sociale Werkvoorziening laat een voordelig resultaat zien van € 1,0 miljoen. In 2021 is de SW omzet € 276.000 lager dan begroot. Dit is veroorzaakt door de beperkingen van COVID-19 in het eerste halfjaar. In het tweede halfjaar heeft dit zich deels hersteld. Op de loonkosten van de SW-medewerkers wordt een voordeel behaald van € 1,1 miljoen. Dit is met name veroorzaakt doordat de loonkosten van de SW-medewerkers minder hard toe namen dan verwacht en de uitstroom groter was dan verwacht. Op de extra middelen die gemeenten van het Rijk ontvangen hebben in het kader van corona hebben we geen beroep hoeven te doen. In totaal was dit voor 2021 een bedrag van € 898.700 voor onze regio.

Bij de halfjaarcijfers is reeds aangekondigd dat we een voordeel tussen de € 300.000 en € 500.000 verwachten. Het extra voordeel wat ontstaan is wordt met name veroorzaakt door het uitblijven van het verwachte nadeel op de productiekosten. Dit leidt tot een extra voordeel van € 350.000. Daarnaast zit het voordeel van de salariskosten SW aan de bovenkant van de bandbreedte zoals genoemd in de halfjaarrapportage.

Bij Vastgoed zijn de resultaten conform begroting gerealiseerd. De geraamde huurbaten zijn deels gerealiseerd. De onderrealisatie in de huurbaten zijn opgevangen door besparingen in de lasten.

iRvN

Bij de iRvN is een voordelig resultaat behaald. Daarnaast zijn er een aantal verschuivingen gerealiseerd. Het resultaat per onderdeel ziet er als volgt uit:

- Bij automatisering is een voordeel ontstaan van € 133.000. Wij stellen voor dit resultaat over te hevelen naar 2022 en aan te wenden voor de Logj4 problematiek.
- Bij informatie & applicatiebeheer is een resultaat behaald van € 40.000 voordelig.

Bestuursondersteuning

Bij Bestuursondersteuning zijn de activiteiten conform begroting gerealiseerd.
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 2021 als volgt te bestemmen:
Resultaten 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	€ 2.301.000
Af: Budgetoverheveling	€ 1.010.000
Te verdelen voordelig resultaat	€ 1.291.000
Voordeel arbeidsmatige dagbesteding	€ 271.000
Nadeel wettelijke loonkostensubsidies	€ 81.000

WerkBedrijf, Onderdeel SW:

Voordeel resultaat afrekening	€ 1.006.000

iRvN, onderdeel Automatisering

Voordeel resultaat	€ 133.000
Af Budgetoverheveling	€ 133.000
Te verdelen voordelig resultaat	€ 0

iRvN, onderdeel Informatie & Applicatiebeheer

Resultaat afrekening	€ 40.000

Bestuursondersteuning

Resultaat afrekening	€ 0

Voorstel resultaatbestemming Bedragen in € 1.000	WerkBedrijf				ICT-Rijk van Nijmegen			Bestuurs-ondersteuning		MGR
	SW	**WERK***	**Vastgoed**	**Totaal**	**Automa-tisering**	**Info-& Appl. Beheer**	**Totaal**	**BO**	**Totaal**	**Totaal**
Beuningen	-67	-109	0	-176	0	0	0	0	0	-176
Berg en Dal	-191	-171	0	-362	0	0	0	0	0	-362
Druten	7	-74	0	-67	0	0	0	0	0	-67
Heumen	-60	-58	0	-117	0	0	0	0	0	-117
Mook en Middelaar	0	-34	0	-34	0	0	0	0	0	-34
Nijmegen	-479	-901	0	-1.380	0	-40	-40	0	0	-1.420
Wijchen	-129	-139	0	-268	0	0	0	0	0	-268
West Maas en Waal	-87	0	0	-87	0	0	0	0	0	-87
Totaal	**-1.006**	**-1.486**	**0**	**-2.492**	**0**	**-40**	**-40**	**0**	**0**	**-2.532**

In de tabel hiernaast is het onderdeel WERK verder gespecificeerd.

Voorstel resultaatbestemming Bedragen in € 1.000	WERK			**Totaal**
	ADB	**WLKS**	**Participatie**	
Beuningen	-29	-43	-37	-109
Berg en Dal	-88	17	-100	-171
Druten	-59	15	-30	-74
Heumen	11	-45	-24	-58
Mook en Middelaar	-46	18	-6	-34
Nijmegen	-9	128	-1.020	-901
Wijchen	-51	-8	-79	-139
West Maas en Waal	0	0	0	0
Totaal	**-271**	**81**	**-1.296**	**-1.486**

Afrekening wettelijke loonkostensubsidie en arbeidsmatige dagbesteding

Voor de afrekening van de wettelijke loonkosten-subsidie 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.

Wettelijke loonkostensubsidie Bedragen in € 1.000	**Baten loonkostensubsidie**	**Bestedingen loonkostensubsidie**	**Betalingsverplichting gemeenten**
Nijmegen	2.356	2.484	128
Wijchen	405	397	-8
Berg en Dal	364	381	17
Beuningen	286	243	-43
Mook en Middelaar	40	59	18
Heumen	191	146	-45
Druten	232	247	15
Totaal	**3.875**	**3.956**	**81**

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

Arbeidsmatige dagbesteding Bedragen in € 1.000	**% Begroot**	**Ingelegd**	**Daadwerkelijke lasten**	**Personele lasten**	**Budget-overheveling**	**Betalingsverplich-ting gemeenten**
Nijmegen	62%	1.732	1.405	180	137	-9
Wijchen	10%	267	188	28	0	-51
Druten	5%	142	68	15	0	-59
Berg en Dal	9%	260	145	27	0	-88
Beuningen	9%	254	198	26	0	-29
Heumen	3%	71	74	7	0	11
Mook en Middelaar	3%	73	20	8	0	-46
Totaal	**100%**	**2.800**	**2.100**	**291**	**137**	**-271**

Gemeentelijke bijdragen overzicht

Gemeentelijke bijdragen Bedragen in € 1.000	WerkBedrijf WERK					Bestuur	iRvN		Subtotaal	Overige bijdragen	Totaal
	Basisdienst-verlening	**Arbeidsmat. dagbesteding**	**WLKS**	**SW**	**Vastgoed**	**Bestuurs-ondersteuning**	**Automati-sering**	**Informatie en Applicatie**	**Deelnemers-bijdragen**	**Meerwerk**	**Bijdragen**
Berg en Dal	1.242	172	381	4.004	15	24	1.403	0	7.241	50	**7.291**
Beuningen	487	225	243	2.732	11	18	1.042	0	4.758	0	**4.758**
Druten	355	83	247	2.045	8	13	764	0	3.515	0	**3.515**
Heumen	312	82	146	1.324	7	11	661	0	2.544	0	**2.544**
Mook en Middelaar	107	27	59	0	3	5	317	0	520	0	**520**
Nijmegen	12.511	1.586	2.484	22.760	75	121	7.130	3.530	50.197	285	**50.482**
Wijchen	1.035	216	397	4.112	17	28	1.656	0	7.461	20	**7.481**
West Maas-en Waal	0	0	0	1.165	0	0	0	0	1.165	0	**1.165**
Totaal	**16.049**	**2.391**	**3.956**	**38.142**	**136**	**221**	**12.975**	**3.530**	**77.401**	**355**	**77.756**

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.

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 vermeld is.

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.

Schattingswijzigingen

Voor 2021 hebben zich geen schattingswijzigingen voorgedaan.

Balans

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. De afschrijving op materiële vaste activa vangt aan in het jaar na de in gebruik name van de materiele 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

Vlottende Activa

De vorderingen 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.

Eigen vermogen

Omdat sprake is van een gemeenschappelijke regeling waarvoor de deelnemende gemeenten verantwoordelijk zijn is het uitgangspunt vermo-

gensvorming binnen de MGR Rijk van Nijmegen beperkt te houden. De deelnemende gemeenten houden in haar weerstandsvermogen rekening met de bij de MGR aanwezige risico's.

Vaste Passiva

De vaste passiva zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met de gedane aflossingen. De vaste passiva hebben een rentetypische looptijd van meer dan één jaar. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. In de toelichting op de balans zijn deze nader toegelicht.

Vlottende Passiva

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

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.

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 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. Waarbij 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.

Belasting Toegevoegde Waarde (BTW)

De BTW wordt volgens het nieuwe BTW model gehandhaafd.

- Het onderdeel Werk deels onder de koepelvrijstelling, zoals afgestemd met de Belastingdienst.
- Het onderdeel SW en iRvN 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 gemaakt zijn hebben wij voor 2021 strikt toegepast. Wijziging in activiteiten vanuit de MGR of inzichten vanuit de Belastingdienst kunnen dit standpunt doen wijzigen.

Wet Normering Topinkomens (WNT)

Met ingang van 1 januari 2013 is de WNT van kracht. 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 2021 vastgesteld op € 209.000.

Normenkader rechtmatigheid

Op 25 november 2021 is door het algemeen bestuur het normenkader vastgesteld. Daarin wordt rekening gehouden met meerdere wetten in formele zin. Deze zijn van buitenaf opgelegd en derhalve niet beinvloedbaar door het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur of de directie, noch enige ander persoon of orgaan welke direct of indirect bij MGR Rijk van Nijmegen is betrokken. Deze wetten vallen automatisch onder het normenkader waarbinnen MGR Rijk van Nijmegen opereert. Onderstaand worden de belangrijkste genoemd:

- Grondwet
- Burgerlijk Wetboek
- Gemeentewet
- Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr)
- Participatiewet en de daarbij horende regelingen/protocollen
- Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) en daarbij behorende regelingen/protocollen
- Besluit begroting en verantwoording (Bbv)
- Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado)
- Wet Financiering decentrale overheden (Fido) en aanverwante regelingen (Ruddo)
- Wet Normering Topinkomens (WNT)
- Wet modernisering invoering vennootschapsbelastingplicht overheidsondernemingen
- Fiscale wetgeving in brede zin
- Sociale wetgeving in brede zin
- Wet markt en overheid
- Algemene verorden ing gegevensbescherming (AVG)
- EU aanbestedingsregels

Onze jaarrekening hanteert grensbedragen omdat alleen de van belang zijnde aspecten in de verantwoording hoeven te worden betrokken. Deze grens is door het algemeen bestuur bepaald en bedraagt 3% van de totale lasten inclusief mutaties in de reserves en is daarmee vastgesteld op € 2,7 miljoen.

4 Toelichting balans per 31 december 2021

Vaste activa

Materiële vaste activa

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

Bedragen in € 1.000	Boekwaarde per 31-12-2021	Boekwaarde per 31-12-2020
Bedrijfsgebouwen	1.903	2.034
Gronden en terreinen	899	899
Machines, apparaten en installaties	237	264
Overige vaste activa	4.706	5.612
Onderhanden werk kapitaalwerken	27	119
Totaal	**7.772**	**8.928**

Bedragen in € 1.000	Aanschaf-waarde 1/1	Cumulatieve afschrijvingen 1/1	Boekwaarde 1/1	Investeringen jaar	Afschrijving jaar	Desinvestering jaar	Afschrijving desinvesteringen	Boekwaarde 31/12
Bedrijfsgebouwen	1.567	86	1.482	0	39	0	0	1.442
Grond en terreinen	899	0	899	0	0	0	0	899
ICT-investeringen Mobiele devices	2.565	1.326	1.239	384	560	0	0	1.063
Inventarissen	951	399	552	0	92	0	0	461
Machines, apparaten en installaties	788	524	264	0	26	0	0	237
Overige ICT-investeringen	6.350	2.417	3.933	555	1.270	0	0	3.218
Project EVA	550	110	440	94	110	0	0	424
Onderhanden investeringen	119	0	119	-94	0	0	0	27
Eindtotaal	**13.790**	**4.862**	**8.928**	**939**	**2.097**	**0**	**0**	**7.772**

De investeringen in 2021 van € 1,0 miljoen betreffen grotendeels de investeringen in ICT gerelateerde aankopen zoals te zien in onderstaande specificatie. In 2021 is voor € 586.000 geïnvesteerd in vervanging van werkplekken en telefonie. Daarnaast is € 353.000 geïnvesteerd in centrale computercapaciteit. Verderop is dit nader toegelicht.

Hiernaast staat een overzicht om het beschikbaar gestelde krediet te vergelijken met de daadwerkelijke realisatie op de investeringen ▶

Bedragen in € 1.000	Beschikbaar gesteld krediet	Budget-overheveling vanuit 2020	Cumulatief beschikbaar gesteld krediet	Werkelijk besteed 2021	Afwijking cumulatief
ICT-Investeringen:	2.000	0	2.000	925	1.075
Totaal iRvN	**2.000**	**0**	**2.000**	**925**	**1.075**
WerkBedrijf inventaris	0	240	240	15	225
Onderhanden Werk (EVA fase 1)	0	94	94	94	0
Onderhanden Werk (EVA fase 2)	0	385	385	0	385
Totaal WBRN	**0**	**719**	**719**	**109**	**610**
Totaal MGR	**2.000**	**719**	**2.719**	**1.034**	**1.685**

De afschrijving van de materiële vaste activa vangt aan in het eerste jaar volgend op het jaar van ingebruikname van deze activa. Dat betekent dat alleen over de investeringen van 2020 of eerder afschrijving heeft plaatsgevonden.

Aan ICT investeringen is voor 2021 € 2,0 miljoen begroot. Hiervan is in 2021 € 925.000 gerealiseerd. Voor 2021 stond een investering van € 1,0 miljoen gepland voor de centrale computercapaciteit. Wegens Corona is de uitvoering van deze investering vertraagd. De aanbesteding is eind 2021 afgerond. De investering staat nu gepland voor 2022.

Het investeringsbudget dat niet wordt gerealiseerd in 2021 als gevolg van de coronacrisis kan worden gebruikt in 2022. Aangezien de onderschrijding van € 1,0 miljoen buiten de bandbreedteafspraak van 20% van het investeringsvolume van € 2 miljoen valt, wordt verzocht het budget van € 1,0 miljoen over te hevelen naar 2022.

Tot slot is bij WerkBedrijf EVA fase 2 gestart. In 2021 is met name verdere invulling gegeven aan de marketingmodule en de module "Op Weg naar Werk". Over de module SW zal in 2022 een besluit genomen worden.

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 hieronder verder uitgesplitst.

Vorderingen op openbare lichamen

De vorderingen op openbare lichamen worden in onderstaande tabel verder gespecificeerd:

Bedragen in € 1.000	Openstaande vorderingen 31-12-2021	Voorziening ononbaarheid 31-12-2021	Boekwaarde	
			31-12-2021	31-12-2020
Vorderingen op openbare lichamen	2.792	0	2.792	697
Rekening-courantverhouding met het Rijk	17.872	0	17.872	11.773
Overige vorderingen	1.751	-94	1.657	1.479
Totaal	**22.415**	**-94**	**22.321**	**13.948**

Vorderingen op openbare lichamen: Debiteuren

Van de debiteuren openbare lichamen 2021 staat per 19 januari 2022 nog een bedrag van € 163.000 open.

Bedragen in € 1.000	Openstaande vorderingen 31-12-2021	Voorziening oninbaarheid 31-12-2021	Boekwaarde	
			31-12-2021	31-12-2020
Debiteuren	2.278	0	2.278	192
Saldo debiteuren	**2.278**	**0**	**2.278**	**192**
Terug te vorderen BTW	0	0	0	0
Door te schuiven BTW naar gemeenten	514	0	514	505
Overige vorderingen op openbare lichamen	0	0	0	0
Totaal	**2.792**	**0**	**2.792**	**697**

Vorderingen op openbare lichamen: 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 terug vorderen van het Rijk, maar dient via de gemeenten teruggevorderd te worden. Het bedrag van € 514.000 wordt verdeeld aan de hand van de inwonersaantallen in de BRN norm 2021. De bedragen zijn gecommuniceerd met de deelnemende gemeenten ten behoeve van het BTW compensatiefonds. De facturen zijn reeds verstuurd op basis van onderstaande tabel:

Bedragen in € 1.000	Gefactureerd Q1 tm Q3	Q4 nog te factureren	Totaal 2021	inwonersaantal BRN 2021	Procentueel
Gemeente Wijchen	78	65	143	41	13%
Gemeente Nijmegen	337	283	620	178	55%
Gemeente Mook en Middelaar	15	12	27	8	2%
Gemeente Heumen	31	26	58	17	5%
Gemeente Berg en Dal	66	56	122	35	11%
Gemeente Druten	36	30	66	19	6%
Gemeente Beuningen	49	41	90	26	8%
Totaal	**612**	**514**	**1.126**	**323**	**100%**

Rekening Courantverhouding met het Rijk

Naast deze vorderingen, heeft de MGR een positief deposito saldo bij de rekening-courantverhouding met het Rijk ter waarde van € 17,9 miljoen.

Schatkistbankieren

De MGR is verplicht om hun overtollige liquide middelen aan te houden bij het Rijk. De MGR mag geen gemiddeld banksaldo hebben (per kwartaal) dat het drempelbedrag overschrijdt. Het drempelbedrag wordt vastgesteld aan de hand van een normpercentage van de begrotingswaarde. Dit normpercentage bedraagt 0,75%, maar het drempelbedrag kan nooit lager zijn dan € 714.000. De begrotingswaarde in 2021 bedraagt € 95,3 miljoen. Het drempelbedrag is gedurende 2021 niet overschreden, zoals te zien in de tabel:

Bedragen in € 1.000	2021			
	Q1	Q2	Q3	Q4
Begrotingstotaal	90.886	90.886	90.886	90.886
Normpercentage	0,75%	0,75%	2,00%	2,00%
Drempelbedrag	682	682	1.818	1818
Op dagbasis buiten 's Rijks schatkist gehouden middelen	412	395	408	432
Ruimte onder drempelbedrag	**270**	**287**	**1.409**	**1.386**
Overschrijding drempelbedrag	**0**	**0**	**0**	**0**

Overige vorderingen

De overige vorderingen worden in bijgaande tabel nog verder gespecificeerd.

Overige vorderingen Bedragen in € 1.000	Openstaande vorderingen 31-12-2021	Voorziening oninbaarheid 31-12-2021	Boekwaarde	
			31-12-2021	31-12-2020
Debiteuren	1.728	-94	1.634	1.440
Overige vorderingen	23	0	23	39
Totaal	**1.751**	**-94**	**1.657**	**1.479**

De debiteurenpositie overige debiteuren is € 1,7 miljoen. Hiervan is per 19 januari 2022 € 361.000 ontvangen. In het resterende bedrag van € 1,3 miljoen zitten enkele oude openstaande posten, waar een voorziening voor is opgenomen van € 94.000.

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 het MGR. Op 16 juli 2020 is met de BNG een krediet- en depotarrangement in rekeningcourant 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.

Bedragen in € 1.000	Boekwaarde per 31-12-2021	Boekwaarde per 31-12-2020
Banksaldo	203	200

Overlopende activa

De overlopende activa is hiernaast gespecificeerd:

Overlopende activa Bedragen in € 1.000	Boekwaarde per 31-12-2021	Boekwaarde per 31-12-2020
Vooruitbetaalde bedragen	1.450	1.501
Nog te ontvangen bijdragen	648	526
Totaal	**2.098**	**2.027**

Vooruitbetaalde bedragen

De meeste vooruitbetaalde facturen, ter grootte van € 1,4 miljoen, hebben voor een bedrag van €1,2 miljoen betrekking op iRvN. Dit betreffen voornamelijk betaalde facturen voor service-contracten die betrekking hebben op 2022. Het restant van € 187.000 heeft betrekking op WerkBedrijf en betreft met name de vooruitbetaalde huur van de Tarweweg.
Daarnaast heeft WerkBedrijf € 26.000 aan loonkostensubsidies en de IPS-trajecten vooruitbetaald. De daling ten opzichte van 2020 heeft met name te maken met de gewijzigde systematiek van bevoorschotting. Vanaf 2021 zijn we op maandbasis gaan betalen.

Nog te ontvangen bedragen

De nog te ontvangen bedragen ter grootte van € 648.000 bestaan voor € 208.000 uit nog te factureren plusproducten van de iRvN en voor € 196.000 uit nog te ontvangen bijdrage aan de gemeente Nijmegen inzake de uitvoering van de WIW – ID. Door het UWV dient in het kader van de gedeclareerde transitievergoedingen nog een bedrag van € 139.000 vastgesteld te worden. Ten slotte dienen we nog € 81.000 te ontvangen van de deelnemende gemeenten in het kader van de LKS afrekening 2021.

Vaste passiva

Eigen vermogen

Het in de balans opgenomen eigen vermogen bestaat uit de volgende posten:
De MGR zal de vorming van eigen vermogen beperkt houden aangezien alle resultaten op de onderdelen verrekend worden met de deelnemende gemeenten. De tabel geeft dan ook een resultaat van € 0 weer.

Voorzieningen

De post voorzieningen bestaat uit reorganisatievoorzieningen die betrekking hebben op het voormalig werkvoorzieningsschap Breed en het strategische personeelsplan (SPP) van de MGR.

Door de afbouw van de sociale werkvoorziening nemen de budgetten de komende jaren verder af. Daardoor is WerkBedrijf genoodzaakt om haar personeelsbestand af te bouwen. Om de afbouw van het personeel, zoals opgenomen in het SPP te realiseren is een voorziening gevormd ter grootte van € 366.000. In 2021 is daaraan € 181.000 onttrokken ten behoeve van mobiliteitstrajecten en is € 78.000 vrijgevallen en € 56.000 toegevoegd. Het restant van € 366.000 schatten we in nodig te hebben om de verdere afbouw te kunnen realiseren.

De reorganisatievoorziening Breed 2012 is eind 2021 afgewikkeld. We verwachten dat er geen kosten meer komen.

Het onderzoek van PWC heeft als uitkomst dat binnen de iRvN taken op een andere wijze ingedeeld gaan worden. Om de personele gevolgend daarvan te kunnen opvangen verwachten we € 100.000 nodig te hebben.

Eigen vermogen Bedragen in € 1.000	**Boekwaarde per 31-12-2020**	**Onttrekkingen 2021**	**Toevoegingen 2021**	**Boekwaarde per 31-12-2021**
Eigen vermogen	0	0	0	0
Gerealiseerd resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

Voorzieningen Bedragen in € 1.000	**Boekwaarde per 31-12-2020**	**Onttrekkingen 2021**	**Toevoegingen 2021**	**Vrijval 2021**	**Boekwaarde per 31-12-2021**
Reorganisatievoorziening SPP	570	181	56	77	366
Reorganisatievoorzieningen Breed 2012	88	38	0	50	0
Voorziening IRvN	0	0	100	0	100
Totaal	**657**	**220**	**156**	**127**	**466**

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:

Bedragen in € 1.000	Boekwaarde per 31-12-2021	Boekwaarde per 31-12-2020
Onderhandse leningen van banken en financiële instellingen	7.861	7.915
Totaal	**7.861**	**7.915**

In 2021 heeft de MGR geen nieuwe leningen aangetrokken. Hiernaast de lopende geldleningen:

Bedragen in € 1.000	Omvang	Vervaldatum	Rente	Aflossing
2015	861	02-01-2035	1,74%	jaarlijks
2017	4.500	27-04-2037	1,73%	einde looptijd
2018	2.500	25-06-2038	1,705%	einde looptijd

In het overzicht wordt het verloop van de vaste schulden weergegeven met een looptijd langer dan één jaar:

Bedragen in € 1.000	31-12-2020	Vermeerderingen	Verminderingen	Boekwaarde per 31-12-2021
Onderhandse leningen	7.915	0	-54	7.861

Vlottende passiva

De vlottende passiva bestaan uit de volgende posten:

De netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar zijn verder uitgesplitst:

Bedragen in € 1.000	Boekwaarde per 31-12-2021	Boekwaarde per 31-12-2020
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	11.627	10.233
Overlopende passiva	12.440	6.298
Totaal	**24.067**	**16.531**

Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar Bedragen in € 1.000	Saldo per 31-12-2021	Saldo per 31-12-2020
Crediteuren	3.317	2.930
Pensioenen	318	306
Belastingen	2.920	2.831
Afrekening arbeidsmatige dagbesteding gemeenten	272	406
Arbeidsmatige dagbesteding uitvoerende instellingen	389	598
Afrekening deelnemersbijdragen	2.342	1.369
Afrekening Loonkostensubsidies gemeenten	0	560
Nog te betalen loonkostensubsidies/ontwikkeltrajecten	118	368
Afrekening ID afrekening	268	191
Afrekening meerwerk	206	115
Overige schulden *	1.476	558
Totaal	**11.627**	**10.233**

Overige schulden Bedragen in € 1.000	Boekwaarde per 31-12-2021	Boekwaarde per 31-12-2020
Nog te betalen kosten	555	355
Afspraken nieuwe CAO	397	0
Overige	52	35
IPS	204	168
VSO	269	0
Totaal	**1.476**	**558**

Crediteuren

Op de post crediteuren staat aan het eind van 2021 een bedrag van € 3,3 miljoen open. Hiervan is €250.000 gesaldeerd met de vooruitbetaalde loonkostensubsidies en IPS zoals te zien bij vooruitbetaalde bedragen. Van de € 3,3 miljoen heeft de MGR per 19 januari 2022 € 1,8 miljoen voldaan en moet er nog een post van € 1,5 miljoen voldaan worden.

Pensioenen

Pensioenen betreft de nog af te dragen pensioenverplichtingen eind 2021.

Belastingen

De positie aan de Belastingdienst is in de tabel verder toegelicht. De loonheffing bestaat uit de loonheffingen SW en ambtelijk.
In bovenstaand overzicht is te zien dat de loonheffing, het lage inkomensvoordeel en de af te dragen BTW is samengevoegd als totaalpositie aan de Belastingdienst.

Afrekening arbeidsmatige dagbesteding

In de tabel is de specificatie opgenomen van de terug te betalen bedragen aan de deelnemende gemeenten. Dit heeft betrekking op de arbeidsmatige dagbesteding. Er is minder gerealiseerd op arbeidsmatige dagbesteding dan dat er baten

Belastingen Bedragen in € 1.000	**Saldo per 31-12-2021**	**Saldo per 31-12-2020**
Loonheffing	2.460	2.608
LIV	-307	-364
Af te dragen BTW	766	587
Totaal	**2.920**	**2.831**

Arbeidsmatige Dagbesteding Bedragen in € 1.000	**Budget**	**Besteed**	**Budget-overheveling**	**Aanvullende bijdrage**	**Totaal dagdelen**	**Aantal kandidaten***
Berg en Dal	260	172	0	-88	4.270	38
Beuningen	254	225	0	-29	5.827	29
Druten	142	83	0	-59	2.012	19
Heumen	71	82	0	11	2.190	16
Mook en Middelaar	73	27	0	-46	580	7
Nijmegen	1.732	1.586	137	-9	41.369	256
Wijchen	267	216	0	-51	5.539	34
Totaal	**2.800**	**2.391**	**0**	**-271**	**61.787**	**399**

voor zijn opgehaald. Daardoor bestaat er nog een betalingsverplichting aan de deelnemende gemeenten van € 271.000. In dit bedrag is tevens verwerkt de extra bijdrage 2022 van de gemeente Nijmegen inzake het de pilot simpel switchen ad € 136.700.

Arbeidsmatige dagbesteding uitvoerende instellingen

De afrekening van december en de eindafrekening van de arbeidsmatige dagbesteding van zorginstellingen zijn nog niet ontvangen. Bij deze afrekeningen wordt € 389.000 aan lasten verwacht.

Afrekening deelnemersbijdragen

In bijgaand overzicht is de specificatie per onderdeel te zien van de afrekeningen aan de gemeenten.

Nog te betalen Loonkostensubsidies/ ontwikkeltrajecten

Zoals bij de overlopende activa te zien worden er periodieke deelbetalingen gedaan met betrekking tot de loonkostensubsidies en de ontwikkeltrajecten. Bijgaand een specificatie van de nog te betalen bedragen over 2021.

Afrekening resultaat Bedragen in € 1.000	**Resultaat**	**Budget-overheveling**	**Teruggave**
Module SW	1.006	0	1.006
Module Werk	0	0	0
Loonkostensubsidie	-81	0	-81
Op weg naar Werk	408	137	271
Participatieresultaat	2.306	1.010	1.296
IRvN Automatisering	133	133	0
IRvN informatie- en applicatiebeheer	40	0	40
Totaal	**3.812**	**1.280**	**2.532**

Nog te betalen Bedragen in € 1.000	**Boekwaarde per 31-12-2021**
Nog te betalen loonkostensubsidies/ontwikkeltrajecten	118
Totaal	**118**

Te betalen ID-afrekening instellingen

Dit betreft de subsidie afrekeningen WIW/ ID-banen. Met één partij loopt op dit moment een discussie over de systematiek van afrekenen. Dit betreft de afrekening 2019 tot en met 2021.

Afrekening meerwerk

De afrekening meerwerk heeft betrekking op de projecten Aanvullende Aanpak € 80.000, Statushouders € 90.000 en € 36.000 zorgjongeren.

Overige schulden

De overige schulden staan uit bij diverse partijen. Deze kosten hebben allen betrekking op 2021, maar zijn nog niet verrekend.

Overige schulden Bedragen in € 1.000	**Saldo per 31-12-2021**	**Saldo per 31-12-2020**
Nog te betalen kosten	555	355
Afspraken nieuwe CAO	397	0
Overige	52	35
IPS	204	168
VSO	269	0
Totaal	**1.476**	**558**

Overlopende passiva

De specificatie van de post overlopende passiva zie hiernaast:

Overlopende passiva Bedragen in € 1.000	**Boekwaarde per 31-12-2020**	**Vermeerderingen**	**Verminderingen**	**Boekwaarde per 31-12-2021**
Subsidie 2022-2024 project "Doe je Mee	1.020	2.993	-307	3.706
Vooruitgefactureerde deelnemersbijdrage SW 2022	2.398	2.300	-2.398	2.300
ESF	250	1.744	0	1.994
Perspectief op Werk	784	1.016	-419	1.381
SAR, IPS, RMT, Tijdelijke middelen UWV, Provinciale middelen en 100 banenplan	364	1.529	-597	1.296
Budgetoverheveling 2022-2024 risico's "CAO Aan de Slag"	0	1.010	0	1.010
Gespaarde verlofuren	402	9	0	411
Overige	181	98	-69	210
Budgetoverheveling 2022 IRvN	0	133	0	133
Budgetoverheveling naar 2021	900	0	-900	0
Totaal	**6.298**	**10.832**	**-4.690**	**12.440**

De vooruit ontvangen bedragen van € 12,4 miljoen bestaan voor:

- € 3,7 miljoen uit vooruitontvangen subsidie 2022-2024 inzake het project "Doe je Mee";
- € 2,3 miljoen uit vooruit gefactureerde deelnemersbijdragen SW 2022 bij de deelnemende gemeenten;

- € 2,0 miljoen uit nog niet bestede middelen ESF project “actieve inclusie”;
- € 1,4 miljoen uit nog niet bestede middelen Perspectief op werk.
- € 1,0 miljoen inzake de budgetoverheveling 2022-2024 risico’s “CAO Aan de Slag”;
- € 1,3 miljoen uit nog niet bestede middelen SAR, IPS, 100 banenplan, RMT, Tijdelijke middelen UWV en Provinciale middelen. Dit zijn extra middelen die van het Rijk of gemeenten verkregen zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden van de MGR. De projectperiode van deze budgetten is nog niet afgerond. Een inhoudelijke toelichting op de voorgang van deze projecten wordt gegeven in de paragraaf “Regionale projecten” in het jaarverslag;
- € 411.000 uit gespaarde verlofuren;
- € 210.000 uit rente en overige nog te betalen bedragen;
- € 133.000 inzake de budgetoverheveling 2022 IRvN.

5 Gebeurtenissen na balansdatum

Op 23 februari 2022 is Rusland Oekraïne binnen gevallen. De inval heeft tot een scherpe veroordeling door het Westen geleid. Op 24 februari 2022 heeft de Europese Unie haar eerste sancties richting Rusland ingesteld. Dit heeft voor 2022 een effect op de prijzen en met wie we zaken doen. Wij schatten in dat de gebeurtenissen geen effect hebben op de cijfers van 2021, maar wel van invloed zijn op 2022. Op dit moment loopt de aanbesteding van het gas omdat het huidig contract met Gazprom einde dit jaar afloopt. Bij het huidig prijsniveau zal dit leiden tot een uitzetting van de lasten. Daarnaast zijn we extra alert op cyberaanvallen en loopt er een programma om de digitale weerbaarheid van de regio verder te vergroten. De gemeenten in onze regio zullen vluchtelingen opvangen en huisvesten. Naar verwachting zal WerkBedrijf een rol hebben in de arbeidsinschakeling van deze groep.

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

A) Huurovereenkomsten

De MGR heeft een tweetal huurovereenkomsten met de gemeente Nijmegen afgesloten. De huurovereenkomst met de iRvN heeft een looptijd van vijf jaar en loopt tot en met 31 december 2025. Na het verstrijken van de vijf jaarperiode wordt de overeenkomst jaarlijks met een jaar verlengt. De resterende verplichting bedraagt € 546.700. De huurovereenkomst met Werkbedrijf heeft tevens een looptijd van vijf jaar en loopt tot en met 31 mei 2025. Na het verstrijken van de vijf jaarperiode wordt de overeenkomst jaarlijks met een jaar verlengt. De resterende verplichting bedraagt € 1,3 miljoen. Aan de huur is een facilitaire overeenkomst verbonden die dezelfde looptijd heeft dan de huurcontracten. De resterende verplichting daarvoor bedraagt € 629.200.

Naast de huurovereenkomsten heeft de MGR een gastheerovereenkomst met de gemeente Nijmegen gesloten voor de PIOFAH taken. Deze overeenkomst loopt van 2015 tot en met 31 december 2022. De resterende verplichting bedraagt € 1,3 miljoen. Op 7 september 2020 heeft de MGR een huurovereenkomst afgesloten voor de huur van een bedrijfspand aan de Tarweweg 1 te Nijmegen. De huurovereenkomst is aangegaan voor een periode van 5 jaar, tot 31 augustus 2025. De resterende huurverplichting bedraagt € 244.500.

B) Inkoopcontracten

De MGR heeft diverse inkoopcontracten gesloten met onder andere zorgverleners. In deze overeenkomsten is afgesproken dat de MGR cliënten kan plaatsen bij de desbetreffende zorgverleners. Met de zorgverleners is afgesproken dat er een

Bedragen in € 1.000	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1-5 jaar	Looptijd > 5 jaar	Totaal
Huurovereenkomsten				
Huurovereenkomst Gem. Nijmegen				
- Huur MGR	*302*	*698*	*0*	*1.000*
- Huur iRvN	*138*	*415*	*0*	*553*
- Servicekosten MGR	*105*	*255*	*0*	*360*
- Servicekosten iRvN	*45*	*135*	*0*	*180*
Gastheerovereenkomst Gem. Nijmegen MGR	1.300	0	0	1.300
Huur Tarweweg Nijmegen MGR	52	135	0	187
Inkoopcontracten				
- Inkoopcontracten MGR	*4.173*	*874*	*0*	*5.047*
- Inkoopcontracten iRvN	*6.208*	*€ 4.741*	*0*	*10.949*
Vakantiegeld / Verlofdagen				
- Vakantiegeld MGR	1.480	0	0	1.480

bepaald aantal cliënten geplaatst kan worden, er wordt echter afgerekend per daadwerkelijk geplaatste cliënt. Hieronder staat het overzicht vermeld van de contractwaardes, de reeds bestelde contractwaarde, en het resterende bedrag wat 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. De verwachting is dat niet alle contracten volledig gelicht zullen worden.

Daarnaast heeft de iRvN een aantal inkoopcontracten afgesloten. Deze hebben betrekking tot ICT gerelateerde taken en de inhuur van ondersteunend personeel.

C) Vakantiegeld en verlofdagen

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 enkel het vakantiegeld, gezien er volgens beleid geen verlofuren uitbetaald worden tenzij dit niet anders kan door bijvoorbeeld overlijden. De omvang hiervan wordt dermate klein geschat over de volledig resterende uitstroom periode van de SW-medewerkers, dat er geen bedrag voor wordt opgenomen. De omvang van de verplichting inzake vakantiegeld bedraagt per 31 december 2021 € 1,48 miljoen.

7 Toelichting op overzicht baten en lasten over 2021

Bedragen in € 1.000	Totale baten	Totale lasten
WerkBedrijf	73.742	73.742
Bestuursondersteuning	325	325
iRvN	19.022	19.022
Consolidatie	-2.645	-2.645
Totaal	**90.443**	**90.443**

7.1 Baten en lasten MGR totaal

Zoals bekend komt het resultaat van de MGR uit op € 0. De afrekeningen met de deelnemende gemeenten zijn reeds in de cijfers verwerkt. De reden hiervoor betreft een fiscaal vereiste. In dit resultaat zijn de afrekeningen met de gemeenten reeds verwerkt. Hieronder lichten we kort per onderdeel de resultaten voor afrekening toe:

WerkBedrijf

Het onderdeel Werk laat een voordelig resultaat zien van € 2,6 miljoen. Het resultaat van werk is als volgt te verklaren:

- € 1,3 miljoen Participatiebudget; Het voordeel wordt veroorzaakt door het eenmalig voordeel inzake het BTW compensatiefonds ter grootte van € 465.000 en een eenmalig voordeel door het niet invullen van vacature ruimte ad € 541.000. Daarnaast wordt het voordeel veroorzaakt doordat wegens COVID-19 minder is uitgegeven aan instrumentgelden. Naast COVID-19 wordt dit voor een deel ook veroorzaakt door de uitvoering van POW. De uitvoering daarvan ontlast de inzet van middelen uit het instrumentenbudget. Voor de extra tijdelijke middelen RMT en Aanvullend pakket geldt hetzelfde. In het voordelige resultaat is een budgetoverheveling van € 1,0 miljoen verwerkt. Deze budgetoverheveling hadden we al eerder voorgelegd aan ons bestuur en hangt samen met de verwachte uitgaven voor de uitvoering van de cao Aan de slag. Indertijd (bij de Tussenrapportage 2021) heeft ons dagelijks bestuur besloten dit onderdeel van het voorstel in de besluitvorming bij jaarrekening en begroting aan de deelnemende gemeenten voor te leggen. De middelen die we overhevelen voegen we toe aan de jaarschijven 2022 (€ 168.000), 2023 (€ 337.000) en 2024 (€ 505.000). We verzoeken om deze budgetoverheveling omdat onze ervaring met het 100 banenplan is dat we niet kostendekkend kunnen werken. Wij verwachten een tariefrisico van € 1,50 per uur en een begeleidingsrisico van € 0,50 per uur.
- € 81.000 betreft meer uitgaven wettelijke loonkostensubsidies conform de melding in de tussenrapportage 2021. Met name wegens een hogere instroom.
- € 271.000 betreft minder uitgaven arbeidsmatige dagbesteding. COVID-19 heeft tot een terugval in inzet van dagbesteding geleid ondanks de meerkostenregeling. Van deze laatste regeling is minder gebruik gemaakt. Dit is conform onze melding in bij de halfjaarcijfers waar we een verwacht voordeel aangekondigd hebben tussen de € 250.000 en € 450.000 voordelig.

De Sociale Werkvoorziening laat een voordelig resultaat zien van € 1,0 miljoen. In 2021 is de SW omzet € 270.000 lager dan begroot. Dit is veroorzaakt door de beperkingen van COVID-19 in het eerste halfjaar. In het tweede halfjaar heeft zich dit deels hersteld. Op de loonkosten van de SW medewerkers wordt een voordeel behaald van € 1,1 miljoen. Dit is met name veroorzaakt doordat de loonkosten van de SW medewerkers minder hard toenamen dan verwacht en de uitstroom groter was dan verwacht. Op de overhead en directe uitvoering zijn de lasten € 170.000 lager uitgevallen. Met name door lagere operationele en productielasten.

Bij de halfjaarcijfers is reeds aangekondigd dat we een voordeel tussen de € 300.000 en

€ 500.000 verwachten. Dit extra voordeel is met name ontstaan door een hoger voordeel op de salariskosten. In de tweede helft van 2021 is het WW percentage eenmalig verlaagd van 2,7% naar 0,7%. Dit heeft tot een extra voordeel op de salariskosten geleid. Daarnaast is de uitstroom groter dan verwacht.
Bij Vastgoed zijn de resultaten conform begroting gerealiseerd. De geraamde huurbaten zijn deels gerealiseerd. De onderrealisatie in de huurbaten zijn opgevangen door besparingen in de lasten.

iRvN

Bij de iRvN is een voordelig resultaat behaald. Daarnaast zijn er een aantal verschuivingen gerealiseerd. Het resultaat per onderdeel ziet er als volgt uit:

- Bij automatisering is een voordeel ontstaan van € 133.000. Wij stellen voor dit resultaat over te hevelen naar 2022 en aan te wenden voor de Logj4 problematiek.
- Bij informatie & applicatiebeheer is een resultaat behaald van € 40.000 voordelig.

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.

Baten Bedragen in € 1.000	MGR - module WerkBedrijf			
	Raming begrotings-jaar voor wijziging	**Raming begrotings-jaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Arbeidsparticipatie	21.978	20.780	18.489	-2.290
Begeleide participatie	51.933	52.186	50.584	-1.602
Inkomensregelingen	3.875	3.875	3.956	81
Overhead	815	676	713	37
Totaal baten	**78.601**	**77.517**	**73.742**	**-3.775**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR - module WerkBedrijf			
	Raming begrotings-jaar voor wijziging	**Raming begrotings-jaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Arbeidsparticipatie	17.329	16.132	13.693	-2.438
Begeleide participatie	48.976	49.090	47.630	-1.461
Inkomensregelingen	3.875	3.875	3.956	81
Overhead	387	387	403	16
Totaal Programmalasten	**70.568**	**69.484**	**65.682**	**-3.802**
Overhead MGR	8.033	8.033	8.060	27
Totaal lasten	**78.601**	**77.517**	**73.742**	**-3.775**

Saldo van baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**
Terugbetalingsverplichting	**0**	**0**	**0**	**0**
Gerealiseerd resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

Personele lasten

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 en het inhuurbudget. Overige personele lasten zijn buiten beschouwing gelaten. Onderstaand een overzicht van het verloop van de personele lasten voor 2021 en volgende jaren.

In deze tabel is te zien dat we de komende jaren de personele lasten verder moeten afbouwen als gevolg van de aflopende SW inkomsten. De afbouw vindt zowel plaats in het primaire proces als de ondersteuning op alle niveaus binnen de organisatie. De tijdelijke middelen die voor 2022 en volgende jaren zijn ontvangen zijn nog niet volledig vertaald in extra formatie omdat ten tijde van het opstellen van de begroting nog geen duidelijkheid was over de inzet ervan.

In 2021 zijn de totale personele lasten € 16,8 miljoen. De overschrijding van € 542.000 wordt met name veroorzaakt door de eenmalige uitkering die is opgenomen in de nieuwe cao.

Bedragen in € 1.000	Salarislasten inclusief inhuur WBRN						
	B 2021 P	**B 2021 W+BW**	**R 2021**	**B 2022 p**	**B 2023**	**B 2024**	**B 2025**
Arbeidsparticipatie	7.268	7.710	7.850	7.373	7.461	7.971	7.921
Begeleide Participatie	4.026	4.067	4.110	3.803	3.557	3.328	3.116
Overhead	4.392	4.437	4.795	4.473	4.352	4.352	4.352
Totaal	**15.687**	**16.214**	**16.755**	**15.648**	**15.370**	**15.651**	**15.389**

7.2.1 Baten en lasten WerkBedrijf onderdeel WERK

Voor Werk bestaat de afrekening uit de volgende onderdelen.

Voor de volgende onderdelen van Werk ontvangen de gemeenten de volgende middelen terug:

- € 1,3 miljoen betreft eenmalig minder uitgaven Participatiebudget.
- € 81.000 betreft eenmalig hogere uitgaven wettelijke loonkostensubsidies.
- € 271.000 betreft eenmalig minder uitgaven arbeidsmatige dagbesteding (Op Weg Naar Werk).

Per taakveld wordt een verklaring gegeven voor de belangrijkste afwijkingen:

Onder het taakveld Inkomensregelingen valt de reguliere wettelijke loonkostensubsidie en de subsidie beschut werken nieuw. In de tussenrapportage is melding gemaakt dat we hoger uitkomen. In 2021 zijn meer kandidaten geplaatst dan begroot, het 100 banen plan is daar met name debet aan. Het eenmalig tekort 2021 ter grootte van € 81.000 is in de eindafrekening met de gemeenten verrekend.

Baten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel WERK			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	3.875	3.875	3.956	81
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.800	2.800	2.391	-409
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	18.118	18.355	16.050	-2.305
	tijdelijke middelen aanvullende pakket en impuls re-integratie	1.930	264	155	-109
	tijdelijke middelen uit de budgetoverheveling 2020	900	600	600	0
	Overige bijdragen	1.030	1.561	1.638	78
	Overige bedrijfsopbrengsten	0	0	47	47
Totaal baten		**28.652**	**27.455**	**24.837**	**-2.617**

Lasten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel WERK			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidie	3.875	3.875	3.956	81
Begeleide participatie	Arbeidsmatige dagbesteding	2.800	2.800	2.391	-408
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	6.120	6.573	4.278	-2.295
	Oude verplichtingen	1.778	1.778	1.756	-22
	Algemene uitvoering arbeidsparticipatie	5.821	5.821	5.666	-155
	Inzet tijdelijke middelen	2.710	1.360	1.394	34
	Tijd middelen uit budgetoverheveling	900	600	600	0
Totaal Programmalasten		**24.004**	**22.806**	**20.041**	**-2.766**
Overhead MGR		4.649	4.649	4.796	147
Totaal lasten		**28.652**	**27.455**	**24.837**	**-2.617**

Saldo van baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**
Terugbetalingsverplichting	**0**	**0**	**0**	**0**
Gerealiseerd resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

Onder het taakveld Begeleide Participatie valt de arbeidsmatige dagbesteding. Conform de melding in de tussenrapportage 2021 wordt op dit onderdeel een eenmalig voordeel behaald van € 271.000. Dit komt met name door een terugval in gebruik van dagdelen, een lagere instroom en het minder dan verwacht gebruik van de meerkostenregeling en de afgegeven omzetgarantie. In dit bedrag is tevens verwerkt de extra bijdrage 2022 van de gemeente Nijmegen inzake het de pilot simpel switchen van € 136.700.

Onder het taakveld Arbeidsparticipatie valt de uitvoering van de Participatiewet. De gemeentelijke bijdragen laten een eenmalige onderschrijding zien van € 1,3 miljoen. Het voordeel wordt veroorzaakt door het eenmalig voordeel inzake het BTW compensatiefonds ter grootte van €465.000 en een eenmalig voordeel door het niet invullen van vacature ruimte ad € 541.000. Daarnaast wordt het voordeel veroorzaakt doordat wegens COVID-19 minder is uitgegeven aan instrumentgelden. Naast COVID-19 wordt dit voor een deel ook veroorzaakt door de uitvoering van POW. De uitvoering daarvan ontlast de inzet van middelen uit het instrumentenbudget. Voor de extra tijdelijke middelen RMT en Aanvullend pakket geldt hetzelfde. In het voordelige resultaat is een budgetoverheveling van € 1,0 miljoen verwerkt.

Deze budgetoverheveling hadden we al eerder voorgelegd aan ons bestuur en hangt samen met de verwachte uitgaven voor de uitvoering van de cao Aan de slag. Indertijd (bij de Tussenrapportage 2021) heeft ons dagelijks bestuur besloten dit onderdeel van het voorstel in de besluitvorming bij jaarrekening en begroting aan de deelnemende gemeenten voor te leggen. De middelen die we overhevelen voegen we toe aan de jaarschijven 2022 (€ 168.000), 2023 (€ 337.000) en 2024 (€ 505.000).

Daarnaast valt onder de arbeidsparticipatie de in 2020 en 2021 ontvangen tijdelijke middelen aanvullend pakket en impuls re-integratie. Voor deze middelen wordt DoeJeMee uitgevoerd. Eind 2021 is met de uitvoer gestart. In 2021 is € 154.600 besteed. Het overschot ad € 109.500 wordt toegevoegd aan de resterende looptijd van het project. Aan het einde van de periode zullen wij met de deelnemende gemeenten afrekenen. Ten slotte zijn er nog overige bijdragen en opbrengsten opgenomen onder de middelen arbeidsparticipatie. In 2021 is een bedrag van € 1,6 miljoen begroot en € 1,7 miljoen ontvangen. Het voordeel van € 100.000 heeft diverse oorzaken maar is met name ontstaan uit hogere detacheringsbaten.

Aan de lasten zijde van het taakveld Arbeidsparticipatie laat de instrumenten een onderschrijding zien van € 2,3 miljoen. Door corona zijn er minder trajecten ingezet. Met name is minder gebruik gemaakt van jobcoaching, begeleiding beschut en de algemene middelen zoals scholing, reiskosten etc.

De onderdelen ‘algemene uitvoering arbeidsparticipatie’ en ‘overhead MGR’ laten een totale onderschrijding zien van € 18.000 en behoeft geen verder toelichting.

Aan tijdelijke middelen hebben we € 1,4 miljoen ingezet. Dit betreft de budgetten perspectief op werk, meerwerk, RMT (Regionaal Mobiliteits-Team), de tijdelijke middelen aanvullend pakket en het masterplan Nijmegen laten per saldo een onderschrijding zien van € 34.000. Tegenover deze middelen staat een gelijk bedrag aan baten en worden afzonderlijk afgerekend met de Regio.

7.2.2 Baten en lasten WerkBedrijf onderdeel SW

Bij de SW is het saldo van de baten en lasten € 1,0. Dit is nader toegelicht bij het resultaat op MGR niveau.

Voor 2021 is de begrote bijdrage van de gemeenten toereikend geweest. Op de extra middelen die gemeenten van het Rijk ontvangen hebben in het kader van corona hebben we geen beroep hoeven te doen. In totaal was dit voor 2021 een bedrag van € 898.700 voor onze regio.

In 2021 is de SW omzet € 276.000 lager dan begroot. Dit is veroorzaakt door de beperkingen van COVID-19 in het eerste halfjaar. In het tweede halfjaar heeft dit zich deels hersteld. De toegevoegde bedraagt voor 2021 € 7.607. Begroot was een bedrag van € 7.715.

Op de loonkosten van de SW medewerkers wordt een voordeel behaald van € 1,1 miljoen. Dit is met name veroorzaakt doordat de loonkosten van de SW medewerkers minder hard toenamen dan verwacht. Dit komt onder andere doordat er eenmalig in de tweede helft van 2021 een korting ontvangen is op het WW percentage van 2%. Daarnaast was de uitstroom groter was dan verwacht.

Baten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel SW			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	39.148	39.148	38.142	-1.006
	Netto omzet	*9.077*	*9.191*	*8.909*	*-281*
	Materiaal verbruik / uitbesteed werk	*-20*	*-20*	*-14*	*6*
	Toegevoegde waarde	9.057	9.171	8.896	-275
	Overige bedrijfsopbrengsten	453	453	500	47
	Overige bijdragen	245	245	294	49
Totaal baten		**48.903**	**49.017**	**47.832**	**-1.185**

Lasten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel SW			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Begeleide participatie	Salarissen SW-medewerkers	39.564	39.564	38.370	-1.194
	Bijdrage "lage inkomens"	-350	-350	-404	-54
	Personele lasten	3.776	3.776	3.860	84
	Overige kosten SW-medewerkers	2.239	2.239	2.410	171
	Productiekosten	230	344	309	-35
	Operationele lasten	60	60	23	-37
Totaal Programmalasten		**45.519**	**45.633**	**44.568**	**-1.065**
Overhead MGR		3.385	3.385	3.264	-120
Totaal lasten		**48.903**	**49.017**	**47.832**	**-1.185**

Saldo van baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**
Terugbetalingsverplichting	**0**	**0**	**0**	**0**
Gerealiseerd resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

Het verzuimpercentage is als gevolg van ziekte (waaronder ook corona) verslechterd van 17,3% in 2020 naar 19,2% in 2021.
De overige personeelslasten SW laten een nadeel zien van € 171.000. Dit wordt met name veroorzaakt door hogere lasten inzake het collectief vervoer en de hogere loonkostensubsidies begeleid werken.

Op de overhead en directe uitvoering zijn de lasten € 40.000 lager uitgevallen. Met name door lagere loonkosten op de overhead.

Het gemiddeld aantal SE's komt uit op 1.274,8. Dit is 0,9 SE lager dan in de begroting is aangegeven. De kostprijs per SE komt hiermee uit op: € 29.921 per SE (begroot € 30.689).

7.2.3 Baten en lasten WerkBedrijf onderdeel Vastgoed

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

Baten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel Vastgoed			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten (verhuur)	230	369	361	-9
	Materiaal verbruik / uitbesteed werk	*0*	*0*	*0*	*0*
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	136	136	136	0
	Overige bedrijfsopbrengsten (verhuur)	678	539	576	37
	Overige bijdragen	0	0	0	0
Totaal baten		**1.045**	**1.045**	**1.073**	**28**

Lasten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel Vastgoed			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Begeleide participatie	Kapitaallasten	67	67	70	3
	Operationele lasten	591	591	601	9
	Personele lasten	0	0	0	0
Overhead	Kapitaallasten	43	43	28	-15
	Operationele lasten	344	344	375	31
	Personele lasten	0	0	0	0
Totaal Programmalasten		**1.045**	**1.045**	**1.073**	**28**
Overhead MGR		0	0	0	0
Totaal lasten		**1.045**	**1.045**	**1.073**	**28**

Saldo van baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**
Terugbetalingsverplichting	**0**	**0**	**0**	**0**
Gerealiseerd resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

7.3 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen bestaat uit de onderdelen Automatisering en Informatie- & Applicatiebeheer. Voor het onderdeel automatisering is een resultaat behaald van € 133.000 en bij Informatie- & Applicatiebeheer is een resultaat behaald van € 40.000. De bovenstaande cijfers zijn gepresenteerd op taakveldniveau. Hieronder worden de afwijkingen per onderdeel op een gedetailleerder niveau toegelicht. Hierin is het behaalde voordeel van de gemeentelijke bijdrage terug te herleiden.

Baten Bedragen in € 1.000	MGR - module ICT Rijk van Nijmegen			
	Raming begrotings-jaar voor wijziging	**Raming begrotings-jaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Arbeidsparticipatie	429	429	429	0
Overhead	18.315	18.315	18.593	277
Totaal baten	**18.745**	**18.745**	**19.022**	**277**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR - module ICT Rijk van Nijmegen			
	Raming begrotings-jaar voor wijziging	**Raming begrotings-jaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Arbeidsparticipatie	429	429	468	39
Overhead	16.550	16.550	16.930	380
Totaal Programmalasten	**16.979**	**16.979**	**17.398**	**419**
Overhead MGR	1.765	1.765	1.624	-142
Totaal lasten	**18.745**	**18.745**	**19.022**	**277**

Saldo van baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**
Terugbetalingsverplichting	**0**	**0**	**0**	**0**
Gerealiseerd resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

7.3.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering

Bij het onderdeel Automatisering is het saldo van de baten en lasten 0. Het resultaat op de gemeentelijke bijdragen ten opzichte van de begroting na wijziging is € 133.000 voordelig. Automatisering valt volledig onder het taakveld Overhead. Onderstaand een toelichting op de (belangrijkste) afwijkingen in de baten en lasten ten opzichte van de begroting na wijzigingen.

Het voordeel van € 133.000 wordt deels veroorzaakt door een klein voordeel op de kapitaallasten van € 27.000 voor het restant wordt het voordeel met name behaald door lagere operationele uitgaven op kopieerapparatuur.

De omvang van de plusproducten is met € 158.000 toegenomen ten opzichte van de begroting. Alle kosten voor Plusproducten worden één op één doorbelast. Dat betekent een toename in opbrengsten (overige bedrijfsopbrengsten) en in lasten (operationele lasten) voor dit bedrag, maar per saldo doet dit niets.

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	13.107	13.107	12.975	-133
	Overige bedrijfsopbrengsten	289	289	447	158
	Overige bijdragen	1.078	1.078	1.078	0
Totaal baten		**14.474**	**14.474**	**14.500**	**25**

Lasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Overhead	Operationele lasten	5.720	5.720	5.715	-5
	Personele lasten	5.771	5.771	5.831	60
	Kapitaallasten	1.946	1.946	1.919	-27
Totaal Programmalasten		**13.437**	**13.437**	**13.466**	**29**
Overhead MGR	Overhead MGR	1.037	1.037	1.034	-3
Totaal lasten		**14.474**	**14.474**	**14.500**	**25**

Saldo van baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**
Terugbetalingsverplichting	**0**	**0**	**0**	**0**
Gerealiseerd resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

7.3.2 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Informatie- & Applicatiebeheer

Bij Informatie- & Applicatiebeheer is het saldo van de baten en lasten € 0. Het resultaat op de gemeentelijke bijdragen ten opzichte van de begroting na wijzigingen is € 40.000 voordelig.

Het voordeel van € 40.000 wordt met name veroorzaakt door een onderschrijding op de overhead. Hier is vacature ruimte.

De omvang van de overige bedrijfsopbrengsten is met € 292.000 toegenomen ten opzichte van de begroting. Deze plusproducten worden één op één doorbelast en bestaan voornamelijk uit extra dienstverlening. Dat betekent een toename in opbrengsten (overige bedrijfsopbrengsten) en in lasten (personele lasten) voor dit bedrag, maar per saldo doet dit niets.

Op de personele lasten is een nadeel ontstaan van € 304.000 ten opzichte van de begroting. Dit nadeel is echter grotendeels te wijden aan de extra dienstverlening waar extra inkomsten tegen overstaan.

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- & Applicatiebeheer			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	429	429	429	0
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	3.570	3.570	3.530	-40
	Overige bedrijfsopbrengsten	271	271	563	292
Totaal baten		**4.270**	**4.270**	**4.522**	**252**

Lasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- & Applicatiebeheer			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	38	38	12	-26
	Personele lasten	391	391	456	65
Overhead	Operationele lasten	265	265	376	111
	Personele lasten	2.840	2.840	3.081	241
	Kapitaallasten	7	7	7	0,01
Totaal Programmalasten		**3.542**	**3.542**	**3.932**	**391**
Overhead MGR	Overhead MGR	728	728	590	-139
Totaal lasten		**4.270**	**4.270**	**4.522**	**252**

Saldo van baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**
Terugbetalingsverplichting	**0**	**0**	**0**	**0**
Gerealiseerd resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

7.4 Baten en lasten Bestuurs-ondersteuning

De MGR heeft voor de gemeente Nijmegen werkzaamheden uitgevoerd middels detachering, welke extra opbrengsten hebben gerealiseerd. Hiervoor zijn tevens extra personele lasten gemaakt. Dit saldeert op € 0.

Baten Bedragen in € 1.000		MGR - onderdeel Bestuursondersteuning			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	221	221	221	0
	Overige bijdragen	95	95	104	9
Totaal baten		**316**	**316**	**325**	**9**

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR - onderdeel Bestuursondersteuning			
		Raming begrotingsjaar voor wijziging	**Raming begrotingsjaar na wijziging**	**Realisatie begrotingsjaar**	**Saldo**
Totaal Overhead MGR		316	316	325	9
Totaal lasten		**316**	**316**	**325**	**9**

Saldo van baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**
Terugbetalingsverplichting	**0**	**0**	**0**	**0**
Gerealiseerd resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

8 Publicatie Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

De WNT is van toepassing op MGR Rijk van Nijmegen. Het voor MGR Rijk van Nijmegen toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 209.000. Dit betreft 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 € 1.700 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder

WNT bedragen x € 1	**Alg. directeur MGR / secretaris bestuur J. Hol**
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,89
Dienstbetrekking?	ja

	Bezoldiging
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 115.684
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.639
Subtotaal	€ 135.323
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 186.010
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
Bezoldiging	**€ 135.323**

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.

Gegevens 2020 bedragen x € 1	**Alg. directeur MGR / secretaris bestuur J. Hol**
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,89
Dienstbetrekking?	ja

	Bezoldiging
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 114.254
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 18.394
Subtotaal	€ 132.648
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 178.890
Bezoldiging	**€ 132.648**

Topfunctionarissen	**Functies**
H. Bruls	Voorzitter AB – DB
C. van Rhee-Oud Ammerveld	Bestuurslid AB
K. Peters	Bestuurslid AB
S. Fleuren	Bestuurslid AB – DB
N. Derks	Bestuurslid AB – DB
D. Bergman	Bestuurslid AB
F. Eetgerink	Bestuurslid AB
W. Gradisen	Bestuurslid AB
I. van de Scheur	Bestuurslid AB
G. de Wildt	Bestuurslid AB
J. Driessen	Bestuurslid AB
M. van Beek	Bestuurslid AB
A. Stunnenberg	Bestuurslid AB
M. Esselbrugge	Bestuurslid AB
P. Molenaar	Bestuurslid AB

9 Taakvelden gemeenten

Taakvelden gemeenten Bedragen in € 1.000	Begroting 2021			Begroting 2021 na wijziging			Realisatie 2021			Verschil Begroting na wijziging		
	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
0.4 Overhead	18.086	25.686	**-7.600**	19.947	25.687	**-7.739**	18.271	25.874	**-7.603**	323	187	**136**
6.3 Inkomensregeling	3.875	3.875	**0**	3.875	3.875	**0**	3.956	3.956	**0**	81	81	**0**
6.4 Begeleide participatie	51.207	48.545	**2.662**	51.321	48.545	**2.776**	49.727	47.320	**2.407**	-1.594	-1.225	**-369**
6.5 Arbeidsparticipatie	21.978	17.040	**4.939**	20.780	15.817	**4.963**	18.489	13.293	**5.196**	-2.290	-2.523	**233**
	95.147	**95.147**	**0**	**93.924**	**93.924**	**0**	**90.443**	**90.443**	**0**	**-3.480**	**-3.480**	**0**

10 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Op 24 maart 2022 hebben wij van de director van Deloitte, de heer I. Wetters MSc RA, een mail ontvangen waarin medegedeeld wordt dat wij een goedkeurende controleverklaring gaan ontvangen bij de jaarrekening 2021 van de MGR. In verband met de situatie in Oekraïne is binnen Deloitte een consultatie verplicht gesteld over het wel of niet opnemen van een extra paragraaf in de controleverklaring waarbij Deloitte verwijst naar de door ons in de paragraaf gebeurtenissen na balansdatum gegeven toelichting. Deloitte verwacht dat de consultatie op korte termijn wordt afgerond en daadwerkelijk over kan gaan tot het afgeven van de controleverklaring. De situatie in de Oekraïne heeft in geen enkel geval invloed op de jaarrekening of de goedkeurende strekking van de door Deloitte af te geven controleverklaring. Wij hebben al wel het rapport behorende bij de control ontvangen. Deze hebben wij bij de stukken toegevoegd.

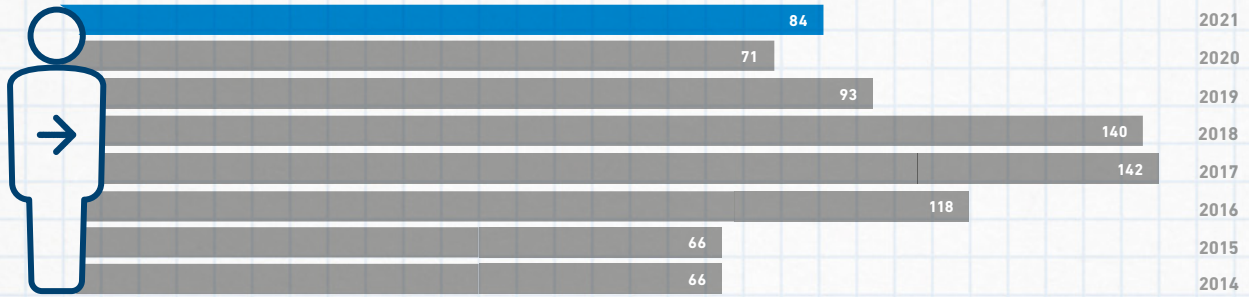
Bijlagen

Gemeente in beeld: **Berg en Dal**

- gerealiseerd aantal
- begroot
- resultaat 2020

UITSTROOM NAAR WERK

84



BEGELEID BIJ WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

61 (55)

PLAATSINGEN OP WERK

59 (55) parttime

22 (25) jongeren

15 (11) 55-plussers

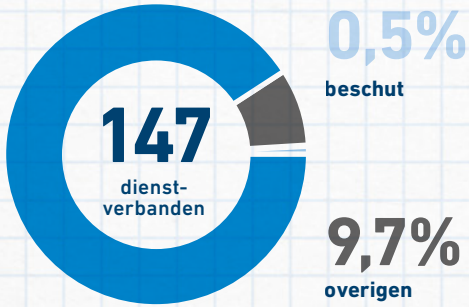
18 (11) met arbeids-beperking

14 (13) statushouders

50 (51) plaatsing op werk > 28 uur

38 (38) Actief (geweest) binnen op weg naar werk

SOCIALE WERKVOORZIENING:



90,8% detacheringen

0,5% beschut

0% werken op locatie

9,7% overigen

in %	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	0,0	0,0	0,0	6,1	1,5
Individuele detachering	34,0	34,7	35,0	32,8	34,1
Groepsdetachering	49,6	48,6	49,4	51,9	49,9
Werken op locatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Subtotaal buiten de muren	**83,6**	**83,2**	**84,5**	**90,8**	**85,5**
Beschut	0,4	0,4	1,5	-0,5	0,4
Leegloop inactief	2,3	2,3	1,6	2,7	2,2
Niet beschikbaar voor werk	13,7	14,1	12,4	7,0	11,8
	100	**100**	**100**	**100**	**100**

Een kandidaat kan onder meerdere focusgroepen vallen. Een statushouders onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

Gemeente Berg en Dal

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

Keuzes

Gemeente Berg en Dal kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Werkintake op locatie (1 dagdeel);
2. Berg en Dal Werkt! (circa 12 dagdelen).

Meerwerk

Gemeente Berg en Dal kiest ervoor naast haar lokale aandeel in artikel 5.2 meerwerk in te zetten voor:

1. De Versnelling voor 10 kandidaten;
2. Begeleiden van 12 zorgjongeren.

Werkintake op locatie

WerkBedrijf biedt de dienstverlening ook lokaal aan. Zo vinden intakes van kandidaten plaats op een locatie binnen de gemeente (1 dagdeel per week). En is een consulent van WerkBedrijf regelmatig op locatie aanwezig om vragen van afdeling Inkomen te beantwoorden en af te stemmen over kandidaten die bij ons een traject volgen (via Berg & Dal Werkt!).

Ook is een commercieel manager betrokken die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt.

Berg & Dal Werkt!

Typerend voor de aanpak van Berg en Dal Werkt! is de intensieve bemiddeling van kandidaten. Consulenten bedrijfsdienstverlening van WerkBedrijf zijn wekelijks voor ongeveer 12 dagdelen op drie locaties aanwezig: Millingen aan den Rijn, Groesbeek en Beek. Zij zijn daar aanspreekpunt voor kandidaten, lokale ondernemers, maatschappelijke organisaties en gemeentelijke participatiecoaches.

In het begin van 2021 bevonden we ons wederom in een lockdown en werkten we vanuit huis. Kandidaten werden via app, mail of telefoon gesproken. Ook werd er met kandidaten gewandeld om ze live te ontmoeten en uit hun thuissituatie te halen. Niet bij ieder bedrijf, baan of vrijwilligersplek golden dezelfde versoepelingen waardoor plaatsing toch soms ingewikkeld werd. Inmiddels is de fysieke aanwezigheid in de wijkcentra grotendeels weer opgestart. Voor wie het nodig is kan een fysieke afspraak gemaakt worden. We merken hierdoor een positief effect in de resultaten van Berg en Dal Werkt!.

In 2021 zijn 69 kandidaten in traject geweest via Berg & Dal Werkt! Afgelopen jaar plaatsten we 17 kandidaten op betaald werk. 5 kandidaten zijn aan de slag gegaan op een leerwerkplek en 5 op een proefplaatsing. 6 kandidaten zijn teruggemeld naar de gemeente. Tot slot startten 5 kandidaten met vrijwilligerswerk.
In 2021 zijn meer kandidaten uitgestroomd dan in 2020. We merkten dat de arbeidsmarkt aantrok en fysieke afspraken weer mogelijk waren waardoor passende plaatsingen weer gerealiseerd werden.

We ervaren mooie resultaten op de proefplaatsingen en uitstroom naar vrijwilligerswerk. Er zijn kandidaten gestart met een proefplaatsing bij startende ondernemingen. En ook zijn er mensen die al langere tijd thuis zitten, geholpen met een proefplaatsing. Het durven starten zonder druk helpt mensen de arbeidsmarkt op.

De Versnelling

De Versnelling is een intensief en kortdurend traject (10 weken met optie tot verlengen) waarin bijstandsgerechtigden intensief worden gecoacht. Het aantal gesprekken met deelnemers wordt afgestemd op behoefte, nut en noodzaak. Het is bedoeld voor kandidaten die regulier aan het werk kunnen, maar waarbij het re-integratietraject niet lukt (bijvoorbeeld door motivatieproblemen). Met

De Versnelling willen we kandidaten in beweging krijgen en uit de uitkering laten stromen. Gemeente Berg en Dal kan hiervoor 10 kandidaten aanmelden.

Omdat het project 'de directieve benadering' in 2020 niet goed opgestart is wegens de coronacrisis, is afgesproken dat 10 extra kandidaten aangemeld kunnen worden bij De Versnelling. Er was in totaal in 2021 dus ruimte voor 22 kandidaten. De uitvoering van deze afspraak vond in het tweede halfjaar van 2021 plaats. Dit uitstel hangt samen met de coronaperiode en de geringe mogelijkheden om kandidaten fysiek te ontmoeten.

De gemiddelde doorlooptijd over de gehele looptijd van de Versnelling bleek 13 weken. Vaak was het contact aan het begin van een traject intensiever en nam dit af gedurende het traject.

Bij een deel van de aangemelde deelnemers bleek iets anders nodig te zijn, zoals een zorgtraject. Deze deelnemers zijn met advies weer ondergebracht bij de werkconsulent die dit in gang heeft gezet. Er zijn uit de gemeente Berg en Dal 3 aanmeldingen geweest voor de Versnelling. Deze 3 kandidaten zijn met advies terug gemeld bij de gemeente.

Zorgjongeren

WerkBedrijf begeleidt maximaal 12 jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen opgelost worden. De zorgjongerenconsulenten van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk.

Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg) instellingen/organisaties. In 2021 zijn 19 jongeren begeleid, 3 jongeren zijn uitgestroomd naar werk.

Financiële afrekening

Financiële afrekening meerwerk, arbeidsmatige dagbesteding, wettelijke loonkostensubsidie

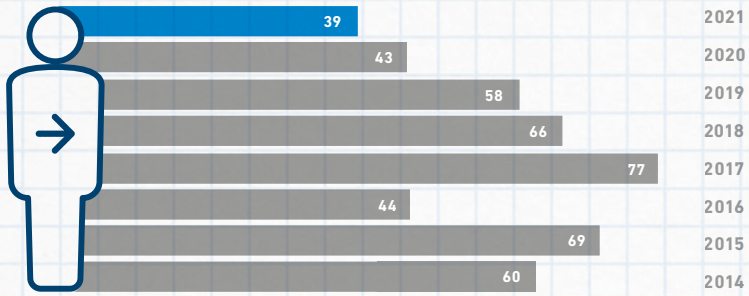
Financiële afrekening Bedragen in € 1	A						B	B-A
	Lopende vpl 2020 / real 2021	Budget 2021	Totaal beschikbaar	Gereal. vpl 2020	Realisatie 2021	Tbv nieuw beleid 2022	Totaal besteed	Afrekening
Meerwerk	0	50.000	50.000	0	13.667	0	13.667	-36.333
Wettelijke loonkostensubsidie	0	364.022	364.022	0	380.875	0	380.875	16.853
Arbeidsmatige dagbesteding	0	260.323	260.323	0	172.354	0	172.354	-87.969

Gemeente in beeld: **Beuningen**

- gerealiseerd aantal
- begroot
- resultaat 2020

UITSTROOM NAAR WERK

39



BEGELEID BIJ WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

24 (22)

PLAATSINGEN OP WERK

30 (27) parttime

13 (20) jongeren

13 (9) 55-plussers

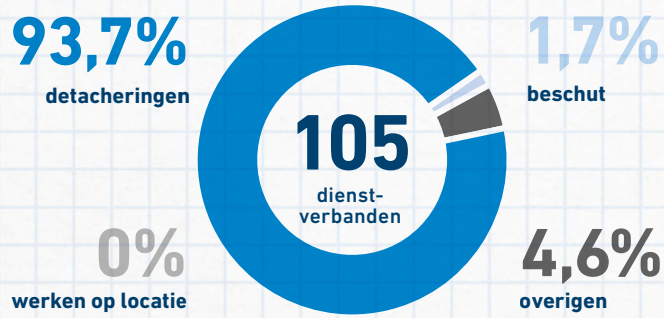
24 (18) met arbeidsbeperking

5 (7) statushouders

32 (28) plaatsing op werk > 28 uur

29 (33) Actief (geweest) binnen op weg naar werk

SOCIALE WERKVOORZIENING:



in %	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	0,0	0,0	0,0	7,7	1,9
Individuele detachering	27,5	27,0	27,1	23,5	26,3
Groepsdetachering	57,9	59,1	60,8	62,4	60,1
Werken op locatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Subtotaal buiten de muren	**85,3**	**86,1**	**87,9**	**93,7**	**88,2**
Beschut	0,0	0,0	0,5	1,7	0,6
Leegloop inactief	3,3	3,1	1,0	1,4	2,2
Niet beschikbaar voor werk	11,4	10,9	10,7	3,2	9,0
	100,0	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Een kandidaat kan onder meerdere focusgroepen vallen. Een statushouders onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

Gemeente Beuningen

Gemeenten Beuningen wil de lokale accenten richten op de kandidaten die zelfstandig lastig aan het werk komen.

Gemeente Beuningen kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Werkintake op locatie (1 dagdeel);
2. Arbeidsbemiddeling op locatie (5 dagdelen);
3. Screenen van 10 kandidaten;
4. Begeleiden van 12 zorgjongeren.

Basis dichtbij: Werkintake en arbeidsbemiddeling op locatie

WerkBedrijf biedt de dienstverlening ook lokaal aan. Zo vinden intakes van kandidaten plaats op een locatie binnen de gemeente (1 dagdeel per week). En is een consulent van WerkBedrijf regelmatig op locatie aanwezig om vragen van afdeling Inkomen te beantwoorden en af te stemmen over kandidaten die bij ons een traject volgen. Ook is een commercieel manager betrokken die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt. In het afgelopen jaar is er vanwege de coronacrisis minder fysieke aanwezigheid geweest in Beuningen. De dienstverlening is echter doorgegaan op digitale wijze. Fysieke aanwezigheid werd weer opgestart zo gauw dat mogelijk was.

Screenen van 10 kandidaten

In dit project spreken WerkBedrijf en gemeente Beuningen een doelgroep kandidaten af voor een screening op de bemiddelbaarheid en het uitvoeren van een vervolgtraject naar werk (indien kandidaat bemiddelt kan worden naar werk). Voorbeelden van categorieën zijn parttime werkenden, statushouders, specifieke werkkans, alleenstaande ouders. In verband met een samenloop tussen het project Doe je mee? en het screenen van kandidaten, is gesproken over het aanmelden van extra kandidaten bij het project. In 2021 is daar geen uitvoering aangegeven. De verwachting is dat Beuningen in het tweede kwartaal van 2022 zal meedoen aan het project *Doe je mee?*.

Zorgjongeren

WerkBedrijf begeleidt maximaal 12 jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen opgelost worden. De zorgjongerenconsulenten van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg)instellingen/organisaties. Bij het begeleiden van zorgjongeren is het van belang dat de consulent hen op locatie kan spreken. De ontmoetingen met de jongeren vinden plaats daar waar zij dat het prettigst vinden. In 2021 hebben 16 zorgjongeren van gemeente Beuningen deze dienstverlening ontvangen en zijn er 2 uitgestroomd naar werk.

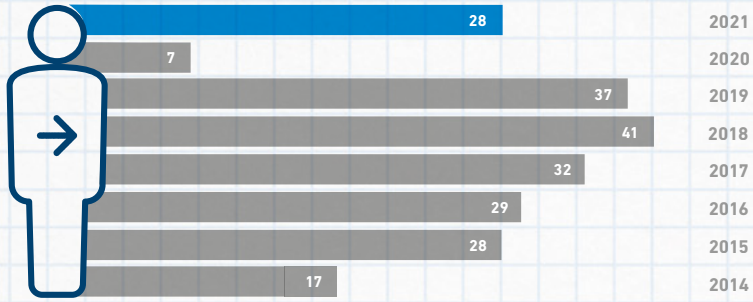
Financiële afrekening Bedragen in € 1	A						B	B-A
	Lopende vpl 2020 / real 2021	Budget 2021	Totaal beschikbaar	Gereal. vpl 2020	Realisatie 2021	Tbv nieuw beleid 2022	Totaal besteed	Afrekening
Meerwerk	0	0	0	0	0	0	0	0
Wettelijke loonkostensubsidie	0	285.908	285.908	0	242.541	0	242.541	-43.367
Arbeidsmatige dagbesteding	0	253.627	253.627	0	224.632	0	224.632	-28.995

Gemeente in beeld: **Druten**

▸ **gerealiseerd aantal**
▸ **begroot**
▸ **resultaat 2020**

UITSTROOM NAAR WERK

28



BEGELEID BIJ WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

15 (22)

PLAATSINGEN OP WERK

32 (19) **parttime**

17 (10) **jongeren**

7 (1) **55-plussers**

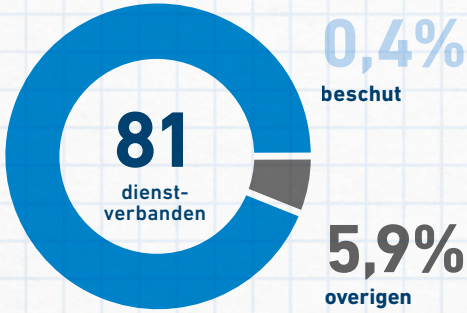
19 (8) **met arbeids-beperking**

1 (1) **statushouders**

20 (14) plaatsing op werk > 28 uur

19 (21) Actief (geweest) binnen op weg naar werk

SOCIALE WERKVOORZIENING:



in %	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	0,0	0,0	0,0	6,7	1,7
Individuele detachering	29,5	30,0	25,8	25,1	27,6
Groepsdetachering	58,7	58,8	60,6	61,9	60,0
Werken op locatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Subtotaal buiten de muren	**88,2**	**88,8**	**86,4**	**93,7**	**89,3**
Beschut	0,0	0,0	1,2	0,4	0,4
Leegloop inactief	1,8	1,3	1,3	1,0	1,3
Niet beschikbaar voor werk	10,0	9,9	11,1	4,9	9,0
	100,0	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Een kandidaat kan onder meerdere focusgroepen vallen. Een statushouders onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

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.

Keuzes

Gemeente Druten kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Werkintake op locatie (1 dagdeel);
2. Arbeidsbemiddeling op locatie (2 dagdelen);
3. Wijkgericht beheer (1,5 dagdeel);
4. Organiseren 1 event;
5. Begeleiden 6 zorgjongeren.

Werkintake en arbeidsbemiddeling op locatie

WerkBedrijf biedt de dienstverlening ook lokaal aan. Zo vinden intakes van kandidaten (ouder dan 27 jaar) plaats in het gemeentehuis van Druten. Daarnaast is er een consulent bedrijfsdienstverlening van WerkBedrijf regelmatig op locatie aanwezig om af te stemmen over kandidaten die bij ons een traject volgen en om vragen van afdeling Inkomen te beantwoorden. Ook is een commercieel manager betrokken die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Daarnaast bewaken zij, waar nodig, een warme overdracht naar WerkBedrijf of van WerkBedrijf terug naar de gemeente. Ook stemt de bedrijfsdienstverlener op locatie periodiek af met de participatiecoaches zodat de dienstverlening naar werkzoekenden optimaal op elkaar aansluit. Indien gewenst sluit een medewerker van WerkBedrijf aan bij een bedrijfsbezoek van de wethouder.

Wijkgericht beheer

De gemeente Druten zet kandidaten uit de Participatiewet (leerwerkplekken) en SW-medewerkers in bij het wijkgericht beheer van de openbare ruimte. WerkBedrijf biedt extra begeleiding aan de groep van medewerkers van deze projecten. In dit team waren gedurende 2021 zeven kandidaten uit de Participatiewet en zes medewerkers uit de Wsw aan het werk in het beheer van de openbare ruimte. Het gaat om plantsoen- en zwerfvuilmedewerkers die onder aansturing van voortrekkers, voormannen en een werkcoach van WerkBedrijf zorgdragen voor het groen in de verschillende wijken van Druten.

Organiseren event

In verband met de coronamaatregelen ging de Dag van de Ondernemer, die was gepland eind november niet door. Het Buddy-project, dat is opgestart voorafgaand aan het event ging wel door. In dit project koppelen we vijf Drutense ondernemers aan vijf Drutense werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen. Ondernemers zich in om de kansen van de werkzoekende op de arbeidsmarkt te vergroten. Zowel kandidaten als ondernemers zijn enthousiast over dit project. Hoewel uitstroom van kandidaten uit de Participatiewet geen doelstelling was van het project, heeft er één kandidaat werk gevonden.

Zorgjongeren

WerkBedrijf begeleidt maximaal 6 jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen opgelost worden. De zorgjongerenconsulenten van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg)instellingen/organisaties. In 2021 zijn 8 jongeren begeleid, 2 jongeren zijn uitgestroomd naar werk.

Financiële afrekening

Financiële afrekening meerwerk, arbeidsmatige dagbesteding, wettelijke loonkostensubsidie

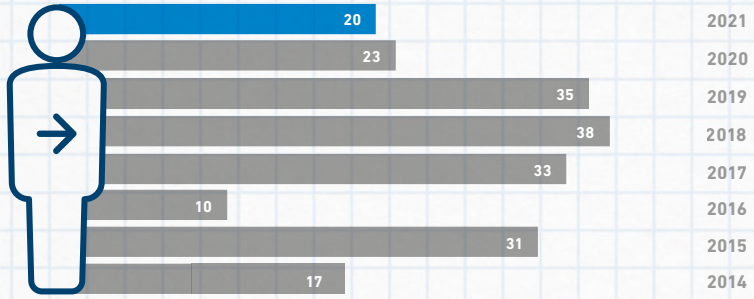
Financiële afrekening Bedragen in € 1	A						B	B-A
	Lopende vpl 2020 / real 2021	Budget 2021	Totaal beschikbaar	Gereal. vpl 2020	Realisatie 2021	Tbv nieuw beleid 2022	Totaal besteed	Afrekening
Meerwerk	0	0	0	0	0	0	0	0
Wettelijke loonkostensubsidie	0	232.339	232.339	0	246.858	0	246.858	14.519
Arbeidsmatige dagbesteding	0	142.341	142.341	0	83.256	0	83.256	-59.085

Gemeente in beeld: **Heumen**

- gerealiseerd aantal
- begroot
- resultaat 2020

UITSTROOM NAAR WERK

20



BEGELEID BIJ WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

14 (18)

PLAATSINGEN OP WERK

15 (16) parttime

7 (8) jongeren

0 (3) 55-plussers

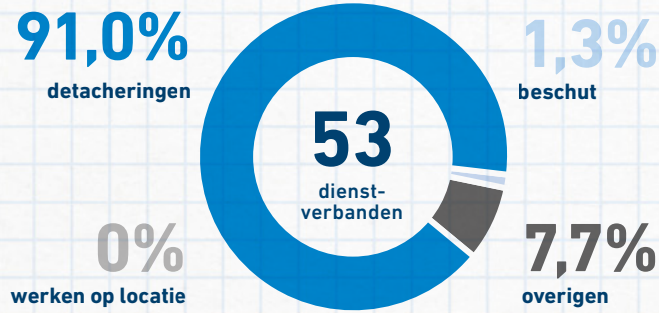
11 (17) met arbeidsbeperking

12 (11) statushouders

12 (23) plaatsing op werk > 28 uur

16 (12) Actief (geweest) binnen op weg naar werk

SOCIALE WERKVOORZIENING:



in %	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	0,0	0,0	0,0	8,3	2,1
Individuele detachering	29,3	28,7	29,2	26,4	28,4
Groepsdetachering	51,5	54,5	55,2	56,3	54,4
Werken op locatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Subtotaal buiten de muren	**80,8**	**83,2**	**84,4**	**91,0**	**84,8**
Beschut	0,0	0,0	1,0	1,3	0,6
Leegloop inactief	4,8	4,3	2,0	3,9	3,7
Niet beschikbaar voor werk	14,4	12,5	12,7	3,7	10,8
	100,0	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Een kandidaat kan onder meerdere focusgroepen vallen. Een statushouders onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

Gemeente Heumen

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 kiest ervoor lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Werkintake op locatie (1 dagdeel);
2. Arbeidsbemiddeling op locatie (1 dagdeel);
3. Screenen van 10 kandidaten;
4. Organiseren 1 event;
5. Begeleiding van 12 zorgjongeren.

Basis dichtbij: Werkintake en arbeidsbemiddeling op locatie

WerkBedrijf biedt de dienstverlening ook lokaal aan. Zo vinden intakes van kandidaten plaats op een locatie binnen de gemeente zodra de coronamaatregelen dat toelieten. Een consulent van WerkBedrijf was regelmatig op locatie aanwezig of digitaal beschikbaar om vragen van afdeling Inkomen te beantwoorden en af te stemmen over kandidaten die bij ons een traject volgden. Ook is een commercieel manager betrokken die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt.

Screenen van 10 kandidaten

In dit project spreken WerkBedrijf en gemeente een doelgroep kandidaten af voor een screening op de bemiddelbaarheid en het uitvoeren van een vervolgtraject naar werk (indien kandidaat bemiddeld kan worden naar werk). De uitvoering van deze afspraak vond in het tweede halfjaar van 2021 plaats vanwege de coronaperiode en de geringe mogelijkheden om kandidaten fysiek te ontmoeten. In goed overleg vond er screening plaats van parttime werkenden en alleenstaande ouders.

Organiseren van een event

Voorgenomen was dat WerkBedrijf in samenwerking met Ondernemersvereniging Heumen een kleinschalig event organiseert. Deze staat in het teken van de vragen van ondernemers in Heumen over personeelsvraagstukken, de rol en taak van WerkBedrijf hierbij en de ontmoeting tussen ondernemer en kandidaten om matches te realiseren. De uitvoering van deze afspraak is in overleg verplaatst naar het eerste halfjaar van 2022. Dit uitstel hangt samen met de coronaperiode en de onmogelijkheid om eerder een (live) bijeenkomst te organiseren.

Zorgjongeren

WerkBedrijf begeleidt maximaal 12 jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen opgelost worden. De zorgjongerenconsulenten van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg)instellingen/organisaties. In 2021 zijn er 21 zorgjongeren uit de gemeente Heumen begeleid. 2 zorgjongeren zijn uitgestroomd naar werk.

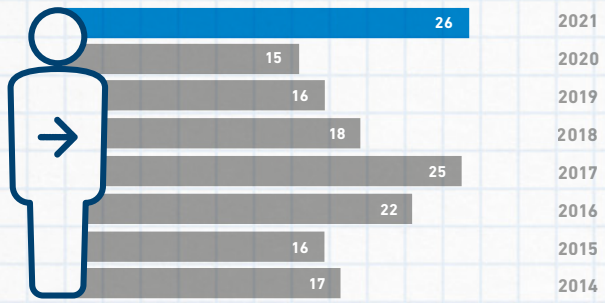
Financiële afrekening Bedragen in € 1	A						B	B-A
	Lopende vpl 2020 / real 2021	Budget 2021	Totaal beschikbaar	Gereal. vpl 2020	Realisatie 2021	Tbv nieuw beleid 2022	Totaal besteed	Afrekening
Meerwerk	0	0	0	0	0	0	0	0
Wettelijke loonkostensubsidie	0	191.144	191.144	0	146.428	0	146.428	-44.716
Arbeidsmatige dagbesteding	0	70.826	70.826	0	81.862	0	81.862	11.036

Gemeente in beeld: **Mook en Middelaar**

- gerealiseerd aantal
- begroot
- resultaat 2020

UITSTROOM NAAR WERK

26



BEGELEID BIJ WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

5 (2)

PLAATSINGEN OP WERK

3 (6) **parttime**

2 (2) **jongeren**

0 (1) **55-plussers**

2 (1) **met arbeidsbeperking**

3 (2) **statushouders**

6 **plaatsing op werk > 28 uur**
(5)

7 **Actief (geweest) binnen op weg naar werk**
(11)

Een kandidaat kan onder meerdere focusgroepen vallen. Een statushouders onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

Gemeente Mook en Middelaar

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 kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Werkintake op locatie (0,5 dagdeel);
2. Arbeidsbemiddeling op locatie (1 dagdeel);
3. De Versnelling voor ca 3 kandidaten;
4. Samen sterk naar werk (ca 3 kandidaten).

Werkintake en arbeidsbemiddeling op locatie

WerkBedrijf biedt de dienstverlening ook lokaal aan. Zo vinden intakes van kandidaten plaats op een locatie binnen de gemeente. En is een consulent van WerkBedrijf regelmatig op locatie aanwezig om vragen van afdeling Inkomen te beantwoorden en af te stemmen over kandidaten die bij ons een traject volgen. Ook is een commercieel manager betrokken die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Het afgelopen jaar zijn consulenten vanwege corona minder vaak op locatie aanwezig geweest. De dienstverlening is echter doorgegaan op digitale wijze. Zodra het mogelijk is wordt de fysieke aanwezigheid weer (verder) opgestart.

De Versnelling

De Versnelling is een 10-weekse workshop waarbij kandidaten zeer intensief gecoacht worden op een traject naar betaald werk zonder ondersteuning. Het is bedoeld voor kandidaten die regulier aan het werk kunnen, maar waarbij het re-integratietraject niet lukt (bijvoorbeeld door motivatieproblemen). Met De Versnelling willen we kandidaten in beweging krijgen en uit de uitkering laten stromen. Vanuit gemeente Mook en Middelaar kunnen circa 3 kandidaten starten met De Versnelling. Afgelopen jaar zijn er, ondanks een extra bestandscheck, geen kandidaten uit Mook en Middelaar gestart.

Samen sterk naar werk

Samen sterk naar werk is een intensieve groepsgewijze en individuele aanpak om kandidaten naar werk of opleiding te leiden. Naast intensieve begeleiding en individuele coaching wordt er ook gebruik gemaakt van de groepsdynamiek (kandidaten ondersteunen elkaar en leren van elkaar). Op een activerende manier krijgt de kandidaat een beeld van zichzelf en wordt samen bepaald waar de kandidaat aan wil werken. Het is bedoeld voor kandidaten die (door verschillende oorzaken) een langere periode geen stappen gezet hebben (richting werk). Vanuit gemeente Mook en Middelaar kunnen 3 kandidaten starten. Er zijn afgelopen jaar geen kandidaten gestart. Samen sterk naar werk is ook toegelicht bij afdeling Inkomen van de gemeente. En eind 2021 is in samenwerking met afdeling Inkomen opnieuw gekeken naar potentiele deelnemers. Vanuit die analyse verwachten we in 2022 een aantal kandidaten voor dit project.

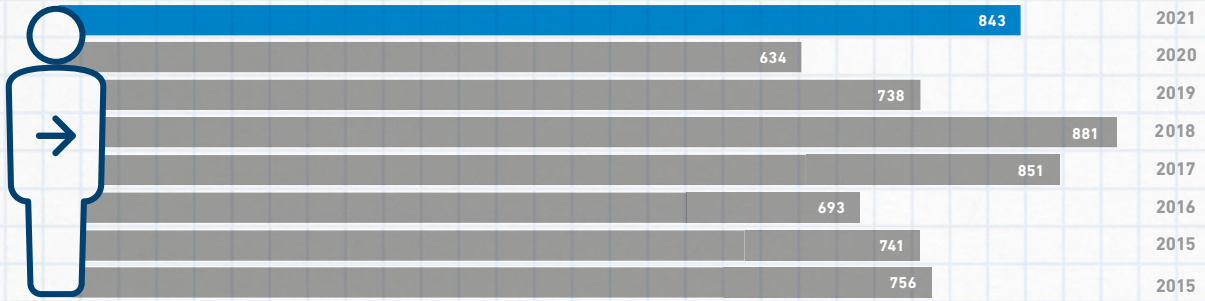
Financiële afrekening Bedragen in € 1	A						B	B-A
	Lopende vpl 2020 / real 2021	Budget 2021	Totaal beschikbaar	Gereal. vpl 2020	Realisatie 2021	Tbv nieuw beleid 2022	Totaal besteed	Afrekening
Meerwerk	0	0	0	0	0	0	0	0
Wettelijke loonkostensubsidie	0	40.432	40.432	0	58.894	0	58.894	18.462
Arbeidsmatige dagbesteding	0	73.394	73.394	0	27.373	0	27.373	-46.021

Gemeente in beeld: **Nijmegen**

- gerealiseerd aantal
- begroot
- resultaat 2020

UITSTROOM NAAR WERK

843



BEGELEID BIJ WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

466 (518)

PLAATSINGEN OP WERK

543 (579) parttime

322 (386) jongeren

95 (64) 55-plussers

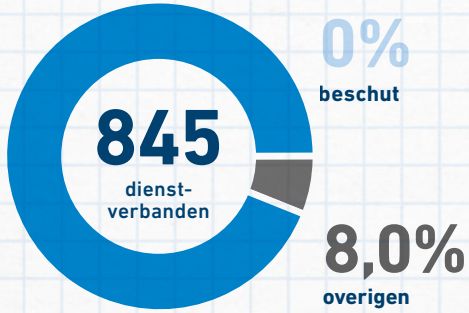
280 (172) met arbeidsbeperking

129 (103) statushouders

585 (553) plaatsing op werk > 28 uur

256 (293) Actief (geweest) binnen op weg naar werk

SOCIALE WERKVOORZIENING:



92,0% detacheringen

0% beschut

0% werken op locatie

8,0% overigen

in %	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	0,4	0,2	0,1	5,4	1,5
Individuele detachering	23,3	23,6	24,5	24,9	24,1
Groepsdetachering	63,9	63,5	63,3	61,9	63,1
Werken op locatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Subtotaal buiten de muren	**87,5**	**87,3**	**87,9**	**92,2**	**88,7**
Beschut	0,3	0,3	1,4	-0,2	0,4
Leegloop inactief	3,1	3,0	1,6	2,5	2,5
Niet beschikbaar voor werk	9,2	9,4	9,1	5,5	8,3
	100,0	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Een kandidaat kan onder meerdere focusgroepen vallen. Een statushouders onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

Gemeente Nijmegen

Middels de lokale dienstverlening zet de gemeente Nijmegen extra in op de focusgroepen uit het regionaal arbeidsmarktbeleidsplan door hen extra 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

Gemeente Nijmegen kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Aansluiten sociale wijkteams (10 dagdelen);
2. Jongeren: zorgjongeren en jongerenpact;
3. Organiseren van 5 events;
4. Aanvullende aanpak, Piramidegesprekken, Screenen en De Versnelling;
5. Samen sterk naar werk voor 75 kandidaten;
6. Koppelwerk.

Algemeen

Het afgelopen jaar hadden we te maken met de coronabeperkingen. Dit heeft op vele fronten effect op de dienstverlening van WerkBedrijf en andere organisaties. Hierdoor zijn afgesproken onderdelen vertraagd of nog niet uitgevoerd. Ten aanzien van het organiseren van events geldt dit uitstel. Ten aanzien van de nieuw gekozen onderdelen (jongerenpact en koppelwerk) geldt een vertraging omdat de inhoud van deze nieuwe vormen van dienstverlening nog uitgewerkt moesten worden.

Ook speelt mee dat we in de loop van 2021 met Nijmegen zijn gestart met *Doe je mee?* De kern hiervan is dat we in nauwe samenwerking met Nijmegen bijstandsgerechtigden spreken. Met het doel om in persoonlijk contact te komen en beter zicht te krijgen op behoeften van mensen op de leefgebieden werk, participatie, activering, financiële situatie en gezondheid. Op basis van de gesprekken kijken we naar wat een passend individueel vervolg is. We zijn hier in november 2021 mee begonnen en het loopt door tot eind 2024. *Doe je mee?* kent vele raakvlakken met de lokale accenten zoals aanvullende aanpak, piramidegesprekken, screenen en de versnelling. Om te voorkomen dat te veel vormen van dienstverlening door elkaar gaan lopen en het in het belang van kandidaten is dat de juiste vorm van dienstverlening wordt aangeboden, gaan we in onze contacten met Inkomen verder in overleg over de stroomlijning van onze regionale, lokale en projectmatige dienstverlening ten behoeve van de Nijmeegse kandidaten. Hierbij helpen de resultaten uit de *Doe je mee?*-gesprekken. Hieronder een overzicht hiervan op basis van twee uitvoeringsmaanden.

In 2021 zijn voor 322 bijstandsgerechtigden *Doe je mee?*-gesprekken ingepland en zijn er 288 gesprekken gevoerd. Voor 172 bijstandsgerechtigden is de gesprekscyclus afgerond. Uit deze eerste resultaten blijkt dat circa 11% van de mensen wordt overgedragen naar WerkBedrijf en circa 11% naar participatiecoaches. De overige bijstandsgerechtigden blijven vooralsnog onder regie van klantmanagers Inkomen. Bij 38% is de reden hiervoor lopende zorgtrajecten en bij 7% moet zorg nog geregeld worden. Bij de resterende 33% gelden andere redenen, zoals meerdere keren niet verschenen, geen behoefte aan deelname *Doe je mee?* en beëindiging uitkering.

Aansluiten sociale wijkteams (buurtteams)

WerkBedrijf werkt samen met de sociale wijkteams en regieteams in Nijmegen. Momenteel is er vanuit WerkBedrijf voor ieder wijkteam en regie- team in Nijmegen een contactpersoon. Aansluiting is belangrijk omdat het ervoor zorgt dat werk eerder en vaker als deel van de mogelijke oplossing in beeld komt. Ook krijgen we zo een beter beeld van de kandidaat en door korte lijnen wordt de kandidaat/cliënt direct en goed doorverwezen. De inzet van andere maatschappelijke voorzieningen of hulp wordt hierdoor voorkomen of beperkt. In het afgelopen jaar speelde naast de coronabesprekingen ook een rol dat de

wijkteams ontwikkeld worden naar buurtteams per 1 januari 2022. Dit betekent op fronten dat we (soms) opnieuw moeten kennismaken en inzicht moeten krijgen in elkaars werk en de toegevoegde waarde van elkaar.

Jongeren: jongerenpact en zorgjongeren

Gemeente Nijmegen heeft voor een jongerenpact en begeleiding van zorgjongeren gekozen.

Jongerenpact. In de praktijk zien we dat jongeren een vorm van activering en stimulans nodig hebben. Alhoewel geen sprake is van ernstige problematiek hebben zij wel op meerdere aspecten ondersteuning nodig. De dienstverlening binnen het jongerenpact is hierop gericht. In 2021 zijn we gestart met de Startersbeurzen. Deze helpen hoger opgeleide jongeren werk te vinden op hun eigen niveau. Er zijn momenteel juist veel arbeidsmarktkansen voor werkzoekenden en we merken dat er nauwelijks gebruik wordt gemaakt van deze startersbeurzen. Verder zijn we gestart met activeringstrajecten ('Next Level') waarbij jongeren mentaal worden uitgedaagd en fysiek in beweging gebracht. Tot slot is het aantal trajecten voor zorgjongeren uitgebreid naar 200 (zie hieronder).

Zorgjongeren. WerkBedrijf begeleidt jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen worden aangepakt. De consulenten van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg) instellingen/organisaties. In 2021 zijn meer zorgjongeren begeleid dan voorzien. In totaal hebben we 344 zorgjongeren begeleid. We zien dat bij jongeren vrijwel altijd een vorm van problematiek door omstandigheden en/of door beperkingen. Hoewel uitstroom naar werk geen (primair) doel van de dienstverlening is, zijn 21 jongeren uitgestroomd naar werk.

Aanvullende aanpak, Piramidegesprekken, Screenen en De Versnelling

In de eerste helft van 2021 is er voor gekozen om in plaats van piramidegesprekken 1-op-1 begeleiding van kandidaten te bieden. De kandidaten worden voorgedragen door afdeling Inkomen. Er zijn twee consulenten van WerkBedrijf actief met deze begeleidingstrajecten. Hiermee vertoont deze dienstverlening veel overeenkomsten met het product screenen.

Dit product behelst naast een diagnose stellen wat betreft het bemiddelingsprofiel van de aangemelde kandidaten ook het uitvoeren van de bemiddeling. De Versnelling is een 10-weeks intensief traject waarbij Nijmeegse kandidaten intensief gecoacht worden op een traject naar betaald werk. Het is bedoeld voor kandidaten waarbij de re-integratie niet lukt, maar die wel in staat zijn om regulier te werken. In totaal zijn 49 kandidaten in traject (geweest) en 36 kandidaten uitgestroomd naar werk.

De *aanvullende aanpak* is geïntegreerd in de bovenstaande dienstverlening. Het gaat hier om een aanvullende aanpak waar WerkBedrijf extra middelen voor heeft ontvangen. Omdat deze dienstverlening niet volledig is uitgevoerd, hebben we een deel van deze middelen terugbetaald aan Nijmegen.

Samen sterk naar werk

Met een intensieve groepsgewijze en individuele aanpak bijstandsgerechtigden richting werk of opleiding leiden. De aanpak bouwt voort op de ervaringen met de Nijmeegse proef met de bijstand. Deze aanpak is vooral geschikt voor mensen die het moeilijk vinden om zelf tot actie over te gaan. Tijdens de training vragen we van deelnemers intensief op zichzelf te reflecteren.

Dat vraagt om een persoonlijke aanpak, intensieve begeleiding en individuele coaching. Daarbij maken we gebruik van de groepsdynamiek (kandidaten ondersteunen elkaar en leren van elkaar). De trainingen konden om die reden niet digitaal plaatsvinden.

Na de herfstvakantie zijn we mondjesmaat, en met onderbreking door een lockdown, gestart. In 2021 zijn 32 kandidaten gestart met Samen sterk naar werk. De intakes voor Samen sterk naar werk zijn eind januari 2022 weer opgepakt.

Koppelwerk

Koppelwerk zetten we in om kandidaten vanaf 55 jaar extra te ondersteunen. We zoeken actief naar extra (leer) werkplekken voor deze kandidaten. Het is niet zozeer een nieuw instrument, maar gebleken is dat een (leer)werkplek deze kandidaten weer dichter naar de markt brengt. Werken en leren op een leerwerkplek vult de vakvaardigheden aan, geeft de kandidaat daardoor weer recente werkervaring en vooral het vertrouwen dat hij of zij nog van waarde is op de arbeidsmarkt. Afgelopen jaar plaatsten we 95 kandidaten die ouder waren dan 55 jaar op een werkplek. Dat zijn er meer dan in 2020 (64).

Tot besluit ten aanzien van lokale keuzes

Alle afzonderlijke lokale accenten overziend, zien we veel overlap in activiteiten. Lokale accenten bestaan uit intensieve dienstverlening aan kandidaten om hen naar werk te begeleiden. Coronamaatregelen hadden nogal wat invloed op de uitvoering van bijvoorbeeld groepsbijeenkomsten. Door deze omstandigheden zijn hier en daar accenten verlegd en accenten gecombineerd.

Centrumgemeente Nijmegen

Met gemeente Nijmegen maken we, vanuit de rol als centrumgemeente, ook afspraken over een aantal regionale projecten. Deze lichten we verder toe.

IPS

In een IPS-traject wordt een kandidaat met een ernstig psychische aandoening (EPA) door een IPS-coach maximaal 3 jaar begeleid naar en op een werkplek. De IPS-coach werkt bij de GGZ-instelling waar de kandidaat zorg ontvangt. Daardoor kan zorg en werk goed op elkaar afgestemd worden. WerkBedrijf is sparringpartner, zet voorzieningen in en stelt het netwerk van werkgevers beschikbaar. Sinds 2017 zijn 125 IPS-trajecten gestart. 61 daarvan zijn eind 2021 nog actief. Daarvan hebben 23 kandidaten betaald werk. 8 kandidaten zijn onbetaald aan de slag, 3 kandidaten volgen een opleiding, 6 kandidaten hebben vrijwilligerswerk en 21 kandidaten hebben nog geen werk. 64 trajecten zijn inmiddels beëindigd. Dat heeft verschillende redenen. Meer dan de helft van de afgesloten trajecten heeft de maximale termijn van 3 jaar bereikt. Daarnaast zijn er kandidaten die vroegtijdig uitvallen of de ondersteuning niet 3 jaar nodig hebben. 34% van de kandidaten had een betaalde baan na het beëindigen van het IPS-traject. Dit percentage kan wijzigen naarmate meer trajecten afgesloten worden. Eind 2022 zijn alle trajecten die in 2017-2019 zijn gestart, afgesloten. Dat geeft een beter beeld van de resultaten over een langere periode. In 2021 heeft een aanpassing van het tarief plaatsgevonden. Dit geeft de IPS-aanbieders de mogelijkheid om IPS te kunnen blijven aanbieden en IPS-capaciteit uit te breiden waardoor meer trajecten kunnen starten.

In de financiering is er onderscheid tussen trajecten die in 2017-2019 gestart zijn en trajecten die tussen 2020-2022 starten. In totaal is er € 700.000 budget voor IPS-trajecten die tussen 2020-2022 starten. Eind 2021 zijn in totaal 45 trajecten in deze regeling gestart. Dat betekent dat circa € 412.500 van het totale budget bestemd is. Omdat de subsidies per maand overgemaakt worden is eind 2021 € 78.000 van het bestemde budget daadwerkelijk geboekt.

Route naar Arbeid

Zorgen dat jongeren niet thuis komen te zitten. Dat is het doel van WerkBedrijf en ROC Nijmegen in het project Route naar Arbeid. Samen zorgen we voor een soepele overgang van opleiding naar een passende werkplek of een vervolgopleiding voor kwetsbare jongeren. Vanwege het succes van deze aanpak hebben we deze met ingang van schooljaar 2021-2022 uitgebreid van de Entrée-opleiding naar MBO2. Route naar arbeid wordt betaald vanuit de regionale rijksmiddelen voor het terugdringen van voortijdig schoolverlaten

Financiële afrekening

Financiële afrekening meerwerk, arbeidsmatige dagbesteding, wettelijke loonkostensubsidie

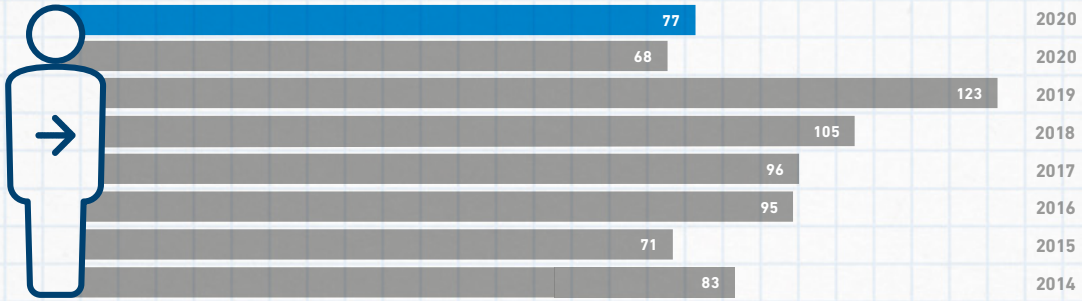
Financiële afrekening Bedragen in € 1	A						B	B-A
	Lopende vpl 2020 / real 2021	Budget 2021	Totaal beschikbaar	Gereal. vpl 2020	Realisatie 2021	Tbv nieuw beleid 2022	Totaal besteed	Afrekening*
Meerwerk	115.000	285.000	400.000	0	230.000	0	230.000	-170.000
Masterplan/IPS	0	275.000	275.000	0	188.107	86.893	275.000	0
Perspectief op Werk	0	492.991	492.991	0	398.574	94.416	492.991	0
Wettelijke Loonkostensubsidie	0	2.356.383	2.356.383	0	2.483.890	0	2.483.890	127.507
Arbeidsmatige dagbesteding	0	1.731.680	1.731.680	0	1.585.518	136.739	1.722.257	-9.423

Gemeente in beeld: **Wijchen**

- gerealiseerd aantal
- begroot
- resultaat 2020

UITSTROOM NAAR WERK

77



BEGELEID BIJ WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

40 (37)

PLAATSINGEN OP WERK

60 (48) parttime

33 (31) jongeren

10 (10) 55-plussers

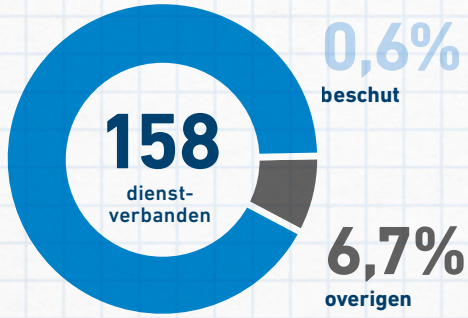
25 (28) met arbeids-beperking

16 (11) statushouders

57 (61) plaatsing op werk > 28 uur

34 (27) Actief (geweest) binnen op weg naar werk

SOCIALE WERKVOORZIENING:



92,7% detacheringen

0,6% beschut

0% werken op locatie

6,7% overigen

in %	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	0,0	0,0	0,0	6,2	1,6
Individuele detachering	23,6	24,2	23,3	24,7	24,0
Groepsdetachering	63,4	63,2	64,3	61,7	63,1
Werken op locatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Subtotaal buiten de muren	**87,0**	**87,4**	**87,6**	**92,7**	**88,7**
Beschut	-0,6	0,0	1,0	0,6	0,2
Leegloop inactief	2,6	3,0	1,8	2,1	2,4
Niet beschikbaar voor werk	11,0	9,6	9,6	4,6	8,7
	100,0	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Een kandidaat kan onder meerdere focusgroepen vallen. Een statushouders onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

Gemeente Wijchen

Gemeente Wijchen ziet nabijheid tot 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.

Keuzes

Gemeente Wijchen kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Werkintake op locatie (1 dagdeel)
2. Arbeidsbemiddeling op locatie (4 dagdelen)
3. Aansluiten sociale wijkteams (0,5 dagdeel)
4. Lokale marktbewerking (20 contacten)
5. Organiseren van 1 event
6. De Versnelling (aangepast naar huidige werkwijze directieve benadering)
7. Samen sterk naar werk voor 15 kandidaten

De gemeente heeft nog afzonderlijk dienstverlening voor jongeren ingekocht.

Werkintake en arbeidsbemiddeling op locatie

WerkBedrijf biedt de dienstverlening ook lokaal aan. Zo vinden intakes van kandidaten (ouder dan 27 jaar) plaats in het gemeentehuis van Wijchen. Daarnaast is er een consulent bedrijfsdienstverlening van WerkBedrijf regelmatig op locatie aanwezig om af te stemmen over kandidaten die bij ons een traject volgen en om vragen van afdeling Inkomen te beantwoorden. Ook is een commercieel manager betrokken die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Daarnaast bewaken zij, waar nodig, een warme overdracht naar WerkBedrijf of van WerkBedrijf terug naar de gemeente. Ook stemt de bedrijfsdienstverlener op locatie periodiek af met de participatiecoaches zodat de dienstverlening naar werkzoekenden optimaal op elkaar aansluit. Indien gewenst sluit een medewerker van WerkBedrijf aan bij een bedrijfsbezoek van de wethouder.

Aansluiten sociale wijkteams

WerkBedrijf stelt een medewerker beschikbaar die regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht bij het Sociaal team van de gemeente Wijchen. De laagdrempeligheid en korte communicatielijnen tussen Sociaal team, WerkBedrijf en andere lokale organisaties maken het mogelijk om met name kandidaten met problemen op meerdere leefgebieden de juiste ondersteuning te bieden en hen zo snel mogelijk richting werk te leiden.

Lokale marktbewerking (20 contacten)

Bij lokale marktbewerking kiezen we niet voor werksoortgerichte aanpak, maar voor een geografische insteek. WerkBedrijf heeft een marktbewerkingsplan opgesteld. De ervaringen hiermee zijn goed. De resultaten: meer en nieuwe contacten met lokale ondernemers; grotere zichtbaarheid en bekendheid van WerkBedrijf bij lokale ondernemers en een beeld van waar kansen liggen in de gemeente. Inmiddels zijn 45 bedrijven bezocht. Deze bezoeken hebben nieuwe leads en plaatsingen opgeleverd.

Organiseren van 1 event

Het event op bedrijventerrein Wijchen-Oost dat WerkBedrijf samen met de gemeente Wijchen heeft voorbereid kon helaas niet door gaan. Redenen hiervoor waren de coronamaatregelen en het tijdstip dat uiteindelijk voor meerdere ondernemers niet passend bleek. In 2022 wordt dit weer opgepakt.

De Versnelling (aangepast naar huidige werkwijze directieve benadering)

De directieve benadering gaat uit van een aanpak met als elementen meerdere gesprekken en voorgeschreven werksoorten op basis van de actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt en situatie van

de kandidaat. Dit wordt gecombineerd met intensieve gespreksvoering en uiteindelijk opleggen van maatregelen bij no show of weigering van een aangeboden voorziening. Inkomensconsulent en intaker van WerkBedrijf beoordelen samen of de methodiek past bij de nieuw ingestroomde kandidaat. In 2021 zijn er 89 intakes geweest, waarvan 49 kandidaten de directieve aanpak hebben ontvangen. Hiervan zijn 29 kandidaten betaald aan het werk gegaan.

Samen sterk naar werk voor 15 kandidaten

Bij samen sterk naar worden bijstandsgerechtigden met een intensieve groepsgewijze en individuele aanpak richting werk of opleiding geleid. De aanpak bouwt voort op de ervaringen met de Nijmeegse proef met de bijstand. Deze aanpak is vooral geschikt voor mensen die het moeilijk vinden om zelf tot actie over te gaan.

Tijdens de training vragen we van deelnemers intensief op zichzelf te reflecteren. Dat vraagt om een persoonlijke aanpak, intensieve begeleiding en individuele coaching. Daarbij maken we gebruik van de groepsdynamiek (kandidaten ondersteunen elkaar en leren van elkaar). De trainingen kunnen om die reden niet digitaal plaatsvinden. Na de herfstvakantie zijn we mondjesmaat, en met onderbreking door een lockdown, gestart. Om die reden heeft eind 2021 slechts één Wijchense kandidaat deelgenomen aan Samen sterk naar werk. De intakes voor Samen sterk naar werk zijn eind januari 2022 weer opgepakt.

Zorgjongeren

WerkBedrijf heeft in 2021 in totaal 22 jongeren begeleid met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen opgelost worden. De zorgjongerenconsulenten van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg)instellingen/organisaties. Hoewel uitstroom naar werk geen (primair) doel van de dienstverlening is, is in 2021 één jongere uitgestroomd naar werk

Financiële afrekening

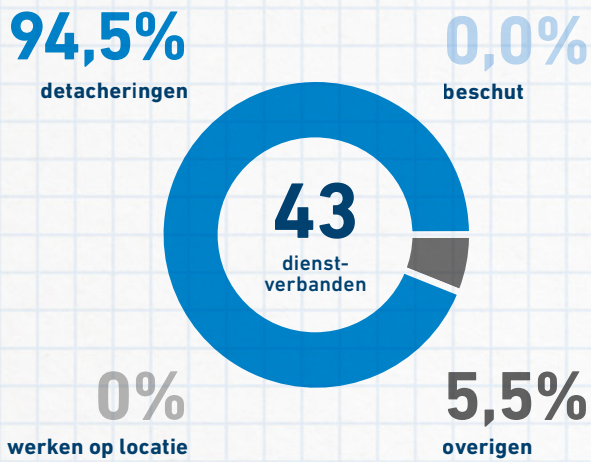
Financiële afrekening meerwerk, arbeidsmatige dagbesteding, wettelijke loonkostensubsidie

Financiële afrekening Bedragen in € 1	A						B	B-A
	Lopende vpl 2020 / real 2021	Budget 2021	Totaal beschikbaar	Gereal. vpl 2020	Realisatie 2021	Tbv nieuw beleid 2022	Totaal besteed	Afrekening
Meerwerk	0	20.000	20.000	0	20.000	0	20.000	0
Wettelijke loonkostensubsidie	0	404.811	404.811	0	396.777	0	396.777	-8.034
Arbeidsmatige dagbesteding	0	267.408	267.408	0	216.237	0	216.237	-51.171

Gemeente in beeld: **West Maas en Waal**

- **gerealiseerd aantal**
- **begroot**
- **resultaat 2020**

SOCIALE WERKVOORZIENING



in %	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	0,0	0,0	0,0	9,0	2,3
Individuele detachering	40,0	42,1	41,6	33,3	39,2
Groepsdetachering	44,8	42,7	43,6	52,2	45,8
Werken op locatie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Subtotaal buiten de muren	**84,8**	**84,8**	**85,2**	**94,5**	**87,3**
Beschut	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Leegloop inactief	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Niet beschikbaar voor werk	15,2	15,2	14,8	5,5	12,7
	100,0	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Voor de gemeente West Maas en Waal voert WerkBedrijf de sociale werkvoorziening uit. Vanuit de gemeente hebben 43 SW-medewerkers een dienstverband. De ontwikkelingen binnen de sociale werkvoorziening zijn toegelicht in het onderdeel Jaarverslag, hoofdstuk Sociale werkvoorziening.

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. Indicatornummer: G2B/12**	Bestedingen (jaar T) Loonkostensubsidie o.g.v. art. 10d Participatiewet Deel openbaar lichaam I.7 Participatiewet (PW) **Aard controle R Indicatornummer: G2B/13**	Baten (jaar T) Loonkostensubsidie o.g.v. art. 10d Participatiewet Deel openbaar lichaam I.7 Participatiewet (PW) **Aard controle R Indicatornummer: G2B/14**
Beuningen	G2 – 10	243	0
Druten	G2 – 10	247	0
Heumen	G2 – 10	146	0
Nijmegen	G2 – 10	2.484	0
Mook en Middelaar	G2 – 10	59	0
Berg en Dal	G2 – 10	381	0
Wijchen	G2 – 10	397	0
Totaal		**3.956**	**0**

Bijlage 3 **Overzicht gemeentelijke deelafrekeningen**

Arbeidsmatige dagbesteding Bedragen in € 1.000	**Budget**	**Besteed**	**Budget-overheveling**	**Aanvullende bijdrage**	**Totaal dagdelen**	**Aantal kandidaten***
Berg en Dal	260	172	0	-88	4.270	38
Beuningen	254	225	0	-29	5.827	29
Druten	142	83	0	-59	2.012	19
Heumen	71	82	0	11	2.190	16
Mook en Middelaar	73	27	0	-46	580	7
Nijmegen	1.732	1.586	137	-9	41.369	256
Wijchen	267	216	0	-51	5.539	34
Totaal	**2.800**	**2.391**	**0**	**-271**	**61.787**	**399**

Wettelijke loonkostensubsidie Bedragen in € 1.000	**Baten loonkostensubsidie**	**Bestedingen loonkostensubsidie**	**Betalingsverplich-ting gemeenten**	**Aantal kandidaten* WLKS/FLKS**	**Aantal kandidaten* Nieuw Beschut**
Nijmegen	2.356	2.484	128	467	13
Wijchen	405	397	-8	63	3
Berg en Dal	364	381	17	64	2
Beuningen	286	243	-43	44	2
Mook en Middelaar	40	59	18	7	0
Heumen	191	146	-45	24	1
Druten	232	247	15	39	1
Totaal	**3.875**	**3.956**	**81**	**708**	**22**

* *De aantallen zoals hier genoemd betreffen de beleidsmatige aantallen. Deze kunnen afwijken van hetgeen in de financiële administratie vastgelegd wordt. Dit wordt veroorzaakt doordat in de jaarrekening een schattingselement zit.*

Sociale werkvoorziening Bedragen in € 1.000	**Begroot**		**Realisatie**		**Gefactureerd**	**Afrekening**
	Se	Bijdrage	Se	Bijdrage	Obv primaire begroting	
Berg en Dal	137	4.195	134	4.004	4.195	-191
Beuningen	91	2.799	91	2.732	2.799	-67
Druten	66	2.038	68	2.045	2.038	7
Heumen	45	1.384	44	1.324	1.384	-60
Nijmegen	757	23.238	761	22.760	23.238	-479
Wijchen	138	4.241	137	4.112	4.241	-129
West Maas en Waal	41	1.252	39	1.165	1.252	-87
Totaal	**1.276**	**39.148**	**1.275**	**38.142**	**39.148**	**-1.006**

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

Bedragen in € 1.000	Inwonersaantal	Verdeelsleutel o.b.v. inwoneraantal	Risico per gemeente
Nijmegen	178.750	55%	1.552
Wijchen	41.225	13%	358
Berg en Dal	35.000	11%	304
Beuningen	27.015	8%	235
Druten	19.000	6%	165
Heumen	16.523	5%	143
Mook en Middelaar	7.998	2%	69
Totaal	**325.511**	**100%**	**2.827**

Bijlage 5 **Consolidatieoverzicht**

			Ongeconsolideerde cijfers Bedragen in € 1.000			**Inbegrepen doorbelasting:** Bedragen in € 1.000		
			Begroting		realisatie cijfers 2021	Begroting		realisatie cijfers 2021
Onderdeel	Baten/Lasten	Taakveld	vóór wijziging	na wijziging		vóór wijziging	na wijziging	
BO	Baten	Overhead	316	316	325	221	221	230
			316	**316**	**325**	**221**	**221**	**230**
WBRN	Baten	Overhead	815	676	713	629	490	526
		Inkomensregeling	3.875	3.875	3.956	3.875	3.875	3.956
		Begeleide participatie	51.933	52.186	50.584	51.207	51.321	49.727
		Arbeidsparticipatie	21.978	20.780	18.489	21.978	20.780	18.489
			78.601	**77.517**	**73.742**	**77.689**	**76.466**	**72.699**
IRVN	Baten	Overhead	18.315	18.315	18.593	17.237	17.238	17.514
		Arbeidsparticipatie	429	429	429	0	0	0
			18.745	**18.745**	**19.022**	**17.237**	**17.238**	**17.514**
Totaal baten:			**97.661**	**96.578**	**93.089**	**95.147**	**93.924**	**90.443**
BO	Lasten	Overhead MGR	316	316	325	316	316	325
			316	**316**	**325**	**316**	**316**	**325**
WBRN	Lasten	Overhead	387	387	403	387	387	403
		Inkomensregeling	3.875	3.875	3.956	3.875	3.875	3.956
		Begeleide Participatie	48.976	49.090	47.630	48.545	48.545	47.320
		Arbeidsparticipatie	17.329	16.132	13.693	16.611	15.388	12.825
		Overhead MGR	8.033	8.033	8.060	6.682	6.682	6.607
			78.601	**77.517**	**73.742**	**76.101**	**74.878**	**71.111**
IRVN	Lasten	Overhead	16.550	16.550	16.930	16.550	16.550	16.930
		Arbeidsparticipatie	429	429	468	429	429	468
		Overhead MGR	1.765	1.765	1.624	1.752	1.752	1.610
			18.745	**18.745**	**19.022**	**18.731**	**18.731**	**19.007**
Totaal lasten:			**97.661**	**96.578**	**93.089**	**95.147**	**93.924**	**90.443**
Saldo			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

			Ongeconsolideerde cijfers Bedragen in € 1.000			Eliminatie doorbelasting: Bedragen in € 1.000			Geconsolideerde cijfers MGR Bedragen in € 1.000		
			Begroting		realisatie cijfers 2021	Begroting		realisatie cijfers 2021	Begroting		realisatie cijfers 2021
Onderdeel	Baten/Lasten	Taakveld	vóór wijziging	na wijziging		vóór wijziging	na wijziging		vóór wijziging	na wijziging	
MGR	Baten	Overhead	19.446	19.308	19.630	1.360	1.360	1.360	18.086	17.947	18.271
		Inkomensregeling	3.875	3.875	3.956	0	0	0	3.875	3.875	3.956
		Begeleide participatie	51.933	52.186	50.584	726	865	857	51.207	51.321	49.727
		Arbeidsparticipatie	22.407	21.209	18.918	429	429	429	21.978	20.780	18.489
			97.661	**96.578**	**93.089**	**2.515**	**2.654**	**2.645**	**95.147**	**93.924**	**90.443**
MGR	Lasten	Overhead	16.937	16.937	17.657	0	0	0	16.937	16.937	17.657
		Inkomensregeling	3.875	3.875	3.956	0	0	0	3.875	3.875	3.956
		Begeleide Participatie	48.976	49.090	47.630	431	545	310	48.545	48.545	47.320
		Arbeidsparticipatie	17.758	16.560	14.161	719	744	868	17.040	15.817	13.293
		Overhead MGR	10.114	10.114	9.684	1.365	1.365	1.468	8.749	8.749	8.216
			97.661	**96.578**	**93.089**	**2.515**	**2.654**	**2.645**	**95.147**	**93.924**	**90.443**
Saldo			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

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 de begeleide participatie vindt er een aantal doorbelastingen plaats. 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 welke het onderdeel Automatisering van iRvN voor het 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**

Geconsolideerde cijfers MGR

			Begroting 2021 Bedragen in € 1.000					
Onderdeel	Baten/Lasten	Taakveld	vóór wijziging	1e wijziging	2e wijziging	3e wijziging	check	ná wijziging
MGR	Baten	Overhead	18.086	-139			17.948	17.947
		Inkomensregeling	3.875	0			3.875	3.875
		Begeleide participatie	51.207	114			51.460	51.321
		Arbeidsparticipatie	21.978	-1.198			20.780	20.780
	Totaal baten		**95.147**	**-1.223**			**94.062**	**93.924**
MGR	Lasten	Overhead	16.937	0			16.936	16.937
		Inkomensregeling	3.875	0			3.875	3.875
		Begeleide Participatie	48.545	0			48.659	48.545
		Arbeidsparticipatie	17.040	-1.223			15.841	15.817
		Overhead MGR	8.749	0			8.749	8.749
	Totaal lasten		**95.147**	**-1.223**			**94.061**	**93.924**
Saldo			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Ongeconsolideerde cijfers MGR

			Begroting 2021 Bedragen in € 1.000					
Onderdeel	Baten/Lasten	Taakveld	vóór wijziging	1e wijziging	2e wijziging	3e wijziging	check	ná wijziging
MGR	Baten	Overhead	19.446	-139			19.307	19.307
		Inkomensregeling	3.875	0			3.875	3.875
		Begeleide participatie	51.933	253			52.186	52.186
		Arbeidsparticipatie	22.407	-1.198			21.209	21.209
	Totaal baten		**97.661**	**-1.084**			**96.577**	**96.578**
MGR	Lasten	Overhead	16.937	0			16.936	16.937
		Inkomensregeling	3.875	0			3.875	3.875
		Begeleide Participatie	48.976	114			49.090	49.090
		Arbeidsparticipatie	17.758	-1.198			16.560	16.561
		Overhead MGR	10.114	0			10.114	10.114
	Totaal lasten		**97.661**	**-1.084**			**96.575**	**96.578**
Saldo			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Ongeconsolideerde cijfers per module

			Begroting 2021 Bedragen in € 1.000					
Onderdeel	Baten/Lasten	Taakveld	vóór wijziging	1e wijziging	2e wijziging	3e wijziging	check	ná wijziging
BO	Baten	Overhead	316	0			316	316
	Totaal baten		**316**	**0**			**316**	**316**
BO	Lasten	Overhead MGR	316	0			316	316
	Totaal lasten		**316**	**0**			**316**	**316**
Saldo			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
WBRN	Baten	Overhead	815	-139			676	676
		Inkomensregeling	3.875	0			3.875	3.875
		Begeleide participatie	51.933	253			52.186	52.186
		Arbeidsparticipatie	21.978	-1.198			20.779	20.780
	Totaal baten		**78.601**	**-1.084**			**77.517**	**77.517**
WBRN	Lasten	Overhead	387	0			387	387
		Inkomensregeling	3.875	0			3.875	3.875
		Begeleide Participatie	48.976	114			49.090	49.090
		Arbeidsparticipatie	17.329	-1.198			16.131	16.132
		Overhead MGR	8.033	0			8.032	8.033
	Totaal lasten		**78.601**	**-1.084**			**77.516**	**77.517**
Saldo			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
iRvN	Baten	Overhead	18.315	0			18.315	18.315
		Arbeidsparticipatie	429	0			429	429
	Totaal baten		**18.745**	**0**			**18.744**	**18.745**
iRvN	Lasten	Overhead	16.550	0			16.549	16.550
		Arbeidsparticipatie	429	0			429	429
		Overhead MGR	1.765	0			1.766	1.765
	Totaal lasten		**18.745**	**0**			**18.744**	**18.745**
Saldo			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Toelichting Begrotingswijziging

	Taakveld arbeidsparticipatie Bedragen* in € 1.000		
Onderdeel	Baten/Lasten	Bedrag	Toelichting
WB WERK	Baten	-237	Meicirculaire
		-465	BTW compensatiefonds
		250	ESF
		-68	SAR toename budget
		300	Terugbetalen gemeente
		1.666	Overheveling Operatie Mercurius
		-248	Toename baten Perspectief op werk
	Lasten	-300	Terugbetalen gemeente
		-1.666	Overheveling Operatie Mercurius
		452	Toename instrumenten budget
		68	SAR toename lasten
		248	Toename lasten Perspectief op werk

	Taakveld begeleide participatie Bedragen* in € 1.000		
Onderdeel	Baten/Lasten	Bedrag	Toelichting
WB SW	Baten	281	Nieuwe afspraken met BlueView heeft vanaf 1 juli 2021 (uren * tarief)
		-135	Omzet voorlieden / magazijn mdw en 350 FTE
		-32	Correctie op de overige omzet
	Lasten	-114	Correctie interne doorbelasting
WB Vastgoed	Baten	139	Gewijzigde doorbelasting agv nieuwe afspraken met BlueView

	Taakveld overhead Bedragen* in € 1.000		
Onderdeel	Baten/Lasten	Bedrag	Toelichting
WB Vastgoed	Baten	-139	Gewijzigde doorbelasting agv nieuwe afspraken met BlueView

Bijlage 7 **Overheadpercentages**

De jaarrekening 2021 is ingericht conform de richtlijnen BBV. De taakvelden zijn weergegeven en de overhead is in beeld gebracht, zie de tabel hiernaast:

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 2021 uit op deze 24%.

MGR totaal				
Baten Bedragen in € 1.000	**begroting 2021 vóór wijziging**	**begroting 2021 ná wijziging**	**realisatie 2021**	**saldo 2021**
Overhead	18.086	17.947	18.271	322
Inkomensregeling	3.875	3.875	3.956	81
Begeleide participatie	51.207	51.321	49.727	-1.594
Arbeidsparticipatie	21.978	20.780	18.489	-2.290
Totaal baten	**95.147**	**93.924**	**90.443**	**-3.481**
Lasten Bedragen in € 1.000	**begroting 2021 vóór wijziging**	**begroting 2021 ná wijziging**	**realisatie 2021**	**saldo 2021**
Overhead	16.937	16.937	17.332	395
Inkomensregeling	3.875	3.875	3.956	81
Begeleide Participatie	48.545	48.545	47.320	-1.225
Arbeidsparticipatie	17.040	15.817	13.293	-2.523
Totaal Programmalasten	**86.397**	**85.174**	**81.902**	**-3.272**
Overhead MGR	8.749	8.749	8.541	-209
Totaal lasten	**95.147**	**93.924**	**90.443**	**-3.481**

Overhead BBV Bedragen in € 1.000	WerkBedrijf			iRvN		BO	Totaal
	Werk	**SW**	**Vastgoed**	**Applicaties**	**Automatisering**		
Primaire kosten	8.818	4.193	1.073	3.932	13.466	0	31.481
Overheadkosten	4.785	3.264	0	590	1.034	325	9.998
Totaal	**13.603**	**7.456**	**1.073**	**4.522**	**14.500**	**325**	**41.480**
Primaire kosten %	*65%*	*56%*	*100%*	*87%*	*93%*	*0%*	*76%*
Overheadkosten %	*35%*	*44%*	*0%*	*13%*	*7%*	*100%*	*24%*
	100%	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Bijlage 8 **Open source 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.

Naast deze lijst wordt opensource software ook veel gebruikt in diverse hardwarecomponenten zoals firewall, routers/switches, Citrix-componenten, Mitel-telefoon-centrale etc.

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 paginabeschrijvings- 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
Jitsi	Jitsi (voorheen bekend als SIP Communicator) is een open source programm waarmee u kunt bellen, videobellen en chatgesprekken kunt voeren
J-meter (Apache)	JMeter wordt gebruikt om de prestaties van webapplicaties of verschillende services te analyseren en te meten.
Keepass	KeePass is een gratis open source wachtwoordbeheerder. Wachtwoorden kunnen worden opgeslagen in een gecodeerde database, die kan worden ontgrendeld met één hoofdsleutel.
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
Notepad++	Notepad ++ is een gratis broncode-editor
Open Java	Open Java is een opensource-implementatie van Java (programmeertaal en computerplatform)
OpenOffice	Met OpenOffice kun je praktisch hetzelfde doen als in Microsoft Office
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.
Signal	Signal is een platformonafhankelijke gecodeerde berichtenservice om privé- en groepsberichten te versturen. Ook het versturen van spraakberichten, 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
Whatsapp	WhatsApp is een gratis app waarmee berichten, bestanden, foto's en video's verstuurd kunnen worden
WildFly (webserver software)	WildFly is een flexibele, lichtgewicht applicatie-runtime waarmee applicaties 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

Bij de Infrastructuur/Netwerk:	
ActiveMQ (onderdeel van ESB omgeving)	Apache ActiveMQ is een open source message broker
Docker	Docker is een computerprogramma om het bestandssysteem van de computer te virtualiseren. Docker wordt gebruikt om softwarepakketten uit te voeren die 'containers' worden genoemd.
Git (versie beheer systeem, zowel op Linux als Windows beschikbaar)	Git is een vrij gedistribueerd versiebeheersysteem. Het wordt ook wel een softwarebroncode-managementproject genoemd.
Kali Linux	Linux besturingssysteem dat wordt gebruikt bij penetratietesten
Logstash, Elastic en Kibana (wordt onder Nagios Logserver gebruikt. De tools zijn opensource, Nagios Logserver is een commercieel sausje daar overheen)	
Nagios Core	Nagios is een opensourcecomputersysteem en netwerk-surveillance-applicatie. 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.
Nagios Log server – gebaseerd op de ELK stack. Dit zijn Elasticsearch, Logstash en Kibana	Verzamelen en analyseren van logdate uit IT-systemen
Nagios XI	Betaalde/ondersteunende Nagios variant, draait op Nagios Core
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 worden om de beveiliging van computers en computernetwerken na te gaan.
Redhat Enterprise server	
RHEL	Red Hat Enterprise Linux is een Linuxdistributie voor professioneel gebruik Er zijn verschillende linux varianten. Linux is een besturingssysteem
Shibboleth (is nog een punt van discussie)	Systeem voor het eenmalig aanmelden op computernetwerken

Ubuntu	Ubuntu is een Linuxdistributie zoals Red Had, alleen dan van een andere leverancier.
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 project 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.

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

© WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, 03-2022.

Redactie: Norieke Luttikhold. Opmaak: zingrafischontwerp.nl. Fotografie: de verBeelding.

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN



Begroting 2023 – 2026
en bijstelling 2022

MGR Regio Rijk van Nijmegen, 31 maart 2022

Inhoud

Voorwoord **3**
Samenvatting **4**
Inleiding **7**

Deel 1 Wat willen we bereiken? **8**

1 Platform voor samenwerking en afstemming **9**

2 WerkBedrijf **10**
2.1 Mensen aan het werk 10
2.2 Mensen aan het werk via de sociale werkvoorziening 21
2.3 Welke kengetallen houden we bij? 24

3 ICT Rijk van Nijmegen **26**
3.1 Wat willen we bereiken? 26
3.2 Wat gaan we hiervoor doen? 27

Deel 2 Wat gaat het kosten? **30**

4 Baten en lasten MGR **31**
4.1 MGR totaal 31
4.2 Bestuursondersteuning 32

5 Baten en lasten WerkBedrijf **33**
5.1 Totalen 33
5.2 Onderdeel WERK 36
5.3 Onderdeel SW 44
5.4 Onderdeel Vastgoed 49

6 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen **51**
6.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering 54
6.2 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatiebeheer 56

Deel 3 PARAGRAFEN **58**

7 Weerstandsvermogen en risicobeheersing 59
8 Financiering 63
9 Bedrijfsvoering 65
10 Onderhoud kapitaalgoederen 68
11 Verbonden partijen 69
12 Besluit algemeen bestuur 70

Bijlagen **71**
Bijlage 1 Uitgangspunten begroting 72
Bijlage 2 Bijdrage per gemeente 73
Bijlage 3 Bijdrage per gemeente 75
Bijlage 4 Bijdrage per gemeente details (iRvN) 81
Bijlage 5 Bekostigingssystematiek SW 83
Bijlage 6 Staat van personele lasten 84
Bijlage 7 Staat van voorzieningen 86
Bijlage 8 Overheadnorm 87
Bijlage 9 Staat van investeringen 88
Bijlage 10 Consolidatieoverzicht MGR 90
Bijlage 11 Risico per gemeente 92
Bijlage 12 Geprognotiseerde Balans 2022-2026 93

Voorwoord



Voor u ligt de begroting van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) Rijk van Nijmegen. De MGR voert twee modules uit: de module ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) en de module WerkBedrijf Rijk van Nijmegen. Daarnaast is de MGR een platform voor regionale samenwerking. De huidige arbeidsmarkt is erg krap. Dat betekent dat er meer vacatures dan werkzoekenden zijn. Toch lukt het niet iedereen om mee te doen. Als overheid is het onze taak om de regionale arbeidsmarkt zo inclusief mogelijk te maken. WerkBedrijf zet zich in om voor zo veel mogelijk mensen een geschikte werkplek te vinden. Als samenleving hebben we te maken met voortschrijdende digitalisering. Dit biedt zowel kansen als risico's. Het is van belang om als overheid te kunnen bouwen op goede hardware en software, met voldoende aandacht voor informatieveiligheid. iRvN zet zich in om dit voor onze gemeenten te realiseren.

Medio maart hebben de gemeenteraadsverkiezingen plaats gevonden. Voor nieuw gekozen raadsleden is deze begroting waarschijnlijk een eerste kennismaking met de MGR. U hebt de mogelijkheid om uw zienswijzen kenbaar te maken over deze begroting. We zijn erg benieuwd naar deze zienswijzen. In een coproductie komen we tot het beste resultaat!

Door het loslaten van de coronaregels is het weer mogelijk om elkaar te ontmoeten. Dat stemt mij optimistisch. Op 11 april hebben we zo'n mogelijkheid elkaar te ontmoeten. Dan is een kennismakingsavond waarop raadsleden uit de regio de verschillende gemeenschappelijke regelingen leren kennen. Uiteraard is de MGR daar ook aanwezig. We zullen dan onder andere een toelichting op de jaarstukken geven. We gaan graag met u in gesprek over hoe we Rijk van Nijmegen nog beter maken, met maximale betrokkenheid van de gemeenteraden.

Hubert Bruls
Voorzitter bestuur Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen

Samenvatting

WerkBedrijf

Wat willen we bereiken?

We realiseren maatschappelijk effect 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 behouden. We menen dat dit goed is voor mensen zelf, voor werkgevers en voor de ontwikkeling van onze regio Rijk van Nijmegen. Hierop zijn onze inspanningen gericht.

We drukken onze ambitie uit in prestatie-indicatoren. Deze hebben we in ons informatieprotocol met gemeenten vastgesteld. Op basis van onze vroegere resultaten, ontwikkelingen en verwachtingen voorzien we de indicatoren van prestaties/normen Voor dit jaar en komend jaar zijn onze prestaties:

A. Mensen aan het werk

- We leiden jaarlijks 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk. Met als resultaat dat zij geen uitkering meer nodig hebben.
- We plaatsen jaarlijks circa 2.020 mensen op werk[1]:
  - Waarvan 1.820 mensen een bijstandsuitkering hebben.
  - Waarvan 830 mensen minder dan 28 uur per week werken.
  - Waarvan 480 jongeren naar werk.
- Eind 2022 zijn in de regio circa 800 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk (geweest). Eind 2023 1.000 mensen.
- Voor 475 kandidaten zetten we jaarlijks een arrangement Op Weg Naar Werk in.

B. Medewerkers in de sociale werkvoorziening

- Voor 2022 rekenen we op een toegevoegde waarde van € 8.115 per SW-medewerker[2]. Voor 2023 begroten we € 8.279.
- In 2022 stellen we ons tot doel om gemiddeld uit te komen op 17,4% verzuim (heel 2022). Uiteindelijke doel is uit te komen in de buurt van het landelijk gemiddelde verzuimpercentage.

Wat gaan we hiervoor doen?

Arbeidsbemiddeling is mensenwerk en maatwerk. We zien iedere dag dat aandacht en contact vaak het succes van onze bemiddeling is. Verstevigen van onze adviesrol naar ondernemers toe is noodzakelijk. Net als het versterken van kandidaten. Het is ook noodzakelijk samen te werken. Regionaal samenwerken op uitvoerend niveau is belangrijker dan ooit: vele organisaties hebben een rol in de activering en arbeidsparticipatie van mensen en het ontzorgen van ondernemers. Als organisaties hebben we elkaar nodig om mensen en ondernemers te ondersteunen.

Werken aan de match. De groeiende mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is hét knelpunt op de arbeidsmarkt die we in de dagelijkse praktijk ervaren. We moeten onze diensten en producten blijven verbeteren om succesvolle matches te kunnen maken. Dit is de kern van ons werk. Arbeidsbemiddeling is mensenwerk en kent focus op de vraag en aanbod van de arbeidsmarkt. In 2022 investeren we weer volop - gezien de huidige kansen op de arbeidsmarkt - in kansberoepen, extra activiteiten gericht op jobcarving bij ondernemers, het bieden van extra begeleiding na plaatsing en het inzetten van het nieuwe product detacheren.

1 Het cijfer 1.100 volledig uit de bijstand door werk leveren gemeenten aan. Het cijfer over plaatsingen op werk is op basis van ons eigen registratiesysteem.

2 De toegevoegde waarde drukken we uit per fte. Voor de leesbaarheid spreken we over SW-medewerker in plaats van over fte.

Banenarrangementen in kansberoepen. We richten ons op sectoren waar vraag naar personeel is, nu of in de toekomst. We sluiten met ondernemers intentieovereenkomsten voor betaalde banen voor onze kandidaten. We investeren in scholing om kandidaten aantrekkelijker te maken voor die ondernemers. Met onderwijsinstellingen en ondernemers ontwikkelen we praktische leerlijnen, waar onze kandidaten getraind worden op (vak)vaardigheden en competenties waar ondernemers behoefte aan hebben.

Kansen pakken. We richten ons op kansen voor succesvolle, duurzame plaatsingen. Hiervoor is het behoud én groei van een bepaald type werkgelegenheid in onze regio essentieel. Het gaat om licht industriële werkgelegenheid, zoals in- en ompakwerk, demonteerwerk en sorteerwerk.

We zijn in staat tot het bieden van (maatwerk) oplossingen aan dit type ondernemers. We behouden zo de noodzakelijke sociale infrastructuur om kwetsbare kandidaten te bemiddelen, te ontwikkelen en te scholen tot volwaardige werknemers.

Detacheren. De ondernemer vraagt om een product, die (tijdelijk) de risico's verbonden aan het werkgeverschap wegneemt. Detacheren (individueel of groepsgewijs) is het antwoord op deze behoefte van de markt. Voor ondernemers én voor kandidaten én voor onze regio Rijk van Nijmegen, omdat het bijdraagt aan behoud van werkgelegenheid in de regio.

Mensen aan het werk in de sociale werkvoorziening. We blijven het een mooie uitdaging vinden om de toegevoegde waarde van SW-medewerkers zo hoog mogelijk te krijgen. Door goede begeleiding te bieden en ons in te spannen om het juiste werk tegen het juiste tarief te behouden en te vergroten in onze regio.

Wat gaat het kosten?

In 2022 verwachten we € 78,3 miljoen nodig te hebben, in 2023 € 76,2 miljoen. Het meeste geld (circa 60 %) zetten we in voor sociale werkvoorziening. Deze kosten hangen vooral samen met de salariskosten van 1.486 SW-medewerkers.
Het overige deel (40 %) zetten we in voor het onderdeel Werk. Het geld zetten we in voor onder andere voorzieningen (zoals ontwikkeltrajecten, arbeidsmatige dagbesteding, jobcoaching en loonkostensubsidies), banenarrangementen kansberoepen, oude en nieuwe lokale afspraken met gemeenten, huisvesting en personeel (uitvoering).

iRvN

Wat willen we bereiken?

Het accent voor 2022 en de komende jaren blijft het doorontwikkelen van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. De huidige situatie vraagt verder om professioneel ingerichte en 100% mobiele werkplekken. Bij het doorontwikkelen van iRvN wordt rekening gehouden met de volgende aspecten:

- de technologische trends en ontwikkelingen (Cloud, Common Ground, et cetera);
- de landelijke wet- en regelgeving, met name op het gebied van informatieveiligheid;
- verdere regionale ondersteuning en samenwerking;
- door de colleges overgenomen conclusies en aanbevelingen (februari 2022) uit het iRvN-evaluatieonderzoek (PwC).

Onze primaire doelstelling is en blijft het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit, beschikbaarheid en beveiliging van de gehele regionale ICT-infrastructuur. Naast een communicatieve en innovatieve houding is een belangrijke doelstelling van iRvN actief projectmatig samenwerken met de aangesloten gemeentes en organisaties in het digitale transformatieproces.

Wat gaan we hiervoor doen?

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

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

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

iRvN gaat haar projectleiderscapaciteit, zowel kwalitatief als kwantitatief verhogen, gericht op de regionale wens om de projectmatige samenwerking met de gemeentelijke digitale transformatieproject vanuit iRvN beter en soepeler te laten verlopen.

Tenslotte willen wij de klanttevredenheid blijven waarborgen door heldere communicatie, het delen van kennis en het verder concentreren van de eindgebruikersdienstverlening bij de Servicedesk.

Wat gaat het kosten?

In 2022 ramen we de begroting op € 18,0 miljoen, exclusief de plusproducten van € 560.000. In 2022 ontstaat een eenmalig voordeel, omdat de investeringen met één jaar zijn vertraagd. Het meerjarenbudget tot en met 2026 neemt met € 457.000 toe ten opzichte van 2022. Deze toename heeft te maken met:

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

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

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

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

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

Inleiding

In de begroting informeren wij u over de inhoudelijke en financiële ambities en ontwikkelingen van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (hierna: MGR) in 2023 tot en met 2026. Deze begroting bevat tevens een wijziging van de begroting 2022.

De MGR kent twee uitvoeringsmodules: WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen (hierna: iRvN). De MGR is daarnaast een platform voor samenwerking en afstemming tussen gemeenten in de regio. De volgende gemeenten nemen deel aan de MGR:

- Berg en Dal
- Beuningen
- Druten
- Heumen
- Mook en Middelaar[3]
- Nijmegen
- Wijchen

3 De gemeente Mook en Middelaar neemt niet deel aan het onderdeel Sociale Werkvoorziening (hierna: SW). de Gemeente West Maas en Waal is geen deelnemer aan de MGR, maar neemt wel de dienstverlening af op het gebied van de SW.

De start van het opstellen van de meerjarenbegroting is de Kaderbrief die we de deelnemende gemeenten eind november 2021 hebben verstuurd. In de Kaderbrief hebben we onze inhoudelijke en financiële uitgangspunten en ontwikkelingen ten aanzien van de modules WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen beschreven. Iedere gemeente heeft hier zienswijzen op geformuleerd. Een volledig overzicht van de zienswijzen treft u aan in aanbiedingsbrief bij de ontwerpbegroting.

Leeswijzer

De begroting gaat over de drie onderdelen van de MGR: platform voor samenwerking en afstemming, WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen. Voor alle drie beantwoorden we twee centrale vragen:

Wat willen we bereiken?

Deze vraag beantwoorden we in deel I van de begroting. Het deel bestaat uit hoofdstukken 1 tot en met 3.

Wat gaat het kosten?

Deze vraag beantwoorden we in deel II in de hoofdstukken 4 tot en met 6.

In deel III volgen de (verplichte) paragrafen van de begroting. Het gaat hier onder andere om het weerstandsvermogen en risicobeheersing, de financiering en bedrijfsvoering. Dit deel besluiten we met het (voorgenomen) Besluit van ons algemeen bestuur. Hiermee stelt het algemeen bestuur de begroting vast. De planning is dat het bestuur dit in de vergadering van 7 juli 2022 doet. Deel III bestaat uit de hoofdstukken 7 tot en met 12.

In de bijlagen 1 tot en met 12 treft u onder andere de uitgangspunten bij de begroting aan, de bijdragen die we vragen aan uw gemeenten, het consolidatieoverzicht van de MGR en de staat van voorzieningen en investeringen.

Deel 1 Wat willen we bereiken?

In deel I van de begroting gaan we in op onze ambities en ontwikkelingen in de periode 2023-2026. Omdat deze begroting óók een wijziging op de begroting 2022 is, ligt de nadruk op wat we in 2022 en 2023 willen bereiken.

In hoofdstuk 1 staan we stil bij de ontwikkelingen voor het platform voor samenwerking en afstemming in de regio Rijk van Nijmegen.

In hoofdstuk 2 gaan we in op WerkBedrijf: welke maatschappelijke effecten willen we bereiken? Per hoofddoel lichten we toe met welke ontwikkelingen we rekening houden en wat we gaan doen om ons doel te halen.

In hoofdstuk 3 gaan we in op iRvN: wat willen we bereiken, wat zijn onze ambities voor de versteviging van de bedrijfscontinuïteit, informatieveiligheid en dienstverlening. En tot slot welke ontwikkelingen verwachten wij in de werkomgeving als gevolg van technologische innovaties.

1 Platform voor samenwerking en afstemming

De MGR is óók een platform voor regionale samenwerking en afstemming. Wat betekent dit en hoe doen we dat?

Bij haar oprichting heeft de MGR de taak gekregen om niet alleen een uitvoeringsorganisatie te zijn, maar ook een platform voor regionale afstemming en overleg. Dit betekent dat gesprekken worden gefaciliteerd tussen bestuurders over strategische thema's en raadsbijeenkomsten worden georganiseerd. In de afgelopen periode zien we dat de regionale samenwerking en afstemming meer vanuit gemeenten zelf is geïnitieerd. De gemeenten zijn eigenaar van de samenwerking en hetgeen daarbinnen gebeurt. De MGR is een samenwerkingsverband van die gemeenten. Zo is in de regio gestart met het organiseren van regelmatige college-ontmoetingen en zorgen de griffiers voor bijeenkomsten voor de zeven raden. Daarmee leggen gemeenten een stevig fundament van samenwerking in het Rijk van Nijmegen.

In de zienswijze op onze Kaderbrief 2023 geven vijf gemeenten aan te willen bezien of de platformfunctie die de samenwerking in de regio moet ondersteunen, voldoende uit de verf komt en nog passend is of aanpassing behoeft. Gemeenten als eigenaar van samenwerking en afstemming in de regio Rijk van Nijmegen zullen hier gezamenlijk een debat over moeten voeren.

Vanuit de platformfunctie van de MGR zien wij mogelijkheden die noodzakelijke regionale samenwerking en afstemming te faciliteren om lokale belangen in een sterke regio te borgen. Onze notitie *Lokale belangen in een sterke regio. Samenwerken en afstemmen in het Rijk van Nijmegen* van vier jaar geleden is nog steeds actueel en dat is niet verwonderlijk. Noodzaak van regionale samenwerking en afstemming is vaak van toepassing op maatschappelijke opgaven met een langetermijnperspectief: "Het Rijk van Nijmegen kent een lange traditie van intergemeentelijke samenwerking. Steeds vaker is dit ook pure noodzaak: de gemeenten bestaan bij de gratie van het netwerk. Als regio hebben we elkaar nodig om de uitvoering van steeds meer én complexere taken aan te kunnen en om onze inwoners en bedrijven zo goed mogelijk te kunnen bedienen. Inwoners wonen, werken en recreëren immers niet strikt binnen de gemeentegrenzen. Sterker nog, de regio deelt onder meer één woningmarkt en één arbeidsmarkt. We hebben dus gezamenlijke uitdagingen, waar het bijvoorbeeld demografische ontwikkeling en duurzaamheid betreft." (*uit: lokale belangen in een sterke regio, pagina 3*).

In maart 2022 hebben gemeenteraadverkiezingen plaatsgevonden. De raden in onze deelnemende gemeenten hebben hiermee een nieuwe samenstelling gekregen. Ditzelfde zal (naar verwachting) ook gaan gelden voor de colleges van Burgemeester & Wethouders en daarmee ook voor de samenstelling van ons bestuur MGR. We bieden onze bestuursleden masterclasses aan over verlengd bestuur en de taken die we namens gemeenten uitvoeren. Ook voor raadsleden en andere geïnteresseerden zullen we bijeenkomsten organiseren met name om ons werk in de module WerkBedrijf toe te lichten.

Eind 2021 zijn de evaluaties van onze uitvoeringsmodules verschenen. Deze evaluaties zijn gepubliceerd en voor beide geldt dat conclusies en aanbevelingen leiden tot bijstelling en aanscherping van onze dienstverlening ten aanzien van ICT aan gemeenten en andere organisaties en ten aanzien van arbeidsbemiddeling aan werkzoekenden en ondernemers. In hoofdstuk 3 leest u meer over de evaluatie iRvN. In hoofdstuk 2 (pagina 16) meer over de evaluatie WerkBedrijf.

2 WerkBedrijf

WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk: iedereen verdient een (werk)plek in onze maatschappij. Naast het bemiddelen van werkzoekenden is WerkBedrijf werkgever voor 1.486 SW-medewerkers (eind 2021).

In dit hoofdstuk gaan we in op onze ambities, ontwikkelingen en activiteiten om mensen aan het werk te helpen (paragraaf 2.1) en om mensen in de sociale werkvoorziening aan het werk te houden (paragraaf 2.2). In paragraaf 2.3 lichten we de kengetallen toe.

2.1 Mensen aan het werk

We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden werkzoekenden naar werk. We voeren wettelijke taken van de Participatiewet en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning uit in de regio Rijk van Nijmegen.[4] Het maatschappelijk effect dat we willen bereiken is zoveel mogelijk mensen een werkplek bieden. We menen dat dit goed is voor mensen zelf, voor werkgevers en voor de ontwikkeling van onze regio Rijk van Nijmegen.

WerkBedrijf voert een *vraaggerichte arbeidsbemiddeling* uit. Dit betekent dat we handelen naar de vraag op de arbeidsmarkt; wat is de vraag naar personeel op de regionale markt? Wat zijn de ontwikkelingen en de behoeften op die arbeidsmarkt? We bemiddelen daar waar werk is, waar een ondernemer vraag naar personeel heeft. WerkBedrijf heeft immers niet zelf werk beschikbaar. We moeten weten wat ondernemers nodig hebben en we moeten de werkmogelijkheden van onze kandidaten kennen. Pas dan is een succesvolle match tussen werkzoekende en ondernemer mogelijk.

We zien dat ons werk na een succesvolle match niet stopt. Zowel ondernemers als de geplaatste kandidaten hebben behoefte aan nazorg en begeleiding, ook na plaatsing. We zien dat dit ook noodzakelijk is om de plaatsing duurzaam te laten zijn. We zien dan ook een toenemend aantal kandidaten die aan het werk met ondersteuning zijn.

2.1.1 Ambitie in 2022 en 2023

We hebben een jaarlijkse ambitie om minimaal 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk toe te leiden. De prestatie-indicator "1.100 mensen aan het werk en geen bijstand meer nodig" is slechts één van de indicatoren. Het *dekt niet de lading* van alle taken en ambities. De indicator zegt niets over ambities die we ook willen realiseren, zoals:

- Mensen aan het werk *houden*. Waarmee we terugval in een uitkering voorkomen.
- Ook kandidaten *zonder bijstand*. Zoals werkzoekenden zonder uitkering of met een andere uitkering dan bijstand.
- Instroom in de bijstand *voorkomen*.
- Oplossingen bieden aan *ondernemers*.

Om recht te doen aan onze ambities differentiëren we onze prestaties. Onder andere in de subcategorieën: parttime werk, jongeren en mensen met een arbeidsbeperking. In de kengetallen (hoofdstuk 2.3) hebben we een indicator over 'ondernemers binden en stimuleren' opgenomen.

4 We voeren ook de Wet Sociale Werkvoorziening uit voor de gemeenten. Hoofdstuk 2.2 gaat hierover.

MENSEN AAN HET WERK IN 2022 EN 2023

Noot: de ambities ten aanzien van de sociale werkvoorziening staan in hoofdstuk 2.2.



1.100 mensen uit de bijstand
We leiden jaarlijks 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk. Met als resultaat dat zij geen uitkering meer nodig hebben.



Mensen met een beperking
Eind 2022 zijn in de regio circa 800 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk (geweest). Eind 2023 1.000 mensen.



2.020 plaatsingen op werk
We plaatsen jaarlijks circa 2.020 mensen op werk:
- Waarvan 1.820 mensen een bijstands-uitkering hebben.
- Waarvan 830 mensen minder dan 28 uur per week werken.
- Waarvan 480 jongeren naar werk.



Mensen in arrangement Op Weg Naar Werk
Voor 475 kandidaten zetten we jaarlijks een arrangement Op Weg Naar Werk (voorheen: arbeidsmatige dagbesteding) in.

De aantallen 'uitstroom uit de bijstand' en het aantal 'plaatsingen' zijn niet gelijk. Het eerste aantal wordt door gemeenten aangeleverd, het aantal plaatsingen leveren wij aan op basis van ons eigen registratiesysteem. Er is sprake van overlap. De indicatoren zijn in het informatieprotocol met gemeenten vastgelegd. De prestaties/normen baseren we op de realisatie in voorgaande jaren, op de ontwikkelingen en onze verwachtingen.

2.1.2 Ontwikkelingen

In deze paragraaf schetsen we een beeld van (1) de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt, (2) ontwikkelingen op basis van onze eigen praktijkervaringen en (3) een schets van een aantal landelijke ontwikkelingen.

1. Regionale arbeidsmarkt[5]

Het uitbreken van de coronapandemie in Nederland in het voorjaar van 2020 en de daaropvolgende overheidsmaatregelen, hebben grote invloed op de economie en de arbeidsmarkt. De economie kromp in het begin fors, maar herstelde zich in de loop van 2020. In het tweede kwartaal van 2021 was de economie weer op of zelfs boven het niveau van voor de coronacrisis. Op de arbeidsmarkt waren de effecten uiteindelijk niet zo groot:

- de werkgelegenheid daalde maar weinig
- de werkloosheid steeg niet (fors)
- het aantal uitkeringen bleef laag

5 Deze paragraaf is gebaseerd op Regio in Beeld Rijk van Nijmegen, UWV, november 2021.

Arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen herstelt. Door de veerkracht van de Nederlandse economie en de eerste versoepelingen van de coronamaatregelen, trok de economie vanaf het tweede kwartaal van 2021 aan. De economische groei werkt door op de arbeidsmarkt van Rijk van Nijmegen. Dit is terug te zien in:

- Het aantal openstaande vacatures. Met ruim 6.100 openstaande vacatures eind tweede kwartaal 2021 zijn er meer vacatures dan van voor de coronacrisis.
- Het aantal werknemersbanen. De verwachting is dat in de periode 2020-2022 het aantal werknemersbanen in de regio met 500 toeneemt. Dit is een groei van 0,3%. Bij uitzendbureaus en in de horeca groeit het aantal banen het sterkst, terwijl in de sector financiële diensten het aantal banen het hardst krimpt.



Nog steeds een groot aantal beschikbare arbeidskrachten. Het aantal beschikbare mensen in de regio, voor zover geregistreerd, blijft groot en bevat personen met verschillende uitkeringen en achtergronden. Zie de infographic 'Geregistreerde werkzoekenden bij UWV.

Weer krapte op de arbeidsmarkt en op hoger niveau dan voor coronacrisis. In 2019, voor de coronacrisis, was de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen krap: aan de ene kant stonden er veel vacatures open en aan de andere kant was weinig geschikt personeel beschikbaar. Door de coronacrisis vond er een sterke omslag plaats. In 2020 kon de spanning op de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen getypeerd worden als 'gemiddeld': de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten waren redelijk met elkaar in evenwicht.

De toename van het aantal openstaande vacatures zorgde ervoor dat er sinds het tweede kwartaal van 2021 weer sprake was van krapte. Er zijn wel verschillen tussen de beroepsklassen. Voor

'creatief & taalkundige' beroepen is de spanning op de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen ruim. Van andere beroepsklassen is de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen krap tot zeer krap. Bijvoorbeeld:

- technische beroepen
- ICT-beroepen
- transport & logistieke beroepen
- dienstverlenende beroepen

Door de vergrijzing in Rijk van Nijmegen wordt verwacht dat krapte de komende jaren een structureel probleem blijft. Sectorspecifieke ontwikkelingen, zoals de energietransitie, kunnen leiden tot een verdere toename van krapte.

Veel kansrijke beroepen op de arbeidsmarkt van Rijk van Nijmegen. Voor werkgevers betekent die krapte dat het lastig is om geschikt personeel te vinden. Voor werkzoekenden biedt krapte op de arbeidsmarkt kansen.[6]

Om vraag en aanbod zo optimaal mogelijk op elkaar te laten aansluiten, ligt er een rol voor werkzoekenden én werkgevers. Werkzoekenden moeten een goed beeld hebben van waar ze goed in zijn en bereid zijn zich verder te ontwikkelen. Daarnaast kunnen ze breder zoeken dan alleen naar werk dat ze eerder hebben gedaan. Zeker wanneer er binnen dat beroep minder werk beschikbaar is. Werkgevers moeten kritisch kijken welke vaardigheden essentieel zijn voor een functie en welke aan te leren zijn, eventueel met scholing. Dit biedt de mogelijkheid om op een andere manier naar geschikt personeel te zoeken. Voor veel functies zal de krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren namelijk niet minder worden.

2. Praktijkervaringen WerkBedrijf

Vraagkant: Knelpunten bij plaatsingen. Ondernemers hebben veel vraag naar personeel. Steeds duidelijker wordt dat de mogelijkheden van onze kandidaten minder past bij de vraag van ondernemers. De mismatch wordt groter. En deze trend zet zich door. In de box Mismatch lichten we dit probleem toe. Het knelpunt uit zich in kwantiteit en kwaliteit. En die mismatch is niet (enkel) op te lossen door aanbodversterking (leren en ontwikkelen van kandidaten), maar ook door aanpassingen aan de vraagkant.

6 De publicatie 'Regionale kansrijke beroepen' geeft een overzicht van de kansrijke beroepen voor Rijk van Nijmegen

Mismatch nader uitgelegd [7]

Er zijn vier typen mismatches te onderscheiden, die vaak in combinatie met elkaar voorkomen.

Verticale mismatch. Het opleidingsniveau sluit niet goed aan bij het gevraagde niveau voor een baan.

Horizontale mismatch. De opleidingsrichting sluit niet goed aan bij de gevraagde richting voor een baan.

Kennisveroudering. De kwalificaties van werkenden en werkzoekenden sluiten op een specifiek moment niet meer voldoende aan bij het veranderende werk.

Geografische mismatch. Er zijn specifieke regionale knelpunten waardoor vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten.

Naast deze typeringen van de mismatch kunnen specifieke arbeidsomstandigheden een oorzaak zijn voor knelpuntberoepen. Er zijn dan op zich wel voldoende werkzoekenden, maar omwille van specifieke arbeidsomstandigheden – werken in ploegen, het loon, ongezond of zwaar fysiek werk, stress – stellen ze zich niet beschikbaar voor vacatures. Ook andersom kan beeldvorming een match belemmeren, zoals de soms hardnekkige beelden over leeftijd, motivatie en arbeidsbeperking van werkzoekenden.

Om tot succesvolle, duurzame plaatsingen te komen is een bepaald type werkgelegenheid in de regio essentieel. Het gaat om licht industriële werkgelegenheid. Dit type werkgelegenheid moeten we voor onze regio behouden en stimuleren. Dit biedt kansen voor onze werkzoekenden op een succesvolle en duurzame plaatsing.
Ondernemers en kandidaten hebben baat bij nazorg en begeleiding na plaatsing. In evaluaties[8] wordt deze praktijkervaring ook bevestigd. We zien dat onze professionals hun tijd steeds meer verdelen tussen nieuwe kandidaten plaatsen en bestaande kandidaten begeleiden, gericht op baanbehoud. Ondernemers krijgen door ons trainingen aangeboden, om de kandidaat beter te begeleiden. Het zorgen voor een toekomstbestendig aanbod van werk met voldoende variatie en continuïteit vergt blijvend aandacht.

Aanbodkant: preventie, leren en ontwikkelen
Ten aanzien van jongeren voorkomen we dat jongeren instromen in de bijstand. Door onze contacten met de onderwijsinstellingen merken we dat het beroep op onze dienstverlening groeit. Niet alleen het ROC, maar ook de HAN en de Universiteit signaleren in een vroeg stadium bij een leerling, dat het risico van het niet vinden van een baan groot is. In dat stadium verlenen we dienstverlening om dit risico te dempen. Al voordat de inschrijving bij de school verloopt (na vroegtijdig schoolverlaten of na behalen diploma) is de dienstverlening gestart.

Voor de groep kandidaten die al langere tijd geen werk hebben, zien we dat er meer afstemming nodig is met professionals binnen zorg en welzijn. Daarom zitten we in Sociale teams, regieteams,

7 Deze box hebben we eerder al gepresenteerd in onze Begroting 2021-2024 MGR Rijk van Nijmegen, pagina 15.

8 Zie onder andere eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten.*

scholenoverleg, werken we in buurten met professionals en hebben we overleg met individuele hulpverleners rondom een kandidaat.

Motiveren van mensen is een belangrijk element in de arbeidsbemiddeling. We zijn ervan overtuigd dat mensen talenten hebben en dat zij deze willen inzetten. We gaan na hoe we motivatie en talenten kunnen aanboren en vooral ook vasthouden. Dit doen we op verschillende wijze en toegepast op wat past bij kandidaat. Wat we de afgelopen jaren zien is dat ontwikkelen en begeleiden (ook van ondernemers) een steeds groter rol speelt in de arbeidsbemiddeling.

Ons kandidatenbestand verandert. Voorheen konden mensen met een beperking werken in de sociale werkvoorziening. Instroom in de SW is niet meer mogelijk. De mensen zijn daarmee natuurlijk niet verdwenen. De mensen blijven. Zij moeten nu vaak een beroep doen op de Participatiewet. Niet vanzelfsprekend is het mogelijk aangepast werk te doen voor een salaris. Hiervoor in de plaats zijn verschillende voorzieningen gekomen, werken met een loonkostensubsidie (eventueel in een beschutte omgeving) en arbeidsmatige dagbesteding (Op Weg Naar Werk). Deze vormen zijn gericht op het bieden van werk, structuur en dagbesteding aan mensen met arbeidspotentie en een arbeidsbeperking. Door hun beperking kunnen zij niet 100% van het wettelijk minimumloon verdienen en/of zijn zij op een beschutte werkomgeving aangewezen.

In de box *Effecten en inzet* lichten we ons werk ten aanzien van ontwikkelen en leren van kandidaten toe.

BOX EFFECTEN EN INZET

Uit een analyse over de afgelopen 2 jaar blijkt dat we bij 80% van afgesloten trajecten een voorziening inzetten. Meer dan de helft van de ingezette voorzieningen is (gekoppeld aan) een betaalde of onbetaalde werkplek. En bijna een kwart van de ingezette voorzieningen is gericht op begeleiding naar of op een werkplek.

We zien dat we voor kandidaten met een arbeidsbeperking meerdere voorzieningen moeten inzetten om werk te verkrijgen en te behouden. Deze (groeiende) groep heeft intensievere en structurele ondersteuning van ons nodig naar en op een werkplek.

Aan de ondernemerskant moeten we meerdere gesprekken voeren om kandidaten te plaatsen. Steeds vaker gaat het gesprek niet over het vervullen van een vacature, maar het aanpassen van de vacature of het creëren van een werkplek op maat te creëren die past bij onze kandidaten (jobcarving).

3. Wet- en regelgeving

Rijksniveau. Het coalitieakkoord *Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst (2021 – 2025 van VVD, D66, CDA en ChristenUnie* kondigt een aantal grote hervormingen in de arbeidsmarkt aan die de bestaanszekerheid van lage- en midden inkomens versterken en de lasten verlagen. Het eindrapport van de commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap) en het hoofdstuk "Arbeidsmarkt, inkomensverdeling en gelijke kansen" uit het SER MLT-advies vormen de leidraad voor hoe de inrichting van de arbeidsmarkt van de toekomst er uit komt te zien.

Wetsvoorstel Breed Offensief. Op het moment van schrijven van deze begroting is het onduidelijk wat de regering gaat voorstellen ten aanzien van het wetsvoorstel Breed Offensief.[9] Het gaat om een wijziging van de Participatiewet. Deze wijzigingsvoorstellen raken de uitvoering en dienstverlening van WerkBedrijf aan werkgevers en kandidaten (met een arbeidsbeperking). Het doel van het wetsvoorstel Breed Offensief is mensen met een beperking met een reeks nieuwe maatregelen verder te helpen.

Besluit SUWI. Uit onderzoek van de Inspectie SZW bleek dat werkgevers de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening als wisselend ervaren. Hiertoe is het Besluit SUWI op het gebied van de werkgeversdienstverlening aangescherpt. De wijzigingen in het besluit moet deze dienstverlening verbeteren. We zijn met UWV WERKbedrijf deze dienstverlening aan het verbeteren. We willen ons als publieke dienstverleners steviger positioneren op de arbeidsmarkt waardoor vraag en aanbod elkaar makkelijker vinden en meer mensen duurzaam aan het werk gaan.

Gezien de bovenstaande ontwikkelingen op rijksniveau ligt de focus voor ons als WerkBedrijf met UWV en andere samenwerkingspartners (Leerwerkloket, regionale tafel arbeidsmarkt, onderwijs en ondernemers) de komende periode op:

1. Meer mensen naar werk ontwikkelen en begeleiden. Een bijzondere opdracht hierbij is mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen richting werk.

2. Verstevigen van de positie van publieke instituties in de arbeidsmarktinfrastructuur.

Regionaal. Eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten.* In 2021 heeft De Beleidsonderzoekers de module WerkBedrijf in opdracht van ons dagelijks bestuur geëvalueerd. Het eindrapport is gepubliceerd en aan gemeenten aangeboden om te reageren op het eindrapport, conclusies en aanbevelingen te geven. Hierbij hebben we aangegeven vooral benieuwd te zijn of de colleges van Burgemeester & Wethouders de conclusies en aanbevelingen onderschrijven en welke richting van de aanbevelingen zij uitgewerkt willen zien in de dienstverlening aan ondernemers en kandidaten in onze regio Rijk van Nijmegen door WerkBedrijf.

9 Medio februari 2020 is het wetsvoorstel door de staatssecretaris SZW aan de Tweede Kamer aangeboden. Het voorstel staat geagendeerd voor behandeling in de tweede kamer in april 2021. De beoogde inwerkingtreding was 1 januari 2021, daarna 1 januari 2022. Een nieuwe datum van inwerkingtreding is niet bekend.

Nadat wij van iedere deelnemende gemeente de reactie hebben ontvangen zullen we deze bezien en voorzien van een implementatietraject en voorleggen aan ons algemeen bestuur. Vanzelfsprekend houden wij hier voor ogen welk bestuursorgaan de bevoegdheid heeft om de (visie op de) dienstverlening aan ondernemers en kandidaten vast te stellen. Raden hebben de bevoegdheid de strategische visie vast te stellen, colleges en dagelijks bestuur MGR de dienstverleningsovereenkomsten en bestuur MGR de verordening, beleidsregels en uitvoeringsbeleid. We streven er naar om u uiterlijk bij de aanbieding van onze Tussenrapportage 2022 te informeren over de verwerking van de conclusies en aanbevelingen en het verdere implementatietraject.

Het actuele strategisch beleidskader *Werk voorop! Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid 2020 t/m 2023*. Deze blijft zolang uw raden geen nieuwe visie heeft vastgesteld van kracht. Het actuele beleidskader kent 10 ambities. In meer of mindere mate zijn deze te vangen in twee terugkerende thema's. Eén is het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. Het andere thema is gericht op een integrale, leefdomein-overstijgende aanpak. Jongeren, 55-plussers, statushouders en mensen met een arbeidsbeperking zijn focusgroepen de komende periode.

In de dienstverleningsovereenkomst met gemeenten hebben lokale accenten en afspraken een prominentere rol gekregen. Zo voeren we de werkintake en arbeidsbemiddeling voor een deel op een gemeentelocatie uit. We zorgen ervoor dat een medewerker regelmatig zijn of haar werkzaamheden op locatie verricht. Voor de periode 2021 en 2022 voeren we de lokale accenten en afspraken in de dienstverleningsovereenkomsten met gemeenten uit. We rapporteren hierover in de Tussenrapportage en ons Jaarverslag. In 2022 starten we met het ontwikkelen en afsluiten van dienstverleningsovereenkomsten voor een nieuwe periode.

Regionale beleidsnota invoering nieuwe Wet inburgering 2021. Eind 2021 hebben gemeenten in Rijk van Nijmegen besloten onderdelen uit deze nieuwe wet uit te laten voeren door WerkBedrijf. Het gaat met name om de uitvoering van de Module Arbeidsmarkt en Participatie.

Gezien de bovenstaande ontwikkelingen op regionaal niveau ligt onze focus de komende periode op:

1. Conclusies en aanbevelingen uit het eindrapport *Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten* op basis van reacties van colleges uit het Rijk van Nijmegen voorzien van een implementatietraject.
2. Ontwikkelen en afsluiten van dienstverleningsovereenkomsten met colleges uit het Rijk van Nijmegen voor een nieuwe periode.

2.1.3 Wat gaan we doen?

We werken dagelijks aan het realiseren van de mtach op de arbeidsmarkt. Gezien de ontwikkelingen zoals in paragraaf 2.1.2 geschetst, stippen we een aantal in het oogspringende activiteiten aan. Steekwoorden hiervoor zijn: kansen pakken, kandidatenroutes, banenarrangementen, detacheren, simpel switchen en publieke arbeidsbemiddeling. Tot slot gaan we in op het project Doe je mee? en de Regionale Tafel Arbeidsmarkt. We beginnen met de kern van ons werk: arbeidsbemiddeling.

Arbeidsbemiddeling: werken aan de match

De groeiende mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is hét knelpunt op de arbeidsmarkt die we in de dagelijkse praktijk ervaren. We moeten onze diensten en producten blijven verbeteren om succesvolle matches te kunnen maken. Dit is de kern van ons werk. Arbeidsbemiddeling is mensenwerk en kent focus op de vraag en aanbod van de arbeidsmarkt. Zonder

ondernemer kunnen we geen werkzoekende plaatsen, zonder werkzoekende kunnen we niet in de (personeels)behoefte van de ondernemer voldoen. In 2022 investeren we weer volop - gezien de huidige kansen op de arbeidsmarkt - in kansberoepen, extra activiteiten gericht op jobcarving bij ondernemers, het bieden van extra begeleiding na plaatsing en het inzetten van het nieuwe product detacheren.

Kansen pakken

We richten ons op kansen voor succesvolle, duurzame plaatsingen. Hiervoor is het behoud én groei van een bepaald type werkgelegenheid in onze regio essentieel. Het gaat om licht industriële werkgelegenheid, zoals in- en ompakwerk, demonteerwerk en sorteerwerk. We zien kansen om deze werkgelegenheid in onze regio te verstevigen en uit te breiden in relatie tot het vestigingsbeleid van (gemeentelijke afdelingen) Economische Zaken. Gemeenten in de regio (met name Wijchen en Druten) hebben kenbaar gemaakt de werkgelegenheid te zien toenemen. Hierbij staat de vraag centraal wat gemeenten ondernemers met een vestigingswens of uitbreidingswens kunnen bieden vanuit de dienstverlening van WerkBedrijf. Hierover gaan we in gesprek met gemeenten.

We zijn in staat tot het bieden van (maatwerk) oplossingen aan ondernemers, zeker in combinatie met de mogelijkheden om personeel groepsgewijs te detacheren (zie 'detacheren'). We behouden zo de noodzakelijke sociale infrastructuur om kwetsbare kandidaten te bemiddelen, te ontwikkelen en te scholen tot volwaardige werknemers.

Kandidatenroutes

De komende periode professionaliseren we onze initiatieven rondom ontwikkelen, leren en werken. We willen meer vanuit routes denken. Hierdoor ontstaat vanuit het perspectief van gevraagde competenties in de markt in combinatie met het startpunt van de kandidaat een route naar werk. Welke competenties zijn voor de vraag op de markt noodzakelijk en wat is dan de route voor de kandidaat om te doorlopen? Welke werksoort past bij de kandidaat, welke begeleiding en competentie-ontwikkeling en werkplek is nodig? We ontwikkelen dan niet door op één instrument (bijvoorbeeld ontwikkeltraject of leerwerktraject), maar op de route van de kandidaat naar werk. We zijn met deze denkrichting halverwege 2021 gestart. In de komende periode gaan we deze denkrichting op onderdelen uitwerken en invoeren. Dit traject is een lange termijn ontwikkeling, waarin we verwachten doorlopend te moeten ontwikkelen en bij te sturen.

Banenarrangementen in kansberoepen

Veel ondernemers op de regionale arbeidsmarkt kampen met een tekort aan personeel. Dit biedt kansen. Dit betekent ook investeren in onze kandidaten: motiveren, leren en werken. We hebben de afgelopen periode gezien dat deze investering van onze kant, die van kandidaten en die van ondernemers loont. Door samen te werken en af te stemmen zijn verschillende banenarrangementen kansberoepen ontwikkeld en uitgevoerd. Kenmerkend aan die arrangementen is de samenwerking tussen overheid, ondernemer en onderwijs.

Als WerkBedrijf zorgen we voor een actueel overzicht van kansberoepen en onderhouden we relaties met ondernemers.
Hier trekken we samen op met UWV en onderwijsinstellingen. Een belangrijke partner is het regionale leerwerkloket, dat gevormd wordt door UWV, ROC Nijmegen en WerkBedrijf. Ook de komende periode blijven we zorgen voor een actueel aanbod dat aansluit op kansberoepen.

Detacheren

De ondernemer vraagt om een product, die (tijdelijk) de risico's verbonden aan het werkgeverschap wegneemt. Detacheren (individueel of groepsgewijs) is het antwoord op deze behoefte van de markt. Voor ondernemers én voor kandida-

ten én voor onze regio Rijk van Nijmegen, omdat het bijdraagt aan behoud van werkgelegenheid in de regio. Ons 100-banenplan en bestaande en toekomstige samenwerkingen met ondernemers vragen voortdurend aandacht om te onderzoeken of verdere uitbreiding tot de mogelijkheden behoort. Zo hebben we recent met een ondernemer mogelijkheden gecreëerd 25 mensen in een groep aan werk te laten gaan. In onze (Tussen) rapportages informeren we u over de voortgang.

Ook gemeenten als werkgever kunnen bijdragen om een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen. Door bijvoorbeeld mensen met een beperking via detacheringsbasis in dienst te nemen. Enkele gemeenten hebben in hun zienswijze op onze Kaderbrief 2023 hier expliciet op gewezen (Wijchen en Druten). Vanzelfsprekend gaan we over de mogelijkheden en (maatwerk)oplossing voor gemeenten als werkgever hierover in gesprek. De komst van de cao *Aan de slag* kan hierbij helpend zijn.

De komst van de cao *Aan de Slag* maakt het mogelijk om detacheren ook te realiseren via de MGR. Deze cao is gericht op de groep kandidaten met een indicatie banenafspraak of beschut werk. De besluitvorming hierover is regionaal afgerond. We moeten nu nog wachten op besluiten op rijksniveau ten aanzien van het kunnen aansluiten van deze toekomstige werknemers bij het pensioenfonds PWRI. Op moment van schrijven van de ontwerpbegroting is dit nog steeds niet geregeld.

Er van uitgaande dat het Rijk (snel) zorgt voor de noodzakelijke besluitvorming, voorzien we voor de uitvoering van deze extra taak een financieel effect van circa € 1,0 miljoen tot en met 2024. Dit heeft met name te maken met dat we voor deze groep geen dekkende uurtarieven uit de markt kunnen halen. Om het financieel effect vanwege de uitvoering van de cao *Aan de slag* op te vangen benutten we niet-bestede middelen uit 2021. Deze middelen voegen we toe aan de jaarschijven 2022 tot en met 2024. We voegen deze middelen toe omdat onze ervaring met het 100 banenplan is dat we niet kostendekkend kunnen werkten. Wij verwachten een tariefrisico van € 1,50 per uur en een begeleidingsrisico van € 0,50 per uur.

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 inwoners een noodzakelijke voorziening 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.[10] De pilot die we uitvoeren is gericht op de zogenoemde stabiele groep deelnemers. Zij hebben baat bij bestendigen van deze dagbesteding nu zij geen perspectief (meer) op betaald werk hebben. Anderzijds kan het zijn dat deelnemers aan ontwikkelingsgerichte dagbesteding wel potentie hebben op het vergroten van hun arbeidsvermogen. Centrale vraag is op welke wijze kunnen we bereiken dat aanbieders eenvoudig kunnen inzetten wat nodig is (ontwikkelingsgericht, arbeidsmatig of een hybride vorm)? Of dit nu ontwikkelingsgericht is, arbeidsmatig of hybride vormen?

10 Gemeenten Nijmegen en Berg en Dal startten 1 juli 2021 met drie aanbieders een pilot indicatieloos werken voor ontwikkelingsgerichte dagbesteding. Dit is een algemene voorziening geworden. Hiermee willen zij simpel switchen bevorderen, het bereik van de voorziening vergroten en de efficiency verhogen. De pilot loopt tot 31 december 2022. Deelnemende aanbieders zijn Pluryn, RIBW en Onder de Bomen. Vanaf 1 november 2021 is WerkBedrijf voor een deel van de doelgroep Op Weg naar Werk aangesloten op deze pilot waardoor simpel switchen tussen ontwikkelingsgerichte dagbesteding en Op Weg naar Werk mogelijk is. We doen mee met 62 deelnemers.

De pilot levert leerervaringen op die we mee nemen bij de verdere ontwikkeling van intensieve begeleiding bij arbeidsmatige dagbesteding na 2022.

Positioneren publieke arbeidsbemiddeling

Dit punt hebben we in de vorige paragraaf vanuit de ontwikkelingen op rijksniveau benoemd. Het positioneren van publieke arbeidsbemiddeling moet resulteren in een eenduidige toegang tot publieke dienstverlening voor werkgevers. Zo dragen we bij aan de brede opdracht om mismatches op de regionale arbeidsmarkt het hoofd te bieden en transities op de arbeidsmarkt – van werk naar werk, van school naar werk, van uitkering naar werk en van uitkering naar school – zo soepel mogelijk te laten verlopen.

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(Bedrijf) 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.

Regionale Tafel Arbeidsmarkt

In het Rijk van Nijmegen kennen we al langere tijd een Regionale Tafel Arbeidsmarkt (hierna: RTA). Vanuit de RTA geven we in onze regio vorm aan het regionaal overleg tussen gemeenten, UWV, onderwijs en sociale partners. We werken samen met UWV WERKbedrijf, Leerwerkloket, gemeenten, werkgeversorganisaties, scholingsinstituten, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) en vakbonden. Over de voortgang van activiteiten die door deze Regionale Tafel Arbeidsmarkt worden geïnitieerd met aanvullende arbeidsmarktregiomiddelen[11] wordt sinds 2021 gerapporteerd.[12] De RTA is ook de opdrachtgever voor de ontwikkelingen vanuit het Rijk ten aanzien van de vormgeving van regionale mobiliteitsteams. In onze arbeidsmarktregio is

11 Het gaat om de volgende middelen: Perspectief op Werk, provinciemiddelen voor de uitvoeringsagenda en de steun- en hulppakketten corona vanuit het Rijk.

12 Gekozen is om hierbij aan te sluiten bij de rapportagemomenten van de MGR. Het gaat om de factsheet WerkBedrijf (voor 15 mei), de Tussenrapportage MGR (voor 15 september) en de jaarrekening en -verslag (voor 1 april).

MENSEN AAN HET WERK VIA DE SOCIALE WERKVOORZIENING

Toegevoegde waarde verhogen

- In 2022 koersen we op een toegevoegde waarde van € 8.115 per SW-medewerker.
- In 2023 op een toegevoegde waarde van € 8.279 per SW-medewerker.

Ziekteverzuim verlagen

We willen in 2022 een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 17,4% realiseren. Uiteindelijk doel is en blijft om uit te komen in de buurt van het landelijk gemiddelde verzuimpercentage

met een regionaal mobiliteitsteam voor werkgevers en werknemers die geraakt worden door de coronacrisis, gestart in 2021. Het neerzetten van een mobiliteitsteam vormt tot nu toe een onderdeel van het landelijke sociaal herstelpakket van het Rijk.

2.2 Mensen aan het werk via de sociale werkvoorziening

We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden SW-medewerkers.[13] Het maatschappelijk effect dat we willen bereiken is, dat SW-medewerkers aan het werk blijven tegen een juist tarief. In de afgelopen periode zijn we er in geslaagd om SW-medewerkers zo veel mogelijk te laten werken bij en voor een ondernemer. Bedrijfsmatige risico's nemen af, omdat we niet langer een productiefaciliteit in stand moeten houden. WerkBedrijf richt zich bij het onderdeel SW op het werkgeverschap (waaronder ontwikkeling), de bemiddeling en begeleiding van onze SW-medewerkers.

2.2.1 Ambities in 2022 en 2023

Onze uitdaging voor dit onderdeel is het zorgen voor een goede toegevoegde waarde van onze SW-medewerkers en hun duurzame inzetbaarheid te verhogen. Dit doen we door goede begeleiding te bieden en ons in te spannen om het juiste werk tegen het juiste tarief te behouden en te vergroten in onze regio. In 2015 waren er 2.196 medewerkers. Eind 2021 waren dit er nog 1.486. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 53 jaar.

2.2.2 Ontwikkelingen

In deze paragraaf schetsen we twee ontwikkelingen: (1) Opdrachten en Tarieven en (2) Ziekteverzuim. Voor het eerste punt is de ontwikkeling op de arbeidsmarkt (zie 2.1.2) ook relevant.

1. Opdrachten en Tarieven

Onze SW-medewerkers werken bij ondernemers. We merken dat we meer capaciteit dan voorheen moeten inzetten om de baan, waarop SW-medewerkers werken, te behouden. Robotisering, digitalisering en reorganisaties wijzigen de eisen die aan de SW-medewerker worden gesteld. Niet iedereen kan die andere eisen ook aan. Dan gaan we op zoek naar ander passend werk. We merken dat de huidige medewerkers soms meer last krijgen in relatie tot hun werk van hun beperking op grond waarvan de SW-indicatie is afgegeven. Dit zorgt voor dynamiek in ons ziekteverzuim én in het behouden van passend werk voor elk individu. We hebben spelregels om, tarieven voor detache-

13 We voeren ook wettelijke taken uit de Participatiewet en Wet Maatschappelijke Ondersteuning uit. Hoofdstuk 2.1 gaat hierover. We voeren de WSW uit voor de deelnemende gemeenten Beuningen, Berg en Dal, Druten, Heumen, Nijmegen en Wijchen in de MGR uit. Gemeente West Maas en Waal neemt de dienstverlening af op het gebied van de SW.

ringen te bepalen. Deze gaan uit van tarieven in de markt. De tarieven worden ieder jaar geïndexeerd conform de index van de commerciële dienstverlening. De uitgangspunten voor het bepalen van tarieven zijn:

- Tarief moet reëel zijn ten opzichte van de waarde van de werknemer (arbeid voor een eerlijke prijs);
- Tarief moet bijdragen aan een gelijk speelveld tussen de mensen in verschillende regelingen;
- Tarief moet transparant zijn en passend bij de vraag van de markt;
- Tarief moet aansluiten bij de inschaling van SW-medewerker;
- Tarief is niet hoger dan de uitzendbranche.

We willen dat onze medewerkers werken naar waarde, zo dicht als mogelijk bij de ondernemer.

2. Ontwikkelingen ziekteverzuim

De ontwikkeling van het ziekteverzuim binnen de SW is niet positief. Afgelopen jaar is het verzuimpercentage gestegen naar 19,1 % (inclusief het verzuim door corona). Het ziekteverzuim in de sociale werkvoorziening Rijk van Nijmegen is historisch gezien altijd hoger geweest dan het landelijk gemiddelde. Een eenduidige oorzaak hiervoor kunnen we niet aanwijzen. Uit de sectorinformatie SW van Cedris weten we dat WerkBedrijf een hoger percentage oudere SW-werknemers (55 jaar en ouder) heeft dan landelijk (52% versus 46%) en dat WerkBedrijf een hogere uitstroom naar de WIA heeft dan landelijk (2,1% versus 1,5%).

We zien grote verschillen binnen ons ziekteverzuim naar duur en werkvorm. Circa 70% van de zieke medewerkers is lander dan zes weken tot twee jaar ziek. Verder zien we dat het verzuim binnen groepsdetacheringen (23%) hoger is dan binnen de individuele detacheringen (13%). In de box Duiding en analyse ziekteverzuim SW staat meer informatie.

In onze vorige begroting hebben we een nadere duiding en analyse gegeven over het ziekteverzuim SW. De box Duiding en analyse ziekteverzuim SW is een weergave hiervan.

BOX DUIDING EN ANALYSE ZIEKTEVERZUIM SW

Langdurig ziekteverzuim is voor ons een uitdaging. Het langdurig verzuim heeft een belangrijk aandeel in ons ziekteverzuimpercentage. Circa 70% van de zieke SW-medewerkers is langdurig ziek (tussen zes weken en twee jaar). Een gedeelte van deze groep kan vanwege diverse medische oorzaken niet op korte termijn re-integreren. Dat gaat met kleine stappen. We zien ook dat een deel van de zieke SW-medewerkers niet meer kunnen terugkeren naar werk. Dit verzuim is niet beïnvloedbaar.

Verzuim naar werkvorm verschilt. Het verzuim binnen groepsdetacheringen (23%) is hoger dan binnen de individuele detacheringen (13%). Dit verschil lijkt samen te hangen met tevredenheid over werk en werkdruk van medewerkers. Maar ook de zwaarte van de arbeidsbeperking van medewekers per werkvorm speelt een rol. Over het algemeen zien we dat de medewerker die individueel gedetacheerd is minder last heeft van zijn of haar arbeidsbeperking. Andere in het oogspringende verschillen tussen medewerkers is dat medewekers met een verstandelijke beperking meer tevreden zijn ove rhet werk dan de medewerker met psychische problematiek. SW-medewerkers die vaker verzuimen hebben vaak hoge contracturen. Het lijkt erop dat zij dit niet kunnen volhouden en daardoor uitvallen

Verzuimproblematiek is complex. Het is vaak een samenhang van verschillende oorzaken die ertoe leiden dat iemand ziek is. De juiste aanpak vraagt om maatwerk en voldoende tijd van de professional. Het verleden laat zien dat de gedragsmatige aanpak resultaten oplevert, maar we zien ook een deel van de SW-medewerkers niet in staat is om eigen regie en verantwoordelijkheid te nemen over hun verzuim en verzuimoorzaken. Samen met welzijnsorganisatie MEE en de bedrijfsarts zoeken we naar een aanpak die past bij deze groep SW-medewerkers en aansluit bij hun handelingsvermogen.

Voorkomen is beter dan genezen. We zien dat privéproblematiek (zoals schulden, mantelzorg en tragische gebeurtenissen) voor verzuim zorgen. Ook daarbij geldt dat het niet alle SW-medewerkers lukt om de juiste hulp te zoeken en te vinden. We zijn werkgever van een kwetsbare groep medewerkers en willen hen ook ondersteunen bij gezond leven en het voorkomen van verzuim. Daar hebben zij op de langere termijn baat bij. De preventie loopt uiteen van vitaliteitsprojecten, werkplekaanpassingen en hulp vinden bij mantelzorg en (psychische) gezondheidsproblematiek.

2.2.3 Wat gaan we doen?

We kiezen ervoor in deze paragraaf activiteiten aan te stippen die in de komende periode extra aandacht krijgen. De steekwoorden zijn begeleiding op orde, arbodienstverlening en toegang naar hulpverlening.

Begeleiding op orde

SW-medewerkers hebben in de loop van hun dienstverband 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 professionals meer tijd en aandacht zouden kunnen geven de SW-medewerker beter gehoord wordt. Dit verhoogt het werkplezier en vermindert de stress en ziekteverzuim.

We ervaren een noodzaak om te investeren in de begeleiding van onze SW-medewerkers. Nu zijn er professionals met een te groot aantal (zieke) medewerkers in hun caseload. Dit heeft tot gevolg dat er onvoldoende aandacht en tijd is voor het ondersteunen van SW-medewerkers bij complexe verzuimproblematiek. Maar ook onvoldoende tijd en gelegenheid om ziekteverzuim te voorkomen (zie de box Duiding en analyse ziekteverzuim SW). Hierdoor lijken we achter de feiten inzake ziekteverzuim te blijven lopen. Dit lijkt bevestigd

te worden door het hardnekkige hoge ziekteverzuimpercentage. We gaan dan ook extra investeren in begeleiding, zodat er meer capaciteit van professionals is om aandacht te geven aan onze SW-medewerkers. Het financieel effect hiervan is structureel € 0,21 miljoen en kunnen we ten laste brengen van de reguliere begroting. Er is dus geen sprake van uitzetting cq extra kosten voor onze deelnemende gemeenten.

In de nieuwe cao WSW zijn seniorenregelingen ingevoerd. Medewerkers die gebruik maken van die seniorenregelingen kunnen minder of volledig vrijgesteld worden van werk. In onze Kaderbrief 2023 hebben we aangegeven de mogelijkheden om hier bovenop vervroegde (gedeeltelijke) uittredingsmogelijkheden te onderzoeken. Vooralsnog zien we hier van af. Onze voornaamste reden is de complexiteit van een dergelijke regeling met geringe slagingskans (afstemming met Belastingdienst) tegelijkertijd met een relatief nieuwe mogelijkheid die via de cao WSW wordt geboden (onoverzichtelijk voor SW-medewerkers).

Arbodienstverlening

Per 1 januari 2022 hebben we een nieuwe arbodienstverlener. Deze arbodienstverlener (Active Health Group) voert de arbodienstverlening uit voor SW-medewerkers, ambtelijke medewerkers, huidige kandidaten en toekomstige werknemers die via de cao Aan de Slag in dienst komen. We zijn nu volop bezig de werkprocessen tussen ons en de arbodienstverlener op elkaar af te stemmen.

Toegang naar hulpverlening

We zien dat verzuimproblematiek complex is en dat we dat niet alleen kunnen oplossen. We gaan na hoe we de brug kunnen maken naar (laagdrempelige) hulpverlening ten behoeve van het welzijn en gezondheid van onze SW-medewerkers. We implementeren laagdrempelige ondersteuning waar SW-medewerkers naar toe kunnen bij problemen. Laagdrempelig doordat de ondersteuning bijvoorbeeld op werklocaties beschikbaar is. Bij ondersteuning denken aan bijvoorbeeld maatschappelijk werker, financiële experts en/of ervaringsdeskundigen.

15 We maken in het Informatieprotocol een onderscheid in kritieke prestatie-indicatoren en in kritieke succesfactoren. De kritieke indicatoren staan in de paragraaf 2.1 en 2.2. De kritieke succesfactoren in deze paragraaf.

2.3 Welke kengetallen houden we bij?

We onderscheiden zes kengetallen. Hierover rapporteren we in de rapportages en/of jaarrekening.[15] Het gaat om de volgende kengetallen:

Statushouders naar werk bemiddelen. Onze consulenten bemiddelen statushouders naar werk. Dit in samenwerking met collega's en partners buiten WerkBedrijf. Specifieke aandacht en kennis over de achtergrond en context van de statushouders werpt zijn vruchten af. In 2021 hebben we 180 statushouders naar werk bemiddeld.

55-plussers bemiddelen naar werk. Dit is één van de focusgroepen uit het regionaal beleidskader. We melden op onze rapportagemomenten het aantal 55-plussers dat we op werk hebben geplaatst (in 2021 waren dat er 140).

Voorkomen dat jongeren afhankelijk worden van een uitkering. We ondersteunen jongeren in hun wettelijke zoekperiode (de vier weken voordat zij een uitkering kunnen ontvangen). Dit is een periode waarin zij moeten proberen terug te gaan naar school of werk te vinden. WerkBedrijf ondersteunt de jongeren tijdens deze periode. De inzet is dat zij voor het einde van de zoekperiode werk hebben gevonden of weer naar school zijn en

dat de uitkering niet nodig is. We begeleiden ook kandidaten die (nog) geen uitkering ontvangen. Dit zijn niet-uitkeringsgerechtigden en jongeren met een WW-uitkering. Verder geldt dat jongeren voor informatie en advies over werk en scholing contact kunnen opnemen met WerkBedrijf.

Afgelopen jaar plaatsten we in totaal 223 kandidaten op betaald werk waardoor zij geen uitkering hoefden aan te vragen. Daarnaast startten 97 jongeren na de zoekperiode met een opleiding. Ook zij hoefden daardoor geen uitkering aan te vragen

Kandidaten in dienstverlening. We rapporteren bij de start van het jaar en bij het einde van het jaar over het aantal kandidaten bij ons in arbeidsbemiddeling. Eind 2021 waren 3.813 mensen in dienstverlening. Dit terwijl we rekening houden met een aantal van 4.300 kandidaten op enig moment in dienstverlening. Dit verschil komt voor een belangrijk deel doordat de instroom in de bijstand bij gemeenten afneemt. Dit hangt weer samen met de arbeidsmarktontwikkelingen: er zijn momenteel meer vacatures dan werkzoekenden. we zijn dat kandidaten, die bij WerkBedrijf terechtkomen, in het algemeen:

- problematiek op meerdere leefgebieden ervaren;
- weinig tot geen recente werkervaring hebben;
- verminderde loonwaarde hebben;
- lang geleden op school hebben gezeten en/of weinig tot geen affiniteit hebben met scholen.

We zien dat de duur van de trajecten voor kandidaat, de inzet van begeleidend personeel en de inzet van voorzieningen hoger zijn dan voorheen, alvorens een resultaat wordt bereikt (zie ook paragraaf 2.1.2 over praktijkervaringen WerkBedrijf).

Werken met behoud van uitkering. Kandidaten zijn vaak niet direct klaar voor de arbeidsmarkt. Mensen hebben tijd nodig om aan hun vaardigheden te werken. Ook spelen motivatie en leren een voorname rol bij het ontwikkelen van kandidaten tot werknemers. WerkBedrijf zet verschillende trajecten in om mensen te ondersteunen en zich voor te bereiden op betaald werk. Kenmerkend aan de trajecten is dat het om combinaties gaat van werken, ontwikkelen en scholen.

Ondernemers binden en stimuleren. Eind 2021 werkten we met 1.116 bedrijven samen. We blijven investeren in het onderhouden van bestaande relaties en in het aangaan van relaties met nieuwe ondernemers. We nemen actief deel aan het Inclusief Ondernemers Netwerk (hierna: ION). Dit is een netwerk van en voor inclusieve ondernemers in de regio Rijk van Nijmegen. Dit netwerk heeft als doel deze inclusieve ondernemers met elkaar te verbinden, zichtbaar te maken en te versterken. Werkbedrijf Rijk van Nijmegen faciliteert dit netwerk en geeft de ambassadeurs van het netwerk een podium naar buiten toe.

Tevredenheidsonderzoeken

In de komende periode (2022 en 2023) voeren we de volgende tevredenheidsonderzoeken uit:

- Onder onze SW-medewerkers die in de beschutte groepsdetachering op de Boekweitweg werken;
- Onder ondernemers over onze dienstverlening. We rapporteren hierover in onze jaarrekening en -verslag. In 2022 streven we ernaar om de tevredenheid van ondernemers doorlopend te meten, net als bij onze kandidaten;
- Doorlopend onder onze kandidaten. Hierover rapporteren we in onze jaarrekening en ons jaarverslag.

3 ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (inclusief telefonie) van en voor de gemeenten in de Regio Rijk van Nijmegen en voor de MGR. Daarnaast verzorgen we voor Gemeente Nijmegen, WerkBedrijf en Omgevingsdienst Regio Nijmegen het functionele applicatiebeheer van (een deel van) hun informatiesystemen. Dit laatste gebeurt, daar waar gewenst ook voor andere gemeenten in de regio.

3.1 Wat willen we bereiken?

Het accent voor nu voor deze ontwerpbegroting 2023, de bijgestelde begroting 2022 blijft in algemene termen liggen op de doorontwikkeling van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. De huidige (Corona-)situatie vraagt om een verdere optimalisatie van een innovatieve, professioneel ingerichte en 100% mobiele werkplek voor iedereen, gebaseerd op Microsoft365. Een werkplek waarbij naast de het ver- en bewerken van informatie ook spraak- en beeldcommunicatie geïntegreerd is zodat (digitaal) samenwerken op afstand, kennisdelen etc. optimaal gefaciliteerd en gestimuleerd wordt.

Bij de doorontwikkeling wordt rekening gehouden met:

- de technologische trends en ontwikkelingen (Cloud, Common Ground, etc);
- de landelijke wet- en regelgeving, m.n. op het gebied van informatieveiligheid;
- verdere regionale ondersteuning en samenwerking;
- door de colleges overgenomen conclusies en aanbevelingen (februari 2022) uit het iRvN-evaluatieonderzoek (PwC).

Onze primaire doelstelling is en blijft het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit en beschikbaarheid van de gehele regionale ICT-infrastructuur. De afhankelijkheid van de ICT-infrastructuur (serverpark, storage, netwerk en werkplekken) en het huidige (in-huis/on-premise) applicatielandschap van de primaire processen, stelt steeds hogere eisen aan de kwaliteit van die infrastructuur en met name de security en informatieveiligheid. Een andere belangrijke doelstelling van iRvN is actief projectmatig samenwerken met de bij haar aangesloten gemeenten en organisaties in het digitale transformatieproces.

Deze beide doelstellingen zijn bepalend voor de keuzes die gemaakt worden. Het is onze taak om vanuit die doelstellingen te adviseren en voorstellen en aanbevelingen te doen over de inzet van technologie. We zijn daar dus niet leidend in. De gemeenten zijn leidend door hun rol als opdrachtgever.

We hebben oog voor innovaties in de technologie, doen daar ervaring en kennis in op; we volgen de landelijke ontwikkelingen en werken daaraan mee.

iRvN exploiteert, ontwikkelt en investeert in toekomst bestendige ICT infrastructuur rekening houdend met technologische ontwikkelingen én met name ook de in- en externe security eisen, zodat deze geen belemmering vormen voor innovatieve ontwikkelingen binnen de gemeentelijke informatievoorziening (zoals VNG's 'Samen-Organiseren' en Common Ground).

We doen voorstellen en aanbevelingen aan gemeenten voor innovaties. Voorbeelden hiervan zijn het 'mobiel tenzij...' concept, de inzet van de ESB als regionaal koppelmechanisme, implementatie van landelijke producten zoals aansluiting GGI-netwerk, GGI-veilig, en GT-Connect. Maar ook de verdere implementatie van Microsoft 365 en aanvullende maatregelen met betrekking tot informatieveiligheid en privacy. De producten- en dien-

stencatalogus van iRvN wordt iom de gemeenten aangepast en waar gewenst uitgebreid.

We hechten aan het gezamenlijk opdrachtgeverschap van de deelnemende gemeenten en organisaties. Zo werken we nauw met ze samen om de opgestelde strategische en tactische kaders waarbinnen iRvN de aan haar toevertrouwde ICT-infrastructuur kan/moet gaan ontwikkelen te implementeren. Deze ICT-kaders zijn afgeleid van de gemeentelijke (strategische) I&A-beleidsplannen. Daarmee wordt invulling gegeven aan het uitgangspunt dat gemeenten zelf volledig verantwoordelijk blijven voor hun eigen (ontwikkeling van de) informatievoorziening en inzet van innovatieve ICT-ontwikkelingen.

3.2 Wat gaan we hiervoor doen?

Op de eerste plaats wordt in 2022 invulling gegeven aan de uitwerking van de door de colleges gegeven opdrachten naar aanleiding van het evaluatieonderzoek "ICT Rijk van Nijmegen en de I&A-samenwerkingspartners, met het oog op de toekomst".
We zorgen ervoor dat de iRvN-organisatie optimaal afgestemd wordt op de opdracht voor de komende jaren.

Wat we willen gaan doen binnen de huidige iRvN-opdracht op het gebied van:

- verbeteren van de dienstverlening aan de klant;
- waarborgen van de ICT-bedrijfscontinuïteit en beveiliging;
- iRvN als ICT-dienstverlener;
- strategische Organisatie-en Personeelsplan;
- landelijke aanbestedingen en voorzieningen.

Verbeteren van de dienstverlening aan de klant

Onze dienstverlening of liever de ervaren dienstverlening 'op de werkplek' is een blijvende kritische succesfactor voor iRvN. De Servicedesk bepaalt voor 80-90% de waardering van de eindgebruikers. Om onze eindgebruikersdienstverlening verder te verbeteren blijven we inzetten op dienstverlening op locaties, het bewaken van alle servicedesk-meldingen, klantgerichte communicatie en – in samenwerking met ICT-beheer– gecoördineerde probleemoplossingen. Met de invoeringen van Identity & Access Management (IAM) worden in nauwe samenwerking met de P&O-afdelingen de beheerprocessen m.b.t. aanmaken en wijzigen van gebruikersaccounts en bijbehorende rechten verder geoptimaliseerd. De SelfService-mogelijkheden voor eindgebruikers wordt (gefaseerd) ingevoerd (meldingen, kennisbank, FAQ, etc.) en de (management)rapportages over de dienstverlening wordt verder geoptimaliseerd op basis van de iRvN-Dienstenlandkaart.

Waarborgen van de ICT-bedrijfscontinuïteit en beveiliging

De nieuwe redundante regionale ICT-infrastructuur, aangesloten aan de landelijk GGI-netwerk heeft zijn robuustheid inmiddels bewezen. De dreiging van innovatieve kwaadwillende technologie (m.n. ransomware/gijzelsoftware) blijft onverminderd heel groot. Monitoring, in samenwerking met derden (GGI-Veilig/KPN, Carbon Black/Hunt& Hackett) en incident bewaking en afhandeling vereisen speciale aandacht en zijn inmiddels het dagelijks beheer ruim ontstegen. Deze taken worden toegewezen aan een specifiek team binnen ICT-beheer waarbinnen de noodzakelijke kennis ontwikkeld en aanwezig is.

Bescherming tegen binnendringing van kwaadwillenden is van cruciaal belang, maar mocht men onverhoopt binnen zijn gekomen, moeten ook daar meer en meer geavanceerde maatregelen getroffen worden om de schade beperkt te houden. Naast de aandacht voor de systeem- en beheerdersaccounts en lopende acties in het kader van de Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Overheid (BIO) wordt op basis van een in 2021 uitgevoerde Beveiligings-GAP-analyse een aan-

vullend (meerjaren) projectplan opgesteld, incl. de financiële consequenties hiervan. Na besluitvorming hierover (via Hoofden Bedrijfsvoering gemeenten) wordt met de uitvoering gestart. Uiteraard blijven in dit kader ook de bedrijfskritische informatiesystemen om aandacht vragen. Met name bij veranderingen in de ICT-infrastructuur maar ook bij nieuwe releases, koppelingen etc. Om de bedrijfscontinuïteit te optimaliseren worden de beheerprocessen verder geprofessionaliseerd. Dit betreft zowel ICT-Beheer als Informatie-& Applicatiebeheer.

IRvN als ICT-dienstverlener

1. voor de (informatie)veilige werkomgeving

De Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Overheid (BIO) is een set van informatiebeveiligingsmaatregelen. Met de BIO hebben gemeenten een goed basisbeveiligingsniveau. Wij geven uitvoering aan de implementaties van ongeveer de helft van de beheermaatregelen uit de BIO. De andere helft is de verantwoordelijkheid van iedere afzonderlijke gemeente binnen de regio. Dit doen wij in nauwe samenwerking met de regionale CISO's.

2. voor de flexibele werkomgeving

De 100% mobiele werkomgeving stelt nieuwe eisen aan de inrichting en beheer van de werkplekapparatuur. We hebben de standaard inrichting voor zo'n mobiele werkplek ontwikkeld, zodat deze voldoet aan alle beveiligingseisen uit de BIO (zoals de multifactor authenticatie) en uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de privacy. De uitrol, incl. instructies (opleiding) voor de nieuwe werkomgeving zal het komende jaar verder worden gerealiseerd.

3. voor de moderne werkomgeving

De toename van mobiel werken vraagt ook om een moderne werkomgeving waarbij samenwerken zonder samenzijn meer gemeengoed dan uitzondering zal zijn. Samenwerken in documenten, teleconferentie, papierloos vergaderen, efficiënt vergaderingen en projecten plannen etc. vraagt om een innovatieve maar ook veilige samenwerkingsomgeving gebaseerd op document- en dataopslag in de cloud. Door de Coronapandemie zijn alle deelnemende gemeenten en organisaties gemigreerd naar Microsoft365, incl. het gebruik van Teams voor beeldbellen/digitaal vergaderen en eventueel uitgebreidere vormen van samenwerken. I.s.m. een landelijke werkgroep wordt de inrichting van Microsoft365 verder geoptimaliseerd. Binnen iRvN wordt een Taskforce-MS365 ingericht waar kennis en kunde, zowel technisch, functioneel en organisatorisch gebundeld wordt ondergebracht. Van hieruit zal de ondersteuning bij verdere invoering gefaciliteerd worden.

4. Common Ground

In 2022 en verder wordt door iRvN in samenwerking met Gemeente Nijmegen, VNG en enkele andere samenwerkingsverbanden verder gewerkt aan een innovatief ICT-platform, al dan niet in de vorm van PAAS (Platform-as-a-Service), waarbinnen de Common Ground producten ontwikkeld, beheerd en beschikbaar gesteld kunnen gaan worden aan onze gemeenten.

5. iRvN en samenwerken in I&A-projecten

Bij de grotere I&A-projecten binnen de gemeenten gaat iRvN actief participeren met projectmedewerkers en projectleiders. Zij waarborgen minimaal dat de iRvN-activiteiten voortkomend uit het project ook projectmatig én synchroon met het betreffende project uitgevoerd worden.

Strategische Organisatie-en Personeelsplan

Naar aanleiding van het genoemde evaluatieonderzoek en de daaropvolgende besluitvorming van de colleges wordt bezien of en op welke punten het oorspronkelijke Strategisch Organisatie- en Personeelsplan van iRvN (2018) aangepast

moet worden voor de komende 4 á 5 jaar. Doel is om de organisatie van iRvN optimaal af te stemmen en ingericht te houden voor uitvoering van de haar verleende opdracht.

IRvN en de landelijke aanbestedingen en voorzieningen

iRvN blijft deelnemen aan de landelijke aanbestedingen m.b.t. de door iRvN beheerde ICT-infrastructuur onder het motto: "doe mee of leg uit".

iRvN heeft haar netwerk op de landelijke Gemeentelijke Gemeenschappelijke Infrastructuur (GGI) aangesloten. De GGI is een veilige, samenhangende digitale infrastructuur waardoor samenwerken tussen gemeenten, andere overheden en leveranciers (onder voorwaarden) beter, veiliger en gemakkelijker wordt. Op deze infrastructuur komen ook (GGI-) services als telefonie, gestandaardiseerde koppelingen met landelijke voorzieningen, etc. beschikbaar. De diensten die daarop beschikbaar zijn en gaan komen worden door iRvN (onder het genoemde motto) geïmplementeerd, zoals een SIEM (Security Information & Event Monitor). Met deze SIEM krijgen we tijdig inzicht en kunnen we proactief reageren op beveiligingsrisico's in de hard- en software. Het SIEM is ook een belangrijk onderdeel van de invoering van de BIO.

De landelijke aanbesteding GT-Connect (vaste telefonie en bijbehorende bereikbaarheidsfaciliteiten) is uiteindelijk in 2020 mislukt. In 2022 wordt een hernieuwde aanbesteding gestart waaraan iRvN conform beleid opnieuw deelneemt.

IRvN onderdeel investeringen Automatisering

Bij de vaststelling van de begroting wordt ook over het investeringsplan besloten (bij de jaarrekening wordt hierover inhoudelijk en financieel verantwoording afgelegd). Onder- of overschrijdingen op investeringen tot een bandbreedte van 20% van het jaarkrediet komen ten gunste/ten laste van het krediet van volgend jaar. Het investeringsvolume 2021 is € 920.000 en daarmee bijna €1,0 miljoen lager dan het investeringsplan. Middels de budgetoverheveling verzoeken we €1,0 miljoen extra toe te voegen aan het investeringskrediet 2022 i.v.m. de uitgestelde investering in de vervanging van de storage en back-up faciliteiten (hard- en software). Het volume komt daarmee op € 3,0 miljoen. Het globale investeringsplan 2022 bevat de volgende onderdelen:

- Centrale computercapaciteit €2,00 miljoen
- Netwerk € 150.000
- Vervanging werkplekken € 350.000
- Mobiele telefonie € 500.000

Deel 2 Wat gaat het kosten?

In deel 2 van de begroting gaan we in op wat het gaat kosten in de periode 2023 – 2026. Omdat deze begroting een wijziging op de begroting 2022 bevat, gaan we ook in op 2022. De nadruk ligt zo op de jaarschijven 2022 en 2023.

In hoofdstuk 4 staan we stil bij de kosten van de MGR totaal en de bestuursondersteuning.

In hoofdstuk 5 gaan we in op WerkBedrijf: wat kost de arbeidsbemiddeling in 2022 en 2023?

In hoofdstuk 6 gaan we in op iRvN: wat kost de ICT Rijk van Nijmegen?

4 Baten en lasten MGR

In dit hoofdstuk gaan we in op de baten en lasten van de MGR in totaal en het onderdeel Bestuursondersteuning.

4.1 MGR totaal

Tabel 1 Totale baten en lasten MGR 2021 t/m 2026 ▶

De totale baten nemen af van € 94,6 miljoen in 2022 naar € 84,3 miljoen in 2026. De afname komt vooral door de afbouw van de sociale werkvoorziening. Zie tabel 2.
In de tabellen staan drie kolommen die betrekking hebben op het jaar 2022. De kolom 'B2022' heeft betrekking op de vastgestelde begroting in juli 2021, de kolom 'b2022(h)' op de tussentijdse technische begrotingswijziging 2022 en kolom 'B2022W' heeft betrekking op de nu voorliggende begrotingswijziging 2022.

Tabel 2 Begrotingstotalen per onderdeel van de MGR 2021 t/m 2026 ▶

Baten Bedragen in € 1.000	MGR totaal							
	R2021	**B2022**	**B2022 (h)**	**B2022 W**	**B2023**	**B2024**	**B2025**	**B2026**
Arbeidsparticipatie	18.489	21.024	20.312	22.933	22.471	22.615	21.657	22.336
Begeleide participatie	49.727	48.216	48.444	48.914	46.825	44.253	40.954	38.821
Inkomensregelingen	3.956	4.188	4.188	4.849	5.320	5.320	5.320	5.320
Overhead	18.271	17.611	17.333	17.893	17.790	17.790	17.790	17.790
Totaal baten	**90.443**	**91.039**	**90.277**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**

Lasten	**R2021**	**B2022**	**B2022 (h)**	**B2022 W**	**B2023**	**B2024**	**B2025**	**B2026**
Arbeidsparticipatie	13.293	16.082	15.320	18.458	18.433	18.572	17.614	18.292
Begeleide participatie	47.320	45.580	45.580	46.144	44.196	41.628	38.329	36.196
Inkomensregelingen	3.956	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
Overhead	17.332	16.263	16.263	16.662	16.656	16.656	16.656	16.656
Totaal Programmalasten	**81.902**	**82.113**	**81.351**	**85.641**	**83.661**	**81.232**	**76.976**	**75.521**
Overhead MGR	8.541	8.926	8.926	8.947	8.745	8.746	8.746	8.746
Totaal lasten	**90.443**	**91.039**	**90.277**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Begrotingstotaal Bedragen in € 1.000								
	R2021	**B2022**	**B2022 (h)**	**B2022 W**	**B2023**	**B2024**	**B2025**	**B2026**
Applicatiebeheer	4.522	3.863	3.863	4.134	3.890	3.890	3.890	3.890
Automatisering	14.500	14.128	14.128	14.417	14.560	14.560	14.560	14.560
Bestuursondersteuning	325	317	317	317	325	325	325	325
Werkbedrijf SW	47.832	45.901	46.129	46.555	44.598	42.022	38.720	36.583
Werkbedrijf Vastgoed	1.073	1.045	1.045	1.045	1.049	1.049	1.049	1.049
Werkbedrijf Werk	24.837	28.011	27.299	30.726	30.590	30.734	29.776	30.454
Consolidatie	-2.645	-2.227	-2.505	-2.606	-2.605	-2.601	-2.597	-2.594
Totaal lasten	**90.443**	**91.039**	**90.277**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**

4.2 Bestuursondersteuning

Tabel 3 Totale baten en lasten MGR Bestuursondersteuning in 2021 t/m 2026 ▶

De begroting 2023 neemt ten opzichte van 2022 neemt iets toe (met € 8.000) vanwege de indexering conform de BRN norm.

Baten Bedragen in € 1.000		MGR Bestuursondersteuning							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	221	221	221	221	227	227	227	227
	Overige bijdragen	104	95	95	95	98	98	98	98
Totaal Baten		**325**	**317**	**317**	**317**	**325**	**325**	**325**	**325**

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR Bestuursondersteuning							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Overhead	Operationele lasten	33	74	74	74	76	76	76	76
	Personele lasten	292	242	242	242	249	249	249	249
Totaal lasten		**325**	**317**	**317**	**317**	**325**	**325**	**325**	**325**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

5 Baten en lasten WerkBedrijf

Bij WerkBedrijf maken we onderscheid in drie onderdelen: WERK (in tabellen taakvelden inkomensregelingen en arbeidsparticipatie en begeleide participatie), SW (taakveld begeleide participatie) en Vastgoed (taakveld overhead). Per onderdeel lichten we de ontwikkeling van baten en lasten in 2022 en 2023 toe. We beginnen met een overzicht van de totale baten en lasten voor WerkBedrijf.

5.1 Totalen

Tabel 4 Totale baten en lasten WerkBedrijf 2021 t/m 2026 ▶

Baten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf							
	R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Arbeidsparticipatie	18.489	21.024	20.312	22.933	22.461	22.605	21.647	22.326
Begeleide participatie	50.584	48.917	49.423	49.994	47.901	45.325	42.023	39.886
Inkomensregelingen	3.956	4.188	4.188	4.849	5.320	5.320	5.320	5.320
Overhead	713	828	550	550	554	554	554	554
Totaal baten	**73.742**	**74.957**	**74.473**	**78.326**	**76.237**	**73.805**	**69.545**	**68.087**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf							
	R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Arbeidsparticipatie	13.693	16.375	15.663	18.993	18.966	19.105	18.147	18.826
Begeleide participatie	47.630	45.986	46.214	46.670	44.718	42.146	38.844	36.707
Inkomensregelingen	3.956	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
Overhead	403	387	387	387	391	391	391	391
Totaal programma	**65.682**	**66.936**	**66.452**	**70.427**	**68.451**	**66.018**	**61.758**	**60.300**
Overhead MGR	8.060	8.021	8.021	7.899	7.785	7.786	7.786	7.786
Totaal lasten	**73.742**	**74.957**	**74.473**	**78.326**	**76.237**	**73.805**	**69.545**	**68.087**

Saldo baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0

Ontwikkeling begrotingstotalen

Het begrotingstotaal neemt af van € 78,3 miljoen in 2022 naar € 68,1 miljoen in 2026. Dit komt vooral door de afname van het aantal medewerkers in de sociale werkvoorziening.

In de tabellen staan drie kolommen die betrekking hebben op het jaar 2022. De kolom 'B2022' heeft betrekking op de vastgestelde begroting in juli 2021, de kolom 'b2022(h)' op de tussentijdse technische begrotingswijziging 2022 en kolom 'B2022W' heeft betrekking op de nu voorliggende begrotingswijziging 2022.

Arbeidsparticipatie

Participatiebudget, Septembercirculaire 2021 Rijk. In de septembercirculaire 2021 maakte het Rijk de omvang van het Participatiebudget kenbaar. Voor de MGR is dit het uitgangspunt voor de opstelling van de begroting. Naast de gebruikelijke indexeringen zijn er twee wijzigingen door het Rijk doorgevoerd. Ten eerste: Voor 2022 heeft het Rijk eenmalig aanvullende middelen beschikbaar gesteld in de vorm van een aanvullend pakket re-integratiekosten en impuls re-integratie. Als gevolg gaan de baten voor arbeidsparticipatie in 2022 omhoog met € 1,5 miljoen. Ten tweede: uit het rijksbudget is een (beperkte) uitname gedaan vanwege nieuwe kostenraming die samenhangt

met de uitvoering van de no-risk voor de doelgroep banenafspraak door het UWV.

Budgetoverheveling 2021 regio Rijk van Nijmegen. Bij de jaarrekening 2021 stellen we voor een deel van het resultaat 2021 over te hevelen naar het jaar 2022. Het gaat om een eenmalig bedrag van € 1,0 miljoen. Deze middelen zetten we in om de kosten van de nieuwe cao *Aan de slag* om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen, te dekken. We verdelen de middelen over de jaarschijven 2022 (€ 168.000), 2023 (€ 337.000) en 2024 (€ 505.000). We voegen deze middelen toe omdat onze ervaring met het 100 banenplan is dat we niet kostendekkend kunnen werkten. Wij verwachten een tariefrisico van € 1,50 per uur en een begeleidingsrisico van € 0,50 per uur.

Inkomensregelingen

Loonkostensubsidies Rijk. Het Rijk heeft per 1 januari 2022 een nieuwe systematiek voor de verdeling van de middelen voor e loonkostensubsidie ingevoerd. De verdeling van het macrobudget vindt plaats op basis van gerealiseerde aantallen van het voorafgaande jaar. De middelen voor loonkostensubsidies zijn voor gemeenten afzonderlijk zichtbaar in hun Buigbudget. We hebben budget voor loonkostensubsidies begroot op basis van de (voorlopige) budgetten van het Rijk aan gemeenten hiervoor. Deze raming sluit aan bij de verwachte groei van inzet van loonkostensubsidies voor mensen met een beperking in 2022.

Indexeringen. Bij onderdeel Werk worden de baten niet geïndexeerd met de BRN norm, omdat het om toegekende budgetten van uit het Rijk gaat of om specifieke afspraken met gemeenten. De lasten in het onderdeel Werk indexeren we wel met de BRN norm. Een uitzondering hierop zijn de salarislasten van het ambtelijk personeel. Deze indexeren we conform de cao SGO (samenwerkende gemeentelijke overheden).

Bij onderdeel SW zijn de lasten van het onderdeel SW met de BRN norm geïndexeerd. Een uitzondering hierop zijn de personele lasten van de SW-medewerkers. Deze salarissen indexeren we conform de verwachte wijzigingen in de cao WSW 2021/22.

Tabel 5 Overzicht van de personele lasten van WerkBedrijf in 2021 t/m 2026 ▶

Personele lasten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf							
	R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Begeleide Participatie	7.850	7.373	7.373	10.188	9.650	9.994	8.950	8.950
Arbeidsparticipatie	4.110	3.803	3.803	4.160	3.910	3.676	3.457	3.252
Overhead	4.795	4.473	4.473	4.275	4.176	4.176	4.176	4.176
Totaal	**16.755**	**15.648**	**15.648**	**18.623**	**17.736**	**17.846**	**16.582**	**16.378**

Personele lasten. Door de richtlijnen van de BBV zijn de personele lasten in tabel 4 niet zichtbaar. De personele lasten maken onderdeel uit van de programmalasten en de overhead MGR. In tabel 5 geven we een overzicht van de ambtelijke salarislasten inclusief inhuur voor de komende jaren.

De totale salarislasten nemen in 2022 toe met € 3,0 miljoen ten opzichte van de gewijzigde begroting 2022. De toename wordt met name veroorzaakt door:

- Uitvoering van het project *Doe je mee?* Hiervoor is € 1,1 miljoen aan salariskosten begroot;
- We zetten de eenmalige extra middelen voor re-integratie vanuit het Rijk in voor een impuls aan het werken aan de match. Hiervoor is € 780.000 aan salarissen begroot;
- Indexering 3,9% vanwege de nieuwe cao SGO. Hierdoor nemen de loonkosten toe met € 637.000;
- Begeleiding SW op orde: caseloadverlaging van SW ad € 210.000;
- Uitvoering van de cao *Aan de slag*. Hiervoor is € 115.000 begroot.

De totale salarislasten nemen in 2023 af met € 887.000 miljoen ten opzichte van de bijgestelde begroting 2022. Dit hangt vooral samen met het wegvallen van de eenmalige impuls onder de noemer Werken aan de match.

Tabel 6 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel WERK in 2021 t/m 2026 ▶

5.2 Onderdeel WERK

In deze paragraaf staan we in detail stil bij onze begroting voor het onderdeel Werk. Na het overzicht van de totale baten en lasten in 2021-2026 en de overhead lichten we in 5.2.1 de baten en in 5.2.2 de lasten toe. Per (sub)paragraaf lichten we de begrotingswijziging 2022 en begroting 2023 toe.

Toelichting op technische bijstelling begroting 2022

Bij het opstellen van de halfjaarrapportage 2021 is voor het onderdeel Werk een technische wijziging doorgevoerd ten aanzien van het project Doe je mee (in tabel 6 regel Overige bijdragen, aan de lastenkant regel Inzet tijdelijke middelen). De middelen van het project Doe je mee zijn met de technische begrotingswijziging op basis van het herziene plan herverdeeld over de duur van het project 2022 tot en met 2024. Daarmee is € 712.000 verschoven van 2022 naar 2023 en 2024. Dit is terug te vinden in kolom b 2022 (h) in tabel 6.

Baten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf WERK							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	3.956	4.188	4.188	4.849	5.321	5.321	5.321	5.321
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.391	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	16.049	18.723	18.723	20.566	19.424	19.853	20.485	21.164
	Omzet	0	0	0	546	1.092	1.092	1.092	1.092
	Overige bedrijfsopbrengsten	47	0	0	35	70	70	70	70
	Overige bijdragen	2.393	2.300	1.588	1.786	1.875	1.590	0	0
Totaal baten		**24.837**	**28.011**	**27.299**	**30.726**	**30.590**	**30.734**	**29.776**	**30.454**

Lasten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf WERK							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	3.956	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
Begeleide participatie	Arbeidsmatige dagbesteding	2.391	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	4.278	6.640	6.640	7.800	6.282	6.213	6.895	7.714
	Oude verplichtingen	1.756	1.703	1.703	1.603	1.482	1.447	1.397	1.256
	Algemene uitvoering arbeidsparticipatie	5.666	5.732	5.732	6.478	6.675	7.203	7.203	7.203
	Directe kosten CAO *aan de slag*	0	0	0	1.326	2.652	2.652	2.652	2.652
	Inzet tijdelijke middelen	1.394	2.300	1.588	1.618	1.538	1.085	0	0
	Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling	600	0	0	168	337	505	0	0
Totaal Programmalasten		**20.041**	**23.362**	**22.650**	**26.314**	**26.151**	**26.290**	**25.332**	**26.011**
Overhead MGR		4.796	4.649	4.649	4.412	4.439	4.444	4.444	4.444
Totaal lasten		**24.837**	**28.011**	**27.299**	**30.726**	**30.590**	**30.734**	**29.776**	**30.454**

Saldo baten en lasten		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Overhead

De overheadlasten nemen in 2022 met € 237.000 af en bedragen vanaf 2022 afgerond € 4,4 miljoen. De afname in 2022 wordt voor € 400.000 veroorzaakt door doorgevoerde overheveling van formatiebudget naar de uitvoering wegens een besparing op het management. Daarnaast neemt de overhead toe door de indexeringen conform cao SGO (samenwerkende gemeentelijke overheden). En er is een toename in de overhead van 0,5 fte vanwege de komst van de cao *Aan de slag*.

De overheadlasten nemen in 2023 met € 27.000 toe. Dit hangt samen met de verdere groei van het aantal werknemers binnen de cao *Aan de slag* (tot in totaal circa 1,0 fte vanaf 2023).

Baten Bedragen in € 1.000		MGR Onderdeel WERK							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	3.956	4.188	4.188	4.849	5.321	5.321	5.321	5.321
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.391	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	16.049	18.723	18.723	20.566	19.424	19.853	20.485	21.164
	Omzet	0	0	0	546	1.092	1.092	1.092	1.092
	Overige bedrijfsopbrengsten	47	0	0	35	70	70	70	70
	Overige bijdragen	2.393	2.300	1.588	1.786	1.875	1.590	0	0
Totaal Baten		**24.837**	**28.011**	**27.299**	**30.726**	**30.590**	**30.734**	**29.776**	**30.454**

5.2.1 Baten onderdeel Werk

Tabel 7 Baten voor onderdeel WERK van WerkBedrijf in 2021 t/m 2026 ▲

Toelichting op de bijstelling van de begroting 2022

Inkomensregelingen

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor loonkostensubsidies (de eerste regel in de tabel 7). We begroten hier in 2022 € 4,8 miljoen. Ten opzichte van de primaire begroting 2022 is dit een toename van afgerond € 0,7 miljoen. Zie voor een toelichting cao *Aan de slag* in deze paragraaf.

Begeleide participatie

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor Op Weg naar Werk (voorheen: arbeidsmatige dagbesteding). We begroten in 2022 € 2,9 miljoen. Het budget is ten opzichte van de primaire begroting met € 145.000 toegenomen. Dit komt door indexering van personele lasten en door de pilot *Simpel switchen tussen arbeidsmatige en ontwikkelgerichte dagbesteding*.[16] We doen mee met 62 deelnemers. Het totale budget voor de pilot *Simpel switchen* bedraagt € 560.300. Gemeente Nijmegen heeft voor de uitvoering van de pilot een extra budget ter grootte van € 136.700 ter beschikking gesteld.

Arbeidsparticipatie

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor arbeidsparticipatie. Dit is het participatiebudget ter grootte van € 20,6 miljoen. Voor een toelichting zie hoofdstuk 5.1.
Aan overige middelen verwachten we € 1,8 miljoen in te zetten. De inzet van de overige middelen is ten opzichte van de primaire begroting met € 500.000 afgenomen. Dit wordt met name veroorzaakt door de herprogrammering van het project *Doe je mee*. Dit wordt over een langere periode uitgevoerd dan verwacht bij de primaire begroting.

16 Zie hoofdstuk 2.1.3 voor een inhoudelijke toelichting op het project *simpel switchen*.

We verwachten de middelen als volgt in te zetten:

- Voor de gemeenten Nijmegen, Beuningen, Druten en Mook en Middelaar voeren we het project *Doe je mee?* uit tot en met 2024. We begroten voor 2022 aan baten- en lastenkant € 1,2 miljoen. Dit zijn met name personele lasten. Voor een inhoudelijke toelichting op het project verwijzen we u naar hoofdstuk 2.1.3.

- We verwachten € 400.000 aan overige bijdragen te ontvangen voor de uitvoering van Perspectief op Werk, Route naar Arbeid en Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Het budget neemt met € 30.000 toe door middelen voor Route naar Arbeid in het kader van het voorkomen en bestrijden van voortijdig schoolverlaten. Voor een overzicht van perspectief op Werk verwijzen we u naar onze jaarrekening (gemeentepagina Nijmegen) en naar de informatiebrief van de kerngroep Regionale Tafel Arbeidsmarkt.

- De budgetoverheveling 2021 ten behoeve van de uitvoering van de cao *Aan de slag* ad €168.000 zetten we in om het tariefrisico bij de uitvoering van de cao *Aan de slag* af te dekken.

Baten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf WERK							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	Overige bedrijfsopbrengsten	0	0	0	35	70	70	70	70
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen (CAO aan de slag)	0	0	0	418	836	836	836	836
Arbeidsparticipatie	Omzet	0	0	0	546	1.092	1.092	1.092	1.092
Arbeidsparticipatie	- tariefrisico	0	0	0	-168	-337	-505	0	0
Arbeidsparticipatie	- Middelen budgetoverheveling "Risico's CAO aan de Slag"	0	0	0	168	337	505	0	0
Inkomensregelingen	Overige bijdragen	0	0	0	472	944	944	944	944
Totaal baten		**0**	**0**	**0**	**1.471**	**2.942**	**2.942**	**2.942**	**2.942**

Lasten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf WERK							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	Salariskosten kandidaten	0	0	0	1.053	2.106	2.106	2.106	2.106
Arbeidsparticipatie	Personele lasten (cao aan de slag)	0	0	0	115	230	230	230	230
Arbeidsparticipatie	Begeleidingskosten (cao aan de slag)	0	0	0	273	546	546	546	546
Overhead	Personele lasten (cao aan de slag)	0	0	0	30	60	60	60	60
Totaal lasten		**0**	**0**	**0**	**1.471**	**2.942**	**2.942**	**2.942**	**2.942**

Saldo baten en lasten		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Tabel 8 Overzicht baten en lasten uitvoering cao Aan de slag 2022 t/m 2026 ▲

Cao Aan de slag

Vanaf 2022 gaan we kandidaten met indicatie banenafspraak of een indicatie beschut werk een detacheringsbaan aanbieden bij de MGR conform de cao *Aan de slag*. Wij verwachten in het eerste jaar een instroom van 35 fte (54 personen) oplopend in de jaren daarna tot 70 fte (108 personen). Een deel van de kosten dekken we uit reguliere daarvoor bestemde budgetten, zoals de loonkostensubsidies en het participatiebudget (onderdeel Nieuwe Begeleiding). We begroten voor de loonkostensubsidies in 2022 € 472.000, de jaren daarna € 836.000. De bijdrage vanuit het participatiebudget begroten we in 2022 op € 418.000 en de jaren daarna op € 836.000.
Voor het overige dekken we de kosten uit de omzet: fiscale tegemoetkomingen en de detache-

ringsopbrengsten. Hierbij moeten we rekening met een risico wegens het niet volledig kunnen factureren van het minimaal benodigd detacheringstarief. Uit onze ervaringen blijkt dat we voor deze kandidaten het benodigde tarief niet uit de markt kunnen halen. In 2022 verwachten we een risico van € 168.000, in 2023 € 337.000 en in 2024 € 505.000. Dit risico dekken we uit de budgetoverheveling 2021 (zie hoofdstuk 5.1).

De uitgaven betreffen met name de salariskosten voor de medewerkers op de detacheringsbanen. Voor uitvoering en begeleiding verwachten we 1,6 fte in te moeten zetten oplopend tot 3,2 fte.

Toelichting op de begroting 2023

Inkomensregelingen

Het gaat hier om de loonkostensubsidies (de eerste regel in de tabel 7 op pagina 37). We begroten hier in 2023 € 5,3 miljoen. Ten opzichte van de bijstelling begroting 2022 is dit een toename van circa € 0,5 miljoen en hangt samen met verwachte toename aantal kandidaten met een beperking die aan het werk gaan met loonkostensubsidie (via de cao *Aan de slag*).

Begeleide participatie

We begroten in 2023 € 2,8 miljoen voor *Op Weg Naar Werk*. Dit is een afname ten opzichte van 2022 met € 136.700 en hangt samen met de afronding van de pilot *Simpel switchen*.

Arbeidsparticipatie

De gemeentelijke bijdragen betreft het participatiebudget ter grootte van € 19,4 miljoen. Ter bepaling van dit bedrag houden we de septembercirculaire 2021 aan. Zie toelichting hoofdstuk 5.1.

Aan overige middelen verwachten we in 2023 € 1,9 miljoen in te zetten. Deze middelen zijn als volgt geprogrammeerd:

- Voor de gemeenten Nijmegen, Beuningen, Druten en Mook en Middelaar voeren we het project *Doe je mee?* uit tot en met 2024. We begroten voor 2023 aan baten- en lastenkant € 1,3 miljoen. Dit zijn met name personele lasten. Voor een inhoudelijke toelichting op het project verwijzen we u naar hoofdstuk 2.1.3.

- We verwachten € 245.000 aan overige bijdragen te ontvangen voor 2023 voor Perspectief op Werk. De IPS bijdrage (oorspronkelijk vanuit masterplan Nijmegen) vervalt per 2023. Het instrument zelf vervalt niet en maakt onderdeel uit van de reguliere begroting tezamen met aanvullende middelen van de centrumgemeente Nijmegen.

- De budgetoverheveling 2021 ten behoeve van de uitvoering van de CAO *Aan de slag* ad €337.000 zetten we in om het tariefrisico bij de uitvoering van de CAO *Aan de slag* af te dekken.

Tabel 9 Programmalasten voor onderdeel WERK van WerkBedrijf in 2021 t/m 2026 ▼

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR Werkbedrijf - onderdeel Werk							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	3.956	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
Begeleide participatie	Arbeidsmatige dagbesteding	2.391	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	4.278	6.640	6.640	7.800	6.282	6.213	6.895	7.714
	Oude verplichtingen	1.756	1.703	1.703	1.603	1.482	1.447	1.397	1.256
	Algemene uitvoering arbeidsparticipatie	5.666	5.732	5.732	6.478	6.675	7.203	7.203	7.203
	Directe kosten CAO aan de slag	0	0	0	1.326	2.652	2.652	2.652	2.652
	Inzet tijdelijke middelen	1.394	2.300	1.588	1.618	1.538	1.085	0	0
	Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling	600	0	0	168	337	505	0	0
Totaal lasten		**20.041**	**23.362**	**22.650**	**26.314**	**26.151**	**26.290**	**25.332**	**26.011**

5.2.2 Lasten onderdeel Werk

Toelichting op de bijstelling van de begroting 2022

We lichten hieronder de onderdelen toe die aan de batenkant niet zijn besproken.

Arbeidsparticipatie

Voor verschillende activiteiten en voorzieningen hebben we onder de noemer instrumenten € 7,8 miljoen aan uitgaven geraamd. Dit is een toename van € 1,2 miljoen vanwege toename van het Participatiebudget in de septembercirculaire 2021.
Op hoofdlijnen ramen wij de uitgaven als volgt:

- € 3,7 miljoen ten behoeve van lokale zichtbaarheid en accenten. Dit is circa 25% van het (klassieke) Participatiebudget. Dit om de regionale doelen te halen en de uitgangspunten van de regionale nota *Werk voorop!* te verwerken. Deze 25% is voornamelijk toegevoegd aan het instrumentengeld en aan het personele budget.
- € 2,5 miljoen voor de inzet van diverse voorzieningen zoals scholing, werkgeversbonussen, kinderopvang, reiskostenvergoedingen et cetera.
- € 1,2 miljoen ten behoeve van de Impuls *Werken aan de match*. Zie hoofdstuk 2.1.3 voor een inhoudelijke toelichting.
- € 0,4 miljoen ten behoeve van startersbeurzen.

De 'oude verplichtingen' gaat over verplichtingen in het kader van de vroegere WIW en ID-deelnemers. Deze verplichtingen van de gemeenten heeft WerkBedrijf overgenomen. Doordat er geen instroom meer is nemen de uitgaven jaarlijks af. We verwachten € 1,6 miljoen uit te gaan geven in 2022, in 2023 € 1,5 miljoen.

De algemene uitvoering arbeidsparticipatie bestaat voor € 0,8 miljoen uit operationele lasten en voor € 5,5 miljoen uit personele lasten. We verwachten € 746.000 meer uit te geven. Dit komt door de indexering van de personele lasten en door een besparing op de overhead bij het management en de teammanagers waardoor € 0,4 miljoen ingezet kan worden voor de uitvoering. Daarnaast is er budget toegevoegd voor het ambtelijk personeel voor de uitvoering van de cao *Aan de slag* (€ 115.000 in 2022).

Toelichting op de begroting 2023

Arbeidsparticipatie

De instrumentengelden nemen in 2023 ten opzichte van 2022 met € 1,5 miljoen af (door wegvallen tijdelijke rijksmiddelen). In 2023 hebben we aan instrumentgelden € 6,3 miljoen beschikbaar. Op hoofdlijnen ramen wij de uitgaven als volgt:

- € 3,7 miljoen ten behoeve van lokale zichtbaarheid en accenten. Dit is circa 25% van het (klassieke) Participatiebudget. Dit om de regionale doelen te halen en de uitgangspunten van de regionale nota *Werk voorop!* te verwerken. Deze 25% wordt deels toegevoegd aan het instrumentengeld en deels aan het personele budget.
- € 2,5 miljoen voor de inzet van diverse voorzieningen zoals scholing, werkgeversbonussen, kinderopvang, reiskostenvergoedingen et cetera.

Voor 2023 geldt een verdere toename van de lasten voor de algemene uitvoering arbeidsparticipatie met € 197.000 vanwege uitvoering van de cao *Aan de slag*.

5.3 Onderdeel SW

In deze paragraaf staan we in detail stil bij onze begroting voor het onderdeel SW. Na het overzicht van de totale baten en lasten in 2021 – 2026 en de overhead lichten we in 5.2.1 de baten en in 5.2.2 de lasten toe.

Tabel 10 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel SW in 2021 t/m 2026 ▶

Baten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf- onderdeel SW							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	38.142	36.646	36.646	37.015	35.466	33.467	30.837	29.123
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	500	448	448	658	653	648	648	648
Begeleide participatie	Overige bijdragen	294	245	245	195	195	195	195	195
Begeleide participatie	netto omzet	8.909	8.580	8.808	8.705	8.302	7.729	7.056	6.633
Begeleide participatie	Materiaal verbruik	-14	-18	-18	-18	-17	-16	-16	-16
Begeleide participatie	Toegevoegde waarde	8.895	8.561	8.789	8.686	8.284	7.713	7.040	6.617
Totaal baten		**47.832**	**45.901**	**46.129**	**46.555**	**44.598**	**42.022**	**38.720**	**36.583**

Lasten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf- onderdeel SW							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Begeleide participatie	Lage inkomensvoordeel	-404	-330	-330	-330	-330	-300	-300	-300
Begeleide participatie	Operationele lasten	23	57	57	59	52	52	52	52
Begeleide participatie	Overige kosten SW medew.	2.410	2.111	2.111	2.073	1.936	1.801	1.640	1.540
Begeleide participatie	Personele lasten	3.860	3.512	3.512	3.860	3.611	3.377	3.157	2.953
Begeleide participatie	Productiekosten	309	217	445	445	445	445	445	445
Begeleide participatie	Salariskosten SW medew.	38.370	36.962	36.962	36.961	35.537	33.305	30.383	28.551
Totaal programma		**44.568**	**42.529**	**42.757**	**43.067**	**41.252**	**38.680**	**35.377**	**33.241**
Overhead		3.264	3.372	3.372	3.487	3.346	3.343	3.343	3.343
Totaal lasten		**47.832**	**45.901**	**46.129**	**46.555**	**44.598**	**42.022**	**38.720**	**36.583**

Saldo baten en lasten		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Per (sub)paragraaf lichten we de begrotingswijziging 2022 en begroting 2023 toe. De begrotingstotalen van de sociale werkvoorziening (SW) dalen van € 46,6 miljoen in 2022 naar € 36,6 in 2026. Een afname van € 10,0 miljoen. Dit komt doordat er geen mensen meer in de SW stromen.

Toelichting op technische bijstelling begroting 2022

Bij het opstellen van de halfjaarrapportage 2021 is voor het onderdeel SW een technische wijziging doorgevoerd ten aanzien van de herziene afspraken over beschutte groepsdetachering. Daarmee is de toegevoegde waarde met € 228.000 toegenomen. De productiekosten zijn met een gelijk bedrag toegenomen door hogere huisvestingslasten. Dit is terug te vinden in kolom b 2022 (h) in tabel 10.

Overhead

Aan overhead verwachten we in 2022 € 3,5 miljoen en in 2023 € 3,3 miljoen uit te geven. De overheadkosten bestaan voor € 1,5 miljoen uit operationele lasten. Het gaat om met name ICT kosten en de huur van het pand aan de Nieuwe Dukenburgseweg. Dit zijn kosten die minder beïnvloedbaar zijn en alleen schoksgewijs kunnen dalen. Ten aanzien van de post ICT zien wij de lasten toenemen doordat ICT een steeds prominentere rol speelt bij de uitvoering van processen. De verwachting is dan ook dat de kosten hiervan niet dalen de komende jaren.
In 2022 bestaat de overige € 2,0 miljoen van de overhead uit personele lasten. Deze personele lasten nemen toe conform de stijging van de cao SGO.
In 2023 nemen de personele lasten in de overhead af met circa € 0,2 miljoen. Dit is gerelateerd aan de afbouw van het aantal SW-medewerkers. In 2023 is het aandeel personele lasten in de overhead € 1,8 miljoen.

Baten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel SW							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	38.142	36.646	36.646	37.015	35.466	33.467	30.837	29.123
	Overige bedrijfsopbrengsten	500	448	448	658	653	648	648	648
	Overige bijdragen	294	245	245	195	195	195	195	195
	Netto omzet	8.909	8.580	8.808	8.705	8.302	7.729	7.056	6.633
	Materiaal verbruik/uitbesteed werk	-14	-18	-18	-18	-17	-16	-16	-16
	Toegevoegde waarde	8.895	8.561	8.789	8.686	8.284	7.713	7.040	6.617
Totaal Baten		**47.832**	**45.901**	**46.129**	**46.555**	**44.598**	**42.022**	**38.720**	**36.583**

Bedragen in € 1.000	**Begroting**	**Rijksbijdrage**	**Netto bijdrage**	**Netto bijdrage was**	**Mutatie**	
2020	41.309	36.030	5.279	6.854	1.575	voordeel
2021	39.191	36.274	2.917	4.320	1.403	voordeel
2022	37.015	35.045	1.971	3.684	1.713	voordeel
2023	35.466	33.694	1.772	2.188	416	voordeel
2024	33.467	32.284	1.183	1.050	-133	nadeel
2025	30.837	30.832	5	-735	-740	nadeel
2026	29.123	29.533	-409	0	409	

5.3.1 Baten onderdeel SW

Tabel 11 Totale baten WerkBedrijf onderdeel SW in 2021 t/m 2026 ▶

Toelichting op de begrotingswijziging 2022

Gemeentelijke bijdrage

De gemeentelijke bijdrage neemt toe met € 369.000 ten opzichte van de primaire begroting 2022. De toename komt door onzekerheid over de gevolgen van de cao WSW. In mei 2021 is er een nieuwe cao WSW van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Hierin is een extra tijdelijke seniorenregeling voor werknemers van 64 jaar en

ouder opgenomen. Daarnaast is men overeengekomen dat de compensatie voor loon- en prijsontwikkelingen ingezet worden om de lonen meer dan het wettelijk minimumloon te verhogen.

Wij verwachten dat beide punten een opdrijvend effect hebben op de kostprijs. Het eerste punt omdat deelnemers vrijgesteld worden van werk waardoor we minder omzet krijgen (zie ook omzet en toegevoegde waarde). Het tweede punt omdat we verwachten dat het wettelijk minimumloon vanwege de sterk oplopende inflatie meer zal toenemen dan in de afgelopen jaren. Daarnaast is in het regeerakkoord aangekondigd om het wettelijk minimumloon extra te verhogen met 7,5%. Om deze redenen hebben we ervoor gekozen om de loonkosten van de SW-medewerkers met 1,0 % extra te verhogen.

De kostprijs per SE neemt toe van € 30.819 naar € 31.129. Dat is een toename van 1,0 %. We verwachten dat het aantal SE medewerkers uitkomt op 1.189. Overigens zullen gemeenten via rijksbijdrage SW gecompenseerd worden voor de toename van de loon- en prijsontwikkelingen en ontstaat er aan gemeentezijde geen nadelig effect van de begroting.

Netto omzet en toegevoegde waarde

De begrote omzet voor 2022 bedraagt € 8,8 miljoen en is nagenoeg niet gewijzigd ten opzichte van de actuele begroting 2022. Dit ondanks dat we een indexering van 2,0 % hebben toegepast (hiervoor hanteren we de index "G-N commerciële dienstverlening cao-lonen). De omzet blijft nagenoeg gelijk omdat we ook rekening moeten houden met de effecten van de seniorenregeling conform cao WSW. We rekenen met een urenverlies van 1 %.

De toegevoegde waarde per fte neemt toe van € 8.031 naar € 8.115. Deze toegevoegde waarde bestaat uit twee categorieën, namelijk een toegevoegde waarde voor individueel geplaatste SW-medewerkers van € 14.617 en een toegevoegde waarde voor groepsplaatsingen van € 6.359.

Overige bedrijfsopbrengsten

In 2022 verwachten we € 658.000 aan overige bedrijfsopbrengsten. Dit betreft met name de opbrengsten inzake de praktijkdiagnose en bijdragen inzake vervoer.

Overige bijdragen

In 2022 verwachten we € 195.000 te ontvangen van de gemeente Nijmegen inzake de uitvoering van de oud WIW-ID. Door een verdere uitstroom van medewerkers nemen de baten met € 50.000 af ten opzichte van de actuele begroting 2022. Hier staat een gelijk bedrag aan lasten tegenover.

Toelichting op de begroting 2023

Gemeentelijke bijdragen

In 2023 nemen de gemeentelijke bijdragen af met € 1,5 miljoen (ten opzichte van 2022). Dit komt doordat het aantal SW-medewerkers daalt van 1.189 naar 1.109 (in SE). Hierdoor maken we minder SW-salariskosten (circa € 1,9 miljoen), maar nemen onze opbrengsten in omzet ook af (circa € 0,4 miljoen). Tezamen leidt dit tot de daling van de gemeentelijke bijdragen. Ook leidt dit ertoe dat de kostprijs toeneemt van € 31.129 naar € 31.986 in 2023. Dit is een toename van 2,7%.

Netto omzet en toegevoegde waarde

De begrote omzet voor 2023 bedraagt € 8,4 miljoen. Dit is een daling ten opzichte van 2022 met € 0,4 miljoen. Dit ondanks een indexering van 2,0%. Daling komt door afname aantal SW-medewerkers en de effecten van de nieuwe seniorenregeling conform cao WSW. Deze medewerkers blijven wel in dienst maar zijn vrijgesteld van werk.

Programmalasten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel SW							
		R 2020	B 2021	B 2021 W	B 2022	B 2023	B 2024	B 2025	B 2025
Begeleide participatie	Lage inkomensvoordeel	-404	-330	-330	-330	-330	-300	-300	-300
	Operationele lasten	23	57	57	59	52	52	52	52
	Overige kosten SW medewerkers	2.410	2.111	2.111	2.073	1.936	1.801	1.640	1.540
	Personele lasten	3.860	3.512	3.512	3.860	3.611	3.377	3.157	2.953
	Productiekosten	309	217	445	445	445	445	445	445
	Salariskosten SW medewerkers	38.370	36.962	36.962	36.961	35.537	33.305	30.383	28.551
Totaal Programmalasten		**44.568**	**42.529**	**42.757**	**43.067**	**41.252**	**38.680**	**35.377**	**33.241**

De toegevoegde waarde per fte neemt toe van € 8.115 naar € 8.279. Deze toegevoegde waarde bestaat uit twee categorieën, namelijk een toegevoegde waarde voor individueel geplaatste SW-medewerkers van € 14.909 en een toegevoegde waarde voor groepsplaatsingen van € 6.486.

5.3.2 Lasten onderdeel SW

Tabel 12 Totale programmalasten WerkBedrijf onderdeel SW in 2021 t/m 2026 ▲

Toelichting op de bijstelling van de begroting 2022

We lichten hieronder de onderdelen toe die aan de batenkant niet zijn besproken

Lage inkomensvoordeel

Aan lage inkomensvoordeel verwachten we in 2022 € 330.000 te ontvangen. Vooralsnog zien we geen reden dit bedrag aan te passen.

Operationele lasten

Aan operationele lasten geven we in 2022 € 59.000 uit. Dit betreft met name productie gerelateerde uitgaven.

Overige kosten SW medewerkers

Aan overige kosten SW medewerkers verwachten we in 2022 een bedrag van € 2,1 miljoen uit te geven. Dit is € 39.000 minder dan opgenomen in de primaire begroting 2022. Het gaat bij deze post om de kosten van taxivervoer, overige vervoersregelingen en de kosten van de arbodienst. Vanwege de daling van het aantal SW medewerkers is er sprake van een dalende trend. Afname komt verder door een combinatie van indexering en vergoedingen. Dit wordt veroorzaakt door een indexering wegens tariefstijgingen van de taxibedrijven van 3,5%. Dit leidt tot een toename van de kosten met circa € 60.000. Op de overige vervoersvergoedingen verwachten we een voordeel

van circa € 100.000. Door een nieuwe aanbesteding van onze bedrijfsarts hebben we de kosten daarvan conform aanbesteding opgenomen. Deze laat geen mutatie zien ten opzichte van de bijgestelde begroting.

Personele lasten

Aan personele lasten voor de uitvoering van de SW verwachten we in 2022 € 3,9 miljoen uit te geven. Dit is € 349.000 meer dan in de primaire begroting en wordt veroorzaakt doordat we € 210.000 toevoegen aan het personele budget om de begeleiding van onze SW-medewerkers op orde te brengen (zie hoofdstuk 2.2.3 voor inhoudelijke toelichting op deze keuze). Verder nemen de lasten toe door indexeringen van de lonen conform nieuwe cao SGO. Dit leidt tot een toename van de kosten met € 139.000. De komende jaren nemen de personele lasten voor de uitvoering SW af, vanwege de afbouw van de SW.

Productiekosten

Dit betreft met name de doorbelasting van de gebouwlasten vanuit vastgoed naar de SW. In 2022 verwachten we € 445.000 aan lasten.

Salariskosten SW medewerkers

De salariskosten SW zijn gelijk gebleven aan de primaire begroting en bedragen circa € 37,0 miljoen in 2022. In de berekening van de salarislasten SW is rekening gehouden met en daling van het aantal SW-medewerkers met 24 fte en een extra stijging van 1 % salariskosten voor de SW medewerkers.

Toelichting op de begroting 2023

Salariskosten SW medewerkers

De salariskosten SW ramen wij voor 2023 op € 35,5 miljoen. De salariskosten SW nemen met € 1,4 miljoen af ten opzichte van 2022. In de berekening van de salarislasten SW is rekening gehouden met en daling van het aantal SW-medewerkers met 73 fte en een indexering van de salarissen van 2 % per 1 januari 2023 en 1 % per 1 juli 2023.

5.4 Onderdeel Vastgoed

Tabel 13 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel Vastgoed in 2021 t/m 2026 ▶

Toelichting op technische bijstelling begroting 2022

Bij het opstellen van de halfjaarrapportage 2021 is voor het onderdeel Vastgoed een technische wijziging doorgevoerd ten aanzien van de herziene afspraken over beschutte groepsdetachering. Daarnaast zijn extra huisvestingslasten gemaakt ten behoeve van de trainingen. Dit is doorbelast aan Werk. Daarmee is de doorbelasting van de huisvestingslasten met € 278.000 toegenomen en zijn huurbaten komen te vervallen. Dit is terug te vinden in kolom b 2022 (h) in tabel 13.

Baten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	361	217	495	495	495	495	495	495
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	136	136	136	136	140	140	140	140
	Overige bedrijfsopbrengsten	576	692	414	414	414	414	414	414
Totaal Baten		**1.073**	**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Begeleide participatie	Kapitaallasten	70	66	66	66	65	65	65	65
	Operationele lasten	601	592	592	592	593	593	593	593
Overhead	Kapitaallasten	28	43	43	43	43	43	43	43
	Operationele lasten	375	344	344	344	348	348	348	348
Totaal programma		**1.073**	**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**
Overhead MGR		0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal lasten		0	0	0	0	0	0	0	0

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

5.4.1 Baten onderdeel Vastgoed

Tabel 14 Totale baten Werkbedrijf onderdeel Vastgoed in 2021 t/m 2026 ▶

Baten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	361	217	495	495	495	495	495	495
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	136	136	136	136	140	140	140	140
	Overige bedrijfsopbrengsten	576	692	414	414	414	414	414	414
Totaal baten		**1.073**	**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**

Toelichting op de bijstelling van begroting 2022

Begeleide participatie en Overhead

Voor 2022 verwachten we € 1,0 miljoen aan baten. Dit is ten opzichte van de actuele begroting 2022 niet gewijzigd. De verwachting is dat in het vierde kwartaal 2022 de verbouwing van het kantorendeel van de Boekweitweg gereed zal zijn en Talis zijn intrek zal nemen. Vanaf dat moment ontvangen wij van Talis een jaarvergoeding voor het gebruik van circa € 200.000. Er is geen huur bedongen omdat Talis de verbouwing voor haar rekening heeft genomen. De effecten van deze overeenkomst zijn reeds in de vorige meerjarenbegroting verwerkt.

Toelichting op de begroting 2023

Begeleide participatie en Overhead

Voor 2023 verwachten we € 1,0 miljoen aan baten. Dit is ten opzichte van 2022 een toename van €4.000 wegens indexering van de gemeentelijke bijdrage met de BRN norm.

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed							
		R 2021	**B 2022**	**b 2022 (h)**	**B 2022 W**	**B 2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**
Begeleide participatie	Kapitaallasten	70	66	66	66	65	65	65	65
	Operationele lasten	601	592	592	592	593	593	593	593
Overhead	Kapitaallasten	28	43	43	43	43	43	43	43
	Operationele lasten	375	344	344	344	348	348	348	348
Totaal programma		**1.073**	**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**

5.4.2 Lasten onderdeel Vastgoed

Tabel 15 Totale lasten Werkbedrijf onderdeel Vastgoed in 2021 t/m 2026 ▲

Toelichting op de begrotingswijziging 2022

Begeleide participatie en Overhead

Voor 2022 verwachten we € 1,0 miljoen aan lasten. Het gaat om kapitaallasten, onderhoud, energie en overige vaste lasten. De lasten zijn ten opzichte van de bijgestelde begroting 2022 niet gewijzigd.

Toelichting op de begroting 2023

Begeleide participatie en Overhead

Voor 2023 verwachten we € 1,0 miljoen aan lasten. Het gaat om kapitaallasten, onderhoud, energie en overige vaste lasten. Dit is ten opzichte van 2022 een toename van € 4.000 door indexering met de BRN norm.

6 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen

Toelichting op de begrotingswijziging 2022

In 2022 ramen we dat we € 18,0 miljoen nodig hebben, exclusief de plusproducten van € 560.000. In deze begroting is reeds verwerkt de afname van de formatie als gevolg van applicatiebeheer belastingen. Voor 2022 gaat het om een bedrag van € 76.000 structureel. De toegenomen loonkosten in 2022 vangen we eenmalig op door een eenmalig voordeel op de kapitaallasten. De investeringen van € 1,0 miljoen zijn met een jaar vertraagd waardoor er een eenmalig voordeel ontstaat in 2022.

De bijgestelde begroting 2022 met € 560.000 toe ten opzichte van de ontwerpbegroting 2022. Dit komt door het toevoegen van de plusproducten aan de begroting waardoor zowel de baten als de lasten toenemen. De plusproducten betreft de specifiek met gemeenten overeengekomen aanvullende dienstverlening. De voor deze dienstverlening gemaakte kosten worden één op één doorbelast aan de gemeente waaraan de dienstverlening geleverd wordt. Voor 2022 betreft het deels de extra inzet van personeel en de inzet van een aantal aanvullende producten zoals TopDesk, Oracle en Visio.

Baten Bedragen in € 1.000	MGR ICT Rijk van Nijmegen							
	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Overhead	18.593	17.631	17.631	18.191	18.079	18.079	18.079	18.079
Arbeidsparticipatie	429	361	361	361	370	370	370	370
Totaal Baten	**19.022**	**17.992**	**17.992**	**18.552**	**18.449**	**18.449**	**18.449**	**18.449**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR ICT Rijk van Nijmegen							
	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	468	361	361	382	383	383	383	383
Overhead	16.930	15.876	15.876	16.275	16.265	16.265	16.265	16.265
Totaal programma	**17.398**	**16.236**	**16.236**	**16.657**	**16.648**	**16.648**	**16.648**	**16.648**
Overhead MGR	1.624	1.755	1.755	1.895	1.801	1.801	1.801	1.801
Totaal lasten	**19.022**	**17.992**	**17.992**	**18.552**	**18.449**	**18.449**	**18.449**	**18.449**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Toelichting op de begroting 2023

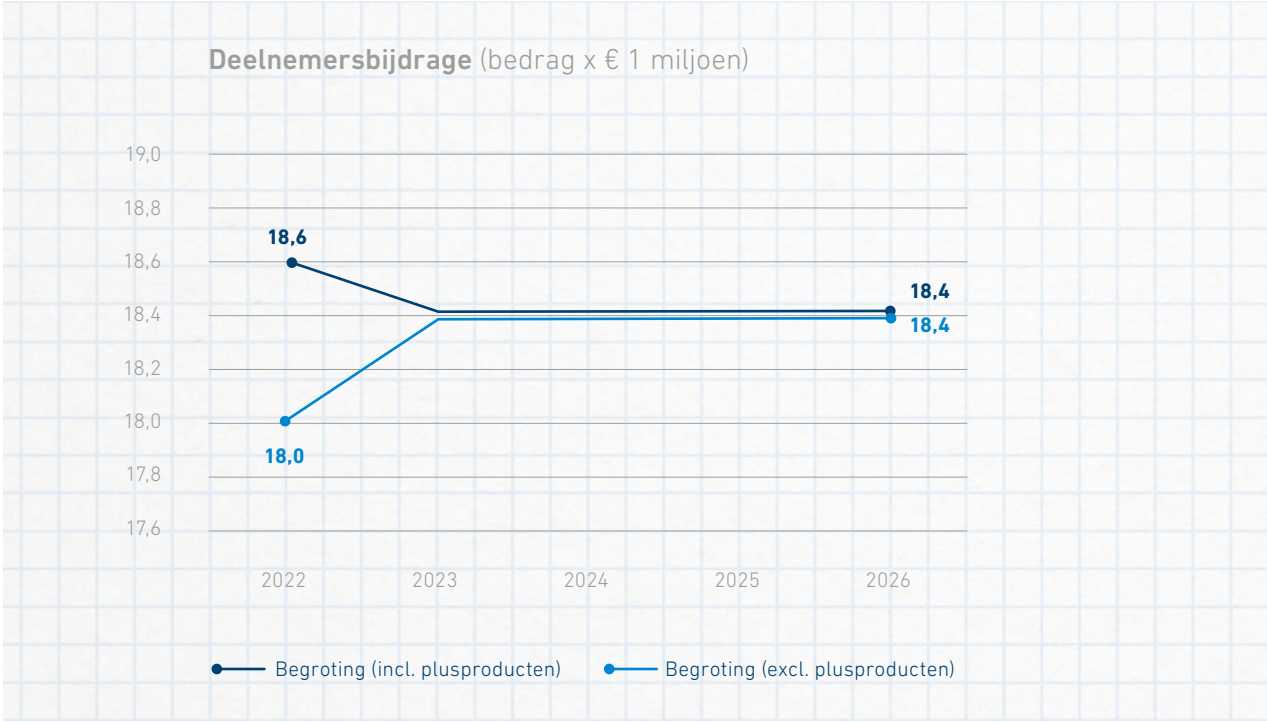
Het meerjarenbudget tot en met 2026 neemt met € 457.000 toe ten opzichte van 2022 (exclusief de plusproducten van € 560.000). In de dienstverlening is tevens opgenomen de dienstverlening voor WerkBedrijf. De toename betreft:

1. € 336.000 als gevolg van een stijging van de salarissen met 3,9% conform het cao-akkoord.
2. € 197.000 als gevolg van een indexering van de operationele lasten met de BRN-norm van 2,7%.
3. Daarnaast neemt de begroting 2023 ten opzichte van 2022 met € 76.000 af als gevolg van de verdere afbouw van de formatie van het applicatiebeheer voor belastingen (Gemeente Nijmegen). In de begroting 2023 is de afbouw van de 4 fte ook financieel volledig geeffectueerd.
4. Het PFO van 29 november 2021 heeft het besluit van de generieke korting van 3 maal 1% herzien. Daarmee is de korting van 1% voor 2023 komen te vervallen.

Op dit moment is nog geen zicht op welke extra diensten in 2023 afgenomen zullen gaan worden. Daarom zijn de plusproducten voor 2023 en volgende jaren niet geraamd

Begin 2022 is een akkoord bereikt over de nieuwe gemeente CAO waardoor de lonen in 2022 met 3,9% zullen toenemen. Zowel voor 2022 als voor 2023 wordt deze toename niet volledig gedekt door de BRN-norm. Voor 2022 verwachten wij dit deels te kunnen opvangen door de lagere kapitaallasten voor dit jaar. Voor 2023 en volgende jaren melden we op dit punt een risico en is het afhankelijk van de overige kostenstijgingen of de toename opgevangen kan worden.

In het laatste kwartaal van 2021 is de evaluatie ICT Rijk van Nijmegen en de I&A samenwerkingspartners van PWC afgerond. De effecten uit de rapportage liggen nu ter besluitvorming voor en kunnen leiden tot wijzigingen in de begroting voor 2023 en volgende jaren. De effecten zijn op dit moment nog onvoldoende duidelijk om te verwerken in de meerjarenbegroting die voorligt. De verwachting is dat in de loop van 2022 hier meer duidelijkheid over komt.



Ontwikkeling begrotingstotalen:
ICT Rijk van Nijmegen omvat twee onderdelen; Automatisering en Informatie-& Applicatiebeheer (I&A).

*Voor de vergelijkbaarheid van de bedragen is de tabel excl. en incl. de plusproducten van € 560.000 in 2022 opgenomen. Dit omdat plusproducten alleen in 2022 zijn opgenomen en vooralsnog niet meerderjarig. ▲

Personele lasten

De personele lasten zijn niet meer volledig zichtbaar omdat een deel van deze lasten onderdeel uitmaakt van de overhead MGR. De personele lasten bestaan uit de volledige loonsom en het inhuurbudget. Overige personele lasten zijn buiten beschouwing gelaten. Ook de inhuur is uitgedrukt in fte's. In onderstaand overzicht tonen we de ontwikkeling van de personele lasten voor de jaren 2022 tot en met 2026.

De personele lasten bestaan uit de volledige loonsom van het directe personeel en het inhuurbudget. De personele lasten directie en management maakt onderdeel uit van de overhead MGR. De personele lasten op het taakveld overhead en arbeidsparticipatie nemen toe ten opzichte van de primitieve begroting. Dit is het gevolg van de aanpassing van het loonprijspeil als gevolg van het cao-akkoord. De loonstijging van in totaal 3,9% is daarmee 1,2% hoger dan de indexering van de BRN-normering. Vanaf 2022 resulteert dit in een toename van € 570.000. In 2023 neemt het personele budget met € 310.000 af dit wordt met name veroorzaakt als gevolg van de verdere afbouw van de formatie op belastingen. In de begroting 2023 is de afbouw van de 4 fte ook financieel volledig geeffectueerd.

Personele lasten Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	452	325	325	338	338	338	338	338
Overhead	9.777	8.979	8.979	9.537	9.227	9.227	9.227	9.227
Totaal	**10.229**	**9.305**	**9.305**	**9.875**	**9.565**	**9.565**	**9.565**	**9.565**

De totale omvang van het inhuurbudget bedraagt € 600.000 bij automatisering en blijft daarmee gelijk aan het volume in 2021. Echter zijn er veel openstaande vacatures, met name bij ICT-Beheer. Dit komt deels doordat het moeilijker wordt geschikt personeel aan te trekken. Ook wordt er, gelet op toekomstige ontwikkelingen, soms ook een bewuste afweging gemaakt om vacatures niet in te vullen maar hiervoor in te huren. Eventuele openstaande vacatureruimte kan ten gunste komen aan het inhuurbudget. De medewerkers die deelnemen aan het generatiepact maken in totaal voor 1,6 fte ruimte om jonge collega's aan te stellen.

6.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering

Automatisering valt volledig onder het taakveld Overhead. We rapporteren over het totaal aan baten en lasten, waarbij de overhead apart is opgenomen, conform de BBV-richtlijn.

Op de volgende pagina's geven wij de toelichting op de begrotingswijziging 2022 ten opzichte van de begroting 2022-2025. Vervolgens worden de bijstellingen van de begrotingstotalen van de begroting 2023-2026 en de ontwikkeling van de begroting over de jaren nader gespecificeerd. Anders dan in de vorige begroting is in de onderhavige begroting geen bezuinigingstaakstelling meer verwerkt.

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Overhead	Overige bijdragen	1.078	1.070	1.070	1.070	1.099	1.099	1.099	1.099
	Overige bedrijfsopbrengsten	447	0	0	289	0	0	0	0
	Gemeentelijke bijdragen	12.975	13.058	13.058	13.058	13.461	13.461	13.461	13.461
Totaal Baten		**14.500**	**14.128**	**14.128**	**14.417**	**14.560**	**14.560**	**14.560**	**14.560**

Lasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Overhead	Operationele lasten	5.715	5.347	5.347	5.392	5.511	5.645	5.533	5.533
	Personele lasten	5.831	5.647	5.647	6.047	5.867	5.867	5.867	5.867
	Kapitaallasten	1.919	2.108	2.108	1.908	2.124	1.990	2.102	2.102
Totaal programma		**13.466**	**13.102**	**13.102**	**13.347**	**13.502**	**13.502**	**13.502**	**13.502**
Overhead MGR		1.034	1.026	1.026	1.070	1.058	1.058	1.058	1.058
Totaal lasten		**14.500**	**14.128**	**14.128**	**14.417**	**14.560**	**14.560**	**14.560**	**14.560**

Toelichting op de begrotingswijziging 2022

De baten en lasten in de voorliggende begroting stijgen met € 289.000 ten opzichte van de Ontwerpbegroting. Dit wordt veroorzaakt plus-producten en diensten zijn toegevoegd aan de begroting. Dat is alleen voor de bijgestelde begroting 2022. De baten staan onder de post 'Overige Bedrijfsopbrengsten', de lasten onder 'Operationele Lasten'. In bijlage 3 zijn de plusproducten nader gespecificeerd. De bedragen zijn op basis van voorcalculatie. De factuur is op basis van de werkelijke kosten.

Daarnaast is in de begroting 2022 rekening gehouden met de cao-stijging van 3,9%. Voor 2022 kan deze eenmalig opgevangen worden met het voordeel op de kapitaallasten. De investeringen van € 1,0 miljoen zijn met een jaar vertraagd waardoor er een eenmalig voordeel ontstaat in 2022.

Toelichting ontwikkelingen begroting 2023-2026:

De gemeentelijke en overige bijdragen nemen in 2023 en volgende jaren ten opzichte van 2022 met € 432.000 toe en betreft de BRN-indexering van 2,7%. Ten aanzien van de personele ontwikkelingen melden wij een risico. Ondank het feit dat we de begroting hebben kunnen indexeren voor 2023 en volgende jaren is deze indexatie onvoldoende om de loonkostenstijging van 3,9% op te vangen. Het is afhankelijk van de overige kostenstijgingen of de toename van de loonkosten opgevangen kan worden binnen het bestaande kader.

De kapitaallasten veranderen nauwelijks omdat we werken met een ideaalcomplex (jaarlijks gelijke investeringen), waarbij een onderuitputting van het investeringsbudget in enig jaar onder voorwaarden kan worden ingezet in het daarop volgende jaar.

In bijlage 3 is de opbouw van de deelnemersbijdragen per gemeente over de jaren 2022 tot en met 2025 te zien.

Overhead MGR

In het BBV is voorgeschreven dat met ingang van 2018 apart inzicht wordt gegeven in de overhead. Onder overhead wordt verstaan alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. In de hiernaast staande tabel is de (meerjarige) omvang van de overhead weergegeven.

6.2 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatie-beheer

Bij Informatie-& Applicatiebeheer (I&A) zijn twee taakvelden van toepassing. Dat is het taakveld Arbeidsparticipatie voor de interne Dienstverlening (DVO) welke I&A voor het Werkbedrijf onderdeel Werk verricht. De dienstverlening voor de gemeente staat opgenomen onder het taakveld Overhead. Ook hier rapporteren we over het totaal aan baten en lasten met de overhead apart, conform de BBV-richtlijn.

Op de volgende pagina's geven wij de toelichting op de begrotingswijziging 2022 ten opzichte van de begroting 2022-2025. Vervolgens worden de bijstellingen van de begrotingstotalen van de begroting 2023-2026 en de ontwikkeling van de begroting over de jaren nader gespecificeerd. Anders dan in de vorige begroting is in de onderhavige begroting geen bezuinigingstaakstelling meer verwerkt.

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	429	361	361	361	370	370	370	370
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	3.530	3.503	3.503	3.503	3.519	3.519	3.519	3.519
	Overige bedrijfsopbrengsten	563			271				
Totaal Baten		**4.522**	**3.863**	**3.863**	**4.134**	**3.890**	**3.890**	**3.890**	**3.890**

Lasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer							
		R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	13	35	35	44	45	45	45	45
	Personele lasten	456	325	325	338	338	338	338	338
Overhead	Operationele lasten	376	226	226	281	226	226	226	226
	Personele lasten	3.081	2.541	2.541	2.640	2.530	2.530	2.530	2.530
	Kapitaallasten	7	7	7	7	7	7	7	7
Totaal programma		**3.932**	**3.135**	**3.135**	**3.310**	**3.146**	**3.146**	**3.146**	**3.146**
Overhead MGR		590	729	729	824	743	743	743	743
Totaal lasten		**4.522**	**3.863**	**3.863**	**4.134**	**3.890**	**3.890**	**3.890**	**3.890**

Toelichting op de begrotingswijziging 2022

De baten en lasten in de voorliggende begroting stijgen met € 271.000 ten opzichte van de ontwerpbegroting. Dit wordt voor € 271.000 veroorzaakt door toevoeging van de plusproducten aan de begroting. Dat is alleen voor de bijgestelde begroting 2021 (voor 2022 e.v. vooralsnog niet). De baten staan onder de post 'Overige Bedrijfsopbrengsten', de lasten onder 'Operationele Lasten' en 'Personele Lasten'.

Van de totaal 4 fte afbouw Functioneel Beheer Belastingen, vervallen 2 fte per 1-7-2022 (2 fte zijn al per 1-1-2021 vervallen). De financiële consequenties daarvan zijn al verwerkt in de (meerjaren)begroting 2022-2025. In 2022 leidt dit tot een structurele bezuinig van € 76.000.

Toelichting ontwikkelingen begroting 2023-2026:

De gemeentelijke en overige bijdragen nemen in 2023 en volgende jaren ten opzichte van 2022 met € 27.000 af. Dit betreft voor € 92.500 de BRN-indexering van 2,7%. En een afbouw van de personele lasten van € 76.000 en betreft de deel van de 4 fte die structureel bezuinigd is op functioneel beheer Belastingen voor Gemeente Nijmegen. Ten aanzien van de personele ontwikkelingen melden wij een risico. Ondank het feit dat we de begroting hebben kunnen indexeren voor 2023 en volgende jaren is deze indexatie onvoldoende om de loonkostenstijging van 3,9% op te vangen. Het is afhankelijk van de overige kostenstijgingen of de toename van de loonkosten opgevangen kan worden binnen het bestaande kader.

In bijlage 3 is de opbouw van de deelnemersbijdragen per gemeente over de jaren 2022 tot en met 2025 te zien.

Overhead MGR

In het BBV is voorgeschreven dat met ingang van 2018 apart inzicht wordt gegeven in de overhead. Onder overhead wordt verstaan alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. In de hiernaast staande tabel is de (meerjarige) omvang van de overhead weergegeven.

Deel 3 PARAGRAFEN

Een begroting moet een aantal paragrafen bevatten die in de BBV voorgeschreven zijn. Dit noemen we de paragrafen. In dit deel van de begroting gaan we achtereenvolgens in op:

- Weerstandsvermogen en risicobeheersing
- Financiering
- Bedrijfsvoering
- Onderhoud kapitaalgoederen
- Verbonden partijen

Tot slot formuleren we op het eind van dit deel het besluit van het algemeen bestuur.

7 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:

a. de weerstandscapaciteit: dit zijn de middelen en de mogelijkheden waarover de MGR Rijk van Nijmegen beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken;
b. 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:
a. een inventarisatie van de weerstandscapaciteit;
b. een inventarisatie van de risico's;
c. het beleid over de weerstandscapaciteit en de risico's.

Voor nadere informatie verwijzen we naar de notitie risico-inventarisatie van de MGR.

Weerstandscapaciteit

De MGR kiest er voor 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.

Risico's

De inventarisatie van risico's heeft tot doel 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 ervan voor de middelen. De risicoparagraaf geeft informatie over de houdbaarheid van de strategie voor de komende periode. In deze paragraaf benoemen we de grootste risico's inzake:

1 wet- en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's;
2 maatschappelijke risico's;
3 middelen, organisatie, medewerkers en efficiency.

Ad 1 Wet- en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's

Afbouw en ontschotting Participatiebudget
Momenteel wordt onderzocht hoe het gemeentefonds opnieuw kan worden verdeeld. Op basis van de op 14 en 15 december 2021 gehouden bijpraatcessies is duidelijk geworden dat gemeenten de urgentie van het verbeteren van de financiële positie onderstrepen. Tegelijkertijd wordt wel aangegeven dat op dit moment nog onvoldoende recht gedaan wordt aan de aanbevelingen van de Raad voor het Openbaar Bestuur (ROB). Daarnaast zijn de gemeenten van mening dat de omvang van het gemeentefonds nog onvoldoende is om tot een goede herverdeling te komen. In januari 2023 komt de VNG met een advies aan het ministerie van Binnenlandse Zaken. Afhankelijk van de inhoud van het advies en de haalbaarheid van de aanpassingen zal de geplande invoerdatum van 1 januari 2023 gehaald gaan worden. De herverdeling gaat effect hebben op WerkBedrijf omdat participatie één van de vier clusters is binnen het sociaal domein. Daarmee worden de tien maatstaven waaruit participatie nu bestaat teruggebracht tot vier. Het gevolg is dat de herkenbaarheid van de specifieke re-integratie middelen verdwijnt. Het zal met name gaan om de middelen uit het klas-

sieke re-integratie budget, de middelen nieuwe wajong en een deel van de middelen nieuwe begeleiding. Over de bekostiging zullen nieuwe afspraken met de gemeenten gemaakt moeten gaan worden. Dit kan mogelijk leiden tot frictie, omdat de lasten niet meer gedekt kunnen worden uit de beschikbare budgetten (en de lasten niet heel snel afgebouwd kunnen worden). Om die reden werken we onder andere met een flexibele personele schil. De overige kosten zijn wat minder snel af te schalen.

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 het UWV krijgen, organiseren we (indien mogelijk) een tijdelijk dienstverband in een beschutte omgeving van maximaal 23 maanden, met 100% Wettelijk minimumloon (WML). 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 de stijging van de loonkosten. Bijvoorbeeld door de invoering van de basis CAO voor deze doelgroep in 2021. Wanneer de structurele kosten niet meer gedekt kunnen worden vanuit deze middelen, ontstaat er een financieel risico voor de gemeenten. De omvang van dit risico is pas te bepalen als het aantal kandidaten met een vast dienstverband bekend is. In de begroting van 2022 bijgesteld en 2023 en volgende jaren is daar voor het eerst een inschatting van gemaakt.

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

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 is hoger dan 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.

Ad 2 Maatschappelijke risico's

Klant- en marktrisico's Onderdeel SW
Hierbij gaat het voornamelijk om de volgende risicofactoren:
- Lagere uurtarieven gedetacheerde SW-medewerkers;
- Minder productieve uren gedetacheerde SW-medewerkers en/of lagere stijging toegevoegde waarde in beschut werk;
- Onvoldoende detacheringsmogelijkheden in de markt.

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

Ad 3 Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency

Belastingen

In 2017 heeft de Belastingdienst geconcludeerd dat de MGR onder voorwaarden niet vennootschapsbelasting plichtig is. De afspraken die daarover met de Belastingdienst gemaakt zijn hebben wij voor 2021 strikt toegepast. Wijziging in activiteiten vanuit de MGR of inzichten vanuit de Belastingdienst kunnen dit standpunt wijzigen.

Ten aanzien van de omzetbelasting kunnen wij melden dat alle lopende discussies afgerond zijn in 2021.

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. Ten slotte 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 € 800.000 en er kan sprake zijn van veel negatieve publiciteit.

Conclusie risico-inventarisatie

In tabel 15 staat de risico-inventarisatie. Onder verwachtingswaarde (zie kolom in tabel 15) wordt verstaan het ingeschatte, te betalen schadebedrag als het risico zich daadwerkelijk voordoet. De Capaciteit MGR betreft de weerstandscapaciteit 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 de bijlage hebben we het risico per gemeente opgenomen.

Tabel 15 Risico-inventarisatie MGR ▶

Risico-inventarisatie MGR Bedragen in € 1.000	**Verwachtings-waarde**	**Capaciteit MGR**
Wet en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's		
Landelijke of regionale ontwikkelingen in wet- en regelgeving en/of beleid	400	160
Niet naleven van wet- en regelgeving of subsidievoorwaarden	1.525	483
Subtotaal	**1.925**	**643**
Maatschappelijke risico's		
Claims	250	90
Imagoschade	PM	PM
Veranderende eisen vanuit de deelnemende gemeenten	500	300
Klant- en marktrisico's (voormalig) SW bedrijf	1.020	324
ICT	1.000	500
BIG - privacy	150	60
Subtotaal	**2.920**	**1.274**
Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency		
Ziekteverzuim & Arbo	350	140
Leeftijd personeel	200	40
Personele frictie	850	370
Integriteit, fraude, diefstal	175	50
Verzekeringen	350	70
Bevoegdheden en verantwoordelijkheden	PM	PM
Financiële terugloop van SW middelen	PM	PM
Automatisering	400	240
Subtotaal	**2.325**	**910**
Risico-inventarisatie MGR	**7.170**	**2.827**

8 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.

Op de MGR is de Wet Financiering Decentrale Overheden (Wet Fido). 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 2015 is voor de MGR het treasurystatuut vastgesteld, waarin de regels over de algemene doelstellingen en de te hanteren richtlijnen en limieten en de administratieve organisatie van de financieringsfunctie zijn opgenomen. In 2020 is dit statuut herzien. Dit is tevens de meest recente versie.

Treasurybeheer

Volgens artikel 13 van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten dient de begrotingsparagraaf betreffende de financiering in ieder geval de beleidsvoornemens ten aanzien van het risicobeheer te bevatten.

Met betrekking tot risicobeheer gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- De MGR mag leningen of garanties uit hoofde van de publieke taak uitsluitend verstrekken aan door het algemeen bestuur goedgekeurde derde partijen. Hierbij wordt vooraf advies ingewonnen over de financiële positie en de kredietwaardigheid van de betreffende partij.
- De MGR kan middelen uitzetten uit hoofde van de treasuryfunctie als deze uitzettingen vertrouwd zijn en niet gericht op het genereren van inkomen door het lopen van overmatig risico. Het vertrouwde karakter van deze leningenuitzettingen wordt gewaarborgd met richtlijnen en limieten van dit treasurystatuut;
- Het gebruik van derivaten is niet toegestaan.

Risicobeheer; de kasgeldlimiet en renterisiconorm

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 gaan 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 dit 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 het kasgeldlimiet is beperkt tot 8,5% van het totaal van de primitieve begroting. De wettelijk toegestane kasgeldlimiet

van 8,2% is in 2020 niet overschreden. Ook het meerjarenperspectief is dat het niet structureel wordt overschreden.

Renterisiconorm

De renterisico's op de vaste schuld worden ingekaderd door de rente risiconorm. Jaarlijks mogen de renterisico's door renteherziening en herfinanciering niet hoger zijn dan 20% van het begrotingstotaal (leningen met een looptijd vanaf 1 jaar). In tabel 16 is te zien dat de renterisiconorm de komende vier jaren ruimschoots wordt gehaald.

Tabel 16 Renterisiconorm en ruimte in de periode 2021 tot en met 2026 ▼

Schatkistbankieren

Sinds de oprichting in 2015 is de MGR verplicht om hun overtollige middelen aan te houden bij het Rijk. Dit wordt schatkistbankieren genoemd. Hierdoor kan de MGR geen gelden meer beleggen en is ze voor rentevergoedingen afhankelijk van de vergoedingen die het Rijk geeft. 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.

Gewaarborgde geldleningen

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

Overige geldleningen

De MGR heeft in 2015 een lening afgesloten van € 1,2 miljoen, met een jaarlijkse vast aflossings- en rentebedrag van € 70.000. De looptijd is tot 2 januari 2035. In 2017 is een aflossingsvrije lening aangetrokken van € 4,5 miljoen.
Deze lening is overeengekomen voor een looptijd tot 27 april 2037, met een aflossing in één termijn op het eind en een rentepercentage van 1,73%. In 2018 is een aflossingsvrije lening aangetrokken van 2,5 miljoen. Deze lening is overeengekomen voor een looptijd tot 25 juni 2038 met een aflossing in één termijn op het eind en een rentepercentage van 1,71%.

Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Begrotingstotaal	90.443	91.039	91.039	90.277	94.588	92.406	89.978	85.722
Percentage renterisiconorm	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
Toetsbedrag renterisiconorm	18.089	18.208	18.208	18.055	18.918	18.481	17.996	17.144
Aflossingen	55	55	55	55	56	57	58	58
Ruimte	**18.034**	**18.153**	**18.153**	**18.000**	**18.862**	**18.424**	**17.938**	**17.086**

9 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 bedrijfsvoering processen binnen de MGR. U treft informatie aan 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, tevens 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. Via kwartaalrapportages leggen we tussentijds aan gemeenten verantwoording af over het gevoerde beleid. Het jaar sluiten we af met een jaarrekening waarin we verantwoording afleggen over het gehele boekjaar.

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
- Mandatering
- Informatiebeveiligingsbeleid

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.

Het Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur bestaat uit 15 leden, de voorzitter inbegrepen. 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 een bestuurscommissie zijn opgedragen.

Het Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks Bestuur telt vijf leden inclusief de voorzitter. De leden worden door en uit het Algemeen Bestuur benoemd. Conform de wet en de regeling komt het Dagelijks Bestuur de bevoegdheid toe die in de gemeente toekomt aan het college van Burgemeester en Wethouders. Drie zetels van de vijf zijn gevuld.

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 als ook het Algemeen bestuur. Hij vertegenwoordigt de regeling in en buiten rechte.

Bestuurscommissie Werk

De leden van de bestuurscommissie worden door het Algemeen Bestuur benoemd. In de regel bestaan de leden uit de portefeuillehouders werk van de deelnemende gemeenten aan de MGR. De bestuurscommissie is verantwoordelijk voor de inhoudelijke koers van WerkBedrijf. De bestuurscommissie 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 voor raden.

Uitvoeringsorganisatie en platform

De uitvoeringsorganisatie kenmerkt zich door een platte organisatie met twee 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.

Administratieve organisatie

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

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, Unit4 en TopDesk. Voor de bedrijfsvoering wordt ook gebruik gemaakt van de informatiesystemen van de gastheer Gemeente Nijmegen. De belangrijkste systemen daarbij zijn: CODA en Beaufort.

Back up, recovery, beveiliging en 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 incrementaal back-up van de applicatieserver, databases en netwerkschijven (dus niet van de lokale harde schijven van pc's, laptops en dergelijke). In de basisafspraken 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 slotte zetten we ook in op bewustwording.

Ten behoeve van de informatiebeveiliging worden binnen de MGR procedures en voorzieningen ingericht conform de eisen die gesteld worden in de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid).

Personeelsbeleid

In het HR beleid van de MGR staan de thema's duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en ontwikkeling centraal. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen (door het opdoen van kennis en het verder ontwikkelen van de competenties). Enerzijds verhoogt dit de kwaliteit van onze dienstverlening en anderzijds zorgt dit ervoor dat onze medewerkers makkelijk kunnen meebewegen bij veranderingen. Op deze manier blijven zij wendbaar, weerbaar en interessant voor en op de arbeidsmarkt. De afdeling HR heeft hier een belangrijke adviserende en faciliterende rol in.

10 Onderhoud kapitaalgoederen

Voor groot onderhoud wordt geen voorziening gevormd. In de begroting is voor de komende jaren €230.000 per jaar begroot voor onderhoud. Een deel daarvan betreffen jaarlijks terugkerende kosten voor onderhoud. € 65.000 betreft periodiek terugkerende kosten zoals schilderwerk, sprinklerinstallatie, automatische deuren, etc. Deze kosten en de kosten van het groot onderhoud zijn opgenomen in het meerjarig onderhoudsplan. Jaarlijks wordt op basis van het meerjarig onderhoudsplan beoordeeld wat het noodzakelijks onderhoud voor betreffende jaren gaat worden om te bezien of bijstelling van de begroting noodzakelijk is. De kosten van het groot onderhoud, zoals bijvoorbeeld het vervangen van daken, worden geactiveerd en gedurende de levensduur afgeschreven.

11 Verbonden partijen

De MGR Rijk van Nijmegen is de gemeenschappelijke regeling van zeven 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, en daarnaast bestaat ook geen visie of voornemen dit komend jaar te wijzigen.

12 Besluit algemeen bestuur

Het algemeen bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;

- Gezien de tijdige toezending van de ontwerpbegroting aan de Raden van de deelnemende gemeenten en aan Provinciale Staten van Gelderland;
- Gelet op artikel 29 van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;
- Gelet op het advies van de Adviesfunctie Gemeenschappelijke Regelingen Regio Nijmegen;
- Gelet op de ingebrachte Zienswijzen van de Raden van de deelnemende gemeenten en de Provinciale Staten van Gelderland;
- Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur van xx xxxxx 2022.

Besluit

1. De begroting van lasten en baten op programma's voor het jaar 2023 vast te stellen;
2. De bijgestelde begroting 2022 van lasten en baten op programma's vast te stellen;
3. De meerjarenbegroting voor de jaren 2024-2026 voor kennisgeving aan te nemen;
4. De bevoorschotting 2022 conform bijlage 2 vast te stellen;
5. De bevoorschotting 2023 conform bijlage 2 vast te stellen;
6. Het dagelijks bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen op te dragen na vaststelling van de begroting 2023 en de bijstelling 2022 dezen zo spoedig mogelijk toe te zenden aan Provinciale Staten.

Bijlagen

1 Uitgangspunten begroting XX

2 Bijdrage per gemeente 2020-2021 XX

3 Bijdrage per gemeente details XX

4 Bekostigingssystematiek SW XX

5 Staat van personele lasten XX

6 Staat van voorzieningen XX

7 Overheadnorm XX

8 Staat van investeringen XX

9 Consolidatieoverzicht MGR XX

10 Risico per gemeente XX

11 Geprognotiseerde Balans 2021-2025 XX

Bijlage 1 **Uitgangspunten begroting**

Algemeen MGR

Uitgangspunten:

- De begroting is opgesteld conform de voorschriften van de BBV.
- De begroting die op 9 juli 2021 door het AB is vastgesteld is als basis gehanteerd.
- De begrotingswijzigingen zijn tot en met december 2021 meegenomen.
- De begrotingsrichtlijnen Regio Nijmegen 2023 zijn toegepast.
- De gemeente Nijmegen treedt op als gastheergemeente voor diverse ondersteunende functies.
- De regionale overheadsnorm van 25% wordt gehanteerd.
- De begroting is taakstellend.
- De rente wordt toegerekend op basis van de werkelijke rente.
- Subsidies worden begroot conform het baten en lasten stelsel, wat inhoudt dat uitgaven en ontvangsten toegerekend worden aan het tijdvak waarin het verbruik van goederen en diensten plaatsvindt (lasten) en de baten ontstaan. Alleen bij specifiek geoormerkte subsidies, zoals de ESF, wordt het realisatiebeginsel gevolgd. Dit betekent dat deze subsidies slechts in het resultaat tot uiting worden gebracht als zij ook effectief gerealiseerd zijn.
- De uitgangspunten voor de bijdrage per gemeente zijn terug te vinden in bijlage 2 en 3.

Module WerkBedrijf

Voor de opstelling van de begrotingsbijstelling 2021 en de begroting 2022 zijn de volgende uitgangspunten bepaald:

- Effecten van de septembercirculaire van 2021 van het Ministerie van Binnenlandse zaken zijn in de begroting verwerkt.
- Administratief blijven de financiële resultaten voor SW, Participatiebudget, wettelijke loonkostensubsidie en arbeidsmatige dagbesteding inzichtelijk.

Module iRvN

Voor de opstelling van de ontwerpbegroting 2022 en de bijgestelde begroting 2021 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- 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 begroting van 2021 opgenomen. In de loop van 2021 zal de begroting voor het lopende jaar worden bijgesteld op basis van inschatting van de totale omvang van alle plusproducten.
- Voor ICT-producten en diensten geldt: standaard, tenzij... Dit betekent dat altijd wordt gekozen voor uniforme producten en/of diensten, tenzij er zwaarwegende argumenten (m.n. productiebelemmerende) zijn om hier in bepaalde gevallen of situaties van af te wijken.
- Voor het onderdeel automatisering geldt dat we namens de hele regio meedoen aan de landelijke ICT-ontwikkelingen binnen de (lokale) overheid, tenzij er zwaarwegende redenen zijn (met name productiebelemmerende redenen) om hiervan af te wijken.

Bijlage 2 **Bijdrage per gemeente 2022-2023**

Gemeentelijke bijdrage 2022 Bedragen in € 1.000	MGR																
						WERK										Overige bijdrage WERK		
	Informatie- en Applicatiebeheer	**Automatisering**	**Bestuursondersteuning**	**SW**	**Vastgoed**	Participatiebudget	tijdelijke middelen aanvullende pakket en impul re-integratie	Gemeentelijke bijdragen reserveren (CAO aan de slag)	Gemeentelijke bijdragen (CAO aan de slag)	OWNW	OWNW extra budget Nijmegen	Loonkostensubsidie	Loonkostensubsidie CAO aan de slag	**Totaal**	Perspectief op Werk	IPS	**Eindtotaal**
Beuningen		1.005	18	2.700	10	604	36	-12	12	254		388	42	**5.057**			**5.057**
Druten		509	13	1.949	7	481	6	-10	10	143		215	23	**3.346**			**3.346**
Heumen		583	11	1.349	5	386		-8	8	71		101	11	**2.517**			**2.517**
Nijmegen	3.503	7.673	122	21.909	84	16.119	1.169	-328	328	1.737	137	2.691	290	**55.433**	245	125	**55.803**
Wijchen		1.259	28	4.026	15	1.286		-26	26	268		552	59	**7.493**			**7.493**
West Maas en Waal				1.159										**1.159**			**1.159**
Mook en Middelaar		297	5			108	7	-2	2	74		68	7	**567**			**567**
Berg en Dal		939	24	3.924	15	1.582		-32	32	261		362	39	**7.148**			**7.148**
Werkorg. Druten-Wijchen		61												**61**			**61**
ODR. Nijmegen		731												**731**			**731**
Totaal	**3.503**	**13.058**	**221**	**37.015**	**136**	**20.566**	**1.218**	**-418**	**418**	**2.808**	**137**	**4.377**	**472**	**83.511**	**245**	**125**	**83.881**

Gemeentelijke bijdrage 2023 Bedragen in € 1.000	MGR																
						WERK										Overige bijdrage WERK		
	Informatie- en Applicatiebeheer	**Automatisering**	**Bestuursondersteuning**	**SW**	**Vastgoed**	Participatiebudget	tijdelijke middelen aanvullende pakket en impul re-integratie	Gemeentelijke bijdragen reserveren (CAO aan de slag)	Gemeentelijke bijdragen (CAO aan de slag)	OWNW	OWNW extra budget Nijmegen	Loonkostensubsidie	Loonkostensubsidie CAO aan de slag	**Totaal**	Perspectief op Werk	IPS	**Eindtotaal**
Beuningen		1.032	18	2.604	11	584	38	-25	25	254		388	91	**5.021**			**5.021**
Druten		523	13	1.887	8	461	6	-20	20	143		215	46	**3.302**			**3.302**
Heumen		599	12	1.275	5	371		-16	16	71		101	22	**2.455**			**2.455**
Nijmegen	3.519	7.881	125	21.083	86	15.170	1.241	-653	653	1.737		2.691	575	**54.108**	245		**54.353**
Wijchen		1.343	29	3.840	16	1.237		-53	53	268		552	118	**7.402**			**7.402**
West Maas en Waal				1.053										**1.053**			**1.053**
Mook en Middelaar		305	6			107	8	-5	5	74		68	15	**582**			**582**
Berg en Dal		965	25	3.724	15	1.494		-64	64	261		362	77	**6.923**			**6.923**
Werkorg. Druten-Wijchen		63												**63**			**63**
ODR. Nijmegen		751												**751**			**751**
Totaal	**3.519**	**13.461**	**227**	**35.466**	**140**	**19.424**	**1.293**	**-836**	**836**	**2.808**		**4.377**	**944**	**81.659**	**245**		**81.904**

Verdeelsleutels

WerkBedrijf

Dienstverlening (Basis dvl): op basis van het per gemeente toegekende participatiebudget.

Meerwerk: op basis van afspraken met afzonderlijke gemeenten.

Arbeidsmatige dagbesteding (AD): op basis van de verdeling in de realisatie van 2021. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.

Wettelijke loonkostensubsidie (WLKS):op basis van de verdeling in de realisatie van 2021. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.

SW: op basis een inschatting van het aantal SE per gemeente (zie bijlage 4) tegen een kostprijs per SW. Afrekening op basis van realisatie per gemeente.

Vastgoed: Op basis van dezelfde SE's als bij de SW. Alleen wordt West Maas en Waal hierin niet meegenomen.

ICT Rijk van Nijmegen

Automatisering: de deelnemersbijdrage is gebaseerd op een aantal verdeelsleutels. Dit kan zijn op basis van werkelijke inbreng, inwoners-aantallen, FTE's, aandeel ideaal-complex en een aparte verdeelsleutel voor PIOFACH.

Informatie-en Applicatiebeheer (Info & applicaties): op basis van werkelijke inbreng.

Bestuursondersteuning

Op basis van de inwoneraantallen per gemeente (afkomstig uit Begrotingsrichtlijnen 2020/2021 gemeente Nijmegen). Afrekening is met dezelfde inwoneraantallen.

Bijlage 3 **Bijdrage per gemeente**

Vastgoed Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	10	10	10	10	11	11	11	10
Druten	8	7	7	7	8	8	8	8
Heumen	5	5	5	5	5	5	5	5
Nijmegen	83	84	84	84	86	86	86	86
Wijchen	16	15	15	15	16	15	15	16
Berg en Dal	15	15	15	15	15	15	15	15
Totaal	**136**	**136**	**136**	**136**	**140**	**140**	**140**	**140**

Bestuursondersteuning Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	18	18	18	18	18	18	18	18
Druten	13	13	13	13	13	13	13	13
Heumen	11	11	11	11	12	12	12	12
Nijmegen	122	122	122	122	125	125	125	125
Wijchen	28	28	28	28	29	29	29	29
Mook en Middelaar	5	5	5	5	6	6	6	6
Berg en Dal	24	24	24	24	25	25	25	25
Totaal	**221**	**221**	**221**	**221**	**227**	**227**	**227**	**227**

Gemeentelijke bijdrage SW Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	2.727	2.679	2.679	2.700	2.604	2.508	2.374	2.251
Druten	1.985	1.947	1.947	1.949	1.887	1.816	1.643	1.472
Heumen	1.349	1.274	1.274	1.349	1.275	1.127	1.074	1.074
Nijmegen	22.641	21.740	21.740	21.909	21.083	19.910	18.320	17.325
Wijchen	4.132	4.014	4.014	4.026	3.840	3.574	3.313	3.182
West Maas en Waal	1.220	1.144	1.144	1.159	1.053	995	953	939
Berg en Dal	4.088	3.849	3.849	3.924	3.724	3.535	3.160	2.881
Totaal	**38.142**	**36.646**	**36.646**	**37.015**	**35.466**	**33.467**	**30.837**	**29.123**

Rijksbijdrage Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	2.571	2.508	2.508	2.508	2.435	2.349	2.291	2.210
Druten	1.894	1.839	1.839	1.839	1.774	1.723	1.690	1.510
Heumen	1.232	1.222	1.222	1.222	1.186	1.024	1.026	1.031
Nijmegen	21.627	20.900	20.900	20.900	20.185	19.390	18.484	17.748
Wijchen	3.952	3.838	3.838	3.838	3.710	3.504	3.334	3.221
West Maas en Waal	1.129	1.070	1.070	1.070	947	944	921	925
Berg en Dal	3.867	3.667	3.667	3.667	3.457	3.351	3.086	2.887
Totaal	**36.274**	**35.045**	**35.045**	**35.045**	**33.694**	**32.284**	**30.832**	**29.533**

Aanvullende bijdragen Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	156	171	171	192	170	160	83	42
Druten	91	107	107	109	113	93	-47	-37
Heumen	116	52	52	127	89	103	48	43
Nijmegen	1.014	840	840	1.010	898	520	-164	-423
Wijchen	180	176	176	187	130	71	-22	-40
West Maas en Waal	91	74	74	88	105	52	33	14
Berg en Dal	220	181	181	257	267	184	74	-7
Totaal	**1.868**	**1.602**	**1.602**	**1.971**	**1.772**	**1.183**	**5**	**-409**

Participatiebudget Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	487	570	570	604	584	602	625	650
Druten	355	415	415	481	461	474	491	509
Heumen	312	364	364	386	371	382	395	410
Nijmegen	12.511	14.590	14.590	16.119	15.170	15.488	15.965	16.480
Wijchen	1.035	1.211	1.211	1.286	1.237	1.271	1.317	1.366
Mook en Middelaar	107	126	126	108	107	111	117	122
Berg en Dal	1.242	1.447	1.447	1.582	1.494	1.526	1.574	1.626
Totaal	**16.049**	**18.723**	**18.723**	**20.566**	**19.424**	**19.853**	**20.485**	**21.164**

Op Weg naar Werk Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	225	254	254	254	254	254	254	254
Druten	83	142	142	143	143	143	143	143
Heumen	82	71	71	71	71	71	71	71
Nijmegen	1.586	1.732	1.732	1.874	1.737	1.737	1.737	1.737
Wijchen	216	267	267	268	268	268	268	268
Mook en Middelaar	27	73	73	74	74	74	74	74
Berg en Dal	172	260	260	261	261	261	261	261
Totaal	**2.391**	**2.800**	**2.800**	**2.945**	**2.808**	**2.808**	**2.808**	**2.808**

Automatisering Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	1.002	1.005	1.005	1.005	1.032	1.032	1.032	1.032
Druten	508	509	509	509	523	523	523	523
Heumen	582	583	583	583	599	599	599	599
Nijmegen	8.391	7.673	7.673	7.673	7.881	7.881	7.881	7.881
Wijchen	1.266	1.259	1.259	1.259	1.343	1.343	1.343	1.343
Mook en Middelaar	296	297	297	297	305	305	305	305
Berg en Dal	937	939	939	939	965	965	965	965
Werkorg Druten-Wijchen	-1	61	61	61	63	63	63	63
ODRN	-7	731	731	731	751	751	751	751
Totaal	**12.975**	**13.058**	**13.058**	**13.058**	**13.461**	**13.461**	**13.461**	**13.461**

Loonkostensubsidie beschut Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	25	60	60	39	39	39	39	39
Druten	11	40	40	7	7	7	7	7
Heumen	1	20	20	1	1	1	1	1
Nijmegen	115	605	605	159	159	159	159	159
Wijchen	17	60	60	24	24	24	24	24
Mook en Middelaar		20	20					
Berg en Dal	16	40	40	18	18	18	18	18
Totaal	**185**	**847**	**847**	**247**	**247**	**247**	**247**	**247**

Loonkostensubsidie regulier Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	217	248	248	349	349	349	349	349
Druten	236	208	208	208	208	208	208	208
Heumen	145	181	181	100	100	100	100	100
Nijmegen	2.369	1.964	1.964	2.532	2.532	2.532	2.532	2.532
Wijchen	380	370	370	528	528	528	528	528
Mook en Middelaar	59	26	26	68	68	68	68	68
Berg en Dal	365	343	343	344	344	344	344	344
Totaal	**3.771**	**3.341**	**3.341**	**4.129**	**4.129**	**4.129**	**4.129**	**4.129**

Applicatiebeheer Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Nijmegen	3.530	3.503	3.503	3.503	3.519	3.519	3.519	3.519
Totaal	**3.530**	**3.503**	**3.503**	**3.503**	**3.519**	**3.519**	**3.519**	**3.519**

Project "Doe je mee" Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen	5	57	36	36	38	32		
Druten	1	10	6	6	6	5		
Heumen								
Nijmegen	148	1.852	1.169	1.169	1.241	1.041		
Wijchen								
Mook en Middelaar	1	11	7	7	8	6		
Berg en Dal								
Totaal	**155**	**1.930**	**1.218**	**1.218**	**1.293**	**1.085**		

CAO aan de slag Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Beuningen				42	91	91	91	91
Druten				23	46	46	46	46
Heumen				11	22	22	22	22
Nijmegen				290	575	575	575	575
Wijchen				59	118	118	118	118
Mook en Middelaar				7	15	15	15	15
Berg en Dal				39	77	77	77	77
Totaal				**472**	**944**	**944**	**944**	**944**

Bijlage 4 **Bijdrage per gemeente details (iRvN)**

Deelnemersbijdrage ICT-Rijk van Nijmegen Automatisering en informatie/applicatiebeheer	**Automati-sering**	**WBRN/SW**	**WBRN/ WERK**	**Nijmegen**	**ODRN**	**Wijchen**	**Druten**	**Berg en Dal**	**Beuningen**	**Heumen**	**Mook en M**	**Applicatie-beheer**	**Werkbe-drijf Werk**	**Nijmegen**
Begroting	14.128	499	571	7.673	731	1.320	509	939	1.005	583	297	3.863	361	3.503
Indexering														
Begroting 2022	**14.128**	**499**	**571**	**7.673**	**731**	**1.320**	**509**	**939**	**1.005**	**583**	**297**	**3.863**	**361**	**3.503**
Begroting	14.177	499	571	7.673	731	1.368	509	939	1.005	583	297	3.787	361	3.427
Indexering 2,7%	383	13	15	207	20	37	14	25	27	16	8	102	10	93
Begroting 2023	**14.560**	**512**	**587**	**7.881**	**751**	**1.405**	**523**	**965**	**1.032**	**599**	**305**	**3.890**	**370**	**3.519**
Begroting	14.177	499	571	7.673	731	1.368	509	939	1.005	583	297	3.787	361	3.427
Indexering 2,7%	383	13	15	207	20	37	14	25	27	16	8	102	10	93
Begroting 2024	**14.560**	**512**	**587**	**7.881**	**751**	**1.405**	**523**	**965**	**1.032**	**599**	**305**	**3.890**	**370**	**3.519**
Begroting	14.177	499	571	7.673	731	1.368	509	939	1.005	583	297	3.787	361	3.427
Indexering 2,7%	383	13	15	207	20	37	14	25	27	16	8	102	10	93
Begroting 2025	**14.560**	**512**	**587**	**7.881**	**751**	**1.405**	**523**	**965**	**1.032**	**599**	**305**	**3.890**	**370**	**3.519**
Begroting	14.177	499	571	7.673	731	1.368	509	939	1.005	583	297	3.787	361	3.427
Indexering 2,7%	383	13	15	207	20	37	14	25	27	16	8	102	10	93
Begroting 2026	**14.560**	**512**	**587**	**7.881**	**751**	**1.405**	**523**	**965**	**1.032**	**599**	**305**	**3.890**	**370**	**3.519**

Automatisering Bedragen in € 1.000		Nijmegen	ODRN	WDW	Berg en Dal	Beuningen	Heumen	Mook en Middelaar
Huur en software scanners	**24**	0	0	0	0	24	0	0
Adobe licenties	**98**	69	18	1	4	4	1	0
Bluebeam licenties	**24**	2	0	11	3	3	3	3
Aanschaf van de laptops t/m 2024	**15**	0	0	15	0	0	0	0
Uitlevering 55 Samsung S10	**15**	15	0	0	0	0	0	0
ICT-beheer VSA	**113**	113	0	0	0	0	0	0
Totaal Automatisering	**289**	**199**	**18**	**27**	**7**	**31**	**4**	**3**
Jeugdvolgsysteem	**38**	0	0	18	9	6	4	1
GWS personele lasten Mook, factuur via NMG	**38**	38	0	0	0	0	0	0
Scanners	**2**	2	0	0	0	0	0	0
Licenties Xential	**3**	0	0	0	0	0	0	3
Extra dienstverlening	**189**	0	0	75	0	103	0	11
Totaal Applicatiebeheer	**271**	**40**	**0**	**93**	**9**	**108**	**4**	**16**
Totaal	**560**	**239**	**18**	**120**	**16**	**140**	**8**	**18**

Bijlage 5 **Bekostigingssystematiek SW**

De definitie van de SE's als verdeling van het Rijksbudget is ook weer het afgelopen jaar aan verandering onderhevig geweest. Hierbij worden er correcties op de SE's toegevoegd, uitstroomcijfers opnieuw berekend en worden peildata aangepast. Per saldo blijft het macrobudget hetzelfde, maar dit kan wel de onderlinge verhouding tussen gemeenten veranderen. Deze werkwijze is vooraf niet te voorspellen en daarmee ook als verdeelfactor niet hanteerbaar. Door de SE definitie gelijk te houden, de uitstroom zelf te bepalen en bepaling van de betalende gemeente op een uniforme peildatum te houden is de realisatie beter in te schatten en blijft de kostprijs per SE over de jaren vergelijkbaar.

Uitgangspunten voor de bepaling van het aantal SE per gemeente:

- De definitie van het aantal SE blijf gelijk aan de definitie op het moment van ingang van de participatiewet.
- De peildatum voor de betalende gemeente in jaar X is de gemeente waar de medewerker ultimo jaar X-1 inwoner was.
- Voor de begroting wordt de betalende gemeente bepaald op basis van de dan beschikbare informatie van de woongemeente.
- Per gemeente wordt de uitstroom bepaald op basis van pensioen. Dit uitstroompercentage zal dus per gemeente variëren.
- Per gemeente wordt de overige uitstroom bepaald als een vast percentage per gemeente, op basis historische uitstroomgegevens.

Hiermee hanteren we niet meer het uitstroompercentage van het Ministerie, maar een uitstroompercentage op basis van pensioenuitstroom en ervaringscijfers.

Bijlage 6 **Staat van personele lasten**

WBRN	
Schaal	fte
schaal 5-6	4,0
schaal 7-8	45,9
schaal 9-10	158,9
schaal 11-12	19,9
> schaal 12	2,7
Totaal	**231,5**

Bestuursondersteuning	
Schaal	fte
schaal 9-10	1,0
schaal 11-12	0,64
> schaal 12	1,1
Totaal	**2,74**

iRvN	
Schaal	fte
schaal 5-6	0
schaal 7-8	18,4
schaal 9-10	92,1
schaal 11-12	3,7
> schaal 12	4,0
Totaal	**118,2**

Functies

WBRN	
Functieomschrijving	fte
Arbeidsdeskundige	2,00
Arbeidspsycholoog	1,89
Consulent Intake en Diagnose	35,19
Consulent "project Doe je mee"	8,39
Consulenten "aanvalsplan"	10,40
Trainer/Opleidingskundige	3,83
Trainer/Opleidingskundige "project Doe je mee"	0,11
Administratief Medewerker	11,97
Administratief Medewerker "project Doe je mee"	1,04
Allround Administratief Medewerker	1,00
Financieel Administratief Medewerker	1,78
Medewerker Salarisadministratie	2,38
Contractbeheerder	1,00
Financieel Adviseur	3,23
Kwaliteitsmedewerker	4,67
Medewerker Informatievoorziening	3,00
Consulent Bedrijfsdienstverlening	51,18
Senior Consulent Bedrijfsdienstverlening	13,30
Participatiecoaches "project Doe je mee"	4,00
Klantmanagers "project Doe je mee"	2,20
Werkcoach	18,80
Coordinator logistiek	1,00
Medewerker Bedrijfsbureau	1,00
Voorlieden	1,00
DT	1,79
Manager ondersteuning	3,80

Functieomschrijving	fte
Projectleider EVA	0,90
Teammanager	8,68
Adviseur Medezeggenschap	0,78
HR adviseur	2,56
Juridisch Adviseur SW	1,34
Projectleider	6,42
Administratief Medewerker	4,17
Adviseur SROI	1,00
Commercieel manager	2,83
Communicatie Adviseur	1,56
Communicatiemedewerker	0,88
Managementassistent	2,89
Personeelsadviseur SW	3,50
Projectleider RTA	1,00
Medewerker Facilitair	3,00
Eindtotaal	**231,46**

Bestuursondersteuning	fte
controller/CISO	1,0
Directeur Werkbedrijf	0,1
Juridisch adviseur	0,22
Jurist	0,25
Projectleider	0,39
Projectmedewerker	0,78
Eindtotaal	**2,74**

IRVN	fte
Directeur II	1,0
Mdw admin & secr II	1,0
Manager II	3,0
Adviseur II	1,0
Adviseur III	2,7
Adviseur IV	6,8
Mdw gegevens I	11,9
Mdw gegevens II	28,3
Mdw systemen I	17,7
Mdw systemen II	27,4
Mdw systemen III	17,4
Eindtotaal	**118,2**

Bijlage 7 **Staat van voorzieningen**

Hiernaast is het verwacht verloop van de voorzieningen weergegeven ▶

MGR Bedragen in € 1.000	**beginstand**	**eindstand**				
	2022	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Voorziening SPP	366	275	183			
Voorziening IRvN	100					
Totaal	**658**	**275**	**183**			

Bijlage 8 **Overheadnorm**

Overheadpercentages (BBV) Bedragen in € 1.000	R 2021	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
Primair	31.481	29.605	29.833	33.451	32.652	32.762	31.498	31.294
Overhead	9.998	10.092	10.092	10.111	9.912	9.913	9.913	9.913
	41.480	**39.697**	**39.925**	**43.561**	**42.563**	**42.675**	**41.411**	**41.207**
Primair %	*75,9%*	*74,6%*	*74,7%*	*76,8%*	*76,7%*	*76,8%*	*76,1%*	*75,9%*
Overhead %	*24,1%*	*25,4%*	*25,3%*	*23,2%*	*23,3%*	*23,2%*	*23,9%*	*24,1%*

Bijlage 9 **Staat van investeringen**

Hiernaast reft u het investeringsoverzicht aan met de voorgenomen investeringen voor de jaren 2022 t/m 2026. Dit kan tevens bestaan uit overheveling van restant budgetten uit voorgaande jaren. Tenzij een project is afgerond. ▶

Ten aanzien van Eva fase 2 merken wij op dat de projectvoorbereiding in een afrondende fase is. Vooralsnog wordt ervan uitgegaan dat de geraamde € 515.000 toereikend is om Eva 2 in te richten.

In december 2020 is het plan van aanpak Nu Digitaal geaccordeerd. Daarmee gaat het digitale archief ingericht worden en gaat de analoge stroom tot een minimum beperkt worden. Dit houdt onder andere in dat de relevante delen van het analoge archief gedigitaliseerd gaar worden en Eva aangesloten wordt op het digitale archief. De investering die hiermee gemoeid wordt geraamd op €300.000 en bestaat uit de volgende onderdelen:

- € 70.000 projectleiding
- € 70.000 inrichting archieffunctie en conversie
- € 80.000 scannen analoge archieven
- € 40.000 bewaartermijntool
- € 10.000 opleidingskosten
- € 20.000 onvoorzien

Investeringen MGR totaal Bedragen in € 1.000	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Werkbedrijf - Applicatielangschap EVA *	386				
Werkbedrijf - Archieffunctie	300				
Werkbedrijf - inventaris	226				
ICT Rijk van Nijmegen	3.000	2.000	2.000	2.000	2.000
	3.912	**2.000**	**2.000**	**2.000**	**2.000**

investeringen 2021/2022 EVA 2 Bedragen in € 1.000	**beschikbaar budget**	**bestedingen**	**restant budget**
Inspanningen GAC	7	6	
Boost!	23	22	
Vormkracht	6	6	
Marketing Module	**35**	**34**	**1**
Inspanningen GAC	65	60	5
Op Weg naar Werk	**65**	**60**	**5**
voorbereiding	30	29	1
Inspanningen GAC	335	0	335
Addionele inspanningen IRVN	0	0	0
Inspanningen leverancier app	50	0	50
SW module	**415**	**29**	**386**

Investeringen iRvN 2022

De globale verdeling van de investeringen van € 3,0 miljoen ziet er als volgt uit:

- Centrale computercapaciteit: € 2,0 miljoen
- Netwerk: € 150.000
- Vervanging van Werkplekken: € 350.000
- Mobiele telefonie: € 500.000

De investeringen van de centrale computercapaciteit bestaat uit een vervanging en uitbreiding van de storage en van de back-up hardware (samen €1,4 miljoen), vervanging van de back-up software (€ 100.000) en vervanging van servers inclusief toebehoren (€ 500.000). De netwerkinvesteringen bestaan uit vervanging back-up en storage en netwerkbeveiliging. De vervanging van de werkplekken bestaat uit de vervanging van computers en laptops. Gelijk aan voorgaande jaren bedraagt het telefoniebudget € 500.000 op jaarbasis.

Bijlage 10 **Consolidatieoverzicht MGR**

			B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026	B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
ICT Informatie- en Applicatie-beheer	Baten	Arbeidsparticipatie	361	361	361	370	370	370	370	361	361	361	361	361	361	361
		Overhead	3.503	3.503	3.774	3.519	3.519	3.519	3.519							
	Totaal Baten		**3.863**	**3.863**	**4.134**	**3.890**	**3.890**	**3.890**	**3.890**							
	Lasten	Arbeidsparticipatie	361	361	382	383	383	383	383							
		Overhead	3.503	3.503	3.753	3.507	3.507	3.507	3.507	14	14	14	14	14	14	14
	Totaal Lasten		**3.863**	**3.863**	**4.134**	**3.890**	**3.890**	**3.890**	**3.890**							
Totaal Informatie- en Applicatiebeheer																
ICT Automatisering	Baten	Overhead	14.128	14.128	14.417	14.560	14.560	14.560	14.560	1.070	1.070	1.070	1.070	1.070	1.070	1.070
	Totaal Baten		**14.128**	**14.128**	**14.417**	**14.560**	**14.560**	**14.560**	**14.560**							
	Lasten	Overhead	14.128	14.128	14.417	14.560	14.560	14.560	14.560							
	Totaal Lasten		**14.128**	**14.128**	**14.417**	**14.560**	**14.560**	**14.560**	**14.560**							
Totaal Automatisering																
Bestuurs-ondersteuning	Baten	Overhead	317	317	317	325	325	325	325	95	95	95	98	98	98	98
	Totaal Baten		**317**	**317**	**317**	**325**	**325**	**325**	**325**							
	Lasten	Overhead	317	317	317	325	325	325	325							
	Totaal Lasten		**317**	**317**	**317**	**325**	**325**	**325**	**325**							
Totaal Bestuursondersteuning																
Werkbedrijf SW	Baten	Begeleide participatie	45.901	46.129	46.555	44.598	42.022	38.720	36.583	484	484	586	582	578	574	571
	Totaal Baten		**45.901**	**46.129**	**46.555**	**44.598**	**42.022**	**38.720**	**36.583**							
	Lasten	Begeleide participatie	42.529	42.757	43.067	41.252	38.680	35.377	33.241	406	634	526	522	518	514	511
		Overhead	3.372	3.372	3.487	3.346	3.343	3.343	3.343	577	577	575	577	577	577	577
	Totaal Lasten		**45.901**	**46.129**	**46.555**	**44.598**	**42.022**	**38.720**	**36.583**							
Totaal Werkbedrijf SW																
Werkbedrijf Vastgoed	Baten	Begeleide participatie	217	495	495	495	495	495	495	217	495	495	495	495	495	495
		Overhead	828	550	550	554	554	554	554							
	Totaal Baten		**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**							
	Lasten	Begeleide participatie	658	658	658	658	658	658	658							
		Overhead	387	387	387	391	391	391	391							
	Totaal Lasten		**1.045**	**1.045**	**1.045**	**1.049**	**1.049**	**1.049**	**1.049**							
Totaal Werkbedrijf Vastgoed																
Werkbedrijf Werk	Baten	Arbeidsparticipatie	21.024	20.312	22.933	22.461	22.605	21.647	22.326							
		Begeleide participatie	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808							
		Inkomensregelingen	4.188	4.188	4.849	5.320	5.320	5.320	5.320							
	Totaal Baten		**28.011**	**27.299**	**30.726**	**30.590**	**30.734**	**29.776**	**30.454**							
	Lasten	Arbeidsparticipatie	16.375	15.663	18.993	18.966	19.105	18.147	18.826	654	704	916	916	916	916	916
		Begeleide participatie	2.800	2.800	2.945	2.808	2.808	2.808	2.808							
		Inkomensregelingen	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377							
		Overhead	4.649	4.649	4.412	4.439	4.444	4.444	4.444	575	575	575	575	575	575	575
	Totaal Lasten		**28.011**	**27.299**	**30.726**	**30.590**	**30.734**	**29.776**	**30.454**							
Totaal Werkbedrijf Werk																

			B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
MGR Totaal	Baten	Arbeidsparticipatie	21.384	20.672	23.293	22.831	22.975	22.018	22.696
		Overhead	18.776	18.498	19.058	18.958	18.958	18.958	18.958
		Begeleide participatie	48.917	49.423	49.994	47.901	45.325	42.023	39.886
		Inkomensregelingen	4.188	4.188	4.849	5.320	5.320	5.320	5.320
	Totaal Baten		**93.265**	**92.781**	**97.194**	**95.011**	**92.579**	**88.319**	**86.861**
	Lasten	Arbeidsparticipatie	16.735	16.023	19.375	19.349	19.488	18.530	19.209
		Overhead	26.356	26.356	26.773	26.567	26.568	26.568	26.568
		Begeleide participatie	45.986	46.214	46.670	44.718	42.146	38.844	36.707
		Inkomensregelingen	4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
	Totaal Lasten		**93.265**	**92.781**	**97.194**	**95.011**	**92.579**	**88.319**	**86.861**

B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
361	361	361	361	361	361	361
1.165	1.165	1.165	1.168	1.168	1.168	1.168
701	979	1.080	1.076	1.073	1.069	1.065
2.227	**2.505**	**2.606**	**2.605**	**2.601**	**2.597**	**2.594**
654	704	916	916	916	916	916
1.167	1.167	1.164	1.167	1.167	1.167	1.167
406	634	526	522	518	514	511
2.227	**2.505**	**2.606**	**2.605**	**2.601**	**2.597**	**2.594**

B 2022	b 2022 (h)	B 2022 W	B 2023	B 2024	B2025	B2026
21.024	20.312	22.933	22.471	22.615	21.657	22.336
17.611	17.333	17.893	17.790	17.790	17.790	17.790
48.216	48.444	48.914	46.825	44.253	40.954	38.821
4.188	4.188	4.849	5.320	5.320	5.320	5.320
91.039	**90.277**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**
16.082	15.320	18.458	18.433	18.572	17.614	18.292
25.189	25.189	25.609	25.401	25.402	25.402	25.402
45.580	45.580	46.144	44.196	41.628	38.329	36.196
4.188	4.188	4.377	4.377	4.377	4.377	4.377
91.039	**90.277**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**

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 ditconform de BBV voorschriften.

Bestuursondersteuning (BO)

Doorbelasting van bestuurskosten naar de Overhead MGR van WerkBedrijf (WBRN) en ICT Rijk van Nijmegen (iRvN).

WerkBedrijf (WBRN)

Bij de begeleide participatie vinden er een aantal doorbelastingen plaats. 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 prakijktdiagnose (opbrengst SW, programmalasten WERK).

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)

De dienstverlening welke het onderdeel Automatisering van iRvN voor het 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 11 **Risico per gemeente**

Gemeente 2023	**Inwoners aantal**	**Verdeelsleutel o.b.v. Inwondersaantal**	**Risico per gemeente**
Nijmegen	178.750	55%	1552
Wijchen	41.225	13%	358
Berg en Dal	35.000	11%	304
Beuningen	27.015	8%	235
Druten	19.000	6%	165
Heumen	16.523	5%	143
Mook en Middelaar	7.998	2%	69
Subtotaal	**325.511**		**2827**

Bijlage 12 **Geprognotiseerde Balans 2022-2026**

Met ingang van 2017 is het wettelijk verplicht om (meerjarig) een geprognostiseerde balans op te nemen in de begroting. Uitgangssituatie is de balans per 31 december 2020 conform de vastgestelde Jaarstukken 2020. De geraamde mutaties voor de diverse activa- en passivaposten worden hierop gecorrigeerd. Tevens laten we de ontwikkeling van de belangrijkste kengetallen zien.

Bedragen in € 1.000	Realisatie 2021	B2022P	B2022 W	B2023	B2024	B2025	B2026
Activa							
1.1 Materiele vaste activa	7.772	9.033	8.917	8.331	7.710	7.599	7.598
1.1.2 Immateriele vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
1.1.3 Financiele vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
Vaste Activa	**7.772**	**9.033**	**8.917**	**8.331**	**7.710**	**7.599**	**7.598**
1.2 Vorderingen	22.321	10.042	10.242	10.342	10.242	10.233	10.213
1.3 Liquide middelen	203	200	200	200	200	200	200
1.4 Overlopende activa	2.098	1.715	1.715	1.677	1.670	1.620	1.620
Vlottende activa	24.622	11.957	12.157	12.219	12.112	12.053	12.033
Totaal activa	**32.394**	**20.990**	**21.074**	**20.550**	**19.822**	**19.652**	**19.631**

Passiva	**R 2021**	**B2022P**	**B2022**	**B2023**	**B2024**	**B2025**	**B2026**
2 Vaste passiva	0	0	0	0	0	0	0
2.1 Eigen vermogen	0	0	0	0	0	0	0
2.2 Voorzieningen	466	0	275	183	0	0	0
2.3 Vaste schulden 1 jaar of langer	7.861	8.758	8.758	8.695	8.450	8.392	8.392
Vaste passiva	**8.327**	**8.758**	**9.032**	**8.878**	**8.450**	**8.392**	**8.392**
2.4 Vlottende passiva	0	0	0	0	0	0	0
2.5 Vaste schulden korter dan 1 jaar	11.627	7.983	7.793	7.713	7.563	7.451	7.430
2.6 overlopende passiva	12.440	4.249	4.249	3.959	3.809	3.809	3.809
Totaal vooruit ontvangen bedragen	**24.067**	**12.232**	**12.042**	**11.672**	**11.372**	**11.260**	**11.239**
Totaal passiva	**32.394**	**20.990**	**21.074**	**20.550**	**19.822**	**19.652**	**19.631**

Baten	**R 2021**	**B2022P**	**B2022**	**B2023**	**B2024**	**B2025**	**B2026**
Incidentele baten	0	0	0	0	0	0	0
Netto schuldquote	8,1%	9,9%	9,1%	8,8%	8,6%	8,9%	9,0%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	8,1%	9,9%	9,1%	8,8%	8,6%	8,9%	9,0%
Solvabiliteitsratio	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Liquiditeit	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
Totaal baten begroot	**90.443**	**91.039**	**94.588**	**92.406**	**89.978**	**85.722**	**84.267**

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

© MGR Rijk van Nijmegen, maart 2022.

Opmaak: zingrafischontwerp.nl. Fotografie: de verBeelding.