REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Aan de colleges en raden in de regio
Rijk van Nijmegen

Datum
30 november 2022

Contactpersoon
Ina Hol

Onderwerp
Beleidsmatige en financiële kaders voor meerjarenbegroting 2024 – 2027

Direct telefoonnummer
06 5423 4003

Geachte leden van het college en de raad,

In deze brief schetsen we de hoofdlijnen voor de begroting van de Modulaire gemeenschappelijke regeling (MGR) voor het jaar 2024. De ontwerpbegroting 2024 – 2027 bevat óók een wijziging van de vastgestelde begroting 2023. Daarom gaan we in deze kaderbrief ook in op het jaar 2023. Net als voorgaande jaren heeft u de mogelijkheid om hierop een zienswijze te geven, nog voordat de ontwerpbegroting wordt opgesteld. Zo bent u betrokken en kunt u sturen op de inhoud van de ontwerpbegroting. De zienswijze op de kaderbrief 2024 kan tot uiterlijk 1 februari 2023 bij ons bestuur worden ingediend.

De ontwerpbegroting ontvangt u vóór 1 april 2023. Uiteraard krijgt u daarna ook de mogelijkheid een zienswijze te geven op dat ontwerp.

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

Algemeen

Indexeringen en inflatie (MGR-breed)
We hanteren bij het opstellen van de begroting de indexeringsafspraken, zoals gemaakt met uw regionale adviesfunctie Gemeenschappelijke Regelingen. Deze indexeringsafspraken en de effecten van de inflatie hebben effect op beide modules; WerkBedrijf en ICT-dienstverlening Rijk van Nijmegen (iRvN).

WerkBedrijf
Vanwege de herziening van het gemeentefonds geldt voor het onderdeel Werk van de module WerkBedrijf dat we voor de jaren 2023 en 2024 de budgetten hanteren zoals voor het laatst gepubliceerd in de septembercirculaire van 2021. Deze budgetten indexeren we voor de jaren 2023 en 2024. De overige middelen van Werk zoals de middelen Nieuw beschut, Loonkostensubsidies en

Op Weg Naar Werk blijven we op de gebruikelijke wijze begroten. Dit geldt overigens ook voor de overige onderdelen van de module WerkBedrijf (Sociale Werkvoorziening en Vastgoed).

Vanaf 2025 zullen we voor wat betreft het onderdeel Werk aansluiten op de nieuwe wijze van financieren zoals op dit moment regionaal uitgewerkt wordt.

iRvN
Voor de iRvN gelden financiële effecten door toenemende beveiligingskosten en door de uitwerking van het PWC-onderzoek. Deze financiële effecten brengen we in de komende begroting in beeld. Inhoudelijk gaan we hier verder op in bij de paragraaf over de module iRvN.

Ontwikkelingen informatieprotocol
Per 2024 verwachten we nieuwe afspraken te maken met gemeenten over de informatievoorziening vanuit de MGR en deze vast te leggen in het Informatieprotocol. Aanleiding voor de wijzigingen is enerzijds de nieuwe wet gemeenschappelijke regeling en anderzijds regionale wensen en verwachtingen ten aanzien van onze uitvoeringsmodules.

In het informatieprotocol geven we aan welke informatie gemeenten wanneer kunnen verwachten vanuit de MGR en de daaronder vallende modules. Dit protocol stelt de gemeenten in staat om toezicht te houden op het functioneren van de MGR. Doel is om alle aangeboden informatie te stroomlijnen en aan te haken bij de gemeentelijke planning- en controlcylus. Daarnaast beschrijft het informatieprotocol welke methodes er zijn (naast de formele momenten) om informatie te delen en uit te wisselen met elkaar.

Ontwikkelingen m.b.t. indicatoren
Van de twee modules die de MGR kent, is WerkBedrijf tot nu toe de enige module waar sprake is van uitvoering van een beleidsinhoudelijke taak. Er wordt voor deze module over inhoudelijke voortgang en prestaties gerapporteerd aan de gemeenten. Dit doen we onder meer aan de hand van indicatoren. We merken dat deze behoefte ook ten aanzien van de module iRvN groeit. In het nieuwe informatieprotocol (waarop gemeenten via wensen en bedenkingen hun input kunnen leveren) onderzoeken we dit verder en doen we een voorzet voor een set van indicatoren.

Tot die tijd blijven de afgesproken indicatoren voor module WerkBedrijf van kracht. Deze zijn:

Kritieke prestatie indicatoren WerkBedrijf:
- Het aantal kandidaten dat volledig is uitgestroomd naar werk op basis van de bijstandscijfers van gemeenten. De regionale doelstelling is 1.100;
- Het aantal plaatsingen op betaald werk (parttime en fulltime, met daarbij een onderscheid naar aangewezen prioritaire doelgroepen).
  We hebben de volgende regionale doelstellingen:
  - Eind 2024 willen we tenminste 1.000 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk
  - We plaatsen jaarlijks tenminste 2.020 mensen op betaald werk;
- In de SW richten we ons op een daling van het ziekteverzuim, onze doelstelling is het landelijk gemiddelde van 16,4 %. Ook hebben we een doelstelling op de toegevoegde waarde per fte, voor 2023 is dit € 8.279.

Kritieke Succes Factoren WerkBedrijf:
Om bovenstaande resultaten te kunnen behalen is een aantal factoren een noodzakelijke voorwaarde. Die beschrijven we aan de hand van kritieke succes factoren (KSF's). Niet elke KSF komt in elke rapportage terug; alleen als dat relevant is. De KSF's zijn:
- De tevredenheid van kandidaten, SW-medewerkers en ondernemers over (de dienstverlening van) WerkBedrijf;
- Het aantal kandidaten in een actief arbeidsbemiddelingsproces;

- Het aantal plaatsingen op werk met behoud van uitkering (ontwikkeltraject, leerwerkplek, Op weg naar werk);
- Het aantal kandidaten dat is uitgestroomd naar onderwijs (m.n. jongeren en statushouders);
- Duur van de dienstverlening (o.a. indicatie van intensiteit van de begeleiding);
- Het aantal unieke relaties met ondernemers.

WerkBedrijf

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

We willen maatschappelijk effect realiseren op de (duurzame) arbeidsparticipatie van inwoners in de regio Rijk van Nijmegen. Onze aandacht gaat uit naar werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. We willen dat mensen aan het werk gaan en dat zij dit werk ook kunnen behouden. Hierop zijn onze inspanningen gericht.

Ontwikkelingen in wettelijk en beleidsmatig kader

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

- Ambities vanuit de rijksoverheid ten aanzien van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur;
- De Participatiewet en aanverwante wet- en regelgeving.[1] Hiertoe behoren ook de Wet maatschappelijke ondersteuning (arbeidsmatige dagbesteding) en de Wet Inburgering (voor de uitvoering van de module arbeidsmarkt en participatie voor inburgeraars);
- Het regionale beleidskader *Werk voorop!* en de herijking hiervan[2];
- De dienstverleningsovereenkomst tussen college en bestuur MGR.

Deze wet- en regelgeving biedt in principe voldoende ruimte om werkzoekenden in de huidige omstandigheden naar werk te bemiddelen en te begeleiden. Het komende jaar (2023) verandert dit kader en we verwachten dat dit uitwerkt in onze dienstverlening vanaf 2024 (of zoveel eerder als mogelijk).

Het maatschappelijk effect vertalen we in de meerjarenbegroting 2024 en verdere jaren in ambities op drie onderdelen;

1. Arbeidsmarktdienstverlening,
2. Arbeidsbemiddeling, -ontwikkeling en -begeleiding en
3. Sociale werkvoorziening.

We lichten onze ambities en aandachtspunten per onderdeel hieronder verder toe. Tot slot lichten we de financiële uitgangspunten toe (nummer 4).

1. Arbeidsmarktdienstverlening

In onze regio hebben gemeenten al in vroegtijdig stadium gekozen voor vergaande samenwerking én uitvoering in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen. Dit komt tot uitdrukking in de oprichting van de module WerkBedrijf in onze regio, de samenwerking tussen UWV en WerkBedrijf (sinds eind 2022

[1] Per 1 juli 2023 gaan de langverwachte wijzigingen in de Participatiewet in. Deze zijn bekend onder de noemer Breed Offensief; een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Naast de gewijzigde onderdelen in de Participatiewet die direct invloed hebben op de uitvoering door WerkBedrijf is ook de zoektocht naar de menselijke maat een terugkerend item in onze dienstverlening aan werkzoekenden.

[2] We verwachten dat regiogemeenten in het tweede kwartaal 2023 het nieuwe strategisch beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie vaststellen. Dit definitieve kader zal voor ons leidraad zijn voor de vormgeving van onze dienstverlening aan werkzoekenden en ondernemers.

in het Werkcentrum Rijk van Nijmegen), de voortzetting en intensivering van het Leerwerkloket Rijk van Nijmegen, het samenwerkingsverband Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA) en tot slot het regionaal mobiliteitsteam. Al deze vormen van samenwerking zijn erop gericht de dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers op de (regionale) arbeidsmarkt te verbeteren. Onze ambitie is vanuit deze initiatieven verdere invulling te geven aan de arbeidsmarktdienstverlening in Rijk van Nijmegen.

Arbeidsmarktinfrastructuur
Op landelijk niveau zijn er ontwikkelingen ten aanzien de arbeidsmarktdienstverlening. Het kabinet heeft de ambitie om de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers te verbeteren met behoud van de huidige publiek-private verantwoordelijkheidsverdeling. Inzet is om:

- uit te gaan van de ondersteuningsbehoefte van iemand in plaats van tot welke doelgroep iemand behoort op basis van zijn inkomenssituatie, oftewel het ontschotten van de dienstverlening;
- met private en publieke partijen te investeren in preventieve dienstverlening; en
- om de dienstverlening herkenbaar en makkelijk vindbaar te maken.

Het samenwerkingsverband RTA gaat invulling geven aan de ambitie van het Rijk in onze arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen. WerkBedrijf als één van de samenwerkingspartners werkt hieraan mee.

De samenwerking op het terrein van (publieke) arbeidsbemiddeling in Nederland heeft in 2021 een impuls gekregen door de komst van de regionale mobiliteitsteams (RMT's) in de arbeidsmarktregio's. Het RMT Rijk van Nijmegen is gehuisvest binnen het pand, waar ook WerkBedrijf, UWV en het Leerwerkloket gehuisvest zijn. Samenwerking tussen deze partijen is dan op gang gekomen. Deze samenwerkingsvorm 'smaakt' naar meer. Door bundeling van kennis, voorzieningen en dienstverleningsconcepten wordt de kwaliteit én vindbaarheid van de dienstverlening steeds beter in onze regio.

We willen vol inzetten op deze ingezette ontwikkeling van samenwerking en naar de toekomst toewerken naar een *Werkcentrum Rijk van Nijmegen* voor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In dit regionale Werkcentrum bundelen gemeenten, UWV, Leerwerkloket hun krachten en werken we samen met de partners van de RTA. We zoeken samenwerking met de Groene Metropool Regio en samenhang met de Human Capital agenda. De kennis en dienstverlening vanuit het RMT krijgt ook een plaats in dit Werkcentrum. Een Werkcentrum in onze regio voor werkgevers, werkzoekenden, werkenden met werkloosheid bedreigd en ZZP-ers. Het biedt hulp op maat. En niet alleen op het terrein van werk, maar ook met aandacht en advies ten aanzien van bij-, her en omscholing.

2. Arbeidsbemiddeling, -ontwikkeling en -begeleiding
WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk. WerkBedrijf heeft de verantwoordelijkheid vanaf de aanmelding tot en met plaatsing op werk (inclusief nazorg) voor de (arbeids)ontwikkeling van werkzoekenden. Mensen die werk hebben gevonden en enige vorm van ondersteuning nodig hebben om dat werk te behouden, krijgen dat van WerkBedrijf. Dit geldt ook voor de ondernemer die de voormalige werkzoekende in dienst heeft genomen. Bijzondere verantwoordelijkheid hebben we voor werk(zoek)enden met een beperking en zij die via de cao *Aan de slag* aan het werk gaan en/of zijn.

Tevens voert WerkBedrijf de regie over de arbeidsmatige dagbesteding. Dit houdt in dat WerkBedrijf de begeleiding inkoopt, de toeleiding en doorstroom organiseert en/of uitvoert. WerkBedrijf heeft hierbij bijzondere aandacht voor de doorstroom naar (beschut) werk. Onze ambitie is een meer inclusieve arbeidsmarkt voor werk(zoek)enden te realiseren, waar zij zich kunnen ontwikkelen en bestaanszekerheid kunnen opbouwen.

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

Momenteel zien we dat veel ondernemers kampen met personeelstekort. Er zijn nu meer vacatures dan werkzoekenden. Naast deze kwantitatieve mismatch is er ook nog steeds een kwalitatieve mismatch. Het gaat vaak om vacatures voor specialistisch werk in onder andere de zorg, techniek en bouw. Terwijl onze kandidaten juist werk zoeken naar praktisch geschoold werk. Het blijft voor ons van belang te investeren in werkgelegenheid voor praktisch (geschoolde) mensen. Investeringen in en voor een inclusieve arbeidsmarkt, een arbeidsmarkt waarop iedereen kan meedoen, zijn van groot belang. Wij doen nadrukkelijk een appèl op de gemeenten in onze regio om hier, samen met ons, (o.a.) in hun economische beleid prioriteit aan te geven. Wij stellen voor de noodzakelijk interventies hiervoor gezamenlijk te ontwikkelen en uit te voeren.

Ontwikkelen van producten en het (mee)creëren van randvoorwaarden voor geschikte werkplekken bij die ondernemers, betekenen kansen op duurzaam werk voor onze kandidaten. Het gaat om verschillende interventies, zoals:

- jobcarving;
- andere manieren van werven en selecteren aanbieden, zoals open hiring;
- rendementscoaching van ondernemers;
- groepsplaatsingen en individuele plaatsingen (eventueel via detacheringen) waardoor praktische belemmeringen bij de ondernemer weg worden genomen;
- openingen creëren waardoor een ondernemer kiest om eenvoudig werk in onze regio te organiseren.

Arbeidsontwikkeling van werk(zoek)enden
Arbeidsbemiddeling blijft óók investeren in kandidaten door het bieden van kwalificatietrajecten, het ontwikkelen en ontdekken van competenties en als het nodig is ondersteuning op een werkplek (blijven) bieden. Onder de noemer Kandidaat op Koers optimaliseren we onze dienstverlening op deze punten. We richten onze dienstverlening zo in zodat werkzoekenden doorlopend geactiveerd worden om stappen richting werk te zetten en werk te behouden. Om vast te stellen wat daarvoor nodig is richten we samen met ondernemers uit verschillende branches werkplekken in waar we de competenties en ondersteuningsbehoefte van werkzoekenden in de praktijk, voor de betreffende branche, kunnen vaststellen en ontwikkelen. Zo borgen we dat werkzoekenden zich ontwikkelen in de competenties waar de markt om vraagt. Indien mogelijk worden daar ook certificaten voor verstrekt. De arbeidsmarktkansen nemen daardoor toe voor werkzoekenden. Om werk te behouden coachen we zowel de voormalig werkzoekende als ondernemer. We zoeken aansluiting met hulpverlenende instanties voor problematiek die op andere leefgebieden speelt en van invloed zijn op het vinden en behouden van werk.

Op Weg Naar Werk
Het doel van de (WMO-)voorziening arbeidsmatige dagbesteding is dat kwetsbare inwoners met enig arbeidsvermogen naar vol vermogen kunnen meedoen en zich hierin zo ver als mogelijk ontwikkelen, als het kan naar betaald werk. Onder intensieve begeleiding leveren zij enige productie op een werkplek, zonder werkdruk. Met de sluiting van de WSW en veranderingen in de Wajong vanaf 2015 is deze dagbesteding voor deze groep inwoners een noodzakelijke voorziening geworden om mee te kunnen doen. We hebben als doelstelling om jaarlijks 475 mensen in een arrangement actief te hebben.

Op Weg Naar Werk biedt arrangementen voor mensen om de stap richting werken met loonwaarde te maken. Deze werkplekken met begeleiding zijn geen eindstation. Als ontwikkeling naar betaald werk niet mogelijk is of als het van belang is dat iemand stabiel blijft, bieden de arrangementen een

flexibel en gedifferentieerd aanbod in ondersteuningsmogelijkheden. We zien dat we doorlopend aanpassingen moeten doorvoeren om te flexibiliseren, het basistarief passend te houden en ervaren dat we arrangementen en de mogelijkheden die deze bieden blijven onder de aandacht moeten brengen.

Voor Op Weg Naar Werk geldt dat we per 1 januari 2025 nieuwe contracten sluiten met aanbieders op basis van een aanbesteding. Wij vinden het belangrijk om in samenwerking met inwoners, aanbieders en gemeenten te bepalen hoe dagbesteding in onze regio per 2025 ingericht wordt. We zijn daarom gestart met een programma 'Het draait met de mens'. Het programma is gevuld met thema's die zijn ingebracht door inwoners en huidige aanbieders die belangrijk zijn de komende 1,5 jaar met elkaar uit te diepen. De twee pilots die we het afgelopen jaar hebben gedraaid (Simpel Switchen en Begeleiding op Afstand) verlengen we tot 1 januari 2025 zodat we de effecten hiervan maximaal kunnen meenemen in de aanpak van Op Weg Naar Werk in 2025.

Project Doe je mee
In november 2021 zijn we gestart met het project *Doe je mee*. Dit project loopt tot november 2024. We nodigen bijstandsgerechtigden uit de gemeenten Nijmegen, Beuningen, Druten en Mook en Middelaar[3] uit voor een gesprek bij *Doe je mee*. Het doel van *Doe je mee* is om in persoonlijk contact met bijstandsgerechtigden te onderzoeken of ze nog stappen kunnen en willen zetten op de leefgebieden werk, vrijwilligerswerk, participatie/activering, financiële ondersteuning en zorg. Op basis van de uitkomst krijgen mensen een passend vervolg binnen de (reguliere) dienstverlening. Bijkomend voordeel is dat gemeenten beter zicht krijgen in hun bijstandsbestand.

Een jaar na start constateren we dat zo'n 30% van de mensen die we gesproken hebben, stappen zet op het gebied van activering. Dat kan een traject naar werk zijn, naar vrijwilligerswerk of sporten. We zien ook dat er veel problemen spelen onder deze doelgroep en dat een grote groep alle hens aan dek moet zetten om overeind te blijven. Dat kan variëren van psychische problematiek, zware schulden, verslaving, huiselijk geweld, mantelzorgtaken, fysieke belemmeringen. Gelukkig hebben de meeste mensen de weg naar de zorg al goed gevonden en krijgen ze vaak al ondersteuning bij hun problematiek. Bij de groep bij wie dat nog niet geregeld is, helpen we om dit op de rit te krijgen. Bijvoorbeeld door hen in contact te brengen met een financieel expert in de wijk.

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. 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.

3. Sociale werkvoorziening

WerkBedrijf biedt aan de medewerkers die onder de voormalige Wet sociale werkvoorziening vallen, passend werk aan. Bij voorkeur doet WerkBedrijf dit samen met ondernemers. De onderscheiden werkvormen zijn: begeleid werken, individuele detachering en (beschutte) groepsdetachering. Onze ambitie is de duurzame inzetbaarheid van onze SW-medewerkers te verhogen door hen te faciliteren in hun ontwikkeling en als werkgever hen bestaanszekerheid te kunnen blijven bieden.

Goed werkgeverschap voor onze SW-medewerkers
Om de bestaanszekerheid ook in financiële zin te borgen heeft het Rijk besloten het minimumloon met 10% te verhogen. Deze verhoging heeft direct invloed op de salarissen van onze SW-medewerkers. Vanwege de ongekend hoge inflatie – om invulling te geven aan goed werkgeverschap – gaan wij in 2023 daarnaast op het punt van de reiskostenvergoeding afwijken van de cao SW. In de

[3] De overige gemeenten hebben gekozen voor versterking van de eigen dienstverlening aan hun bijstandsgerechtigden.

eerste zes maanden van 2023 gaan wij (het fiscaal maximaal toegestane) bedrag van €0,21 per kilometer vergoeden. We doen dit op zo'n manier dat alle SW-medewerkers er profijt van hebben. Na een half jaar kijken we of we deze verhoogde reiskostenvergoeding doorzetten. Dit hangt o.a. af van de cao-ontwikkelingen, ervaringen uit de uitvoering, ervaringen van budgetcoaches en beleid dat gemeenten in algemene zin ontwikkelen t.b.v. bestaanszekerheid. Dit kost op jaarbasis €470.000 euro en we willen deze kosten dekken uit het overschot SW / Werk 2022.

Budgetcoaches en financiële expertise
We zijn daarnaast in gesprek met Bindkracht10 om hun financiële expertise dichtbij te organiseren, zodat deze expertise beschikbaar en toegankelijk wordt voor onze SW-medewerkers. Het doel is dat deze financiële expertise (praktische) ondersteuning en hulp biedt aan onze mensen bij (potentiële) financiële problemen. Toegesneden op de individuele situatie.
Verder kijken we in hoeverre we bewustwording en eigenaarschap (naar vermogen) bij onze SW-medewerkers kunnen vergroten . Mensen moeten blijven ervaren dat zij zelf invloed kunnen hebben op de omvang, voorkomen en bestrijden van financiële problemen. Dit onderdeel wordt nader uitgewerkt, maar dit willen we met relevante partners in de regio gaan oppakken en (laten) uitwerken.

Het gaat hier nadrukkelijk niet om schuldhulpverlening (welke door gemeenten wordt georganiseerd), maar om (praktische) hulp bij financiën en financiële administratie. Dit doen we vanuit onze rol als werkgever, en met als doel om te voorkomen dat onze medewerkers in financiële problemen geraken. Hierbij letten we er nadrukkelijk op dat we dubbel werk voorkomen en zoeken we synergie met hetgeen gemeenten bieden aan hun inwoners.

Duurzame inzetbaarheid vergroten
Het vergroten van duurzame inzetbaarheid en het verlagen van het ziekteverzuim van onze SW-medewerkers blijft onverminderd onze aandacht hebben. Momenteel hebben we een verzuimpercentage van 20,4 procent. Onze doelstelling is om zo snel mogelijk toe te werken naar het landelijke gemiddelde van 16,4 procent[4].

4. Uitgangspunten voor financieel kader[5]

Vanaf 2023 verandert het financiële verdeelmodel van de rijksoverheid voor onder andere het Sociaal Domein van gemeenten. Gemeenten ontvangen van de rijksoverheid financiële middelen via het gemeentefonds verdeeld over vier domeinen. Het Sociale domein is één van de domeinen. In dit domein vallen de clusters participatie, sociale basisvoorzieningen, individuele voorzieningen voor jeugd en de wet maatschappelijke ondersteuning.

Het cluster participatie omvat onder andere de taakvelden:

- Inkomensregelingen; hierbij gaat het om de uitvoering van inkomensvoorzieningen zoals apparaatskosten voor het verstrekken van uitkeringen en het gemeentelijke minimabeleid.
- Begeleide participatie; hieronder vallen de vormen van participatie die in beginsel niet gericht zijn op de doorstroom naar betaalde arbeid. Het gaat bijvoorbeeld om beschut werken, sociale werkvoorziening en dagbesteding.
- Arbeidsparticipatie; hieronder vallen alle vormen van activiteiten gericht op ondersteuning bij de doorstroom naar betaalde arbeid, bijvoorbeeld door middel van re-integratietrajecten en jobcoaching.

Deze taakvelden hebben betrekking op de dienstverlening van WerkBedrijf. De volgende (tot 2023 bestaande budgetten) zijn overgeheveld naar het Sociaal Domein, cluster participatie:

---

[4] factsheet-landelijke-verzuimcijfers-sw-jaar-2021.pdf (sbcm.nl)

[5] De genoemde bedragen in dit onderdeel zijn grotendeels gebaseerd op de begroting 2023 van de MGR of circulaires van het Rijk. De budgetten worden in onze ontwerpbegroting die u voor 1 april 2023 nog aangepast. De genoemde bedragen zijn onder voorbehoud, definitieve bedragen staan in de ontwerpbegroting.

- Participatiebudget (re-integratie klassiek, begeleiding Wajong en begeleiding regulier).
- Budget wet maatschappelijke ondersteuning, onderdeel arbeidsmatige dagbesteding.

De volgende budgetten zijn niet overgeheveld naar het Sociaal Domein, cluster participatie:

- Integratie-uitkering sociale werkvoorziening (inclusief begeleiding beschut werk).
- Specifieke uitkering (gebundelde uitkering) voor verstrekking loonkostensubsidies.

De wijziging van de rijksbijdragen aan gemeenten heeft een effect op de financiële uitgangspunten tussen MGR (WerkBedrijf) en gemeenten. Immers, voorheen gold de afspraak dat gemeenten hun participatiebudget overhevelden naar de MGR. Nu dit budget niet langer bestaat zijn nieuwe financiële uitgangspunten van belang. In het vervolg geven we onze financiële uitgangspunten weer die we hanteren bij de opstelling van onze ontwerp-meerjarenbegroting 2024. We beginnen met de onderdelen die in onze optiek niet wijzigen.

- **voor onderdeel SW**

De financiële uitgangspunten voor het onderdeel SW wijzigen niet. Net als in eerdere jaren houden we rekening met een kostendekkende bijdrage per gemeente voor het onderdeel SW. Er wordt een kostprijs per SE berekend. Deze prijs vormt de basis voor de bijdrage van iedere gemeente.

We handhaven dit uitgangspunt; immers hiervoor was ook geen directe koppeling tussen rijksbudget en gemeentelijke bijdrage aan de MGR. Er zijn geen inhoudelijke redenen om de bestaande afspraak te wijzigen. Gemeenten blijven zicht houden op de omvang van de middelen die zij van het Rijk krijgen in de integratie-uitkering WSW.

De kosten voor het onderdeel SW bedragen 32,6 miljoen euro. Dit betreft voor een groot deel loonkosten voor onze SW-medewerkers. Deze kosten zijn niet te beïnvloeden en tevens afhankelijk van cao-ontwikkelingen.

- **voor onderdeel Op Weg Naar Werk (arbeidsmatige dagbesteding)**

De financiële uitgangspunten voor dit onderdeel wijzigen niet. Net als in eerdere jaren houden we rekening met een regionaal maximaal budget van € 2,9 miljoen (exclusief de extra middelen van de pilot simpel switchen). Op basis van realisatie en prognose stellen we in onze begroting per gemeente de bijdrage voor. Afrekening vindt plaats op basis van de realisatie per gemeente afgezet tegen de gemeentelijke bijdrage.

We handhaven dit uitgangspunt; immers hiervoor was ook geen koppeling tussen rijksbudget en gemeentelijke bijdrage aan de MGR. Er zijn geen inhoudelijke redenen om de bestaande afspraak te wijzigen. Wij zien wel dat het budget onder druk staat. Met name het verschil in tarief tussen belevingsgerichte dagbesteding en de arbeidsmatige dagbesteding leidt tot discussie met de leveranciers. Vooralsnog handhaven we het maximumbudget.

Gemeenten hebben waarschijnlijk minder zicht op de omvang van de middelen die zij van het Rijk ontvangen. De vroegere WMO-budgetten zijn een integraal onderdeel van het Sociaal Domein, cluster participatie.

- **voor onderdeel loonkostensubsidie**

De financiële uitgangspunten voor dit onderdeel wijzigen niet. Net als in eerdere jaren houden we rekening met het voorlopig budget buig 2023, onderdeel loonkostensubsidie zoals gepubliceerd door het Rijk in september 2022 voor onze regio. Daar waar we zien dat het budget van een gemeente niet toereikend is verhogen we het budget tot de verwachte uitgaven. De bijdrage per gemeente voor dit onderdeel baseren we op de verwachte aantallen. Afrekening vindt plaats op basis van de realisatie per gemeente afgezet tegen de gemeentelijke bijdrage. Voor 2023 verwachten we hier 6,1 miljoen euro aan te besteden.

We handhaven dit uitgangspunt; de rijksbijdrage is traceerbaar en er zijn geen verdere inhoudelijke redenen om de bestaande afspraak te wijzigen.

Gemeenten blijven zicht houden op de omvang van de middelen die zij van het Rijk krijgen in de specifieke uitkering (gebundelde uitkering) voor onder andere loonkostensubsidie.

- **voor onderdeel WERK overig**

Voor 2023 hebben we een budget en verwachte bestedingen van 21,3 miljoen euro. 2,1 miljoen euro hiervan betreft het traceerbare Rijksbudget t.b.v. de uitvoering van beschut werk.

De financiële uitgangspunten voor dit onderdeel wijzigen. We willen de volgende, voorlopige uitgangspunten hanteren bij het opstellen van de ontwerp-meerjarenbegroting 2024:

1. Traceerbare rijksbudgetten die tot de taken van WerkBedrijf behoren, hevelen gemeenten over
Dit uitgangspunt betekent dat we de integratie-uitkering begeleiding beschut werk conform die rijksbijdrage aan iedere gemeente in onze arbeidsmarktregio ophalen.

2. De gemeentelijke bijdrage Participatiebudget 2024 baseren we op de bijdrage 2023
Hierbij passen we een indexering toe en houden we rekening met de samenhang tussen Participatiebudget en het nieuw geformuleerde eerste uitgangspunt.

Hoe doen we dit na 2024?
MGR is voorstander van eenduidige en objectieve bepaling van de budgetten voor de periode na 2024. Wij zijn momenteel aan het nagaan in hoeverre een rekentool van Berenschot uitkomsten biedt. In de rekentool wordt op basis van de data uit het gemeentefonds en de tariefonderzoeken van AEF en het Rijk gekomen tot een verdeling van de middelen in het cluster participatie. Dit zijn enerzijds gemeentelijke taken: uitvoering inkomensvoorziening en minimabeleid, en anderzijds taken van WerkBedrijf: begeleiding naar of tijdens werk, re-integratie.

Recent hebben gemeenten een startnotitie Regionaal Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid 2023-2027 Rijk van Nijmegen opgesteld. Hierin wordt ook gesproken over 'financiering van WerkBedrijf'. We zien dat toegewerkt wordt om de gemeentelijke bijdrage te bepalen aan de hand van de regionale taken van WerkBedrijf. Gemeld wordt dat "deze keuze het meest tegemoet komt aan de wens tot meer inzicht in de kosten van de diverse soorten dienstverlening door WerkBedrijf. De systematiek biedt mogelijkheden tot sturing en accentverlegging binnen het meerjarig beleidskader en leidt tot continuïteit in de dienstverlening door WerkBedrijf. Niet geheel zeker is of invoering ervan mogelijk is vanaf 2024." (pagina 9 uit de Startnotitie).

Het nieuw te vormen strategisch beleidskader (waarvan de startnotitie een aftrap is), en de daarop te ontwikkelen dienstverleningsovereenkomst hebben waarschijnlijk invloed op de financiële uitgangspunten van onderdeel Werk. We volgen dit proces met interesse en leveren waar gewenst onze input. Als er in de begroting van 2024 al wijzigingen moeten plaatsvinden n.a.v. dit proces, kunnen we dit in de loop van 2023 oppakken met een tussentijdse begrotingswijziging.

Ten behoeve van de continuïteit van onze bedrijfsvoering en de borging van onze regionale taakuitvoering merken wij nog een aantal zaken op:

- Het is voor de MGR Rijk van Nijmegen van belang om op redelijke termijn duidelijkheid te hebben over de 'financiering van WerkBedrijf';
- Voor een goede taakuitvoering is het van belang te kunnen werken met een meerjarig kader voor de budgetten (van onderdeel Werk);
- Het is van belang dat de consequenties van keuzes die gemaakt worden duidelijk aan bod komen bij besluitvorming. Belangrijk om te noemen is dat de budgetten van WerkBedrijf voor een groot gedeelte ingezet worden t.b.v. formatie;

- Als MGR streven we naar eenduidige en transparante budgetten en financiële huishouding, met een hanteerbare administratieve druk. Wij spreken de hoop uit dat gekomen kan worden tot een financieel model dat dit ondersteunt.

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)

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

Onderstaand onze belangrijkste ontwikkelingen voor de komende jaren.

Organisatieontwikkeling

PWC heeft in oktober 2021 haar eindrapport "Evaluatie iRvN en de regionale I&A-organisatie, met het oog op de toekomst" opgeleverd. Dit rapport geeft een beeld over de positie van iRvN en haar rol in de komende jaren. De colleges hebben in 2022 ingestemd met het advies en de daarbij behorende reorganisatie. De reorganisatie zullen wij verwerken in de komende meerjarenbegroting. Vooralsnog vindt deze budget-neutraal plaats. Hiermee wordt de directie afgeslankt en komt er een vijftal teamleiders en een tweetal projectleiders. Tenslotte is de afdelingsstructuur verder geoptimaliseerd.

Er zijn momenteel veel sectoren die moeite hebben om geschikt personeel te vinden. Wij hebben ook grote moeite met het vinden en behouden van geschikte medewerkers. Deels wordt dit veroorzaakt doordat er een tekort is aan vakmensen in de ICT-dienstverlening en deels wordt dit veroorzaakt doordat de markt deze medewerkers meer kan bieden. Hierdoor zijn wij enerzijds genoodzaakt om meer te moeten inhuren en anderzijds om het functie- en waarderingsgebouw passend te maken aan de marktontwikkelingen teneinde personeel te kunnen blijven werven én behouden. We blijven zoeken naar de goede antwoorden op dit vraagstuk. Het aannemen van young-potentials, het meer inzetten op interne opleiding, samenwerken met regionale hbo-instellingen, het in specifieke gevallen inschakelen van en/of het werken met trainees behoort ook tot de opties die we onderzoeken.

Basisafspraken ICT-diensten

Bij de start van iRvN zijn met de regio afspraken gemaakt over de ICT-diensten die iRvN aan de regio levert. Dit betreft:

1. De centrale en decentrale ICT-infrastructuur;
2. Werkplek- en gebruikersondersteuning;
3. Telefonie;
4. Operationele ICT diensten.

Met name ten aanzien van de werkplek- en gebruikersondersteuning en de telefonie zien wij een aantal ontwikkelingen. Door corona is er een versnelling opgetreden in het werkplekonafhankelijk werken waardoor vaste werkplekken met een standaardinrichting steeds meer vervangen worden door een standaard-laptop voor iedere medewerker. Door het steeds verder aanscherpen van de beveiligingsmaatregelen, onder ander door tweefactor-authenticatie, wordt het de standaard dat iedere medewerker tevens dient te beschikken over een mobiele telefoon. Door het wereldwijde chiptekort en de geo-politieke ontwikkelingen zien we de kosten van met name deze mobile devices toenemen. Daarnaast is bij softwareleveranciers sinds geruime tijd de trend dat het licentiemodel vervangen wordt door een abonnementsmodel waarbij betaald wordt per gebruiker.

Ten slotte is het aantal medewerkers in onze regio toegenomen van 4.500 in 2016 naar 5.100 in 2022. Al deze factoren maken dat de kostenstructuur van met name de werkplek- en gebruikersondersteuning en de telefonie de afgelopen jaren anders is geworden. Dit, tezamen met

de toename van het aantal gebruikers, maakt dat we regionaal toe moeten naar een andere wijze van doorbelasten van de kosten. Wij willen hier in 2023 met u over in gesprek.

Informatieveiligheid
Het onderzoek van de gezamenlijke rekenkamers heeft aangetoond dat informatieveiligheid een blijvend aandachtspunt is waarbij regionale samenwerking noodzakelijk blijft. De basis is de Baseline Informatieveiligheid Overheid (BIO). In 2022 is het plan "iRvN op weg naar de BIO – TPM" geaccordeerd. Op basis van dat plan werkt iRvN in drie jaar toe naar een certificering van de BIO-processen waar iRvN verantwoordelijk voor is. In 2023 zijn de eerste vier BIO-processen beschreven, gedocumenteerd en worden middels een proefaudit de processen door een extern deskundige getoetst. In de daarop volgende twee jaren werken we toe naar een certificering van alle BIO-producten die bij iRvN zijn belegd. De resultaten delen we met de regio.

Hunt & Hackett heeft begin 2022 haar bevindingen gerapporteerd over de uitgevoerde gap-analyse over het algemene cybersecurityvolwassenheidsniveau van de iRvN. Met het advies "Programma Beveiliging" heeft de regio ingestemd. In de komende drie jaren wordt het programma uitgevoerd. De hiervoor geraamde uitgaven gaan verwerkt worden in de meerjarenbegroting en lopen op tot €885.000 in 2025 (prijsniveau 2022).

In grote lijnen zien we drie onderwerpen die in 2023 en volgend financiële druk op de meerjarenbegroting leggen:

- Personeel, het werven en behouden
- Stijgende prijzen van en grotere regionale vraag naar laptops en devices
- Cybersecurity en het op peil houden van het beveiligingsniveau

In overleg met de regio vertalen wij bovenstaand in het eerste kwartaal van 2023 naar voorstellen voor begrotingswijzigingen.

Tot besluit
12 december 2022 wordt een regionale raadsbijeenkomst georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst krijgen de gemeenschappelijke regelingen ruimte om hun kaderbrieven toe te lichten. Wij zullen hier ook aanwezig zijn en lichten graag deze kaderbrief verder toe.

Hoogachtend,
Algemeen Bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter, De Secretaris,

drs. H.M.F. Bruls J. Hol