



REGIO  
RIJK VAN  
NIJMEGEN

# **Ontwerpbegroting 2018-2021 en bijstelling 2017**

## **MGR Regio Rijk van Nijmegen**

*Regionaal platform voor samenwerking en afstemming  
WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen*

# Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
1.1	Samenvatting ontwikkelingen WerkBedrijf.....	4
1.1.1	Werk.....	4
1.1.2	Sociale Werkvoorziening.....	7
1.2	WerkBedrijf: vernieuwen en verbinden.....	9
2	MGR Rijk van Nijmegen als platform voor samenwerking.....	11
2.1	Ons doel.....	11
2.2	Onze inzet.....	11
2.3	Onze inzet.....	11
3	WerkBedrijf.....	12
3.1	Prognose ontwikkeling arbeidsmarkt.....	12
3.2	Ontwikkeling mensen in de bijstand.....	12
3.3	Ons doel.....	12
3.3.1	5.897 mensen aan het werk in de regio.....	13
3.3.2	SW: verhogen toegevoegde waarde.....	15
3.3.3	Meer kandidaten met arbeidsmatige dagbesteding.....	15
3.4	Onze inzet.....	16
3.4.1	Bouwen aan de keten van arbeid.....	16
3.4.2	Sociale werkvoorziening:werkomgeving toegevoegde waarde.....	17
3.4.3	Kandidaten met een arbeidsbeperking.....	17
3.4.4	Statushouders aan de slag.....	18
3.4.5	Versterken samenspel met afdelingen Inkomen.....	18
3.5	Wat gaat het kosten?.....	19
3.5.1	Werk.....	20
3.5.2	Sociale werkvoorziening.....	23
3.5.3	Vastgoed.....	26
4	ICT Rijk van Nijmegen.....	28
4.1	Wat willen we bereiken?.....	28
4.2	Wat gaat het kosten?.....	30
5	Bestuursondersteuning.....	35
6	Verplichte paragrafen.....	36
6.1	Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing.....	36
6.2	Paragraaf financiering.....	39
6.3	Paragraaf bedrijfsvoering.....	41
6.4	Paragraaf onderhoud kapitaalgoederen.....	43
6.5	Paragraaf Kengetallen.....	44
6.6	Paragraaf overhead.....	44
7	Besluit Algemeen Bestuur.....	46

Bijlage 1 Uitgangspunten begroting .....	47
Bijlage 2 Bijdrage per gemeente 2017 .....	49
Bijlage 3 Bijdrage per gemeente 2018 .....	51
Bijlage 4 Staat van personele lasten .....	53
Bijlage 5 Staat van reserves en voorzieningen .....	55
Bijlage 6 Staat van investeringen .....	56
Bijlage 7 Toelichting WerkBedrijf begroting 2017 bijgesteld versus 2017 primitief .....	57
Bijlage 8 Kengetallen WerkBedrijf .....	59
Bijlage 9: Bekostigingssystematiek SW .....	60

# 1 Inleiding

In deze begroting informeren wij u inhoudelijk en financieel over de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) Rijk van Nijmegen in 2017, 2018 en verdere jaren. U vindt hierin zowel de begrotingswijziging 2017 als de meerjarenbegroting 2018 en verdere jaren.

WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) zijn de onderdelen van de MGR als uitvoeringsorganisatie. De MGR is ook een platform voor samenwerking tussen gemeenten in de regio. De gemeenten overleggen en verkennen regionale thema's en mogelijkheden voor verdere samenwerking.

De MGR als samenwerkingsplatform, WerkBedrijf en iRvN hebben in deze begroting ieder een eigen hoofdstuk. Daarin vindt u zowel de inhoudelijke als de financiële onderdelen. Zo maken we de begroting voor u beter leesbaar.

Per onderdeel van de MGR beantwoorden we de vragen:

- Wat is ons doel?
- Wat is onze inzet?
- Wat gaat het kosten?

Dan volgen de verplichte paragrafen. Voor de indexering van baten en lasten hanteren we een percentage van 1,22%. Dit is opgenomen in de uitgangspunten van deze begroting in bijlage 1. Ook vindt u in de bijlagen een overzicht van de bijdrage per gemeente aan de MGR (bijlagen 2 en 3) en een toelichting op de bijstellingen in de begroting 2017 ten opzichte van de primitieve begroting 2017 (bijlage 7).

De volgende gemeenten maken onderdeel uit van de MGR:

- Berg en Dal
- Beuningen
- Druten
- Heumen
- Mook en Middelaar
- Nijmegen
- Wijchen

De gemeente Wijchen neemt (nog) niet deel aan iRvN. De gemeente Mook en Middelaar maakt geen onderdeel uit van het onderdeel Sociale Werkvoorziening (SW). De gemeente West Maas en Waal is geen deelnemer aan de MGR, maar neemt wel onze dienstverlening af op het gebied van de SW.

De meeste aandacht in deze begroting gaat uit naar het WerkBedrijf. Dit is namelijk het grootste en meest beleidsrijke onderdeel van de MGR. Daarom vatten we hieronder de ontwikkelingen van WerkBedrijf samen, met de onderdelen Werk en SW.

## 1.1 Samenvatting ontwikkelingen WerkBedrijf

### 1.1.1 Werk

Onze ambitie blijft in 2017 en 2018: zoveel mogelijk mensen aan het werk krijgen. Onze overtuiging is dat er voor iedereen een plek is op de arbeidsmarkt, ook voor mensen met een arbeidsbeperking. Als arbeidsbemiddelingsbedrijf brengen wij vraag (werk) en aanbod (personeel) op de lokale arbeidsmarkt bij elkaar. We gaan duurzame relaties aan met de ondernemers in onze regio. Daaruit ontstaan mogelijkheden en kansen op werk. Werkzoekenden begeleiden we via de kortst mogelijke weg naar een baan. Op allerlei manieren, bijvoorbeeld op leerwerkplekken, werken zij aan hun

ontwikkeling en vaardigheden. Met ondersteuning van het WerkBedrijf vergroten zij hun kansen op de arbeidsmarkt.

#### *Arbeidsmarkt 2017*

Het economisch herstel zet zich landelijk verder door. Het aantal banen blijft groeien, vooral in de uitzendbranche, informatie en ICT en handel. De werkloosheid daalt verder. Onze regio profiteert hier minder van, omdat hier juist de overheidssector en zorg en welzijn sterk aanwezig zijn. Die reageren minder op economische ontwikkeling en meer op demografische ontwikkelingen en overheidsbeleid. Het aantal banen in de overheidssector en de onderwijssector neemt juist af. Hierdoor zijn er in onze regio meer werkzoekenden per vacature dan in veel andere arbeidsmarktregio's (ruime arbeidsmarkt).

De flexibilisering van de arbeidsmarkt zet ook in onze regio voort; steeds meer tijdelijke en kleine contracten. We verwachten een verdere toename van het aantal parttime banen.

#### *Veranderingen in het bijstandsbestand*

In onze regio ontvangen bijna 10.000 mensen een bijstandsuitkering (op grond van de Participatiewet). Landelijk en ook in onze regio neemt het aantal mensen in de bijstand toe. Sinds 2015 groeide het aantal mensen in de bijstand in onze regio sneller dan landelijk.

Tegelijkertijd groeit, landelijk en in onze regio, de groep die langdurige en intensievere begeleiding nodig heeft om werk te vinden. Wetswijzigingen hebben hier een belangrijke rol in. Een daarvan is de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Mensen stromen hierdoor later uit de uitkering. Verder is de SW sinds 2015 afgesloten en is de Wajong alleen nog toegankelijk voor mensen die helemaal niet kunnen werken. Zij doen nu een beroep op een bijstandsuitkering. Een andere ontwikkeling is de instroom van vluchtelingen met een status. Sinds 2015 vestigden honderden statushouders zich in onze regio. 95% van hen doet een beroep op de bijstand. Slechts een klein deel van hen is direct bemiddelbaar naar werk.

#### *Ons doel*

Met onze samenwerkingspartner UWV stellen we als gezamenlijk doel om in 2017 regionaal **5.897** mensen naar betaald werk te bemiddelen. Dit zijn er 4.047 door UWV (WW, Wajong, WIA) en 1.850 door WerkBedrijf.

Waaruit bestaat dit aantal van 1.850? We leiden **1.650 bijstandsgerechtigden naar betaald werk. 1.100 van hen stromen hierdoor volledig uit de uitkering.**

Daarnaast stromen minimaal **550 bijstandsgerechtigden parttime** uit naar werk. Zij blijven deels afhankelijk van de bijstand. Wel dempen we hierdoor de bijstandslasten voor gemeenten. Dit gaat om vele miljoenen. In 2017 werken we deze indicator met de deelnemende gemeenten verder uit. De **overige 200 mensen** die we op werk plaatsen zijn jongeren zonder uitkering die in de zoekperiode<sup>1</sup> werk vinden, overige niet-uitkeringsgerechtigden en enkele WW-ers. Bij de jongeren en WW-ers voorkomen we hierdoor dat zij afhankelijk worden van een bijstandsuitkering. Jongeren en arbeidsgehandicapten krijgen extra aandacht. Voor hen formuleren we dan ook specifieke doelstellingen: onder de 1.650 bijstandsgerechtigden die we plaatsen zijn minimaal 300 jongeren en 75 arbeidsgehandicapten.

Specifieke speerpunten en ontwikkelingen voor 2017 en 2018:

- *Meer arbeidsgehandicapten aan de slag.* Onze regio ligt ruim op koers met de Banenafpraak. Het aandeel van overheidsorganisaties blijft overigens nog wel achter ten opzichte van marktpartijen. Toch zien we mogelijkheden om de groep uit te breiden en de aanpak te versterken. We werken aan een sluitende aanpak met onze ketenpartners, zoals UWV, de sociale wijkteams, de VSO- scholen en het Praktijkonderwijs.

---

<sup>1</sup> Jongeren die een uitkering aanvragen krijgen eerst vier weken de opdracht om werk te vinden of (terug) naar school te gaan. Tijdens deze periode ondersteunen wij de jongere afhankelijk van de behoefte zoveel mogelijk. Het doel is dat de jongere geen uitkering hoeft aan te vragen.

- *Dienstverlening aan statushouders.* Werk is belangrijk voor (zo snel mogelijke) integratie van statushouders in onze samenleving. Statushouders zijn geen homogene groep; er zijn grote verschillen in opleidingsniveau, motivatie en vaardigheden. Een juist en volledig beeld van de mogelijkheden van de statushouder is de basis voor bemiddeling. Hierin werken we samen met COA en Vluchtelingenwerk. In opdracht van de gemeenten breiden we onze dienstverlening tijdelijk uit om de statushouders in de regio zo goed mogelijk te bemiddelen. Onderdelen zijn: specifieke kennis bij intake en diagnose, oriëntatietrajecten, assessments en inschakelen van vaktaalspecialisten. Gemeenten betalen hiervoor uit Rijksmiddelen voor statushouders en ESF-subsidie. Het aantal statushouders aan het werk is een kengetal in de begroting. Dit komt dus terug in de kwartaalrapportages.
- *Invullen wettelijke verplichting beschut Werk Participatiewet.* Sinds 1 januari zijn uitvoerders van de Participatiewet verplicht om voor mensen met een indicatie beschut werk een betaald dienstverband te organiseren. Tot 1 januari 2017 konden de uitvoerders zelf bepalen of en hoe vaak zij de voorziening in wilden zetten. Vanaf 1 januari 2017 kunnen inwoners zelf een indicatie bij UWV aanvragen. Dit is niet voorbehouden aan mensen onder de Participatiewet; ook vanuit Wajong, WW en WIA kunnen mensen de voorziening aanvragen. Het Rijk heeft voor onze regio middelen toegevoegd aan het inkomensdeel en aan het Participatiebudget van in totaal € 25.500 per beschutte werkplek per jaar. Daarbij gaat het Rijk uit van middelen voor 62 beschutte werkplekken in 2017, oplopend naar 107 in 2018. WerkBedrijf geeft beschut werk vanuit de Participatiewet vanaf 2017 verder vorm en invulling. Een van de uit te werken punten is bij welke partij(en) we dienstverbanden organiseren. Uitgangspunt is om kandidaten een zo regulier mogelijke plek te bieden met maximale ontwikkelingsmogelijkheden, in een geschikte omgeving met de juiste begeleiding.
- *Verbeteren samenspel met afdelingen Inkomen.* De samenwerking met de afdelingen Inkomen van de gemeenten is van groot belang. In 2016 zetten we hier al een aantal acties op in, onder meer de aansluiting van de registratie. In 2017 laten we de werkprocessen beter op elkaar aansluiten. We sturen gezamenlijk nadrukkelijker op het naleven van de re-integratieplicht. Het is uitermate belangrijk dat kandidaten actief zijn en kansen op werk aangrijpen.

In de begroting staan ook *kengetallen* opgenomen. Dit zijn eenheden die we wel belangrijk vinden om te volgen, maar waar we geen prestatiedoelstelling voor formuleren. Enkele kengetallen zijn: aantal statushouder aan het werk, aanmeldingen van kandidaten, aantal kandidaten begeleid met behoud van uitkering. Ze staan opgenomen in bijlage 8 in de begroting en komen terug in de kwartaalrapportages.

#### *Wat kost het?*

De begroting op het onderdeel Werk van WerkBedrijf omvat totaal **€ 20,8 miljoen<sup>2</sup>** op de taakvelden inkomensregeling, begeleide participatie en arbeidsparticipatie.

Inkomensregeling bestaat uit *Wettelijke loonkostensubsidie*. In deze begroting nemen we **€ 1,4 miljoen** op voor de wettelijke loonkostensubsidies. Dat zijn de subsidies die we verstrekken aan mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Zij hebben vaak een indicatie banenafpraak of een indicatie voor beschut werk vanuit de Participatiewet. € 1 miljoen van de € 1,4 miljoen zijn subsidies voor beschut werk.

Begeleide participatie omvat de *Arbeidsmatige dagbesteding*. Voor de arbeidsmatige dagbesteding nemen we een budget op van **€ 2,4 miljoen**. Het budget is met 1,3 miljoen naar beneden bijgesteld ten opzichte van vorig jaar. De middelen zetten we in voor de realisering van arbeidsmatige dagbesteding voor 400 mensen.

---

<sup>2</sup> Vanwege afrondingsverschillen tellen de onderdelen op tot € 20,7 miljoen

Arbeidsparticipatie ( € 15,4 miljoen) bestaat uit het *participatiebudget* dat gemeenten ontvangen van het Rijk (€ 14,2 miljoen) en het *meerwerkbudget* (€ 1,2 miljoen).

Het participatiebudget hevelen gemeenten over naar WerkBedrijf. Ten eerste betalen we uit het participatiebudget de lopende verplichtingen van gemeenten (€ 2,4 miljoen in 2017 en € 2,9 miljoen in 2018). Dit zijn onder meer de kosten voor de gesubsidieerde banen die er nog in de regio zijn. Hiervoor leveren wij onze dienstverlening aan ondernemers en kandidaten. Verder leiden we met deze middelen in 2017 1.650 bijstandsgerechtigden naar betaald werk bij ondernemers. Daarmee dempen we de uitkeringslasten van gemeenten. De middelen zetten we onder meer in voor (tijdelijke) loonkostensubsidies en andere vormen van ondersteuning bij het vinden van werk. Ook begeleiden we met dit budget honderden mensen op verschillende werkplekken met behoud van uitkering, zoals ontwikkeltrajecten.

Sommige gemeenten brengen meerwerkbudget in bovenop het participatiebudget. Het is bedoeld voor lokale projecten en activiteiten bovenop de reguliere dienstverlening. Dit was € 2,6 miljoen in de bijgestelde begroting 2016. In 2017 wordt dit verlaagd naar € 1,2 miljoen. Er zijn geen meerjarige toezeggingen; na 2017 staat dus geen meerwerk geprogrammeerd. Dit kan personele effecten hebben. Een deel van de personele kosten betalen we namelijk uit het meerwerkbudget. WerkBedrijf kan dit tot op zekere hoogte opvangen doordat we werken met een flexibele personele schil.

*Overige baten en lasten.* Dan zijn er nog de overige baten en lasten van € 1,5 miljoen. Die bestaan uit € 0,5 miljoen frictiekosten, € 0,4 miljoen middelen voor bemiddeling van statushouders, €0,5 miljoen ESF-budget en € 0,1 miljoen regionale uitvoering budget van de Stuurgroep Arbeidsmarkt Regio Rijk van Nijmegen (SAR).

## 1.1.2 Sociale Werkvoorziening

De opdracht vanuit de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) is om voor de mensen met een SW-dienstverband werk te realiseren in een passende werkomgeving met voldoende begeleiding. We realiseren werk voor 2.000 mensen (1.700 fte) met een SW-dienstverband. 400 van hen hebben de komende jaren nog beschut werk nodig binnen de muren van het WerkBedrijf. De overige groep werkt al buiten de muren (65%) of kan op termijn via detachering bij ondernemers werken.

### *Structureel tekort*

Gemeenten ontvangen subsidie van het Rijk voor de kosten van de SW. De rijksoverheid bezuinigt op de SW en daardoor neemt de rijkssubsidie per medewerker af. De loonkosten van de SW-medewerkers nemen toe. De stijging van loonkosten komt door indexering van lonen en cao-afspraken van 2016. De afname van de subsidie en toename van de loonkosten kunnen wij niet beïnvloeden. Het verschil tussen aflopende subsidie en toenemende loonkosten leidt tot een jaarlijks groeiend tekort.

### *Verhogen omzet / toegevoegde waarde*

Een factor die we wel kunnen beïnvloeden is de omzet. Een hogere omzet betekent een kleiner tekort voor de gemeenten. De productiviteit per SW-medewerker drukken we uit in *toegevoegde waarde*. Onze focus ligt op het verhogen van de toegevoegde waarde. Dat doen we door: het verhogen van het aantal declarabele uren en het verhogen van de omzet per SW-medewerker. Ook hogere uurtarieven dragen bij aan een hogere omzet. We onderhandelen scherp met ondernemers over zo hoog mogelijke uurtarieven. Hierdoor realiseerden we afgelopen periode hogere uurtarieven. De ruimte om de uurtarieven nog verder te verhogen is beperkt.

- De afgelopen jaren nam de toegevoegde waarde per medewerker jaarlijks toe. Deze trend zet zich in 2017 voort. Dat komt doordat we steeds meer SW-medewerkers aan de slag krijgen buiten de muren van WerkBedrijf. Dat kan zowel individueel als met groepsdetacheringen. Dit betekent meer declarabele uren. Het aantal groepsdetacheringen

breiden we uit. Eind 2017 verwachten we dat 69% van de SW-medewerkers buiten de muren van WerkBedrijf werkt (eind 2016 is dit 65%);

- In 2016 brachten we het ziekteverzuim omlaag van 19,4% eind 2015 naar 16,1% eind 2016;
- SW-medewerkers komen terug van de ondernemer naar de beschutte omgeving als er tijdelijk geen werk is. Met ondernemers scherpen we onze afspraken aan om deze zogenaamde *actieve leegloop* verder terug te dringen;
- Begin 2017 passen we de organisatie van de beschutte productieomgeving aan: de afdelingen worden kleiner en iedere SW-medewerker krijgt voldoende en duidelijke begeleiding. De fysieke werkomgeving en werkruimtes in het huidige pand aan de Boekweitweg schieten tekort. Binnenklimaat, meubilair en indeling van de ruimtes zijn niet op orde. Er is achterstallig onderhoud. In de loop van 2017 brengen we dit naar het juiste niveau.

De positieve lijn van een stijgende toegevoegde waarde per SW-medewerker zetten we door in 2017 en verdere jaren. Voor 2017 is een toegevoegde waarde begroot van € 11,2 miljoen. Voor 2017 verwachten we een toegevoegde waarde van **€ 7.100** per fte te realiseren, dit is een toename van ruim € 900 ten opzichte van 2015 en bijna € 400 ten opzichte van de begroting van 2016.

#### Wat kost de sociale werkvoorziening?

De totale begroting van het onderdeel SW bedraagt voor 2017 € 57,5 miljoen. Na aftrek van de overige inkomsten komt dit op een gemeentelijke bijdrage van € 46,0 miljoen. Dit is een kostprijs van € 27.793 per SW-medewerker<sup>3</sup>. De kostprijs in 2017 daalt met € 130 per SW-medewerker (ten opzichte van 2016).

De overheidsbijdrage per SW-medewerker neemt echter ook af (ruim € 800 per SW-medewerker conform septembercirculaire). Dit leidt ertoe dat we de gemeenten ondanks een kostprijzdaling een hogere aanvullende bijdrage moeten vragen van **€ 1,0 miljoen** ten opzichte van de begroting van 2016.

In onderstaande tabel leest u de bijdrage per gemeente aan de SW.

Gemeentelijke bijdrage SW Bedragen x € 1.000	Begroting Werkbedrijf - Sociale werkvoorziening								
	2016			2017			2018		
	Totale bijdrage	Rijks-bijdrage	Aanvullende bijdrage	Totale bijdrage	Rijks-bijdrage	Aanvullende bijdrage	Totale bijdrage	Rijks-bijdrage	Aanvullende bijdrage
Berg en Dal	5.318	4.890	429	5.059	4.450	608	4.796	4.054	742
Beuningen	3.582	3.278	304	3.384	3.028	356	3.198	2.790	408
Druten	2.652	2.447	205	2.589	2.256	333	2.474	2.093	381
Heumen	1.761	1.685	76	1.583	1.573	10	1.516	1.443	73
Nijmegen	27.922	26.211	1.711	26.442	24.142	2.300	25.116	22.322	2.794
Wijchen	5.829	5.468	361	5.486	5.021	465	5.211	4.548	663
West Maas en Waal	1.642	1.560	82	1.494	1.426	69	1.425	1.307	117
<b>Totaal</b>	<b>48.706</b>	<b>45.539</b>	<b>3.168</b>	<b>46.037</b>	<b>41.896</b>	<b>4.141</b>	<b>43.736</b>	<b>38.556</b>	<b>5.179</b>

#### Prestaties SW WerkBedrijf in landelijk perspectief

De bezuinigingen door het Rijk en de gevolgen van de cao onderhandelingen treffen uiteraard niet alleen het Rijk van Nijmegen. Alle SW-bedrijven in Nederland ondervinden daarvan de negatieve financiële gevolgen. In 2017 willen we onze prestaties stelselmatig vergelijken met die van andere SW-bedrijven. We benaderen vergelijkbare organisaties in de SW-branche en bouwen met hen aan een set van structureel vergelijkbare cijfers. Hierop komen we terug in de kwartaalrapportages.

#### Evaluatie re-integratie instrumenten

De MGR besloot in 2015 iedere twee jaar een onderzoek uit te voeren naar de effectiviteit van een of meerdere re-integratieinstrumenten. Dit onderzoek is in voorbereiding en voeren we in 2017 uit. In de kwartaalrapportages houden wij u op de hoogte van het verloop en van de resultaten.

<sup>3</sup> De kostprijs wordt per standaardeenheid (SE) uitgedrukt. Voor de leesbaarheid kiezen we voor 'SW-medewerker'.



## 1.2 WerkBedrijf: vernieuwen en verbinden

Onze ambitie is: zoveel mogelijk mensen aan het werk in de regio. Met als uiteindelijk doel dat zoveel mogelijk mensen een zinvol bestaan kunnen leiden. Werk speelt hier een belangrijke rol in. Het verschaft mensen niet alleen een inkomen, maar ook structuur, sociale contacten en zelfvertrouwen.

WerkBedrijf vernieuwt en verbindt; We ontwikkelen innovatieve en *out of the box* aanpakken en oplossingen. Dat doen we samen met onze partners en ook met partners in aanpalende domeinen, zoals sociale teams zorg- en maatschappelijke instellingen en onderwijs. Ook de grote kennisinstellingen in onze regio, HAN en Radboud Universiteit, hebben zich hier aan verbonden. Zij zetten hun denkracht en expertise in om met ons vernieuwende en onderbouwde arrangementen te ontwikkelen.

### *Verder bouwen aan de keten van loonvormende arbeid*

Met de vorming van WerkBedrijf is de regie op de keten van loonvormende arbeid bij één organisatie belegd. De verschillende wetten en regelingen bepalen nog steeds de rechten en plichten van kandidaten. Dit beperkt de keuze- en ontwikkelingsmogelijkheden van de kandidaten. En het leidt tot versnipperde dienstverlening, ook richting ondernemers. We willen dat kandidaten zich maximaal ontwikkelen in een zo regulier mogelijke omgeving. Daarom werken we verder aan het combineren van wetten en regelingen. Zo ontstaan meer keuzemogelijkheden voor de kandidaten.

Binnen de keten van loonvormende arbeid is nog veel te borgen en te innoveren in samenwerking met aanbieders, sociale teams en maatschappelijke instellingen. We zien drie sporen om de aansluiting te verbeteren:

- Lokale toegangspoorten: het kennen en het optimaal gebruiken van een goede infrastructuur om te toetsen wat iemand kan en (nog) niet kan moet meer ontwikkeld worden. We zetten in op een gezamenlijke intake voor ontwikkelingsgerichte – en arbeidsmatige dagbesteding;
- Zorg en werk in de buurt en wijk: er wordt volop samengewerkt, maar we zien ook dat dit nog vaak wordt belemmerd door de hokjes waarin we werken. Om dit te verbeteren willen we aan de slag gaan met een gezamenlijke aanpak voor 300 huishoudens. Een gezamenlijke aanpak van WerkBedrijf en maatschappelijke instellingen, sociale teams en onderwijs;
- Kennis opbouwen en delen in de ketens: we willen meer kennis met elkaar delen dan we nu doen met ketenpartners. Hoe zien hun klantprofielen eruit, welke instrumenten zetten zij in, welke effecten zien zij van hun inzet? Maar ook een laag hoger: hoe werkt hun systeem en financieel kader en in hoeverre belemmert/bevordert dit een integrale samenwerking. Een concrete actie is de inrichting van een Werkplaats gericht op kwetsbare jongeren (met onder andere onderwijs, gemeenten, HAN).

### *Keten van niet-loonvormende arbeid*

Door de ervaringen van afgelopen periode ziet WerkBedrijf beter wat er nog niet gerealiseerd is: de keten van niet-loonvormende arbeid. Slechts een deel van de populatie is in staat tot loonvormende arbeid. WerkBedrijf investeert op circa 4.300 kandidaten in hun weg naar loonvormende arbeid. Daar is de capaciteit en het budget ook op afgestemd. De opdracht is niet om de niet-loonvormende voorzieningen uit te voeren.

Voor de kandidaten die (nog) geen loonvormende arbeid aan kunnen is het voor een gemeente zinvol te investeren in de bouw van een keten niet-loonvormende arbeid. Een keten met voorzieningen zoals collectieve vormen van dagbesteding en vrijwilligerswerk. Het gaat hier om vormen van dagbesteding zonder de formele indicatiestellingen, maar die gericht zijn op stappen naar een zelfstandig bestaan. Meedoen aan de samenleving staat hier in centraal.

Voor de instandhouding van maatschappelijke voorzieningen in de stad en regio 'draaien' vaak op dit type arbeid. Ze zijn niet in staat om loon te betalen, maar willen wel graag 'personeelsleden'.

Deze verwachtingen leggen deze instellingen momenteel vaak bij WerkBedrijf neer. WerkBedrijf stuurt primair op demping van de uitkeringslasten en dus minder op 'werken-met-behoud-van-uitkering'. Hierdoor lopen de verwachtingen soms uiteen. De keten van niet-loonvormende arbeid zou in dit kader een oplossing zijn voor deze maatschappelijke instellingen.

De keten van niet-loonvormende arbeid dient ingericht te worden op lokaal niveau. Instellingen waar dit type dagbesteding plaats kan vinden zitten in de diverse gemeenten. Het is goed voor de kandidaat als dit gerealiseerd kan worden in de eigen buurt of wijk, waar degene woont. Het ligt niet voor de hand dat WerkBedrijf de regie gaat voeren over deze keten, omdat WerkBedrijf regionaal werkt en zich richt op loonvormende arbeid.

Vanzelfsprekend is het wel zaak kandidaten die zich ontwikkelen in de niet-loonvormende keten, de stap naar de loonvormende keten te laten zetten. En andersom: iemand die door bepaalde omstandigheden niet meer in staat is tot loonvormende arbeid, toe te leiden naar de lokale situatie voor een niet-loonvormende activiteit.

## 2 MGR Rijk van Nijmegen als platform voor samenwerking

### 2.1 Ons doel

De MGR kreeg bij de oprichting de taak om niet alleen een uitvoeringsorganisatie te zijn, maar ook een platform voor regionale afstemming en overleg.

### 2.2 Onze inzet

- Evaluatie van de platformfunctie van de MGR;
- Aanknopingspunten uit de evaluatie benoemen en uitvoeren om op andere wijze de platformfunctie uit te gaan voeren;
- Het thema demografie verdiepen met het oog op regionale samenwerking;
- In samenwerking met de Agendacommissie twee regionale (raads)bijeenkomsten organiseren;
- Verbeteren van de website, zodat de openbare vergaderingen en stukken toegankelijk zijn

### 2.3 Onze inzet

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de baten en lasten voor de MGR over 2017, 2018 en verdere jaren. De totale begroting van de MGR bedraagt € 92,7 miljoen in 2017 en € 89,8 miljoen in 2018. Dit is opgebouwd uit drie hoofdbestanddelen: WerkBedrijf (SW, Werk en Vastgoed), ICT-Rijk van Nijmegen en de Bestuursondersteuning. De tabel geeft de geconsolideerde begroting weer. De volgende posten zijn geconsolideerd:

- ICT dienstverlening aan het WerkBedrijf
- Bijdragen modules WerkBedrijf en ICT aan de module Bestuursondersteuning
- Interne doorbelasting van huurkosten van het pand aan de Boekweitweg
- Inzet praktijkdiagnose voor Werk bij de Sociale Werkvoorziening
- Personele invulling van de formatie met SW-medewerkers

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting MGR totaal						
	2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead	14.398	9.746	14.695	15.408	15.748	15.961	16.160
Inkomensregelingen	225	1.750	1.429	2.194	2.194	2.194	2.194
Begeleide participatie	63.023	57.715	59.545	56.830	54.750	52.376	50.057
Arbeidsparticipatie	18.023	16.572	17.006	15.394	15.893	16.255	16.667
<b>Totaal baten</b>	<b>95.670</b>	<b>85.784</b>	<b>92.676</b>	<b>89.827</b>	<b>88.585</b>	<b>86.785</b>	<b>85.078</b>
Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting MGR totaal						
	2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead	15.174	10.576	13.760	14.329	14.668	14.880	15.084
Inkomensregelingen	225	1.750	1.429	2.194	2.194	2.194	2.194
Begeleide participatie	58.503	54.020	55.803	53.380	51.662	49.374	47.056
Arbeidsparticipatie	14.497	13.380	13.182	11.571	12.070	12.432	13.382
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>88.398</b>	<b>79.726</b>	<b>84.174</b>	<b>81.474</b>	<b>80.595</b>	<b>78.880</b>	<b>77.716</b>
Overhead MGR	7.272	6.058	8.501	8.353	7.991	7.905	7.362
<b>Totaal lasten</b>	<b>95.670</b>	<b>85.784</b>	<b>92.676</b>	<b>89.827</b>	<b>88.585</b>	<b>86.785</b>	<b>85.078</b>

In de volgende hoofdstukken lichten we per onderdeel de baten en lasten in de begroting 2017 toe en de verschillen met de bijgestelde begroting 2016. De bijstellingen van de begroting 2017 ten opzichte van de primitieve begroting 2017 lichten we apart toe in bijlage 7.

## 3 WerkBedrijf

### 3.1 Prognose ontwikkeling arbeidsmarkt

In 2016 nam het aantal banen fors toe. De werkloosheid daalde onder de 500.000 personen. Deze ontwikkeling zet zich voort. De economie blijft groeien. Bedrijven durven weer risico's te nemen. Het aantal banen neemt verder toe. De meeste groei wordt verwacht in de uitzendsector en de payroll branche. Er ontstaan ook meer banen in de detailhandel, delen van de zorgsector, in de groothandel, zakelijke diensten, horeca en bouwnijverheid. De onderwijssector en de publieke sector krimpen juist.<sup>4</sup> Een deel van de landelijke banengroei komt door de groei van de productie. Daarnaast ontstaan banen doordat mensen stoppen met werken. De meeste groei komt echter door mensen die van baan wisselen. Mensen wisselen vaker van baan door de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Deze groei van het aandeel aantal tijdelijke contracten, oproepcontracten en kleine dienstverbanden zet door. Dit speelt zowel bij het MKB als bij grote bedrijven.

In onze regio zien we het landelijke beeld deels terug. We profiteren van de economische groei, maar de groei van de werkgelegenheid is iets minder sterk dan het landelijk gemiddelde. In onze regio zijn de publieke sector en de onderwijssector namelijk sterk aanwezig. Deze sectoren zijn vooral gevoelig voor demografische ontwikkelingen en overheidsbeleid. Economische ontwikkelingen hebben minder invloed.

De arbeidsmarkt in onze regio wordt minder ruim, maar nog ruimer dan het landelijk gemiddelde. In 2017 zoeken 18.000 mensen werk. En er zijn 1.350 online vacatures. Dit betekent 1 vacature op 13 werkzoekenden. We hebben ook te maken met kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Werkzoekenden hebben vaak niet de gevraagde papieren of ervaring voor de baan. Of ze zoeken niet via de juiste kanalen. Ondernemers zoeken nog steeds het schaap met de vijf poten en gaan uit van bestaande functies en werk.

### 3.2 Ontwikkeling mensen in de bijstand

In 2016 nam landelijk het aantal mensen met een bijstandsuitkering toe. Wetswijzigingen (verhoging pensioengerechtigde leeftijd, Wajong, WSW ) zijn hier voor een deel debet aan. Een andere oorzaak is de toestroom van statushouders, vooral uit Syrië en Eritrea. 95% van hen doet een beroep op een bijstandsuitkering. En maar een beperkt deel van hen is direct bemiddelbaar naar werk.

In onze regio is het beeld hetzelfde. Wel groeide het aantal bijstandsgerechtigden sinds 2015 sneller dan het landelijk gemiddelde. Er zijn ook meer bijstandsuitkeringen dan in veel andere regio's, namelijk bijna 10.000. Net als andere gemeenten in het land heeft ook een aantal gemeenten in onze regio te maken met forse tekorten op het bijstandsbudget.

### 3.3 Ons doel

Zoveel mogelijk mensen in onze regio naar werk leiden. We gaan uit van de kracht en mogelijkheden van mensen. Iedereen heeft namelijk kansen op een plek op de arbeidsmarkt. Mensen met een baan zijn gelukkiger en gezonder. Dat is onze drijfveer om hier dagelijks aan te werken.

We werken samen met ondernemers, van grote bedrijven tot de kleine middenstander om de hoek. Dat zijn onze klanten. Wij zijn pas tevreden als de kandidaat op zijn plek zit en de ondernemer tevreden is.

Als arbeidsbemiddelingsbedrijf maken wij werk van de frictie op de arbeidsmarkt. Wij brengen vraag en aanbod bij elkaar. Wij kennen de behoeften van ondernemers en ontwikkelingen in de

---

<sup>4</sup> UWV, landelijke arbeidsmarktprognose 2017, 30 januari 2017

verschillende branches. Met die kennis versterken we de competenties van onze kandidaten. Zo hebben zij meer kansen op een baan. Bij ondernemers halen we mogelijkheden voor werk op. Dit werk past bij onze kandidaten. Of we kunnen het werk passend maken.

Onze 2000 SW-medewerkers hebben al een baan. Wij willen dat iedere medewerker gezond en prettig werkt en het maximale uit zichzelf kan halen. Dit gaat hand in hand met ons doel om de toegevoegde waarde per SW-medewerker te verhogen.

Onze drie doelstellingen voor 2017 en verder:

1. **5.897** mensen aan het werk krijgen. Dit is het totaal in onze arbeidsmarktregio, dus WerkBedrijf en UWV samen;
2. de netto toegevoegde waarde per fte in de SW verhogen naar **€ 7.100**
3. aantal kandidaten in de arbeidsmatige dagbesteding verhogen naar **400** eind 2017

Zie in onderstaande tabel een overzicht van de doelstellingen 2017 en 2018.

Doelstellingen	2016	2017	2018
1. Alle plaatsingen op werk in de regio	Geen gezamenlijke doelstelling	5.897 mensen => 4.047 UWV => 1.650 bijstandsgerechtigden: 1.100 volledig uit de uitkering 550 deels uit de uitkering => 200 overige plaatsingen *	5.897 mensen
2. Netto toegevoegde waarde per fte SW	€ 6.800 (begroot)	€ 7.100	€ 7.200
3. Arbeidsmatige dagbesteding	300 mensen	400 mensen	n.t.b

\*Overige plaatsingen: jongeren in de zoekperiode, niet-uitkeringsgerechtigden en enkele WW-ers

Naast deze drie doelstellingen benoemen we negen *kengetallen*. Op die onderdelen volgen we de resultaten en ontwikkeling. Voorbeelden van de kengetallen zijn: statushouders naar betaald werk, aantal mensen dat werkt met behoud van uitkering. Zie bijlage 8 voor een overzicht van de kengetallen.

### 3.3.1 5.897 mensen aan het werk in de regio

We intensiveren onze samenwerking met onze partner UWV. Vandaar dat we met UWV een gezamenlijke doelstelling formuleren. Met UWV leiden we zoveel mogelijk werkzoekenden in de regio naar een baan. Bij UWV gaat het om mensen met een uitkering vanuit WW, Wajong of WIA/WGA. Bij WerkBedrijf om mensen met een uitkering vanuit de Participatiewet (bijstandsgerechtigden).

UWV verwacht 4.047 kandidaten met een UWV-uitkering te plaatsen. Het overgrote deel zijn mensen met een WW-uitkering (3.861). Verder 176 Wajongers en 37 kandidaten vanuit WIA-WGA. Plaatsingen tellen mee in de resultaten als ze leiden tot uitstroom uit de uitkering.<sup>5</sup> Bovenop de 4.047 door het UWV verwacht het WerkBedrijf 1.850 mensen naar betaald werk te leiden: 1.650 bijstandsgerechtigden en 200 overige plaatsingen.

<sup>5</sup> Dit geldt niet voor de Wajongers. We tellen bij de Wajongers namelijk ook plaatsingen mee die niet tot volledige uitstroom uit de uitkering leiden. Mensen die vanuit WIA-WGA gedeeltelijk aan het werk gaan tellen we niet mee in de resultaten.

### *Bijstandsgerechtigden aan het werk*

Afgelopen jaar leidden we 1.550 mensen met een bijstandsuitkering naar betaald werk. Ruim 1000 van hen hadden geen bijstandsuitkering meer nodig. We ontwikkelden en professionaliseerden onze aanpak en methodieken. We verbeterden de afstemming met de afdelingen Inkomen van de gemeenten. In het laatste kwartaal maakten we een sterke eindsprint in uitstroom uit de bijstand.

Die positieve lijn van 2016 trekken we door. Uitstroom uit de bijstand naar werk blijft een belangrijk speerpunt. In 2017 willen we 1.650 bijstandsgerechtigden plaatsen op werk. Met als doel dat van deze 1.650 1.100 mensen geen uitkering meer nodig hebben. De overige 550 vinden een parttime baan en blijven gedeeltelijk afhankelijk van een uitkering.

Bij een aantal gemeenten (Beuningen, Heumen, in mindere mate Nijmegen) bleef de uitstroom naar werk uit de uitkering het afgelopen jaar achter. Met deze gemeenten stellen we aanvalsplannen om de uitstroom uit de uitkering naar werk te verhogen.

Gemeente Nijmegen stelt in de eerste helft van 2017 een plan op om de tekorten op het BUIG-budget terug te dringen. Een analyse van het uitkeringsbestand maakt hier onderdeel van uit. We maken gebruik van de inzichten uit deze analyse en denken mee over oplossingen op het vlak van werk. Het plan bestaat overigens uit meer onderdelen dan werk: 60% van de uitstroom uit de bijstand heeft namelijk andere oorzaken dan het vinden van werk.

### *Jongeren en arbeidsgehandicapten*

We willen dat zoveel mogelijk jongeren aan het werk zijn of onderwijs volgen. Het aantal jongeren in de bijstand zonder startkwalificatie of met meerdere problemen neemt toe. We formuleren daarom een specifieke doelstelling op jongeren: minimaal **300** jongeren maken deel uit de 1.650 plaatsingen van bijstandsgerechtigden op werk. Dit is exclusief de jongeren die we in de zoekperiode plaatsen.

Met arbeidsgehandicapten bedoelen we kandidaten die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. We plaatsen binnen de 1.650 minimaal **75** bijstandsgerechtigden met een arbeidshandicap. Met wettelijke loonkostensubsidies compenseren we de ondernemers voor de verminderde loonwaarde. Vanaf 2017 is er vanuit de wet de mogelijkheid voor een *praktijkroute*<sup>6</sup>. We verwachten dat we daardoor kandidaten met een arbeidsbeperking sneller bij ondernemers kunnen plaatsen.

Dienstverbanden voor beschut werk vanuit de Participatiewet tellen we niet mee bij de 75. Voor kandidaten met een indicatie beschut werk organiseren we een dienstverband in een geschikte omgeving. In de meeste gevallen is dit niet bij een regulier bedrijf. Die kunnen normaal gesproken de intensieve begeleiding niet bieden.

### **Overige plaatsingen**

We plaatsen ook niet-uitkeringsgerechtigde kandidaten (*nuggers*), jongeren zonder uitkering en soms WW-ers. Hierop formuleren we geen doelstelling. We gaan ervan uit dat we in totaal 200 van deze overige plaatsingen realiseren.

Kandidaten ouder dan 27 zonder recht op een uitkering bieden we hooguit lichte ondersteuning. Denk aan een cv-check of een sollicitatietraining. Voor jongeren zonder uitkering ligt dit anders. In 2016 voorkwamen we 155 keer dat een jongere afhankelijk werd van een uitkering. Zij vonden werk of gingen terug naar school in de wettelijke zoekperiode. Dit betekent ook dat ze geen uitkering hoefden aan te vragen bij de gemeenten.

---

<sup>6</sup> Praktijkroute maakt het mogelijk dat mensen die al aan het werk zijn opgenomen kunnen worden in het doelgroepenregister. Als vastgesteld wordt dat iemand op zijn werkplek niet het wettelijk minimumloon kan verdienen, wordt hij opgenomen in het doelgroepenregister. De wettelijke loonkostensubsidie kan dan ingezet worden en de plaatsing telt mee voor de Banenafpraak

### 3.3.2 SW: verhogen toegevoegde waarde

We moeten binnen de SW meer doen met minder geld. We verwachten de komende jaren een verslechtering van de financiële positie. Of dat de financiële resultaten teruglopen. De subsidie van het Rijk neemt namelijk af, terwijl de loonkosten toenemen. Wij kunnen dit niet beïnvloeden. De toegevoegde waarde van de SW-medewerkers kunnen we wel beïnvloeden. Een hogere toegevoegde waarde per medewerker betekent een beter financieel resultaat.

Daarom blijven we werken aan:

1. verder verlagen ziekteverzuim
2. verder terugdringen leegloop
3. zoveel mogelijk medewerkers detacheren

#### *Doorzetten dalende lijn ziekteverzuim*

Afgelopen jaar slaagden we erin het ziekteverzuim terug te brengen naar 16,1%. Een prestatie waar we trots op zijn. Het verzuim is nog steeds te hoog, maar we zijn op de goede weg. Eind 2015 lag het ziekteverzuim van SW-medewerkers nog rond de 19%. Op de Boekweitweg zelfs op 25%.

Het verbeterde bewustzijn en de aanpak houden we vast in 2017. Eind 2018 willen we het verzuimpercentage op benchmarkniveau hebben (12,5%).

#### *Leegloop verminderen*

Leegloop betekent dat een SW-medewerker niet al zijn beschikbare uren kan werken. Bijvoorbeeld omdat de ondernemer tijdelijk geen werk meer heeft voor onze SW-medewerker of omdat het werkaanbod in de beschutte omgeving op de Boekweitweg tijdelijk stopt door bijvoorbeeld een logistiek knelpunt. Dit leidt tot minder productiviteit, een lagere omzet en toegevoegde waarde. We gaan verder met het terugdringen van de leegloop. Hiervoor maken we afspraken met ondernemers over leegloopuren. En we zorgen voor een meer duurzaam en continu werkaanbod.

#### *Zoveel mogelijk medewerkers detacheren*

We blijven streven naar zoveel mogelijk detacheringen buiten de muren van de Boekweitweg. De focus ligt daarbij op twee groepen. Ten eerste op de groep medewerkers die tijdelijk van de ondernemer terugkomen naar de beschutte omgeving bij WerkBedrijf (*actieve leegloop*). De actieve leegloop brengen we terug door het maken en aanscherpen van bestaande afspraken met ondernemers over het werkaanbod en leeglooprisico's. De tweede groep zijn de medewerkers die mogelijkheden hebben voor reguliere plaatsing, maar nog binnen werken. De plaatsing kan zowel via groepsdetachering als via individuele plaatsingen. In 2017 verwachten we 60 tot 80 meer medewerkers met groepsdetacheringen te kunnen plaatsen. Dit komt neer op een stijging van 65% SW-medewerkers aan de slag buiten WerkBedrijf eind 2016 naar 69% eind 2017.

### 3.3.3 Meer kandidaten met arbeidsmatige dagbesteding

In 2017 willen we het aantal kandidaten met een arbeidsmatige dagbesteding uitbreiden naar 400 kandidaten. Het afgelopen jaar nam dit aantal sterk toe naar 274. Dit kwam door een groeiende bekendheid bij de toeleidende organisaties over de mogelijkheden.

De potentiële groep die baat heeft bij arbeidsmatige dagbesteding is groot en breed. We benutten dit potentieel en de middelen nog onvoldoende. En we willen juist dat kandidaten in de keten van loonvormende arbeid een doorlopende ontwikkellijijn kunnen volgen. Arbeidsmatige dagbesteding speelt een belangrijke rol in die keten van arbeid, ook als opstap naar een meer reguliere werkomgeving. Groepen die baat kunnen hebben bij arbeidsmatige dagbesteding zijn:

- *Bijstandsgerechtigden (voorheen de WSW- en Wajong groep)*

De kandidatengroep vanuit de Participatiewet wordt *zwaardere*. Zij hebben vaker intensieve en langer durende begeleiding nodig. Mensen kunnen niet meer terecht in de SW. Zij doen een beroep op de

bijstand. En mensen die enigszins kunnen werken, krijgen geen Wajong-uitkering meer. Ook zij zijn aangewezen op de bijstand.

- *Bijstandsgerechtigden meerdere jaren in de uitkering*

40 % van de bijstandsgerechtigden is al langer dan vijf jaar afhankelijk van een bijstandsuitkering. Zij hebben regelmatig gezondheidsproblemen of andere problemen waardoor ze niet aan de slag komen. Arbeidsmatige dagbesteding kan voor hen een nieuwe start zijn om weer mee te gaan doen.

- *Jongeren vanuit Praktijkonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs die geen uitkering aanvragen*

Deze jongeren kregen voor 1 januari 2015 een Wajong-uitkering. Zij zijn nu aangewezen op bijstand. De scholen geven zelf aan dat jongeren dit niet altijd aanvragen. Deze jongeren zijn voor ons uit beeld en zitten wellicht "thuis op de bank". Om hen vervolgens naar een geschikte voorziening, zoals arbeidsmatige dagbesteding, te leiden. In samenwerking met sociale wijkteams, VSO-scholen en Praktijkonderwijs zetten we in op het in beeld krijgen en houden van deze jongeren. Om hen vervolgens naar een geschikte voorziening, zoals arbeidsmatige dagbesteding, te leiden.

## 3.4 Onze inzet

### 3.4.1 Bouwen aan de keten van arbeid

We streven naar doorlopende ontwikkellijnen voor onze kandidaten. Kandidaten moeten nieuwe vervolgstappen kunnen maken in hun ontwikkeling. En daarbij gebruik maken van voorzieningen, bij allerlei organisaties. WerkBedrijf voert, in opdracht van de gemeenten, de regie op de keten van arbeid. Dit is de hele keten van arbeidsmatige dagbesteding tot en met reguliere uitstroom naar betaald werk. Door samenwerking binnen het WerkBedrijf, met UWV en partners als sociale wijkteams en Pluryn bouwen we verder aan deze keten.

Zo versterken we ook de dienstverlening aan ondernemers. Die wordt niet meer gehinderd door verschillende regelingen en concurrerende doelgroepen.

In de keten van arbeid nemen de wijken een belangrijke plaats in. Het zijn vindplaatsen voor mensen vaak met problemen op meerdere leefgebieden. Een vorm van werk biedt structuur, sociale contacten en zingeving. De samenwerking met onze partners in de wijken kan nog slimmer en efficiënter. Denk aan verbindingen tussen zorg en werk, maar ook bijvoorbeeld tussen schuldhulpverlening en werk.

We verbeteren de aansluiting langs drie sporen:

- *Lokale toegangspoorten*: het kennen en het optimaal gebruiken van een goede infrastructuur om te toetsen wat iemand kan en (nog) niet kan moet meer ontwikkeld worden. We zetten in op een gezamenlijke intake voor ontwikkelingsgerichte – en arbeidsmatige dagbesteding.
- *Zorg en werk* in de buurt en wijk: er wordt volop samengewerkt, maar we zien ook dat dit nog vaak wordt belemmerd door de hokjes waarin we werken. Om dit te verbeteren willen we aan de slag gaan met een gezamenlijke aanpak voor 300 huishoudens. Een gezamenlijke aanpak van WerkBedrijf en maatschappelijke instellingen, sociale teams en onderwijs.
- *Kennis* opbouwen en delen in de ketens: we willen meer kennis met elkaar delen dan we nu doen met ketenpartners. Hoe zien hun klantprofielen eruit, welke instrumenten zetten zij in, welke effecten zien zij van hun inzet? Maar ook een laag hoger: hoe werkt hun systeem en financieel kader en in hoeverre belemmert/bevordert dit een integrale samenwerking. Een concrete actie is de inrichting van een Werkplaats gericht op kwetsbare jongeren (met onder andere onderwijs, gemeenten, HAN)



### 3.4.2 Sociale werkvoorziening: werkomgeving op orde, verhogen toegevoegde waarde

Een groep van 400 medewerkers werkt voorlopig nog in de productiefaciliteit op de Boekweitweg. We stelden vast dat zij niet altijd voldoende en juiste begeleiding krijgen. Het gebouw en de werkplekken schieten op veel gebieden tekort. Denk aan slechte luchtkwaliteit en ventilatie, versleten meubilair en onhandige indeling van werkruimtes. Het is noodzakelijk dit aan te pakken.

Organisatie, gebouwen en werkplekken brengen we op orde. Organisatorisch voeren we een aantal aanpassingen door: kleinere afdelingen, meer begeleiding voor de SW-medewerkers en extra voorlieden. We professionaliseren het magazijn en het bedrijfsbureau, belangrijk voor ondersteuning van de productie.

Die nieuwe organisatie-opzet start in februari 2017. De aansturing van de productie verbetert hierdoor. Het gebouw en de werkplekken brengen we naar het juiste niveau. Denk aan de luchtbehandeling en binnenklimaat. Het versleten meubilair vervangen we door nieuw flexibel instelbaar meubilair. Achterstallig onderhoud van de afgelopen jaren halen we in. De St. Teunismolenweg stoten we zo snel mogelijk af.

Zo realiseren we voor iedere SW-medewerker een gezonde, prettige en veilige werkomgeving. Dit versterkt de productiviteit en leidt tot een lager ziekteverzuim. We verwachten dan ook een reële stijging van de toegevoegde waarde per SW-medewerker. Dit effect wordt de komende jaren zichtbaar.

De investering in de SW-medewerkers en hun werkomgeving vindt plaats binnen de begroting van WerkBedrijf.

*Doelstelling: verhogen toegevoegde waarde per SE naar € 7.100 in 2017*

*Doelstelling: ziekteverzuim SW naar 15% ultimo 2017.*

### 3.4.3 Kandidaten met een arbeidsbeperking

Een groep kandidaten met een arbeidsbeperking kan niet zelfstandig het wettelijk minimumloon verdienen. Afgelopen jaar begeleidden en ondersteunden we kandidaten met een arbeidsbeperking op verschillende manieren: zij kregen een plek in de arbeidsmatige dagbesteding of gingen aan de slag bij een ondernemer met loonkostensubsidie via de Banenafpraak.

We willen meer kandidaten met een arbeidsbeperking naar betaald werk leiden. En bevorderen dat ze dit werk behouden. We doen dit door:

- Het bouwen aan een keten van arbeid. Juist deze kandidaten hebben een doorlopende ontwikkellijn nodig. Denk bijvoorbeeld aan kandidaten met een indicatie Banenafpraak in een groepsdetachering samen met SW-medewerkers. Of aan kandidaten in de arbeidsmatige dagbesteding die een volgende stap kunnen zetten naar een betaald dienstverband in een beschutte werkomgeving.
- onze aanpak voor deze groep gaan we op een aantal punten te versterken. Denk aan het gericht inzetten van jobcoaching. Ook benutten we nieuwe mogelijkheden die de wet biedt, zoals de Praktijkroute.

Uiteraard blijven we ondernemers stimuleren om deze groep in hun bedrijf kansen te bieden. We halen werk op dat goed bij hen past of passend te maken is.

*Doelstelling: 75 plaatsingen van arbeidsgehandicapten naar betaald werk*

*Beschut werk vanuit de Participatiewet wettelijk verplicht*

Sinds 2015 is er geen instroom in de sociale werkvoorziening meer mogelijk. Het Rijk introduceerde daarom in de Participatiewet de voorziening beschut werk. Hiermee wil het Rijk bereiken dat er

werkplekken komen voor mensen die alleen in een beschutte omgeving betaald kunnen werken. Tot 2017 konden gemeenten zelf bepalen of en hoe intensief ze de voorziening inzetten.

Sinds 1 januari 2017 is beschut werk verankerd in de wet; uitvoerders van de Participatiewet zijn verplicht beschutte werkplekken te organiseren voor mensen die de indicatie van UWV hebben.

Het Rijk stelt middelen beschikbaar voor de inzet van loonkostensubsidies en begeleidingsvergoeding voor deze beschutte werkplekken. Dit budget hangt af van het aantal plekken dat het Rijk toebedeelt. In onze regio ontvangen we middelen voor maximaal 62 plekken in 2017. Eind 2018 gaat het Rijk uit van maximaal 107 plekken (cumulatief, dus inclusief de 62 uit 2016).

#### 3.4.4 Statushouders aan de slag

Gemeenten en WerkBedrijf willen dat statushouders zo snel mogelijk kunnen integreren. Snel aan de slag is het uitgangspunt. Statushouders zijn niet een homogene groep. Er zijn grote verschillen in opleidingsniveau, leeftijd, motivatie en vaardigheden. De Nederlandse taal is meestal de grootste belemmering. Begin 2017 hebben we 100 statushouders in onze dienstverlening. Komend half jaar rondt een aantal groepen de inburgering af. Het aantal statushouders neemt dus toe.

Een goede dienstverlening aan statushouders vraagt iets extra's bovenop onze reguliere dienstverlening. We werven en selecteren daarom tijdelijk personeel speciaal vakkundig op statushouders. Zij verzorgen de intake, screening en bemiddeling van statushouders. We zetten extra producten in, zoals oriëntatietrajecten, assessments en inhuur van vaktaalspecialisten.

De gemeenten ontvingen van het Rijk middelen voor de arbeidsbemiddeling van statushouders. Deze middelen worden aangevuld vanuit ESF-subsidie. Deze middelen zetten we in voor de dienstverlening aan statushouders. In de kwartaalrapportages houden wij u de hoogte van de resultaten rond uitstroom van statushouders naar werk.

*Kengetal: aantal statushouders aan het werk*

#### 3.4.5 Versterken samenspel met afdelingen Inkomen

Mensen komen eerder in beweging door positieve stimulans dan door sancties. Tegelijkertijd zijn mensen zelf verantwoordelijk om werk te vinden en te behouden. Toen WerkBedrijf startte kreeg de naleving van de re-integratieplicht nog minder aandacht. Die naleving komt centraler te staan. In het afgelopen jaar startten we met de verbetering van de samenwerking en samenspel met de afdelingen inkomen van gemeenten. WerkBedrijf en de afdelingen Inkomen beheren deels hetzelfde 'bestand'. We zijn afhankelijk van elkaars registratiesysteem en kandidaatsgegevens. We hebben elkaar hard nodig. In het geval dat kandidaten niet verschijnen bij WerkBedrijf is het samenspel met Inkomen als uitkeringsinstantie van groot belang. Wij signaleren zogenaamd 'maatregelwaardig' gedrag. De afdeling Inkomen maakt vervolgens de afweging om wel of geen maatregel toe te passen. Zo willen we kandidaten prikkelen om zelf initiatieven te nemen om werk te vinden en/of serieus in te gaan op ondersteuning.

*Kengetal: beperking uitkeringslasten voor gemeenten*

Dit kengetal is momenteel nog in ontwikkeling. Het geeft inzicht te geven in de reductie van de bijstandslasten voor gemeenten door gedeeltelijke uitstroom en volledige uitstroom naar werk vanuit de bijstand.

### 3.5 Wat gaat het kosten?

In tabel op de volgende pagina vindt u de lasten en baten van het WerkBedrijf over 2017, 2018 en verdere jaren. Hierin zitten de onderdelen:

1. Werk
2. Sociale Werkvoorziening
3. Vastgoed

De baten zijn opgebouwd uit:

- Overheidsbijdragen en overige inkomsten
- De toegevoegde waarde van de SW. Dit is de omzet minus de directe productiekosten.

De lasten bestaan uit:

- Programmalasten
- Overhead

Na de toelichting op de totale begroting van het WerkBedrijf behandelen we de drie onderdelen: Werk (3.5.1), SW (3.5.2) en Vastgoed (3.5.3).

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf						
	2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead			334	365	366	366	362
Inkomensregelingen	225	1.750	1.429	2.194	2.194	2.194	2.194
Begeleide participatie	63.023	57.715	60.420	57.722	55.626	53.236	50.896
Arbeidsparticipatie	18.023	17.021	16.963	15.347	15.845	16.207	16.619
<b>Totaal baten</b>	<b>81.272</b>	<b>76.486</b>	<b>79.146</b>	<b>75.628</b>	<b>74.031</b>	<b>72.004</b>	<b>70.071</b>

  

Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf						
	2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Inkomensregelingen	225	1.750	1.429	2.194	2.194	2.194	2.194
Begeleide participatie	58.503	54.020	56.678	54.272	52.538	50.235	47.895
Arbeidsparticipatie	14.497	13.829	13.182	11.571	12.070	12.432	13.382
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>73.224</b>	<b>69.599</b>	<b>71.289</b>	<b>68.037</b>	<b>66.803</b>	<b>64.861</b>	<b>63.471</b>
Overhead MGR	8.047	6.888	7.857	7.590	7.228	7.142	6.600
<b>Totaal lasten</b>	<b>81.272</b>	<b>76.486</b>	<b>79.146</b>	<b>75.628</b>	<b>74.031</b>	<b>72.004</b>	<b>70.071</b>

De totale begroting van het WerkBedrijf omvat € **79,1 miljoen** in 2017 en € **75,6 miljoen** in 2018 en neemt in de jaren daarna verder af tot € 70,0 miljoen.

Door de nieuwe richtlijnen van de BBV zijn de totale personele lasten in de bovenstaande tabellen niet meer zichtbaar. De personele lasten maken nu onderdeel uit van de programmalasten en van de overhead MGR. De personele lasten van het WerkBedrijf nemen in 2017 met € 0,1 miljoen af ten opzichte van 2016.

Bedragen in € 1.000	Begroting Werkbedrijf	
	2016	2017B
Overhead	4.929	4.790
Begeleide participatie	5.382	4.856
Arbeidsparticipatie	4.479	5.015
<b>Totaal personele lasten</b>	<b>14.790</b>	<b>14.661</b>

Deze afname komt als volgt tot stand:

- Afname € 0,4 miljoen door invulling bezuiniging. Conform taakstelling.
- Afname € 0,2 miljoen frictiekosten SW (éénmalig in 2016).
- Afname € 0,5 miljoen ambtelijk personeel door afname SW bestand.

- Afname € 0,1 miljoen vanwege vakantiegeld. Vanaf 1 januari 2017 is het Individueel Keuze Budget ingevoerd. De vakantiegeldverplichting moet daarom op de balans worden opgenomen. Hierdoor is in de begroting van 2016 eenmalig voor 7 maanden aan extra vakantiegeld opgenomen.
- Toename € 0,3 miljoen van de inzet op basisdienstverlening. Er zijn meer kandidaten in bemiddeling bij het WerkBedrijf dan eerder aangenomen. De kosten voor de dienstverlening nemen hierdoor toe.
- Toename van € 0,5 miljoen frictiekosten. De latende gemeente betaalt de frictiekosten. Dit is conform de gemaakte afspraken bij de start van de MGR bij overname van personeel.
- Toename van € 0,3 miljoen voor personeel voor de bemiddeling van statushouders.

Omdat het aantal SW-medewerkers de aankomende jaren afneemt zal de (ambtelijke) personele inzet ten behoeve van de SW doelgroep afnemen. De inzet ten behoeve van de nieuwe doelgroep zal echter weer toenemen. In 2017 stellen we een strategisch personeelsplan op om hier op de juiste manier op in te spelen.

#### Bezuiniging

De bezuiniging van € 0,4 miljoen is verwerkt in de bijgestelde begroting 2017. De bezuiniging wordt vooral gerealiseerd binnen ondersteunde functies. In 2017 bezien we hoe de bezuiniging 2018 van de aanvullende € 0,1 miljoen gerealiseerd kan worden.

### 3.5.1 Werk

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - Werk						
	2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Inkomensregelingen	225	1.750	1.429	2.194	2.194	2.194	2.194
Begeleide participatie	1.589	3.689	2.389	2.389	2.389	2.389	2.389
Arbeidsparticipatie	18.023	17.021	16.963	15.347	15.845	16.207	16.619
<b>Totaal baten</b>	<b>19.837</b>	<b>22.460</b>	<b>20.781</b>	<b>19.930</b>	<b>20.428</b>	<b>20.790</b>	<b>21.202</b>
Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - Werk						
	2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Inkomensregelingen	225	1.750	1.429	2.194	2.194	2.194	2.194
Begeleide participatie	1.639	3.790	2.389	2.389	2.389	2.389	2.389
Arbeidsparticipatie	14.497	13.829	13.182	11.571	12.070	12.432	13.382
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>16.361</b>	<b>19.368</b>	<b>17.000</b>	<b>16.154</b>	<b>16.653</b>	<b>17.015</b>	<b>17.965</b>
Overhead MGR	3.477	3.092	3.780	3.775	3.775	3.775	3.237
<b>Totaal lasten</b>	<b>19.837</b>	<b>22.460</b>	<b>20.781</b>	<b>19.930</b>	<b>20.428</b>	<b>20.790</b>	<b>21.202</b>

#### Baten

##### Gemeentelijke bijdragen en overige bijdragen

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - Werk						
	2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Inkomensregelingen Gemeentelijke bijdragen	225	1.750	1.429	2.194	2.194	2.194	2.194
Begeleide participatie Gemeentelijke bijdragen	1.589	3.689	2.389	2.389	2.389	2.389	2.389
Arbeidsparticipatie Gemeentelijke bijdragen	17.001	17.021	15.425	14.809	15.307	15.669	16.619
Arbeidsparticipatie Overige bijdragen	1.022		1.538	538	538	538	
<b>Totaal Baten</b>	<b>19.837</b>	<b>22.460</b>	<b>20.781</b>	<b>19.930</b>	<b>20.428</b>	<b>20.790</b>	<b>21.202</b>

### *Wettelijke loonkostensubsidies (inkomensregelingen)*

De deelnemende gemeenten ontvangen van het Rijk in hun BUIG-budget middelen voor de wettelijke loonkostensubsidies. Van deze middelen hevelen de gemeenten **€ 1,4 miljoen** over naar WerkBedrijf.

- Met de reguliere loonkostensubsidie plaatsen we kandidaten die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. We zetten in 2017 extra in op de kandidaten met een arbeidsbeperking. Vandaar de doelstelling om **75** van deze kandidaten naar betaald werk te leiden. Dit is een bijstelling naar boven van € 0,2 miljoen ten opzichte van de begroting 2016. Toen plaatsten we 54 arbeidsgehandicapten op een betaalde baan.
- Met de loonkostensubsidie voor beschermt werk plaatsen we kandidaten die alleen in een beschutte omgeving betaald kunnen werken. Door een wetwijziging per 1 januari 2017 zijn we verplicht om aan de behoefte aan beschermt werk te voldoen. Het Rijk heeft daarvoor € 1,0 miljoen aan middelen beschikbaar gesteld voor 62 beschutte plekken. Tot dit budgettaire plafond van € 1,0 miljoen zijn we verplicht om voor kandidaten met indicatie een werkplek te regelen. Tot 2017 mochten we zelf het budget voor het aantal plekken vaststellen. De wetwijziging leidt tot een bijstelling naar boven van € 0,75 miljoen ten opzichte van de begroting 2016

### *Budget arbeidsmatige dagbesteding (begeleide participatie)*

WerkBedrijf zorgt voor arbeidsmatige dagbesteding. De deelnemende gemeenten hevelen hiervoor een deel van hun WMO-budget over naar WerkBedrijf. We bouwen aan een keten van arbeid van 1 tot 100% loonwaarde. De arbeidsmatige dagbesteding heeft daarin een belangrijke rol. Zie verder 3.3.3. Onze doelstelling is om het aantal plekken uit te breiden naar 400. Hiervoor is in 2017 **€ 2,4 miljoen** begroot. Dit budget is overigens afgeraamd ten opzichte van de primaire begroting 2017.

### *Participatiebudget (arbeidsparticipatie)*

Het participatiebudget in 2017 is volgens opgave van het Rijk **€ 14,2 miljoen** euro. De deelnemende gemeenten ontvangen het participatiebudget van het Rijk. Deze middelen hevelen gemeenten over naar ons WerkBedrijf om de prestaties te realiseren. Het grootste deel van het budget zet WerkBedrijf in voor de basisdienstverlening. Een beperkt deel van het budget is bestemd voor het maatwerk: deelnemende gemeenten kunnen hiervoor aangeven welke lokale projecten en activiteiten het WerkBedrijf moet uitvoeren. In onze kaderbrief hebben we aangegeven voor deze lokale projecten en activiteiten te willen komen tot een keuze uit drie producten. Alvorens hier een voorzet voor te doen, zullen we eerst uitgevoerde lokale projecten en activiteiten evalueren en op basis van deze inhoud tot nadere voorstellen komen.

### *Meerwerk (arbeidsparticipatie)*

Gemeenten kunnen ervoor kiezen om budget in te zetten bovenop het participatiebudget. In 2017 zetten gemeenten conform de huidige afspraken **€ 1,2 miljoen** euro meerwerkbudget in. In 2016 was dit € 2,6 miljoen. De daling komt vooral door de verlaging van meerwerk door Gemeente Nijmegen. De meerwerkbudgetten dekken een deel van de personele lasten. Ook deden gemeenten geen meerjarige toezeggingen. Vanaf 2018 is dus geen meerwerkbudget geraamd. Een afname van het meerwerkbudget betekent minder personele dekking en inzet. WerkBedrijf kan hier tot op zekere hoogte op inspelen doordat we werken met een flexibele personele schil.

### *Overige bijdragen (arbeidsparticipatie)*

De overige baten bestaan uit middelen voor frictiekosten, regionale uitvoering, bemiddeling van statushouders en ESF-middelen. Die zijn begroot op **€ 1,5 miljoen**. € 0,5 miljoen zijn baten voor frictiekosten en 0,1 miljoen wordt geraamd als middelen regionale uitvoering. We verwachten € 0,5 miljoen ESF-subsidie. Gemeente Nijmegen brengt in het kader van ESF € 0,4 miljoen cofinanciering in voor de regionale bemiddeling van statushouders.

## Lasten

### Programmalasten

Programmalasten Bedragen in € 1.000		Begroting WerkBedrijf - Werk						
		2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	225	1.750	1.429	2.194	2.194	2.194	2.194
Begeleide participatie	Arbeidsmatige dagbesteding	1.639	3.790	2.389	2.389	2.389	2.389	2.389
Arbeidsparticipatie	Personele lasten	4.479	4.517	5.015	4.735	4.735	4.735	4.735
Arbeidsparticipatie	Overige lasten	1.383	749	1.228	629	629	629	629
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	5.464	4.841	5.173	5.729	5.804	5.872	6.056
Arbeidsparticipatie	Maat- en Meerwerk	3.171	3.722	1.766	478	902	1.196	1.962
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>16.361</b>	<b>19.368</b>	<b>17.000</b>	<b>16.154</b>	<b>16.653</b>	<b>17.015</b>	<b>17.965</b>

De programmalasten van het WerkBedrijf bestaan uit de kosten voor de uitvoering van de arbeidsbemiddeling. Onder programmalasten vallen bijvoorbeeld:

- De begeleiding van kandidaten op leerwerkplekken.
- De loonkostensubsidies aan werkgevers ter compensatie van verminderde loonwaarde.
- De uitvoering van lokale projecten.
- De begeleiding van kandidaten op arbeidsmatige dagbesteding.

De programmalasten voor 2017 begroten we op € 17,0 miljoen<sup>7</sup>. Dit bedrag is opgebouwd uit:

**€ 1,4 miljoen** voor wettelijke loonkostensubsidies.

Deze lasten zijn opgebouwd uit € 1,0 miljoen voor de beschutte werkplekken vanuit de Participatiewet. En uit € 0,4 miljoen om 75 kandidaten met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen. Zie verder de eerdere beschrijving bij de baten.

**€ 2,4 miljoen** voor de arbeidsmatige dagbesteding.

We ramen dat we € 2,4 miljoen begeleidingskosten maken voor 400 mensen op arbeidsmatige dagbesteding. Zie de omschrijving bij de baten.

**€ 5,0 miljoen** voor primaire personele lasten.

Arbeidsbemiddeling is mensenwerk. Een belangrijke kostenpost voor WerkBedrijf is dan ook de inzet van personeel voor het bemiddelen, plaatsen en begeleiden van kandidaten naar en op werk.

**€ 1,2 miljoen** voor overige uitgaven.

Hieronder vallen tijdelijke uitgaven voor de regionale uitvoering van de SAR en ESF (€ 0,6 miljoen) en € 0,7 miljoen voor primaire huisvestings- en automatiseringslasten

**€ 6,9 miljoen** voor re-integratiemiddelen (Instrumenten en Maat- en Meerwerk).

Kosten van instrumenten voor re-integratie, zoals begeleidingsvergoeding en praktijkdiagnose (€ 2,6 miljoen).

Instrumenten specifiek voor de arbeidstoeleiding van statushouders (€ 0,1 miljoen).

Lopende verplichtingen van gemeenten (€ 2,4 miljoen). Dit zijn betalingen die het WerkBedrijf doet voor lopende afspraken en contracten van Gemeenten. Een voorbeeld zijn de loonkosten en vergoedingen voor de Participatiebanen die Gemeente Nijmegen bij Stichting Wijkwerk heeft ondergebracht.

Uitvoering van lokale projecten en activiteiten (maatwerk en meerwerk gezamenlijk: € 1,8 miljoen).

Onderstaand vindt u de verdeling van het maatwerkbudget per gemeente en eventueel meerwerkbudget.

<sup>7</sup> Vanwege afrondingsverschillen tellen de onderliggende bedragen op tot €16,9 miljoen

Maat- en Meerwerkbudget 2017 (x € 1.000)	Maatwerk	Meerwerk	Totaal
Berg en Dal	138	5	144
Beuningen	69		69
Druten	45		45
Heumen	35		35
Mook en Middelaar	16		16
Nijmegen	152	1.033	1.185
Wijchen	73	200	273
<b>Totaal</b>	<b>527</b>	<b>1.238</b>	<b>1.766</b>

#### Overhead MGR

Overhead MGR Bedragen in € 1.000		Begroting WerkBedrijf - Werk						
		2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Overhead	Personele lasten	2.023	1.843	2.499	2.491	2.490	2.490	1.952
Overhead	Kapitaallasten	72	72	72	72	72	72	72
Overhead	Materiële lasten	1.231	975	985	985	985	985	985
Overhead	Overige lasten	150	201	225	227	227	227	227
<b>Totaal Overhead MGR</b>		<b>3.477</b>	<b>3.092</b>	<b>3.780</b>	<b>3.775</b>	<b>3.775</b>	<b>3.775</b>	<b>3.237</b>

#### Personele lasten en personele voorzieningen

€ 2,5 miljoen betreft niet primaire salarislasten zoals de leidinggevenden en ondersteunende functies.

#### Kapitaallasten

€ 0,1 miljoen betreft de afschrijvingen en rente

#### Materiele lasten

€ 1 miljoen betreft automatiseringslasten van € 0,8 miljoen en huisvestingslasten en facilitaire voorzieningen van € 0,2 miljoen.

#### Overige lasten

€ 0,2 miljoen voor lasten zoals (juridische) advieskosten, kantoorartikelen, bijdrage Bestuursondersteuning etc.

### 3.5.2 Sociale werkvoorziening

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - Sociale Werkvoorziening						
	2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Begeleide participatie	61.434	54.026	57.515	54.783	52.687	50.296	47.961
<b>Totaal Baten</b>	<b>61.434</b>	<b>54.026</b>	<b>57.515</b>	<b>54.783</b>	<b>52.687</b>	<b>50.296</b>	<b>47.961</b>
Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - Sociale Werkvoorziening						
	2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Begeleide Participatie	56.864	50.230	53.773	51.333	49.599	47.295	44.960
<b>Totaal Programmalaasten</b>	<b>56.864</b>	<b>50.230</b>	<b>53.773</b>	<b>51.333</b>	<b>49.599</b>	<b>47.295</b>	<b>44.960</b>
Overhead MGR	4.571	3.796	3.742	3.450	3.088	3.001	3.001
<b>Totaal Lasten</b>	<b>61.434</b>	<b>54.026</b>	<b>57.515</b>	<b>54.783</b>	<b>52.687</b>	<b>50.296</b>	<b>47.961</b>

## Baten

Baten Bedragen in € 1.000		Begroting WerkBedrijf - Sociale Werkvoorziening						
		2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	48.707	42.946	46.037	43.736	42.086	40.131	38.335
Begeleide participatie	Overige bijdragen	1.510	240	240	240	240	240	240
Begeleide participatie	Netto omzet	11.090	10.877	11.112	10.698	10.266	9.846	9.311
Begeleide participatie	Materiaal verbruik	-100	-92	-117	-123	-127	-131	-124
Begeleide participatie	Toegevoegde waarde	10.990	10.785	10.995	10.575	10.139	9.715	9.187
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	227	55	243	232	221	210	199
<b>Totaal Baten</b>		<b>61.434</b>	<b>54.026</b>	<b>57.515</b>	<b>54.783</b>	<b>52.687</b>	<b>50.296</b>	<b>47.961</b>

### Gemeentelijke bijdragen (en ontwikkeling Rijkssubsidie)

Gemeenten ontvangen subsidie van het Rijk voor uitvoering van de SW. Het Rijk bezuinigt op de SW; de subsidie neemt af. Aan de andere kant nemen de salariskosten toe. Hierdoor ontstaat een verschil tussen de kosten van de SW en de subsidie die gemeenten van het Rijk krijgen. Dit tekort dragen gemeenten bij uit eigen middelen.

- Het rijksbudget daalt van € 45,5 miljoen in 2016 naar € 41,9 miljoen in 2017. Deze daling is deels door de afname van het aantal SW-medewerkers, maar ook de bijdrage per medewerker daalt met € 850 per SE.
- De loonkosten per medewerker stijgen in 2017. Dit komt door cao-afspraken in 2016 (€ 0,8 miljoen) en door indexatie van lonen vanaf juli 2017 (€ 0,7 miljoen). Het lage-inkomensvoordeel (LIV) dempt dit met een voordeel van € 0,8 miljoen.
- De totale gemeentelijke bijdrage daalt met € 2,7 miljoen naar € 46,0 miljoen in 2017.
- De kostprijs per se daalt met € 130 per se naar € 27.793 ten opzichte van de begroting 2016.

Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - SW	
	2017	2018
Lasten	57.515	54.783
Toegevoegde waarde	-10.995	-10.575
<b>Saldo</b>	<b>46.520</b>	<b>44.207</b>
Bijdrage WIW/ID-ers	-240	-240
Overige opbrengsten	-243	-232
<b>Basis kostprijs</b>	<b>46.037</b>	<b>43.736</b>
SE	1.656	1.575
<b>Prijs per SE (x € 1)</b>	<b>27.793</b>	<b>27.770</b>

De daling van de kostprijs weegt niet op tegen de afnemende subsidie. Hierdoor stijgt de aanvullende gemeentelijke bijdrage van bijna € 3,2 miljoen naar ruim € 4,1 miljoen. Een toename dus van afgerond € 1,0 miljoen.

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - SW			
	2016	2017	2017B	2018
Gemeentelijke bijdrage	48.707	42.946	46.037	43.736
Rijksbijdrage	-45.539	-41.836	-41.896	-38.556
<b>Aanvullende bijdrage</b>	<b>3.169</b>	<b>1.109</b>	<b>4.141</b>	<b>5.179</b>



De definitieve rijkssubsidie wordt in mei 2017 bekend. Hierin is de stelselwijziging verwerkt. Met deze wijziging gaat de subsidie dan naar de betalende gemeente en niet meer naar de woongemeente. Dit kan grotere wijzigingen tussen de gemeenten tot gevolg hebben. Met deze stelselwijziging is in de verdeling van de bijdrage per gemeente wel rekening gehouden.

We verwachten dat het tekort en daarmee de aanvullende gemeentelijke bijdrage per se de komende jaren verder stijgt. Dit komt door de stijgende loonkosten en afnemende rijkssubsidie. Onze focus blijft daarom liggen op het verhogen van de toegevoegde waarde per SW-medewerker.

#### Overige bijdragen

Dit betreft de compensatie van de salariskosten van de WIW/ID-ers die in 2013 in de SW zijn ingestroomd.

#### Toegevoegde waarde

Loonkosten kunnen we niet of nauwelijks beïnvloeden. De toegevoegde waarde is wel beïnvloedbaar: we brengen leegloop terug, verbeteren de werkomstandigheden en pakken het ziekteverzuim aan. SW-medewerkers die dat kunnen, plaatsen we zoveel mogelijk bij ondernemers. Zo slagen we erin om de toegevoegde waarde per SW-medewerker (fte) in 2017 te verhogen (een stijging van € 900 ten opzichte van de 2015 en € 400 ten opzichte van de begroting 2016). De toegevoegde waarde handhaven we in 2017 op € 11 miljoen, ondanks een afname van het aantal fte SW-medewerkers (-/-85 fte).

WerkBedrijf SW	Realisatie 2015 (Breed)			Begroting 2016			Begroting 2017			Begroting 2018		
	Formatie	Toegevoegde waarde		Formatie	Toegevoegde waarde		Formatie	Toegevoegde waarde		Formatie	Toegevoegde waarde	
Werkvorm	fte	(x € 1.000)	per fte	fte	(x € 1.000)	per fte	fte	(x € 1.000)	per fte	fte	(x € 1.000)	per fte
Begeleid werken	69			68			71			68		
Individueel gedetacheerd	531	€ 5.366	€ 10.107	532	€ 5.584	€ 10.497	496	€ 5.399	€ 10.874	472	€ 5.150	€ 10.910
Groepsdetachering	449	€ 3.767	€ 8.397	550	€ 4.480	€ 8.146	626	€ 4.595	€ 7.341	595	€ 4.406	€ 7.403
Werken op locatie	281	€ 1.128	€ 4.008	156	€ 350	€ 2.238	138	€ 340	€ 2.469	131	€ 324	€ 2.477
Beschutte werkomgeving	497	€ 606	€ 1.220	396	€ 579	€ 1.461	286	€ 662	€ 2.312	272	€ 695	€ 2.555
Overige opbrengsten		€ 352			€ 227			€ 243			€ 232	
<b>Totaal</b>	<b>1.826</b>	<b>€ 11.219</b>	<b>€ 6.183</b>	<b>1.703</b>	<b>€ 11.220</b>	<b>€ 6.725</b>	<b>1.617</b>	<b>€ 11.238</b>	<b>€ 7.111</b>	<b>1.538</b>	<b>€ 10.807</b>	<b>€ 7.193</b>

#### Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit de Praktijkdiagnose en doorbelastingen van personele kosten aan klanten.

#### **Lasten**

#### Programmalaasten

Programmalasten	Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - Sociale Werkvoorziening						
		2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Begeleide participatie	Salarissen SW-medewerkers	48.635	42.513	46.782	44.628	42.536	40.521	38.318
Begeleide participatie	Bijdrage 'lage inkomens'			-750	-700			
Begeleide participatie	Personele lasten	5.382	4.658	4.783	4.518	4.274	4.081	4.059
Begeleide participatie	Overige kosten SW medewerkers	2.230	2.335	2.324	2.221	2.120	2.024	1.918
Begeleide participatie	Productiekosten	616	602	576	610	611	611	606
Begeleide participatie	Overige lasten		122	57	57	57	57	57
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>56.864</b>	<b>50.230</b>	<b>53.773</b>	<b>51.333</b>	<b>49.599</b>	<b>47.295</b>	<b>44.960</b>

De programmalasten dalen van € 56,9 miljoen in 2016 naar € 53,8 miljoen in 2017. Dit is een **daling van 3,1 miljoen**. Die is opgebouwd uit:

- € 0,1 miljoen verhoging door cao- loonafspraken uit 2016 ingaand vanaf start 2017
- € 0,7 miljoen verhoging door loonontwikkeling vanaf juli 2017
- € 2,6 miljoen lagere lasten door de verwachte uitstroom
- € 0,8 lagere lasten door het Lage Inkomensvoordeel (LIV)
- € 0,5 lagere personele lasten

## Overhead MGR

Overhead MGR Bedragen in € 1.000		Begroting WerkBedrijf - Sociale Werkvoorziening						
		2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Overhead	Personele lasten	2.906	2.309	2.244	1.974	1.612	1.526	1.525
Overhead	Kapitaallasten	70	37					
Overhead	Materiële lasten	879	749	969	940	940	940	940
Overhead	Overige lasten	716	701	529	535	535	535	535
<b>Totaal Overhead MGR</b>		<b>4.571</b>	<b>3.796</b>	<b>3.742</b>	<b>3.450</b>	<b>3.088</b>	<b>3.001</b>	<b>3.001</b>

### *Personele lasten en personele voorzieningen*

**€ 2,2 miljoen** betreft niet primaire salarislasten zoals de leidinggevenden en ondersteunende functies.

### *Materiële lasten*

**€ 1,0 miljoen** betreft automatiseringslasten van € 0,6 miljoen en huisvestingslasten en facilitaire voorzieningen van € 0,4 miljoen.

### *Overige lasten*

**€ 0,5 miljoen** voor lasten zoals (juridische) advieskosten, kantoorartikelen, lidmaatschappen SW etc.

## 3.5.3 Vastgoed

Baten Bedragen in € 1.000		Begroting WerkBedrijf - Vastgoed						
		2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Overhead				334	365	366	366	362
Begeleide participatie				516	550	551	551	546
<b>Totaal Baten</b>				<b>850</b>	<b>915</b>	<b>917</b>	<b>917</b>	<b>908</b>

  

Lasten Bedragen in € 1.000		Begroting WerkBedrijf - Vastgoed						
		2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Programmalasten Begeleide Participatie				516	550	551	551	546
<b>Totaal Programmalasten</b>				<b>516</b>	<b>550</b>	<b>551</b>	<b>551</b>	<b>546</b>
Overhead MGR				334	365	366	366	362
<b>Totaal Lasten</b>				<b>850</b>	<b>915</b>	<b>917</b>	<b>917</b>	<b>908</b>

De lasten en baten van de panden brengen we volgens afspraak apart in beeld op MGR-niveau. Eind oktober 2016 gingen de panden over van Breed naar de MGR.

### *Pand aan de St. Teunismolenweg*

Dit gebouw en de werkruimtes bieden de SW-medewerkers niet de geschikte fysieke werkomgeving. We kiezen ervoor te investeren in het pand aan de Boekweitweg. Het pand aan de St. Teunismolenweg verkopen we zo snel mogelijk. We houden hier geen rekening met verhuuropbrengsten van lege ruimtes. Er is al een huurder in het pand. Een optie kan verkoop zijn inclusief deze huurder.

### Pand aan de Boekweitweg

Een grote groep SW-medewerkers werkt de komende jaren nog op de Boekweitweg. We investeren € 1,1 miljoen in dit pand. Dit is noodzakelijk, omdat de huidige werkomgeving op veel punten tekort schiet. Het resultaat is een prettige, gezonde en veilige omgeving voor de medewerkers. Het gaat om zaken als luchtkwaliteit, meubilair en indeling van ruimtes. Het achterstallig onderhoud van de afgelopen jaren halen we in.

Met de investering versterken we ook de verhuurbaarheid en verkoopbaarheid van het pand. De leegstaande verdiepingen verwachten we binnen maximaal vijf jaar volledig te verhuren.

De investering van € 1,1 miljoen verwachten we terug te verdienen door de huuropbrengsten en de uiteindelijke verkoop.

Binnen een termijn van 10 jaar verkopen we de Boekweitweg. Op een termijn van drie tot vijf jaar hebben we een beeld van de aantallen SW-medewerkers die daar nog werken en hun mogelijkheden. Dan is er ook een beeld van de mogelijkheden om deze groep bij een ondernemer onder te brengen en de productie te vervreemden.

### Baten

Baten Bedragen in € 1.000		Begroting WerkBedrijf - Vastgoed						
		2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Overhead	Gemeentelijke bijdragen			199	230	181	131	77
Begeleide participatie	Netto omzet (kantine)			125	125	125	125	125
Begeleide participatie	Materiaal verbruik (kantine)			-125	-125	-125	-125	-125
Begeleide participatie	Toegevoegde waarde			0	0	0	0	0
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten (verhuur)			135	135	185	235	285
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten (verhuur)			516	550	551	551	546
<b>Totaal Baten</b>				<b>850</b>	<b>915</b>	<b>917</b>	<b>917</b>	<b>908</b>

De gemeentelijke bijdragen zijn de leegstandkosten op de panden. De externe verhuur loopt op van € 0,1 miljoen in 2017 naar € 0,3 miljoen in 2021, we hebben het pand aan de Boekweitweg dan geheel verhuurd. Het deel dat in gebruik is voor de SW is terug te vinden onder overige bedrijfsopbrengsten participatie.

### Lasten

Programmalasten Bedragen in € 1.000		Begroting WerkBedrijf - Vastgoed						
		2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Begeleide participatie	Personele lasten			73	72	72	72	72
Begeleide participatie	Kapitaallasten			37	37	36	36	36
Begeleide participatie	Materiële lasten			357	393	394	395	390
Begeleide participatie	Overige lasten			49	48	48	48	48
<b>Totaal Overhead MGR</b>				<b>516</b>	<b>550</b>	<b>551</b>	<b>551</b>	<b>546</b>

Overhead MGR Bedragen in € 1.000		Begroting WerkBedrijf - Vastgoed						
		2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Overhead	Personele lasten			47	48	48	48	48
Overhead	Kapitaallasten			24	24	24	24	24
Overhead	Materiële lasten			231	261	262	262	258
Overhead	Overige lasten			32	32	32	32	32
<b>Totaal Overhead MGR</b>				<b>334</b>	<b>365</b>	<b>366</b>	<b>366</b>	<b>362</b>

In de personele lasten is alleen de inhuur voor facilitaire diensten opgenomen.

In de kapitaallasten is de investering van 1,1 miljoen aan de Boekweitweg opgenomen met een afschrijvingstermijn van 40 jaar. De eventuele verkoop van de St. Teunismolenweg is niet in de meerjarenbegroting opgenomen. De lasten zijn in 2017 lager, omdat door de investering het vervangingsonderhoud lager zal zijn.

De materiële lasten betreffen voornamelijk gebouwonderhoud.

## 4 ICT Rijk van Nijmegen

### 4.1 Wat willen we bereiken?

Vanaf 1 januari 2016 is ICT-Rijk van Nijmegen toegevoegd aan de MGR. In eerste instantie betrof dit alleen de “harde” ICT (Automatisering). Later breidde deze module uit (met terugwerkende kracht met eveneens als ingangsdatum 1 januari 2016) met Informatie & Applicatiebeheer.

iRvN wil het verschil maken op de zogenaamde 4 K's: *Kwetsbaarheid, Kwaliteit, minder meerKosten en Kansen* voor personeel. Met de samenwerking streven we naar een efficiënte uitvoeringsorganisatie op het gebied van informatiemanagement en automatisering. De dienstverlening aan de deelnemende gemeenten staat hierin centraal. In het Bedrijfsplan ICT-Rijk van Nijmegen en de begrotingen van 2016 en 2017 staan deze doelstellingen uitgebreid geformuleerd.

De ontwikkeling van iRvN kent drie fasen:

1. De start per 1 oktober 2014 in de ‘lichte samenwerkingsvorm’. In deze fase dragen de deelnemers alles over aan de iRvN. De iRvN draagt vervolgens zorg voor de voortzetting van de dienstverlening zoals die was. De samenwerking krijgt zijn beslag in collectieve dienstverleningsovereenkomsten met de deelnemers;
2. De start per 1 januari 2016 als module binnen de gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen. De collectieve dienstverleningsovereenkomst op basis van de producten- en dienstencatalogus regelt de samenwerking. Het stellen van prioriteiten voor projecten bij de verschillende deelnemers vindt regionaal plaats;
3. Omslag van Server naar Service met productgeoriënteerde dienstverleningsovereenkomsten. In deze fase staat de levering van het product centraal. Het gaat niet om hoe of waarmee we het product leveren.

De ambities voor de korte, middellange en lange termijn:

Voor de korte termijn (de lichte samenwerkingsvorm): de kwaliteit moet minimaal gelijk blijven aan de kwaliteit voordat deelnemers hun werkzaamheden overdroegen. De klantoriëntatie was de belangrijkste bouwsteen voor de inrichting van de organisatie.

Voor de middellange termijn: (per 1 januari 2016 als onderdeel van de MGR) was dit centralisatie, harmonisatie en consolidatie. In 2016 zetten we in op de ontwikkeling en uitbouw van de benodigde technologie.

De lange termijnvisie: de focus gaat naar innovatie en outputsturing. De technologische ICT-ontwikkelingen zorgen de komende jaren voor de nodige turbulentie. Wij zien een toekomst waarin we geleidelijk de migratie (moeten) maken van private serverzalen naar publieke cloud-toepassingen. De iRvN stelt zich als taak om de gemeenten soepel door deze ontwikkelingen heen te loodsen.

#### **iRvN onderdeel Automatisering:**

De komende periode staat in het teken staan van de verdere inrichting van de technische infrastructuur. Dat wil zeggen de afronding / realisatie regionaal iRvN-netwerk met alle in- en externe verbindingen, de vernieuwing (upgrading) van de back-up en storage omgeving en een tweede datacentrum. De noodzakelijke capaciteit voor de bedrijfscontinuïteit van het netwerk en de dataopslag wordt gebaseerd op 140% (op iedere locatie 70%).

De verdere migraties van gemeenten naar de (standaard) iRvN-omgeving ronden we in de loop van 2017 af. Deze hebben door een aantal factoren enige vertraging opgelopen.

De eerste migratie (Gemeente Mook-Middelkaar) is medio 2016 geweest. De tweede migratie (Gemeente Druten) vindt begin 2017 plaats, aansluitend gevolgd door Gemeente Beuningen. De overige migraties (Gemeente Heumen en Gemeente Berg en Dal als laatste) staan eind 2017 gepland. De impact van de voorgenomen ambtelijke fusie Gemeente Druten en Wijchen is hierbij nog niet meegenomen. Deze zal tot een minimum beperkt blijven.

iRvN neemt deel aan de aanbesteding GT (Gemeentelijke Telecommunicatie) Vaste Communicatie, het gezamenlijk aanbesteden van vaste spraakdiensten. Het gaat om de aanbesteding voor de levering van vaste verbindingen, (ISDN, SIP en analoog), de levering van vaste nummerblokken en de afhandeling van het vaste inkomende en uitgaande spraakverkeer. GT heeft op 22 december 2016 de derde AFB (Algemene Functionele Beschrijving) van GT Vaste Communicatie gepubliceerd.

iRvN richt zich de komende periode(n) op het verder verbeteren van haar interne bedrijfsvoeringprocessen; het verder stroomlijnen van onder meer contractbeheer, factuurstromen, mogelijke digitalisering van inkoopdossiers et cetera.

Ook is er de verwachte uitbreiding van het onderdeel Automatisering van ICT-Rijk van Nijmegen met deelname van Gemeente Wijchen. De colleges van Gemeente Druten en Wijchen bereiden een ambtelijke fusie voor van de beide organisaties in 2018. Een belangrijke vraag in dit fusieproces is: stapt Druten uit de module ICT-Rijk van Nijmegen (iRvN) of stapt Wijchen er juist in? Het principe besluit hiertoe wordt op 30 maart 2017 aan de raad voorgelegd, gelijktijdig met het definitieve besluit tot de ambtelijke fusie Druten – Wijchen.

#### **iRvN onderdeel investeringen Automatisering:**

iRvN heeft voor haar investeringen een ideaalcomplex (of een jaarlijks terugkerend gemiddeld investeringsvolume) van € 1,5 miljoen. In 2017 is het investeringsvolume € 0,3 miljoen meer. Vanaf het begrotingsjaar 2018 zal het investeringsplan 2018, voorafgaand aan besluitvorming in het bestuur van de MGR, besproken worden met het regionaal Hoofden Bedrijfsvoeringsoverleg.

Op grond van gewijzigde regelgeving wordt de afschrijvingstermijn van een deel van de ICT-investeringen aangepast van drie naar vijf jaar. In de begroting is uitgegaan dat dit twee derde van de investeringen is. Dat betekent dat voor € 1,0 miljoen aan investeringen de afschrijvingsduur wordt verlengd. Hierdoor ontstaan over de jaren 2017 tot en met 2020 voordelen. Dat is voor 2017 € 131.000, voor 2018 € 256.000, voor 2019 € 376.000 en voor 2020 € 164.000. Vanaf 2021 wordt dit een licht structureel nadeel van € 40.000. Bij een langere looptijd van investeringen wordt de totale rente namelijk iets meer. De deelnemersbijdragen over de jaren 2017 en verder zijn aangepast. Dit is op basis van het aandeel in het ideaalcomplex.

In het kader van de (verplichte) invoering van de BIG (Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Gemeenten) implementeert iRvN samen met de regionale CISO's de noodzakelijke ICT-infrastructurele maatregelen (voorzieningen en procedures). Daarbij hoort ook een regionaal registratie- en verantwoordingssysteem. De gemeenten zijn zelf verantwoordelijk voor de implementatie van alle overige BIG maatregelen. Gezien de omvang is de volledige implementatie van de BIG een meerjarig traject. Er worden grote stappen in de ontwikkelingen van de BIG-maatregelen (Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Gemeenten) gezet, zodat hieraan wordt voldaan en tevens het uitvoeren van audits vergemakkelijkt wordt.

### iRvN onderdeel Informatie & Applicatiebeheer:

Het onderdeel informatie & Automatisering richt zich op het beheer en de exploitatie van de binnen Gemeente Nijmegen gebruikte informatiesystemen (evenals die voor de ODRN en WerkBedrijf, waar zij in het kader van het gastheerschap voor die organisatie of voor dat organisatieonderdeel een rol in vervult). Jaarlijks is er een ijkmoment om de DVO te updaten. Ook begeleidt dit onderdeel de implementatietrajecten van nieuwe systemen.

## 4.2 Wat gaat het kosten?

Onderstaand treft u de meerjarenbegroting van iRvN over de jaren 2018 tot en met 2021 volgens de nieuwe indeling naar taakvelden aan. Daarnaast staat ook de bijgestelde begroting 2017. Deze vormt de basis voor de meerjarenbegroting 2018 - 2021. De bijgestelde begroting 2016 is ter informatie eveneens toegevoegd. Deze is niet nader toegelicht.

De begroting van ICT-Rijk van Nijmegen betreft het onderdeel Automatisering (inclusief Automatisering van het SW-Bedrijf per 1 januari 2016) en het onderdeel Applicatiebeheer van Gemeente Nijmegen.

iRvN startte per 1 januari 2016 als module binnen de MGR, dit betrof eerst alleen Automatisering. Op een later moment in 2016 is de module (met terugwerkende kracht eveneens per 1 januari 2016) uitgebreid met het Applicatiebeheer van Gemeente Nijmegen. Dit is een apart onderdeel van iRvN. De beide onderdelen worden apart geadmistreerd, apart afgerekend en apart verantwoord.

Naast de meerjarenbegroting is voor het onderdeel Automatisering de primitieve en de bijgestelde begroting van 2017 in de meerjarenbegroting opgenomen. Voor het onderdeel Applicatiebeheer is ook de (nog niet eerder opgenomen) begroting van 2017 opgenomen. De beide onderdelen Automatisering en Informatie & Applicatiebeheer behandelen we apart.

De indeling is als volgt:

1. Totaal ICT-Rijk van Nijmegen, zowel Automatisering als Informatie & Applicatiebeheer.
2. iRvN onderdeel Automatisering
3. iRvN onderdeel Informatie & Applicatiebeheer

### 1. Totaal ICT-Rijk van Nijmegen.

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting ICT Rijk van Nijmegen						
	2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead	15.174	10.576	15.205	15.787	16.126	16.338	16.542
Arbeidsparticipatie	449		372	376	376	376	376
<b>Totaal Baten</b>	<b>15.623</b>	<b>10.576</b>	<b>15.577</b>	<b>16.164</b>	<b>16.503</b>	<b>16.715</b>	<b>16.919</b>
Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting ICT Rijk van Nijmegen						
	2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead	15.174	10.576	13.760	14.329	14.668	14.880	15.084
Arbeidsparticipatie	449		328	329	329	329	329
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>15.623</b>	<b>10.576</b>	<b>14.088</b>	<b>14.657</b>	<b>14.997</b>	<b>15.209</b>	<b>15.413</b>
Overhead MGR			1.489	1.506	1.506	1.506	1.506
<b>Totaal Lasten</b>	<b>15.623</b>	<b>10.576</b>	<b>15.577</b>	<b>16.164</b>	<b>16.503</b>	<b>16.715</b>	<b>16.919</b>

De totale begroting van iRvN omvat **€ 15,6 miljoen** in 2017 en **€ 16,2 miljoen** in 2018.

De volgende onderwerpen worden afzonderlijk inzichtelijk gemaakt:

1. Bijstellingen begroting Automatisering (A) van ICT-Rijk van Nijmegen
2. Meerjarenbegroting iRvN / Automatisering (geactualiseerd)
3. Meerjarenbegroting iRvN / Applicatiebeheer (I)

### Belangrijkste wijzigingen:

Ten opzichte van de primitieve begroting 2017 stijgen de baten en lasten in 2017 met € 5,0 miljoen. Dit is als volgt opgebouwd:

- Uitbreiding van de module iRvN met Applicatiebeheer Gemeente Nijmegen € 4,9 miljoen.
- Aanpassing deelnemersbijdrage / gelijktrekken producten (A) € 51.000
- Lagere kapitaallasten (A) t.g.v. wijziging afschrijvingstermijn € 131.000<sup>8</sup>
- Aanpassing deelnemersbijdrage / wijziging inbreng (I) € 67.000
- Extra werkzaamheden (I) voor regiogemeenten € 106.000 (deze worden apart in rekening gebracht).

Ten opzichte van de bijgestelde begroting 2017 stijgen de baten en lasten vanaf 2018 met € 0,6 miljoen. Dit betreft:

- Hogere deelnemersbijdrage door lagere compensatie kapitaallasten (A) € 0,5 miljoen.
- Hogere deelnemersbijdrage door indexering € 0,2 miljoen.
- Oplopend kapitaallastenvoordeel (A) t.g.v. wijziging afschrijvingstermijn € 125.000
- Lagere deelnemersbijdrage (A) i.v.m. oplopend efficiencyvoordeel € 65.000
- Hogere deelnemersbijdrage (I) i.v.m. extra budget € 75.000

Ten opzichte van de begroting 2018 stijgen de baten en lasten vanaf 2019 met € 0,3 miljoen. Dit betreft:

- Hogere deelnemersbijdrage door lagere compensatie kapitaallasten (A) van € 0,5 miljoen.
- Oplopend kapitaallastenvoordeel (A) t.g.v. kapitaallastenvoordeel € 120.000
- Verlaging gastheerschap WerkBedrijf (A) € 50.000

Ten opzichte van de begroting 2019 stijgen de baten en lasten vanaf 2020 met € 0,2 miljoen. Dit betreft aflopend kapitaallastenvoordeel (A) t.g.v. wijziging afschrijvingstermijn t.b.v. € 212.000.

Ten opzichte van de begroting 2020 stijgen de baten en lasten vanaf 2021 met € 0,2 miljoen. Dit betreft wijziging van de kapitaallasten met € 204

## 2. iRvN onderdeel Automatisering.

Baten Bedragen in € 1.000		Begroting ICT Rijk van Nijmegen - Automatisering						
		2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	10.360	10.576	9.453	9.904	10.293	10.505	10.709
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten			1.044	1.056	1.006	1.006	1.006
<b>Totaal Baten</b>		<b>10.360</b>	<b>10.576</b>	<b>10.497</b>	<b>10.960</b>	<b>11.299</b>	<b>11.511</b>	<b>11.715</b>

Programmalasten Bedragen in € 1.000		Begroting ICT Rijk van Nijmegen - Automatisering						
		2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead	Personele lasten	4.882	4.184	4.306	4.352	4.352	4.352	4.352
Overhead	Kapitaallasten	54	604	579	981	1.369	1.585	1.787
Overhead	Materiele lasten	4.917	5.283	4.720	4.724	4.675	4.671	4.673
Overhead	Overige lasten	507	505					
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>10.360</b>	<b>10.576</b>	<b>9.605</b>	<b>10.057</b>	<b>10.396</b>	<b>10.608</b>	<b>10.812</b>
Overhead	Overhead MGR			892	903	903	903	903
<b>Totaal Lasten</b>		<b>10.360</b>	<b>10.576</b>	<b>10.497</b>	<b>10.960</b>	<b>11.299</b>	<b>11.511</b>	<b>11.715</b>

- De personele lasten bestaan uit salariskosten en inhuurkosten van het personeel met uitzondering van de leidinggevenden en de overige functies die tot de (eigen) overhead worden gerekend. Van de totale formatie van 57,9 formatieplaatsen zijn 4 formatieplaatsen te benoemen als eigen overhead.

<sup>8</sup> De verlaging van de kapitaallasten bedraagt resp. in 2017 131.000; in 2018 € 256.000; in 2019 € 376.000 en in 2020 € 164.000. Vanaf 2021 zijn de kapitaallasten structureel € 40.000 meer.

- iRvN gaat voor haar investeringen (kapitaallasten) uit van een ideaalcomplex (een jaarlijks terugkerend gemiddeld investeringsvolume van € 1,5 miljoen). Het investeringsplan 2018 wordt (voorafgaand aan de besluitvorming in het bestuur van de MGR) besproken in het regionaal Hoofden Bedrijfsvoeringsoverleg.
- De materiële lasten bestaan vooral uit onderhoudskosten voor hard- en software, uitwijkkosten, kosten voor internetverbindingen en datalijnen, onderhoudskosten glasvezel, telefoniekosten en kosten datacommunicatie, kosten kopieerapparatuur en reprografie.
- Onder de eigen overhead vallen de managers/leidinggevenden, kosten voor PIOFACH, opleidingskosten, accountskosten, kosten voor Bestuursondersteuning en overige personele kosten.

#### **Bijstellingen begroting Automatisering 2017 van ICT-Rijk van Nijmegen:**

De bijstellingen van de begroting 2017 zijn onderverdeeld in drie categorieën:

1. Wijziging van de afschrijvingstermijn van een deel van de ICT-investeringen naar vijf jaar;
2. Gelijktrekken van producten (indien van toepassing);
3. Budgettair neutrale verschuivingen

#### **Toelichting:**

1. Wijziging van de afschrijvingstermijn van een deel van de ICT-investeringen naar vijf jaar: op grond van gewijzigde regelgeving wordt de afschrijvingstermijn van een deel van de ICT-investeringen aangepast van drie naar vijf jaar. In de begroting is uitgegaan dat dit twee derde van de investeringen is. Dat betekent dat voor € 1,0 miljoen aan investeringen de afschrijvingsduur wordt verlengd. Hierdoor ontstaan over de jaren 2017 tot en met 2020 voordelen. Dat is voor 2017 € 131.000.

2. Gelijktrekken producten (o.a.):

De deelnemersbijdragen voor de gemeenten Nijmegen, Beuningen en Druten zijn (in samenspraak met de betreffende gemeente) op één of meerdere onderdelen aangepast. Dit hangt vooral samen met het gelijktrekken van producten. Het effect van deze wijziging is zichtbaar gemaakt in de bijlage.

3. Budgettair neutrale verschuivingen.

Sommige budgetten moesten nog nader worden verbijzonderd naar o.a. personeel / formatie en inhuur. Daarnaast zijn er verschuivingen doordat de eigen overhead vanaf 2017 afzonderlijk inzichtelijk moet worden gemaakt op grond van het vernieuwde BBV. Zie voor nadere toelichting de paragraaf overhead. De verschuivingen hebben geen effect op de deelnemersbijdragen en zijn daarom ook niet nader gespecificeerd.

#### **Bijstellingen begroting Automatisering 2018 e.v. van ICT-Rijk van Nijmegen:**

De bijstellingen van de begroting 2018 zijn onderverdeeld in vier categorieën:

1. Indexering met 1,22%
2. Wijziging van de afschrijvingstermijn van een deel van de ICT-investeringen naar vijf jaar
3. Gelijktrekken van producten (indien van toepassing)
4. Budgettair neutrale verschuivingen



## Toelichting:

### 1. Indexering met 1,22%

De baten en lasten zijn (met uitzondering van de kapitaallasten) met 1,22% geïndexeerd.

### 2. Wijziging van de afschrijvingstermijn van een deel van de ICT-investeringen naar vijf jaar:

Dat betekent een voordeel van € 256.000 voor 2018, van € 376.000 voor 2019 en voor 2020 € 164.000. Vanaf 2021 wordt dit een licht structureel nadeel van € 40.000 (bij een langere looptijd van investeringen wordt de totale rente namelijk wat meer).

### 3. Gelijktrekken producten:

De aanpassingen hierdoor voor de gemeenten Nijmegen, Beuningen en Druten hebben een structureel karakter.

### 4. Budgettair neutrale verschuivingen.

Zie de toelichting op de vorige pagina.

Op pagina 52 is de specificatie van de aanpassingen van de deelnemersbijdrage over de verschillende jaren te zien.

## 3. iRvN onderdeel Informatie & Applicatiebeheer

Baten Bedragen in € 1.000		Begroting ICT Rijk van Nijmegen - Informatie & Applicatiebeheer						
		2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	4.814		4.602	4.733	4.733	4.733	4.733
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten			106	94	94	94	94
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	449		372	376	376	376	376
<b>Totaal Baten</b>		<b>5.263</b>		<b>5.080</b>	<b>5.204</b>	<b>5.204</b>	<b>5.204</b>	<b>5.204</b>

Programmalasten Bedragen in € 1.000		Begroting ICT Rijk van Nijmegen - Informatie & Applicatiebeheer						
		2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead	Personele lasten	3.167		2.773	2.810	2.810	2.810	2.810
Overhead	Kapitaallasten			7	7	7	7	7
Overhead	Materiele lasten	1.659		1.376	1.456	1.456	1.456	1.456
Overhead	Overige lasten	436						
Arbeidsparticipatie	Personele lasten			219	216	216	216	216
Arbeidsparticipatie	Kapitaallasten			1	1	1	1	1
Arbeidsparticipatie	Materiele lasten			109	112	112	112	112
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>5.263</b>		<b>4.483</b>	<b>4.600</b>	<b>4.600</b>	<b>4.600</b>	<b>4.600</b>
Overhead	Overhead MGR			596	603	603	603	603
<b>Totaal Lasten</b>		<b>5.263</b>		<b>5.080</b>	<b>5.204</b>	<b>5.204</b>	<b>5.204</b>	<b>5.204</b>

- Onder de personele lasten is eveneens de eigen overhead (één leidinggevende) niet opgenomen. De totale formatie bedraagt 42,49 FTE inclusief de manager/ leidinggevende.
- De kapitaallasten bestaan uit de herinrichtingskosten van de Nieuwe Dukenburgseweg i.v.m. de overgang van het personeel van Applicatiebeheer.
- De materiële lasten betreffen contractuele en additionele onderhoudskosten van software van de bedrijfsapplicaties en overige materiële kosten (hulpmiddelen en productiekosten).
- De eigen overhead bestaat o.a. uit de manager, kosten voor PIOFACH, opleidingskosten, accountskosten, kosten voor Bestuurondersteuning en overige personele kosten.

Informatie- & Applicatiebeheer beheert en onderhoudt bedrijfsapplicaties voor Gemeente Nijmegen, ODRN en WerkBedrijf. Alleen de baten voor het beheer en onderhoud voor de bedrijfsapplicaties voor het WerkBedrijf zijn toegerekend aan het eigen taakveld van Werk namelijk 6.5 Arbeidsparticipatie. In alle overige gevallen zijn de baten (in samenspraak met Gemeente Nijmegen) onder het taakveld 0.4 Ondersteuning organisatie opgenomen.

### **Bijstellingen begroting Informatie & Applicatiebeheer 2017 van ICT-Rijk van Nijmegen:**

De bijstellingen van de begroting 2017 betreffen:

1. Aanpassing van de deelnemersbijdrage van Gemeente Nijmegen.
2. Wijziging van de DVO voor het Gastheerschap van het WerkBedrijf.

#### **Toelichting:**

1. Aanpassing van de deelnemersbijdrage van Gemeente Nijmegen.  
Dit betreft o.a. uitbreiding van de dienstverlening voor Gemeente Nijmegen.

2. Wijziging van de DVO voor het Gastheerschap van het Werkbedrijf.  
Dit is conform de afspraken die hierover gemaakt zijn.

### **Bijstellingen begroting Informatie & Applicatiebeheer 2018 e.v. van ICT-Rijk van Nijmegen:**

De bijstellingen van de begroting 2018 en verder betreffen:

1. Indexering met 1,22%
2. Aanpassing van de deelnemersbijdrage van Gemeente Nijmegen.
3. Wijziging van de DVO voor het Gastheerschap van het WerkBedrijf

#### **Toelichting:**

1. Indexering met 1,22%  
De baten en lasten zijn met 1,22% geïndexeerd.

2. Aanpassing van de deelnemersbijdrage van Gemeente Nijmegen.  
Zie bovenstaand. Dit betreft een structurele aanpassing.

3. Wijziging van de DVO voor het Gastheerschap van het Werkbedrijf.  
Dit is eveneens structureel en conform de afspraken die hierover gemaakt zijn.

## 5 Bestuursondersteuning

De module Bestuursondersteuning bestaat uit ondersteuning van het Algemeen Bestuur (AB) en Dagelijks Bestuur (DB) van de MGR.

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting Bestuursondersteuning						
	2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead	271	273	286	286	286	286	286
<b>Totaal Baten</b>	<b>271</b>	<b>273</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>
Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting Bestuursondersteuning						
	2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead MGR	271	273	286	286	286	286	286
<b>Totaal Lasten</b>	<b>271</b>	<b>273</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>

In 2017 wordt, ten opzichte van 2016, een groter deel van de kosten voor Bestuursondersteuning doorbelast naar de modules van de MGR. Hierdoor nemen de deelnemersbijdragen af ten opzichte van 2016.

In de begroting wordt per deelnemende gemeente een bijdrage in de kosten van bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen opgenomen. De bijdrage per deelnemende gemeente voor de kosten voor ondersteuning AB-DB wordt berekend naar rato van het aantal inwoners. De deelnemende gemeenten ontvangen hier een declaratie voor. Zie bijlage 1 (2017) en bijlage 2 (2018).

### Baten

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting Bestuursondersteuning						
	2016	2017 P	2017 B	2018	2019	2020	2021
Overhead Gemeentelijke bijdragen	271	200	200	200	200	200	200
Overhead Overige bijdragen		73	86	86	86	86	86
<b>Totaal Baten</b>	<b>271</b>	<b>273</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>

### Lasten

Overhead MGR Bedragen in € 1.000	Begroting Bestuursondersteuning						
	2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Overhead Personele lasten	184	185	186	186	186	186	186
Overhead Materiële lasten	87	88	87	87	87	87	87
Overhead Overige lasten			12	12	12	12	12
<b>Totaal Overhead MGR</b>	<b>271</b>	<b>273</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>	<b>286</b>

#### Personele lasten

- Loonkosten van de directeur/ secretaris van de MGR (0,1 fte);
- Loonkosten voor een strategisch adviseur, die zorgt voor de ondersteuning en advisering van het bestuur van de MGR en de ondersteuning van de platformfunctie (0,45 fte);
- Loonkosten voor een administratief medewerker (0,22 fte);
- Loonkosten voor een jurist (0,22 fte);
- Loonkosten voor een controller (1 fte).

#### Materiële lasten

- Platformfunctie (€ 61.000)
- De agendacommissie (€ 20.000)
- Website (€ 6.000)

Overige lasten (€ 12.000)

## 6 Verplichte paragrafen

### 6.1 Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate de MGR Rijk van Nijmegen in staat is tegenvallers op te vangen.

1. Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen:

- a) de weerstandscapaciteit: dit zijn de middelen en de mogelijkheden waarover het 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

2. 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.

#### *Weerstandscapaciteit*

De MGR kiest er voor 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.

#### *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.

#### *Wet- en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's*

##### *Afbouw Participatiebudget*

Er bestaat het toekomstige risico dat de rijksoverheid besluit budgetten verder af te bouwen. Op dat moment kan er frictie ontstaan, omdat de personele lasten niet meer gedekt kunnen worden uit de budgetten (en de lasten niet heel snel afgebouwd kunnen worden). Dit risico is de reden om te werken met een flexibele personele schil.

##### *Afname Meerwerkbudget*

Vanaf 2018 heeft nog geen van de deelnemende gemeenten besloten om Meerwerkbudget in te zetten bij het WerkBedrijf. In de bijgestelde begroting 2017 wordt er €1,2 miljoen aan Meerwerkbudget ingebracht. Hiervan wordt ongeveer €0,7 miljoen voor personeel ingezet. Indien de gemeenten besluiten om het Meerwerkbudget niet meer in te zetten, heeft dit gevolgen voor het personeel. Om hierop in te kunnen spelen, werkt de MGR met een flexibele schil. Dat betekent dat

medewerkers tijdelijke dienstverbanden hebben bij de MGR of via een payroll-constructie zijn aangesteld.

#### *Aanbieden beschut werk 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. Kandidaten die we voordragen bij UWV en die indicatie beschut werk nieuw van het UWV krijgen, bieden we een tijdelijk dienstverband aan in een beschutte omgeving van maximaal 23 maanden, met 100% Wettelijk minimumloon. Wanneer in deze 23 maanden blijkt dat er geen ontwikkelingspotentieel of stijging van de loonwaarde te realiseren is, krijgt de kandidaat een vast dienstverband aangeboden van 100% WML in een beschermde omgeving. De kosten dekken we uit de loonkostensubsidie. Die wordt overgeheveld vanuit het inkomensdeel bijstandsbudget van de gemeenten en uit het participatiebudget voor wat betreft begeleidingsvergoeding en eventuele werkplekaanpassingen. Het eerste risico is dat deze dekking afneemt of wegvalt, terwijl de loonkosten voor kandidaten met een dienstverband beschut nieuw blijven bestaan. Een tweede risico is het stijgen van de loonkosten. Bijvoorbeeld als er een cao voor deze doelgroep zou komen. 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 medewerkers met een vast dienstverband bekend is.

Vanaf 1 januari 2017 zijn we verplicht om beschut werk te organiseren als een kandidaat de indicatie heeft. Een tweede verandering is dat inwoners zelf een advies bij UWV kunnen aanvragen voor een indicatie Beschut Werk. Dit gaat dan buiten WerkBedrijf om.

#### *Uittreden van een gemeente*

Uittreden van gemeenten brengt frictie met zich mee. 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). 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, doordat de gemeenten verantwoordelijk zijn voor de bijdragen.

#### *Extra werkzaamheden door mogelijke migratie Gemeente Wijchen*

De colleges van Druten en Wijchen bereiden een ambtelijke fusie voor van de beide organisaties in 2018. Een belangrijke vraag in dit fusieproces is: stapt Druten uit de module ICT-Rijk van Nijmegen (iRvN) of stapt Wijchen er juist in? Het college van Wijchen heeft in december de raad voorgesteld (onder voorwaarden) deel te nemen aan de iRvN. Dat betreft uiteraard eveneens alleen de uitbesteding van de automatisering (A-kant), de informatisering (I-kant) blijft in eigen hand. Het principebesluit hiertoe wordt op 30 maart 2017 aan de raad voorgelegd, gelijktijdig met het definitieve besluit tot de ambtelijke fusie Druten – Wijchen.

Toetreding van Gemeente Wijchen heeft effect op de planning voor de migraties. De migratie van

Gemeente Wijchen moet het derde kwartaal afgerond zijn, waarbij de overige migraties geen vertraging mogen oplopen.

### *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 detacheringmogelijkheden in de markt.

#### *Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency*

##### *VPB*

Inmiddels is het VPB standpunt van de MGR met de belastingdienst gecommuniceerd. Daarbij is het uitgangspunt dat de MGR niet VPB plichtig is. Met name te realiseren door overschotten jaarlijks met de deelnemers af te rekenen. Door grote drukte bij de belastingdienst heeft het niet tot een afspraak met de belastingdienst geleid. Deze wordt in de loop van 2017 verwacht.

##### *BTW*

De dienstverlening van de MGR valt voor

- Het onderdeel Werk onder de koepelvrijstelling
- Het onderdeel SW en IRvN onder de ondernemers BTW

Op dit moment loopt er nog een afstemming met de belastingdienst welke btw wij binnen het onderdeel Werk kunnen doorschuiven naar de deelnemende gemeenten. Eind 2016 heeft de belastingdienst haar zienswijze hierin gewijzigd. Indien hierin verschillen ontstaan dan kan dit middels een suppletie aangifte gecorrigeerd worden. Over de voortgang houden wij u op de hoogte.

##### *Juridisch*

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

##### *Vastgoed*

De panden van de Boekweitweg en de St. Teunismolenweg zijn inmiddels overgedragen aan de MGR. Hierdoor wordt de MGR vanaf 2017 hiervoor verantwoordelijk. Er is in de begroting gekozen om de exploitatie afzonderlijk inzichtelijk te maken. Doordat de MGR meerjarig verantwoordelijk wordt voor de panden, zijn de onderhoudskosten opnieuw beoordeeld. Daarnaast zal door Arbo technische redenen, er een noodzakelijk investering nodig zijn. Op korte termijn krijgen we de exploitatie daardoor niet dekkend. Door het toenemen van de verwachte verhuurbaten zal dit voor de toekomst wel het geval zijn.

**Onderstaand een schema van de risico-inventarisatie van 2016:**

<b>Risico-inventarisatie MGR</b> <b>Bedragen in € 1.000</b>	<b>Verwachtings waarde</b>	<b>Capaciteit MGR</b>
<b>2 Wet en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's</b>		
2.1 Landelijke- of regionale ontwikkelingen in wet- en regelgeving en /of beleid	290	116
2.2 Niet naleven van wet- en regelgeving of subsidievoorwaarden	575	330
2.3 Aanbieden beschut werk nieuw	pm	pm
<b>Subtotaal</b>	<b>865</b>	<b>446</b>
<b>3 Maatschappelijke risico's</b>		
3.1 Claims	105	36
3.2 Imagoschade	0	0
3.3 Veranderende eisen vanuit de deelnemende gemeenten	500	300
3.4 Klant- en marktrisico's (voormalig) SW bedrijf	2.020	878
3.5 ICT	0	0
<b>Subtotaal</b>	<b>2.625</b>	<b>1.214</b>
<b>4 Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency</b>		
4.1 Ziekteverzuim & Arbo	350	280
4.2 Integriteit, fraude, diefstal	105	36
<b>Subtotaal</b>	<b>455</b>	<b>316</b>
<b>Totaal</b>	<b>3.945</b>	<b>1.976</b>

Onder verwachtingswaarde 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 de weerstandscapaciteit.

## 6.2 Paragraaf financiering

### 1. Begripsbepaling

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.

### 2. Inleiding

Vanaf 2001 is de Wet financiering lagere overheden (Wet Filo) vervangen door de Wet Financiering Decentrale Overheden (Wet Fido). Het doel van deze wet is onder andere om op een verantwoorde, prudente en professionele wijze de inrichting en uitvoering van de treasuryfunctie (financieringsactiviteiten) van de MGR middels een statuut te regelen. In 2015 is voor de MGR het treasurystatuut vastgesteld, waarin de regels inzake de algemene doelstellingen en de te hanteren richtlijnen en limieten, evenals de administratieve organisatie van de financieringsfunctie zijn opgenomen. In 2016 is dit statuut herzien.

### 1. *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, waarbij vooraf advies wordt ingewonnen over de financiële positie en de kredietwaardigheid van de betreffende partij.
- De MGR kan middelen uitzetten uit hoofde van de treasuryfunctie indien deze uitzettingen een prudent karakter hebben en niet zijn gericht op het genereren van inkomen door het lopen van overmatig risico. Het prudente karakter van deze uitzettingen wordt gewaarborgd middels de richtlijnen en limieten van dit treasurystatuut;
- Het gebruik van derivaten is niet toegestaan

### 2. *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 en 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 deze limiet is om te voorkomen dat bij herfinanciering van de leningen bij (aanzienlijk) hogere rente grote schokken gaan optreden in de hoogte van de rente die de MGR moet betalen. Het niveau van de kasgeldlimiet, is beperkt tot 8,5% van het totaal van de primitieve begroting. Voor 2017 is de kasgeldlimiet € 8,0 miljoen en voor 2018 is de limiet € 7,8 miljoen.

- *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). De renterisiconorm is voor 2017 € 18,8 miljoen en voor 2018 € 18,3 miljoen. In 2017 wordt een lening van € 1,5 miljoen afgelost en een nieuwe lening aangegaan. De MGR blijft ruimschoots binnen de renterisiconorm.

### 3. *Schatkistbankieren*

Met ingang van 2014 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. Deze waren in 2016 nagenoeg nihil.

De 'overtollige middelen' zijn de gelden boven een drempelbedrag. Dat drempelbedrag wordt bepaald aan de hand van een percentage van het begrotingstotaal.



Het drempel bedrag voor 2017 is vastgesteld op € 0,7 miljoen en voor 2018 op € 0,68 miljoen.

#### 4. *Gewaarborgde geldleningen*

De MGR is geen tegenover externe partijen gewaarborgde geldleningen aangegaan.

## 6.3 Paragraaf bedrijfsvoering

### 1. *Inleiding*

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 burgers en bedrijven 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.

### 2. *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 2016 hebben wij via kwartaalrapportages tussentijds aan de regio verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid. Het jaar wordt afgesloten met de jaarrekening waarin we verantwoording afleggen over boekjaar 2016.

Naast de verantwoordingsdocumenten zijn in 2015 en 2016 de volgende documenten opgesteld om de bedrijfsvoering verder vorm te geven:

- Notitie weerstandsvermogen
- Notitie en richtlijn activeren en afschrijving
- Treasurystatuut
- Financiële verordening
- Controleverordening
- IC plan
- Beschrijvingen van de primaire processen
- Gastheerrol
- Re-integratie verordening
- Mandatering

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.

### 3. *Organisatiestructuur*

Bestuursorganen, personeel en organisatie

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. 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 als ook het Algemeen Bestuur. Hij vertegenwoordigt de regeling in en buiten rechte.

#### *Bestuurscommissie Werk*

De leden van de bestuurscommissie worden door het AB benoemd. De bestuurscommissie is verantwoordelijk voor de inhoudelijke koers van het WerkBedrijf als het gaat om re-integratie en arbeidsmatige dagbesteding. De bestuurscommissie adviseert hierin het DB en AB.

#### *Agendacommissie*

De Agendacommissie bestaat uit raadsleden van de zeven deelnemende gemeenten en kent zeven leden, inclusief de voorzitter. De agendacommissie heeft haar taken en rol opvatting 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 scheidt randvoorwaarden zodat de raden hun kaderstellende en controlerende taak goed kunnen vervullen. Voorts 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.

#### 4. 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 basis administratie uitbesteed heeft aan de gastheer. Middels het DVO zijn afspraken met de gastheer gemaakt over het binnen haar kaders uitvoeren van de taken.

Op de naleving van de gemaakte afspraken is middels verbijzonderde Interne controles getoetst of voldaan is aan de geldende wet- en regelgeving. Geconcludeerd kan worden dat de geconstateerde fouten binnen de grens van 1% blijven. Op de tekortkomingen in de processen zijn of beheersmaatregelen getroffen dan wel aanvullende controles uitgevoerd.

#### 5. 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 gemaakt wordt zijn: Matchine, GWS, JVS, Jongerenloket, Key2Data, Key2VOA, Metas en TopDesk. Voor de bedrijfsvoeringsinformatiesystemen wordt gebruik gemaakt van de informatiesystemen van de gastheer Gemeente Nijmegen.

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 instrumentele back-up van de applicatieserver, databases en netwerkschijven (dus niet van de lokale harde schijven van pc's, laptops en dergelijke). Ten behoeve van de informatiebeveiliging worden binnen de iRvN procedures en voorzieningen ingericht conform de eisen die gesteld worden in de BIG (Baseline Informatie Beveiliging Nederlandse Gemeenten).

In de basisafspraken zijn eveneens afspraken gemaakt over afdoende logische en fysieke beveiligingsmaatregelen om activiteiten van personen met oneigenlijke of kwaadwillige bedoelingen op het iRvN netwerk en de daarop aangesloten systemen en applicaties uit te sluiten.

#### 6. Personeelsbeleid

Het jaar 2016 is door de afdeling HR ook benut om het noodzakelijke beleid en de daarvan afgeleide regelingen op personeelsgebied te initiëren en te formaliseren. In feite is de MGR een "startende organisatie" zonder bestaand beleid en regelingen. De komende jaren zal dit verder worden uitgebreid. Hiervoor is een HR-jaarplan gemaakt waarin de verschillende onderwerpen en bijbehorend planning zijn vastgelegd. Belangrijkste onderwerpen voor het komende jaar zijn het invoeren van een HR-gesprekscyclus met de medewerkers. Het opzetten van een Strategische Personeels Planning en het verder concretiseren van het leer- en ontwikkelbeleid binnen de MGR. Het begrip "groei" staat ook centraal in het strategisch plan van HR. Geloven in groei van onze medewerkers en daarmee ook groei van de organisatie vormt de kern. HR heeft in voorwaardenschepende zin hierbij een belangrijke rol te vervullen. Ook in de eigen groei van de HR-organisatie zijn er ambities. De hierbij gehanteerde slagzin luidt: *ontwikkeling van een traditionele personeelszaken naar een moderne en volwaardige HR dienstverlening.*

## 6.4 Paragraaf onderhoud kapitaalgoederen

Voor groot onderhoud wordt geen voorziening getroffen. Er is een meerjarig onderhoudsplan wat periodiek geactualiseerd wordt. De onderhoudskosten van de relevante jaarschijven zijn in de begroting verwerkt.

## 6.5 Paragraaf Kengetallen

	Realisatie 2016	Verwacht 2017
Netto schuldquote	1,9%	1,9%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	1,9%	1,9%
Solvabiliteitsratio	7,6%	7,6%
Liquiditeit	1,0	1,0

Een solvabiliteit van 20% is gebruikelijk. De MGR Rijk van Nijmegen had in 2016 een solvabiliteit van 1,9%. Omdat sprake is van een gemeenschappelijke regeling waarvoor de deelnemende gemeenten verantwoordelijk zijn is het uitgangspunt vermogensvorming 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.

De liquiditeit bedraagt 1,0. Dit is een gebruikelijke ratio. Hiermee kan de MGR aan haar kortlopende verplichtingen voldoen.

- Netto schuldquote betreft de netto schuld en 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 solvabiliteit betreft het eigen vermogen en de voorzieningen gedeeld door het totale vermogen.
- De liquiditeit betreft de vlottende activa gedeeld door de vlottende passiva.

In 2017 wordt een lening ter hoogte van € 1,5 miljoen afgelost en zal een nieuwe lening worden aangetrokken. We verwachten dat de kengetallen in 2017 en 2018 nagenoeg gelijk zullen blijven aan de realisatie 2016.

## 6.6 Paragraaf overhead

In de begroting 2018-2021 en de bijstelling 2017 is de overhead ingericht conform de richtlijnen BBV.

De BBV wijkt voor de overhead berekening af van de huidige berekening volgens de Regionale afspraken. De regionale afspraak van 25% zal daarom herzien moeten worden.

Met de Regionale Adviesfunctie is afgesproken om hier een apart proces voor in gang te zetten. Hiervoor komt een apart voorstel in 2017.

De organisatiekosten van de MGR bestaan uit de personele lasten, materiele lasten, kapitaallasten en overige lasten.

De overhead in 2017 en 2018 blijft volgens de huidige Regionale berekening binnen de 25% norm.

Overhead regionale afspraak 2017 - Bedragen in € 1.000	WerkBedrijf			iRvN	BO	Totaal
	Werk	SW	Vastgoed			
Primair	8.340	6.295		7.298		21.933
Overhead	2.242	2.863	199	1.489	286	7.079
<b>Totaal</b>	<b>10.582</b>	<b>9.158</b>	<b>199</b>	<b>8.787</b>	<b>286</b>	<b>29.012</b>
Primair	79%	69%	0%	83%	0%	76%
Overhead	21%	31%	100%	17%	100%	24%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>24%</b>

Overhead regionale afspraak 2018 - Bedragen in € 1.000	WerkBedrijf			iRvN	BO	Totaal
	Werk	SW	Vastgoed			
Primair	7.354	6.031		7.378		20.763
Overhead	2.243	2.603	230	1.506	286	6.868
<b>Totaal</b>	<b>9.597</b>	<b>8.634</b>	<b>230</b>	<b>8.884</b>	<b>286</b>	<b>27.631</b>
Primair	77%	70%	0%	83%	0%	75%
Overhead	23%	30%	100%	18%	100%	25%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 7 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 de Dagelijks Bestuur van 22 maart 2017.

### BESLUIT:

1. De begroting van lasten en baten op programma's voor het jaar 2018 vast te stellen;
2. De bijgestelde begroting 2017 van lasten en baten op programma's vast te stellen;
3. De meerjarenbegroting voor de jaren 2018-2021 voor kennisgeving aan te nemen;
4. De bevoorschotting 2017 conform bijlage 2 vast te stellen;
5. De bevoorschotting 2018 conform bijlage 3 vast te stellen;
6. Het dagelijks bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen op te dragen na vaststelling van de begroting 2018 en de bijstelling 2017 dezen zo spoedig mogelijk toe te zenden aan Provinciale Staten.

## Bijlage 1 Uitgangspunten begroting

### Algemeen MGR

#### *Uitgangspunten*

- Uitgangspunt voor de begroting is een realistische en houdbare begroting. De begroting is conform de BRN richtlijnen opgesteld, behoudens de indexering.
- CAR-UWO conform algemene salarisaanpassingen;
- De gemeente Nijmegen treedt op als gastheergemeente voor de PIOFACH-functies
- De regionale BRN overheadsnorm van 25 % wordt gehanteerd;
- De omslagrente voor 2017 is bepaald op 2,23 %;
- De begroting is taakstellend;
- 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 geormerkte 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 adviezen van de Adviesfunctie Gemeenschappelijke Regelingen zijn zoveel mogelijk in de begroting verwerkt.

### Module WerkBedrijf

Voor de uitgangspunten van de opstelling van de begrotingsbijstelling 2017 en de begroting 2018 zijn de volgende uitgangspunten bepaald:

- Koers zijn de beleidsdocumenten “Sterke Werkwoorden” en “Daadwerkelijk”;
- Effecten van de september- en decembercirculaire 2016 Ministerie van Binnenlandse zaken zijn in de begroting verwerkt.

#### *Uitgangspunten*

Voor de panden in eigendom van de MGR (de panden van voorheen Breed) wordt een afzonderlijke exploitatie opgesteld.

Gemeenten leggen hun Participatiebudget in. Het budget omvat de zogenoemde klassieke re-integratiemiddelen plus de middelen voor nieuwe doelgroepen. De bijdrage voor de wettelijke loonkostensubsidie wordt per gemeente bepaald op basis van hun aandeel in het totale Participatiebudget voor de regio Rijk van Nijmegen.

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 voor iedere gemeente. Daarin brengen we afzonderlijk de rijksbijdrage inzichtelijk.

Gemeenten hevelen het budget voor de uitvoering en de regie op de arbeidsmatige dagbesteding over aan het WerkBedrijf. De bijdrage is vastgesteld op € 2,4 miljoen per jaar.

Administratief blijven de financiële resultaten voor SW, Participatiebudget en arbeidsmatige dagbesteding inzichtelijk.

Gemeenten behouden, afhankelijk van de kosten voor basisdienstverlening en de langlopende verplichtingen, een maatwerkbudget over. Het WerkBedrijf ontwerpt drie soorten projecten waar gemeenten een keuze uit kunnen maken om deze uit te voeren. De drie producten zijn gebaseerd op de ervaringen van de lokale uitvoering van het maatwerk in de afgelopen twee jaren en sluiten zodoende aan op de lokale wensen voor maatwerk.

De gemeente West Maas en Waal maakt geen onderdeel uit van de MGR, maar wel van de GR Breed. West Maas en Waal zal in 2017 naar verwachting taken op het gebied van de WSW inkopen bij het WerkBedrijf.

#### Module iRvN

Het Bedrijfsplan ICT-Rijk van Nijmegen, de dienstverleningsovereenkomst met afspraken over de ICT-diensten en de diensten- en productencatalogus vormen de basis voor de begroting 2018.

#### *Uitgangspunten*

De begroting is geïndexeerd met 1,22% en de baten en lasten met betrekking tot Automatisering en Informatie- & Applicatiebeheer worden apart inzichtelijk gemaakt in de begroting.

In de begroting wordt de deelnemersbijdrage voor sommige gemeenten, in samenspraak met de betreffende gemeente, aangepast om de diverse producten op één lijn te brengen. Ook wordt de begroting aangepast voor de dienstverlening aan het WerkBedrijf. Hiervoor staat geld in de boeken wat voor een deel nog omgezet moet worden in formatie. In de aangepaste begroting 2017 en volgende jaren wordt dit verwerkt.

Ten aanzien van het efficiencyvoordeel van € 130.000 in 2017, oplopend tot € 195.000 structureel ingaande 2018 voor Automatisering; dit wordt in de begroting verwerkt door vermindering van het materiële budget. De realisatie hangt af van (de snelheid) van de migraties.

De gemeente Wijchen participeert (nog) niet in de ICT-module. Eind maart vindt hierover besluitvorming plaats. Gemeente Nijmegen is (vooralsnog) de enige afnemer van Informatie- en Applicatiebeheer.

De gehanteerde uitgangspunten voor investeringen zijn:

- De afschrijvingstermijn voor een deel van de ICT-investeringen is aangepast van drie naar vijf jaar. In de begroting is uitgegaan dat dit voor twee derde van de investeringen (bedrag € 1 miljoen) is. De deelnemersbijdragen zijn aangepast hiervoor. Dit is o.b.v. het aandeel in het ideaalcomplex.
- Over de voorgenomen invulling van het investeringsplan 2018 vindt in 2017 besluitvorming plaats in het bestuur van de MGR.

Voor de dienstverlening wordt uitgegaan van:

- Met betrekking tot de standaardwerkplek: we streven naar zo min mogelijk variatie; de intentie is om computers, laptops, printers, MFP's en telefonie gelijk te trekken. Daarbij zetten we een traject uit met als uitgangspunt: verandering vindt plaats op natuurlijke vervangingsmomenten en bij bedrijfseconomische argumenten. Dit geldt voor de hele technische infrastructuur.
- Bestaande verschillen bij de start van de samenwerking op ICT-gebied tussen gemeenten en de huidige iRvN standaarden vallen niet onder de definitie van afwijking/maatwerk waarvoor extra kosten in rekening worden gebracht.
- Afwijkende dienstverlening, ook wel maatwerk genoemd, is dienstverlening die operationeel, tactisch of strategisch niet bijdraagt aan de realisatie van de doelstellingen van de iRvN. Deze dienstverlening is mogelijk, mits deze niet contrair is aan de missie van de iRvN. Hiervoor worden dan nadere afspraken gemaakt
- Extra dienstverlening (maatwerk en/of plusproducten; d.w.z. specifieke producten en/of diensten die niet passen binnen de basis- of standaarddienstverlening of uitbreiding van deze dienstverlening) zijn niet begroot en worden kostenneutraal in rekening gebracht. EDV komt in het resultaat op de baten en lasten tot uiting, maar is per saldo nul.



## Bijlage 2 Bijdrage per gemeente 2017

### MGR

Gemeentelijke bijdrage 2017 (x € 1.000)	Werkbedrijf			iRvN	BO	Totaal
	Werk	SW	Vastgoed			
Berg en Dal	1.236	5.059	23	730	24	7.071
Beuningen	707	3.384	15	790	17	4.914
Druuten	560	2.589	12	396	13	3.569
Heumen	385	1.583	7	471	11	2.457
Mook en Middelaar	171			230	5	406
Nijmegen	14.740	26.442	118	11.438	118	52.855
Wijchen	1.444	5.486	25		13	6.967
West Maas en Waal		1.494				1.494
<b>Totaal</b>	<b>19.243</b>	<b>46.037</b>	<b>199</b>	<b>14.055</b>	<b>200</b>	<b>79.733</b>

*P-budget:* Participatiebudget

*AD:* het deel van het WMO-budget voor de arbeidsmatige dagbesteding

*BW:* loonkostensubsidies voor de uitvoering van beschermt werk Participatiewet. Per 1 januari zijn we wettelijk verplicht dit in te zetten. Het Rijk heeft hiervoor € 1,0 miljoen beschikbaar gesteld voor inzet van loonkostensubsidies voor 62 plekken. We zijn verplicht aan de behoefte te voldoen totdat het budget uitgeput is. Verdeling op basis van aandeel in P-budget.

*Regulier:* loonkostensubsidies uit het inkomensdeel voor kandidaten die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Verdeling op basis van aandeel in P-budget.

*Meerwerk:* extra budget dat gemeenten inzetten bovenop het participatiebudget

### Werkbedrijf-Werk

Gemeentelijke bijdrage Werk 2017 (x € 1.000)	WerkBedrijf - Werk					Totaal
	P-budget	AD	BW	Regulier	Meerwerk	
Berg en Dal	923	215	69	24	5	1.236
Beuningen	460	202	34	12		707
Druuten	300	230	22	8		560
Heumen	232	130	17	6		385
Mook en Middelaar	104	56	8	3		171
Nijmegen	11.308	1.259	840	299	1.033	14.740
Wijchen	860	298	64	23	200	1.444
West Maas en Waal						
<b>Totaal</b>	<b>14.186</b>	<b>2.389</b>	<b>1.054</b>	<b>375</b>	<b>1.238</b>	<b>19.243</b>

### WerkBedrijf – Sociale Werkvoorziening

Gemeentelijke bijdrage SW 2017 (x € 1.000)	SE	Totale bijdrage	Rijksbijdrage	Aanvullende bijdrage
Berg en Dal	182,01	5.059	4.450	608
Beuningen	121,76	3.384	3.028	356
Druuten	93,14	2.589	2.256	333
Heumen	56,96	1.583	1.573	10
Nijmegen	951,38	26.442	24.142	2.300
Wijchen	197,39	5.486	5.021	465
West Maas en Waal	53,77	1.494	1.426	69
<b>Totaal</b>	<b>1.656,40</b>	<b>46.037</b>	<b>41.896</b>	<b>4.141</b>

SW: op basis van kostprijen per SE

**WerkBedrijf – Vastgoed**

*Vastgoed*: verdeling op basis van aandeel in de SW voor gemeenten die eigenaar zijn van het vastgoed.

**ICT Rijk van Nijmegen**

<b>Gemeentelijke bijdrage iRvN 2017 Automatisering (x € 1.000)</b>	<b>Basis 2017</b>	<b>Aanp. afschrijvings</b>	<b>Aanpassing deelN.</b>	<b>Totaal</b>
Berg en Dal	744	-14		<b>730</b>
Beuningen	761	-16	45	<b>790</b>
Druten	412	-9	-7	<b>396</b>
Heumen	479	-8		<b>471</b>
Mook en Middelaar	234	-4		<b>230</b>
Nijmegen	6.917	-78	-3	<b>6.836</b>
<i>GHS WerkBedrijf - SW</i>	504			<b>504</b>
<i>GHS WerkBedrijf - Werk</i>	524		16	<b>540</b>
<b>Totaal Automatisering</b>	<b>10.576</b>	<b>-131</b>	<b>51</b>	<b>10.497</b>

<b>Gemeentelijke bijdrage iRvN 2017 Applicatiebeheer (x € 1.000)</b>	<b>Basis 2017</b>	<b>Aanp. afschrijvings</b>	<b>Aanpassing deelN.</b>	<b>Totaal</b>
Nijmegen	4.454		147	<b>4.602</b>
<i>GHS Werkbedrijf</i>	452		-80	<b>372</b>
<b>Totaal Applicatiebeheer</b>	<b>4.906</b>		<b>67</b>	<b>4.973</b>

**Bestuursondersteuning**

<b>Gemeentelijke bijdrage BO 2017 (x € 1.000)</b>	<b>Inw.</b>	<b>Percentage</b>	<b>Aandeel</b>
Berg en Dal	34.700	11,76%	24
Beuningen	25.282	8,57%	17
Druten	18.550	6,29%	13
Heumen	16.394	5,56%	11
Mook en Middelaar	7.771	2,63%	5
Nijmegen	173.450	58,81%	118
Wijchen	18.803	6,37%	13
<b>Totaal</b>	<b>294.950</b>	<b>100,00%</b>	<b>200</b>

*BO*: Bestuursondersteuning MGR op basis van inwonersaantal BRN 2018.

## Bijlage 3 Bijdrage per gemeente 2018

### MGR

Gemeentelijke bijdrage 2018 (x € 1.000)	Werkbedrijf			iRvN	BO	Totaal
	Werk	SW	Vastgoed			
Berg en Dal	1.353	4.796	26	775	24	6.973
Beuningen	746	3.198	17	843	17	4.821
Druuten	593	2.474	13	424	13	3.517
Heumen	390	1.516	8	498	11	2.424
Mook en Middelaar	176			244	5	426
Nijmegen	14.767	25.116	137	11.852	118	51.989
Wijchen	1.367	5.211	28		13	6.619
West Maas en Waal		1.425				1.425
<b>Totaal</b>	<b>19.392</b>	<b>43.736</b>	<b>230</b>	<b>14.637</b>	<b>200</b>	<b>78.195</b>

### Werkbedrijf-Werk

Gemeentelijke bijdrage Werk 2018 (x € 1.000)	WerkBedrijf - Werk					Totaal
	P-budget	AD	BW	Regulier	Meerwerk	
Berg en Dal	991	215	122	25		1.353
Beuningen	474	202	58	12		746
Druuten	316	230	39	8		593
Heumen	227	130	28	6		390
Mook en Middelaar	105	56	13	3		176
Nijmegen	11.765	1.259	1.445	298		14.767
Wijchen	931	298	114	24		1.367
West Maas en Waal						
<b>Totaal</b>	<b>14.809</b>	<b>2.389</b>	<b>1.819</b>	<b>375</b>		<b>19.392</b>

*P-budget*: Participatiebudget

*AD*: het deel van het WMO-budget voor de arbeidsmatige dagbesteding

*BW*: loonkostensubsidies voor de uitvoering van beschermt werk Participatiewet. Per 1 januari zijn we wettelijk verplicht dit in te zetten. Verdeling op basis van aandeel in P-budget.

*Regulier*: loonkostensubsidies uit het inkomensdeel voor kandidaten die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Verdeling op basis van aandeel in P-budget.

*Meerwerk*: extra budget dat gemeenten inzetten bovenop het participatiebudget

### WerkBedrijf – Sociale Werkvoorziening

Gemeentelijke bijdrage SW 2018 (x € 1.000)	SE	Totale bijdrage	Rijksbijdrage	Aanvullende bijdrage
Berg en Dal	172,71	4.796	4.054	742
Beuningen	115,16	3.198	2.790	408
Druuten	89,10	2.474	2.093	381
Heumen	54,59	1.516	1.443	73
Nijmegen	904,43	25.116	22.322	2.794
Wijchen	187,66	5.211	4.548	663
West Maas en Waal	51,30	1.425	1.307	117
<b>Totaal</b>	<b>1.574,94</b>	<b>43.736</b>	<b>38.556</b>	<b>5.179</b>

SW: op basis van kostprijs per SE

### WerkBedrijf – Vastgoed

Vastgoed: verdeling op basis van aandeel in de SW voor gemeenten die eigenaar zijn van het vastgoed.

### ICT Rijk van Nijmegen

Gemeentelijke bijdrage iRvN 2018 Automatisering (x € 1.000)	Basis 2018	Indexering 1,22%	Aanp. afschrijvings	Aanpassing deeln.	Totaal
Berg en Dal	794.063	8.571	-27.977		775
Beuningen	820.988	9.272	-31.770	45	843
Druten	444.303	4.649	-17.690	-7	424
Heumen	509.151	5.530	-16.282		498
Mook en Middelaar	250.308	2.698	-8.680		244
Nijmegen	7.194.723	80.267	-153.600	-3	7.119
GHS WerkBedrijf - SW	504.247	5.920			510
GHS WerkBedrijf - Werk	523.548	6.338		16	546
<b>Totaal Automatisering</b>	<b>11.041</b>	<b>123</b>	<b>-256</b>	<b>51</b>	<b>10.960</b>

Gemeentelijke bijdrage iRvN 2018 Applicatiebeheer (x € 1.000)	Basis 2018	Indexering 1,22%	Aanp. afschrijvings	Aanpassing deeln.	Totaal
Nijmegen	4.530	56		147	4.733
GHS WBRN	452	5		-80	376
<b>Totaal Applicatiebeheer</b>	<b>4.982</b>	<b>61</b>		<b>67</b>	<b>5.110</b>

### Bestuursondersteuning

BO: Bestuursondersteuning MGR op basis van inwonersaantal BRN 2018. Gelijk aan 2017.

## Bijlage 4 Staat van personele lasten

MGR Schaal	fte
schaal 5-6	10
schaal 7-8	79
schaal 9-10	198
schaal 11-12	29
> schaal 12	7
<b>Totaal</b>	<b>323</b>

MGR Bedragen in € 1.000	Bedrag
WerkBedrijf	14.326
iRvN	6.842
Bestuursondersteuning	186
<b>Totaal</b>	<b>21.354</b>

WerkBedrijf Categorie	fte
Management en leiding	4,9
<b>Primair proces</b>	
Projectleider	6,7
Accountmanager	4,0
Teammanager	8,7
Manager administratie	1,0
Medewerker informatievoorziening	4,0
Personeelsadviseur arbeidsrecht	3,6
Juridisch adviseur SW	1,0
Consulent Intake en Diagnose	30,9
(senior) Consulent bedrijfsdienstverlening	61,5
Werkcoach	23,8
Trainer/opleidingskundige	4,3
Arbeidsdeskundige	2,0
Arbeidspsycholoog	2,0
Ondersteuning primair proces	33,8
PIOFACH	26,8
<b>Totale formatie</b>	<b>218,9</b>

<b>iRvN Categorie</b>	<b>fte</b>
Directeur iRvN	1,0
Manager ICT-beheer	1,0
Manager Servicedesk	1,0
Manager Info- en Appl.beheer	1,0
Changemanager	1,0
Accountmanager	0,0
Adviseur Adm Organisatie	3,8
Adviseur changemanagement	2,0
Adviseur ICT	1,7
Applicatiebeheerder	24,5
ICT beheerder	18,5
Management assistent	1,0
Materie Deskundige Bedrijfsappl	3,8
Medewerker ICT	2,0
Medewerker ICT beheer	11,4
Medewerker ICT Service	1,7
Projectcoördinator & incidentenmanager	1,0
Senior Applicatiebeheerder	10,9
Senior ICT beheerder	14,7
<b>Totale formatie</b>	<b>101,9</b>

<b>Bestuursondersteuning Categorie</b>	<b>fte</b>
Secretaris MGR	0,1
Strategisch adviseur	0,5
Administratief medewerker	0,2
Jurist	0,2
Controller	1,0
<b>Totale formatie</b>	<b>2,0</b>

<b>Totaal</b>	<b>323</b>
---------------	------------

## Bijlage 5 Staat van reserves en voorzieningen

Bedragen in € 1.000	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Voorziening reorganisatie 2012	258	133	44	14	2	0
Voorziening reorganisatie 2016	1081	697	403	177	32	0

Dit zijn de voorzieningen die gevormd zijn binnen voormalig Breed. Bij de liquidatie van Breed zijn deze voorzieningen en de daarbij behorende verplichtingen aan de MGR overgedragen.

## Bijlage 6 Staat van investeringen

Investerings Bedragen in € 1.000	Begroting MGR				
	2017	2018	2019	2020	2021
WerkBedrijf - Vastgoed	1.084				
ICT Rijk van Nijmegen	1.800	1.500	1.500	1.500	1.500
<b>Totaal</b>	<b>2.884</b>	<b>1.500</b>	<b>1.500</b>	<b>1.500</b>	<b>1.500</b>

### Werkbedrijf - Vastgoed

In 2017 staat voor het Werkbedrijf een investering aan het pand op de Boekweitweg op de planning. De fysieke werkomgeving en werkruimtes in het huidige pand aan de Boekweitweg schieten tekort. Hier zal in 2017 een investering van € 1,1 miljoen op plaatsvinden met een afschrijftermijn van 40 jaar.

### ICT Rijk van Nijmegen

iRvN heeft voor haar investeringen een ideaalcomplex (of een jaarlijks terugkerend gemiddeld investeringsvolume) van € 1,5 miljoen. In 2017 is het investeringsvolume met € 0,3 miljoen verhoogd in verband met doorgeschoven budget van 2016.



## Bijlage 7 Toelichting WerkBedrijf begroting 2017 bijgesteld versus 2017 primitief

### Werkbedrijf – Werk

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - Werk						
	2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Inkomensregelingen	225	1.750	1.429	2.194	2.194	2.194	2.194
Begeleide participatie	1.589	3.689	2.389	2.389	2.389	2.389	2.389
Arbeidsparticipatie	18.023	17.021	16.963	15.347	15.845	16.207	16.619
<b>Totaal baten</b>	<b>19.837</b>	<b>22.460</b>	<b>20.781</b>	<b>19.930</b>	<b>20.428</b>	<b>20.790</b>	<b>21.202</b>

  

Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - Werk						
	2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Inkomensregelingen	225	1.750	1.429	2.194	2.194	2.194	2.194
Begeleide participatie	1.639	3.790	2.389	2.389	2.389	2.389	2.389
Arbeidsparticipatie	14.497	13.829	13.182	11.571	12.070	12.432	13.382
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>16.361</b>	<b>19.368</b>	<b>17.000</b>	<b>16.154</b>	<b>16.653</b>	<b>17.015</b>	<b>17.965</b>
Overhead MGR	3.477	3.092	3.780	3.775	3.775	3.775	3.237
<b>Totaal lasten</b>	<b>19.837</b>	<b>22.460</b>	<b>20.781</b>	<b>19.930</b>	<b>20.428</b>	<b>20.790</b>	<b>21.202</b>

### Baten

#### Bijstellingen:

- Afname van de loonkostensubsidies (I-deel) van € 0,3 miljoen.
- Afname van budget arbeidsmatige dagbesteding van € 1,3 miljoen.
- Afname van het participatiebudget (Rijksmiddelen) van € 0,3 miljoen.
- Afname van het meerwerkbudget van € 1,3 miljoen.
- Toename van de tijdelijke budgetten van € 1,5 miljoen (Statushouders, middelen regionale uitvoering en de dekking voor de frictielasten).

### Lasten

#### Bijstellingen:

#### Programmalasten

- Afname loonkostensubsidies (I-deel) van € 0,3 miljoen.
- Afname van budget arbeidsmatige dagbesteding van € 1,3 miljoen.
- Toename budget statushouders € 0,1 miljoen.
- Afname Maat- en Meerwerkbudget van € 1,9 miljoen.
- Toename van de tijdelijke budgetten van € 1,0 miljoen (Statushouders, middelen regionale uitvoering).

#### Overhead MGR

- Toename door de frictielasten € 0,5 miljoen.
- Toename overige lasten € 0,2 miljoen.

## Werkbedrijf – Sociale Werkvoorziening

Baten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - Sociale Werkvoorziening						
	2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Begeleide participatie	61.434	54.026	57.515	54.783	52.687	50.296	47.961
<b>Totaal Baten</b>	<b>61.434</b>	<b>54.026</b>	<b>57.515</b>	<b>54.783</b>	<b>52.687</b>	<b>50.296</b>	<b>47.961</b>
<b> </b>							
Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting WerkBedrijf - Sociale Werkvoorziening						
	2016	2017	2017B	2018	2019	2020	2021
Begeleide Participatie	56.864	50.230	53.773	51.333	49.599	47.295	44.960
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>56.864</b>	<b>50.230</b>	<b>53.773</b>	<b>51.333</b>	<b>49.599</b>	<b>47.295</b>	<b>44.960</b>
Overhead MGR	4.571	3.796	3.742	3.450	3.088	3.001	3.001
<b>Totaal Lasten</b>	<b>61.434</b>	<b>54.026</b>	<b>57.515</b>	<b>54.783</b>	<b>52.687</b>	<b>50.296</b>	<b>47.961</b>

### Baten

#### Bijstellingen:

- Toename van € 3,1 miljoen gemeentelijke bijdrage.
- Toename van € 0,2 miljoen van de toegevoegde waarde.
- Toename van € 0,2 miljoen van de overige bedrijfsopbrengsten.

### Lasten

#### Bijstellingen:

#### *Programmalasten:*

- Toename van € 2,3 miljoen als gevolg van de cao ontwikkelingen van 2016 en 2017.
- Toename van € 1,3 miljoen als gevolg van een lager uitstroom uit de SW dan het Ministerie verwachtte.
- Toename van € 0,7 miljoen door een lagere realisatie op Begeleid Werken. Hierdoor vallen de kosten per SE hoger uit.
- Afname van € 0,8 miljoen door het Lage Inkomensvoordeel nog niet was opgenomen in de primitieve begroting.

#### *Overhead MGR*

- Afname van € 0,1 miljoen.

## Bijlage 8 Kengetallen WerkBedrijf

Kengetallen zijn cijfers en indicatoren waar geen prestatiedoelstelling op geformuleerd is, maar die inzicht geven in de inspanningen en activiteiten die we verrichten om de doelstellingen te realiseren. Het gaat hier dus om inzicht geven en niet om het formuleren van prestatiedoelstellingen.

We hanteren de volgende kengetallen.

### *A. Aantal aanmeldingen en terugmeldingen bij gemeenten*

Dit geeft het aantal kandidaten aan dat gemeenten aanmelden en hoeveel WerkBedrijf daarvan terug meldt aan de gemeente.

### *B. Verhouding tussen parttime en full time plaatsingen*

Biedt inzicht in de ontwikkeling hiervan, wat deels samenhangt met flexibilisering van de arbeidsmarkt en veranderingen in de doelgroep (toename van aantal kandidaten dat niet full time kan werken).

### *C. Percentage kandidaten dat ondersteuning nodig heeft bij vinden van werk*

In 2016 was ca. gemiddeld 90% van de kandidaten volgens METAS niet in staat zelfstandig werk te vinden. Dit zegt iets over de omvang van onze opdracht en de inspanningen die we met de doelgroep moeten leveren.

### *D. Aantal kandidaten begeleid op plekken met behoud van uitkering*

Naast het naar werk leiden van mensen plaatsen en begeleiden we kandidaten op plekken waar zij zich kunnen ontwikkelen, bijv. We bieden kandidaten op deze manier ontwikkeling, structuur en perspectief. Dit verhoogt voor kandidaten de kansen op regulier betaald werk.

### *E. Beperking bijstandslasten voor gemeenten*

Reductie van bijstandslasten door voorkomen instroom in de uitkering (plaatsingen jongeren in zoekperiode), parttime uitstroom en full time uitstroom.

### *F. Verdeling SW-medewerkers over de werkvormen*

Biedt inzicht in het aantal of percentage SW-medewerkers dat gedetacheerd is of begeleid werkt en de ontwikkeling hierin.

### *G. Statushouders aan het werk*

### *H. Percentage ingevulde vacatures UWV en WerkBedrijf*

### *I. Aantal ondernemers met wie WerkBedrijf actief samenwerkt*

Zegt iets over de omvang en reikwijdte van het WerkBedrijf en zijn bedrijfsdienstverlening

## Bijlage 9: Bekostigingssystematiek SW

### Bekostigingssystematiek SW

De begroting gaat uit van de formatie aan het eind van 2016, dit wordt verminderd met het uitstroombestand van het Ministerie (4,8%). Dit is een samenstelling van alle uitstroombestanden van de deelnemende gemeenten. Onderlinge verschillen deze percentages van 3,4% tot 5,9%. In de praktijk kan deze verdeling naar gemeenten heel anders uitpakken. Vandaar een andere verdeling van de formatie dan in de subsidietoekenning.

- Uitgangspunt is het actuele medewerkersbestand eind 2016.
- Indeling naar betalende gemeente 2017 (rekening houdend met de nieuwe subsidiesystematiek, subsidie naar betalende in plaats van woongemeente).
- Per gemeente vaststelling van het percentage pensioenuitstroom.
- Het totale uitstroombestand van alle gemeenten samen houden we op het percentage van het Ministerie.
- Hiermee bepalen we het percentage uitstroom anders dan pensioen op 2,2%.
- Het uitstroombestand per gemeente is dan de pensioenuitstroom en 2,2%.

	Uitstroom % vlg Ministerie	Uitstroom			SE's voor kostprijs- verdeling	Aandeel per gemeente
		% pensioen	% overige	gecorrigeerd per gemeente		
Berg en Dal	-5,9%	-3,2%	-2,2%	-5,5%	182	11,0%
Beuningen	-4,4%	-0,7%	-2,2%	-3,0%	122	7,4%
Druuten	-4,6%	-3,3%	-2,2%	-5,6%	93	5,6%
Heumen	-3,4%	-4,3%	-2,2%	-6,6%	57	3,4%
Nijmegen	-4,7%	-2,5%	-2,2%	-4,7%	951	57,4%
West Maas en Waal	-5,5%	-4,1%	-2,2%	-6,3%	54	3,2%
Wijchen	-5,0%	-2,4%	-2,2%	-4,7%	197	11,9%
<b>Totaal</b>	<b>-4,8%</b>	<b>-2,6%</b>	<b>-2,2%</b>	<b>-4,8%</b>	<b>1.656</b>	<b>100,0%</b>

Voor de jaren 2018-2021 is het aantal per gemeente nog onzeker, omdat ook de werkelijke uitstroom in 2017 en de intergemeentelijke verhuizingen hierin een rol spelen. Daarom is hier uitgangspunt de gemiddelde formatie van het voorgaande jaar, verminderd met het uitstroombestand volgens het Ministerie voor alle deelnemende gemeenten.

	Begroting			
	2018	2019	2020	2021
<b>Uitstroom% vlg Ministerie</b>	<b>4,9%</b>	<b>5,0%</b>	<b>5,7%</b>	<b>5,3%</b>
Berg en Dal	173	164	155	146
Beuningen	115	109	103	98
Druuten	89	85	80	76
Heumen	55	52	49	46
Nijmegen	904	859	810	767
West Maas en Waal	51	49	46	44
Wijchen	188	178	168	159
<b>Totaal SE</b>	<b>1.575</b>	<b>1.497</b>	<b>1.411</b>	<b>1.336</b>