REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

# Tussenrapportage 2026

**Resultaten januari t/m juni 2026**

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, ICT Rijk van Nijmegen en de MGR



# Inhoud


**WerkBedrijf samenvatting** **4**
ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) 7

**1. WerkBedrijf** **8**
Onderdeel Werk 8
1.1. Over WerkBedrijf 8
1.2. Toelichting op de kerncijfers 10
1.3. Ontwikkelen naar werk 11
1.4. Prioritaire doelgroepen 13
1.5. Samenwerking in de regio 20
1.6 Plan Impuls Werkontwikkeling 23
Onderdeel Sociale Werkvoorziening 25

**2. ICT Rijk van Nijmegen** **26**

**Financiën** **31**

**3. Financiën MGR** **32**

**4. Financiën WerkBedrijf** **33**
Onderdeel Werk 35
Onderdeel Sociale Werkvoorziening 42
Onderdeel Vastgoed 46
Onderdeel Arbeidsmarktregio 48

**5. Financiën ICT Rijk van Nijmegen** **50**
Onderdeel Automatisering 52
Onderdeel Applicatiebeheer 54

**6. Financiën Bestuursondersteuning** **56**

**7. Duurzaamheid** **57**

**Bijlagen** **62**
Bijlage 1. Gemeente in beeld:
Berg en Dal 63
Beuningen 65
Druten 66
Heumen 68
Mook en Middelaar 69
Nijmegen 70
Meerwerk 71
Wijchen 72
West Maas en Waal 74

Bijlage 2. **Gemeentelijke bijdragen per gemeente** **75**
Bijlage 3. **Bijdrage per gemeente SW** **77**
Bijlage 4. **Investeringen** **78**
Bijlage 5. **Voorzieningen** **81**
Bijlage 6. **WerkBedrijf: baten en lasten toegerekend naar drie taken** **82**

## Leeswijzer

In deze rapportage informeren we u over de inhoudelijke en financiële resultaten van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) Rijk van Nijmegen van het eerste halfjaar van 2026. Een samenvatting volgt direct achter deze leeswijzer.

In hoofdstuk 1 gaan we in op de inhoudelijke resultaten en ontwikkelingen binnen de module WerkBedrijf. In dit hoofdstuk zoomen we in op de impact van WerkBedrijf, de kerncijfers, de ontwikkeling naar werk, prioritaire doelgroepen, samenwerking in de regio, de sociale werkvoorziening en andere actuele ontwikkelingen.

In hoofdstuk 2 leest u over de inhoudelijke resultaten en ontwikkelingen binnen de module iRvN.

In hoofdstukken 3, 4, 5 en 6 gaan we in op de financiële resultaten en ontwikkelingen binnen respectievelijk MGR als geheel en apart voor de modules WerkBedrijf, iRvN en Bestuursondersteuning.

# WerkBedrijf samenvatting

In de eerste helft van 2026 ondersteunde WerkBedrijf 4.443 inwoners in het Rijk van Nijmegen bij het vinden, behouden en ontwikkelen van en naar werk. Dit aantal is hoger dan vorig jaar (4.189), vooral door de nieuwe afspraken met gemeenten om statushouders eerder aan te melden voor re-integratie.

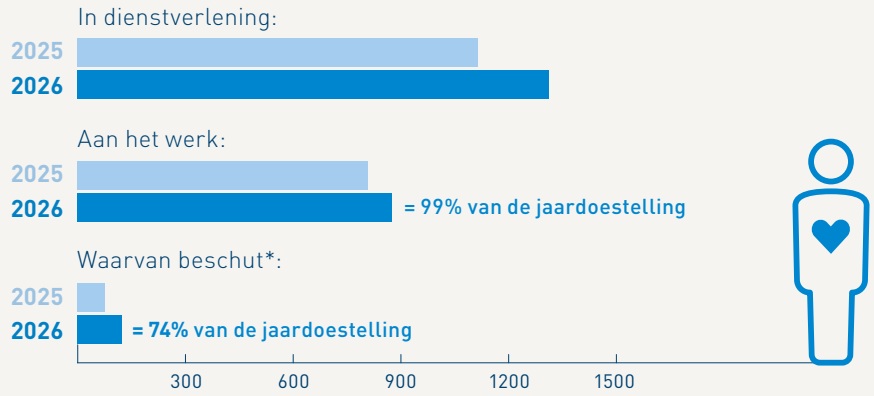
**Resultaten van arbeidsbemiddeling**

De arbeidsbemiddeling laat positieve resultaten zien. In de eerste helft van 2026 realiseerde WerkBedrijf 1.023 plaatsingen naar betaald werk. Hiervan waren 825 plaatsingen uit de bijstand. Daarmee liggen we op koers voor de jaardoelstelling. De uitstroom uit de uitkering naar werk blijft achter. De uitstroom is wel hoger dan in de eerste helft van vorig jaar (toen 336). Ook is de gerealiseerde uitstroom duurzaam. Negen van de tien kandidaten die uitstromen naar werk blijken een jaar later nog aan het werk te zijn.

| | gerealiseerd 30-06-2026 | doelstelling 2026 | % van de doelstelling |
|---|---|---|---|
| Kandidaten in dienstverlening | **4.443** | | |
| Totaal plaatsingen (betaald werk) | **1.023** | 1.800 | 57% |
| Waarvan fulltime | **454** | 800 | 57% |
| Plaatsingen arbeidsbeperking | **380** | | |
| Plaatsingen jongeren | **420** | 650 | 65% |
| Plaatsingen statushouders | **113** | 175 | 65% |
| Duurzaamheid uitstroom | **90%** | 80% | 113% |
| Uitstroom naar werk | **342** | 800 | 43% |

## MEER KANDIDATEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Het aantal kandidaten met een arbeidsbeperking is vergeleken met een jaar geleden gegroeid van 1.114 naar 1.325. Voor deze kandidaten is de ondersteuning van WerkBedrijf essentieel. Zonder begeleiding, jobcoaching en loonkostensubsidie komen zij niet of nauwelijks aan het werk.
Het aantal kandidaten met een arbeidsbeperking dat werkt steeg van 805 naar 887 (+ 19%). Het aantal mensen dat met een indicatie beschut werk aan het werk is, nam toe van 84 naar 113 (+13%). De jaardoelstellingen liggen binnen handbereik:




***Beschut**

De ontwikkeling van beschut werk is positief, hoewel de opbrengsten uit detacheringen achterblijven. Deze worden echter grotendeels gecompenseerd door hogere rijksvergoedingen voor beschut werk. Hierdoor ontstaat geen financieel knelpunt.

## INVESTEREN IN LOONKOSTENSUBSIDIE

Dankzij loonkostensubsidie (LKS) kunnen meer inwoners met een arbeidsbeperking aan het werk. De inzet van Loonkostensubsidies levert maatschappelijk en economisch veel op.

**In de regio zijn 726 actieve LKS-trajecten goed voor:**

**€3,5 miljoen**
**Verbetering inkomenspositie van inwoners**

**€3,3 miljoen**
**Besparing op uitkerings- en armoede-regelingen**

**€0,8 miljoen**
**Lagere zorg-kosten en Wmo-kosten**

Omdat het aantal loonkostensubsidies stijgt, nemen ook de lasten toe. Daarmee ontstaat er naar verwachting een tekort voor alle gemeenten, behalve de gemeente Nijmegen.

Méér loonkostensubsidies betekent dat meer inwoners met een ondersteuningsbehoefte aan het werk zijn. Dat is dus goed nieuws, bovendien is het een investering die loont: meer inkomen, meer welzijn, minder zorgkosten en minder uitkeringsafhankelijkheid. Bovendien ontvangen gemeenten hiervoor compensatie van het Rijk.

## EERSTE RESULTATEN WERKGEVERS-TEVREDENHEIDSONDERZOEK

We zijn eind 2025 gestart met een onderzoek naar de tevredenheid van werkgevers over de dienstverlening van WerkBedrijf. Werkgevers waarderen de samenwerking met de consulenten bij de start van een plaatsing met een 8,1. Zij ervaren het contact als betrouwbaar. De begeleiding tijdens de plaatsing beoordelen zij met een 7,8. Verbeterpunten zijn onder andere de kennis van de branche en de organisatie van de werkgever. We zijn heel trots op dit resultaat.



**8,1**
**Start van de eerste medewerker**

**7,8**
**Begeleiding tijdens de plaatsing**

## INVESTEREN IN WERKGEVERSNETWERK

We investeren gericht in bestaande en nieuwe werkgeversrelaties om duurzame plaatsingen te realiseren. Daardoor hebben we in het eerste halfjaar van 2026 met minder werkgevers méér plaatsingen gerealiseerd. Daarnaast blijven we werken aan het versterken van ons werkgeversnetwerk en verkennen we gerichte nieuwe samenwerkingsmogelijkheden.

## SOCIALE WERKVOORZIENING:
**verwacht financieel voordeel**

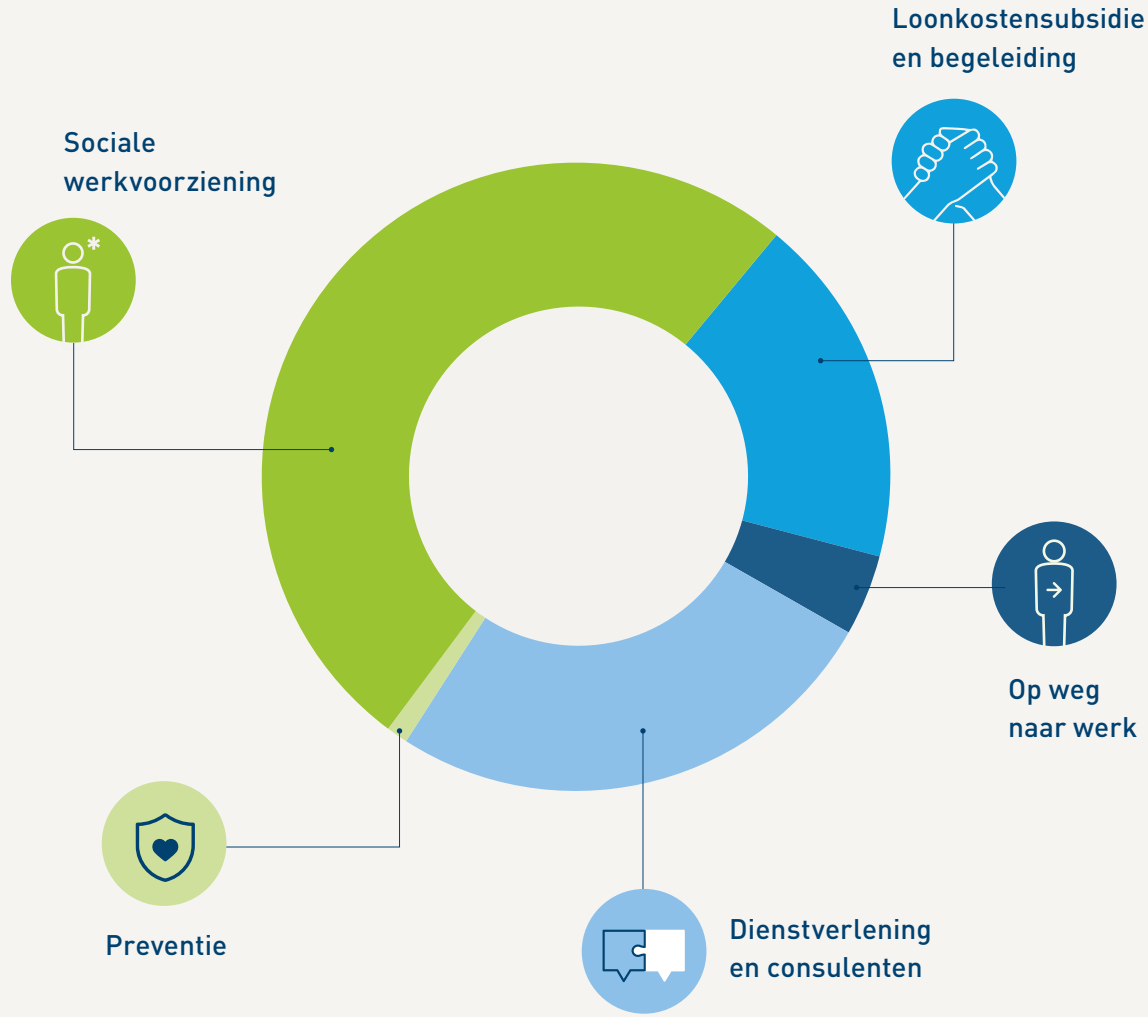
We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden SW-medewerkers. Het aantal SW-medewerkers neemt af doordat er sinds 2015 geen instroom meer is. Eind juni hadden we 959 SW-ers aan het werk. Aandachtspunt blijft het relatief hoge ziekteverzuim bij SW-medewerkers. Dit benadrukt het belang van onze blijvende inzet op duurzame inzetbaarheid en passende begeleiding.

Voor de sociale werkvoorziening verwachten we een positief financieel resultaat.

**959**
**SW-ers aan het werk**

## WAAR GAAT HET GELD NAARTOE?

De financiële tussenstand over 2026 laat een overwegend positief beeld zien. We blijven binnen de bestaande kaders van de bijgestelde begroting.



# ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)

iRvN werkt in 2026 aan zowel de continuïteit van de bestaande ICT-dienstverlening als aan de verdere ontwikkeling van een toekomstbestendige regionale ICT-omgeving. De nadruk ligt op veilige, betrouwbare en goed beheersbare digitale voorzieningen voor de deelnemende gemeenten. Daarbij blijft ook aandacht nodig voor de dagelijkse beschikbaarheid van werkplekken, verbindingen, hardware en applicaties en voor duidelijke communicatie over meldingen en verstoringen.

Informatiebeveiliging blijft een doorlopende opgave, mede door nieuwe wetgeving, toenemende cyberdreigingen en de verdere professionalisering van processen en monitoring.
In september 2026 wordt de herijking van het huidige Programma Beveiliging opgeleverd. Daarna wordt beoordeeld welke aanvullende maatregelen en structurele middelen nodig zijn.

De regionale cloudstrategie leidt tot een hybride ICT-omgeving waarin cloudvoorzieningen, werkplekken en datacenters integraal worden beheerd. Het regionaal beleid 'Mobile Device Management' (MDM-beleid) moet ervoor zorgen dat laptops en telefoons veilig, actueel en op afstand te beheren zijn. Volledig beheer wordt daarbij steeds meer het uitgangspunt. Ook wordt gewerkt aan de segmentatie van de omgevingen, de vervanging van de netwerkinfrastructuur, versterking van identiteits- en toegangsbeheer en de verdere ontwikkeling van Microsoft 365. De back-upvoorziening voor de M365-omgevingen is operationeel. Over de structurele financiering rond de ontwikkeling van M365 vanaf 2027 moet nog besluitvorming plaatsvinden.

Binnen de regio wordt een kennisnetwerk voor AI ingericht. Voor iRvN ligt een belangrijke rol bij de technische randvoorwaarden, waaronder platformen, architectuur, informatiebeveiliging, privacy en gebruikersbeheer. Daarnaast vragen digitale soevereiniteit en leveranciersafhankelijkheid om technische, organisatorische en bestuurlijke keuzes van gemeenten en iRvN. Daarbij wordt rekening gehouden met financiële gevolgen. Voor Microsoft-licenties wordt vanaf 2027 voorlopig uitgegaan van een kostenstijging van 15% tot 30%.

In de komende periode wil iRvN samen met de gemeenten een meerjarig perspectief op ICT ontwikkelen en daarbij met scenario's werken om tijdig te kunnen bijsturen. Grote directe besparingen van regionale projecten worden niet verwacht. De meerwaarde ligt vooral in het gezamenlijk organiseren van kennis, specialistische capaciteit en voorzieningen.
Verder wordt gewerkt aan een i-governance die beter aansluit bij de verschillende ambities en ontwikkelrichtingen van de gemeenten. Dit heeft gevolgen voor de regionale samenwerking en de ondersteuning door iRvN. De verkoop van niet-benodigde IP-adressen heeft middelen opgeleverd voor M365-ontwikkeling, te weten de Datamigraties, eventuele vervolgverkopen worden ingezet voor de interne doorontwikkeling van iRvN en voor een door de gemeenten gezamenlijk te bepalen bestemming. iRvN werkt in 2026 verder aan de technische en financiële ontvlechting van ODRN in verband met de vorming van de nieuwe Omgevingsdienst Groene Metropool.

Voor het onderdeel ICT is de verwachting dat we in 2026 binnen de begroting blijven.
Vanaf 2027 worden aanzienlijke prijsstijgingen van Microsoft-licenties verwacht van 15% tot 30%. Deze zijn nog niet volledig verwerkt in de begrotingsramingen. Dit vormt één van de belangrijkste toekomstige financiële risico's.

# 1. WerkBedrijf
# Onderdeel Werk

## 1.1. Over WerkBedrijf

WerkBedrijf ondersteunt inwoners met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt om duurzaam werk te vinden én te houden. We voeren voor de zeven gemeenten in de regio de arbeidsinschakeling op grond van de Participatiewet, Wet sociale werkvoorziening en delen van de Wet maatschappelijke ondersteuning en Wet inburgering uit.

Onze rol gaat verder dan arbeidsbemiddeling. Wij werken preventief door inwoners tijdig te ondersteunen bij ontwikkeling, participatie en het versterken van hun mogelijkheden. Daarmee voorkomen we dat afstand tot werk groter wordt en dragen we bij aan meer zelfredzaamheid, welzijn en maatschappelijke deelname.

We kijken niet alleen naar vacatures, maar naar talenten, mogelijkheden en wat nodig is om duurzaam mee te kunnen doen. Werkgevers ondersteunen we bij inclusief werkgeverschap en het vinden van passende oplossingen voor hun personeelsvraagstukken.

De kracht van WerkBedrijf zit in de regionale samenwerking. Samen met werkgevers, gemeenten, UWV en partners in zorg, welzijn en onderwijs bundelen we expertise en verbinden we mensen en organisaties. Zo creëren we oplossingen die passen bij inwoners én de arbeidsmarkt en versterken we niet alleen inwoners, maar de hele regio Rijk van Nijmegen.

### De impact van WerkBedrijf

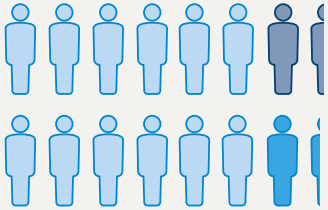
Werk is meer dan een inkomen. Werken biedt structuur, zelfstandigheid, zingeving het gevoel erbij te horen en de mogelijkheid om mee te doen. Ons werk heeft dus direct effect op het welzijn van onze kandidaten, hun gezinnen en hun omgeving.

Naast persoonlijke impact heeft ons werk ook maatschappelijke impact. Door meer mensen aan het werk te helpen verhogen we de arbeidsparticipatie in de regio en helpen we de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen. Zo dragen we bij aan een inclusieve samenleving waarin iedereen naar vermogen kan meedoen. Voor gemeenten betekent méér mensen aan het werk minder uitkeringslasten en minder zorgkosten (zie bijvoorbeeld ‘Regionale effecten van de inzet van loonkostensubsidie’ op pagina 18).
Om de impact van WerkBedrijf verder te illustreren vindt u in deze tussenrapportage enkele persoonlijke verhalen van onze kandidaten.

# **WerkBedrijf** kerncijfers 2026

→ gerealiseerd eerste helft 2026
→ (doelstelling 2026)

## 4.443 KANDIDATEN IN DIENSTVERLENING:



Wmo 399

MAP 382

### 3.662 PARTICIPATIEWETKANDIDATEN:[1]

**1.088** jongeren (<27)

**378** 55-plussers (55+)

**1.325** met arbeidsbeperking [2]

**512** statushouders

| Preventie | |
|---|---|
| Plaatsing naar werk niet-uitkerings-gerechtigden (NUG) | 125 |
| Plaatsing in zoekperiode (<27 jaar) | 73 |

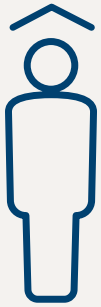
## PLAATSING BETAALD WERK



0-28 uur: **569** (1.000)



> 28 uur: **454** (800)



vanuit bijstand: **825** (1.500)

## UITSTROOM NAAR WERK



**342** (800)

## PLAATSINGEN PRIORITAIRE DOELGROEPEN



met arbeidsbeperking: **380**



jongeren (<27): **420** (650)



**113** (175) statushouders



55-plussers (55+): **61** (100)

## MET ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

**887** (900)[5] aan het werk met arbeidsbeperking

**113** (125)[5] beschut werk

**386** (425)[5] op weg naar werk

**334** ingezette interventies MAP [3]

**176** stages MAP [4]

**296** plaatsing met behoud van uitkering

*1) Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen. 2) Vanaf 2026 rapporteren we kandidaten met een arbeidsbeperking inclusief kandidaten beschut. 3) Vanaf 2026 rapporteren we ingezette interventies MAP apart. Deze zaten voorheen in 'ingezette interventies'. In deze tabel hebben we dit voor 'ingezette interventies PW' in 2025 gecorrigeerd om de cijfers vergelijkbaar te maken. 4) Vanaf 2026 rapporteren we stages MAP apart. Deze zaten voorheen in 'plaatsingen naar werk met behoud van uitkering'. In deze tabel hebben we dit voor 2025 gecorrigeerd om de cijfers vergelijkbaar te maken. 5) Het betreft het saldo van geplaatste en beëindigde plaatsingen van deze kandidaten met ondersteuningsbehoefte.*

## 1.2. Toelichting op de kerncijfers

### Kandidaten in dienstverlening

Eind juni 2026 waren 4.443 inwoners van de regio in de dienstverlening van WerkBedrijf. Het aantal kandidaten in de dienstverlening is het afgelopen half jaar met 6% gestegen ten opzichte van vorig jaar. Deze groei komt vooral doordat er 49% meer statushouders zijn aangemeld voor de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP). Dit komt door nieuwe afspraken met gemeenten om statushouders die MAP volgen eerder aan te melden voor re-integratie. Ook het aantal kandidaten in de dienstverlening Participatiewet (3%) en Wmo (6%) is gestegen. We onderscheiden een aantal prioritaire doelgroepen. Dat zijn kandidaten met een arbeidsbeperking, jongeren, statushouders en 55-plussers. Bij deze doelgroepen zien we dat:

- Het aantal kandidaten met een arbeidsbeperking stijgt. Dat komt doordat zij ook na plaatsing naar werk vaak in onze dienstverlening blijven, ook als zij een vast contract hebben. Ook na plaatsing op werk hebben deze kandidaten begeleiding van WerkBedrijf nodig op de werkplek. Deze groep blijft de komende jaren verder groeien.
- Het aantal statushouders stijgt ook. Dat komt vooral doordat we meer aanmeldingen krijgen voor de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP).
- Het aandeel jongeren en 55-plussers in het kandidatenbestand van WerkBedrijf is in het eerste half jaar gedaald.

### Plaatsing betaald werk

We realiseerden tot en met juni 2026 1.023 plaatsingen naar werk. Hiervan waren 825 plaatsingen naar werk vanuit de bijstand. Ten opzichte van vorig jaar is zowel het totaal aantal plaatsingen naar werk als de plaatsingen naar werk vanuit de bijstandsuitkering gestegen.

Ook liggen we op koers richting de jaardoelstelling voor zowel de fulltime als parttime plaatsingen. We streven ernaar om fulltime te plaatsen. Daaronder verstaan we een dienstverband van meer dan 28 uur per week. Met een fulltime plaatsing verdient een kandidaat namelijk meestal genoeg om geen aanspraak op een uitkering te hoeven maken.

Een parttime plaatsing leidt meestal niet direct tot uitstroom uit de uitkering. Wel vermindert het de uitkeringslast en is het een goede opstap naar uitstroom uit de uitkering.

Bij plaatsingen maken we verder een onderscheid naar de eerdergenoemde prioritaire doelgroepen. In paragraaf 1.4 Prioritaire doelgroepen lichten we onze dienstverlening aan jongeren, statushouders en kandidaten met een arbeidsbeperking toe.

### Uitstroom naar werk

Tot en met juni stroomden in totaal 342 kandidaten uit de uitkering naar werk. Dat is bijna gelijk aan de uitstroom vorig jaar. De jaardoelstelling voor uitstroom is voor 2026 vastgesteld op 800. Desondanks verwachten deze doelstelling te kunnen behalen, gelet op het aantal plaatsingen naar werk vanuit de bijstand dat in de eerste helft van 2026 is gerealiseerd.

We blijven daarbij uiteraard zoveel mogelijk toewerken naar duurzame plaatsingen voor onze kandidaten. Zo voorkomen we dat kandidaten door uitval weer terugkomen in onze dienstverlening (en in de bijstand). Met duurzaam bedoelen we dat een kandidaat één jaar na de datum van uitstroom niet in het klantenbestand van de gemeenten voorkomt. Op dit moment zien we dat 90% van de uitstroom naar werk duurzaam is. Hier zijn we trots op. Dit percentage is gebaseerd op de cijfers die wij aangeleverd krijgen van de gemeenten.

### Kandidaten met ondersteuningsbehoefte

Toelichting op onze inspanningen voor kandidaten met een ondersteuningsbehoefte staat in paragraaf 1.3 (Ontwikkelen naar werk).
Hier beschrijven we onder andere de inzet van interventies, werken met behoud van uitkering, Op weg naar werk en Participatiecoaching. De begeleiding van kandidaten die aan het werk zijn, komt aan bod in paragraaf 1.4 (Prioritaire doelgroepen).

### Preventie

Het laatste onderdeel van de kerncijfers gaat over de preventieve werking van onze dienstverlening. WerkBedrijf zet in op het voorkomen van instroom in de uitkering. We kiezen voor een tijdige en gerichte aanpak, waardoor jongeren op tijd de juiste ondersteuning krijgen. Zo hoeven zij geen beroep te doen op een uitkering. Ook de aanpak voor de niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) valt onder preventie, omdat zij zijn gaan werken voordat zij mogelijk een uitkering aan vragen.

## 1.3. Ontwikkelen naar werk

We hebben verschillende interventies om kandidaten met een ondersteuningsbehoefte te activeren, motiveren, ontwikkelen en begeleiden richting de arbeidsmarkt en op de werkplek. Het begeleiden van deze kandidaten richting werk vraagt in deze arbeidsmarkt om gespecialiseerde en integrale inzet. Naast het inzetten van interventies en trajecten vraagt het ook extra tijd en deskundigheid van onze professionals om goed aan te sluiten bij de ondersteuningsbehoefte van de kandidaat.

Sinds januari 2025 zijn we een indicator over de kandidaatontwikkeling aan het ontwikkelen. Hiermee willen we een beter beeld geven van het verwachte ontwikkelpotentieel van kandidaten gebaseerd op de professionele inschatting van onze consulente. De indidactor geeft geen garantie op daadwerkelijke realisatie. In de tabel is de tot nu toe ontwikkelde indicator ingevuld.

| Indicator kandidaatontwikkeling | 30 juni 2026 |
|---|---|
| (Nog) niet ingevuld | 14% |
| Minimaal 1 jaar afstand tot loonvormend werk | 19% |
| 6–12 maanden afstand tot loonvormend werk | 16% |
| 3–6 maanden afstand tot loonvormend werk | 12% |
| Minder dan 3 maanden afstand tot loonvormend werk | 9% |
| Kkd doet loonvormend werk met ondersteuning | 18% |
| Kkd doet loonvormend werk zonder ondersteuning | 11% |

### Interventies

In het eerste halfjaar hebben we 651 interventies vanuit de Participatiewet ingezet. Daaronder vallen onder andere begeleidingsinterventies, trainingen en (bij)scholing van kandidaten. We zien vooral veel begeleidingsinterventies. Dat sluit ook aan bij de groei van het aantal plaatsingen van kandidaten met een arbeidsbeperking en de duurzaamheid van deze plaatsingen. Voor het tweede halfjaar hebben we een aantal extra acties gepland waaronder zomerworkshops voor kandidaten. Daardoor stijgt het aantal trainingsinterventies verder.

### Scholingsinterventies

In het afgelopen jaar hebben we 121 scholingsinterventies ingezet. Samen met de kandidaat bekijken we dan welke opleiding passend is en waar er kansen zijn op de arbeidsmarkt. Vaak betrekken we een werkgever die de intentie heeft om de kandidaat een betaalde arbeidsovereenkomst aan te bieden bij start of afronding van de opleiding.

### MAP-interventies

In het eerste halfjaar van 2026 hebben we ook interventies in het kader van de MAP (Wet Inburgering) ingezet. Hierover leest u meer op pagina 15 en 16.

## Werken met behoud van uitkering

Werken met behoud van uitkering betekent dat iemand werkt en ondertussen een bijstandsuitkering houdt. Dit helpt mensen om weer te wennen aan werken, ervaring op te doen en de kans op een betaalde baan te vergroten. Het gaat om tijdelijke trajecten, zoals een leerwerkplek, een proefplaats, een ontwikkeltraject of een ontwikkeltraject met diagnose.

Tot en met juni hebben we 296 trajecten ingezet. Dat zijn er iets minder dan vorig jaar. De daling komt vooral doordat we op dit moment minder leerwerkplekken en proefplaatsen tot onze beschikking hebben. Een aantal grote werkgevers heeft op dit moment namelijk geen plek voor nieuwe kandidaten. We zoeken daarom naar nieuwe werkplekken en zijn hierover in gesprek met diverse werkgevers. We verwachten dat het aantal trajecten daardoor weer zal stijgen.

### Ontwikkeltrajecten met behoud van uitkering

Een ontwikkeltraject helpt mensen om werknemersvaardigheden te leren en te groeien richting werk. Het doel is dat kandidaten daarna kunnen doorstromen naar een vervolgtraject, een betaalde baan of een opleiding. Een ontwikkeltraject duurt 2 maanden tot maximaal 1 jaar.

Tijdens het traject werkt de kandidaat met behoud van uitkering en krijgt begeleiding op de werkplek. Er is aandacht voor werknemersvaardigheden en het opbouwen van het aantal uren dat iemand kan werken. In het eerste halfjaar hebben we 38 trajecten ingezet.

Is nog niet duidelijk wat een kandidaat kan of wil? Dan starten we met een ontwikkeltraject met diagnose. Dit duurt maximaal 3 maanden. De kandidaat werkt dan een paar dagdelen per week, volgt een training en krijgt begeleiding. In het afgelopen halfjaar hebben we 103 trajecten ingezet. Voor beide trajecten werken we samen met (sociale) ondernemers in de regio die werkplekken en begeleiding bieden.

## Op weg naar werk

Op weg naar werk is een Wmo-voorziening voor kandidaten voor wie betaald werk (nog) niet haalbaar is maar die wel enig arbeidsvermogen hebben. Het zijn dagbestedingstrajecten op diverse werkplekken. Bijvoorbeeld in de horeca, houtbewerking of het groen. Tijdens deze trajecten werkt de kandidaat aan zelfredzaamheid en werknemersvaardigheden. Zodra de kandidaat toe is aan een vervolgstap, wordt die gezet. Dat kan richting werk of scholing zijn, maar ook terug naar Wmo-dagbesteding of een Wlz-voorziening.

Tot en met juni zijn er 386 kandidaten actief (geweest) binnen deze voorziening. Dit is meer dan in dezelfde periode vorig jaar (354 kandidaten). Er zijn sinds januari 94 nieuwe kandidaten gestart met Op weg naar werk, vergelijkbaar met vorig jaar. Daarnaast zijn er 102 trajecten beëindigd. Dit zijn er meer dan vorig jaar.

Enkele mooie resultaten van afgelopen halfjaar:

- 18 kandidaten (een groeiende groep) stroomden door naar betaald werk (met of zonder ondersteuning);
- 13 kandidaten gingen aan de slag met vrijwilligerswerk;
- 3 kandidaten startten een opleiding;
- 24 kandidaten gingen over naar Dagbesteding (Wmo), omdat dit beter bij hen paste.

Binnen Op weg naar werk zijn we momenteel bezig om de totale kandidatengroep nog beter in beeld te brengen. We gaan daarvoor de voortgang van de kandidaten monitoren op basis van hun ontwikkeling richting uitstroom. Deze uitstroom kan variëren van scholing en vrijwilligerswerk tot werk met ondersteuning of een beschutte werkplek. Voor deze monitoring willen we een methodiek inzetten die aansluit bij de werkwijze binnen beschut werk. Hierdoor zijn kandidaten die doorstromen naar bijvoorbeeld een beschutte werkplek al vertrouwd met deze methodiek. Dat zorgt voor een soepele overgang en meer continuïteit in de begeleiding.

### Participatiecoaching

In de afgelopen periode hebben we gewerkt aan de inrichting van participatiecoaching en de samenwerking tussen gemeenten en WerkBedrijf. De focus lag op:

- regionale samenwerking versterken
- werkwijzen delen
- inzicht in uitvoering krijgen
- samen een voortgangsrapportage maken

Uit de eerste aangeleverde cijfers blijkt dat participatiecoaching in de praktijk wordt ingezet voor een brede doelgroep. Vaak is er daarbij sprake van meervoudige problematiek, wat vraagt om ondersteuning over een langere periode. De inzet richt zich op het behouden of ontwikkelen van het participatieniveau van inwoners. Daarbij willen we zorgen voor ontwikkeling in bijvoorbeeld deelnemen aan activiteiten, sociale contacten versterken en vrijwilligerswerk.

We zien dat deelnemers in de afgelopen periode zijn doorgestroomd naar WerkBedrijf. Dit bevestigt dat participatiecoaching voor een deel van de doelgroep
bijdraagt aan passende stappen in participatie en ontwikkeling richting werk. Daarbij zien we overigens wel dat de resultaten per gemeente niet altijd goed met elkaar te vergelijken zijn, omdat gemeenten participatiecoaching ieder op hun eigen manier invullen.

De komende periode ligt de focus op de samenwerking verder versterken en de aansluiting tussen de niet-loonvormende en loonvormende keten verbeteren. Daarom gaan we rollen verduidelijken, en de onderlinge samenwerking versterken.

We gaan daarnaast verder met het ontwikkelen van een passende werkwijze, zodat inwoners tijdig de juiste ondersteuning krijgen en waar mogelijk kunnen doorstromen richting werk. Daarnaast wordt er een maatschappelijke impactmeting uitgevoerd voor de dienstverlening participatiecoaching door BMC. We verwachten de resultaten in het tweede halfjaar van 2026. Deze inzichten nemen we mee in de verdere doorontwikkeling.

## 1.4. Prioritaire doelgroepen

We werken continue aan kansen voor iedereen om mee te doen op de arbeidsmarkt. We geven daarbij extra aandacht aan jongeren, statushouders en kandidaten met een arbeidsbeperking. De hierna genoemde cijfers zijn allemaal inclusief niet-uitkeringsgerechtigden.




### Jongeren

Eind juni maakten 1.088 jongeren gebruik van de dienstverlening van WerkBedrijf. Dat is iets minder dan eind juni 2025.
In het eerste halfjaar plaatsten we 420 jongeren op werk. Dat is in lijn met dezelfde periode vorig jaar, en iets boven de doelstelling.

In de dienstverlening aan jongeren ligt, naast arbeidsbemiddeling, ook de nadruk op preventie

en een soepele overgang van school naar werk. Om dat te realiseren werken we intensief samen met het onderwijs en zorgpartners.

We begeleiden jongeren in de wettelijke zoekperiode intensief richting school of werk. Door deze proactieve inzet realiseren we snelle plaatsingen en voorkomen we instroom in de uitkering. Dit leidde dit jaar tot het voorkomen van 73 uitkeringen.

Onderdeel van de jongerendienstverlening is de zorgjongerenaanpak, gericht op jongeren met problematiek op meerdere leefgebieden. In de jaarrapportage zullen we hier nader op ingaan.



### Statushouders

We hebben een grote groep statushouders in onze dienstverlening. Deze kandidaten zijn vaak relatief nieuw op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat biedt kansen. WerkBedrijf ondersteunt statushouders bij die eerste stappen op onze arbeidsmarkt. Daarom zijn we binnen WerkBedrijf bezig extra expertise en uitvoeringskracht te realiseren.

Het aantal statushouders in onze dienstverlening is gestegen naar 512. Dit zijn kandidaten die nog bezig zijn met inburgering en kandidaten die deze al hebben afgerond, maar nog geen permanent verblijfsdocument hebben. We hebben in de eerste helft van 2026 113 statushouders op werk geplaatst. Dat is ruim boven de doelstelling van 88. Gelet op de omvang van de doelgroep, verwachten we dat hier op termijn meer plaatsingen te behalen zijn. Dat komt doordat een groot deel van de statushouders nog een grote ontwikkeling moet doormaken, voordat ze klaar zijn voor bemiddeling.

WerkBedrijf voert daarnaast de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) uit voor inburgeraars. MAP bestaat uit vijf dagdelen theorie en 40 praktijkuren: de MAP-stages. Waar de eerste helft van 2025 68 MAP-trainingen (interventies) werden ingezet, was dat de eerste helft van dit jaar 334.
In plaats van wachtlijsten hebben we nu een overzichtelijke werkvoorraad. Het merendeel van de inburgeraars start binnen de afgesproken drie maanden na aanmelding met een MAP-training. Ook bij MAP stages zien we een flinke stijging: het aantal doorlopen MAP-stages (176) is meer dan vervijfvoudigd ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder (32).

### Talent kent geen grenzen: Suhale werkt als civiel ontwerper voor Dura Vermeer

Suhale wil vooruit. Thuiszitten past niet bij hem. Na zijn vlucht uit Syrië bouwde hij in Nederland een nieuw leven op. Maar één ding miste hij: werken in het vak waarvoor hij in Damascus had gestudeerd, civiele techniek.
Die kans kreeg hij bij Dura Vermeer. Via detacheerder Ampliar ging hij daar aan de slag als civiel ontwerper, dankzij een social return-verplichting.
Inmiddels werkt hij mee aan de nieuwe tunnel bij station Nijmegen. “Dat maakt mij heel trots,” vertelt hij. Collega Joost ziet iedere dag wat dat oplevert: “Suhale is heel lief en wil graag leren. Hij wil zijn werk snel én goed doen. Het kost tijd, maar ik haal er voldoening uit, het bedrijf haalt er voldoening uit en de samenleving heeft er baat bij.”

Bekijk hier de video

## Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP)

De Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) is onderdeel van de inburgering, zoals vastgelegd in de Wet inburgering 2021, waarin nieuwkomers worden voorbereid op deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt. De module helpt deelnemers inzicht te krijgen in hun talenten, de Nederlandse werkcultuur, solliciteren en de mogelijkheden om werk of een passende route naar werk te vinden.

Vanaf 2023 werden kandidaten die de MAP hadden afgerond bij WerkBedrijf aangemeld voor een vervolgtraject. Sinds 2026 hebben WerkBedrijf en gemeenten afgesproken dat statushouders al tijdens hun inburgeringstraject bij WerkBedrijf worden aangemeld voor toeleiding naar werk. Deze afspraak sluit aan op het doel van de Wet inburgering: snel en volwaardig meedoen aan de Nederlandse samenleving.

We zien dat het aantal statushouders in onze dienstverlening hierdoor stijgt: van 353 in het eerste halfjaar van 2025 naar 512 in het eerste half jaar van 2026.

## Effecten van de nieuwe afspraken

*Plaatsingen en uitstroom uit uitkering*
Inburgeringstrajecten zijn intensief. Inburgeraars hebben meerdere dagdelen per week les, huiswerkopdrachten en soms aanvullende participatie-uren. Daardoor is een plaatsing op werk voor meer dan 28 uur per week voor veel statushouders in eerste instantie een brug te ver. Dit zien we terug in het aantal plaatsingen.

*Een langer voortraject is noodzakelijk*
Plaatsingen volgen over het algemeen na een langer voortraject van intake en diagnose. Dit verklaart waarom er beperkte groei zichtbaar is in het aantal plaatsingen ten opzichte van een jaar eerder. Een belangrijk deel van de statushouders moet namelijk een grote ontwikkeling doormaken voordat ze klaar zijn voor bemiddeling.

Voor hen zetten we voorzieningen in zoals voorschakeltrajecten met een onderdeel vaktaal. Ook bieden we vaker begeleiding op de werkvloer door een jobcoach met expertise van de doelgroep. Daarom hebben we een een jobcoach met vluchtelingenachtergrond aangenomen en opgeleid. Een tweede jobcoach voor statushouders werven we in de loop van dit jaar.

Daarom verwachten wij dat het aantal statushouders dat aan het werk gaat, of voor meer uren aan het werk gaat, zal stijgen. Wij zien veel winst in de nieuwe werkwijze. Hierdoor wordt de stap naar werk in een vroeger stadium gezet, waardoor er geen gat valt na afronding van de inburgering.

### Van leer-werktraject naar vaste baan: Marcel bewijst de kracht van beschut werk

Toen Marcel (48) in 2022 startte in het hospitality project van de Radboud Universiteit was het doel werkervaring op te doen en daarna door te stromen naar een andere werkgever. Vier jaar later werkt hij er nog steeds, met een vast contract. “Dat was niet vanzelfsprekend,” zegt Linda Rijke, coördinator van het hospitality team. “Maar we zagen al snel: hij past hier en hij kan hier verder groeien.” “Ik heb op meerdere plekken gewerkt,” vertelt Marcel. “Post, schoonmaak, koster. Dat heeft me veel geleerd, maar hier valt alles samen.” Het verhaal van Marcel laat zien wat beschut werk kan opleveren wanneer talent, goede begeleiding en een werkgever die bereid is te investeren samenkomen.

Lees hier het hele verhaal

### Kandidaten met een arbeidsbeperking

De doelgroep kandidaten met een arbeidsbeperking bestaat uit:

- kandidaten met een indicatie banenafspraak;
- kandidaten met een indicatie beschut;
- kandidaten in de doelgroep Loonkostensubsidie.

We hebben dit jaar 380 kandidaten met een arbeidsbeperking geplaatst naar werk, in vergelijking met 279 in dezelfde periode vorig jaar. Ook hebben we 40 kandidaten met een indicatie beschut werk geplaatst op werk. Vorig jaar waren dit er in dezelfde periode 27. Op dit moment zijn 113 kandidaten met een indicatie beschut werk aan het werk, in vergelijking met 84 vorig jaar. Op 30 juni 2026 waren 887 kandidaten met een arbeidsbeperking aan het werk.

Om plaatsingen duurzaam te maken zetten we voor kandidaten met een arbeidsbeperking onder andere jobcoaching in. Hiermee ondersteunen we de kandidaat bij het behouden van de werkplek, én begeleiden we de werkgever met hoe deze na afloop van het jobcoachtraject zelf de kandidaat kan begeleiden. Daarnaast past WerkBedrijf loonkostensubsidie toe: een financiële regeling voor werkgevers die iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. De subsidie compenseert het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het minimumloon.

## Beschut werk

Beschut werk is een voorziening voor mensen die vanwege hun arbeidsbeperking een aangepaste werkplek en/of extra begeleiding nodig hebben, in die mate dat dit niet van een reguliere werkgever verwacht kan worden. Mensen kunnen hier gebruik van maken met een *indicatie beschut werk*. WerkBedrijf kan die indicatie aanvragen en UWV kent deze toe. Werkt iemand met deze indicatie bij een werkgever? Dan ontvangt de werkgever een vergoeding voor de begeleiding en werkplekaanpassingen. Met een indicatie beschut werken kan een kandidaat rechtstreeks in dienst komen bij een werkgever, of via detachering bij WerkBedrijf. Het doel is dan om uiteindelijk bij de werkgever zelf in dienst te komen.

### Nieuwe verdeelsystematiek

Vanaf 2027 geldt een nieuwe verdeelsystematiek voor de financiële bijdrage voor beschut werk vanuit het Rijk. De hoogte van deze bijdrage wordt dan bepaald door de daadwerkelijke aantallen per 30 juni van het voorgaande jaar. Tot nu toe ontvangen gemeenten de bijdrage op basis van een vooraf vastgesteld budget. Dit budget is gebaseerd op de rijkstaakstelling beschut werk. Voor 2026 is deze vastgesteld op 312 te realiseren werkplekken.

Met deze verandering in financiering is het nog belangrijker dat we onze kandidaten goed in beeld hebben en indien passend naar beschut werk begeleiden. Voor ons blijft echter voorop staan: iedereen werkt op de best passende plek!

### Instroom

Beschut werk is een prioritair thema voor WerkBedrijf. Het afgelopen halfjaar lag de focus dan ook op het verhogen van het aantal kandidaten dat door middel van een indicatie in aanmerking komt voor beschut werk.
Het aantal afgegeven indicaties beschut werk (196) laat dan ook een goede stijging zien. Het afgelopen half jaar zijn er 26 indicaties afgegeven. In heel 2025 waren dit 38 indicaties. Deze stijging komt mede doordat we de kennis over de aanvraagprocedure hebben gebundeld bij een vaste groep collega's die dagelijks werkt aan beschut werk. Samen is een start gemaakt met het versimpelen van het indicatieproces. We zijn ook met het Ministerie van SZW in gesprek over hoe het indicatieproces voor zowel inwoner als aanvrager verbeterd kan worden.

In de eerste helft van 2026 zijn we daarnaast gestart met het intensiveren van het contact met PRO-/VSO-scholen. Daardoor hebben we de bekendheid en mogelijkheden van beschut werk vergroot. Toch zien we nog veel drempels bij ouders en kinderen, terwijl beschut werk juist mooie kansen kan bieden. Door het opzetten van een duidelijke communicatiestrategie gaan we het imago van beschut werk versterken. Ook bekijken we of we kandidaten naar beschut werk kunnen leiden via de zogenaamde. Z-route voor statushouders.

### Plaatsingen

Voordat we een kandidaat kunnen plaatsen op een beschutte werkplek hebben we een heel proces doorlopen met kandidaten (soms hun ouders of andere naaste), werkgevers, aanvragen van een indicatie bij UWV en het vaststellen en inzetten van de juiste begeleiding.

In het eerste halfjaar steeg het aantal plaatsingen beschut werk naar 113. De regionale doelstelling is 125 plaatsingen eind 2026. Naast nieuwe plaatsingen zien we inmiddels ook af en toe uitval van kandidaten die aan het werk zijn. Deze uitval kan tijdelijk zijn, maar ook leiden tot het aanvragen van bijvoorbeeld een WIA-uitkering. Door de nog beperkte aantallen is het lastig deze uitval te categoriseren.

Onze arbeidspsychologen en ervaringsdeskundigen starten daarom in het komende halfjaar met gesprekken gericht op het verduurzamen van de inzetbaarheid van de kandidaten met een indicatie beschut werk, waarbij we verwachten de uitval te kunnen verminderen.

Ook merken we dat de kans groter is dat iemand werk kan behouden als deze persoon ook op alle andere leefgebieden stabiel is. Veranderingen op één of meerdere leefgebieden, bijvoorbeeld een verhuizing, zijn voor deze kandidaten vaak heel ingrijpend. Het is mede aan onze trajectbegeleiders om bij grote veranderingen in te zetten op een goede begeleiding, zo veel mogelijk in samenhang met andere hulpverlening.
Daarnaast merken we dat er meer behoefte is aan passende werkplekken, zowel in groepsverband als individuele, reguliere plekken. We onderzoeken de mogelijkheden bij onze bestaande relaties, maar blijven ons netwerk ook uitbreiden om meer beschutte werkplekken te creëren.

### In afstemming met gemeenten

Soms moeten we constateren dat in individuele gevallen beschut werk (nog) niet lukt en dat een andere voorziening, bijvoorbeeld participatiecoaching, beter zou passen.
In dat geval overleggen we met de betrokken klantmanager van de gemeente. Ook kijken we met de klantmanagers naar mogelijkheden van beschut werk voor andere bijstandsgerechtigden die voorheen nog niet aan werk toe waren.

## Maatschappelijke en financiële effecten van Loonkostensubsidies

De MaatschappelijkeKosten-BatenAnalyse (MKBA) Loonkostensubsidies (opgezet door Berenschot, in opdracht van Divosa en Cedris) heeft als doel inzicht te bieden in de financiële effecten van de inzet van loonkostensubsidies voor gemeenten, rijksoverheid en de private partijen. Daarnaast kan helpen bij het maken van beleidskeuzes.
In de MKBA wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende doelgroepen, zoals (nieuw) beschut werk (NBW), werken met LKS bij het sociaal ontwikkelbedrijf en werken met LKS bij een reguliere werkgever. Er wordt ook onderscheid gemaakt tussen mensen die een uitkering ontvangen en gaan werken of mensen die niet uitkeringsgerechtigd zijn en gaan werken. Verder geeft de MKBA inzicht in waar de kosten en baten landen.

Aan de kant van de kosten neemt de MKBA onder andere de loonkostensubsidie (en bijbehorende uitvoeringskosten, ontwikkelingskosten en begeleidingsvergoeding) en brutoloonkosten mee. Aan de kant van de baten brengt het onder andere de besparing op de bijstandsuitkering (en bijbehorende uitvoeringskosten), toename

van inkomstenbelasting, mindere vraag naar zorg en verbetering in algemene kwaliteit van leven in kaart.

## Regio Rijk van Nijmegen

Voor de cijfers van onze regio is gebruik gemaakt van de landelijke MKBA tool van Berenschot, waarbij we tevens uitgegaan zijn van de landelijke parameters. De cijfers komen uit onze eigen organisatie.
Per 30 juni 2026 hebben we binnen onze regio 726 actieve loonkostensubsidies. Hiervan waren 128 kandidaten bij instroom niet-uitkeringsgerechtigd en hadden 97 kandidaten een indicatie beschut werk. Deze kandidaten werken gemiddeld 28 uur per week en hebben een gemiddelde loonwaarde van 58%. De kosten die hier mee samenhangen zijn: € 6,8 miljoen aan loonkostensubsidies (vergoeding vanuit het Rijk, via BUIG-budget) en € 1,4 miljoen aan uitvoeringslasten (vergoeding vanuit het Rijk, via Participatiemiddelen).

## Regionale effecten van de inzet van loonkostensubsidies

De meeste kandidaten gaan werken in hun eigen woonomgeving. De baten hiervan komen dus ten gunste van het gezin, de wijk, en het dorp of stad.

*Effect 1: het is goed voor het welzijn en de financiële draagkracht van de kandidaten*

- De bestaanszekerheid en financiële zelfstandigheid verbetert. De ingezette 726 actieve loonkostensubsidies zorgen voor regionale verbetering van de inkomenspositie van alle kandidaten; samen € 3,5 miljoen.
- Het welzijn (welbevinden) van onze kandidaten neemt toe. In de MKBA wordt de verbetering van welzijn gewaardeerd op € 2,1 miljoen.

*Effect 2: het is goed voor de lokale economie*

- We hebben 726 kandidaten gekoppeld aan een lokale ondernemer.
- Onze kandidaten leveren een bijdrage aan de productiviteit van de lokale ondernemers.
- De ondernemers ondernemen maatschappelijk verantwoord en dragen bij aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen kansen heeft.

*Effect 3: het is goed voor onze regio*

- De hulpvraag van de inwoner neemt af. Er zijn daardoor minder zorgkosten, waaronder minder kosten voor de Wet maatschappelijke ondersteuning. Voor onze regio wordt dat gewaardeerd op circa € 0,8 miljoen.
- De vraag naar uitkeringen en aanvullende regelingen neemt af. Er zijn daardoor minder kosten voor bijstandsuitkeringen, armoederegelingen en schuldhulpverlening. Voor onze regio levert dit een besparing op van € 3,3 miljoen.
- Inwoners krijgen een dagbesteding en structuur in hun leven. Dit leidt tot minder overlast en meer veiligheid. Dit levert volgens de MKBA een besparing op van € 50.000.

## 1.5. Samenwerking in de regio

Door onze expertise te bundelen met gemeenten, UWV, maatschappelijke partners en werkgevers vergroten we onze impact. We hebben onze samenwerkingsrelaties in beeld gebracht in de figuur hiernaast.




### Duurzame relaties werkgevers

Werkgevers zijn de belangrijkste samenwerkingspartners van WerkBedrijf. We zien dat we op dit moment met minder werkgeversrelaties méér plaatsingen realiseren. De afname van het aantal werkgeversrelaties is het gevolg van een bewuste keuze om meer focus aan te brengen in ons netwerk. We investeren gericht in bestaande en nieuwe relaties waarin we samen met werkgevers kansen creëren voor onze kandidaten en duurzame plaatsingen realiseren. Door samen te werken met werkgevers die openstaan voor inclusief werkgeverschap vergroten we de impact van onze dienstverlening.

We werken dus intensief samen met werkgevers waarvan we weten dat zij passende en duurzame werkplekken bieden. Daarmee kiezen we voor kwaliteit en impact in plaats van groei in aantallen. We kijken niet alleen naar beschikbare vacatures, maar vooral naar de mogelijkheden die ontstaan wanneer we de talenten en vaardigheden van kandidaten verbinden aan de behoeften van werkgevers. Deze aanpak draagt bij aan een betere match tussen kandidaat en werkgever en vergroot de kans op duurzame uitstroom.

Tegelijkertijd blijven we werken aan het versterken van ons werkgeversnetwerk en verkennen we gericht nieuwe samenwerkingsmogelijkheden. Daarbij richten we ons naast de grote sectoren in onze regio als zorg en onderwijs, steeds nadrukkelijker op de productiesector. We willen meer licht productiewerk binnenhalen.

Onze collega's onderhouden actief de contacten met werkgevers in de verschillende gemeenten en zijn aanwezig in regionale ondernemersnetwerken. Via bijeenkomsten, evenementen en sociale media werken we aan een realistisch en positief beeld van onze kandidaten en dienstverlening. Bij het zoeken naar passende oplossingen werken we steeds meer vanuit de mogelijkheden en talenten van kandidaten en niet alleen vanuit bestaande vacatures. Zo blijven we bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin voldoende passende werkplekken beschikbaar zijn voor onze kandidaten.



## Tussentijdse resultaten klanttevredenheidsonderzoek

Samen met werkgevers uit de regio Rijk van Nijmegen hebben we in 2024 de klantreis van WerkBedrijf in kaart gebracht. Hiermee onderzochten we hoe werkgevers onze dienstverlening ervaren en waar we deze kunnen verbeteren. Naar aanleiding hiervan hebben we ingezoomd op belangrijke contactmomenten. We zijn eind 2025 gestart met een onderzoek naar de tevredenheid over de start van de eerste medewerker en de begeleiding vanuit WerkBedrijf tijdens de plaatsing. Hierop hebben we respectievelijk een 8,1 en 7,8 gescoord. Een resultaat waar we erg trots op zijn.

**8,1** **Start van de eerste medewerker**

Werkgevers zijn tevreden over de samenwerking met de consulenten. Zij waarderen vooral dat afspraken worden nagekomen, vragen snel worden beantwoord en het contact betrouwbaar is. Ook vindt bijna 70% dat de voorgestelde kandidaat goed past bij de vacature en de organisatie. Werkgevers zien ook verbeterpunten. Zij willen meer vaste contactmomenten, pro- actievere begeleiding bij problemen en een betere kennis van hun organisatie en bedrijfscultuur. Dit kan helpen om kandidaten nog beter te laten aansluiten.

**7,8** **Begeleiding tijdens de plaatsing**

Werkgevers vinden dat consulenten snel handelen als dat nodig is en waarderen de persoonlijke samenwerking. Ook zijn zij tevreden over de uitleg over de werkwijze van WerkBedrijf. Verbeterpunten zijn meer kennis van de branche en de organisatie van de werkgever, meer aandacht voor de doelen van het bedrijf en een completer beeld van de kandidaat. Ook hier vragen werkgevers om eerder problemen te signaleren en proactief handelen.

We blijven de ervaringen van werkgevers volgen. Na de zomervakantie starten we ook met een vragenlijst over loonwaarde en administratie. De uitkomsten gebruiken we om onze dienstverlening verder te verbeteren en de samenwerking met werkgevers te versterken.

## Samenwerking met maatschappelijke partners

Hieronder lichten we enkele belangrijke ontwikkelingen in het eerste halfjaar van 2026 toe.

### Ondertekening verklaring inzet op vrouwelijke statushouders

Ook in onze regio is het landelijke beeld zichtbaar waarin gemiddeld meer mannelijke dan vrouwelijke statushouders werken. Om deze verschillen te minimaliseren realiseren we ons dat iets extra's of anders nodig is in de begeleiding van vrouwelijke statushouders. Daarom neemt WerkBedrijf deel aan een landelijk leertraject om vrouwelijke statushouders nog beter te begeleiden naar duurzaam werk. Het leertraject wordt gefinancierd door het Ministerie van SZW en werd afgetrapt met een landelijke bijeenkomst. Hier tekenden bestuurders uit het hele land, waaronder directeur Rens Kézér, een gezamenlijke verklaring voor meer inzet om meer vrouwelijke statushouders aan het werk te helpen.

## Ruimte voor talent en ontwikkeling

Omroep Gelderland bracht een mooi voorbeeld uit onze regio in beeld: het verhaal van onze kandidaat Shaemaa.
Shaemaa kwam vanuit Syrië naar Nederland en startte bij ZZG Zorggroep als taalstagiair. Inmiddels volgt zij een opleiding en werkt zij binnen de organisatie. Haar verhaal laat zien wat er mogelijk is wanneer werkgevers oog hebben voor talent en statushouders met passende begeleiding de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen.

Bekijk hier het item van Omroep Gelderland
(het verhaal van Shaemaa begint vanaf 1:21)

### Samenwerkingsovereenkomst Jongeren naar School of Werk

In maart ondertekende WerkBedrijf samen met de Doorstroompunt-contactgemeente (Nijmegen), ROC Nijmegen, Yuverta Nijmegen en Samenwerkingsverband VO-VSO opnieuw de samenwerkingsovereenkomst Jongeren naar school of Werk.

In deze overeenkomst spreken de samenwerkingspartners af welke maatregelen zij de komende vier jaar nemen om voortijdig schoolverlaten te voorkomen en een soepele overstap richting de arbeidsmarkt te realiseren. Een van die maatregelen is ondersteuning in de stap naar werk voor een duurzame en kansrijke stap van de jongeren naar de arbeidsmarkt. Hierdoor vergroten we kansengelijkheid en arbeidsparticipatie.

### Ondertekening intentieverklaring Coalitie van perspectief

WerkBedrijf is betrokken bij de werkgroep onderwijs die in 2025 is opgericht naar aanleiding van een conferentie over alleenstaande minderjarige vluchtelingen (AMV). We zetten hier onze rol als netwerkorganisatie met expertise op het gebied van werk en participatie in. Op 29 juni jl. tekende directeur Rens Kézér mede een verklaring waarin de intentie wordt uitgesproken om integraal te kijken naar de problematiek rondom deze jongeren en te committeren aan het bredere doel: netwerksamenwerking om alleenstaande minderjarige vluchtelingen een goede stabiele basis te bieden in onze samenleving.

### Netwerkbijeenkomst Jongeren

In april 2026 organiseerde WerkBedrijf een bijeenkomst voor klantmanagers van de gemeenten in het Rijk van Nijmegen, met jongeren als centraal thema. Tijdens een plenair programma en drie workshops gingen gemeenten en WerkBedrijf met elkaar in gesprek over wat jongeren nodig hebben om stappen te zetten richting werk, scholing of ontwikkeling.

De bijeenkomst benadrukte het belang van een goede samenwerking en afstemming tussen gemeenten en WerkBedrijf. Door kennis en ervaringen te delen, ontstond meer inzicht in elkaars werkwijze en de mogelijkheden om jongeren passende ondersteuning te bieden.

In drie workshops kregen deelnemers vanuit WerkBedrijf informatie en praktische handvatten. Daarbij was aandacht voor onder andere vertrouwen en begeleiding, maatwerk, taal en cultuur, werknemersvaardigheden en het creëren van passende werkplekken.

De opbrengsten, aandachtspunten en

verbetermogelijkheden uit de bijeenkomst nemen we mee in de verdere samenwerking met gemeenten. Hiermee werken we aan het versterken van de aansluiting tussen ondersteuning, ontwikkeling en de route naar werk, zodat jongeren zo goed mogelijk perspectief krijgen.

### Arbeidsmarktnetwerk: Regionaal Beraad Arbeidsmarkt

WerkBedrijf is partner van het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt. Binnen het Regionaal Beraad werken gemeenten, onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en WerkBedrijf samen aan een goed functionerende arbeidsmarkt in de regio Rijk van Nijmegen. Gezamenlijk zetten we ons in voor een goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en voor toegankelijke dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. De MGR vervult de rol van kassier voor het Regionaal Beraad. In hoofdstuk 4 onderdeel arbeidsmarktregio informeren we u hierover.

Op 1 januari 2026 is het Werkcentrum Rijk van Nijmegen van start gegaan. Het Werkcentrum is onderdeel van een landelijke ontwikkeling waarbij in iedere arbeidsmarktregio één herkenbaar loket komt voor vragen over werk, ontwikkeling en personeel. Het Werkcentrum valt onder het Regionaal Beraad. UWV, WerkBedrijf, SBB, ROC en CNV verzorgen samen de dienstverlening.

Het afgelopen halfjaar stond in het teken van de opstart van het Werkcentrum. Er is gewerkt aan de inrichting van de samenwerking tussen de partners, het ontwikkelen van werkprocessen en de voorbereiding en uitvoering van de landelijke en regionale communicatiecampagne. Vanuit WerkBedrijf werken twee medewerkers als gids in het Werkcentrum Rijk van Nijmegen.

In de tweede helft van 2026 ligt de nadruk op het verder verstevigen van de dienstverlening, het vergroten van de bekendheid van het Werkcentrum en het monitoren van de eerste ervaringen van inwoners, werkenden en werkgevers.

## 1.6 Plan Impuls Werkontwikkeling

Het Rijk heeft middelen beschikbaar gesteld om de sociale infrastructuur voor werk te verbeteren. De opdracht hiervoor is aan gemeenten en werkbedrijven gezamenlijk gegeven. De nadruk ligt op het ontwikkelen van inwoners richting werk, het inrichten van opstap- en vangnetbanen en het bieden van werkplekken voor beschut werk en banenafspraak.

WerkBedrijf heeft hiervoor in samenwerking met de gemeenten het Plan Impuls Werkontwikkeling opgesteld en verwerkt in de begroting 2027 en bijstelling 2026. Op 9 juli 2026 heeft het algemeen bestuur de begroting 2026-2027 vastgesteld, nadat gemeenten hun zienswijze hierop hebben gegeven. Vanaf dat moment is het plan goedgekeurd en worden de middelen beschikbaar gesteld. We verwachten daarom in 2026 niet alle impulsmiddelen te benutten. Niet-bestede middelen blijven beschikbaar voor de uitvoering van het plan.

Nu gemeenteraden ingestemd hebben met de begroting kunnen we de uitwerking en uitvoering verder opschalen. Onlangs is een projectmanager Toekomstbestendige Dienstverlening gestart die dit begeleidt. We zijn wel alvast met enkele acties en voorbereidingen gestart.
Dit lichten we toe per onderdeel: beschut werk, onderzoek en diagnose en intensieve begeleiding (op de werkplek).

| Impulsgelden | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Lasten | | | | | | |
| Structurele impuls | 1) Impuls beschut werk | 335 | 335 | 34 | 89 | 246 |
| | 2) Impuls op onderzoek en diagnose | 50 | 50 | 0 | 0 | 50 |
| | 3) Impuls op intensievere begeleiding | 225 | 225 | 20 | 85 | 140 |
| | 4) Projectmanagement | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal** | | **610** | **610** | **54** | **174** | **436** |
| Tijdelijke impuls (budget 2025) | 1) Impuls beschut werk | 120 | 120 | 0 | 69 | 51 |
| | 2) Impuls op onderzoek en diagnose | 13 | 13 | 0 | 13 | 0 |
| | 3) Impuls op intensievere begeleiding | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 4) Projectmanagement | 65 | 65 | 13 | 64 | 1 |
| **Totaal** | | **198** | **198** | **13** | **145** | **52** |
| **Totaal impulsgelden** | | **808** | **808** | **68** | **319** | **489** |

## Beschut werk

In deze rapportage vindt u een verdieping over beschut werk. Daarin zijn enkele acties vanuit het Plan Impuls Werkontwikkeling benoemd:

- het vereenvoudigen van het indicatieproces;
- het vergroten van bekendheid over beschut werk onder onderwijsprofessionals, ouders en leerlingen;
- de komst van Opstap detacheringsbanen.

Via Opstap detacheringsbanen kunnen kandidaten zonder indicatie gedetacheerd werken zodat in de praktijk beoordeeld kan worden of ze in aanmerking komen voor een indicatie beschut werk. Praktijkobservaties leveren waardevolle informatie op en worden zwaarwegend meegenomen in de beoordeling voor een indicatie door UWV.

Een onderdeel van het plan is om voldoende re-integratieplekken te kunnen realiseren als vangnet voor kandidaten die uitvallen op hun werk. Daarnaast verkennen we wat werkgevers structureel nodig hebben om geschikte werkplekken voor beschutte kandidaten te behouden in de regio.

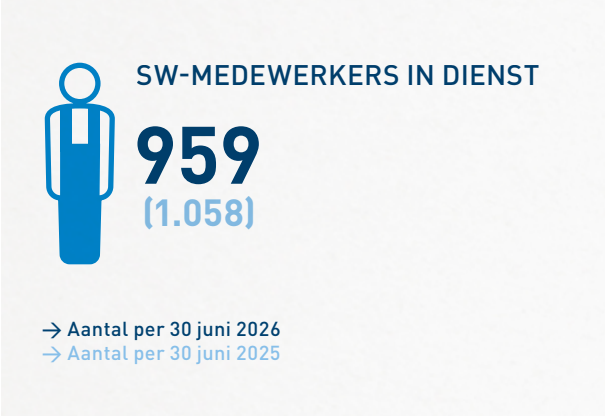
## Onderzoek en diagnose

We zijn gestart met het aanbesteden van een digitaal onderzoeksinstrument dat een objectief beeld geeft van de mogelijkheden, motivatie en mentale balans van kandidaten. Deze aanbesteding heeft niet geleid tot een geschikte leverancier. We onderzoeken andere mogelijke opties voor een geschikt instrument. Daarnaast loopt een brede verkenning voor de lange termijn naar de inrichting van een onderzoekscentrum. Ter inspiratie heeft een afvaardiging van de gemeenten een werkbezoek gebracht aan de Bovengrondse Vakscholen in Heerlen en Fijnder in Groenlo. Deze inzichten gebruiken we bij de uitwerking van het onderzoekscentrum.

## Intensieve begeleiding (op de werkplek)

De capaciteit voor intensieve dienstverlening aan kandidaten van 27 jaar en ouder is onlangs uitgebreid. Momenteel bouwen we de caseload en werkzaamheden op. De komende periode onderzoeken we hoe we werkgevers en kandidaten (inhoudelijk) nog beter kunnen ondersteunen op de werkvloer. Dit komt voort uit de grotere ondersteuningsbehoefte van kandidaten en minder begeleidingscapaciteit (door personeelstekorten) bij werkgevers.

# Onderdeel Sociale Werkvoorziening




We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden SW-medewerkers. Zij zijn in dienst bij de MGR. Onze doelstelling is dat zij met plezier aan het werk zijn tegen het juiste tarief. Dat wil zeggen dat de tarieven zoveel mogelijk de kosten voor WerkBedrijf (en dus de deelnemende gemeenten) dekken.

Het aantal SW-medewerkers neemt af doordat er sinds 2015 geen instroom meer is. Eind juni waren er 959 SW-ers in ons werkgebied tegenover 1.058 SW-ers een jaar geleden. Hiervan waren er 892 in dienst bij WerkBedrijf (vorig jaar 987) en 67 (vorig jaar 71) in dienst bij een andere werkgever (begeleid werken).

| Sociale Werkvoorziening | Begroot 2026 | Prognose 2026 |
|---|---|---|
| Toegevoegde waarde per fte per 30 juni 2026 | € 10.015 | € 9.887 |

## Toegevoegde waarde

De omzet die onze SW-medewerkers draaien wordt uitgedrukt in de toegevoegde waarde per fte. Het aantal gedeclareerde uren en het daarvoor afgesproken tarief zijn de basis voor de omzet. De prognose van de toegevoegde waarde per fte is op basis van de resultaten van het eerste halfjaar iets lager dan begroot.

## Verzuim, vitaliteit en begeleiding in de SW

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage is in de sociale werkvoorziening al vele jaren hoog en laat ten opzichte van vorig jaar een stabiel beeld zien: 21%. De samenstelling van de doelgroep, waaronder een relatief hogere leeftijd en verminderde vitaliteit, speelt hierbij een rol. Dit benadrukt het belang van onze blijvende inzet op duurzame inzetbaarheid en passende begeleiding. Daarom zijn we in 2025 gestart met het programma Fitter Leuker Slimmer. We hebben dit programma in het eerste halfjaar van 2026 geëvalueerd.

Uit de evaluatie blijkt dat het programma positief wordt gewaardeerd en dat vooral de meer individuele en laagdrempelige ondersteuning goed aansluit bij de behoefte van medewerkers. Daarbij betrekken we ook het aanbod Bindkracht10, Stichting MEE en onze arbeidspsycholoog. Daarnaast blijkt uit de evaluatie dat goed contact met de consulent of werkcoach, passende werkomstandigheden en aandacht voor de individuele situatie van de medewerker essentieel is.

Dit nemen we mee in de ontwikkelgesprekken met de medewerkers zodat we tijdig kunnen inspelen op hun veranderende belastbaarheid. Bijvoorbeeld door een nieuwe werkplek te bieden. Dit alles levert een bijdrage aan de continuïteit van de uitvoering, het terugdringen van het ziekteverzuim en het financieel beheersbaar houden van de SW.

# 2. ICT Rijk van Nijmegen

iRvN is de ICT-dienstverlener binnen de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen. Onze missie is het voor gemeenten mogelijk maken hun publieke dienstverlening uit te voeren. Daarvoor ontwikkelen en beheren we de regionale infrastructuur, werkplekken en dienstverlening, met voortdurende aandacht voor continuïteit, veiligheid en toekomstbestendigheid.

De digitale omgeving verandert snel. Gemeenten nemen steeds meer applicaties af uit de cloud en medewerkers verwachten overal toegang tot gegevens en applicaties zonder verlies van functionaliteit of snelheid. Tegelijkertijd nemen cyberdreigingen toe, worden beveiligingseisen aangescherpt en willen gemeenten meer grip houden op technologie, gegevens en leveranciers.

In 2026 werken we daarom zowel aan de continuïteit van de bestaande dienstverlening als aan de toekomstige regionale ICT-omgeving. Naast alle ontwikkelingen blijft aandacht voor de basisdienstverlening noodzakelijk. Werkplekken, verbindingen, hardware, communicatievoorzieningen en applicaties moeten dagelijks bruikbaar en beschikbaar zijn. Daarbij hoort ook tijdige en duidelijke communicatie over meldingen, verstoringen, maatregelen en eventuele belemmeringen.

## Informatiebeveiliging

Informatiebeveiliging is nooit volledig gereed. Technologie, dreigingen en wetgeving blijven veranderen. De uitdaging is om maatregelen en werkprocessen binnen iRvN steeds aan te passen en ervoor te zorgen dat deze voorspelbaar en herhaalbaar worden en dat zij uitgevoerd kunnen blijven worden.

Eind 2025 heeft opnieuw de reguliere audit op de informatiebeveiliging plaatsgevonden. De uitkomst was wederom goed. Wel vraagt de expliciete vaststelling van beleid en de interne rapportage daarover nog aandacht. Meer maatregelen uit de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) zijn getoetst en geborgd in de werkprocessen. Daarmee werken we verder toe naar volwassenheidsniveau 3: een niveau waarop processen aantoonbaar, voorspelbaar en herhaalbaar worden uitgevoerd.

Het normenkader ontwikkelt zich verder. BIO2 is inmiddels vastgesteld en sluit aan op de Europese NIS2-richtlijn en de Cyberbeveiligingswet die op 15 augustus 2026 in werking is getreden. Het bereiken van een bepaald niveau is daarom geen eindpunt. De blijvende opgave is om bij te blijven en de uitvoering van beveiligingsprocessen verder te ontwikkelen.

iRvN voert periodiek pentesten uit. Daarbij wordt bewust gezocht naar kwetsbaarheden en onderzocht in hoeverre deze kunnen worden benut. De uitkomsten laten zien waar aanvullende bescherming nodig is en worden gebruikt om infrastructuur, werkplekken, toegangsbeveiliging en monitoring verder te verbeteren.

In 2026 ronden we de maatregelen af die bij de start van het huidig Programma Beveiliging zijn voorzien. De destijds voorgenomen maatregelen zijn voor verschillende onderdelen uitgevoerd. Dat betekent niet dat ‘de beveiliging’ van deze onderdelen klaar is. Aangescherpte eisen, nieuwe dreigingen en nieuwe inzichten vragen om verdere ontwikkeling. De segmentatie van de omgevingen van de deelnemers wordt volgens de planning vóór 1 januari 2027 afgerond. Daarnaast werken we door aan onder meer patchmanagement, assetmanagement en technische baselines.

In september 2026 wordt de herijking van het Programma Beveiliging opgeleverd. Besluitvor-

ming is voorzien in oktober. Daarbij beoordelen we samen met gemeenten en bestuurders welke aanvullende maatregelen en structurele middelen nodig zijn. Ook nieuwe inzichten uit audits, pentesten en de uitvoering van het programma worden hierin betrokken.

## Cloudstrategie

De gemeenten hebben eind 2025 ingestemd met de regionale Cloudstrategie. Deze moet leiden tot een vergaande versaaSing van de gemeentelijke applicatielandschappen. Dat is het vervangen van software die we zelf technisch beheren op eigen servers in onze datacentra door software die als online-dienst wordt afgenomen bij een leverancier. Daardoor zal op termijn minder gebruik worden gemaakt van servers en opslag in de datacenters van iRvN.

## Infrastructuur

De infrastructuur en het beheerwerk verdwijnen daardoor niet. Er blijft een hybride omgeving bestaan waarin werkplekken, gemeentelijke locaties, cloudvoorzieningen en de datacenters van iRvN met elkaar verbonden zijn.
Deze omgeving moet als één geheel worden ontworpen, ingericht, beveiligd en beheerd. Werkzaamheden verschuiven onder meer naar cloudbeheer, integraties, leveranciersmanagement, identiteitsbeheer en beveiliging.

Laptops en telefoons krijgen steeds vaker rechtstreeks toegang tot cloudapplicaties en gegevens en hebben tegelijkertijd toegang tot voorzieningen in de datacenters. De regionale ICT-omgeving wordt 24 uur per dag gemonitord. Het is noodzakelijk deze monitoring ook op de mobiele apparaten zelf in te richten. Bij WerkBedrijf is dit in pilotvorm geïmplementeerd. De ervaringen worden gebruikt bij de regionale uitrol van de continue monitoring van mobiele devices.

## MDM

In maart 2026 hebben de gemeenten ingestemd met regionaal beleid 'Mobile Device Management' (MDM-beleid voor laptops en telefoons). Voor de Cloudstrategie en het MDM-beleid wordt het vastgestelde WAT nu (medio 2026) in gezamenlijkheid vertaald naar het HOE: het technische HOE waarvoor iRvN een belangrijke verantwoordelijkheid heeft en het organisatorische HOE waarbij gemeenten een grote rol hebben. Ook de gemeentelijke CISO's worden hierbij betrokken. Het gaat immers zowel om technische beveiliging als om informatieveiligheid.

MDM staat vanwege de veiligheidsaspecten hoog op de prioriteitenlijst. Apparaten die toegang hebben tot gemeentelijke gegevens moeten bekend, veilig ingericht, actueel, gemonitord en op afstand te beheren zijn. Dat is alleen goed mogelijk als zij volledig onder beheer staan. Het gebruik van onbeheerde privéapparatuur is daarom op termijn niet houdbaar. Dit geldt ook voor raadsleden, waarbij gemeenten en iRvN gezamenlijk zoeken naar een veilige en praktisch uitvoerbare inrichting.

Voor de uitwerking en implementatie van de cloudstrategie en het MDM-beleid zijn incidentele middelen beschikbaar gesteld. De werkzaamheden beslaan meer dan één jaar. Middelen die in 2026 nog niet kunnen worden ingezet, worden meegenomen naar 2027.

Door de beweging naar de cloud wordt ook identiteits- en toegangsbeheer belangrijker. Bij Role-Based Access Control worden toegangsrechten gekoppeld aan de rol die iemand vervult. Gemeenten bepalen welke rechten bij hun functies en rollen horen. iRvN zorgt voor de technische implementatie. Gemeenten en iRvN trekken hierin gezamenlijk op.

In 2026 is begonnen met de vervanging van de

fysieke netwerkinfrastructuur. Deze vormt de basis voor de verbindingen tussen werkplekken, locaties, cloudvoorzieningen en datacenters. De vervanging draagt bij aan de continuïteit en moet tegelijk aansluiten op de veranderende hybride omgeving en hogere beveiligingseisen.

### M365

Op basis van een regionale samenwerkingsopdracht heeft iRvN een multidisciplinair team ingericht dat de technische basisbouwstenen voor Microsoft 365 ontwikkelt en beheert. Gemeenten hebben deze nodig om M365 veilig en beheersbaar in hun processen toe te passen.

De werkzaamheden zijn tot nu toe met incidentele middelen bekostigd. Dat paste bij de fase van zoeken en ontdekken, maar niet bij structurele doorontwikkeling en beheer. Daarom is in het eerste kwartaal van 2026 een plan van aanpak opgesteld en met de gemeenten besproken, inclusief een voorstel voor de structurele kosten vanaf 2027.

Over de inhoudelijke richting bestaat in belangrijke mate overeenstemming. Omdat nog niet alle gemeenten hadden ingestemd, zijn voor 2026 alleen de incidentele kosten verwerkt. Na besluitvorming worden de structurele kosten met een begrotingswijziging opgenomen voor 2027 en volgende jaren.

De back-upvoorziening voor de M365-omgevingen is operationeel. De voorziening en het bijbehorende contract worden meegenomen in de bredere afwegingen over digitale soevereiniteit, leveranciersafhankelijkheid en zeggenschap over gemeentelijke gegevens.

### Kunstmatige intelligentie

Binnen de regio wordt een kennisnetwerk voor kunstmatige intelligentie ingericht waarin gemeenten kennis en ervaringen delen. Gemeenten houden daarbij ruimte voor eigen keuzes en ontwikkelingen.

Voor iRvN ligt een belangrijke rol bij de technische randvoorwaarden, waaronder AI-platformen, architectuur, informatiebeveiliging, privacy en gebruikersbeheer. Daarnaast ondersteunt iRvN gemeenten bij het duiden van technologische ontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor de regionale informatievoorziening.

AI gaat ook een grotere rol spelen binnen informatiebeveiliging. Het kan helpen om dreigingen sneller te herkennen. Tegelijkertijd gebruiken cybercriminelen en andere kwaadwillende partijen AI om aanvallen sneller en gerichter uit te voeren. Deze ontwikkeling wordt betrokken bij de herijking van het Programma Beveiliging.

### Digitale soevereiniteit

Gemeenten, en ook iRvN, willen digitaal wendbaar blijven en zeggenschap houden over hun gegevens, systemen en leveranciers. Digitale soevereiniteit betekent niet dat alles zelf of uitsluitend met Nederlandse technologie moet worden uitgevoerd. Het gaat erom dat afhankelijkheden niet zo groot worden dat alternatieven of eigen keuzes feitelijk ontbreken.

Bij de (kantoor)automatisering moeten we daarom kritisch blijven op de afhankelijkheid van grote internationale technologiebedrijven. Bij applicatie- en leverancierskeuzes gaat het niet alleen om meer functionaliteit, maar ook om alternatieven, uitwisselbaarheid, overdraagbaarheid van gegevens en de mogelijkheid om later over te stappen.

De gewenste mate van autonomie is niet alleen een technische of financiële afweging maar ook een politieke en bestuurlijke keuze. iRvN onderzoekt de technische en praktische gevolgen en wil samen met gemeenten naar haalbare alternatieven zoeken.

Deze keuzes zullen financiële gevolgen hebben. Alternatieven zijn niet vanzelfsprekend goedkoper en zullen overgangs- en extra beheerkosten veroorzaken. Ook prijzen van software, hardware en digitale diensten zijn door marktconcentratie, geopolitieke ontwikkelingen en gewijzigde prijs- en licentiemodellen steeds minder goed voorspelbaar. Dit zal gevolgen hebben voor toekomstige investeringen en de exploitatie.
Op het moment van schrijven wordt duidelijker dat Microsoft met forse prijsstijgingen vanaf 2027 zal komen. Microsoft wijzigt zijn prijs- en kortingsbeleid. Vanaf april 2027 vervallen zowel de volumekorting als de aanvullende gemeentelijke korting. Daarnaast stijgen de prijzen van veel Microsoft 365-licenties. Voor iRvN en de deelnemers wordt daarom voorlopig rekening gehouden met een kostenstijging van 15% tot 30%. De precieze gevolgen hangen af van de onderhandelingen tussen VNG en Microsoft. De huidige meerjarenbegroting voorziet hierin nog niet.

## Meerjarig perspectief en regionale samenwerking

Gemeenten hebben behoefte aan tijdig en meerjarig inzicht in ontwikkelingen en financiële gevolgen. Tegelijkertijd is het door technologische ontwikkelingen, AI, cyberdreigingen, wetgeving en marktontwikkelingen lastig om ver vooruit betrouwbare voorspellingen te doen.

Wel kunnen gemeenten, bestuurders en iRvN periodiek gezamenlijk beoordelen welke ontwikkelingen zich voordoen en welke keuzes nodig zijn. We willen, samen met RSiO, met scenario's werken zodat tijdig kan worden bijgestuurd. Naast een meerjarige richting is voldoende financiële en organisatorische bewegingsruimte nodig om op onverwachte ontwikkelingen te kunnen reageren. Daarbij moet een evenwicht worden gevonden tussen voorspelbaarheid voor gemeenten, gezamenlijke besluitvorming en wendbaarheid voor iRvN.

Van de regionale projecten worden geen forse besparingen verwacht. VersaaSing betekent bijvoorbeeld niet automatisch minder werk of direct lagere kosten. De ervaring van tien jaar regionale samenwerking is wel dat gezamenlijk organiseren de meerkosten beperkt. Voorzieningen, kennis en specialistische capaciteit hoeven niet door iedere gemeente afzonderlijk te worden opgebouwd.

## i-governance en opdracht iRvN

In 2025 hebben de gemeenten besloten te komen tot een i-governance die meer recht doet aan hun verschillende ambities en ontwikkelrichtingen. In de praktijk ontwikkelt gemeente Nijmegen zich op een aantal i-onderwerpen anders dan de andere gemeenten.

Dit heeft gevolgen voor de regionale samenwerking en voor de manier waarop iRvN gemeenten ondersteunt met infrastructuur, werkplekken en functioneel beheer. De scheidslijn tussen automatisering en informatisering is niet altijd scherp. Functionele en organisatorische keuzes hebben gevolgen voor techniek, beheer en beveiliging. Daarom moet steeds worden getoetst welke ondersteuning van iRvN wordt gevraagd en hoe die zich verhoudt tot de bestuurlijke opdracht van iRvN.

## IP-adressen en datamigratie

iRvN beschikt over een aantal IP-adressen die niet meer nodig zijn en daarom voor verkoop beschikbaar zijn. Afgesproken is de eventuele opbrengst in drie gelijke delen te bestemmen: voor de M365-ontwikkeling van de gemeenten, voor de interne ontwikkeling van iRvN en voor een door de gemeenten gezamenlijk te bepalen bestemming.

De verkoop heeft tot nu toe € 417.000 en vervolgens bijna € 200.000 opgeleverd. In 2026 wordt

€ 409.000 verdeeld over de gemeenten voor de migratie van bestanden uit Citrix naar Microsoft 365 en Teams. De aanvullende opbrengst van bijna € 200.000 wordt toegevoegd aan de hiervoor ingestelde bestemmingsreserve. Bij de besteding daarvan blijft de oorspronkelijke verdelingsafspraak het uitgangspunt, waarbij rekening wordt gehouden met de reeds voor M365 bestemde € 417.000.

## Ontvlechting ODRN

Eind 2025 heeft Omgevingsdienst Regio Nijmegen (ODRN) aangegeven samen te willen gaan met Omgevingsdienst Regio Arnhem in de nieuwe Omgevingsdienst Groene Metropool. ODGM heeft besloten geen gebruik te maken van de dienstverlening van iRvN.

In 2026 werkt iRvN aan de technische en financiële ontvlechting van ODRN. Beide onderdelen lopen nog. Voor de financiële ontvlechting zijn de frictiekosten die samenhangen met het beëindigen van de dienstverlening in beeld gebracht. Op basis van een verwachte afbouwperiode van drie jaar gaat het om circa € 2,5 miljoen.

Over de financiële afwikkeling bestaat nog geen overeenstemming met ODRN. Hiervoor loopt een bestuurlijk traject. Zolang hierover geen afspraken zijn gemaakt, vormt dit voor MGR/iRvN een financieel risico. Indien dit risico zich geheel of gedeeltelijk materialiseert, kan dit financiële gevolgen hebben voor de deelnemers van de MGR.

Begrotingstechnisch blijft ODRN opgenomen zolang sprake is van een financiële relatie tussen ODRN en MGR/iRvN.

# Financiën

# 3. Financiën MGR

De financiële toelichting vindt plaats per module. In hoofdstuk 4 staat de module Werk-Bedrijf centraal en in hoofdstuk 5 de iRvN. Wat betreft het onderdeel Bestuursondersteuning is de verwachting dat de activiteiten conform de begrote budgetten worden uitgevoerd (hoofdstuk 6).

| MGR Rijk van Nijmegen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| bedragen in 1.000 | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | |
| Overhead | 35.493 | 35.493 | 24.025 | 35.078 | 415 |
| Inkomensregelingen | 9.465 | 9.465 | 4.328 | 9.965 | -500 |
| WSW en beschut werk | 44.375 | 44.375 | 22.603 | 43.724 | 651 |
| Arbeidsparticipatie | 20.478 | 20.478 | 8.862 | 19.730 | 747 |
| **Totaal baten** | **109.811** | **109.811** | **59.818** | **108.497** | **1.314** |
| Lasten | | | | | |
| Overhead | 24.959 | 24.959 | 14.089 | 24.365 | 593 |
| Inkomensregelingen | 9.465 | 9.465 | 4.517 | 9.965 | -500 |
| WSW en beschut werk | 44.583 | 44.583 | 21.232 | 43.955 | 628 |
| Arbeidsparticipatie | 19.828 | 19.828 | 9.147 | 19.101 | 726 |
| **Totaal Programmalasten** | **98.835** | **98.835** | **48.985** | **97.386** | **1.448** |
| Overhead MGR | 10.977 | 10.977 | 4.450 | 10.915 | 62 |
| **Totaal lasten** | **109.811** | **109.811** | **53.435** | **108.301** | **1.510** |
| | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | **417** | **417** | **6.384** | **196** | **-196** |
| **toevoeging/ontrekking reserve** | **-417** | **-417** | **0** | **196** | **-196** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

# 4. Financiën WerkBedrijf

In dit hoofdstuk lichten we de financiële resultaten van module WerkBedrijf toe per onderdeel. De onderscheiden onderdelen zijn Werk, Sociale werkvoorziening en Vastgoed. We lichten de afwijkingen tussen prognose en begroting toe. In dit deel lichten we ook de financiële resultaten van de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen toe. De MGR is hiervoor de kassier. De toelichtingen op de investeringen en voorzieningen staan in de bijlagen (nummer 11 en 12).

Hieronder volgt een toelichting op de belangrijkste financiële resultaten voor module WerkBedrijf. Bij het **onderdeel Werk** zijn de ontwikkelingen als volgt:

- Bij participatie verwachten we een bedrag tussen de € 0 en € 400.000 over te houden. Hierbij hebben we rekening gehouden met de neerwaartse bijstelling in de meicirculaire 2026 van € 301.000. Het voordeel ontstaat met name doordat de beschikbare vacatureruimte niet volledig ingevuld is.
- Bij Op weg naar werk (arbeidsmatige dagbesteding) verwachten we tussen de € 0 en € 100.000 lagere lasten. Afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal deelnemers en het declaratiegedrag is de verwachting dat de gemeente Wijchen en Heumen niet

| WerkBedrijf Rijk van Nijmegen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | |
| Overhead | 10.480 | 10.480 | 5.159 | 10.457 | 23 |
| Inkomensregelingen | 9.465 | 9.465 | 4.328 | 9.965 | -500 |
| WSW en beschut werk | 45.084 | 45.084 | 22.954 | 44.432 | 652 |
| Arbeidsparticipatie | 20.478 | 20.478 | 8.822 | 19.724 | 754 |
| **Totaal baten** | **85.507** | **85.507** | **41.262** | **84.577** | **930** |
| Lasten | | | | | |
| Overhead | 1.120 | 1.120 | 510 | 1.025 | 96 |
| Inkomensregelingen | 9.465 | 9.465 | 4.517 | 9.965 | -500 |
| WSW en beschut werk | 45.291 | 45.291 | 21.583 | 44.662 | 629 |
| Arbeidsparticipatie | 19.985 | 19.985 | 9.245 | 19.251 | 734 |
| **Totaal Programmalasten** | **75.862** | **75.862** | **35.856** | **74.903** | **959** |
| Overhead MGR | 9.645 | 9.645 | 4.131 | 9.674 | -29 |
| **Totaal lasten** | **85.507** | **85.507** | **39.986** | **84.577** | **930** |
| | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | **0** | **0** | **1.275** | **0** | **0** |
| **toevoeging reserve** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

met het begrootte bedrag uit zullen komen (zie bijlage 2 Gemeentelijke bijdragen per gemeente voor bijgestelde prognoses). Bij de overige gemeenten verwachten we binnen de begroting te blijven.
- Bij de loonkostensubsidies verwachten we ten opzichte van de begroting tussen de € 500.000 en de € 750.000 hogere lasten. We verwachten dat met uitzondering van de gemeente Nijmegen alle gemeenten de begroting zullen gaan overschrijden (zie bijlage 2 Gemeentelijke bijdragen per gemeente voor bijgestelde prognoses).
- De recent beschikbaar gestelde impulsmiddelen zullen in 2026 niet volledig worden besteed. De middelen die overblijven blijven beschikbaar in de jaren 2027 en verder.

Bij het onderdeel **Sociale werkvoorziening** verwachten we tussen de € 400.000 en € 800.000 over te houden. Dit voordeel wordt met name veroorzaakt door lagere loonlasten van SW-medewerkers en lagere ambtelijke kosten.

Met de meicirculaire 2026 is voor onze regio het SW-budget ten opzichte van de septembercirculaire 2025 naar boven bijgesteld met € 500.000. Deze toename is veroorzaakt door een loon- en prijsbijstelling van 4,16%. De totale rijksbijdrage voor de regiogemeenten komt voor 2026 uit op € 36,3 miljoen. We verwachten dat de gemeentelijke bijdrage uitkomt op € 34,2 miljoen. Dit voordeel komt ten goede aan de gemeenten in onze regio.

Bij het **onderdeel vastgoed** verwachten wij voor 2026 een negatief resultaat van € 8.000. Lagere huuropbrengsten en lagere kapitaallasten zijn de belangrijkste oorzaken. Voor 2026 verwachten wij circa € 436.000 aan investeringen te realiseren. Een toelichting op de Investeringen staat in de bijlage.

# Onderdeel Werk

## Ontwikkeling meicirculaire

De meicirculaire 2026 heeft geleid tot een neerwaartse bijstelling van het participatiebudget van €479.000. De neerwaartse bijstelling wordt met name veroorzaakt doordat het aantal loonkostensubsidies (en daarmee de begeleidingsvergoedingen in het participatiebudget) naar beneden is bijgesteld. Daartegenover staat dat de middelen voor beschut werk zijn toegenomen met € 178.000. Per saldo valt de uitkomst van de circulaire € 301.000 lager uit dan de begroting. Wij hebben in de prognose 2026, vooruitlopend op de definitieve cijfers uit de septembercirculaire, rekening gehouden met deze aanpassingen.

In de meicirculaire heeft het Rijk de al eerder aangekondigde verlaging van het budget voor beschut werk verwerkt per 2027. In de begroting van de MGR hebben we hier vanaf 2028 rekening mee gehouden. De verwachte afname van de middelen zijn daarom vanaf 2028 niet geprogrammeerd. De bedragen zullen bij het opstellen van de gewijzigde begroting wel wijzigen op basis van de groei van het aantal kandidaten beschut werk.

| WerkBedrijf Rijk van Nijmegen - Onderdeel Werk | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | |
| Overhead | 5.697 | 5.697 | 2.844 | 5.697 | 0 |
| Inkomensregelingen | 9.465 | 9.465 | 4.328 | 9.965 | -500 |
| WSW en beschut werk | 6.042 | 6.042 | 2.773 | 6.095 | -53 |
| Arbeidsparticipatie | 19.700 | 19.700 | 8.820 | 18.971 | 729 |
| **Totaal baten** | **40.904** | **40.904** | **18.766** | **40.728** | **177** |
| Lasten | | | | | |
| Inkomensregelingen | 9.465 | 9.465 | 4.517 | 9.965 | -500 |
| WSW en beschut werk | 6.042 | 6.042 | 1.814 | 6.084 | -42 |
| Arbeidsparticipatie | 19.700 | 19.700 | 8.994 | 18.902 | 798 |
| **Totaal Programmalasten** | **35.207** | **35.207** | **15.325** | **34.951** | **256** |
| Overhead MGR | 5.697 | 5.697 | 2.600 | 5.777 | -79 |
| **Totaal lasten** | **40.904** | **40.904** | **17.926** | **40.728** | **177** |
| | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | **0** | **0** | **840** | **0** | **0** |
| **toevoeging reserve** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

In de meicirculaire 2026 neemt het participatiebudget voor 2027 ten opzichte van de begroting toe. Een deel van deze stijging wordt ingezet voor de dekking van de loon- en prijsontwikkelingen als gevolg van de nieuwe cao. Het resterende deel wordt ingezet ter compensatie van de daling van het budget voor beschut werk.

Daarnaast zullen wij indien nodig in 2027 op een aantal projecten de plafondbedragen van subsidies (tijdelijk) naar beneden bijstellen. Hierdoor kunnen wij de afname van de middelen beschut in 2027 opgevangen.

## Toelichting op de baten

## Arbeidsparticipatie

### Gemeentelijke bijdragen Arbeidsparticipatie en nieuw beschut: € 301.000 lagere bijdrage (A)

De gemeentelijke bijdragen bij Arbeidsparticipatie en de gemeentelijke bijdrage bij (taakveld) WSW en nieuw beschut (in de tabel met **A** aangegeven) hebben we met de meicirculaire 2026 kunnen actualiseren. Dit geeft het volgende beeld:

- Het participatiebudget is met € 479.000 naar beneden bijgesteld.
- Het budget Nieuw beschut is geïndexeerd, waardoor dit budget per saldo met € 178.000 toeneemt.

### Overige bijdrage en overige bedrijfsopbrengsten: afwijking € 50.000 en € 100.000

De overige bijdragen bestaan onder andere uit baten in het kader van Individuele Plaatsing en Steun (IPS), VSV middelen en de MAP. Deze middelen hebben gemeen dat ze geoormerkt zijn voor een bepaald doel c.q. project. Aan het einde van de projectperiode rekenen we deze middelen af met de deelnemende gemeenten. Het vooraf inschatten van de bestedingsomvang in een jaar blijft lastig omdat de voortgang sterk afhankelijk is van externe omstandigheden. Zoals het kunnen vinden van geschikte kandidaten, personeel, besluitvorming of tijdstip van aanvang van een activiteit. Voor het budget Individuele Plaatsing en Steun (IPS) geldt dat we € 45.000 verwachten minder uit te geven voor het afronden van de trajecten die gestart zijn tussen 2020 en 2023.

Wij zien dat hier nog maar beperkt aantal kosten op gerealiseerd wordt. Het budget zal in het derde kwartaal met een begrotingswijziging worden bijgesteld.

| WerkBedrijf Rijk van Nijmegen Onderdeel Werk | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** | |
| Baten | | | | | | | |
| Arbeidsparticipatie | Gemeentelijke bijdrage | 15.560 | 15.560 | 7.663 | 15.081 | 479 | A |
| | Gemeentelijke bijdrage nieuw beschut | 3.573 | 3.573 | 1.063 | 3.354 | 219 | A |
| | Overige bijdrage | 387 | 387 | 35 | 287 | 100 | |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 180 | 180 | 60 | 249 | -69 | |
| | **Totaal arbeidsparticipatie** | **19.700** | **19.700** | **8.820** | **18.971** | **729** | |
| Inkomensregelingen | Gemeentelijke bijdrage | 9.465 | 9.465 | 4.328 | 9.965 | -500 | |
| | **Totaal inkomensregelingen** | **9.465** | **9.465** | **4.328** | **9.965** | **-500** | |
| Overhead | Gemeentelijke bijdrage | 5.697 | 5.697 | 2.844 | 5.697 | 0 | |
| | **Totaal overhead** | **5.697** | **5.697** | **2.844** | **5.697** | **0** | |
| WSW en beschut werk | Gemeentelijke bijdrage Op weg naar Werk | 3.457 | 3.457 | 1.644 | 3.457 | 0 | |
| | Gemeentelijke bijdrage nieuw beschut | 1.115 | 1.115 | 745 | 1.513 | -397 | A |
| | netto omzet | 228 | 228 | 54 | 148 | 80 | |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 434 | 434 | 331 | 659 | -225 | |
| | impulsgelden | 808 | 808 | 0 | 319 | 489 | |
| | Totaal WSW en Beschut | 6.042 | 6.042 | 2.773 | 6.096 | -53 | |
| **Totaal baten** | | **40.904** | **40.904** | **18.766** | **40.728** | **177** | |

De overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit detacheringsopbrengsten van ambtelijke medewerkers en renteopbrengsten van Schatkistbankieren. Met name door de gestegen rente verwachten we € 60.000 hogere renteopbrengsten. Daartegenover verwachten we lagere detacheringsopbrengsten door het definitief overnemen van medewerkers.

## Inkomensregelingen

**Gemeentelijke bijdrage: afwijking € 500.000 en € 750.000 hogere lasten ten opzichte van het voorlopig toegekende budget.**
Dit betreft de gemeentelijke bijdrage voor loonkostensubsidies. Omdat in 2025 de loonkostensubsidies per saldo met 63 zijn toegenomen, vertaalt dit zich, naast de indexering van het minimumloon, terug in hogere lasten voor 2026. We verwachten dat met uitzondering van de gemeente Nijmegen alle gemeenten de begroting zullen gaan overschrijden. We zien in de eerste vijf maanden van 2026 een afvlakking van de toename van het aantal loonkostensubsidies. Vanwege het maatschappelijke en economische rendement van loonkostensubsidies zetten we daarom aanvullende acties uit om de afvlakking om te buigen (zie hoofdstuk 1).

Bij een volledige uitstroom van een kandidaat uit de uitkering en plaatsing op een loonkostensubsidie levert dit een gemeente met meer dan 40.000 inwoners een structureel voordeel op van € 12.000 per jaar. Bij een gemeente tot 30.000 inwoners levert dit een structurele besparing van € 7.200 per jaar op. Voor gemeenten met minder dan 15.000 inwoners geldt dat zij historisch bekostigd worden.[1]

Het blijft daarmee, óók voor kleine gemeenten, aantrekkelijk om de kandidaten voor wie plaatsing extra uitdagend is via een loonkostensubsidie te laten uitstromen. Naast de financiële besparing voor de gemeente heeft het ook voor hun inwoner positieve effecten (MKBA-loonkosten-subsidies).[2]

1) Notitie explicitering budgetten participatiewet en Wsw van april 2025 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
2) Rapport maatschappelijke kosten – banen – analyse loonkostensubsidies van januari 2024 Berenschot

## WSW en beschut werk

De middelen op het taakveld 'WSW en beschut werk' bestaan (bij het onderdeel Werk) uit de middelen Op weg naar werk, de middelen Nieuw Beschut en impulsgelden.

**De gemeentelijke bijdrage Op weg naar werk: afwijking € 0 en € 100.000 lagere lasten.**
Afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal deelnemers en het declaratiegedrag zullen we voor 2026 tussen € 0 en € 100.000 overhouden. Het is de verwachting dat de gemeente Wijchen en Heumen niet met het begrootte bedrag uit zullen komen. Bij de gemeente Wijchen verwachten we tussen de € 15.000 en € 30.000 meer uit te geven en bij Heumen verwachten we tussen de € 5.000 en de € 20.000 meer te gaan uitgeven. Door het hogere aantal declaraties in het eerste halfjaar, in vergelijking met het eerste halfjaar van 2025, is de verwachting dat deze ontwikkeling zich voortzet in de tweede helft van het jaar. Dit wordt met name veroorzaakt door een hoger aanwezigheidspercentage waardoor meer dagdelen per maand per kandidaten (binnen de afgegeven beschikking) worden gedeclareerd. Bij de overige gemeenten verwachten we binnen de begroting te blijven. In bijlage 2 is een overzicht per gemeente gegeven.

**Middelen Netto omzet en Overige bedrijfsopbrengsten (voor Beschut nieuw): afwijking tussen € 80.000 tot € 200.000 hogere baten**
De verwachte afwijking bestaat uit twee elementen:

- De omzet heeft betrekking op de uitvoering van de detacheringsbanen. Op dit moment hebben we 32 kandidaten in dienst op een detacheringsbaan (21 fte). In de begroting hebben we rekening gehouden met 40 kandidaten begin 2026. Voor 2026 verwachten we daardoor tussen de € 50.000 en € 80.000 lagere omzet.
- Naast de omzet ontvangen wij loonkostensubsidies. De loonkostensubsidies die wij ontvangen zijn hoger dan waar in de begroting rekening mee is gehouden. We verwachten tussen de € 150.000 en de € 250.000 hogere baten. Dit wordt met name veroorzaakt door de aanvullende begeleidingsvergoeding beschut. Tegenover de hogere loonkostensubsidie staan ook hogere lasten.

**Impulsgelden: afwijking tussen € 200.000 en € 500.000**
We verwachten in 2026 niet alle impulsmiddelen te benutten, maar niet-bestede middelen blijven beschikbaar voor de uitvoering van het plan in de vervolgjaren. Nu gemeenteraden begin juli 2026 besloten hebben om de middelen over te hevelen ontstaat de ruimte om de uitwerking en uitvoering verder op te schalen. Vooruitlopend op het besluit is de projectleider Toekomstbestendige Dienstverlening geworven en gestart, om na de vaststellen door ons algemeen bestuur vaart te kunnen maken. Voor een nadere toelichting verwijzen naar hoofdstuk 1.6.

## Toelichting op de lasten

### Arbeidsparticipatie

#### Algemene uitvoering arbeidsparticipatie afwijking tussen € 200.000 en € 600.000 lagere lasten

De Algemene uitvoering arbeidsparticipatie bestaat voor € 7,1 miljoen uit personele lasten en voor € 964.000 uit operationele lasten. In de begroting verwachten we een positief resultaat op de personele lasten. Door interne verschuivingen op functies en doordat het werven en selecteren van personeel langer duurt dan voorzien, is de beschikbare vacatureruimte nog niet volledig ingevuld.

Op de operationele lasten verwachten we een positief resultaat tussen € 40.000 en € 80.000. Dit wordt met name veroorzaakt doordat we het budget voor consultantkosten voor EVA en Lumen Civitas naar verwachting niet volledig zullen benutten.

#### Instrumenten: afwijking tussen de € 0 en € 100.000 lagere lasten

Binnen het instrumentenbudget is € 400.000 gereserveerd voor de aanvulling loonkosten-

| WerkBedrijf Rijk van Nijmegen Onderdeel Werk | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Lasten | | | | | | |
| Arbeidsparticipatie | Algemene uitvoering arbeidsparticipatie | 8.063 | 8.063 | 3.534 | 7.775 | 288 |
| | Instrumenten | 10.212 | 10.212 | 4.794 | 9.752 | 460 |
| | Oude verplichtingen | 1.375 | 1.375 | 666 | 1.375 | 0 |
| | Inzet tijdelijke middelen | 50 | 50 | 0 | 0 | 50 |
| | **Totaal arbeidsparticipatie** | **19.700** | **19.700** | **8.994** | **18.902** | **798** |
| Inkomensregelingen | Loonkostensubsidies | 9.465 | 9.465 | 4.517 | 9.965 | -500 |
| | **Totaal inkomensregelingen** | **9.465** | **9.465** | **4.517** | **9.965** | **-500** |
| WSW en beschut werk | Op Weg naar Werk | 3.457 | 3.457 | 954 | 3.457 | 0 |
| | Impulsgelden | 808 | 808 | 68 | 319 | 489 |
| | Inzet nieuw beschut | 373 | 373 | 271 | 852 | -479 |
| | Algemene uitvoering WSW en beschut | 380 | 380 | 39 | 400 | -20 |
| | Directie kosten detacheringsbanen | 1.025 | 1.025 | 482 | 1.056 | -31 |
| | **Totaal WSW en Beschut werk** | **6.042** | **6.042** | **1.814** | **6.084** | **-42** |
| **Totaal Programmalasten** | | **35.207** | **35.207** | **15.325** | **34.951** | **256** |
| Overhead | Overhead MGR | 5.697 | 5.697 | 2.600 | 5.776 | -79 |
| **Totaal lasten** | | **40.904** | **40.904** | **17.926** | **40.728** | **177** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **840** | **0** | **0** |
| **toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

subsidie tot 68% Nieuw beschut. Dit zal met een begrotingswijziging toegevoegd worden aan de middelen beschut. Na deze correctie zal het resultaat naar verwachting tussen de € 0 en € 100.000 liggen.

Voor de uitvoering van de MAP worden consulent bedrijfsdienstverleners en trainers ingezet. Voor 2026 verwachten we 600 kandidaten en € 404.000 aan personele kosten. Naast personele kosten worden operationele kosten gemaakt voor de deelnemers. Voor 2026 verwachten we € 72.000 aan operationele kosten te maken. Hiermee komen de totale te verwachten kosten voor de MAP op € 476.000 uit.

**Inzet tijdelijke middelen: tussen de € 40.000 en € 50.000 lagere lasten**
De tijdelijke middelen bestaan uit Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Voor een inhoudelijke toelichting zie baten **Overige bijdragen**. Met een begrotingswijziging zullen we de begroting op dit punt bijstellen. Dit voordeel heeft dan effect op het resultaat.

## Inkomensregelingen

De inkomensregelingen bestaan uit de verstrekte loonkostensubsidies. We verwachten een afwijking tussen de € 500.000 en € 750.000 aan hogere lasten. Voor een inhoudelijke toelichting verwijzen wij u naar de baten.

## WSW en beschut werk

De middelen WSW en beschut werk bestaan uit de middelen Op weg naar werk, impulsgelden en de middelen Nieuw Beschut.

**Op weg naar werk: afwijking € 0 en € 100.000 lagere lasten**
Voor een inhoudelijke toelichting verwijzen wij u naar de baten.

**Impulsgelden: afwijking tussen € 200.000 en € 500.000**
Voor een inhoudelijke toelichting verwijzen wij u naar de baten.

**Nieuw beschut (inzet Nieuw beschut, algemene uitvoering beschut en directe kosten detacheringsbanen): afwijking € 80.000 tot € 150.000 hogere lasten.**
Binnen het instrumentenbudget is € 400.000 gereserveerd voor de aanvulling op de loonkostensubsidies tot 68%. In het derde kwartaal zal dit met een begrotingswijziging worden toegevoegd aan de middelen Nieuw Beschut. Na de correctie verwachten we nog tussen de € 80.000 en € 150.000 aan hogere lasten. Hiertegenover staan ook extra opbrengsten.

In de onderstaande tabel staan de baten en lasten van een detacheringsbaan.

Op dit moment hebben we 32 kandidaten in dienst op een detacheringsbaan (21 fte). Bij de groep **Nieuw beschut** zijn de kosten per gerealiseerde formatieplaats € 5.700 hoger dan de inkomsten (zie kolom Nieuw beschut in de tabel). Bij de groep **regulier** zijn de kosten per gerealiseerde formatieplaats € 14.200 hoger dan de inkomsten (de kolom regulier in de tabel). Verschil ontstaat door (aanvullende) begeleidingsvergoeding.

Daarnaast hebben we circa 88 kandidaten beschut rechtstreeks geplaatst bij werkgevers. Bij deze groep zijn de gerealiseerde kosten per formatieplaats € 3.600 lager dan de inkomsten (zie kolom plaatsing bij werkgever). Dit voordeel heft nagenoeg het nadeel bij nieuw beschut in een detacheringsbaan op.

## Overhead

### Overhead MGR: afwijking tussen € 0 en -/- € 150.000

De overheadlasten bestaan voor € 3,9 miljoen uit personele lasten en voor € 1,8 miljoen uit operationele lasten en kapitaallasten.
We verwachten een resultaat tussen de € 0 en € 150.000 nadelig. De bandbreedte is met name afhankelijk van de verwachte mutaties aan de voorzieningen (spaar)verlof en SPP.

| Datacheringsbaan (x1) | Nieuw beschut | Regulier | Plaatsing bij werkgever |
|---|---|---|---|
| Detacheringsvergoeding | 5.600 | 5.600 | 0 |
| Begeleidingsvergoeding LKS | 5.500 | 5.500 | 5.500 |
| Begeleidingsvergoeding Nieuw Beschut | 12.100 | 0 | 12.100 |
| Middelen sociale infrastructuur | 0 | 3.600 | 0 |
| Loonkostensubsidie (68%) | 26.500 | 26.500 | 26.500 |
| **Totaal baten** | **49.700** | **41.200** | **44.100** |
| Loonkosten | 38.900 | 38.900 | 0 |
| Subsidie loonkosten | 0 | 0 | 26.500 |
| (Subsidie) voor begeleiding | 7.500 | 7.500 | 7.500 |
| (Subsidie) voor begeleiding aanvulling | 2.500 | 2.500 | 2.500 |
| Uitvoeringskosten | 6.500 | 6.500 | 4.000 |
| **Totaal lasten** | **55.400** | **55.400** | **40.500** |
| **verschil** | **(5.700)** | **(14.200)** | **3.600** |

| Datacheringsbaan (x1.000) | Begroot | prognose | verschil |
|---|---|---|---|
| Gemeentelijke bijdrage | 1.116 | 1.512 | -397 |
| Omzet | 228 | 148 | 80 |
| Overige opbrengsten | 434 | 659 | -225 |
| **Totaal** | **1.778** | **2.319** | **-542** |
| directe kosten detacheringsbanen | 1.025 | 1.056 | -31 |
| uitbetalingen subsidies | 380 | 852 | -472 |
| Personele lasten | 373 | 400 | -27 |
| overhead | 0 | 11 | -11 |
| **Totaal lasten** | **1.778** | **2.319** | **-542** |
| **Resultaat** | **0** | **0** | **0** |

# Onderdeel Sociale Werkvoorziening

Op het moment van schrijven van de tussenrapportage begeleiden we nog zo'n 959 medewerkers in de sociale werkvoorziening. Dit aantal neemt de komende jaren verder af. De uitstroom en de loonkostenmutaties van SW-medewerkers zijn niet exact te voorspellen. Hierdoor ontstaan de grootste afwijkingen tussen begroting en prognose.

Voor 2026 verwachten we bij de sociale werkvoorziening tussen de € 400.000 en € 800.000 over te houden. Dit voordeel wordt met name veroorzaakt door lagere loonkosten en overige personele lasten van de sociale werkvoorziening. Daarnaast zijn de ambtelijke kosten lager. Verder is het vervallen van de (rijks) transitievergoedingen per 1 juli 2026 uitgesteld naar 1 januari 2027. Tegenover deze voordelen staan lagere detacheringsvergoedingen en hogere productiekosten dan verwacht. Hierna lichten we de verschillen groter dan € 50.000 tussen prognose en begroting toe of waar bijzonderheden te melden zijn.

| WerkBedrijf Rijk van Nijmegen - Onderdeel SW | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | |
| Overhead | 4.030 | 4.030 | 1.936 | 4.030 | 0 |
| WSW en beschut werk | 38.402 | 38.402 | 19.861 | 37.690 | 712 |
| **Totaal baten** | **42.432** | **42.432** | **21.797** | **41.720** | **712** |
| Lasten | | | | | |
| WSW en beschut werk | 38.484 | 38.484 | 19.252 | 37.822 | 661 |
| **Totaal Programmalasten** | **38.484** | **38.484** | **19.252** | **37.822** | **661** |
| Overhead MGR | 3.948 | 3.948 | 1.530 | 3.898 | 51 |
| **Totaal lasten** | **42.432** | **42.432** | **20.782** | **41.720** | **712** |
| | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | **0** | **0** | **1.015** | **0** | **0** |
| **toevoeging reserve** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

## Ontwikkeling meicirculaire

Met de meicirculaire 2026 is voor onze regio het SW-budget ten opzichte van de septembercirculaire 2025 naar boven bijgesteld met € 560.000. Deze toename is veroorzaakt door een loon- en prijsbijstelling van 4,16%. De totale rijksbijdrage voor de regiogemeenten komt voor 2026 uit op € 36,3 miljoen. We verwachten op een gemeentelijke bijdrage uit te komen van € 34,2 miljoen. Daarmee verwachten we de SW voor 2026 kostendekkend te kunnen uitvoeren. Het voordeel van de rijksbijstelling van het SW-budget komt ten goede aan de gemeenten in onze regio.

## Toelichting op de baten

## Gemeentelijke bijdragen

We verwachten bij sociale werkvoorziening tussen € 400.000 en € 800.000 over te houden.

### Netto omzet: tussen de € 0 en € 100.000 lagere opbrengsten

Ondanks de indexering van de tarieven met 4,9% is de verwachting dat de begrote omzet niet gerealiseerd wordt. Dit komt door ziekteverzuim en door minder gerealiseerde formatieplaatsen dan in de begroting werd aangenomen. Hierdoor verwachten we per saldo tussen de € 0 en € 100.000 minder netto omzet te behalen.
De toegevoegde waarde per SW-medewerker (in fte's) zal naar verwachting uitkomen rond de € 9.900. Voor 2026 is € 10.015 begroot.

Op dit moment laat het ziekteverzuim bij de individuele detacheringen een nadeel zien van 2% ten opzichte van de begroting. Dit heeft een negatief effect op de omzet. Bij de groepsdetacheringen laat het ziekteverzuim op totaalniveau op dit moment een voordeel van 2% zien. Dit heeft een positief effect op de omzet. Omdat de tarieven van de groepsdetacheringen lager liggen dan de individueel gedetacheerden verwachten we een nadeel op de omzet. De ervaring leert dat in het najaar het ziekteverzuim weer oploopt. Ook met dit feit hebben we in de prognose rekening gehouden.
Het aantal begrote formatieplaatsen voor SW-medewerkers wordt niet gerealiseerd. Voor 2026 hebben we gemiddeld 621,6 fte begroot, terwijl de realisatie op dit moment 615,9 fte is. Het gaat hier om de formatie exclusief 'leegloop'-uren vanwege RVU, arbeidsongeschiktheid of mutaties van werkplek.

| WerkBedrijf Rijk van Nijmegen Onderdeel SW | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| Overhead | Gemeentelijke bijdrage | 4.030 | 4.030 | 1.936 | 4.030 | 0 |
| | **Totaal overhead** | **4.030** | **4.030** | **1.936** | **4.030** | **0** |
| WSW en beschut werk | Gemeentelijke bijdrage | 30.838 | 30.838 | 16.200 | 30.218 | 620 |
| | Overige bijdrage | 184 | 184 | 150 | 177 | 7 |
| | Netto omzet | 7.227 | 7.227 | 3.432 | 7.135 | 92 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 153 | 153 | 80 | 160 | -7 |
| | **Totaal WSW en beschut werk** | **38.402** | **38.402** | **19.861** | **37.690** | **712** |
| **Totaal baten** | | **42.432** | **42.432** | **21.797** | **41.720** | **712** |

## Toelichting op de lasten

### Loonkostenvoordeel tussen de € 0 en € 50.000 hogere baten

Met ingang van 2026 kunnen we voor SW-medewerkers die volledig gedetacheerd zijn gebruik maken van het fiscale loonkostenvoordeel. Op basis van de gerealiseerde verloonde uren tot en met juni 2026 is de prognose dat een bedrag van € 1,2 miljoen aan loonkostenvoordeel zal ontstaan. We verwachten een voordeel tussen de € 0 en € 50.000

### Overige kosten SW-medewerkers tussen de € 50.000 en de € 150.000 lagere lasten

De verwachting is dat de overige kosten SW-medewerkers tussen de € 50.000 en €150.000 lager uitvallen dan begroot.
Dit wordt met name veroorzaakt door:

- het onderdeel loonkostensubsidies Begeleid Werken. Het voordeel is grotendeels ontstaan door een terugvordering in verband met te lange doorbetaling en de stopzetting van begeleid werken bij een viertal medewerkers.
- de kosten van de arbodienstverlening. Door de efficiënte inrichting van het proces en strakke sturing op het facturatieproces zien we dat we de kosten elk jaar beter beheersen. Hierdoor verwachten we in 2026 minder uit te geven aan de arbodienstverlening dan oorspronkelijk begroot.
- het collectief vervoer. Om meer flexibiliteit bij de medewerkers te bewerkstelligen is een bedrag van €28.000 in de begroting opgenomen voor het uitvoeren van extra ritten. De verwachting is dat dit in 2026 niet gerealiseerd gaat worden. De facturatie tot en met de maand mei 2026 laat zien dat zowel het individuele- en groepsvervoer maandelijks een lagere realisatie heeft dan begroot.
- De opleidingskosten van de SW-medewerkers. In 2025 (waar de begroting 2026 op is gebaseerd) waren de opleidingskosten relatief laag. Naast de reguliere opleidingen zijn er enkele duurdere trainingen gevolgd. De verwachting is dat we meer uitgeven aan opleidingskosten dan begroot.

| WerkBedrijf Rijk van Nijmegen Onderdeel SW | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Lasten | | | | | | |
| WSW en beschut werk | Loonkostenvoordeel | -1.155 | -1.155 | 0 | -1.207 | 52 |
| | Operationele lasten | 61 | 61 | 72 | 69 | -8 |
| | Overige kosten SW medewerkers | 2.036 | 2.036 | 846 | 1.901 | 135 |
| | Personele lasten | 3.774 | 3.774 | 1.781 | 3.674 | 100 |
| | Productiekosten | 639 | 639 | 319 | 719 | -80 |
| | Salariskosten SW medewerkers | 33.128 | 33.128 | 16.234 | 32.665 | 462 |
| | **Totaal WSW en Beschut werk** | **38.484** | **38.484** | **19.252** | **37.822** | **661** |
| **Totaal Programmalasten** | | **38.484** | **38.484** | **19.252** | **37.822** | **661** |
| Overhead | Overhead MGR | 3.948 | 3.948 | 1.530 | 3.898 | 51 |
| **Totaal lasten** | | **42.432** | **42.432** | **20.782** | **41.720** | **712** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **1.015** | **0** | **0** |
| **toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

**Personele lasten tussen de € 50.000 en € 100.000 minder uitgaven**
In de realisatie verwachten we een positief resultaat op de personele (ambtelijke) lasten. Dit door vacante arbeidsplaatsen die op dit moment nog niet zijn gevuld. Hierdoor realiseren we een eenmalig voordeel.

**Productiekosten tussen de € 0 en € 100.000 hogere uitgaven**
De productiekosten bestaan hoofdzakelijk uit de kosten van het pand aan de Boekweitweg. Dit betreft een doorbelasting vanuit het onderdeel Vastgoed. Door de groei aan activiteiten op de Boekweitweg hebben we besloten de activiteiten van de afdeling re-integratie tijdelijk elders te huisvesten. Dit brengt naar verwachting € 80.000 aan extra kosten met zich mee.

**Salariskosten SW-medewerkers tussen de € 350.000 en € 750.000 lagere uitgaven**
Voor salariskosten van onze SW-medewerkers is in 2026 een bedrag opgenomen van € 33,1 miljoen. In deze lasten is rekening gehouden met het feit dat de transitievergoeding voor grote werkgevers per 1 juli 2026 komt te vervallen. Deze datum is onlangs verschoven naar 1 januari 2027 waardoor er een voordeel ontstaat tussen de € 75.000 en de € 150.000. De dotatie aan de voorziening zal immers lager gaan worden.

Met betrekking tot het aantal verloonde fte's verwachten we nagenoeg geen afwijking ten opzichte van de begroting. We verwachten uit te komen op een aantal van 722 verloonde fte's. In de begroting hebben we rekening gehouden met een stijging van het wettelijk minimumloon met 2,4%. Per 1 juli 2026 is de stijging 1,9%. Daarnaast zijn de extra loonkosten wegens het vervallen van de eigen bijdrage WGA-premie door werknemer per 1 juli 2026 lager dan begroot, realiseren we lagere loonkosten bij medewerkers die gebruik zijn gaan maken van de RVU-regeling en is de realisatie van de loonkosten bij arbeidsongeschikte medewerkers lager dan begroot. We verwachten hierdoor tussen de € 250.000 en de € 500.000 aan lagere salariskosten.

Op grond van een uitspraak van de commissie BBV hebben we in 2025 voor de medewerkers die gebruik maakten van de RVU-regeling en Spaarverlof een voorziening opgenomen. Hiervoor is in 2025 een vordering opgenomen als een eeuwigdurende vordering op de gemeenten voor een bedrag van € 2,5 miljoen. Dit bedrag is opgebouwd uit € 900.000 voor salariskosten RVU en een bedrag van €1,6 miljoen voor spaarverlof. Op basis van de herrekening van de RVU-regeling en spaarverlof is de verwachting dat de voorziening € 212.000 neerwaarts bijgesteld kan worden. Hierdoor zal er een voordeel ontstaan. Dit voordeel zullen we echter verwerken in de eeuwigdurende vordering.

## Overhead MGR

In de realisatie verwachten we een positief resultaat. Dit door het nog niet realiseren van het budget 'groene arbeidsvoorwaarden'.

# Onderdeel Vastgoed

Binnen de module vastgoed verwachten wij voor 2026 een negatief resultaat van € 8.000.

Hieronder worden de belangrijkste verschillen tussen de begroting en prognose toegelicht.

### Overhead - Overige bedrijfsopbrengsten € 24.000 lagere baten

De overige bedrijfsopbrengsten bestaan voornamelijk uit de verhuuropbrengsten van de Boekweitweg. In 2026 verwachten we € 24.000 minder gebruikersvergoedingen te ontvangen als gevolg van lagere energielasten.

Daarnaast gaan we baten ontvangen uit de doorbelasting van energie- en waterverbruik aan Heijmans. Die maakt sinds begin juni gebruik van onze water- en stroomvoorziening voor de bouwwerkzaamheden bij de Winkelsteeg. Deze baten zijn feitelijk geen echte opbrengsten omdat daar direct even hoge lasten tegenover staan. De omvang van zowel de baten als de lasten is afhankelijk van het daadwerkelijke water- en elektriciteitsverbruik van Heijmans. Omdat deze werkzaamheden pas recent zijn gestart, is hierover op dit moment nog niets definitiefs te zeggen.

| WerkBedrijf Rijk van Nijmegen - Onderdeel Vastgoed | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | |
| Overhead | 754 | 754 | 379 | 730 | 24 |
| WSW en beschut werk | 639 | 639 | 319 | 647 | -8 |
| **Totaal baten** | **1.393** | **1.393** | **699** | **1.377** | **16** |
| Lasten | | | | | |
| Overhead | 627 | 627 | 300 | 621 | 7 |
| WSW en beschut werk | 765 | 765 | 517 | 756 | 9 |
| **Totaal Programmalasten** | **1.393** | **1.393** | **817** | **1.377** | **16** |
| **Totaal lasten** | **1.393** | **1.393** | **817** | **1.377** | **16** |
| | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | **0** | **0** | **-119** | **0** | **0** |
| **toevoeging reserve** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

### Kapitaallasten € 16.000 lagere lasten

De kapitaallasten laten een voordeel van € 16.000 zien ten opzichte van de begroting. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat de afschrijvingslasten lager uitvallen dan begroot. Dit komt doordat de investeringsuitgaven in 2025 lager zijn gerealiseerd, waardoor ook de afschrijvingslasten in 2026 lager uitvallen.

| WerkBedrijf Rijk van Nijmegen Onderdeel Vastgoed | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| WSW en beschut werk | Overige bedrijfsopbrengsten | 639 | 639 | 319 | 647 | -8 |
| | **Totaal WSW en beschut werk** | **639** | **639** | **319** | **639** | **-8** |
| Overhead | Gemeentelijke bijdragen | 161 | 161 | 80 | 161 | 0 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 593 | 593 | 299 | 569 | 24 |
| | **Totaal overhead** | **754** | **754** | **379** | **730** | **24** |
| **Totaal baten** | | **1.393** | **1.393** | **699** | **1.377** | **16** |

| WerkBedrijf Rijk van Nijmegen Onderdeel Vastgoed | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Lasten | | | | | | |
| WSW en beschut werk | Kapitaallasten | 155 | 155 | 129 | 146 | 9 |
| | Operationele lasten | 610 | 610 | 389 | 610 | 0 |
| | **Totaal WSW en beschut werk** | **765** | **765** | **517** | **756** | **9** |
| Overhead | Kapitaallasten | 127 | 127 | 24 | 120 | 7 |
| | Operationele lasten | 501 | 501 | 276 | 501 | 0 |
| | **Totaal overhead** | **627** | **627** | **300** | **621** | **7** |
| **Totaal Programmalasten** | | **1.393** | **1.393** | **817** | **1.377** | **16** |
| **Totaal lasten** | | **1.393** | **1.393** | **817** | **1.377** | **16** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **-119** | **0** | **0** |
| **toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

# Onderdeel Arbeidsmarktregio

De MGR treedt als kassier op voor de rijksmiddelen die de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen ontvangt. De centrumgemeente Nijmegen ontvangt twee decentralisatie uitkeringen ten behoeve van de arbeidsmarktregio:

1. DU impulsbudget arbeidsmarktregio
2. DU Versterking arbeidsmarktregio

### Ad 1. DU impulsbudget arbeidsmarkt

De besteding het impulsbudget arbeidsmarktregio vindt plaats op advies van het Regionaal Beraad. De samenwerkende partners zetten zich gezamenlijk in voor de realisatie van de volgende doelstellingen:

- Het verbeteren van de gezamenlijke en aanvullende arbeidsmarktdienstverlening, die partners individueel niet kunnen leveren, voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers;
- Het bieden van mogelijkheden aan inwoners om zich te blijven ontwikkelen en/of kansrijk op te leiden om de arbeidspositie te versterken;
- Het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt en inclusief werkgeverschap;
- Het bevorderen van duurzaam aan het werk helpen van inwoners.

Op de balans staat op dit moment € 2,3 miljoen voor de arbeidsmarktregio. De rijksmiddelen voor 2026 worden in het kwartaal gefactureerd bij de centrumgemeente Nijmegen (totaal € 1,0 miljoen; zie bijlage 2). Er zijn geen uitgaven gedaan in het eerste halfjaar 2026 ten laste van het budget van het Regionaal Beraad.

| Arbeidsmarktregio | |
|---|---|
| bedragen in 1.000 | **Balansstand** |
| Baten | |
| impulsbudget 2026 evj | 0 |
| impulsbudget 2025 | 1.007 |
| RTA t/m 2024 | 1.254 |
| **Totaal** | **2.261** |

Het Regionaal Beraad is eind juni 2026 akkoord gegaan met het project Werk Eraan!. Er wordt een samenwerkingsovereenkomst opgesteld en in september 2026 wordt gestart met het project. Met een looptijd van vier jaar en een Go/No-go moment na twee jaar werkt het project aan een geïntegreerd leer-werksysteem dat leren en werken structureel en onlosmakelijk met elkaar verbindt. Het project richt zich op werkenden en werkzoekenden voor wie leren en ontwikkelen niet vanzelfsprekend is en die ondersteuning nodig hebben bij het versterken van hun basis- en vakvaardigheden. Daarnaast richt het project zich ook op een systeemverandering waarbij professionalisering van alle betrokkenen op inhoudelijk en organisatorisch niveau centraal staat. Door een gecombineerde inzet op strategie, uitvoering en verankering beoogt het project een duurzaam lerend ecosysteem te ontwikkelen waarin laagopgeleiden en laaggeletterden beter worden bereikt, ondersteund en perspectief krijgen op duurzame participatie in de arbeidsmarkt en samenleving. De totale projectkosten gedurende vier jaar bedragen € 1,8 miljoen. In het project Werk eraan! wordt vooralsnog uitgegaan van € 445.000 per jaar. De kosten worden gedekt uit de gereserveerde middelen op de balans van de MGR

### Ad 2. DU Versterking arbeidsmarktregio

De andere decentralisatie uitkering is bestemd voor de versterking van de arbeidsmarktregio. Ook deze rijksmiddelen ontvangt centrumgemeente Nijmegen en worden overgeheveld naar de MGR (als kassier). Over de besteding van de middelen wordt gezamenlijk besloten door centrumgemeente, UWV en WerkBedrijf. De middelen worden ingezet voor gidsen, coördinator en faciliteiten van het Werkcentrum, het onder-

steuningsteam ten behoeve van de arbeidsmarktregio en de aansluiting van de (reguliere) werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening van UWV en WerkBedrijf.

Het Werkcentrum Rijk van Nijmegen is in januari gestart. De locatie (Nieuwe Dukenburgseweg in Nijmegen) is daarvoor ingericht, gidsen en dedicated medewerkers zijn geworven en de toegang voor inwoners en werkgevers is geregeld. Het Werkcentrum is nu telefonisch, via de website en door middel van open inloopmomenten bereikbaar voor inwoners en werkgevers. Daarbij is de samenwerking met de partners opgestart en zijn er al verschillende events gehouden. Daarnaast hebben een landelijke en regionale campagne al voor meer naamsbekendheid en aanmeldingen gezorgd.

Vanwege minder kosten voor het ondersteuningsteam geven we minder uit dan begroot. Er is gerekend op personele lasten van onder andere een programmamanager en een coördinator. En daarnaast van een te werven communicatiemedewerker, ondersteuning en een projectleider. Deze zijn nog niet geworven. Omdat de inzet van een communicatiemedewerker nodig is, zetten we het communicatiebureau langer in.

| Arbeidsmarktregio | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| Arbeidsparticipatie | Versterking AMR2026 ev | 649 | 649 | 0 | 624 | 25 |
| | Versterking AMR 2025 | 129 | 129 | 0 | 129 | 0 |
| **Totaal baten** | | **778** | **778** | **0** | **753** | **25** |
| Lasten | | | | | | |
| Arbeidsparticipatie | Werkcentrum | 135 | 135 | 40 | 135 | 0 |
| | Programmalasten | 150 | 150 | 211 | 214 | -64 |
| **Totaal Arbeidsparticipatie** | | **285** | **285** | **251** | **349** | **-64** |
| Overhead | Ondersteuningsteam | 350 | 350 | 129 | 261 | 89 |
| | Bedrijfsvoering | 143 | 143 | 81 | 143 | 0 |
| **Totaal overhead** | | **493** | **493** | **210** | **404** | **89** |
| **Totaal programmalasten** | | **778** | **778** | **461** | **753** | **25** |
| **Totaal lasten** | | **778** | **778** | **461** | **753** | **25** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **-461** | **0** | **0** |
| **toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

Het voordeel op de kosten van het nog niet hebben van een volledig ondersteuningsteam zetten we daarvoor in.

Het komende half jaar bouwen we verder aan de bekendheid en dienstverlening van het Werkcentrum Rijk van Nijmegen en geven we het ondersteuningsteam voor de Arbeidsmarktregio verder vorm.

# 5. Financiën ICT Rijk van Nijmegen

Hieronder volgt een toelichting op de verwachte resultaten van iRvN. We gaan afzonderlijk in op de onderdelen Automatisering en Applicatiebeheer. Daarnaast geven we een toelichting op de investeringen.

De ontwikkelingen binnen iRvN staan in 2026 in het teken van het toekomstbestendig maken van de regionale ICT-omgeving waarbij de continuïteit van de dienstverlening en informatiebeveiliging onverminderd prioriteit houden. Belangrijke activiteiten zijn de afronding van het huidige Programma Beveiliging, de voorbereiding op de BIO2 en de Cyberbeveiligingswet, de verdere segmentatie van de infrastructuur, de vervanging van de netwerkinfrastructuur en de implementatie van Mobile Device Management (MDM). Daarnaast wordt gewerkt aan de uitvoering van de regionale cloudstrategie, de doorontwikkeling van Microsoft 365 en de technische randvoorwaarden voor de inzet van kunstmatige intelligentie.

Tegelijkertijd vraagt de toenemende aandacht voor digitale soevereiniteit, strengere beveiligingseisen en veranderende wet- en regelgeving om blijvende investeringen en een flexibele inzet van middelen. Voor een aantal ontwikkelingen, zoals MDM en Microsoft 365, zijn incidentele middelen beschikbaar gesteld, terwijl besluitvorming over structurele financiering voor de komende jaren nog plaatsvindt. De opbrengsten uit de verkoop van IP-adressen worden ingezet ter ondersteuning van de verdere M365-ontwikkeling en de interne ontwikkeling van iRvN.

Ondanks de vele ontwikkelingen worden van de regionale projecten geen substantiële besparingen verwacht. De gezamenlijke regionale aanpak draagt er wel aan bij dat investeringen, specialistische kennis en beheercapaciteit efficiënt worden ingezet en dat de kostenontwikkeling voor de deelnemende gemeenten beheersbaar blijft.

Daarnaast past Microsoft haar prijs- en kortingsbeleid aan. Vanaf april 2027 vervallen zowel de volumekorting als de aanvullende gemeentelijke korting. Ook worden diverse Microsoft

| ICT Rijk van Nijmegen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | |
| Overhead | 26.255 | 26.255 | 19.397 | 25.862 | 392 |
| Arbeidsparticipatie | 318 | 318 | 247 | 325 | -7 |
| **Totaal baten** | **26.573** | **26.573** | **19.644** | **26.187** | **385** |
| Lasten | | | | | |
| Overhead | 23.839 | 23.839 | 13.579 | 23.340 | 498 |
| Arbeidsparticipatie | 318 | 318 | 191 | 325 | -7 |
| **Totaal Programmalasten** | **24.157** | **24.157** | **13.769** | **23.665** | **490** |
| Overhead MGR | 2.416 | 2.416 | 849 | 2.326 | 90 |
| **Totaal lasten** | **26.573** | **26.573** | **14.618** | **25.991** | **581** |
| | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | **417** | **417** | **-5.026** | **196** | **-196** |
| **toevoeging/ontrekking reserve** | **-417** | **-417** | **0** | **196** | **-196** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

365-licenties duurder. Hierbij gaat iRvN voorlopig uit van een kostenstijging van 15% tot 30%. De exacte impact is afhankelijk van de uitkomst van de onderhandelingen tussen de VNG en Microsoft. Met deze ontwikkeling is in de huidige meerjarenbegroting nog geen rekening gehouden; dit zal worden verwerkt in de begrotingswijzigingen aan het einde van het jaar.

Momenteel verwachten wij op het onderdeel Automatisering in 2026 een positief resultaat van ongeveer € 100.000. Op het onderdeel Applicatiebeheer verwachten wij in totaal € 219.000 minder nodig te hebben. Daarnaast hebben wij in 2026 te maken met incidentele gelden in verband met de verkoop van IP-adressen. Dit bedraagt een opbrengst van € 196.000 en het voorstel is deze toe te voegen aan de reserve. Ook ontvangen 2026 deelnemers die onderdeel uitmaken van het project datamigratie gelden ter ondersteuning. Deze worden gefinancierd uit de IP-gelden gerealiseerd in 2025. Dit betreft € 409.000, verdeeld op basis van herberekende percentages onder de deelnemers van het project datamigratie.

In de bijgestelde begroting 2026 is als pluspro-duct een bate opgenomen van € 920.000 voor de cloudstrategie en het MDM-beleid. Omdat pas na vaststelling van de begroting door ons algemeen bestuur de projecten van start kunnen, heeft het project een doorloop in 2027. De begroting 2026 zullen wij hierop aanpassen.

In 2026 heeft WerkBedrijf als laatste deelnemer haar eigen tenant-omgeving gekregen. Hiermee is het project tenantsplitsing volledig afgerond voor onze regiodeelnemers.

## Investeringen

2026 verwachten wij tussen de € 2,5 miljoen en € 2,8 miljoen te investeren.

De investeringen binnen het onderdeel Centrale computercapaciteit betreffen diverse netwerkapparatuur en dit zal naar verwachting conform begroting uitkomen. De vervanging van de fysieke werkplek betreft de aanschaf van laptops en pc's en 2026 eenmalig een investering van € 500.000 in de vervanging van diverse beeldschermen. De vervanging van beeldschermen veroorzaakt de hogere uitgaven binnen het onderdeel Vervanging fysieke werkplek. Deze hogere uitgaven kunnen opgevangen worden binnen het huidige investeringsvolume door ruimte binnen het onderdeel Mobiele telefonie. In 2026 verwachten wij minder mobiele telefoons aan te gaan schaffen, er is de afgelopen jaren veel vernieuwd.

Investeringen ICT Rijk van Nijmegen

| Bedragen in 1.000 | Begroting 2026 (AB jul'26) | Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026 | Werkelijk tot en met Jun-26 | Prognose | Verschil prognose met begroting |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Centrale computercapaciteit | 1.050 | 1.050 | 509 | 1.050 | 0 |
| Vervanging fysieke werkplek | 920 | 920 | 414 | 1.150 | -230 |
| Mobiele telefonie | 825 | 825 | 254 | 453 | 372 |
| **Totaal** | **2.795** | **2.795** | **1.177** | **2.653** | **142** |

# Onderdeel Automatisering

Op het onderdeel Automatisering verwachten wij tussen € 0 en € 150.000 minder uit te geven dan begroot. Het resultaat wordt einde van het jaar verdeeld op basis van inbreng. Hieronder worden de verschillen tussen begroting en prognose nader toegelicht.

## Baten Automatisering

### Gemeentelijke bijdrage: tussen de € 0 en € 150.000 lagere bijdrage

Actueel verwachten wij een positief resultaat van ongeveer € 100.000. Deze € 100.000 wordt verdeeld op basis van inbreng (92% gemeenten en 8% WerkBedrijf). Dit resultaat is exclusief de opbrengst in verband met de verkoop van IP-adressen. Deze extra opbrengst bedraagt € 196.000 en het voorstel is om dit toe te voegen aan de reserve.

### Overige bijdrage: tussen de € 0 en € 25.000 lagere bijdrage

De Overige bijdrage betreft enkel de bijdrage vanuit WerkBedrijf. De afwijking van 8.000 betreft 8% (inbreng WerkBedrijf) van het verwachte resultaat van € 100.000.

| ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| Overhead | Gemeentelijke bijdrage | 18.269 | 18.269 | 13.790 | 18.176 | 93 |
| | Overige bijdrage | 1.503 | 1.503 | 718 | 1.495 | 8 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 2.124 | 2.124 | 1.294 | 1.894 | 230 |
| | **Totaal overhead** | **21.896** | **21.896** | **15.802** | **21.566** | **330** |
| **Totaal baten** | | **21.896** | **21.896** | **15.802** | **21.566** | **330** |
| Lasten | | | | | | |
| Overhead | Kapitaallasten | 2.390 | 2.390 | 1.215 | 2.376 | 14 |
| | Operationele lasten | 8.935 | 8.935 | 6.409 | 8.368 | 567 |
| | Personele lasten | 8.921 | 8.921 | 4.142 | 8.982 | -61 |
| | **Totaal overhead** | **20.246** | **20.246** | **11.765** | **19.726** | **520** |
| **Totaal Programmalasten** | | **20.246** | **20.246** | **11.765** | **19.726** | **520** |
| Overhead | Overhead MGR | 1.650 | 1.650 | 619 | 1.644 | 6 |
| **Totaal lasten** | | **21.896** | **21.896** | **12.384** | **21.370** | **526** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **3.418** | **196** | **-196** |
| **toevoeging/ontrekking reserve** | | **0** | **0** | **0** | **196** | **-196** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

**Overige bedrijfsopbrengsten: tussen de € 100.000 en € 300.000 lagere opbrengsten**
De overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit de plusproducten en voor een klein gedeelte uit renteopbrengsten. Plusproducten zijn extra diensten en/of goederen die één-op-één doorbelast worden aan de betreffende deelnemer en hebben geen effect op het uiteindelijke resultaat. De verwachte overige bedrijfsopbrengsten van € 1,9 miljoen zijn exclusief € 650.000 voor Cloudstrategie en exclusief € 270.000 voor het MDM-beleid. Omdat pas na vaststelling van de begroting door ons algemeen bestuur de projecten van start kunnen, heeft het project een doorloop in 2027. De middelen die over zijn zullen we overhevelen naar 2027.

Daarnaast verwachten wij € 230.000 meer opbrengsten uit de plusproducten. Dit betreft onder andere audits en extra apparatuur voor de deelnemers. De begroting zullen we hierop bijstellen. Tegenover deze extra baten staat een gelijk bedrag aan lasten.
Ook in 2026 hebben we een deel van de IP-adressen verkocht. De extra opbrengst van € 196.000 stellen we voor toe te voegen aan de reserve. Aan de gemeente Nijmegen belasten wij in 2026 € 150.000 door voor de inrichting M365.

## Lasten Automatisering

**Kapitaallasten: tussen de € 0 en € 25.000 lagere lasten**
Op de kapitaallasten verwachten wij ongeveer € 14.000 minder uit te geven. Dit heeft te maken met de actuele inschatting van de buitengebruik gestelde hardware (versneld afschrijven).

**Operationele lasten: tussen de € 450.000 en € 650.000 lagere lasten**
Op het onderdeel Operationele lasten verwachten wij momenteel een afwijking van € 567.000. De afwijking houdt verband met de kosten van het project Cloudstrategie en het MDM-beleid. Aangezien deze kosten wel zijn meegenomen in de begroting van de operationele lasten, zullen wij de begroting 2026 in het tweede halfjaar hierop aanpassen. Buiten dat verwachten wij lagere kosten bij ICT-beheer en vaste telefonie en internet. We verwachten deze middelen nodig te hebben om de hogere personele lasten te kunnen dekken.

Daarnaast voorzien wij een stijging van de operationele lasten in verband met extra plusproducten. Deze worden één-op-één doorbelast en hebben geen effect op het resultaat. Dit betreft onder andere audits en extra apparatuur.

**Personele lasten: tussen de € 0 en € 150.000 hogere lasten**
We verwachten hogere personele lasten dan begroot. Dit heeft te maken met de hogere inhuurkosten en incidentele personele plusproducten. Deze kunnen we opvangen door ruimte elders op de begroting. Tegenover de extra personele lasten die verband houden met de plusproducten staat een gelijk bedrag aan inkomsten. Een voorbeeld hiervan is extra € 150.000 voor de Nijmeegse inrichting M365. Ook passen we de begroting naar beneden aan op de lagere personele lasten in verband met het project Cloudstrategie en MDM-beleid.

**Overhead MGR: tussen de € 0 en € 50.000 lagere lasten**
Binnen de Overhead MGR verwachten wij conform begroting uit te komen. Aan de ene kant verwachten wij hogere personele lasten binnen de Overhead MGR en aan de andere kant verwachten wij over te houden op het opleidingsbudget en de reiskosten. Dit in verband met de verschuiving van het plan groene arbeidsvoorwaarden naar 2027. Onder aan de streep resulteert dit in een verwacht overschot van ongeveer € 5.000.

# Onderdeel Applicatiebeheer

Op het onderdeel Applicatiebeheer verwachten wij in totaal € 219.000 minder uit te geven. De verwachte lagere lasten hebben te maken met het additionele budget van gemeente Nijmegen, de personele lasten, kosten opleidingen en reiskosten. Hieronder worden de verschillen tussen begroting en prognose nader toegelicht.

## Baten Applicatiebeheer

### Gemeentelijke bijdrage: tussen de € 100.000 en € 300.000 lagere bijdrage

Momenteel verwachten wij lagere bijdrage vanuit de gemeente Nijmegen en ODRN. Voor gemeente Nijmegen betreft dit € 188.000 en voor ODRN € 38.000 minder. Voor Nijmegen heeft dit te maken met een voordeel op de personele lasten, het niet volledig benutten van het additionele budget en een voordeel op de Overhead MGR. Het voordeel op de ODRN-bijdrage wordt veroorzaakt door minder personele lasten, dit in verband met de overgang van personeel naar ODRN.

### Overige bedrijfsopbrengsten: tussen de € 50.000 en € 250.000 hogere opbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten binnen het onderdeel Applicatiebeheer bestaan uitsluitend

| ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatiebeheer | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| Overhead | Gemeentelijke bijdrage | 3.589 | 3.589 | 2.968 | 3.363 | 226 |
| | Overige bedrijfsopbrengsten | 769 | 769 | 627 | 933 | -164 |
| | Totaal overhead | 4.358 | 4.358 | 3.595 | 4.296 | 62 |
| Arbeidsparticipatie | Overige bijdrage | 318 | 318 | 247 | 325 | -7 |
| | Totaal arbeidsparticipatie | 318 | 318 | 247 | 325 | -7 |
| **Totaal baten** | | **4.676** | **4.676** | **3.841** | **4.621** | **55** |
| Lasten | | | | | | |
| Overhead | Kapitaallasten | 7 | 7 | 4 | 7 | 0 |
| | Operationele lasten | 194 | 194 | 81 | 154 | 40 |
| | Personele lasten | 3.391 | 3.391 | 1.729 | 3.453 | -62 |
| | Totaal overhead | 3.592 | 3.592 | 1.813 | 3.614 | -22 |
| | Personele lasten | 318 | 318 | 191 | 325 | -7 |
| | Totaal arbeidsparticipatie | 318 | 318 | 191 | 325 | -7 |
| **Totaal Programmalasten** | | **3.910** | **3.910** | **2.004** | **3.939** | **-29** |
| Overhead | Overhead MGR | 767 | 767 | 230 | 682 | 85 |
| **Totaal lasten** | | **4.676** | **4.676** | **2.234** | **4.621** | **55** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **1.608** | **0** | **0** |
| **toevoeging/ontrekking reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

uit plusproducten. Deze worden één-op-één doorbelast aan de deelnemers en hebben geen effect op het resultaat. Momenteel verwachten wij € 164.000 meer aan opbrengsten in verband met de plusproducten. Dit heeft te maken met extra personele doorbelastingen. In het vierde kwartaal van 2026 zullen we de begroting op dit punt aanpassen.

**Overige bijdrage: tussen de € 0 en € 25.000 hogere bijdrage**
De Overige bijdrage betreft enkel de bijdrage vanuit WerkBedrijf. Deze zullen naar verwachting nauwelijks afwijken van de begroting.

## Lasten Applicatiebeheer

**Kapitaallasten: afwijking van € 0**
De kapitaallasten verlopen conform begroting en zullen niet afwijken.

**Operationele lasten: tussen de € 0 en € 100.000 lagere lasten**
Binnen de operationele lasten verwachten wij circa € 40.000 minder uit te geven. Dit voordeel heeft uitsluitend met het additionele budget van gemeente Nijmegen te maken. Momenteel verwachten wij dit budget niet volledig te benutten. Het overschot hiervan wordt terugbetaald aan gemeente Nijmegen.

**Personele lasten: tussen de € 0 en € 150.000 hogere lasten**
Op de personele lasten verwachten we in totaal ongeveer € 62.000 meer uit te geven. Dit heeft aan de ene kant te maken met verwachte ruimte binnen de personele lasten (formatie ODRN) en aan de andere kant met hogere uitgaven door met name inhuur. Deze hogere uitgaven worden gedekt uit de plusproduct-opbrengsten en dus doorbelast.

**Arbeidsparticipatie – Personele lasten: tussen de € 0 en € 25.000 hogere lasten**
De personele lasten binnen het taakveld arbeidsparticipatie hebben uitsluitend betrekking op een vast aantal functioneel beheerders die ingezet worden voor WerkBedrijf. Deze personele lasten zullen naar verwachting nauwelijks afwijken van de begroting.

**Overhead MGR: tussen de € 0 en € 150.000 lagere lasten**
Binnen de Overhead MGR verwachten wij € 84.000 minder uit te geven. Dit heeft voornamelijk te maken met ruimte binnen het opleidingsbudget en lagere reiskosten. In de begroting hebben wij rekening gehouden met stijgende reiskosten in verband met het plan groene arbeidsvoorwaarden. Dit plan is stand nu, verschoven naar 2027. Het overschot op de Overhead MGR wordt terugbetaald aan gemeente Nijmegen.

# 6. Financiën Bestuursondersteuning

Bij Bestuursondersteuning verwachten we conform begroting uit te komen.

| Bestuursondersteuning | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Baten | | | | | | |
| Overhead | Gemeentelijke bijdrage | 261 | 261 | 131 | 261 | 0 |
| | Overige bijdrage | 212 | 212 | 223 | 212 | 0 |
| **Totaal baten** | | **473** | **473** | **353** | **473** | **0** |
| Lasten | | | | | | |
| Overhead | Overhead MGR | 473 | 473 | 271 | 473 | 0 |
| **Totaal lasten** | | **473** | **473** | **271** | **473** | **0** |
| | | | | | | |
| **Exploitatieresultaat voor toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **83** | **0** | **0** |
| **toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **resultaat na toevoeging reserve** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

# 7. Duurzaamheid

Vanaf 2025 verplicht de CSRD bepaalde organisaties te rapporteren over hun (Environmental, Social en Governance) ESG-prestaties. Hoewel overheidsorganisaties niet onder de richtlijn vallen, willen wij alvast starten met duurzaamheidsrapportage.

## Waarom

Wij geloven dat zorg voor medewerkers, kandidaten en de aarde samenkomt in duurzaam handelen. Als maatschappelijke organisatie willen we hierin het goede voorbeeld geven en anderen inspireren.

## Duurzaamheidsambitie

Onze visie op duurzaamheid verenigt de kracht van de twee organisaties die de MGR Rijk van Nijmegen vormen:
*We dragen bij aan een gezondere wereld door onze ecologische impact te verlagen en onze sociale impact te vergroten.*

We sluiten aan bij nationale doelstellingen en regionale ambities. Onze stip op de horizon is:
*Een inclusief, $CO_2$-neutraal en circulaire MGR in 2045.*

## Toelichting duurzaamheidsonderwerpen

Als basis voor onze duurzaamheidsambitie gebruiken we de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Dit herkenbare framework wordt veel gebruikt door gemeenten en overheden en verbindt ecologische, sociale en economische aspecten.

Op basis van onze impact en invloedssfeer hebben we zes SDG's gekozen. WerkBedrijf richt zich vooral op sociale thema's (1, 3, 8, 10) en iRvN op ecologische thema's (3, 12, 13). Door onze expertise te bundelen, versterken we onze gezamenlijke impact.

De SDG's zijn vertaald naar drie duurzaamheidsthema's, met mijlpalen voor 2025 en 2030 richting onze ambitie voor 2045. In het actieplan werken we deze uit in concrete doelstellingen.

**Op basis van onze impact en invloedssfeer hebben we zes SDG's gekozen:**






## Sociale inclusie en diversiteit

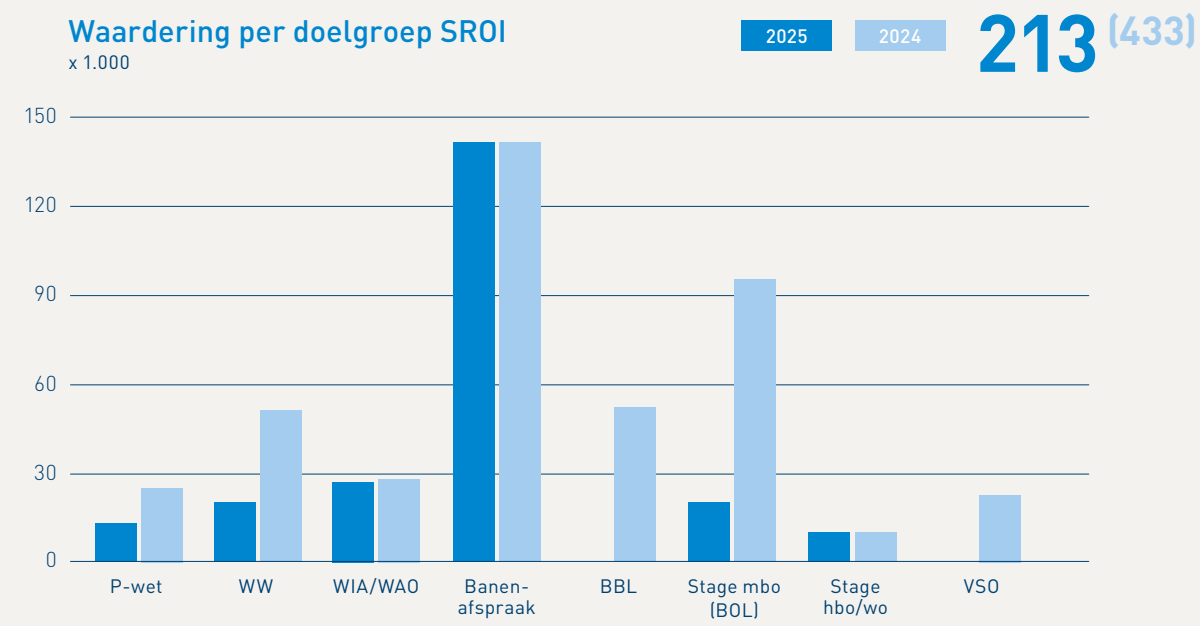
Goed werkgeverschap staat centraal. We zorgen voor een gezonde, veilige en inclusieve werkomgeving waarin welzijn, vitaliteit en werkgeluk vooropstaan. Via WerkBedrijf ondersteunen we mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en bevorderen we gelijkheid en zelfredzaamheid. Daarnaast streven we naar een divers personeelsbestand dat de maatschappij weerspiegelt.

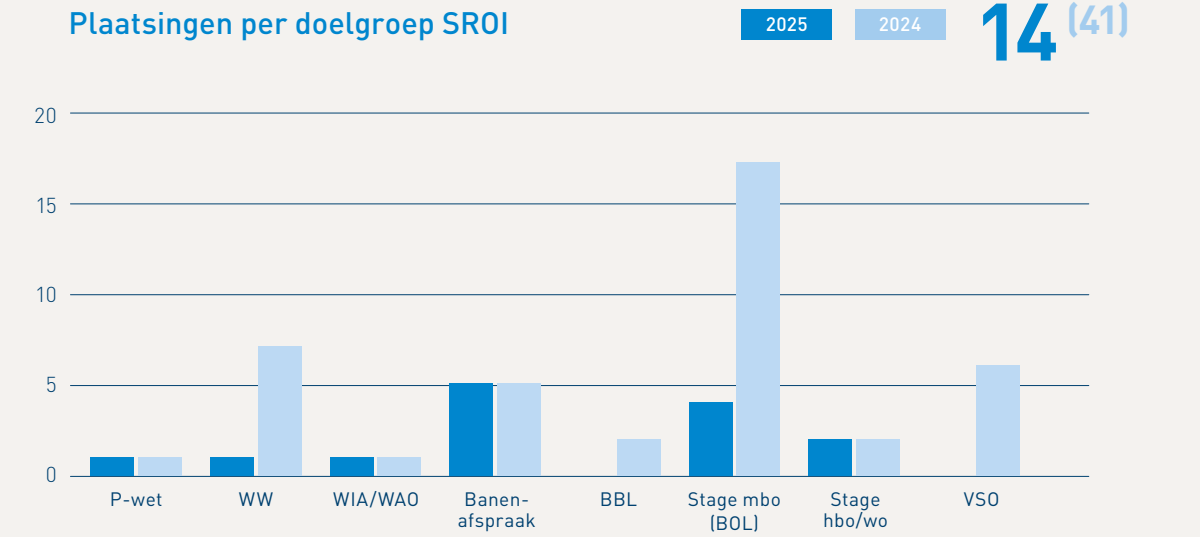
### Doelstelling 2026-2030

We verhogen werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door sterker in te zetten op Social Return on Investment.

### Wat hebben we gedaan in het eerste halfjaar van 2026:

*Social return on investment (SROI)*
In het afgelopen jaar hebben we ons gericht op het beter in beeld brengen van de SROI-resultaten, zowel voor de regio Rijk van Nijmegen als specifiek voor WerkBedrijf. Inmiddels beschik-



ken we over betere stuurinformatie. Deze informatie laat ook zien waar onze beïnvloedingsmogelijkheden liggen en waar deze beperkt zijn. We kunnen niet sturen op wat en hoeveel onze verschillende stakeholders inkopen, maar wel op de wijze waarop de SROI-opgave wordt uitgevraagd.

Op basis hiervan kunnen we beter sturen op de waarde van plaatsingen. Wanneer plaatsingen van kandidaten moeilijker haalbaar zijn, kunnen we bijvoorbeeld adviseren om in te zetten op sociale inkoop als alternatieve manier om de SROI-opgave in te vullen.

In 2026 zijn we daarnaast in gesprek gegaan met de iRvN om de SROI-cijfers verder in beeld te brengen en te duiden. De eerste resultaten hiervan verwachten we in 2027.

De SROI-uitvraag van WerkBedrijf zelf heeft in 2025 geleid tot minder plaatsingen dan in 2024 (14 tegenover 41). Tegelijkertijd is de gemiddelde waarde per geplaatste kandidaat aanzienlijk toegenomen. In 2025 bedroeg deze gemiddeld € 16.500 per kandidaat, met een totale SROI-waarde van € 231.000. In 2024 was dit gemiddeld € 11.100 per kandidaat, met een totale waarde van € 433.000. De waardering van kandidaten is afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt: hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt, hoe hoger de SROI-waardering. In onze bouwblokken is het aantal plaatsingen en de waardering per doelgroep weergegeven.

Begin 2025 zijn de contracten voor 'Arbeidsmatige dagbesteding' gegund. Deze zijn nog niet zichtbaar in de SROI-cijfers over 2025, omdat de resultaten worden beoordeeld op basis van de daadwerkelijk behaalde omzet. De resultaten hiervan worden wel zichtbaar in de cijfers over 2026.

De komende periode blijven we onderzoeken hoe we SROI verder kunnen toepassen op onze inkopen. Daarbij richten we ons zowel op het vergroten van de maatschappelijke waarde als op het beter benutten van de mogelijkheden die SROI biedt.

*Loontransparantie*
Naar verwachting treedt op 1 januari 2027 de Wet loontransparantie in werking. Deze wet heeft als doel gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijkwaardige werk te bevorderen. En brengt voor werkgevers nieuwe verplichtingen met zich mee op het gebied van transparantie en rapportage.

Om tijdig voorbereid te zijn op deze nieuwe verplichtingen, zijn we in het eerste halfjaar gestart met het in kaart brengen van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen bij gelijk werk. Dit is gedaan voor zowel de ambtelijke als de SW-organisatie. De analyse geeft inzicht in de beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen. En vormt een basis voor verdere voorbereiding op de toekomstige rapportageverplichting. In het tweede halfjaar wordt de analyse verder afgerond en worden de vervolgstappen bepaald richting de implementatie van de Wet loontransparantie.




## Circulariteit

We verkleinen onze ecologische impact door grondstoffen efficiënt te gebruiken, producten en materialen zo lang mogelijk te benutten en hergebruik te stimuleren. We kiezen waar mogelijk voor duurzame alternatieven, goed onderhoud en herinzet. Met de R-ladder versterken we circulariteit binnen onze organisatie.

### Doelstelling 2026-2030:

- We hebben een duurzaam inkoopbeleid dat is geïmplementeerd in de organisatie.
- We realiseren een significante vermindering van ons restafval.

- Minimaal 2 initiatieven per jaar om circulariteit te bevorderen, beginnend bij de meest impactvolle categorieën. Waarvan minimaal 1 verband houdt met duurzame en circulaire ICT-hardware en applicaties.

### Wat hebben we gedaan in het eerste halfjaar van 2026:

*Restafval*
We hebben als organisatie de doelstelling om de hoeveelheid restafval te verminderen. Om dit te realiseren zetten we in op optimale afvalscheiding. In het eerste halfjaar hebben we onze afvalstromen en hoeveelheid afval in kaart gebracht. De komende periode blijven we deze gegevens monitoren en sturen we bij om tot een reductie te komen. Ons voornemen is om in het komende jaar een concrete doelstelling vast te stellen voor de vermindering van ons restafval.




## Klimaat

We verminderen onze $CO_2$-footprint door in te zetten op energie, mobiliteit en duurzame facilitaire diensten. Samenwerking met ketenpartners en gemeenten is hierbij essentieel om ook onze impact in de keten te verkleinen.

### Doelstelling 2026-2030:

- Op basis van de $CO_2$-nulmeting van 2024 inventariseren we de potentiële reductiemogelijkheden op korte termijn en vertalen dit in een actieplan naar een realistische reductiedoelstelling.
- We werken toe naar zo weinig mogelijk $CO_2$-uitstoot. We bepalen welke reductiedoelstelling op middellange termijn realistisch is en kijken naar mogelijke compensatie richting onze doelstelling $CO_2$-neutraal.

### Wat hebben we gedaan in het eerste halfjaar van 2026:

*Energieverbruik*
Vanaf 2026 zijn overheidsorganisaties verplicht hun energieverbruik te verminderen en hun gebouwen verder te verduurzamen. De landelijke doelstelling is een jaarlijkse energiebesparing van 1,9% en het verduurzamen van 3% van het totale vloeroppervlak van de gebouwen. Om dit te bereiken moeten overheidsorganisaties vanaf uiterlijk 1 december 2026 jaarlijks rapporteren over hun energieverbruik en de genomen energiebesparende maatregelen.

Om aan deze verplichtingen te voldoen, zijn we in het eerste halfjaar gestart met het verzamelen en aanleveren van de benodigde gegevens over het energieverbruik. Daarnaast is een extern bureau ingeschakeld om te onderzoeken welke energiebesparende maatregelen mogelijk zijn voor het pand aan de Boekweitweg. Hiermee wordt invulling gegeven aan de voorbereiding op de toekomstige rapportageverplichting.

In het tweede halfjaar wordt het onderzoek naar de verduurzamingsmogelijkheden voor het pand aan de Boekweitweg afgerond. Op basis van de uitkomsten wordt een meerjarig plan opgesteld voor de gefaseerde uitvoering van de energiebesparende maatregelen. Ook wordt de rapportageverplichting verder ingevuld, zodat we uiterlijk 1 december 2026 hieraan voldoen.

*Mobiliteit*
Als organisatie zijn we ons bewust van de impact van personenmobiliteit op de $CO_2$-uitstoot. In 2025 hebben we een enquête uitgevoerd onder medewerkers naar het woon-werkverkeer en zakelijke dienstreizen, waarbij de gebruikte vervoersmiddelen in kaart zijn gebracht. Uit deze enquête blijkt dat een groot deel van de medewerkers nog gebruik maakt van auto's op fossiele brandstof en dat duurzame vervoersmiddelen nog onvoldoende worden benut, ook in situaties waarin dit moge-

lijk is. Gewoonte en gemak blijken belangrijke redenen te zijn om voor de auto te kiezen.

Het onderzoek laat zien dat reisgedrag sterk wordt beïnvloed door gewoonten. Juist daarom biedt gedragsverandering kansen om duurzame mobiliteit binnen de organisatie verder te stimuleren.

In het eerste halfjaar van 2026 hebben we onderzocht op welke wijze we medewerkers kunnen ondersteunen en stimuleren om duurzamer te reizen. Op basis hiervan is een actieplan opgesteld met mogelijke maatregelen gericht op het bevorderen van duurzaam reisgedrag. Hierbij wordt onder andere gekeken naar communicatie en bewustwording, het verbeteren van faciliteiten voor fietsgebruik, het organiseren van mobiliteitsactiviteiten, het aanpassen van het mobiliteitsbeleid en het stimuleren van duurzame keuzes via de reiskostenvergoeding.

Momenteel werken we aan de ontwikkeling van groene arbeidsvoorwaarden, waarin duurzame keuzes voor medewerkers worden gestimuleerd. De uitkomsten van het mobiliteitsonderzoek en de voorgestelde acties worden hierin meegenomen. In het tweede halfjaar bepalen we welke maatregelen haalbaar en passend zijn. En werken we toe naar een aanpak om duurzame mobiliteit onder medewerkers verder te stimuleren.

# Bijlagen

# Bijlage 1. Gemeente in beeld:
# Berg en Dal

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

## Keuzes

De gemeente Berg en Dal heeft in de DVO die geldt voor 2026, gekozen haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Extra arbeidsbemiddeling op locatie – € 20.000
2. Participatiecoaching – 1,5 fte
3. Intensieve interventies – € 70.000
4. Aanvullende gerichte lokale inzet – € 10.000
5. Event of marktbewerking – € 30.000

## 1. Extra arbeidsbemiddeling op locatie

WerkBedrijf wil zichtbaar en aanwezig zijn bij de deelnemende gemeenten. Dat komt ten goede aan de samenwerking en de lokale dienstverlening aan kandidaat en ondernemers. Daarom is een onderdeel van de dienstverlening dat in iedere gemeente ongeveer een dagdeel per week een medewerker van WerkBedrijf aanwezig is voor arbeidsbemiddeling op locatie. Deze medewerker is het eerste aanspreekpunt voor de gemeente. Dit geldt ook als de medewerker niet op locatie aanwezig is, maar elders.

Daarnaast is het mogelijk om extra dagdelen te organiseren via de lokale keuzekaart. WerkBedrijf organiseert dan dat er extra inzet gepleegd wordt op arbeidsbemiddeling (of intake en diagnose) op locatie. In de gemeente Berg en Dal zijn we momenteel drie extra dagdelen aanwezig.

## 2. Participatiecoaching

De participatiecoach verricht diens werkzaamheden vooral op locatie in een gemeente. De focus van de participatiecoach zit op de niet-loonvormende activering, als mogelijke stap op termijn richting loonvormende activering. Een participatiecoach helpt mensen die een Participatiewet-uitkering ontvangen met bijvoorbeeld een stap richting vrijwilligerswerk, de sportclub of een cursus of opleiding. De focus ligt op het activeren van kandidaten, zodat zij meer zelfredzaam worden en zodat hun eigenwaarde groeit. Individuele en maatschap-

| | Gerealiseerd 30 jun 2025 | Gerealiseerd 30 jun 2026 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 24 | **22** |
| Stages MAP | 5 | **8** |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 24 | **27** |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk < 28 uur | 34 | **58** |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 25 | **25** |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep*:** | | |
| Met arbeidsbeperking | 22 | **33** |
| Jongeren | 29 | **20** |
| 55-plussers | 4 | **5** |
| Statushouders | 9 | **18** |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk | 67 | **82** |
| Waarvan beschut | | **7** |
| **Uitstroom** | | |
| Uitstroom naar werk | 24 | **22** |
| **Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen* | | |



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**83** (94)



SW BEGELEID WERKEN

**6** (7)

→ gerealiseerd 2026
→ gerealiseerd 2025

pelijke meerwaarde staat daarbij centraal. Waar mogelijk leggen we de verbinding met de loonvormende keten.

Momenteel wordt 0,5 fte ingevuld door WerkBedrijf en 1 fte door de gemeente Berg en Dal. Met instemming van WerkBedrijf kunnen de middelen van het lokale accent benut worden voor de dekking van deze inzet.

### 3. Intensieve interventies

De dienstverlening van WerkBedrijf richt zich altijd op maatwerk; WerkBedrijf doet datgene dat de kandidaat het beste naar duurzaam werk helpt. Onder Intensieve Interventies biedt WerkBedrijf extra intensieve vormen van dienstverlening aan, die geen standaard onderdeel zijn van de dienstverlening. WerkBedrijf beschikt op dit moment over de interventies De Versnelling, Samen sterk naar werk en Intensieve begeleiding multiproblematiek 27+.

De gemeente Berg en Dal heeft ervoor gekozen om 70.000 euro vanuit het lokale maatwerkbudget ter beschikking te stellen voor de uitvoering van intensieve interventies. Dit betekent dat er 20 van dergelijke interventies kunnen worden ingezet. In het eerste half jaar zijn er 10 interventies ingezet.

### 4. Aanvullende gerichte lokale inzet – € 10.000

In de eerste helft van 2026 heeft WerkBedrijf de WRAP-training verzorgd in Berg en Dal. WRAP staat voor Wellness Recovery Action Plan. Dat is een praktisch plan dat de kandidaat zelf maakt. Op die manier leert de kandidaat signalen herkennen dat het minder goed gaat en krijgt handvatten om weer in balans te komen. Zo ontstaat er meer grip op de stap naar werk.

### 5. Event of marktbewerking

Bij lokale marktbewerking kiezen we niet voor een werksoortgerichte aanpak, maar voor een geografische insteek. Het gaat om afspraken over contacten met lokale ondernemers. Het is ook mogelijk dat WerkBedrijf een lokale vacaturemarkt of ander event organiseert. Dit event moet expliciet gerelateerd zijn aan de kerntaken en doelstellingen van WerkBedrijf. Dit doet WerkBedrijf in overleg met de gemeente. Eventueel in overleg/ samenwerking met lokale organisaties.

In mei hebben we in samenwerking met de afdeling Inkomen en UWV een goed bezocht Talent Match Event georganiseerd in de gemeente Berg en Dal. Het Talent Match Event is een inspirerend event waarin werkgevers op basis van talenten in gesprek gaan met kandidaten. Daarnaast hebben we vijf nieuwe werkgeverscontacten gelegd in de gemeente Berg en Dal.

# Beuningen

Gemeente Beuningen wil de lokale accenten richten op de kandidaten die zelfstandig lastig aan het werk komen en op het betrekken van ondernemers uit Beuningen. Gemeente Beuningen kiest ervoor haar lokale aandeel in 2026 als volgt in te vullen:

1. Participatiecoaching – 1 fte
2. Aanvullende gerichte lokale inzet – € 40.000
3. Event of marktbewerking – 1x

## 1. Participatiecoaching

De gemeente Beuningen heeft zelf een participatiecoach in dienst. Met instemming van WerkBedrijf kunnen de middelen van het lokale accent benut worden voor de dekking van deze inzet.

## 2. Aanvullende gerichte lokale inzet

Er zijn op dit moment nog geen nadere afspraken gemaakt over de aanvullende gerichte lokale inzet. In de tweede helft van het jaar wordt hierover met de gemeente het gesprek gevoerd. De uitkomsten hiervan worden verwerkt in de verdere uitvoering van de dienstverlening.

## 3. Event

In samenwerking met de gemeente Beuningen organiseerde WerkBedrijf in juni 2026 een bijeenkomst voor statushouders en werkgevers. Het doel was om werkgevers direct kennis te laten maken met werkzoekende statushouders en kansen op de arbeidsmarkt zichtbaar te maken.

De opkomst en betrokkenheid van de statushouders was hoog. De werkgeversopkomst bleef achter bij de verwachtingen, waardoor de bijeenkomst minder effectief was dan beoogd. De belangrijkste les is dat een succesvolle werkgeversbenadering vraagt om een gezamenlijke inzet van WerkBedrijf en gemeente, waarbij ook economische netwerken en werkgeverscontacten van de gemeente worden benut. In andere gemeenten binnen de regio heeft een vergelijkbare opzet geleid tot succesvolle matches tussen werkgevers en statushouders. De opgedane inzichten worden meegenomen bij toekomstige bijeenkomsten.

| | Gerealiseerd 30 jun 2025 | **Gerealiseerd 30 jun 2026** |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 19 | **21** |
| Stages MAP | 11 | **13** |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 22 | **26** |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk < 28 uur | 34 | **45** |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 23 | **16** |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep*:** | | |
| Met arbeidsbeperking | 23 | **32** |
| Jongeren | 20 | **22** |
| 55-plussers | 1 | **4** |
| Statushouders | 14 | **13** |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk | 50 | **58** |
| Waarvan beschut | | **6** |
| **Uitstroom** | | |
| Uitstroom naar werk | 13 | **12** |

**Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen*



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**73** (75)



SW BEGELEID WERKEN

**4** (7)

→ gerealiseerd 2026
→ gerealiseerd 2025

# Druten

Gemeente Druten vindt het belangrijk lokale betrokkenheid te organiseren en lokale afspraken te maken ten behoeve van de inwoners zonder werk en de ondernemers binnen de eigen gemeentegrens.

## Keuzes

Gemeente Druten heeft conform de DVO 2026–2027, gekozen haar lokale aandeel in 2026 als volgt in te vullen:

1. 0,9 fte participatiecoaching
2. 1 x extra arbeidsbemiddeling op locatie
3. 1 x intensieve lokale aansluiting wijkteam
4. 1 x event of 30 contacten marktbewerking

## 1. Participatiecoaching

Voor de gemeente Druten organiseren we dat er 0,9 fte participatiecoach beschikbaar is voor begeleiding van bijstandsgerechtigden. De begeleiding richt zich op niet-loonvormende activering. Bijvoorbeeld het zetten van stappen naar scholing, sport of vrijwilligerswerk. Waar mogelijk wordt de verbinding gelegd met de loonvormende keten. We kijken of het voor kandidaten op termijn mogelijk is om betaald werk te gaan doen.

## 2. Extra arbeidsbemiddeling op locatie

WerkBedrijf organiseert tenminste 1 dagdeel extra arbeidsbemiddeling op locatie. WerkBedrijf voert werkintakes en arbeidsbemiddeling uit in Druten, dicht bij de kandidaat en ondernemer. Intakegesprekken vinden plaats bij de start van de arbeidsbemiddeling. Na de intakegesprekken worden eventueel diagnose- of ontwikkelinstrumenten (zoals scholing) ingezet. Vervolgens gaat een consulent bedrijfsdienstverlening aan de slag met het maken van de match tussen kandidaat en ondernemer.

## 3. Intensieve lokale aansluiting

WerkBedrijf stelt een medewerker beschikbaar die regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht bij een sociaal (wijk)team (hieronder verstaan we ook: buurtteams, kernteam of interdisciplinair team). Deze medewerker is voor de uitvoering van arbeidsbemiddeling het eerste aanspreekpunt voor dat sociaal (wijk)team bij vragen over arbeidsbemiddeling.

## 4. Events en lokale arbeidsbemiddeling

In Druten wordt het buddyproject uitgevoerd. In dit project worden werkzoekenden gekoppeld aan ondernemers. Er worden verschillende bijeenkomsten georganiseerd in het teken van ontmoeting en ontwikkeling. De werkzoekende

| | Gerealiseerd 30 jun 2025 | Gerealiseerd 30 jun 2026 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 12 | **6** |
| Stages MAP | 1 | **3** |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 14 | **15** |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk < 28 uur | 13 | **17** |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 11 | **14** |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep*:** | | |
| Met arbeidsbeperking | 13 | **14** |
| Jongeren | 13 | **13** |
| 55-plussers | - | **1** |
| Statushouders | - | **7** |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk | 47 | **53** |
| Waarvan beschut | | **13** |
| **Uitstroom** | | |
| Uitstroom naar werk | 12 | **9** |

**Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen*



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**48** (57)



SW BEGELEID WERKEN

**6** (6)

→ gerealiseerd 2026
→ gerealiseerd 2025

trekt op met de ondernemer waaraan hij of zij gekoppeld is. Beiden kunnen van elkaar en elkaars perspectief leren. Het doel is dat de werkzoekende door het netwerk, coaching, kennis en ervaring van de ondernemer stappen richting de arbeidsmarkt zet.

# Heumen

Voor gemeente Heumen is de aansluiting tussen participatiekandidaten en WerkBedrijf op lokaal niveau van belang. De dienstverlening moet aansluiten bij lokale behoeften en op operationeel niveau wordt een vruchtbare samenwerking tussen de organisaties gestimuleerd.

## Keuzes

Gemeente Heumen heeft conform de DVO 2026–2027, gekozen haar lokale aandeel in 2026 als volgt in te vullen:

1. 0,9 fte participatiecoaching
2. nader in te vullen budget – € 14.000

## 1. Participatiecoaching

Voor de gemeente Heumen wordt 0,9 fte participatiecoaching ingezet voor de begeleiding van bijstandsgerechtigden. De begeleiding richt zich op niet-loonvormende activering. Bijvoorbeeld het zetten van stappen naar scholing, sport of vrijwilligerswerk. De focus ligt op het activeren van kandidaten, zodat zij meer zelfredzaam worden en hun eigenwaarde groeit. Individuele en maatschappelijke meerwaarde staan daarbij centraal. Waar mogelijk wordt de verbinding gelegd met de loonvormende keten.
De participatiecoach kijkt of het voor kandidaten op termijn mogelijk is om betaald werk te gaan doen. De participatiecoach in de gemeente Heumen vormt hiermee een brug tussen inkomensconsulent, WerkBedrijf, welzijn en zorg.

## 2. Nader in te vullen budget

Er zijn op dit moment nog geen nadere afspraken gemaakt. In de tweede helft van het jaar wordt hierover met de gemeente het gesprek gevoerd. De uitkomsten hiervan worden verwerkt in de verdere uitvoering van de dienstverlening.

| | Gerealiseerd 30 jun 2025 | Gerealiseerd 30 jun 2026 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 9 | **3** |
| Stages MAP | 0 | **11** |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 9 | **13** |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk < 28 uur | 15 | **13** |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 8 | **11** |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep*:** | | |
| Met arbeidsbeperking | 6 | **12** |
| Jongeren | 10 | **8** |
| 55-plussers | 1 | **2** |
| Statushouders | 6 | **3** |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk | 32 | **33** |
| Waarvan beschut | | **6** |
| **Uitstroom** | | |
| Uitstroom naar werk | 8 | **4** |

**Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen*



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**33** (32)



SW BEGELEID WERKEN

**4** (4)

→ gerealiseerd 2026
→ gerealiseerd 2025

# Mook en Middelaar

Gemeente Mook en Middelaar vindt het belangrijk de lokale dienstverlening vooral te richten op de inwoners die een steuntje in de rug nodig hebben om een stap richting de arbeidsmarkt te zetten.

## Keuzes

Gemeente Mook en Middelaar heeft conform de DVO 2026 – 2027, gekozen haar lokale aandeel in 2026 als volgt in te vullen:

1. 0,3 fte participatiecoaching
2. aanvullende gerichte lokale inzet – € 10.000

## 1. Participatiecoaching

Voor de gemeente Mook en Middelaar wordt 0,3 fte participatiecoaching ingezet voor de begeleiding van bijstandsgerechtigden. De participatiecoach werkt vooral op locatie van de gemeente. De begeleiding richt zich op niet-loonvormende activering. Bijvoorbeeld het zetten van stappen naar scholing of vrijwilligerswerk. De participatiecoach is gestart om in de gemeente een netwerk van vrijwilligersplekken op te zetten. Ook wordt de verbinding gelegd met de beweegcoach van de gemeente.
De participatiecoach kijkt of het voor kandidaten op termijn mogelijk is om betaald werk te gaan doen. De participatiecoach werkt hierin nauw samen met de inkomensconsulenten van de gemeente Mook en Middelaar.

## 2. Aanvullende gerichte lokale inzet

Er zijn op dit moment nog geen nadere afspraken gemaakt over de aanvullende gerichte lokale inzet. In de tweede helft van het jaar wordt hierover met de gemeente het gesprek gevoerd. De uitkomsten hiervan worden verwerkt in de verdere uitvoering van de dienstverlening.

| | Gerealiseerd 30 jun 2025 | **Gerealiseerd 30 jun 2026** |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 4 | **6** |
| Stages MAP | 0 | **0** |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 8 | **9** |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk < 28 uur | 4 | **9** |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 1 | **8** |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep*:** | | |
| Met arbeidsbeperking | 3 | **10** |
| Jongeren | 3 | **6** |
| 55-plussers | - | **-** |
| Statushouders | 1 | **3** |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk | 15 | **19** |
| Waarvan beschut | | **4** |
| **Uitstroom** | | |
| Uitstroom naar werk | 4 | **9** |
| **Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen* | | |

# Nijmegen

Middels de lokale dienstverlening zet de gemeente Nijmegen extra in op de focusgroepen uit het regionaal arbeidsmarktbeleidsplan door hen extra aandacht en ondersteuning te bieden bij hun zoektocht naar passend werk. Dit in nauwe samenwerking met alle relevante partijen in de arbeidsmarktregio en in het bijzonder met de afdeling Inkomen van de gemeente Nijmegen.

## Keuzes

De gemeente Nijmegen heeft ervoor gekozen haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Extra arbeidsbemiddeling op locatie – € 30.000
2. Intensieve aansluiting wijkteams – € 75.000
3. Participatiecoaching – 2 fte
4. Intensieve interventies – € 385.000
5. Event of marktbewerking – € 60.000

## 1. Extra arbeidsbemiddeling op locatie

WerkBedrijf wil zichtbaar en aanwezig zijn bij de deelnemende gemeenten. Dat komt ten goede aan de samenwerking en de lokale dienstverlening aan kandidaat en ondernemers. Daarom is een onderdeel van de dienstverlening dat in iedere gemeente ongeveer een dagdeel per week een medewerker van WerkBedrijf aanwezig is voor arbeidsbemiddeling op locatie. Daarnaast is het mogelijk om extra dagdelen te organiseren via de lokale keuzekaart. WerkBedrijf organiseert dan dat er extra inzet gepleegd wordt op arbeidsbemiddeling (of intake en diagnose) op locatie. Voor de gemeente Nijmegen zijn in totaal drie extra dagdelen beschikbaar.

## 2. Intensieve aansluiting wijkteams

WerkBedrijf stelt een medewerker beschikbaar die regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht bij een sociaal (wijk)team (hieronder verstaan we ook: buurtteams, kernteam of interdisciplinair team). Deze medewerker is het vaste aanspreekpunt voor dat sociaal (wijk)team bij vragen over arbeidsbemiddeling. Er wordt samengewerkt op basis van een vertrouwensrelatie en altijd met als doel maatschappelijke meerwaarde te creëren voor onze inwoners. De laagdrempeligheid en korte communicatielijnen tussen sociaal (wijk)team, WerkBedrijf en bijvoorbeeld schuldhulpverlening of andere lokale organisaties c.q. dienstverlening maken het mogelijk om met name kandidaten met problemen op meerdere leefgebieden de juiste ondersteuning te bieden en hen zo snel dit mogelijk is richting werk te leiden.

| | Gerealiseerd 30 jun 2025 | Gerealiseerd 30 jun 2026 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 224 | **220** |
| Stages MAP | 10 | **107** |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 252 | **267** |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk < 28 uur | 383 | **381** |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 342 | **344** |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep*:** | | |
| Met arbeidsbeperking | 192 | **243** |
| Jongeren | 258 | **311** |
| 55-plussers | 57 | **43** |
| Statushouders | 43 | **45** |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk | 516 | **538** |
| Waarvan beschut | | **62** |
| **Uitstroom** | | |
| Uitstroom naar werk | 243 | **259** |

**Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen*



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**561** (587)



SW BEGELEID WERKEN

**37** (38)

→ gerealiseerd 2026
→ gerealiseerd 2025

### 3. Participatiecoaching

De werkzaamheden van de participatiecoach vinden vooral plaats op locatie in een gemeente. De focus van de participatiecoach zit op de niet-loonvormende activering, als mogelijke stap op termijn richting loonvormende activering. Een participatiecoach helpt mensen die een Participatiewet-uitkering ontvangen met bijvoorbeeld een stap richting vrijwilligerswerk, de sportclub of een cursus of opleiding. De focus ligt op het activeren van kandidaten, zodat zij meer zelfredzaam worden en zodat hun eigenwaarde groeit. Individuele en maatschappelijke meerwaarde staat daarbij centraal. Waar mogelijk leggen we de verbinding met de loonvormende keten.

De gemeente Nijmegen heeft zelf participatiecoaches in dienst. Met instemming van WerkBedrijf kunnen de middelen van het lokale accent benut worden voor de dekking van deze inzet.

### 4. Intensieve interventies

De dienstverlening van WerkBedrijf richt zich altijd op maatwerk; WerkBedrijf doet datgene dat de kandidaat het beste naar duurzaam werk helpt. Onder Intensieve Interventies biedt WerkBedrijf extra intensieve vormen van dienstverlening aan, die geen standaard onderdeel zijn van de dienstverlening. WerkBedrijf beschikt op dit moment over de interventies De Versnelling, Samen sterk naar werk en Intensieve begeleiding multiproblematiek 27+.

De gemeente Nijmegen heeft ervoor gekozen om € 385.000 euro vanuit het lokale maatwerkbudget ter beschikking te stellen voor de uitvoering van intensieve interventies. Dit betekent dat er 110 van dergelijke interventies kunnen worden ingezet. In het eerste half jaar zijn er 50 interventies ingezet.

### 5. Organiseren events

Bij lokale marktbewerking kiezen we niet voor een werksoortgerichte aanpak, maar voor een geografische insteek. Het gaat om afspraken over contacten met lokale ondernemers. Het is ook mogelijk dat WerkBedrijf een lokale vacaturemarkt of ander event organiseert. Dit event moet expliciet gerelateerd zijn aan de kerntaken en doelstellingen van WerkBedrijf. Dit doet WerkBedrijf in overleg met de gemeente. Eventueel in overleg/ samenwerking met lokale organisaties.

In het eerste half jaar organiseerden we een Banenmarkt in de Vasim. Voor het tweede half jaar staan nog een Banenmarkt transport en logistiek, een ondernemersevent, een Talent Match event op de agenda.

## Meerwerk

Tot slot zetten we voor Nijmegen, als meerwerk, een consulent in voor werkzaamheden in het team nazorg ex-gedetineerden. In dit team wordt intensief samengewerkt. Inzet is om ex-gedetineerden te bemiddelen naar werk.

# Wijchen

Gemeente Wijchen ziet 'nabijheid' naar zowel ondernemers als werkzoekenden als een cruciale factor om maximale uitstroom te bereiken. Zo kan een pro-actieve houding naar ondernemers en een prikkelende werkwijze naar kandidaten het best worden verankerd.

## Keuzes

Gemeente Wijchen heeft conform de DVO 2026–2027, gekozen haar lokale aandeel in 2026 als volgt in te vullen:

1. 1,6 fte participatiecoaching
2. 3 x extra arbeidsbemiddeling op locatie
3. 1 x intensieve lokale aansluiting wijkteam
4. 6 x gerichte lokale inzet
5. 1 x event of lokale marktbewerking

## 1. Participatiecoaching

Voor de gemeente Wijchen organiseren we dat er 1,6 fte participatiecoach beschikbaar is voor begeleiding van bijstandsgerechtigden. De begeleiding richt zich op niet-loonvormende activering. Bijvoorbeeld het zetten van stappen naar scholing, sport of vrijwilligerswerk. Waar mogelijk wordt de verbinding gelegd met de loonvormende keten. We kijken of het voor kandidaten op termijn mogelijk is om betaald werk te gaan doen.

## 2. Lokale arbeidsbemiddeling

In Wijchen wordt voor tenminste 3 extra dagdelen aanwezigheid van een consulent bedrijfsdienstverlening georganiseerd. Op locatie in Wijchen worden zowel intakegesprekken als arbeidsbemiddeling uitgevoerd. Kandidaten beginnen hun arbeidsbemiddeling met een intake gesprek. Vervolgens wordt eventueel een diagnose instrument ingezet en er kan ook ingezet worden op ontwikkeling (bijvoorbeeld scholing). Daarna is het tijd voor de arbeidsbemiddeling. Consulenten bedrijfsdienstverlening gaan, op locatie, aan het werk om een mooie match te maken tussen kandidaten en ondernemers.

## 3. Intensieve lokale aansluiting wijkteam

WerkBedrijf stelt een medewerker beschikbaar die regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht bij een sociaal (wijk)team (hieronder verstaan we ook: buurtteams, kernteam of interdisciplinair team). Deze medewerker is voor de uitvoering van arbeidsbemiddeling het eerste aanspreekpunt voor dat sociaal (wijk)team bij vragen over arbeidsbemiddeling.

## 4. Gerichte lokale inzet

Gemeente Wijchen en WerkBedrijf stemmen samen af welke doelgroepen of uitvoeringsvraagstukken extra aandacht vragen en welke

| | Gerealiseerd 30 jun 2025 | Gerealiseerd 30 jun 2026 |
|---|---|---|
| **Plaatsing en begeleiding onbetaald werk** | | |
| Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering | 32 | **18** |
| Stages MAP | 5 | **34** |
| Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk | 27 | **35** |
| **Plaatsing betaald werk** | | |
| Plaatsing op werk < 28 uur | 40 | **46** |
| Plaatsing op werk > 28 uur | 30 | **36** |
| **Plaatsingen prioritaire doelgroep*:** | | |
| Met arbeidsbeperking | 20 | **36** |
| Jongeren | 26 | **40** |
| 55-plussers | 5 | **6** |
| Statushouders | 9 | **24** |
| **Begeleiding betaald werk** | | |
| Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk | 78 | **105** |
| Waarvan beschut | | **15** |
| **Uitstroom** | | |
| Uitstroom naar werk | 32 | **27** |

**Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen*



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**110** (115)



SW BEGELEID WERKEN

**8** (7)

→ gerealiseerd 2026
→ gerealiseerd 2025

passende aanvullende of intensievere dienstverlening hiervoor wordt ingezet. Dit jaar is gestart met de pilot Statushouders. Deze pilot richt zich op het integraal begeleiden van statushouders met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk, door inburgering, werk en inkomen gelijktijdig te organiseren. Hiermee verkennen gemeente Wijchen en WerkBedrijf gezamenlijk de meerwaarde van een intensieve, samenhangende aanpak gericht op snelle uitstroom.

### 5. Events en lokale marktbewerking

Mei 2026 is in samenwerking met gemeente Wijchen en HetWerkt! Wijchen wederom een banenmarkt georganiseerd.

# West Maas en Waal

Voor de gemeente West Maas en Waal voeren we de SW uit. De ontwikkelingen binnen de SW zijn nader toegelicht binnen de inhoudelijke en financiële hoofdstukken WerkBedrijf, onderdeel SW.



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

**26** (27)



SW BEGELEID WERKEN

**3** (3)

→ gerealiseerd 2026
→ gerealiseerd 2025

# Bijlage 2. **Gemeentelijke bijdragen per gemeente**

Voor toelichting zie hoofdstuk Financiën.

| | Gemeentelijke bijdrage | | | | | | | | | | overige |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Begroot**<br>Bedragen in 1.000 | **Applicatie-beheer** | **Automatise-ring** | **Bestuurs-ondersteuning** | **SW** | **Vastgoed** | **Participatiebudget inclusief beschut** | **OWNW** | **Loonkosten-subsidie** | **Impulsgelden*** | **Totaal** | **VSV** |
| Gemeente Beuningen | 0 | 1.401 | 21 | 2.589 | 13 | 1.292 | 364 | 614 | 18 | 6.312 | 13 |
| Gemeente Druten | 0 | 710 | 15 | 1.829 | 9 | 1.105 | 183 | 661 | 15 | 4.528 | 9 |
| Gemeente Heumen | 0 | 813 | 13 | 1.273 | 6 | 760 | 81 | 362 | 9 | 3.317 | 6 |
| Gemeente Nijmegen | 3.371 | 10.857 | 144 | 20.847 | 99 | 18.136 | 2.185 | 5.959 | 703 | 62.301 | 87 |
| Gemeente Wijchen | 0 | 1.835 | 33 | 3.855 | 18 | 2.224 | 282 | 944 | 29 | 9.220 | 20 |
| Gemeente West Maas en Waal | 0 | 0 | 0 | 1.066 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.066 | 0 |
| Gemeente Mook en Middelaar | 0 | 414 | 6 | 0 | 0 | 314 | 108 | 132 | 4 | 978 | 2 |
| Gemeente Berg en Dal | 0 | 1.310 | 28 | 3.408 | 16 | 2.114 | 255 | 793 | 29 | 7.953 | 14 |
| Werkorganisatie Druten-Wijchen | 0 | 72 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72 | 0 |
| ODRN | 218 | 858 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.076 | 0 |
| **Totaal** | **3.589** | **18.270** | **261** | **34.868** | **161** | **25.945** | **3.457** | **9.465** | **808** | **96.823** | **151** |

| | Gemeentelijke bijdrage | | | | | | | | | | overige |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **mutaties**<br>Bedragen in 1.000 | **Applicatie-beheer** | **Automatise-ring** | **Bestuurs-ondersteuning** | **SW** | **Vastgoed** | **Participatiebudget inclusief beschut** | **OWNW** | **Loonkosten-subsidie** | **Impulsgelden** | **Totaal** | **VSV** |
| Gemeente Beuningen | 0 | 8 | 0 | -25 | 0 | 35 | 5 | -69 | 11 | -36 | 0 |
| Gemeente Druten | 0 | 4 | 0 | 163 | 0 | 40 | 28 | -41 | 9 | 203 | 1 |
| Gemeente Heumen | 0 | 4 | 0 | 68 | 0 | 10 | -17 | -40 | 6 | 30 | 0 |
| Gemeente Nijmegen | 188 | 55 | 0 | 316 | 0 | 148 | 6 | 141 | 425 | 1.280 | 1 |
| Gemeente Wijchen | 0 | 9 | 0 | -90 | 0 | 15 | -31 | -290 | 18 | -369 | 0 |
| Gemeente West Maas en Waal | 0 | 0 | 0 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 0 |
| Gemeente Mook en Middelaar | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 9 | -74 | 2 | -55 | 0 |
| Gemeente Berg en Dal | 0 | 7 | 0 | 136 | 0 | 50 | 1 | -126 | 17 | 85 | 0 |
| Werkorganisatie Druten-Wijchen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ODRN | 37 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 0 |
| **Totaal** | **226** | **94** | **0** | **619** | **0** | **303** | **0** | **-500** | **488** | **1.231** | **2** |

| | Gemeentelijke bijdrage | | | | | | | | | | overige |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **prognose**<br>Bedragen in 1.000 | **Applicatie-beheer** | **Automatise-ring** | **Bestuurs-ondersteuning** | **SW** | **Vastgoed** | **Participatiebudget inclusief beschut** | **OWNW** | **Loonkosten-subsidie** | **Impulsgelden** | **Totaal** | **VSV** |
| Gemeente Beuningen | 0 | 1.393 | 21 | 2.614 | 13 | 1.257 | 359 | 683 | 7 | 6.347 | 13 |
| Gemeente Druten | 0 | 706 | 15 | 1.666 | 9 | 1.065 | 155 | 702 | 6 | 4.325 | 8 |
| Gemeente Heumen | 0 | 809 | 13 | 1.205 | 6 | 750 | 98 | 402 | 4 | 3.287 | 6 |
| Gemeente Nijmegen | 3.183 | 10.802 | 144 | 20.531 | 99 | 17.988 | 2.179 | 5.818 | 278 | 61.022 | 86 |
| Gemeente Wijchen | 0 | 1.826 | 33 | 3.945 | 18 | 2.209 | 313 | 1.234 | 11 | 9.589 | 20 |
| Gemeente West Maas en Waal | 0 | 0 | 0 | 1.014 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.014 | 0 |
| Gemeente Mook en Middelaar | 0 | 412 | 6 | 0 | 0 | 309 | 99 | 206 | 2 | 1.033 | 2 |
| Gemeente Berg en Dal | 0 | 1.303 | 28 | 3.272 | 16 | 2.064 | 254 | 919 | 11 | 7.868 | 14 |
| Werkorganisatie Druten-Wijchen | 0 | 72 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72 | 0 |
| ODRN | 181 | 854 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.034 | 0 |
| **Totaal** | **3.363** | **18.176** | **261** | **34.248** | **161** | **25.642** | **3.457** | **9.965** | **319** | **95.592** | **149** |

| Impulsgelden<br>Bedragen in 1.000 | **Begroot** | **bedrag 2024/2025** | **meicirculaire 2026** | **Totaal te factureren** |
|---|---|---|---|---|
| Gemeente Beuningen | 48 | 23 | 26 | 49 |
| Gemeente Druten | 42 | 20 | 23 | 43 |
| Gemeente Heumen | 25 | 12 | 14 | 26 |
| Gemeente Nijmegen | 1.913 | 985 | 936 | 1.921 |
| Gemeente Wijchen | 79 | 39 | 41 | 80 |
| Gemeente West Maas en Waal | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gemeente Mook en Middelaar | 11 | 6 | 6 | 12 |
| Gemeente Berg en Dal | 78 | 38 | 41 | 79 |
| Werkorganisatie Druten-Wijchen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ODRN | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal** | **2.196** | **1.123** | **1.087** | **2.210** |

| Arbeidsmarktregiogelden<br>Bedragen in 1.000 | **Begroot** | **bedrag 2025** | **meicirculaire 2026** | **Totaal te factureren** |
|---|---|---|---|---|
| Gemeente Nijmegen | 984 | 157 | 924 | 1.081 |
| Gemeente Nijmegen | 649 | 0 | 649 | 649 |
| **Totaal** | **1.633** | **157** | **1.573** | **1.730** |

# Bijlage 3. **Bijdrage per gemeente SW**

| Gemeentelijke bijdrage SW | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Begroot** Bedragen in 1.000 | **SE** | **Totaal bijdrage** | **Rijksbijdrage** | **Aanvullende bijdrage** |
| Berg en Dal | 84 | 3.408 | 3.496 | -88 |
| Beuningen | 64 | 2.589 | 2.656 | -67 |
| Druten | 45 | 1.829 | 1.877 | -48 |
| Heumen | 31 | 1.273 | 1.306 | -33 |
| Mook en Middelaar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nijmegen | 512 | 20.847 | 21.388 | -541 |
| Wijchen | 95 | 3.855 | 3.955 | -100 |
| West Maas en Waal | 26 | 1.066 | 1.094 | -28 |
| **Totaal** | **857** | **34.867** | **35.772** | **-905** |
| **Kostprijs per SE (x1)** | **40.685** | | | |

| Gemeentelijke bijdrage SW | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Prognose** Bedragen in 1.000 | **SE** | **Totaal bijdrage** | **Rijksbijdrage** | **Aanvullende bijdrage** |
| Berg en Dal | 79 | 3.272 | 3.471 | -199 |
| Beuningen | 63 | 2.614 | 2.773 | -159 |
| Druten | 40 | 1.666 | 1.767 | -101 |
| Heumen | 29 | 1.205 | 1.279 | -73 |
| Mook en Middelaar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nijmegen | 496 | 20.531 | 21.780 | -1.248 |
| Wijchen | 95 | 3.945 | 4.185 | -240 |
| West Maas en Waal | 25 | 1.014 | 1.076 | -62 |
| **Totaal** | **828** | **34.248** | **36.331** | **-2.082** |
| **Kostprijs per SE (x1)** | **41.366** | | | |

| Gemeentelijke bijdrage SW | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Mutaties** Bedragen in 1.000 | **SE** | **Totaal bijdrage** | **Rijksbijdrage** | **Aanvullende bijdrage** |
| Berg en Dal | -5 | -136 | -25 | -111 |
| Beuningen | -1 | 25 | 117 | -92 |
| Druten | -5 | -163 | -110 | -53 |
| Heumen | -2 | -68 | -27 | -40 |
| Mook en Middelaar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nijmegen | -16 | -316 | 392 | -707 |
| Wijchen | 0 | 90 | 230 | -140 |
| West Maas en Waal | -1 | -52 | -18 | -34 |
| **Totaal** | **-29** | **-619** | **559** | **-1.177** |
| **Kostprijs per SE (x1)** | | | | |

# Bijlage 4. **Investeringen**

## Investeringen WerkBedrijf

De MGR heeft momenteel twee panden in eigendom. Eén van deze panden zal naar verwachting worden afgestoten. Het beheer van dit pand is inmiddels grotendeels overgedragen aan de beoogde nieuwe eigenaar.

Het pand aan de Boekweitweg is in eigendom van de MGR. In de afgelopen jaren is aanzienlijk geïnvesteerd in de verduurzaming van dit pand. We zijn er echter nog niet. Om de vervolgstappen zorgvuldig te kunnen bepalen, wordt momenteel onderzocht welke aanvullende investeringen noodzakelijk zijn om verdere verduurzaming van het gebouw te realiseren. In afwachting van de uitkomsten van dit onderzoek zijn enkele investeringen die oorspronkelijk voor 2026 waren gepland doorgeschoven naar 2027 of later. Hiermee wordt voorkomen dat investeringen worden gedaan die mogelijk niet aansluiten bij de meest effectieve en toekomstbestendige verduurzamingsmaatregelen.

Daarnaast wordt momenteel onderzoek uitgevoerd naar de toekomstige huisvestingslocatie van de MGR. De uitkomsten van beide onderzoeken worden uitgewerkt in verschillende scenario's, die ter besluitvorming aan het bestuur zullen worden voorgelegd.

Investeringen MGR totaal

| Bedragen in 1.000 | Begroting 2026 (AB jul'26) | Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026 | Werkelijk tot en met Jun-26 | Prognose | Verschil prognose met begroting |
|---|---|---|---|---|---|
| **Totaal investeringen MGR** | **4.095** | **4.095** | **1.237** | **3.088** | **1.007** |

Investeringen WerkBedrijf

| Bedragen in 1.000 | Begroting 2026 (AB jul'26) | Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026 | Werkelijk tot en met Jun-26 | Prognose | Verschil prognose met begroting |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| WerkBedrijf - Inventaris | 100 | 100 | 0 | 60 | 40 |
| WerkBedrijf - Boekweitweg installaties | 1.200 | 1.200 | 60 | 375 | 825 |
| **Totaal** | **1.300** | **1.300** | **60** | **435** | **865** |

Voor 2026 wordt een investeringsvolume van circa € 435.000 verwacht. In de begroting was oorspronkelijk € 1,3 miljoen opgenomen. De lagere investeringsuitgaven worden voornamelijk veroorzaakt doordat een aantal investeringen wordt doorgeschoven naar 2027 of later en doordat investeringsuitgaven lager uitvallen dan begroot.

De belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de begroting zijn:

- de implementatie van een energiemanagementsysteem (€ 154.000) wordt uitgesteld naar 2027 of later;
- de vervanging van de zonweringsschermen (€ 200.000) wordt eveneens doorgeschoven;
- de herinrichting van parkeerterrein en fietsenstalling valt aanzienlijk lager uit dan de oorspronkelijke raming van € 600.000;
- de vervanging van de cv-ketels en de aanleg

van warmtepompen, worden deels uitgevoerd, waardoor de uitgaven lager uitvallen dan de begrote € 220.000.

De investeringen die in 2026 worden gerealiseerd, zijn hieronder toegelicht.

### Vervanging cv-ketels (€ 32.000)

In het pand aan de Boekweitweg worden vier cv-ketels vervangen. Oorspronkelijk was voorzien om alle cv-ketels te vervangen en twee warmtepompen te installeren. Op basis van de huidige inzichten is ervoor gekozen uitsluitend vier cv-ketels te vervangen. Hierdoor vallen de investeringskosten lager uit dan oorspronkelijk begroot.

### Herinrichting parkeerterrein, fietsenstalling en plaatsing laadpalen (€ 165.000)

Als gevolg van de gebiedsontwikkeling Winkelsteeg moet het parkeerterrein aan de Boekweitweg worden verplaatst en aangepast aan de nieuwe infrastructuur. Binnen deze herinrichting wordt ook de fietsenstalling meegenomen. De kosten voor deze werkzaamheden worden op dit moment geraamd op circa € 155.000. De uiteindelijke kosten zijn op dit moment echter nog onzeker.

Daarnaast worden extra laadpalen geplaatst op het parkeerterrein. De kosten hiervan bedragen circa € 10.000.

### Vervanging hoofdverdeler Boekweitweg (€ 154.000)

De hoofdverdeler (elektriciteitshuisje) aan de Boekweitweg is technisch verouderd en vertoont slijtage. Vervanging is noodzakelijk om de bedrijfszekerheid en veiligheid van de installatie te waarborgen. De totale investering bedraagt naar verwachting circa € 220.000, waarvan € 154.000 in 2026 wordt gerealiseerd.

### Installatie gasblusinstallatie (€ 47.000)

In het kader van de brandveiligheid is bij de archiefruimte van huurder 2dAeen gasblusinstallatie geplaatst. De totale investeringskosten bedragen circa € 94.000. Op basis van de gemaakte afspraken wordt de helft van deze kosten door 2dA vergoed, waardoor de netto investering voor de MGR circa € 47.000 bedraagt.

Investeringen inventaris WerkBedrijf (€ 60.000)
Naast de hiervoor genoemde investeringen wordt in 2026 circa € 60.000 geïnvesteerd in de vervanging en aanvulling van de inventaris van WerkBedrijf.

## Investeringen ICT Rijk van Nijmegen

In de begroting is het investeringsvolume voor 2026 geraamd op € 2,8 miljoen. De oorspronkelijke verdeling hiervan is als volgt:

- Centrale computercapaciteit: € 1.050.000;
- Vervanging fysieke werkplek: € 920.000;
- Mobiele telefonie: € 825.000.

In 2026 verwachten wij tussen € 2,5 miljoen en € 2,8 miljoen te investeren.

### Centrale computercapaciteit

Op het onderdeel Centrale computercapaciteit verwachten wij conform begroting uit te komen. Dit betreft met name de aanbesteding netwerk en het daarbij horende vervangen van netwerkapparatuur.

### Vervanging fysieke werkplek

Op het onderdeel Vervanging fysieke werkplek plannen wij in 2026 € 230.000 meer uit te geven. Dit heeft te maken met het grootschalig vervangen van beeldschermen. Hierbij gaan wij momenteel uit van een totale investering in beeldschermen van € 500.000 in 2026. Het restant heeft te maken met de vervanging van

laptops en pc's. Hiervan wordt maandelijks een standaard hoeveelheid ingekocht. Het tekort kan gedekt worden door ruimte op het onderdeel Mobiele telefonie.

## Mobiele telefonie

2026 verwachten wij minder in Mobiele telefonie te investeren. Dit heeft te maken met lagere aanschaf/inkoop van mobiele telefoons, aangezien toestellen nog niet vervangen moeten worden.

Zoals hierboven aangegeven zal de interne verdeling van het totale investeringsvolume van € 2,8 miljoen veranderen. In het vierde kwartaal verwerken wij de gewijzigde verdeling middels een begrotingswijziging.

| Investeringen ICT Rijk van Nijmegen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Werkelijk tot en met Jun-26** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| | | | | | |
| Centrale computercapaciteit | 1.050 | 1.050 | 509 | 1.050 | 0 |
| Vervanging fysieke werkplek | 920 | 920 | 414 | 1.150 | -230 |
| Mobiele telefonie | 825 | 825 | 254 | 453 | 372 |
| **Totaal** | **2.795** | **2.795** | **1.177** | **2.653** | **142** |
| | | | | | |
| **Totaal investeringen MGR** | **4.095** | **4.095** | **1.237** | **3.088** | **1.007** |

# Bijlage 5. **Voorzieningen**

Op basis van een herrekening van de RVU-regeling en spaarverlof van de SW-medewerkers verwachten we dat deze voorziening € 212.000 neerwaarts bijgesteld kan worden. Hierdoor zal er een voordeel ontstaan waar we in de melding van het resultaat geen rekening mee houden. De reden hiervan is dat we dit voordeel zullen verwerken in de eeuwigdurende vordering op de gemeenten.

| Voorzieningen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bedragen in 1.000 | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Begroting 2026 inclusief wijzigingen Q1-2026** | **Dotatie** | **Ontrekking** | **Stand per 31-12-2026** |
| | | | | | |
| Voorziening SPP WBRN | 848 | 848 | 651 | 250 | 1.249 |
| Voorziening SPP IRvN | 103 | 103 | 100 | 103 | 100 |
| Verlof bovenwettelijk WBRN | 569 | 569 | 150 | 50 | 669 |
| Verlof bovenwettelijk IRvN | 410 | 410 | 70 | 15 | 465 |
| Spaarverlof WBRN | 345 | 345 | 50 | 0 | 395 |
| Spaarverlof IRvN | 186 | 186 | 30 | 0 | 216 |
| Sparverlof SW en RVU SW | 2.502 | 2.502 | 0 | 0 | 2.502 |
| Transitie SW | 381 | 381 | 0 | 0 | 381 |
| **Totaal** | **5.344** | **5.344** | **1.051** | **418** | **5.977** |

# Bijlage 6 WerkBedrijf: baten en lasten toegerekend naar drie taken

| Bedragen in 1.000 | Voorkomen van publieke afhankelijkheid | | | Toewerken naar publieke onafhankelijkheid | | | Minimaliseren van publieke afhankelijkheid | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** | **Begroting 2026 AB jul'26)** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** | **Begroting 2026 (AB jul'26)** | **Prognose** | **Verschil prognose met begroting** |
| Gemeentelijke bijdrage participatiebudget | 842 | 842 | 0 | 15.861 | 15.382 | 479 | 4.554 | 4.554 | |
| Gemeentelijke bijdrage Nieuw beschut | 0 | 0 | 0 | 3.573 | 3.354 | 219 | 1.116 | 1.512 | -397 |
| Impulsgelden | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 808 | 319 | 489 |
| Bijdrage loonkostensubsidies | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9.465 | 9.965 | -500 |
| Gemeentelijke bijdrage Op weg naar Werk | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.457 | 3.457 | 0 |
| Omzet | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 228 | 148 | 80 |
| A-structurele bijdrage | 0 | 0 | 0 | 50 | 0 | 50 | 0 | 0 | 0 |
| Overige | 0 | 0 | 0 | 518 | 537 | -19 | 434 | 659 | -225 |
| **Totaal baten** | **842** | **842** | **0** | **20.002** | **19.273** | **729** | **20.061** | **20.613** | **-552** |
| Personele lasten (primair) | 673 | 673 | 0 | 10.536 | 10.348 | 188 | 2.599 | 2.629 | -30 |
| Impulsgelden | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 808 | 319 | 489 |
| Voorzieningen/instrumenten | 0 | 0 | 0 | 4.150 | 3.640 | 510 | 0 | 0 | 0 |
| Nieuw beschut restant | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Operationele lasten | 0 | 0 | 0 | 964 | 854 | 110 | 0 | 0 | 0 |
| Directe kosten kandidaten en reguliere betalingen (nieuw beschut) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.398 | 1.908 | -510 |
| Verstreke loonkostensubsidies | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9.465 | 9.965 | -500 |
| Vergoeding ID-participatiebanen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.375 | 1.375 | 0 |
| Vergoeding dagdelen zorgleveranciers | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.089 | 3.089 | 0 |
| Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Overhead (operationeel/kapitaal/personeel) | 168 | 168 | 0 | 4.352 | 4.432 | -80 | 1.327 | 1.327 | 0 |
| **Totaal lasten** | **842** | **842** | **0** | **20.002** | **19.273** | **729** | **20.061** | **20.613** | **-552** |

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

© WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, september 2026.
Opmaak en infograhics: Zingrafischontwerp.nl. Fotografie cover: iStockphoto