REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Begroting 2020 - 2023
en bijstelling 2019

MGR Regio Rijk van Nijmegen , 1 juli 2019

Inhoud

Inhoudsopgave 2

Voorwoord 3
Inleiding 4

Leeswijzer 6

Samenvatting 7

Deel 1 Wat willen we bereiken?

1 Platform voor samenwerking en afstemming 10

2 WerkBedrijf 11
2.1 Welk maatschappelijk effect willen we bereiken? 11
2.2 Met welke ontwikkelingen houden we rekening? 11
2.3 Wat willen we in 2019 en 2020 bereiken? 13
2.4 Kengetallen 19
2.5 Wat gaan we hiervoor doen? 19

3 ICT Rijk van Nijmegen 23

Deel 2 Wat gaat het kosten?

4 Baten en lasten MGR totaal en bestuursondersteuning 28
4.1 MGR totaal 28
4.2 Bestuursondersteuning 30

5 Baten en lasten WerkBedrijf 31
5.1 Totalen 31
5.2 Onderdeel WERK 33
5.2.1 Baten onderdeel Werk 35
5.2.2 Lasten onderdeel Werk 37
5.3 Onderdeel SW 39
5.3.1 Baten onderdeel SW 41
5.3.2 Lasten onderdeel SW 43
5.4 Onderdeel Vastgoed 46
5.4.1 Baten onderdeel Vastgoed 46
5.4.2 Lasten onderdeel Vastgoed 46

6 Baten en lasten ICT Rijk van nijmegen 47

Deel 3 Paragrafen

7 Weerstandsvermogen en risico-beheersing 58

8 Financiering 63

9 Bedrijfsvoering 65

10 Oonderhoud kapitaalgoederen 68

11 Verbonden partijen 68

12 Besluit algemeen bestuur 69

Bijlagen

Bijlage 1: Uitgangspunten begroting 71
Bijlage 2: Bijdrage per gemeente 2019-2020 72
Bijlage 3: Bijdrage per gemeente details 74
Bijlage 4: Bekostigingssystematiek SW 84
Bijlage 5: Staat van personele lasten 85
Bijlage 6: Staat van voorzieningen 87
Bijlage 7: Overheadnorm 88
Bijlage 8: Staat van investeringen 89
Bijlage 9: Consolidatieoverzicht MGR 90
Bijlage 10: Risico per gemeente 92

Voorwoord

Samenwerken aan en in een sterke regio

Investeren in samenwerking blijft nodig. We zijn geneigd om te praten over samenwerking. Zeg maar samen werken *aan* een sterke regio. Ik ben er van overtuigd dat we vooral moeten samenwerken *in* een sterke regio. We moeten het gewoon doen: Elkaar opzoeken, elkaar versterken en elkaar vertrouwen. Dag in, dag uit. In wisselende samenstellingen, op verschillende manieren met oog voor elkaars belangen.

Een regio in het dagelijkse leven van mensen wordt niet zozeer gevormd door gemeentelijke instituten. Mensen wonen, werken en recreëren overal. Het dagelijkse leven van circa 300.000 mensen in de regio speelt zich vaak op een kleiner oppervlakte af dan dat van de gemeente. Kleiner dan een gemeentegrens, omdat de directe leefomgeving van mensen vaak in een wijk, buurt of zelfs straat is. Maar er zijn ook aspecten in het dagelijkse leven van inwoners die zich over de regiogrens afspelen. Over de regiogrens, omdat mensen (digitale) contacten over de hele wereld hebben, naar de Randstad reizen voor hun werk of naar Noord-Brabant om familie te bezoeken. Het zijn maar voorbeelden.

We zijn het jaar 2019 goed begonnen, wat betreft samenwerken en elkaar ontmoeten. Met een goede bijeenkomst van gemeenteraden over de arbeidsmarkt in onze regio en de rol van een gemeente om hier verbindingen te leggen. En met een bijeenkomst waarin experimenteren en initiatieven van ondernemers, particulieren en uitvoeringsorganisaties centraal stonden. Wat zou ik het mooi vinden als we er met elkaar steeds meer in slagen beide perspectieven te verbinden en te verstevigen om die leefwereld van onze inwoners te verbeteren!

Hubert Bruls
voorzitter bestuur MGR Rijk van Nijmegen

Inleiding

In de begroting informeren wij u over de inhoudelijke en financiële ambities en ontwikkelingen van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (hierna: MGR) in 2020 tot en met 2023. Deze begroting bevat tevens een wijziging van de begroting 2019.

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

- Berg en Dal
- Beuningen
- Druten
- Heumen
- Mook en Middelaar[1]
- Nijmegen
- Wijchen

De start van het opstellen van deze meerjarenbegroting is de kaderbrief die we de deelnemende gemeenten eind november 2018 hebben verstuurd. In de kaderbrief hebben we onze inhoudelijke en financiële uitgangspunten en ontwikkelingen ten aanzien van de modules WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen beschreven. Iedere gemeente heeft hier zienswijzen op geformuleerd. Een volledig overzicht van deze zienswijzen treft u aan in de bijlage van deze begroting.

Een onderdeel van de Kaderbrief betrof het onderwerp 'sturen op de MGR'. We willen met gemeenten in overleg over bijstellingen in het huidige informatieprotocol. We denken namelijk dat we op een punt zijn gekomen waarop de frequentie van de rapportages naar beneden kan. De periode tussen twee rapportages is nu vaak te kort om zinvolle nieuwe informatie te kunnen geven. Uit de door u gegeven zienswijzen maken we op dat de meningen hierover verdeeld zijn; met name over de omvang en inhoud van de rapportages heersen verschillende meningen. We zullen deze meningen verwoorden en samenbrengen in een nieuw op te stellen informatieprotocol. We hebben hiervoor een stappenplan opgesteld en besproken met de agendacommissie MGR. Dit stappenplan moet leiden tot een nieuw informatieprotocol dat hopelijk per 2020 in kan gaan.

Ten aanzien van de module WerkBedrijf hebben we drie ontwikkelingen in de Kaderbrief geschetst:

- meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk. Hierbij hebben we u gevraagd ons drie speerpunten mee te geven. Deze richtingen hebben we verwerkt in het deel 'wat willen we bereiken?'.
- inburgering en participatie. Recent zijn de plannen van het Rijk over inburgering en participatie bekend geworden. Onze bestuurscommissie heeft ten aanzien van dit punt aangegeven graag eerst in gemeentelijke context van gedachten te willen wisselen over de rol en taak van WerkBedrijf. We wachten af wat hieruit komt, alvorens u over het thema 'inburgering en participatie' een aanbod te doen.
- arbeidsmatige dagbesteding. De analyse over het toenemende gebruik van de arbeidsmatige dagbesteding hebben we afgerond en is in de begroting verwerkt. De uitkomst is dat we vooralsnog uitgaan van het resultaat 2018. Dit betekent een verhoging van het budget met € 0,4 miljoen per 2019.

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

Ten aanzien van de module iRvN hebben we de volgende ontwikkelingen in de Kaderbrief geschetst:

- Verdere inrichting en professionalisering van de organisatie en het verder realiseren van onze ambities genoemd in het Bedrijfsplan.
- Technische beveiliging en beschikbaarheid van informatie.
- Voorbereiding van een Strategisch Personeelsplan zodat ons personeelsbestand past bij ontwikkelingen de technologie en de landelijke en regionale overheden vragen.

Een nadere uitwerking hebben we verwerkt in het deel I 'wat willen we bereiken?'.

Leeswijzer

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

Wat willen we bereiken? Deze vraag beantwoorden we per onderdeel in deel I van de begroting. Het deel bevat hoofdstuk 1 tot en met 3.

Wat gaat het kosten? Deze vraag beantwoorden we per onderdeel in deel II in de hoofdstukken 4 tot en met 6.

Tot slot volgen in deel III de zogenoemde paragrafen van de begroting. Het gaat hier onder andere om het weerstandsvermogen en risicobeheersing, de financiering en bedrijfsvoering. Dit deel besluiten we met het (voorgenomen) Besluit van ons Algemeen Bestuur (hierna: AB). Hiermee stelt het AB de begroting vast. De planning is dat het bestuur dit in de vergadering van 1 juli doet. Deel III bestaat uit hoofdstukken 7 tot en met 12.

In de bijlagen 1 tot en met 10 treft u onder andere de uitgangspunten bij de begroting aan, de bijdragen die we vragen aan uw gemeenten, het consolidatieoverzicht van de MGR en de staat van voorzieningen en investeringen.

Samenvatting

WerkBedrijf

Wat willen we bereiken? Het maatschappelijk effect dat we willen bereiken is dat zoveel mogelijk mensen een (werk)plek in de maatschappij hebben. WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk. We merken dat een steeds groter deel van onze kandidaten het lastig heeft om aan het werk te gaan en het werk te behouden.

We hebben drie doelstellingen voor de komende periode (de afgeleide subdoelstellingen en kengetallen vindt u in paragraaf 2.3 en 2.4):

1. Jaarlijks 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk toeleiden;
2. Jaarlijks 475 mensen een arrangement Op Weg naar Werk aanbieden (de vroegere arbeidsmatige dagbesteding);
3. Een omzet van € 10,8 miljoen in 2019 en € 10,5 miljoen in 2020 halen met onze SW-medewerkers.

Wat gaan we hiervoor doen? Arbeidsbemiddeling is mensenwerk en maatwerk. We zien iedere dag dat aandacht en contact vaak het succes van onze bemiddeling is. Focus op de versteviging van de adviesrol naar ondernemers toe is noodzakelijk, maar focus op versterken van kandidaten zodat hun positie op de arbeidsmarkt verbetert is net zo goed noodzakelijk. Het is ook noodzakelijk samen te werken. Regionaal samenwerken op uitvoerend niveau is belangrijker dan ooit: vele organisaties hebben een rol in de activering en arbeidsparticipatie van mensen. Als organisaties hebben we elkaar nodig om mensen te ondersteunen. Het gaat erom dat we met elkaar zoveel mogelijk mensen bereiken, hen ondersteunen om een zinvol bestaan te leiden en als dat kan met een zelf verdiend inkomen.

Wat gaat het kosten? In 2019 ramen we dat we € 78,0 miljoen nodig hebben, in 2020 € 77,7 miljoen. Het meeste geld (bijna 70%) zetten we in voor sociale werkvoorziening. De kosten hangen vooral samen met de salariskosten van (gemiddeld) 1.725 SW-medewerkers. Het restant gaat naar onderdeel Werk en zetten we in voor onder andere voorzieningen (zoals ontwikkeltrajecten, arbeidsmatige dagbesteding, jobcoaching en loonkostensubsidies), oude en nieuwe lokale afspraken met gemeenten, huisvesting en personeel.

We zien de komende periode drie **financiële risico's**. Allereerst de omzet binnen de SW is voor een deel onzeker. De onzekerheid ontstaat door het ziekteverzuim. Een tweede risico zit op de arbeidsmatige dagbesteding. Deze voorziening is een alternatief voor vroegere voorzieningen zoals de Wsw en de Wajong. Instroom in beide is afgesneden; mensen met een beperking krijgen nu perspectief in een arrangement van Op Weg naar Werk. Risico is dat er meer mensen dan geraamd een beroep doen op de voorziening.
Tot slot vormt het onderdeel Vastgoed een risico. Bij de liquidatie van voormalig Breed zijn de gebouwen in eigendom van de MGR gekomen. Onzeker is of we voldoende verhuuropbrengsten realiseren om uit de kosten te komen.

iRvN

Wat willen we bereiken? Het accent voor 2019 en 2020 ligt op de doorontwikkeling van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. Innovatie waar mogelijk, mobiel tenzij, maar altijd passend bij de vraag van haar deelnemende gemeenten.

Bij de doorontwikkeling wordt rekening gehouden met:

- de technologische trends en ontwikkelingen;
- de landelijke wet- en regelgeving, m.n. op het gebied van informatieveiligheid;
- verdere regionale ondersteuning en samenwerking;
- interne kwantitatieve en kwalitatieve personeelsopbouw.

Wat gaan we hier voor doen? We gaan de dienstverlening dichter bij de klant brengen. We gaan de redundantie van de productieomgeving rationeel vergroten. We gaan de standaardinrichting van de Werkplek-2020 definiëren die voldoet aan de BIO/BIG- en de AVG-richtlijnen. We gaan verder met de vervanging van universele desktops naar persoonsgebonden laptops. Ook gaan we verder met de uitrol van Office 2016 en voor die gemeenten die dat wensen direct de overstap maken naar Microsoft365 (de nieuwe Microsoft standaard voor samenwerkingsfunctionaliteiten binnen de kantoorautomatisering). Verder gaan we ons meer richten op de advisering van de inzet van innovatieve informatietechnologieën. Voor onze communicatie gaan we werken met een eigen website: www.iRvN.nl. De bovengenoemde ontwikkelingen kunnen ook van invloed zijn op de organisatie en aansturing binnen iRvN. Deze ontwikkelingen worden beschouwd in het Strategisch Organisatie- en Personeelsplan.

Wat gaat het kosten? Bij ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering neemt het meerjarenbudget met circa € 1,1 miljoen toe. Dit is inclusief de dienstverlening voor WerkBedrijf.
De toename heeft vooral te maken met:

- oploop door de investeringen: de kapitaallasten bij gemeenten lopen af en bij iRvN op voor € 650.000.
- indexering 2020 conform de BRN-richtlijn (bijstelling + € 390.000).

Bij het onderdeel Informatie-& Applicatiebeheer (I&A) neemt het meerjarenbudget toe met ongeveer € 150.000 in verband met de indexering voor 2020. Ook hier is dit inclusief WerkBedrijf.

Deel 1 Wat willen we bereiken?

In deel I van de begroting gaan we in op de ontwikkelingen en onze ambities in de periode 2020 – 2023. Omdat deze begroting een wijziging op de begroting 2019 bevat, gaan we ook in op onze ambities voor 2019. De nadruk ligt zo op wat we willen bereiken in 2019 en 2020.

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

In hoofdstuk 2 gaan we in op WerkBedrijf: welk maatschappelijk effect willen we bereiken, met welke ontwikkelingen houden we rekening, wat willen we in 2019 en 2020 bereiken en wat gaan we hiervoor doen?

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

1 Platform voor samenwerking en afstemming

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

Bij haar oprichting heeft de MGR de taak gekregen om niet alleen een uitvoeringsorganisatie te zijn, maar ook een platform voor regionale afstemming en overleg. Dit betekent dat bijvoorbeeld gesprekken worden gefaciliteerd tussen bestuurders over strategische thema's en raadsbijeenkomsten worden georganiseerd. Zo is in de regio gestart met het organiseren van regelmatige collegeontmoetingen en zorgen de griffiers voor bijeenkomsten voor de zeven raden. Daarmee leggen we een stevig fundament van samenwerking in het Rijk van Nijmegen.

Samenwerken doen we in onze regio al lang. Van belastinginning, tot afvalinzameling, tot het sociaal domein: samenwerking vindt op allerlei dossiers plaats. Op terreinen zoals de brandweer, vervoer en gezondheid is zelfs al bijna niet meer voor te stellen dat gemeenten deze taken voorheen individueel uitvoerden. Maar samenwerking blijft noodzakelijk, misschien wel meer dan ooit. Want we leven in een steeds veranderende en almaar complexer wordende samenleving. Kennisdeling is nodig om hier goed op in te kunnen spelen. We zien ook dat een gemeente (of een samenwerking van gemeenten) dit niet langer alleen kan. Alleen een dynamische samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs, inwoners en gemeenten kan dergelijke fenomenen het hoofd bieden. Hoe we dit invullen en wat de gevolgen hiervan zijn is niet op voorhand te zeggen. Daar experimenteren we mee.

Een voorbeeld hiervan is het in 2019 samen met RvN@ georganiseerde minifestival. Thema van dat festival was experimenteerruimte. Want nieuwe ideeën en het ontwikkelen van innovaties vraagt om experimenteerruimte. Plekken waar fouten gemaakt mogen worden zodat we via ' trial en error ', of noem het vallen en opstaan, nieuwe dingen kunnen ontdekken en ontwikkelen. Meer experimenteerruimte voor docenten, ondernemers, mensen die werken bij een gemeente of instellingen zorgt voor meer nieuwe innovatieve ideeën. Daarom was het centrale thema van dit minifestival inspiratie voor iedereen op diverse vakgebieden. In 2020 willen we dat soort initiatieven, samen met andere partners, voortzetten.

In 2019 en 2020 zetten we ook de bijeenkomsten voort voor raadsleden, bestuurders en andere geïnteresseerden om ons werk in met name de module WerkBedrijf toe te lichten. Voor deze bijeenkomsten geldt dat er een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is. Dit is omdat de bijeenkomsten een interactief karakter hebben. De gasten maken kennis met het werk in uitvoering en kunnen vragen stellen aan professionals, kandidaten en/of ondernemers.
Op de bestuurlijke jaaragenda staat de herijking van het informatieprotocol. We streven ernaar het nieuwe protocol per 2020 in te voeren.

2 WerkBedrijf

WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk. Iedereen verdient namelijk een (werk)plek in onze maatschappij. Naast het bemiddelen van werkzoekenden is WerkBedrijf werkgever voor 1.774 SW-medewerkers (eind 2018).

2.1 Welk maatschappelijk effect willen we bereiken?

We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden werkzoekenden naar werk. We voeren wettelijke taken van gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen uit. Prioritaire groepen kandidaten zijn jongeren, bijstandsgerechtigden met een arbeidsbeperking en nieuwe instroom in de bijstand. Het maatschappelijk effect dat we willen bereiken is dat zoveel mogelijk mensen een (werk)plek in de maatschappij hebben. Ook werkzoekenden met minder leervermogen en/of een complexe situatie. Iedereen die arbeidsvermogen en potentie heeft. Deze willen we aanboren. We menen dat dit goed voor mensen zelf is, voor werkgevers en voor de ontwikkeling van onze regio Rijk van Nijmegen.

2.2 Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

We houden rekening met een aantal ontwikkelingen. Hier bespreken we deze in vogelvlucht:

- regionale arbeidsmarkt;
- kandidaten;
- strategisch arbeidsmarktbeleid;
- positionering RMC en VSV;
- inburgeren in Rijk van Nijmegen;
- wet- en regelgeving.

Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt

De regionale economie en de vraag naar arbeid groeit. Al is het groeitempo in onze regio lager dan landelijk en vertraagt het tempo enigszins. Niet iedereen profiteert van de aantrekkende economie. Vooral banen aan de onderkant van het middensegment dreigen te verdwijnen. Over het algemeen zien we dat werkzoekenden in vergelijking met twee jaar terug eenvoudig een (andere) baan vinden. Maar inmiddels lijkt de werkloosheid zich te beperken tot werkzoekenden met een (bijstands)uitkering, lage of geen opleiding en/of complexe problematiek. Aan de andere kant van de arbeidsmarkt is er sprake van een moeilijk vervulbare vraag naar specialisten, technici, ICT'ers en zorgpersoneel op hbo- en mbo-niveau, onderwijzers en gekwalificeerd personeel in de horeca[2].

Kandidaten

We zien veranderingen in ons kandidatenbestand. Een steeds groter deel van de kandidaten heeft een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij hebben niet de vaardigheden, de achtergrond of kennis voor de gevraagde functies. Kandidaten zijn al langere tijd niet aan het werk: dit maakt het lastig om aan het werk te komen, maar ook om dit te blijven na te streven. Er zijn investeringen nodig om kandidaten (weer) naar werk te leiden. En om het werk te behouden. Dit laatste betekent dat kandidaten (met een arbeidsbeperking) bij ons in dienstverlening blijven, ook als ze al ergens werken.

Strategisch arbeidsmarktbeleid

In de loop van 2019 wordt het (nieuwe) regionale strategische arbeidsmarktbeleid vastgesteld door de raden van de gemeenten in het Rijk van Nijmegen. Dit beleidskader kan leiden tot nieuwe of andere accenten voor de arbeidsbemiddeling.

Vooralsnog houden we rekening met de focus van het huidige strategisch arbeidsmarktbeleid:

- Streven naar een inclusieve arbeidsmarkt;
- Zoveel mogelijk kandidaten in de regio perspectief en mogelijkheden bieden hun werkkansen te vergroten en te benutten.

2 Deze alinea is gebaseerd op de analyse van Panteia, *Naar een krachtige arbeidsmarkt voor het Rijk van Nijmegen. Arbeidsmarktanalyse en mogelijke handelingsperspectieven*, februari 2019.

Prioritaire groepen voor WerkBedrijf zijn nieuwe instroom in de Participatiewet, jongeren en bijstandsgerechtigden met een arbeidsbeperking;
- Onderwijs, economie en werk verbinden;
- Jeugdwerkloosheid bestrijden en voortijdig schoolverlaten voorkomen;
- Accenten op flex- en parttime werk en beschut nieuw.

Positionering RMC en VSV

In de regio wordt al enige tijd gesproken over de positionering van het Regionaal Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten. De keuze is deze functie te positioneren bij Bureau Leerplicht of de huidige situatie houden, namelijk bij WerkBedrijf. Sinds jaren worden de voortijdig schoolverlaters bij WerkBedrijf[3] gemeld. Wij nemen vervolgens contact op met de schoolverlaters om ondersteuning te bieden, zodat zij weer naar school terug gaan of als school geen optie is, aan het werk. WerkBedrijf blijft deze taken graag doen. We zien de meerwaarde hiervan in, onder andere omdat na uitschrijving uit school het overgrote deel van de jongeren de dienstverlening van WerkBedrijf nodig heeft bij het vinden (en behouden) van werk. Onze goede relaties met het netwerk van scholen, ondernemers en hulpverleners in de regio, helpt hierbij. Vooralsnog gaan we ervanuit dat we deze taak blijven uitvoeren. We verwachten dat gemeenten in de loop van 2019 besluiten nemen over de positionering.

Inburgeren in Rijk van Nijmegen

De regering heeft aangekondigd gemeenten (weer) meer regie te geven over de inburgering van nieuwkomers. WerkBedrijf vindt dit een goede ontwikkeling en we denken dat dit de nieuwkomer beter helpt bij haar of zijn inburgering. WerkBedrijf heeft in de afgelopen tijd veel statushouders aan werk geholpen. We willen dit graag verder uitbouwen met andere uitvoeringspartners in de regio. Want de afgelopen periode heeft ook duidelijk gemaakt dat inburgeren veel aspecten kent en samenwerken in de uitvoering essentieel is. Gemeenten beraden zich op de uitvoering van deze nieuwe taken. WerkBedrijf zal in aansluiting daarop een aanbod hierop formuleren.

Wet- en regelgeving

De Rijksoverheid heeft een offensief aangekondigd om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. Het merendeel van de maatregelen zullen in 2020 ingevoerd worden.

Enkele in het oog springende accenten zijn:

Loonkostensubsidies. Het Rijk ziet af van de invoering van de loondispensatie en handhaaft de huidige loonkostensubsidie in de Participatiewet. De toepassing van de loonkostensubsidie moet wel eenvoudiger worden voor werkgevers. Het Rijk zet verbeteringen in, waarbij een sterke tendens tot verdere centralisering zichtbaar is. Ondersteuning op maat. Het Rijk hecht belang aan het bieden van ondersteuning op maat aan mensen met een arbeidsbeperking. Ondersteuning moet worden afgestemd op de behoefte en mogelijkheden van betrokkenen (werkgever en werknemers).

Impuls perspectief op werk: geld voor arbeidsmarktregio. Het Rijk van Nijmegen is één van de 35 arbeidsmarktregio's. Perspectief op werk is erop gericht om iedereen die aangewezen is op werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt en die met ondersteuning kan werken aan het werk te helpen. Daarnaast moet er aandacht zijn voor één aanspreekpunt voor werkgevers, het transparant maken van bestand van werkzoekenden, en geharmoniseerde instrumenten voor gemeenten en waar kan met UWV. Er moet een plan van aanpak komen met daarin een kwantitatieve ambitie en aanpak. WerkBedrijf, UWV en gemeenten gaan

3 Voorheen bij Regionaal Jongerenloket Nijmegen en omgeving.

met het opstellen van dit plan van aanpak aan de slag. Voor iedere arbeidsmarktregio is 1 miljoen euro in 2019 beschikbaar. Als er in 2019 voldoende voortgang wordt geboekt, komt de regio in aanmerking voor 2020 opnieuw in aanmerking voor 1 miljoen euro.

Beschut werk. Voor verbeteren en stimuleren van beschut werk komt eind 2019 een evaluatie beschikbaar. De evaluatie gaat inzicht geven in de effecten van de regeling beschut werk, in het uitvoeringsproces bij UWV en gemeenten, en in hun samenwerking. De verwachting is dat deze handvatten biedt voor toekomstige wijzigingen.

2.3 Wat willen we in 2019 en 2020 bereiken?

Onze focus blijft om zoveel mogelijk mensen naar betaald werk te leiden. Meer dan voorheen benadrukken we dat het er ook om gaat dat mensen hun werk moeten kunnen behouden. We willen dat mensen via de kortste weg en zo regulier mogelijk aan de slag gaan. Ondernemers helpen wij aan passend personeel. We blijven onze aanpak voor de arbeidsbemiddeling afstemmen op de vraag van ondernemers en kandidaten.

A. Mensen met een bijstandsuitkering aan het werk
- we leiden jaarlijks 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk. Met als resultaat dat zij geen uitkering meer nodig hebben.

  Subcategorieën (die voor een deel tot de 1.100 behoren):

- we leiden jaarlijks 900 mensen met een bijstandsuitkering naar parttime werk.
- we leiden 450 jongeren (jonger dan 27 jaar) naar werk.
- eind 2020 zijn circa 370 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk. Dit bovenop de SW-medewerkers die aan het werk zijn.

B. Arbeidsmatige dagbesteding
- voor 475 mensen zetten we jaarlijks een arrangement Op Weg Naar Werk in.

C. Medewerkers in de sociale werkvoorziening
- in 2019 koersen we op een toegevoegde waarde van € 7.761,- per fte.
- in 2020 op een toegevoegde waarde van € 7.918,- per fte.
- we willen in 2020 een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 15% realiseren. Het uiteindelijke doel is uit te komen in de buurt van het landelijk gemiddelde verzuimpercentage. Dat is momenteel 13,6%.

1.100 mensen aan het werk en geen bijstand meer nodig

De groep in de bijstand wordt moeilijker om naar werk te bemiddelen. De (lange) verblijfsduur in de bijstand speelt daarbij een rol. Landelijk heeft bijna 40% van de mensen in de bijstand langer dan vijf jaar een uitkering. In het eerste uitkeringsjaar is de kans op uitstroom naar werk het hoogst. Na drie jaar in de bijstand is de kans op uitstroom sterk afgenomen (Divosa Benchmark Werk & Inkomen, Jaarrapportage 2017). We herkennen dit. De “snelle” matches worden schaarser. De weg naar werk vraagt om meer inzet van voorzieningen én meer aandacht van onze professionals.

We investeren om mensen naar werk toe te leiden én mensen aan het werk te houden. Momenteel zijn er 289 mensen met loonkostensubsidie aan het werk. De verwachting is dat dit aantal verder toeneemt en onze aandacht zal blijven vragen. In bovengenoemde benchmark Divosa is deze voorspelling eveneens opgenomen.

Eind 2020 verwachten we dat circa 370 mensen enige vorm van ondersteuning nodig hebben om hun werk te behouden. Dit vergt tijd en aandacht die niet terug te leiden is in een hoger aantal uitstromers.

Vorig jaar waren 1.291 bijstandsgerechtigden naar werk uitgestroomd. Ondanks dit hogere resultaat hebben we onze doelstelling doel niet verhoogd. Waarom niet hebben we hierboven toegelicht. Een andere reden om dat niet te doen is dat we vorig jaar nog extra middelen hadden vanuit de gemeente Nijmegen om de bijstand terug te dringen. Vanaf 2019 is dit in veel mindere mate het geval.

900 mensen parttime aan het werk
Het aantal mensen dat deeltijd aan de slag gaat, stijgt. In 2018 gingen 1.182 mensen parttime aan het werk. Landelijk verdienen bijstandsgerechtigden met inkomsten uit werk, gemiddeld 530 euro per maand, volgens de benchmark Divosa. In branches zoals de schoonmaakt en horeca zijn vrijwel alle uitvoerende functies parttime. Bijstandsgerechtigden die parttime aan het werk gaan, stromen niet altijd uit de bijstand. Uit onderzoeken weten we dat parttime werk vaak wel een opstap is om uiteindelijk volledig uit de uitkering te gaan.

450 jongeren aan het werk
We vinden het belangrijk te investeren in de jongeren (jonger dan 27 jaar), de professional van de toekomst. In 2018 hebben we de doelstelling verhoogd van 300 naar 450. Er gingen in 2018 uiteindelijk zelfs 551 jongeren aan het werk. In 2019 en 2020 handhaven we de doelstelling op jaarlijks 450 jongeren aan het werk.

370 mensen met een arbeidsbeperking aan de slag en houden!
Het aantal mensen dat we met ondersteuning aan het werk helpen en houden groeit gestaag. Omdat het bij de mensen met een arbeidsbeperking niet enkel om de eenmalige plaatsing gaat, maar ook om het behouden van de werkplek, hebben we het doel geformuleerd om eind 2020 370 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te hebben en te houden. Het gaat hier om de mensen die met een wettelijke loonkostensubsidies aan het werk zijn (forfaitaire loonkostensubsidie, loonkostensubsidie regulier en loonkostensubsidie beschut). Wat betreft onze inzet ten aanzien van beschut nieuw en de herijking van dit instrument verwijzen we naar paragraaf 2.5.

Arbeidsmatige dagbesteding (Op weg naar werk)
We zien een toename van mensen die gebruik maken van arbeidsmatige dagbesteding. We hebben dit nader geanalyseerd en onze conclusie is dat het ook in 2019 en verdere jaren toeneemt: de instroom in de arrangementen Op weg naar werk neemt toe, terwijl de uitstroom van deze groep kandidaten klein is (circa 10%). Arrangementen Op weg naar werk zijn een alternatief voor vroegere voorzieningen zoals Wajong en Wsw. We koersen op 475 mensen op enig moment in een arrangement.

Box Arbeidsbemiddeling in de praktijk

In 2019 en 2020 blijft onze ambitie: iedereen, ook mensen met een beperking, kan duurzaam deelnemen aan het arbeidsproces. Wij vinden iedereen van waarde, iedereen verdient die plek in de maatschappij. We gaan uit van wat mensen wél kunnen, voor iedereen zijn er kansen op de arbeidsmarkt.

WerkBedrijf voert een vraaggerichte aanpak uit. WerkBedrijf acquireert en beheert de relatie met ondernemers in de regio Rijk van Nijmegen. We bouwen in 2019 en 2020 het huidige netwerk van circa 1.750 ondernemers verder uit. Altijd met het oog op geschikt (te maken) werk voor onze kandidaten. Er worden met ondernemers ontmoetingen met kandidaten georganiseerd. Ook arrangementen met een combinatie van opleiden, werken en begeleiden worden ontwikkeld ten behoeve van de personeelsvraag van de ondernemer. We zetten deze aanpak in 2019 en 2020 voort.

Onze dienstverlening duurt in de regel 2 jaar. Maar daarnaast zijn er steeds meer kandidaten die ook na 2 jaar nog steeds ondersteuning krijgen om hun baan te behouden. Het gaat hier vooral om mensen met een arbeidsbeperking die aan het werk zijn, en gedurende die tijd in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie, begeleiding op de werkvloer en/of andere voorzieningen. Deze groep mensen is meer te vergelijken met de vroegere Wajong-populatie en SW-ers.

Prioritaire groepen zijn kandidaten die nieuw in de bijstand instromen, jongeren en de kandidaten met een arbeidsbeperking. Wat mensen nodig hebben om de slag naar werken opnieuw te maken, is gevarieerd. Dit betekent dat we onze dienstverlening steeds richten op wat op individueel niveau nodig is: intensief waar nodig tot terughoudend waar dat kan.

Op de volgende pagina volgen twee voorbeelden van routes naar werk in de praktijk

Jong en nieuw in de bijstand

Kandidaat is 22 jaar oud. Ze heeft een chronische ziekte. In het verleden heeft ze de opleiding tot artiest afgerond op MBO niveau 4. Zij ontvangt een bijstandsuitkering. Ze heeft nu geen dagbesteding. Haar klachten beperken zich niet alleen tot pijn. Ze heeft ook last van een slaapstoornis waardoor ze soms niet meer dan 2 uur per nacht slaapt. Ze woont thuis bij haar ouders en heeft geen schulden. Kandidaat heeft in het verleden een banenindicatie aangevraagd, maar deze is afgewezen. Om zicht te krijgen op haar belastbaarheid hebben we na intakegesprekken een praktijkdiagnose ingezet. Uit de praktijkdiagnose is het volgende gekomen:

- *kandidaat is in uren (zeer) beperkt belastbaar;*
- *haar werknemersvaardigheden zijn goed. Ze is een doorzetter en zeer gemotiveerd;*
- *de randvoorwaarden voor werk zijn helder geworden.*

Hoe nu verder?

- *Kandidaat is in begeleiding; een bedrijfsdienstverlener gaat op zoek naar een passende plek die aan al de randvoorwaarden voldoet.*
- *Via de praktijkroute wordt alsnog getracht kandidaat in het doelgroepenregister te krijgen, waardoor voor haar een loonkostensubsidie en andere ondersteunende voorzieningen mogelijk worden.*

5 jaar aan de zijlijn

Kandidaat is een alleenstaande man van 45 jaar. Hij woont 15 jaar in Nederland. Hij komt oorspronkelijk uit Centraal Afrika. Hij heeft gewerkt in Nederland in slachthuizen en in de schoonmaak. Hij ontving langer dan 5 jaar een uitkering. Sinds april 2018 heeft hij betaald werk bij de DAR. De werkgever ontvangt een loonkostensubsidie vanwege een loonwaarde van circa 60%. De loonwaarde van de kandidaat is verminderd door tempoverlies en het niet begrijpen van instructies. Naast de begeleiding van zijn werkgever, begeleidt de consulent van WerkBedrijf de kandidaat. In dit geval vooral vanwege de taalbarrière en de zoektocht naar taallessen in de avonduren. Maar ook om ervoor te zorgen dat-ie naar zijn werk kon toen bleek dat zijn fiets was gestolen. We hebben de man leren kennen als een zeer gemotiveerde werknemer. Hij leeft geïsoleerd. Vóór het betaalde dienstverband had de kandidaat een leerwerktraject bij de DAR. Hij heeft een halfjaar met behoud van uitkering gewerkt en certificaten gehaald. VCA heeft de kandidaat overigens niet gehaald, ook niet in zijn eigen taal. Voor de start van het leerwerktraject heeft een consulent Bedrijfsdienstverlening hem enige tijd (intensief) begeleidt, nadat bleek dat diverse groepsbijeenkomsten niet tot een succesvolle match leidde.

Medewerkers in de sociale werkvoorziening

Wij willen zoveel mogelijk SW-medewerkers werk bieden bij ondernemers, buiten de muren van Werkbedrijf. Daar kunnen zij zich het beste ontwikkelen en buiten de muren is er veel meer variatie in werkaanbod. We zetten in op ondersteuning op maat en hebben, net als voorgaande jaren, geen streefpercentage buiten de muren. Dit doen we wel bij ons streven naar een zo hoog mogelijke omzet en zo laag mogelijk ziekteverzuim. We brengen de omzet per SW-medewerker in beeld. In 2015 waren er 2.196 medewerkers. Eind 2018 waren dit er nog maar 1.774. De gemiddelde leeftijd is 52 jaar.

Toegevoegde waarde per SW-medewerker verhogen

In 2019 en 2020 streven we naar een verhoging van de toegevoegde waarde per SW-medewerker (per fte). In 2019 is ons doel € 7.761,- en in 2020 € 7.918,-. Voor een toelichting op deze bedragen verwijzen we naar deel II van de begroting (hoofdstuk 5.3).

Ziekteverzuim verlagen

De ontwikkeling van het ziekteverzuimpercentage in 2018 is tegengevallen. Positief is dat het percentage in 2018 ten opzichte van het percentage in 2015 afneemt (in 2015: 19,4%, in 2018: 16,8%). Echter we zien ook dat het percentage in 2018 niet opnieuw gedaald is (in 2017: 16,0%). Desondanks blijven we inzetten op een verdere verlaging van het gemiddelde percentage naar 15%. Dat dit een taai onderwerp is, zien we ook terug in de stijging van de landelijke ziekteverzuimcijfers. Gewezen wordt op de veranderende samenstelling van de SW-groep. Er blijven relatief meer mensen met een zwakkere gezondheid in de Wsw. Er is geen nieuwe instroom, waardoor de SW-populatie nu eenmaal in verhouding steeds ouder wordt.

Tarieven, ziekteverzuim en toegevoegde waarde

SW-medewerkers zijn in dienst bij WerkBedrijf. Eind 2018 waren dit 1.774 medewerkers. Zij krijgen betaald conform de CAO WSW (circa 130% van het wettelijk minimumloon). Ooit hebben zij een SW-indicatie gekregen en is bepaald dat zij aangewezen zijn op aangepast werk. De meerderheid van de SW-medewerkers werkt bij een ondernemer (namelijk circa 65,5%). Zij zijn gedetacheerd, individueel of in een groep. De uren die zij werken, worden door de ondernemer bij WerkBedrijf gedeclareerd tegen een overeengekomen **tarief**. Werkbedrijf streeft hierbij naar een zo hoog mogelijk tarief. Tot dit deel van de groep horen ook de mensen die in dienst zijn bij een ondernemer (4,5%). Er zijn ook SW-medewerkers die niet bij een ondernemer zijn gedetacheerd. Zij werken binnen bij WerkBedrijf (in totaal 28%). Het gaat om mensen die de productiedruk bij een ondernemer niet aankunnen en/of die een dusdanige aangepaste werkplek moeten hebben die een ondernemer niet kan bieden. Zij werken beschut binnen het Werkbedrijf. Het werk dat binnen wordt uitgevoerd, is werk dat ook in opdracht van een ondernemer wordt gedaan.

Veelal hebben WerkBedrijf en opdrachtgever/ondernemer (vaste) **prijsafspraken** gemaakt. Tot slot is een deel van de SW-medewerkers inactief en nu niet beschikbaar voor werk (6,5%).

Ziekteverzuim beïnvloedt alle opbrengsten. Niet-gewerkte uren leveren geen productie cq geen inkomsten op. Naast dat het belangrijk is voor mensen om in een werkritme te blijven en de structuur van werken vast te houden, kortom het welbevinden van onze medewerkers, is het verlies van omzet ook een reden om het ziekteverzuim terug te dringen.

Over het algemeen geldt dat de tarieven via individuele en groepsdetachering meer opbrengen dan de prijsafspraken voor beschut binnen. De **totale omzet** wordt gevormd door alle tarieven en prijsafspraken. In 2019 houden we rekening met een omzet van € 10,8 miljoen. Dit is gelijk aan de gerealiseerde omzet in 2018. Voor de langere termijn (2020 en verder) geldt dat de omzet daalt. Dat is logisch, omdat er nu eenmaal minder SW-medewerkers zijn in de toekomst dan in het verleden. De **toegevoegde waarde** per SW-medewerker (in fte) is dan ook een betere indicator om na te gaan of er sprake is van groei dan wel stabilisatie van de arbeidsproductiviteit (en de daaraan gerelateerde opbrengsten).

De toegevoegde waarde is de som van de omzet minus de directe materiaalkosten gedeeld door de SW-medewerkers met een dienstverband (in fte). De directe materiaalkosten zijn overigens verwaarloosbaar (het gaat hier om de kosten van het materiaal dat verbruikt wordt om het product te maken).

2.4 Kengetallen

We onderscheiden vijf kengetallen. Deze volgen we op de voet. Hierover rapporteren we in de kwartaalrapportages en/of jaarrekening. Het gaat om de volgende punten:

Statushouders naar werk en onderwijs bemiddelen

Sinds 2017 hebben we een team Statushouders. In dat team werken consulenten die zich bezig houden met de bemiddeling van statushouders naar werk of onderwijs. Dit altijd in nauwe samenwerking met de werksoortteams en partners buiten WerkBedrijf. Specifieke aandacht en kennis over de achtergrond en context van de statushouders werpt zijn vruchten af. In 2018 hebben we 267 statushouders naar werk of onderwijs bemiddeld. Het team en de aanpak van het team binnen WerkBedrijf zetten we voort in 2019 en 2020.

Werken met behoud van uitkering

Kandidaten zijn vaak niet direct klaar voor de arbeidsmarkt. Mensen hebben tijd nodig om aan hun vaardigheden te werken. Ook spelen motivatie en leren een voorname rol bij het ontwikkelen van kandidaten tot werknemers. WerkBedrijf zet verschillende trajecten in om mensen te ondersteunen en zich voor te bereiden op betaald werk. Kenmerkend aan de trajecten is dat het om combinaties gaat van werken, ontwikkelen en scholen. In 2018 ging het om 1.266 kandidaten.

Voorkomen dat jongeren afhankelijk worden van een uitkering

We ondersteunen jongeren die in hun wettelijke zoekperiode zitten, voordat zij een uitkering kunnen ontvangen. Dit is een periode van vier weken waarin zij moeten proberen terug te gaan naar school of werk te vinden. WerkBedrijf ondersteunt de jongeren tijdens deze periode. De inzet is dat zij voor het einde van de zoekperiode werk hebben gevonden of weer naar school zijn en dat de uitkering niet nodig is. In 2018 hebben we dit bij 162 jongeren gerealiseerd.

Kandidaten in dienstverlening

We rapporteren bij de start van het jaar en bij het einde van het jaar over het aantal kandidaten bij ons in arbeidsbemiddeling. Ook in de komende jaren blijven we dit doen. In 2019 is het de bedoeling dat we op enig moment in het jaar (altijd) rond de 4.300 kandidaten in dienstverlening hebben. Circa 4.000 kandidaten zijn in 2018 aangemeld. Dit is inclusief de jongeren die zich zelf bij ons melden. En in totaal zijn 900 kandidaten afgelopen jaar terug gemeld.

Ondernemers binden en stimuleren

Begin 2019 werken we met 1.756 bedrijven samen. We blijven investeren in het onderhouden van bestaande relaties en in het aangaan van relaties met nieuwe ondernemers. We nemen actief deel aan het Inclusief Ondernemers Netwerk (hierna: ION). Dit is een netwerk van en voor inclusieve ondernemers in de regio Rijk van Nijmegen. Dit netwerk heeft als doel deze inclusieve ondernemers met elkaar te verbinden, zichtbaar te maken en te versterken. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is als ondernemer niet meer weg te denken uit deze tijd, als sociale ondernemer draag je je steentje bij door het bieden van werkgelegenheid en het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het netwerk verbindt deze inclusieve ondernemers, en ondersteunt ook in deze trajecten. Werkbedrijf Rijk van Nijmegen faciliteert dit netwerk en geeft de ambassadeurs van het netwerk een podium naar buiten toe. Momenteel zijn 70 ondernemers lid van het ION.

2.5 Wat gaan we hiervoor doen?

We voeren allerlei activiteiten en projecten uit om mensen naar werk te leiden en ondernemers te voorzien van personeel. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt betekenen iets voor de arbeids-

bemiddeling en de wijze waarop we hier inhoud aan geven. Meest bepalend voor de wijze waarop we arbeidsbemiddeling uitvoeren zijn de kandidaten en de ondernemers. De uitdaging voor de komende periode is om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ondersteunen naar een werkplek én deze te behouden. En zo blijven we ondernemers helpen om passend personeel aan te trekken, zodat hun bedrijf kan blijven draaien.

Samenwerken in de volle breedte van de keten van arbeid

Er zijn sectoren op de regionale arbeidsmarkt die te kampen hebben met tekort aan personeel. Dit biedt ons kansen. Het betekent wel investeren in onze kandidaten: motiveren, leren en werken. We hebben de afgelopen periode gezien dat deze investering van onze kant, die van kandidaten en die van ondernemers loont. Door samen te werken en af te stemmen zijn verschillende projecten kansberoepen ontwikkeld en uitgevoerd. Kenmerkend aan de projecten is de samenwerking tussen overheid, ondernemer en onderwijs. Voorbeelden van kanssectoren zijn: ICT, transport en logistiek, techniek, zorg en horeca.

Als WerkBedrijf zorgen we voor een actueel overzicht van die kanssectoren en onderhouden we relaties met ondernemers in die sectoren. Hier trekken we samen op met UWV en onderwijsinstellingen. Een belangrijke partner is het regionale loket Leren en Werken, dat gevormd wordt door UWV, ROC Nijmegen en WerkBedrijf. In 2019 en 2020 gaan we hier verder mee.

We willen bereiken dat iedereen in de regio mee kan doen en profiteert van de economische groei. Meerdere organisaties hebben een rol in de activering en (arbeids)participatie van inwoners. Dit begint aan de kant van zorg en activering bij organisaties als Pluryn en Driestroom, bij sociale ondernemingen, vrijwilligerscentrale, sociale (wijk)teams en participatiecoaches. Aan de kant van betaald werk zijn dat ondernemers, uitzendbureaus en organisaties als Start Up, De Nieuwe Arbeid en het Ondernemerspunt. Al deze organisaties in het uitvoeringslandschap hebben elkaar nodig om inwoners zo goed mogelijk te ondersteunen. Werk is vaak (een deel van) de oplossing bij gezinnen en inwoners met meerdere problemen. Het is belangrijk dat we tijdig aansluiten om mensen perspectief te bieden op werk. Ook als dit enige tijd zal vergen. De inwoners van Rijk van Nijmegen moeten daarbij geen last hebben van verkokering en grenzen tussen instellingen, regelingen en geldstromen.

Ontwikkelen van kandidaten

Onze inspanningen zijn gericht op het plaatsen van kandidaten op werk. Dé kritische prestatie-indicator is het aantal bijstandsgerechtigden dat uitstroomt naar werk. Arbeidsbemiddeling is echter meer dan het plaatsen van mensen. Er dient veel te gebeuren voordat er überhaupt geplaatst kan worden, en na de plaatsing geldt hetzelfde. Dit om de plaatsing ook duurzaam te laten zijn. Denk hierbij aan de (structurele) inzet van loonkostensubsidie, jobcoaching en andere voorzieningen. Maar ook kan het gaan om het zoeken naar een nieuwe werkplek voor iemand die op zijn of haar huidige werkplek niet kan blijven. Hier hebben we al veel ervaring mee met onze SW-medewerkers. En daar zien we dat het zorgen voor een toekomstbestendig aanbod van werk met voldoende variatie en continuïteit blijvend aandacht vergt. Dit zal ook zo zijn voor de mensen met een arbeidsbeperking die aan het werk zijn. Ook financieel zien we dat een steeds groter deel van het budget gaat naar het aan het werk houden van arbeidsbeperkten.

We gaan de komende periode gericht aan de slag met de instrumenten:

- Op Weg naar Werk (voorheen de arbeidsmatige dagbesteding);
- Beschut nieuw;
- Ontwikkeltrajecten;
- Loonkostensubsidies en jobcoaching.

Met het doel gepaste voorzieningen in te zetten waarmee kandidaten hun loonwaarde, vaardigheden en zelfredzaamheid verder kunnen ontwikkelen.

Nieuwe richting voor Beschut nieuw

Het aantal plekken beschut werk nieuw blijft landelijk en in onze regio achter bij de ramingen van het Rijk. We zien in de praktijk dat voor een deel van de kandidaten met de indicatie beschut, betaald werk (nog) niet haalbaar is. In overleg met de kandidaten gaan zij eerst aan de slag op een werkplek waar zij hun loonwaarde kunnen ontwikkelen, om vervolgens op het juiste moment de stap naar beschut werk te zetten. Op basis van de ervaringen in de afgelopen periode zetten we de lijn voort om beschut werk steeds meer als een ontwikkelingsgericht (arbeids)instrument in te zetten. Hiermee sluiten we aan op de visie die staatssecretaris in haar Kamerbrief van 28 december schetst.

Stimuleren van binnen naar buiten in SW

in 2018 is BlueView Noviomagum gestart op de Boekweitweg. Het is de tweede vestiging van BlueView in Nijmegen. Een dertigtal SW-medewerkers werkt via detachering bij BlueView Noviomagum. Dit is een positieve ontwikkeling. De stap van binnen naar buiten is door deze constructie eenvoudiger voor onze mensen te nemen. De positieve gevolgen voor mensen zijn zichtbaar, ook voor mensen die nog wel binnen bij WerkBedrijf aan de slag zijn. We werken in 2019 en 2020 verder aan dit concept. Enerzijds door uitbreiding van de groepsdetachering bij BlueView Noviomagum te stimuleren en anderzijds door andere ondernemers te wijzen op soortgelijke constructies. Door meer groepsdetacheringen in ons eigen gebouw te ambiëren, bieden we zowel de SW-medewerker als ondernemer een geschikte werkomgeving. SW-medewerkers werken daadwerkelijk bij een ondernemer en de ondernemersrol wordt belegd bij de ondernemer in plaats van WerkBedrijf.

Onderzoeken en dienstverlening verbeteren

We gaan de komende periode (2019 – 2020) een aantal onderzoeken (laten) uitvoeren. Deze onderzoeken laten we uitvoeren met het oog op het verbeteren van onze dienstverlening aan kandidaten en ondernemers.

Ken de kandidaat. Onder deze noemer willen we op geaggregeerd niveau inzicht krijgen in onze kandidaten en de routes naar werk en het behouden van werk. op individueel niveau kennen we onze kandidaten. Bij binnenkomst van kandidaten voeren we gesprekken om een beeld te krijgen over de ondersteuningsvorm die zij nodig hebben om weer aan het werk te gaan. Gedurende de bemiddelings- en plaatsingsfase wordt dit voortgezet. Deze kennis op individueel niveau is niet zichtbaar op een hoger abstractieniveau. Juist op dat hogere niveau willen we ook kennis opbouwen en uitdragen naar onze professionals, ondernemers, bestuur en deelnemende gemeenten.

Tevredenheidsonderzoeken. In de afgelopen periode hebben we verschillende tevredenheidsonderzoeken laten uitvoeren: onder ondernemers, kandidaten, ons ambtelijk en SW-personeel. De tevredenheid van onze kandidaten onderzoeken we doorlopend. En hier gaan we mee door. Dit heeft al inzichten opgeleverd die tot verbeteringen in onze dienstverlening hebben geleid. Wat betreft de tevredenheid onder ondernemers geldt dat we dit in 2019/2020 opnieuw willen laten onderzoeken. Hetzelfde geldt voor de tevredenheid onder SW-medewerkers en ambtelijk personeel.

Succesfactoren bij arbeidsbemiddeling. Recent hebben we als vervolg op eerder onderzoek laten doen naar de uitvoeringspraktijk. Dit onderzoek biedt handvaten voor de verbetering van onze praktijk en roept ook weer nieuwe (onderzoeks) vragen op. Een vervolg hierop in 2019/2020 ligt voor de hand.

Regionale tafel arbeidsmarkt

De Regionale tafel arbeidsmarkt (hierna: RTA) is een tafel waar thema's, trends en plannen voor de regionale arbeidsmarkt worden uitgewerkt en vormgegeven. Centrumgemeenten zijn door het ministerie aangewezen om, samen met onderwijs, overheid en ondernemers, de werking van de regionale arbeidsmarkt vorm te geven. In de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen hebben de regionale bestuurders Werk hun regionale samenwerking al vormgegeven in de bestuurscommissie Werk en WerkBedrijf.

De RTA is een uitbreiding op het gebied van onderwijs, economie en ondernemers. De RTA is een plek waar acties uitgezet kunnen worden, waar kennis en initiatieven kunnen worden gedeeld en geoptimaliseerd en waar samenwerkingspartners met dezelfde doelen voor ogen bijeenkomen en door deze verbinding tot betere resultaten kunnen komen. Het is een tafel waar partners en partijen mogen aansluiten, op eigen initiatief of op uitnodiging.

Eind 2018 is de eerste tafel georganiseerd door WerkBedrijf en UWV. Een tweede keer wordt ook door beide organisaties voorbereid. De bedoeling is dat daarna andere partners bijeenkomsten organiseren.

3 ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (inclusief telefonie) van en voor de gemeenten in de Regio Rijk van Nijmegen en voor de MGR. Daarnaast verzorgen we voor gemeente Nijmegen het functionele applicatiebeheer van alle informatiesystemen en voor WerkBedrijf en de Omgevingsdienst Regio Nijmegen voor een deel.

3.1 Wat willen we bereiken?

We hebben sinds de oprichting van iRvN veel geïnvesteerd in de inrichting van de technische infrastructuur en de migraties van alle gemeenten, inclusief Wijchen, naar een nieuwe iRvN-infrastructuur.

Het accent voor nu voor deze ontwerpbegroting 2020, de bijgestelde begroting 2019 ligt op de doorontwikkeling van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. Innovatie waar mogelijk, mobiel tenzij, maar altijd passend bij de vraag van haar deelnemende gemeenten. Bij de doorontwikkeling wordt rekening gehouden met:

- de technologische trends en ontwikkelingen;
- de landelijke wet- en regelgeving, m.n. op het gebied van informatieveiligheid;
- verdere regionale ondersteuning en samenwerking;
- interne kwantitatieve en kwalitatieve personeelsopbouw.

Onze primaire doelstelling is het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit. De afhankelijkheid van de ICT infrastructuur (serverpark, storage, netwerk en werkplekken) en het huidige (in huis/on premise) applicatielandschap van de primaire processen, stelt steeds hogere eisen aan de kwaliteit van die infrastructuur. Naast de grote afhankelijkheid zijn met name ook security en informatieveiligheid verantwoordelijk voor de hogere kwaliteitseisen. Een andere belangrijke doelstelling van iRvN is het begeleiden van de bij haar aangesloten gemeenten en organisaties in het digitale transformatieproces.

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

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

iRvN houdt bij het exploiteren, ontwikkelen van en investeren in de ICT infrastructuur rekening met die technologische ontwikkelingen, zodat deze geen belemmering vormen voor innovatieve ontwikkelingen binnen de gemeentelijke informatievoorziening (zoals VNG's "Samen-Organiseren" en Common Ground).

We doen voorstellen en aanbevelingen aan gemeenten voor innovaties. Voorbeelden hiervan zijn het 'mobiel tenzij...' concept, de inzet van de ESB als regionaal koppelmechanisme, implementatie van landelijke producten zoals aansluiting GGI-netwerk en aanpassingsvoorstellen voor de productencatalogus.

We hechten aan het gezamenlijk opdrachtgeverschap van de deelnemende gemeenten en organisaties. Zo werken we nauw met ze samen om strategische en tactische kaders op te stellen waarbinnen iRvN de aan haar toevertrouwde ICT infrastructuur kan/moet gaan ontwikkelen. Met die kaders geven gemeenten aan in welke mate en in welk tempo zij verwachten de ICT ontwik-

kelingen te gaan adopteren. Deze ICT-kaders zijn afgeleid van de gemeentelijke (strategische) I&A-beleidsplannen. Daarmee wordt invulling gegeven aan het uitgangspunt dat gemeenten zelf volledig verantwoordelijk blijven voor hun eigen (ontwikkeling van de) informatievoorziening en inzet van innovatieve ICT-ontwikkelingen. De verwachting is dat deze kaders medio 2019 door de gemeenten -i.s.m. iRvN- zijn geconcretiseerd en vastgesteld. Voor iRvN zal dat dus een belangrijk kaderstellend document zijn, met name ook voor het strategisch personeelsplan voor de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsontwikkeling van iRvN voor de komende jaren.

3.2 Wat gaan we hiervoor doen?

Onderstaand wat we willen gaan doen op het gebied van:

- Verbeteren van de dienstverlening aan de klant;
- Waarborgen van de ICT-bedrijfscontinuïteit;
- IRvN als ICT-dienstverlener;
- IRvN als ICT- en I&A-adviseur;
- Strategische Organisatie-en Personeelsplan;
- Landelijke aanbestedingen en voorzieningen;
- Investeren in communicatie.

Verbeteren van de dienstverlening aan de klant:
Onze dienstverlening of liever de ervaren dienstverlening "op de werkplek" is een blijvende kritische succesfactor voor iRvN. De Servicedesk bepaalt voor 80-90% de waardering van de eindgebruikers. Om onze eindgebruikersdienstverlening verder te verbeteren wordt ingezet op iRvN-servicepunten op locaties (dicht bij de klant), het bewaken van alle servicedesk-meldingen, klantgerichte communicatie en -ism ICT-beheer-gecoördineerde probleemoplossingen. Ook de beheerprocessen m.b.t. aanmaken en wijzigen van gebruikersaccounts en bijbehorende rechten worden verder geoptimaliseerd.

Waarborgen van de ICT-bedrijfscontinuïteit
Nu alle migraties zijn afgerond en het nieuwe iRvN-netwerk volledig operationeel is, wordt verder gewerkt aan de 100% redundantie van dat (glasvezel-)netwerk. Kabelbreuken als gevolg van graafwerkzaamheden of andere externe factoren leiden niet meer tot verstoringen van de gemeentelijke informatievoorziening.
Uiteraard blijven in dit kader ook de bedrijfskritische informatiesystemen om aandacht vragen. Met name bij veranderingen in de ICT-infrastructuur maar ook bij nieuwe releases, koppelingen etc. Om de bedrijfscontinuïteit te optimaliseren worden de beheerprocessen verder geprofessionaliseerd. Dit betreft zowel ICT-Beheer als Informatie-& Applicatiebeheer. Bij Informatie- & Applicatiebeheer wordt ervaring opgedaan met de Agile-(ontwikkel)-werkwijze (Scrum-teams en WBRN-ontwikkelproject EVA). Hiermee worden kort-cyclische (verbeter)trajecten binnen de Informatievoorziening beoogd.

IRvN als ICT-dienstverlener

1 voor de (informatie)veilige werkomgeving
In november 2013 is de resolutie 'Informatieveiligheid, randvoorwaarde voor de professionele gemeente' bekrachtigd. Deze is opgesteld door de VNG i.s.m. de Informatiebeveiligingsdienst voor gemeenten (IBD). Iedere gemeente verplicht zich tot het informatiebeveiligingsbeleid,vastgesteld aan de hand van deze Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Overheid (BIO[4]). Deze voldoet aan de internationaal geaccepteerde beveiligingsstandaarden. De BIO is een set van beveiligingsmaatregelen. Met de BIO hebben gemeenten een goed basisbeveiligingsniveau.
Wij geven uitvoering aan de implementaties van ongeveer de helft van de beheermaat-

4 BIO is de opvolger van de BIG (Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Gemeenten)

regelen uit de BIO. De andere helft is de verantwoordelijkheid van iedere afzonderlijke gemeente binnen de regio. Het proces van implementaties is in 2017 gestart en zal naar verwachting tot in 2020 duren. Naast de implementatie van netwerkbeveiliging wordt ook de e-mail veiliger conform de VNG-standaard. De burger kan er dan op vertrouwen dat de herkomst van de mail is gegarandeerd. (bijvoorbeeld mail afkomstig van @heumen.nl is ook echt van heumen.nl)

2 voor de flexibele werkomgeving
De trend naar steeds meer mobiel werken zet door. Nadat alle gemeenten het telefoniebeleid hebben gebaseerd op "mobiel-tenzij...." wil een aantal dat ook voor de werkplek gaan invoeren. Dit betekent dat voor die gemeenten de (universele) desktop-werkplek wordt ingewisseld door een (persoonsgebonden) laptop. Dit wordt mede gestimuleerd omdat voor 2020 alle PC's voorzien moeten zijn van Windows 10 (ivm met het einde van het onderhoud op Windows 7). We ontwikkelen de standaard inrichting voor zo'n mobiele werkplek, zodat deze dan voldoet aan alle beveiligingseisen uit de BIO en met name ook uit de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming/Privacy). Eén van de opvallende (AVG-)maatregel is de invoering van de "multi-factor-authenticatie" (MFA) op alle werkplekken. Dit houdt in dat men naast gebruikersnaam en wachtwoord ook nog een code -verkregen via de eigen smartphone- moet ingeven, zoals men ook gewend is bij het doen van bankzaken.

3 voor de moderne werkomgeving
De toename van mobiel werken vraagt ook om een moderne werkomgeving waarbij samenwerken zonder samenzijn meer gemeengoed dan uitzondering zal zijn. Samenwerken in documenten, teleconferentie, papierloos vergaderen, efficiënt vergaderingen en projecten plannen etc. vraagt om een innovatieve maar ook veilige samenwerkingsomgeving gebaseerd op document- en dataopslag in de cloud. De eerste organisaties en gemeenten binnen de regio hebben inmiddels de keuze en de overstap gemaakt of gepland naar Microsoft 365.

We migreren in 2019 alle werkplekken naar Windows 10 en Office2016. Bij een groot aantal werkplekken zal eind 2020 deze versie gecombineerd zijn met de samenwerkingsomgeving Microsoft 365.

IRvN als ICT- en I&A-adviseur

We gaan ons in 2019 en verder doorontwikkelen als ondersteuner en adviseur voor de ontwikkeling van de gemeentelijke informatievoorziening. Inspelend op de toenemende vraag uit de regio zal een aantal functies bij ICT-beheer en Informatie- en Applicatiebeheer steeds meer betrokken worden bij het adviseren van haar deelnemende gemeenten. Daar waar gewenst zal geïnvesteerd worden in opleiding. iRvN-advies zal zich met name ook richten op de intensieve regionale samenwerking met de andere I-adviseurs uit de regio. Gezamenlijk werken aan projecten van een of meerdere gemeenten, als adviesorgaan functioneren voor de regionaal Bedrijfsvoeringshoofden overleg (iRvN-opdrachtgevers overleg), kennis uitwisselen, etc.

Het Strategisch Organisatie- en Personeelsplan van iRvN

Naast alle genoemde ontwikkelingen zijn er ook tal van technologische trends die de komende jaren in meer of mindere mate van invloed zullen zijn op het kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbestand van iRvN. Deze trends zijn - samen met de iRvN-ambities - in beeld gebracht en worden in 2019 vertaald naar de HR-consequenties zodat proactief ingespeeld kan worden op de gewenste doorontwikkeling.

IRvN en de landelijke aanbestedingen en voorzieningen
Na GT-mobiel (2017) en GT-vast (2018) nemen we ook deel aan GT-Connect (landelijke aanbesteding vaste "telefooncentrale"). In 2019 sluit iRvN haar netwerk aan op de landelijke Gemeentelijke Gemeenschappelijke Infrastructuur (GGI). De GGI is een veilige, samenhangende digitale infrastructuur waardoor samenwerken tussen gemeenten en andere overheden beter, veiliger en gemakkelijker wordt. Op deze infrastructuur komen ook (GGI-)services als telefonie, gestandaardiseerde koppelingen met landelijke voorzieningen, etc.

Ook nemen we namens onze deelnemers deel aan de landelijke aanbesteding GGI-Veilig. GGI-Veilig zorgt voor de actieve beveiliging van het dataverkeer over het GGI-netwerk maar ook over ons eigen regionale iRvN-netwerk. Een belangrijk deelproduct hierbij is het SIEM (Security Information & Event Monitor) met als doel tijdig inzicht te krijgen en proactief te kunnen reageren op beveiligingsrisico's in de hard- en software. Het Siem wordt na de afronding van de aanbesteding in 2019 in 2020 geïmplementeerd en draagt daarmee ook bij aan de invoering van de BIO.

IRvN investeert in communicatie: www.irvn.nl
Voor de communicatie mbt lokale en regionale verstoringen en overige mededelingen hebben we onze eigen website ingericht www.irvn.nl. Op deze site zijn ook alle beschikbare handleidingen e.d. beschikbaar. Externe leveranciers kunnen hier ook terecht voor contactgegevens, inkoopvoorwaarden etc.

IRvN onderdeel investeringen Automatisering:
Bij de vaststelling van de begroting wordt ook over het investeringsplan besloten. Bij de jaarrekening wordt inhoudelijk en financieel verantwoording afgelegd. Onder- of overschrijdingen op investeringen tot een bandbreedte van 20% van het jaarkrediet komen ten gunste / ten laste van het krediet van volgend jaar.

In 2018 was er een onderschrijding op de investeringen van € 126.000. Conform onze richtlijn gaat dit budget mee over naar 2019. Dat betekent dat het beschikbaar investeringsbudget voor 2019 € 2,1 miljoen bedraagt.

De globale verdeling van de investeringen ziet er als volgt uit:
- De technische infrastructuur: € 600.000
- Vervanging van werkplekken: € 1 miljoen
- Mobiele telefonie: € 350.000
- Aanschaf licenties: € 150.000

Deel 2 Wat gaat het kosten?

In deel II van de begroting gaan we in op wat het gaat kosten in de periode 2020 – 2023. Omdat deze begroting een wijziging op de begroting 2019 bevat, gaan we ook in op 2019. De nadruk ligt zo op wat de MGR gaat kosten in 2019 en 2020.

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

In hoofdstuk 5 gaan we in op WerkBedrijf: wat kosten de arbeidsbemiddeling in 2019 en 2020?

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

4 Baten en lasten MGR totaal en bestuursondersteuning

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

4.1 MGR totaal

Tabel 1 Totale baten en lasten MGR 2018 t/m 2023 ▶

Baten Bedragen in € 1.000	MGR totaal						
	R 2018	**B 2019 p**	**B 2019 w**	**B 2020**	**B 2021**	**B 2022**	**B 2023**
Overhead	16.554	17.126	17.788	18.375	18.672	18.722	18.771
Inkomensregelingen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070
Begeleide participatie	56.933	56.390	55.890	55.069	52.510	49.444	46.469
Arbeidsparticipatie	18.859	17.214	18.003	17.240	17.453	17.974	18.669
Totaal baten	**93.990**	**93.160**	**94.209**	**94.402**	**93.469**	**92.093**	**90.978**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR totaal						
	R 2018	**B 2019 p**	**B 2019 w**	**B 2020**	**B 2021**	**B 2022**	**B 2023**
Overhead	15.917	16.386	16.886	17.450	17.747	17.797	17.845
Inkomensregelingen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070
Begeleide participatie	54.121	53.781	53.189	52.404	49.970	47.053	44.349
Arbeidsparticipatie	14.798	13.223	13.515	12.716	13.092	13.613	14.317
Totaal Programmalasten	86.480	85.821	86.118	86.288	85.645	84.415	83.581
Overhead MGR	7.510	7.340	8.091	8.114	7.825	7.677	7.397
Totaal lasten	**93.990**	**93.160**	**94.209**	**94.402**	**93.469**	**92.093**	**90.978**

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

Toelichting op overzicht

We vermelden over 2018 de realisatie, zoals ook in de jaarrekening is opgenomen. In de kolom 'B 2019' vermelden we de begroting, zoals door het algemeen bestuur goedgekeurd op 5 juli 2018. Hierbij stellen wij voor de begroting 2019 te wijzigen. Het voorstel voor deze wijziging staat onder 'B 2019w'. In de overige kolommen geven we aan wat de meerjarige verwachting is voor de baten en lasten van de MGR.

Bovenstaand baten en lasten overzicht betreft de geconsolideerde resultaten van de MGR. In de geconsolideerde resultaten zijn de interne doorbelastingen die baten en lasten verhogend werken geëlimineerd, om aan de wettelijke vereisten te voldoen. In bijlage 9 is het consolidatieoverzicht terug te vinden.

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

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

Inkomensregelingen
- WerkBedrijf WERK wettelijke loonkosten-subsidie

Arbeidsparticipatie
- WerkBedrijf WERK arbeidsbemiddeling participatiewet

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

* Er is een verschil tussen taakveld overhead en de eigen overhead binnen de MGR (overhead MGR). Bijvoorbeeld, iRvN en vastgoed zijn volledig overhead voor de gemeenten (taakveld overhead), maar bij de MGR is de ICT-dienstverlening aan gemeenten een primaire taak.

Toelichting op begroting

Het begrotingstotaal van de MGR bedraagt voor 2019 € 94,2 miljoen en loopt af naar € 91 miljoen in 2023. Onderstaand de onderverdeling van de begrotingstotalen per onderdeel.

Tabel 2 Begrotingstotalen per onderdeel van de MGR in 2018 t/m 2023 ▶

Begrotingstotaal Bedragen in € 1.000	MGR totaal						
	R 2018	**B 2019 p**	**B 2019 w**	**B 2020**	**B 2021**	**B 2022**	**B 2023**
WerkBedrijf	79.051	77.652	78.081	77.712	76.460	75.009	73.813
Ict Rijk van Nijmegen	17.432	17.918	18.580	19.190	19.488	19.538	19.586
Bestuursondersteuning	309	292	300	309	309	309	309
Consolidatie	-2.802	-2.702	-2.753	-2.809	-2.787	-2.763	-2.730
Totaal lasten	**93.990**	**93.160**	**94.209**	**94.402**	**93.469**	**92.093**	**90.978**

Bij de begrotingswijziging 2019 is een indexering van 2,78% opgenomen conform de BRN richtlijnen 2020 Regio Nijmegen. Daarnaast is voor 2020 conform de BRN norm een indexering toegepast van 2,84%. Met de aanpassing van 2019 lopen we weer volledig in de pas met de BRN richtlijnen. Bij de aanbieding van de primaire begroting 2019 was de indexering 2019 nog niet verwerkt. Daar waar afgeweken wordt van de indexering, zal dat in de toelichting van die module specifiek worden benoemd.

4.2 Bestuursondersteuning

Tabel 3 Totale baten en lasten MGR Bestuursondersteuning in 2018 t/m 2023 ▶

Baten Bedragen in € 1.000	MGR Bestuursondersteuning						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	309	292	300	309	309	309	309
Totaal Baten	**309**	**292**	**300**	**309**	**309**	**309**	**309**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR Bestuursondersteuning						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead MGR	309	292	300	309	309	309	309
Totaal lasten	**309**	**292**	**300**	**309**	**309**	**309**	**309**

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

Baten

Toelichting op de begrotingswijziging 2019:
De baten nemen met de BRN norm 2019 toe.

Toelichting op de begrotingswijziging 2020:
De baten nemen met de BRN norm 2020 toe.

Lasten

Toelichting op de begrotingswijziging 2019:
De lasten nemen met de BRN norm 2019 toe.

In 2018 is de AVG van kracht geworden. Dit houdt in dat overheidsinstellingen een Ciso en een functionaris gegevensbescherming (FG) dienen aan te stellen. Dit is met ingang van 2018 gebeurd. Deze functies zijn met de begroting van 2019 onder gebracht bij bestuursondersteuning. Omdat het functies zijn die de MGR als totaal aangaan. We hebben dit budgetneutraat uitgevoerd.

Toelichting op de begrotingswijziging 2020:
De lasten nemen met de BRN norm 2020 toe.

5 Baten en lasten WerkBedrijf

Bij WerkBedrijf maken we onderscheid in drie onderdelen: WERK (in tabellen taakvelden inkomensregelingen en arbeidsparticipatie en begeleide participatie), SW (taakveld begeleide participatie) en Vastgoed (taakveld overhead). Per onderdeel lichten we de baten en lasten en de ontwikkeling hiervan in 2019 en 2020 toe. We beginnen met een overzicht van de totale baten en lasten voor WerkBedrijf.

5.1 Totalen

Tabel 4 Totale baten en lasten WerkBedrijf 2018 t/m 2023 ▶

Baten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	365	417	429	441	441	441	441
Inkomensregelingen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070
Begeleide participatie	58.182	57.591	57.121	56.313	53.732	50.642	47.634
Arbeidsparticipatie	18.859	17.214	18.003	17.240	17.453	17.974	18.669
Totaal baten	**79.051**	**77.652**	**78.081**	**77.712**	**76.460**	**75.009**	**73.813**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	418	417	416	428	428	428	427
Inkomensregelingen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070
Begeleide participatie	54.787	54.432	53.858	53.092	50.658	47.740	45.037
Arbeidsparticipatie	15.006	13.412	13.655	12.860	13.236	13.757	14.452
Totaal Programmalasten	71.855	70.690	70.457	70.098	69.158	67.878	66.986
Overhead MGR	7.195	6.962	7.624	7.614	7.303	7.131	6.827
Totaal lasten	**79.051**	**77.652**	**78.081**	**77.712**	**76.460**	**75.009**	**73.813**
Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Ontwikkeling begrotingstotalen

Het begrotingstotaal van de module WerkBedrijf neemt af van € 78,1 miljoen in 2019 naar € 73,8 miljoen in 2023.

Tabel 5 Overzicht van de personele lasten van WerkBedrijf in 2018 t/m 2023 ▶

Personele lasten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Arbeidsparticipatie	7.637	6.666	7.194	5.894	5.894	5.894	5.894
Begeleide Participatie	5.181	4.947	5.229	5.017	4.702	4.362	4.179
Overhead MGR	4.060	3.703	3.930	3.775	3.557	3.491	3.348
Totaal	**16.878**	**15.316**	**16.353**	**14.686**	**14.153**	**13.747**	**13.420**

Personele lasten

Door de richtlijnen van de BBV zijn de personele lasten in de bovenstaande tabel niet zichtbaar. De personele lasten maken onderdeel uit van de programmalasten en de overhead MGR. In de onderstaande tabel geven we een overzicht van de personele lasten voor de komende jaren.

De totale personele lasten van WerkBedrijf nemen af van € 16,9 miljoen in 2018 naar € 14,7 miljoen in 2020. De afname hangt samen met de afname van taken voor meerwerk en SW. De eerste tranche om personele lasten te verlagen is gerealiseerd per 1 januari 2019 door het niet verlengen van tijdelijke contracten en door vacatures die in de loop van 2018 ontstonden, niet op te vullen. Over 2019 ging het om een afname van personeel van circa 26 fte. In de tweede tranche – vanaf 2020 – zullen we opnieuw de personele lasten moeten verlagen. Het gaat om circa 25 fte. Het verder afbouwen van de flexibele schil en het stimuleren van mobiliteit is een onderdeel van de wijze waarop we dat kunnen realiseren. Daarbij vindt de reductie plaats op alle niveaus binnen de organisatie. Verder zijn we met de ondernemingsraad in overleg over andere manieren de afname van taken en personeel op te vangen per 1 januari 2020. We blijven streven om de verhouding vast en flexibel personeel te houden op 75% respectievelijk 25%. De afbouw heeft een structurele doorwerking.

Ten opzichte van de primaire begroting 2019 nemen de personele lasten in de wijziging voor 2019 wél toe. Met € 1 miljoen. Deze wijziging is mogelijk door toevoeging van extra middelen (ESF, VSV en arbeidsmatige dagbesteding) en extra middelen boventalligen ad € 100.000.

Verder hebben we aan zowel baten- als lastenkant rekening moeten houden met de indexering van de salarissen (3,7% voor het loondeel).

Efficiencybesparing WerkBedrijf

Ook in deze begroting is de eerder afgesproken besparing die door samenvoeging SW en WERK ontstaat meegenomen. Vanaf 2019 gaat het om een structurele besparing van € 750.000 per jaar. Ook de extra lasten voor de stijging van de salarissen voor het ambtelijk personeel worden zelf opgevangen, door andere bedrijfslasten te verlagen. Het gaat in 2019 hier om circa € 500.000.

5.2 Onderdeel WERK

Wat kost het om de arbeidsbemiddeling uit te voeren? Het gaat hier om alle activiteiten die we uitvoeren om mensen perspectief te bieden op werk, toe te leiden naar werk, te plaatsen op werk en ze aan het werk te houden. Onder **inkomensregelingen** (taakveld in de tabellen) vallen de (wettelijke) loonkostensubsidies. In 2019 begroten we hiervoor € 2,5 miljoen, in 2020 € 3,7 miljoen. Onder **begeleide participatie** valt de begeleiding 'Op Weg naar Werk' (voorheen: arbeidsmatige dagbesteding). In 2019 en 2020 begroten we hiervoor € 2,8 miljoen per jaar. Onder **arbeidsparticipatie** vallen de activiteiten kandidaten te bemiddelen naar werk (Participatiewet). In 2019 begroten we € 18,0 miljoen, in 2020 € 17,2 miljoen.

Tabel 6 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel Werk in 2018 t/m 2023 ▶

Algemeen

Over de hele periode van 2019 tot en met 2023 zien we dat er meer budget beschikbaar is voor de uitvoering van arbeidsbemiddeling. De toename komt vooral door de toename van het budget voor de **wettelijke loonkostensubsidies** (taakveld inkomensregelingen). Deze middelen geven we uit om mensen met een arbeidsbeperking aan

Baten Bedragen in € 1.000	MGR Onderdeel WERK						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Inkomensregelingen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070
Begeleide participatie	2.684	2.389	2.784	2.784	2.784	2.784	2.784
Arbeidsparticipatie	18.859	17.214	18.003	17.240	17.453	17.974	18.669
Totaal baten	**23.187**	**22.033**	**23.315**	**23.742**	**25.071**	**26.709**	**28.522**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR Onderdeel WERK						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Inkomensregelingen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070
Begeleide participatie	2.684	2.389	2.784	2.784	2.784	2.784	2.784
Arbeidsparticipatie	15.006	13.412	13.655	12.860	13.236	13.757	14.452
Totaal Programmalasten	**19.334**	**18.230**	**18.967**	**19.362**	**20.855**	**22.493**	**24.305**
Overhead MGR	3.852	3.802	4.348	4.380	4.216	4.216	4.216
Totaal lasten	**23.187**	**22.033**	**23.315**	**23.742**	**25.071**	**26.709**	**28.522**

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

het werk te helpen en te houden. We bereiken steeds meer mensen en wij ondersteunen hen langere tijd (zolang hun – meestal chronische-arbeidsbeperking aanhoudt). De rijksoverheid houdt hier ook rekening mee bij de toekenning van budgetten aan gemeenten.

Een andere oorzaak voor de toename ligt aan het **taakveld begeleide participatie** (arbeidsmatige dagbesteding). Sinds we de arbeidsmatige dagbesteding uitvoeren, laten de uitgaven hieraan een stijgende lijn zien. De stijging komt doordat we steeds beter en meer mensen bereiken. Ook hier geldt weer dat het gaat om mensen die vaak langere tijd ondersteuning nodig hebben. Deze keer in de vorm van begeleiding bij Op weg naar werk (voorheen: arbeidsmatige dagbesteding).

De beschikbare middelen onder het **taakveld arbeidsparticipatie** laten een wisselend beeld over de periode zien. In 2018 hadden we nog € 18,9 miljoen tot onze beschikking. In 2020 verwachten we € 17,2 miljoen. Deze baten zijn een combinatie van het Participatiebudget en het meerwerk van gemeenten. Middelen voor Participatiebudget stijgen, terwijl de meerwerkmiddelen afnemen van € 3,5 miljoen in 2018 naar € 0,3 miljoen in 2020.

Indexering

De baten van het onderdeel Werk worden niet geïndexeerd met de BRN norm, omdat het om toegekende budgetten vanuit het Rijk gaat of om specifieke afspraken met gemeenten. De lasten zijn wel geïndexeerd met de BRN norm, met uitzondering van de salarislasten van het ambtelijk personeel. Deze zijn geïndexeerd met 3,7% conform CAO.

Risico's

Voor onderdeel WERK wijzen we u op een risico bij de arbeidsmatige dagbesteding. Het budget hiervoor stellen we bij naar € 2,8 miljoen. We gaan hierbij uit van het resultaat 2018. Gezien toename gebruik en beperkte mogelijkheden om bij te stellen verwachten we daarbovenop nog een bijstelling. Hier komen we in de loop van 2019 op terug.

5.2.1 Baten onderdeel Werk

In tabel 7 staan de baten voor onderdeel WERK uitgesplitst.

Baten Bedragen in € 1.000		MGR Onderdeel WERK						
		R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.684	2.389	2.784	2.784	2.784	2.784	2.784
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	15.329	15.544	16.123	16.903	17.303	17.974	18.669
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	3.529	1.670	1.880	337	150		
Arbeidsparticipatie	Overige bedrijfsopbrengsten		0	0	0	0	0	0
Totaal Baten		**23.187**	**22.033**	**23.315**	**23.742**	**25.071**	**26.709**	**28.522**

Tabel 7 Baten voor onderdeel WERK van WerkBedrijf in 2018 t/m 2023 ▲

Toelichting op de begrotingswijziging 2019:
We verhogen de inkomensregelingen ad € 2,5 miljoen ten opzichte van de primaire begroting met € 100.000. Dit doen we, omdat het aantal lopende loonkostensubsidies eind 2018 hoger was dan geprognosticeerd bij de primaire begroting 2019.

De begeleide participatie neemt toe met € 0,4 miljoen tot € 2,8 miljoen. De toename is veroorzaakt door een verdere groei van het aantal deelnemers arbeidsmatige dagbesteding in 2018. Bij de bijgestelde begroting 2019 is alleen de gerealiseerde toename meegenomen. Ook voor 2019 verwachten we een verdere toename in aantal deelnemers. Omdat er nog een discussie loopt over de richting is de verwachte toename voorlopig niet vertaald in de bijgestelde begroting. Afhankelijk van de uitkomsten van de discussie zal nog een bijstelling van de begroting op dit punt in 2019 plaatsvinden. Wij komen daar in de loop van 2019 op terug.

De middelen arbeidsparticipatie ad € 18,0 miljoen zijn met € 789.000 toegenomen doordat met de septembercirculaire 2018 het participatiebudget met € 579.000 is toegenomen. Voor het overige ad € 210.000 betreft het diverse incidentele toekenningen van gemeenten (zoals voorschot ESF en IPS).

Toelichting op de begroting 2020:
De inkomensregelingen ad € 3,7 miljoen zijn ten opzichte van de bijgestelde begroting 2019 met € 1,2 miljoen toegenomen. Dit ligt in de lijn met de trend en ontwikkelingen om steeds meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen en te houden. We zien deze stijgende ontwikkeling over de gehele periode 2018 tot en met 2023: van € 1,6 miljoen in 2018 naar een geraamd budget van € 7,1 in 2023.

Het aantal werknemers met een loonkostensubsidie loopt op. We realiseren nieuwe plaatsingen op werk voor mensen met een arbeidsbeperking, en de eerder geplaatste mensen blijven in onze dienstverlening. Voor 2020 verwachten we gemiddeld 370 subsidies te realiseren.

De begeleide participatie ad € 2,8 miljoen laat vooralsnog geen wijziging zien ten opzichte van de bijbestelde begroting 2019. Afhankelijk van de uitkomsten van de nog lopende discussie zal dit in de loop van 2019 leiden tot een bijstelling voor 2019 en volgende jaren.

De middelen arbeidsparticipatie ad € 17,2 miljoen nemen met € 763.000 af. De afname is het saldo van een toename en een afname van middelen. De toename bestaat uit een stijging van het Participatiebudget 2020 met € 763.000. De afname van middelen van in totaal € 1,6 miljoen ontstaat met name door het wegvallen van het meerwerk (€ 716.000) en het masterplan (€ 467.000) van gemeente Nijmegen. We zijn over de gevolgen hiervan voor onze dienstverlening in gesprek met gemeente Nijmegen.

5.2.2 Lasten onderdeel Werk

Tabel 8 Programmalasten voor onderdeel WERK van Werkbedrijf in 2018 t/m 2023 ▶

Programmalasten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel WERK						
		R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Inkomensregelingen	WLKS	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070
Totaal Inkomensregelingen		**1.645**	**2.430**	**2.529**	**3.718**	**4.835**	**5.952**	**7.070**
Begeleide participatie	ADB	2.684	2.389	2.784	2.784	2.784	2.784	2.784
Totaal Begeleide participatie		**2.684**	**2.389**	**2.784**	**2.784**	**2.784**	**2.784**	**2.784**
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	3.789	3.437	3.468	4.338	4.825	5.478	6.376
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	692	692	711	731	731	731	731
Arbeidsparticipatie	Maatwerk	2.813	2.905	2.795	2.597	2.512	2.530	2.327
Arbeidsparticipatie	Meerwerk	2.391	1.539	1.354	176	150		
Arbeidsparticipatie	Personele lasten	5.322	4.838	5.327	5.018	5.018	5.018	5.018
Totaal Arbeidsparticipatie		**15.006**	**13.412**	**13.655**	**12.860**	**13.236**	**13.757**	**14.452**
Totaal Programmalasten		**19.334**	**18.230**	**18.967**	**19.362**	**20.855**	**22.493**	**24.305**

In deze tabel staan de programmalasten van onderdeel WERK uitgesplitst.

Toelichting op de begrotingswijziging 2019:
De lasten voor de inkomensregelingen (WLKS) ad € 2,5 miljoen zijn ten opzichte van de primaire begroting met € 100.000 verhoogd. Zie toelichting bij de baten.

De begeleide participatie (ADB) ad € 2,8 miljoen is toegenomen door toename van aantal deelnemers aan arbeidsmatige dagbesteding.

De totale lasten voor arbeidsparticipatie ad € 13,7 miljoen zijn met € 243.000 toegenomen doordat:

- Instrumenten en operationele lasten behoeven geen verdere toelichting gezien de beperkte toename.
- Onder de regel maatwerk vallen alle lokale afspraken met gemeenten. Per saldo nemen deze met € 110.000 af. Het gaat hier enerzijds om de 'oude verplichtingen' (in het kader van de oude vormen van gesubsidieerde arbeid). Deze nemen met € 296.000 af. Anderzijds gaat het om de jaarlijkse nieuwe lokale afspraken met gemeenten (matwerk). De ruimte voor lokale afspraken nemen met € 186.000 toe. Er is meer geld voor lokale afspraken beschikbaar (het zogenoemde maatwerk). Maatwerk is toegenomen met € 200.000.
- De lasten in het kader van meerwerk nemen met € 185.000 af. Dit komt doordat de uitgaven voor de IPS-trajecten over een langere periode doorlopen (namelijk tot en met 2021), terwijl het budget niet is gewijzigd.
- De personele lasten nemen toe met € 489.000. Aan de personele begroting zijn VSV middelen ad € 100.000 en ESF middelen ad € 250.000 toegevoegd. Het restant betreft de indexering van de personele lasten.

Tabel 9 Eigen overhead MGR / WerkBedrijf (onderdeel Werk) in 2018 t/m 2023 ▶

Overhead MGR Bedragen in € 1.000	WerkBedrijf - onderdeel WERK						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead MGR	3.852	3.802	4.348	4.380	4.216	4.216	4.216
Totaal Overhead MGR	**3.852**	**3.802**	**4.348**	**4.380**	**4.216**	**4.216**	**4.216**

De overhead ad € 4,3 miljoen neemt in 2019 met € 546.000 toe door de indexering met de BRN norm 2019. Daarnaast zijn er extra lasten ad € 200.000 door boventalligen en gedetacheerden. Tegenover de lasten staan ook baten. We hebben tenslotte € 240.000 gereserveerd voor onvoorzien.

Toelichting op de begroting 2020:
De inkomensregelingen ad € 3,7 miljoen zijn ten opzichte van de bijgestelde begroting 2019 met € 1,2 miljoen toegenomen. Een verklaring is al gegeven bij de verklaring van de baten 2020. Er is een directe relatie tussen de baten en de lasten in dit kader.

De begeleide participatie ad € 2,8 miljoen is vooralsnog gelijk gebleven met 2019. De verklaring hiervoor is reeds gegeven bij de baten 2020. Er is een directe relatie tussen de baten en de lasten in dit kader.

De totale lasten arbeidsparticipatie ad € 12,9 miljoen zijn met € 795.000 afgenomen doordat:

- Het instrumentengeld neemt met € 873.000 toe. Met name door de verwachte toename van mensen met een arbeidsbeperking die we toe leiden naar werk en die aan het werk moeten blijven. De middelen zijn bestemd voor de betaling van begeleidingsvergoedingen, instrumenten en uitvoering.
- Het maatwerk neemt af met € 198.000. Dit komt door de afname van de oude verplichtingen (in het kader van de oude ID en WIW banen). Geld voor nieuwe lokale afspraken is vooralsnog gelijk gebleven aan dat van 2019. Na de septembercirculaire 2020 maken we het definitieve bedrag voor 2020 bekend.
- Het meerwerk neemt met € 737.000 af. Het gaat om het meerwerk vanuit de gemeente Nijmegen. Het restant van €176.000, betreft de afronding van de IPS trajecten die doorlopen tot en met 2021.
- De personele lasten nemen met € 309.000 af. Naast de indexering, die leidt tot een toename van de personele lasten, wordt de afname van de personele lasten veroorzaakt door de afbouw van meerwerk en andere incidentele toekenningen.

De overhead (zie ook tabel 9) ad € 4,4 miljoen neemt in 2020 met € 32.000 toe door de indexering met de BRN norm 2020. Daarnaast is deels de afname van de loonkosten terug te vinden.

5.3 Onderdeel SW

Wat kost het om de sociale werkvoorziening uit te voeren? Het gaat om alle activiteiten die we uitvoeren om SW-medewerkers in dienst te houden en aangepast werk te bieden. Alle kosten vallen onder het taakveld begeleide participatie. In 2019 begroten we € 53,7 miljoen, in 2020 € 52,8 miljoen. Hiermee bieden we aan gemiddeld 1.725 SW-medewerkers aangepast werk.

Tabel 10 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel SW in 2018 t/m 2023 ▶

Baten Bedragen in € 1.000	MGR onderdeel Sociale werkvoorziening						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Begeleide participatie	54.851	54.552	53.669	52.842	50.261	47.171	44.163
Totaal Baten	**54.851**	**54.552**	**53.669**	**52.842**	**50.261**	**47.171**	**44.163**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR onderdeel Sociale werkvoorziening						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Begeleide Participatie	51.508	51.392	50.393	49.608	47.174	44.256	41.552
Totaal Programmalasten	51.508	51.392	50.393	49.608	47.174	44.256	41.552
Overhead MGR	3.343	3.159	3.276	3.234	3.086	2.915	2.611
Totaal Lasten	**54.851**	**54.552**	**53.669**	**52.842**	**50.261**	**47.171**	**44.163**

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

Algemeen

Sinds 2015 stromen er geen mensen meer in de sociale werkvoorziening. Dit komt tot uitdrukking in de begrotingstotalen van de SW, die daalt van € 53,7 miljoen in 2019 (B 2019w) naar € 44,2 miljoen in 2023. Een afname van € 9,5 miljoen.

We brengen bij gemeenten een kostprijs (per SE) in rekening. De kostprijs ten opzichte van 2018 neemt toe met 2,1%. Deze toename blijft binnen de BRN norm. Voor 2020 is de toename 3,3% en komt daarmee boven de BRN norm 2020 uit. De toename wordt vooral veroorzaakt door de toename van de loonkosten SW met 3%. Deze toename valt buiten de invloedsfeer van WerkBedrijf. Voor de overige lasten blijft WerkBedrijf binnen de BRN norm 2020.

De opbouw van de kostprijs is voor een deel beïnvloedbaar en voor een ander deel niet-beïnvloedbaar. Beïnvloedbaar is de toegevoegde waarde en de organisatiekosten. De toegevoegde waarde (per fte) gaat omhoog in 2019 en 2020. De organisatiekosten houden we nagenoeg gelijk. In 2019 gaan we uit van € 6.091 per SW-medewerker

(in SE). In 2020 nemen de organisatiekosten toe met 2% (tot € 6.211). Niet-beïnvloedbaar zijn de loonkosten en overige kosten ten behoeve van de SW-medewerkers. Hier volgen we de CAO WSW. De niet-beïnvloedbare kosten zijn omvangrijk: in 2019 bedragen deze € 31.149 per medewerker. De verhouding tussen beïnvloedbare (organisatiekosten) en niet-beïnvloedbare kosten (salariskosten) hebben we in figuur 1 verbeeld.[6]

Figuur 1 Salariskosten (per fte) versus organisatiekosten (per SE) in 2018 t/m 2023 ▶

Indexering

De lasten van het onderdeel SW zijn met de BRN norm geïndexeerd. Een uitzondering hierop zijn de personele lasten van de SW-medewerkers. Hun salarissen zijn met de verwachte CAO WSW voor 2019 en 2020 geïndexeerd.

Risio's

Voor onderdeel SW wijzen we u op een risico. Namelijk het risico dat we de geraamde omzet niet realiseren. We schatten in dat een bedrag van € 300.000 onzeker is. Dit heeft te maken met het ziekteverzuim onder de SW-medewerkers.

6 In de grafiek hebben we de realisatie van de organisatiekosten in 2018 gecorrigeerd met eenmalige voordelen in 2018 (vanwege DVO met gastheer en automatisering) en de andere categorisering van de voorlieden.

5.3.1 Baten onderdeel SW

Baten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel Sociale werkvoorziening						
		R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	43.593	43.430	42.448	41.889	39.871	37.403	35.002
Begeleide participatie	Overige bijdragen	276	240	240	240	240	240	240
Begeleide participatie	*Netto omzet*	*10.787*	*10.739*	*10.787*	*10.517*	*9.959*	*9.341*	*8.745*
Begeleide participatie	*Materiaal verbruik*	*-81*	*-82*	*-38*	*-37*	*-35*	*-33*	*-31*
Begeleide participatie	Toegevoegde waarde	10.706	10.657	10.750	10.480	9.924	9.308	8.714
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	276	225	231	233	226	221	207
Totaal Baten		**54.851**	**54.552**	**53.669**	**52.842**	**50.261**	**47.171**	**44.163**

Tabel 11 Totale baten WerkBedrijf onderdeel SW in 2018 t/m 2023 ▲

Toelichting op de begrotingswijziging 2019:
De baten nemen ten opzichte van de primaire begroting 2019 af. De afname is als volgt te verklaren:

De **gemeentelijke bijdrage** daalt van € 43,4 miljoen naar € 42,4 miljoen. Een daling van € 982.000. De afname is mogelijk door lagere lasten. Een toelichting hierop staat onder 'lasten'. Gemeenten ontvangen van het Rijk een subsidie van € 37,5 miljoen (op basis van de septembercirculaire 2018). De deelnemende gemeenten moeten uit eigen middelen een bijdrage van € 4,9 miljoen betalen voor de SW-medewerkers. Dit bedrag is dus gedaald. In de bijlage is het effect per gemeente zichtbaar.

De **begrote omzet** blijft nagenoeg gelijk aan de primaire begroting 2019. Wel is de omzet op een aantal punten aangepast. De aanpassingen zijn:

1. Een algemene index op de tarieven van 2%.
2. In 2018 is gebleken dat de omzet achter blijft. We hebben de omzet dan ook naar beneden bijgesteld voor een bedrag van € 350.000. De oorzaak is niet zozeer dat het werk er niet is maar dat er onvoldoende (geschikte) SW-medewerkers zijn om het werk uit te voeren.
3. Door ontwikkelingen van opdrachten van Look – O – Look en BlueView wordt voor 2019 een omzettoename verwacht van € 250.000.
4. Van de in de begroting opgenomen omzet is een bedrag van € 300.000 onzeker. Dit heeft te maken met het ziekteverzuim.

De **toegevoegde waarde** per SW-medewerker (in fte) neemt ten opzichte van de primaire begroting 2019 toe van € 7.721 naar € 7.761. Een toename van 0,5%. Ten opzichte van de realisatie 2018 neemt deze toe van € 7.587 naar € 7.761. Een toename van 2,3%.
Ten aanzien van de toegevoegde waarde geldt dat wij deze vanaf 2019 op een andere wijze

presenteren. Om de vergelijking met 2018 mogelijk te maken is de toegevoegde waarde van 2018 aangepast aan de nieuwe berekeningswijze. Tot 2019 waren personele lasten van de voorlieden ter grootte van € 190.000 onderdeel van de toegevoegde waarde. In 2019 nemen we deze lasten op onder de personele lasten.

Toelichting op de begroting 2020:
De baten nemen ten opzichte van 2019 af met € 827.000. De afname is als volgt te verklaren:

De **gemeentelijke bijdrage** daalt van € 42,2 miljoen naar € 41,9 miljoen. Een daling van € 559.000. deze verklaren we onder de 'lasten'. Tegenover de gemeentelijke bijdrage van € 41,9 miljoen staat een Rijkbijdrage van € 35,0 miljoen (conform septembercirculaire 2018). Dit houdt in een eigen bijdrage van de deelnemende gemeenten van € 6,9 miljoen. Deze eigen bijdrage is gedaald. In de bijlage is het effect per gemeente zichtbaar.

De **begrote omzet** neemt in 2020 ten opzichte van 2019 af met € 300.000. Aanpassingen hierin zijn:

1. Een algemene index op de tarieven van 2%.
   Dit heeft een effect van € 216.000.
2. Het aantal SW-medewerkers neemt af.
   In 2020 naar verwachting met 66 (in SE).
   Dit heeft een nadelig effect van € 487.000.

De **toegevoegde waarde** per SW-medewerker (in fte) neemt ten opzichte van 2019 toe van € 7.761 naar € 7.918. Een toename van 2,0%.

5.3.2 Lasten onderdeel SW

Programmalasten Bedragen in € 1.000		WerkBedrijf - onderdeel Sociale werkvoorziening						
		R 2018	**B 2019 p**	**B 2019 w**	**B 2020**	**B 2021**	**B 2022**	**B 2023**
Begeleide participatie	Salariskosten SW medewerkers	43.990	44.071	42.966	42.290	40.250	37.750	35.342
Begeleide participatie	Lage inkomensvoordeel	-700	-400	-500	-370	-317	-264	-247
Begeleide participatie	Productiekosten	726	711	731	750	749	748	744
Begeleide participatie	Overige kosten SW medewerkers	2.423	2.174	2.182	2.134	2.006	1.880	1.760
Begeleide participatie	Personele lasten	5.011	4.777	4.954	4.742	4.427	4.087	3.904
Begeleide participatie	Operationele lasten	58	58	60	62	59	56	50
Totaal Programmalasten		**51.508**	**51.392**	**50.393**	**49.608**	**47.174**	**44.256**	**41.552**

Tabel 12 Totale programmalasten WerkBedrijf onderdeel SW in 2018 t/m 2023 ▲

Toelichting op de begrotingswijziging 2019:
De programmalasten zijn afgenomen van € 51,4 miljoen naar € 50,4 miljoen in de bijgestelde begroting 2019. Een daling van € 999.000. De daling wordt veroorzaakt door:

De **salariskosten voor SW-medewerkers** nemen af met € 1,1 miljoen. Dit komt weer door:

1. Het lage inkomensvoordeel is met € 100.000 verhoogd, omdat eerder het effect hiervan te laag is ingeschat.
2. De loonkosten van het SW personeel zijn ca. € 1,.0 miljoen lager doordat de lagere loonkosten 2018 een doorwerking hebben voor de begroting 2019. We hadden de salarisstijging te hoog ingeschat voor 2018. We hebben voor 2019 dan ook besloten om de stijging van de salarissen voor 2019 in te schatten op ca. 3% in plaats van 4%. Dit geldt ook voor 2020.

De afname van de programmalasten komt ook door een lager aantal SW-medewerkers. In de bijgestelde begroting 2019 gaan we uit van gemiddeld 1.481 SW-medewerkers (in SE). Dit is een daling ten opzichte van de primaire begroting 2019 van 3 SE. In de bijlage is het effect per gemeente terug te vinden. Daarbij hanteren wij de volgende uitgangspunten:

1. Pensionering wordt per gemeente exact berekend
2. Overige uitstroom stellen we in principe op 2,8 %.

De productiekosten en overige kosten SW personeel behoeven geen nadere toelichting gezien de geringe wijziging.

De personele lasten voor de directe uitvoering nemen met € 177.000 toe. Dit is de uitkomst van de reguliere loonkostenindexering van 3,7%, andere categorisering van de voorlieden en het effect van afname SW-taken voor de personele lasten.

Tabel 13 Eigen overhead MGR / WerkBedrijf (onderdeel SW) in 2018 t/m 2023 ▶

Overhead MGR Bedragen in € 1.000	**Werkbedrijf – onderdeel Sociale werkvoorziening**						
	R 2018	**B 2019 p**	**B 2019 w**	**B 2020**	**B 2021**	**B 2022**	**B 2023**
Overhead MGR	3.343	3.159	3.276	3.234	3.086	2.915	2.611
Totaal Overhead MGR	**3.343**	**3.159**	**3.276**	**3.234**	**3.086**	**2.915**	**2.611**

De overhead ad € 3,3 miljoen is met € 117.000 toegenomen door de indexering met de BRN norm 2019.

Toelichting op de begroting 2020:
De programmalasten zijn afgenomen van € 50,4 miljoen naar € 49,6 miljoen in de begroting 2020. Een daling van € 790.000. De daling wordt veroorzaakt door:

De **loonkosten van het SW personeel** zijn € 680.000 lager doordat de lagere loonkosten 2019 een doorwerking hebben voor de begroting 2020. Zie hiervoor.

Ook voor 2020 geldt dat we uitgaan van minder SW-medewerkers. We gaan uit van gemiddeld 1.415 medewerkers (in SE). Dit is een daling ten opzichte van de bijgestelde begroting 2019 van 66 SE.

De personele lasten voor de directe uitvoering nemen met € 212.000 af. Dit als gevolg van de afname van de SW-taken.

De overhead ad € 3,2 miljoen blijft in 2020 nagenoeg gelijk met 2019 (zie tabel 13). Naast de indexering met de BRN norm 2020 nemen de personele lasten af met € 100.000 als gevolg afname SW-taken.

Ontwikkeling kostprijs, loonkosten en rijksbijdrage. In onderstaande grafiek is te zien dat de kostprijs zich gelijk ontwikkeld met de loonkosten SW. De rijksbijdrage ligt daar ver onder en kan slechts deels goedgemaakt worden met de toegevoegde waarde.

Figuur 2 Kostprijs (lichtblauwe lijn) en rijksbijdrage (donkerblauwe lijn) voor de SW in SE's in 2018 t/m 2023 ▶

5.4.1 Baten onderdeel Vastgoed

Toelichting op de begrotingswijziging 2019:
De baten nemen met de BRN norm 2019 toe.

Voor 2019 is € 171.000 begroot als huuropbrengsten derden. Tot op heden is voor een bedrag van €90.000 aan huurcontracten gerealiseerd. Wij spannen ons in om het restant van de huurbaten ad €81.000 te realiseren in 2019.

Toelichting op de begroting 2020:
De baten nemen met de BRN norm 2020 toe.

Daarnaast dient opgemerkt te worden dat in 2020 de gemeentelijke bijdrage afneemt naar € 189.000 voor 2020 is € 252.000 begroot als huuropbrengsten derden. Tot op heden is voor een bedrag van €63.000 aan huurcontracten gerealiseerd.

Baten Bedragen in € 1.000	MGR onderdeel Vastgoed						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	365	417	429	441	441	441	441
Begeleide participatie	648	651	669	688	688	688	688
Totaal Baten	**1.013**	**1.068**	**1.097**	**1.129**	**1.129**	**1.129**	**1.129**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR onderdeel Vastgoed						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	418	417	416	428	428	428	427
Begeleide Participatie	595	651	681	700	700	700	701
Totaal Programmalasten	1.013	1.068	1.097	1.129	1.129	1.129	1.129
Overhead MGR							
Totaal Lasten	**1.013**	**1.068**	**1.097**	**1.129**	**1.129**	**1.129**	**1.129**

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

Tabel 14 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel Vastgoed in 2018 t/m 2023 ▲

5.4.2 Lasten onderdeel Vastgoed

Toelichting op de begrotingswijziging 2019:
De lasten nemen met de BRN norm 2019 toe.

Toelichting op de begroting 2020:
De lasten nemen met de BRN norm 2020 toe.

6 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen

In de lijn van voorgaand jaar rapporteren we over het totaal van de baten en lasten. De verschuivingen tussen de categorieën worden niet nader toegelicht omdat deze te divers zijn en dit ook voortdurend in beweging is.

Baten Bedragen in € 1.000	MGR ICT Rijk van Nijmegen						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	17.047	17.533	18.184	18.784	19.081	19.131	19.180
Arbeidsparticipatie	385	385	395	407	407	407	407
Totaal Baten	**17.432**	**17.918**	**18.580**	**19.190**	**19.488**	**19.538**	**19.586**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR ICT Rijk van Nijmegen						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	15.497	15.969	16.470	17.022	17.319	17.369	17.418
Arbeidsparticipatie	340	333	395	407	407	407	407
Totaal Programmalasten	**15.837**	**16.302**	**16.865**	**17.428**	**17.726**	**17.776**	**17.825**
Overhead MGR	1.595	1.616	1.715	1.762	1.762	1.762	1.762
Totaal Lasten	**17.432**	**17.918**	**18.580**	**19.190**	**19.488**	**19.538**	**19.586**
Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Vooral bij Automatisering zijn er tal van zaken die een effect in de begroting hebben. De migraties naar het iRvN-netwerk zijn afgerond dat betekent dat sommige kosten, zoals o.a. uitwijkkosten, afgenomen zijn. Andere kosten daarentegen (bijvoorbeeld storagekosten) zijn toegenomen. We proberen contracten zoveel mogelijk te bundelen. De afloop van de contracten per gemeente kan heel verschillend zijn evenals de contractvorm. Het is steeds een mooie uitdaging om deze op één lijn te brengen zodat deze gebundeld kunnen worden. Daarnaast is er natuurlijk de ontwikkeling op het gebied van informatiebeveiliging. Deze ingrijpend veranderde regelgeving vraagt steeds meer, zowel qua capaciteit als m.b.t. overige kosten.

We maken continue de afweging;

- Bij personeel: er zijn tal van ontwikkelingen die van invloed zullen zijn op het personeelsbestand van iRvN voor de komende jaren. In dat perspectief wordt dan ook een keuze gemaakt om de kennis en kunde in huis te organiseren, om in te huren óf het werk uit te besteden. Het komt ook voor dat we bepaalde vacatures niet ingevuld krijgen waardoor we genoodzaakt zijn om (relatief) duur in te huren.
- Bij productiemiddelen; gaan we leasen of gaan we zelf investeren? Als voorbeeld de dienstverlenings-overeenkomst met HP op het gebied van back-up en storage. We investeren niet zelf in back-up en storageapparatuur maar betalen per afgenomen eenheid voor opslag en back-upfaciliteit. Dergelijke abonnementsvormen zien wij in toenemende mate aangeboden worden (IAAS, PAAS, SAAS[7]).
- Bij licenties: de licentiestructuur is divers, van eenmalige aanschaf van licenties tot het betalen van een jaarlijks onderhoudsbedrag en combinaties daartussen. Voor Office en andere

7 IaaS; Infrastructure as a Service, PaaS: Platform as a Service en SaaS: Software as a Service.

licenties is door de deelnemende gemeenten investerings- en-/of exploitatiegeld ingebracht. Het met Microsoft afgesloten contract voor Office 2016 is een Enterprise Service Agreement oftewel huurkoop. Dit contract is duurder door de uitbreiding van het aantal gebruikers en door de uitbreiding van de diensten.

We rapporteren dan ook over het totaal van baten en lasten, de verschuivingen tussen categorieën zijn buiten beschouwing gelaten.

Ontwikkeling begrotingstotalen:
ICT Rijk van Nijmegen omvat twee onderdelen; Automatisering en Informatie-& Applicatiebeheer.

Het begrotingstotaal van iRvN neemt met ongeveer € 1,2 miljoen toe (van circa € 18,4 miljoen in 2019 naar € 19,6 miljoen in 2023). Dat heeft twee oorzaken:

1 de indexering conform de BRN-norm in 2020 (bijstelling + € 530.000) en
2 de kapitaallasten; bij gemeenten lopen deze af (zij hebben sinds 2016 geen nieuwe ICT-investeringen, de compensatie wordt minder en vervalt uiteindelijk helemaal) en de kapitaallasten bij iRvN lopen op (bijstelling + € 650.000).

Bovenstaand een grafiek van de deelnemersbijdrage (inclusief de dienstverlening aan het Werkbedrijf) met en zonder de compensatie aan gemeenten voor hun kapitaallasten van voormalige ICT-investeringen. Hierin is duidelijk te zien dat de toename vanaf 2020 hierdoor veroorzaakt wordt en dat de meerjarige begroting anders nagenoeg gelijk zou zijn. Bij het onderdeel Automatisering worden deze kapitaallasten nader toegelicht.

In bijlage 3 zijn per onderdeel de meerjarige effecten (per deelnemende gemeente) en de opbouw van de deelnemersbijdrage in beeld gebracht.

Personele lasten:
De personele lasten zijn niet meer volledig zichtbaar omdat een deel van deze lasten onderdeel uitmaakt van de overhead MGR. De personele lasten bestaan uit het volledige loonsom-en inhuurbudget. Overige personele lasten zijn buiten beschouwing gelaten. Ook de inhuur is uitgedrukt in fte's.

Hiernaast een overzicht van het verloop van de personele lasten voor de komende jaren. ▶

Hierbij is te zien dat de personele lasten van iRvN (behoudens indexering) over de verschillende jaren gelijk blijven.

Ten tijde van opstelling van de begroting is het Strategisch Personeelsplan in voorbereiding, zodat het personeelbestand proactief op peil kan worden gehouden. In deze begroting is met (de effecten uit) het Strategisch Personeelsplan nog geen rekening gehouden.

Baten Bedragen in € 1.000	MGR iRvN						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	8.277	8.443	8.682	8.846	8.845	8.846	8.846
Arbeidsparticipatie	228	252	233	240	240	240	240
Totaal Baten	**8.505**	**8.695**	**8.915**	**9.086**	**9.085**	**9.085**	**9.085**

De omvang van de vaste formatie van iRvN blijft nagenoeg gelijk. Door de invoering van het generatiepact ontstaan wijzigingen. Voor herbezetting van deze functies wordt continue een afweging gemaakt. Op dit moment zijn er 8 aanmeldingen voor het Generatiepact waarmee we wat mobiliteit realiseren en 1-2 jonge collega's kunnen aanstellen.

Na de doorontwikkeling van de Servicedesk wordt de verdere professionalisering van Beheer, zowel ICT-beheer als Informatie- en Applicatiebeheer opgepakt.

Bij de Servicedesk is een flexibele schil van circa twee formatieplaatsen. ICT-Beheer heeft inhuur voor onder andere IT-oplossingen en specialistische kennis. De totale omvang van het inhuurbudget bedraagt € 600.000.

6.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering

Automatisering valt volledig onder het taakveld Overhead.

We rapporteren over het totaal aan baten en lasten, waarbij de overhead apart is opgenomen, conform de BBV-richtlijn.

Op de volgende pagina's treft u de toelichting aan van de begrotingswijziging 2019 en verder ten opzichte van de Ontwerpbegroting 2019. Vervolgens wordt de ontwikkeling van de begrotingstotalen nader gespecificeerd.

Baten Bedragen in € 1.000	ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	12.282	12.696	12.923	13.484	13.781	13.832	13.880
Totaal Baten	**12.282**	**12.696**	**12.923**	**13.484**	**13.781**	**13.832**	**13.880**

Lasten Bedragen in € 1.000	ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	11.337	11.725	11.914	12.447	12.744	12.794	12.843
Totaal Programmalasten	11.337	11.725	11.914	12.447	12.744	12.794	12.843
Overhead MGR	945	970	1.009	1.037	1.037	1.037	1.037
Totaal Lasten	**12.282**	**12.696**	**12.923**	**13.484**	**13.781**	**13.832**	**13.880**

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

Baten en lasten:

Toelichting op de begrotingswijziging 2019:

De baten en lasten in de voorliggende begroting stijgen met € 226.000 t.o.v. de Ontwerpbegroting.

Deze bestaat uit twee onderdelen nl. uit:

1 De reguliere dienstverlening /standaard producten en diensten (bijstelling + € 81.000)
2 De extra dienstverlening / plusproducten en diensten (bijstelling + € 146.000).

Onderstaand de toelichting op de beide onderdelen.

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering						
		R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	10.904	11.668	11.741	12.418	12.716	12.766	12.814
Overhead	Overige bijdragen	1.080	1.028	1.036	1.066	1.066	1.066	1.066
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten	298		146				
Totaal Baten		**12.282**	**12.696**	**12.923**	**13.484**	**13.781**	**13.832**	**13.880**

Programmalasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering						
		R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead		11.337	11.725	11.914	12.447	12.744	12.794	12.843
Totaal Programmalasten		**11.337**	**11.725**	**11.914**	**12.447**	**12.744**	**12.794**	**12.843**
Overhead MGR		945	970	1.009	1.037	1.037	1.037	1.037
Totaal Lasten		**12.282**	**12.696**	**12.923**	**13.484**	**13.781**	**13.832**	**13.880**

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

1 Reguliere dienstverlening: de bijstelling van + € 81.000 van de deelnemersbijdrage inclusief bijdrage Werkbedrijf voor de reguliere dienstverlening betreft:
   - Indexering voor 2019 met 2,78%. Dat betekent een hogere deelnemersbijdrage van € 324.000.
     De bijdrage voor het Werkbedrijf is eveneens geïndexeerd (bijstelling + € 29.000).
   - Aanpassing bij sommige gemeente om de dienstverlening uniform te houden: dit wordt ook wel het "gelijktrekken" van producten genoemd (bijstelling -/- € 10.000).
   - Uitbreiding van de dienstverlening bij enkele gemeenten. Dit betreft zowel uitbreiding van het aantal devices als uitbreiding van het aantal gebruikers (bijstelling + € 51.000).
   - Teruggave aanbestedingsvoordeel mobiele telefonie voor die gemeenten, waarbij het aanbestedingsvoordeel van mobiele telefonie niet is ingezet voor aanschaf van mobieltjes (bijstelling -/- 313.000).

Zie ook bijlage 3 waarin de opbouw van de deelnemersbijdrage van de Ontwerpbegroting 2019 voor 2019 en volgende jaren naar de voorliggende begroting is opgenomen.

2 Extra dienstverlening / plusproducten en diensten: een bijstelling van + € 146.000 hiervoor. Plusproducten en diensten die een meerjarig karakter hebben zijn voor het eerst ook meegenomen in de begroting. Dat is alleen voor de bijgestelde begroting 2019 (voor 2020 e.v. vooralsnog niet). De baten staan onder de post "Overige Bedrijfsopbrengsten', de lasten onder "Operationele Lasten".

In de bijlage zijn deze nader gespecificeerd. De bedragen zijn op basis van voorcalculatie. De factuur is op basis van de werkelijke kosten.

Toelichting op de begroting 2020:
De baten en lasten in 2020 stijgen met € 495.000 ten opzichte van de Ontwerpbegroting. Dit betreft alleen de reguliere dienstverlening. Deze bestaat uit:

- Indexering 2019 voor 2020 e.v. met 2,78%. Dat betekent voor 2020 een hogere deelnemersbijdrage van € 332.000. De bijdrage voor het Werkbedrijf is eveneens geïndexeerd (bijstelling + € 29.000).
- Indexering voor 2020 met 2,84%. Dat betekent een hogere deelnemersbijdrage van € 349.000. De indexering voor het Werkbedrijf bedraagt € 30.000.
- Aanpassing bij sommige gemeente om de dienstverlening uniform te houden (bijstelling -/- € 10.000).
- Uitbreiding van de dienstverlening bij enkele gemeenten (bijstelling + € 78.000).
- Teruggave aanbestedingsvoordeel mobiele telefonie (bijstelling -/- € 313.000).

De ontwikkeling van de begrotingstotalen:
De meerjarenbegroting van Automatisering stijgt van € 12,8 miljoen in 2019 naar € 13,9 miljoen in 2023. Dat is een stijging van € 1,1 miljoen.

Onderstaand een toelichting op deze toename.

- Stijging van de kapitaallasten met € 650.000 door afbouw van de compensatie voor kapitaallasten. De investeringen tot en met 2015 zijn achtergebleven bij gemeenten en niet mee overgegaan naar iRvN. Gemeenten ontvangen een compensatie voor deze kapitaallasten. Deze compensatie wordt geleidelijk verder afgebouwd.
- Indexering voor 2020 conform de BRN-richtlijn (bijstelling + € 390.000).

In bijlage 3 is de opbouw van de deelnemersbijdragen over de jaren 2019 tot en met 2023 te zien.

In deze bijlage is tevens een grafiek opgenomen van de nieuwe meerjarige deelnemersbijdrage. In deze grafiek is ook te zien wat de deelnemersbijdrage geweest zou zijn zonder de compensatie van de kapitaallasten. Overige effecten in de kapitaallasten (zoals later ingegane investeringen, vrijval van investeringsbudget en werkelijke versus begrote investeringskosten) zijn hierbij buiten beschouwing gelaten. In 2020 zien we overal een stijging van de deelnemersbijdrage door de indexering.

Overhead MGR

In het BBV is voorgeschreven dat met ingang van 2018 apart inzicht wordt gegeven in de overhead. Onder overhead wordt verstaan alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces.

In de hiernaaststaande tabel is de (meerjarige) omvang van de overhead weergegeven. ▶

De directeur en het secretariaat worden naar rato van de omvang van de deelnemersbijdragen van Automatisering en Informatie-& Applicatiebeheer toegerekend aan beide onderdelen. De overhead is verder aangepast op grond van het huidige beeld wat nodig is voor bedrijfsvoeringstaken.

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering						
		R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead MGR	Overhead MGR	945	970	1.009	1.037	1.037	1.037	1.037
Totaal Overhead MGR		**945**	**970**	**1.009**	**1.037**	**1.037**	**1.037**	**1.037**

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

Bij Informatie-& Applicatiebeheer (I&A) zijn twee taakvelden van toepassing. Dat is het taakveld Arbeidsparticipatie voor de interne Dienstverlening (DVO) welke I&A voor het Werkbedrijf onderdeel Werk verricht. De dienstverlening voor de gemeente staat opgenomen onder het taakveld Overhead. De toerekening van de lasten naar de verschillende taakvelden is naar rato.

Baten Bedragen in € 1.000	ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	4.765	4.837	5.262	5.300	5.300	5.300	5.300
Arbeidsparticipatie	385	385	395	407	407	407	407
Totaal Baten	**5.150**	**5.222**	**5.657**	**5.706**	**5.706**	**5.706**	**5.706**

Lasten Bedragen in € 1.000	ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer						
	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	4.160	4.244	4.556	4.575	4.575	4.575	4.575
Arbeidsparticipatie	340	333	395	407	407	407	407
Totaal Programmalasten	4.500	4.577	4.951	4.982	4.982	4.982	4.982
Overhead MGR	651	646	706	725	725	725	725
Totaal Lasten	**5.150**	**5.222**	**5.657**	**5.706**	**5.706**	**5.706**	**5.706**

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

Onderstaand een toelichting op de bijstelling van de begroting 2019 ten opzichte van de Ontwerpbegroting.

Baten en lasten:
Ook hier rapporteren we over het totaal aan baten en lasten met de overhead apart, conform de BBV-richtlijn.

Toelichting op de begrotingswijziging 2019:
De baten en lasten in de voorliggende begroting stijgen met € 435.000 t.o.v. de Ontwerpbegroting.

Deze bestaat uit twee onderdelen nl. uit:
1 De reguliere dienstverlening /standaardproducten en diensten (bijstelling + € 332.000)
2 De extra dienstverlening / plusproducten en diensten (bijstelling + € 103.000).

Onderstaand de toelichting op de beide onderdelen.
1 Reguliere dienstverlening: de bijstelling van + € 332.000 van de deelnemersbijdrage inclusief bijdrage Werkbedrijf voor de reguliere dienstverlening betreft:
   - Indexering voor 2019 met 2,78%. Dat betekent een hogere deelnemersbijdrage van € 134.000.

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer						
		R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	4.626	4.837	5.158	5.300	5.300	5.300	5.300
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten	139		103				
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	385	385	395	407	407	407	407
Totaal Baten		**5.150**	**5.222**	**5.657**	**5.706**	**5.706**	**5.706**	**5.706**

Programmalasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer						
		R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead	Personele lasten	2.874	2.821	2.935	2.974	2.974	2.974	2.974
Overhead	Kapitaallasten	6	7	7	7	7	7	7
Overhead	Operationele lasten	1.280	1.416	1.613	1.594	1.594	1.594	1.594
Arbeidsparticipatie	Personele lasten	228	223	233	240	240	240	240
Arbeidsparticipatie	Kapitaallasten	1	1					
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	111	109	162	167	167	167	167
Totaal Programmalasten		**4.500**	**4.577**	**4.951**	**4.982**	**4.982**	**4.982**	**4.982**
Overhead MGR	Overhead MGR	651	646	706	725	725	725	725
Totaal		**5.150**	**5.222**	**5.657**	**5.706**	**5.706**	**5.706**	**5.706**

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

De bijdrage voor het Werkbedrijf is eveneens geïndexeerd (bijstelling + € 11.000).

- Uitbreiding van de dienstverlening voor gemeente Nijmegen door stijging van de omvang en/of het aantal onderhoudscontracten voor bedrijfsapplicaties (bijstelling + € 187.000).

2 Extra dienstverlening / plusproducten en diensten: een bijstelling van + € 103.000 hiervoor. Plusproducten en diensten die een meerjarig karakter hebben zijn voor het eerst ook meegenomen in de begroting. Dat is alleen voor de bijgestelde begroting 2019 (voor 2020 e.v. vooralsnog niet). De baten staan onder de post "Overige Bedrijfsopbrengsten', de lasten onder "Operationele Lasten".

In de bijlage zijn deze nader gespecificeerd.
De bedragen zijn op basis van voorcalculatie.
De factuur is op basis van de werkelijke kosten.

Toelichting op de begroting 2020:
De baten en lasten in 2020 stijgen met € 484.000 ten opzichte van de Ontwerpbegroting. Dit betreft alleen de reguliere dienstverlening.

Deze bestaat uit:

- Indexering voor 2019 met 2,78%. Dat betekent een hogere deelnemersbijdrage van € 134.000. De bijdrage voor het Werkbedrijf is eveneens geïndexeerd (bijstelling + € 11.000).
  - Indexering voor 2020 met 2,84%. Dat betekent een hogere deelnemersbijdrage van € 141.000.

  De bijdrage voor het Werkbedrijf is eveneens geïndexeerd (bijstelling + € 11.000).
  - Ook hier de doorwerking van de uitbreiding van de dienstverlening voor de gemeente Nijmegen (bijstelling + € 187.000).

De ontwikkeling van de begrotingstotalen:
De meerjarenbegroting van Informatie-& Applicatiebeheer stijgt van ruim € 5,5 miljoen in 2019 naar € 5,7 miljoen in 2023. Dat is een stijging van circa € 0,2 miljoen. Dit heeft te maken met de indexering voor 2020 van 2,84%. Deze bedraagt € 152.000.

In bijlage 3 is de opbouw van de deelnemersbijdrage over de jaren 2019 tot en met 2023 te zien.

Overhead MGR

In het BBV is voorgeschreven dat met ingang van 2018 apart inzicht wordt gegeven in de overhead. Onder overhead wordt verstaan alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces.

In onderstaande tabel is de (meerjarige) omvang van de overhead weergegeven. ▶

De directeur en het secretariaat worden naar rato van de omvang van de deelnemersbijdragen van Automatisering en Informatie-& Applicatiebeheer toegerekend aan beide onderdelen. De overhead is verder aangepast op grond van het huidige beeld wat nodig is voor bedrijfsvoeringstaken.

Programmalasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebehee						
		R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Overhead MGR	Overhead MGR	651	646	706	725	725	725	725
Totaal Overhead MGR		**651**	**646**	**706**	**725**	**725**	**725**	**725**

Deel 3 PARAGRAFEN

Een begroting moet een aantal paragrafen bevatten die in de BBV voorgeschreven zijn. Dit noemen we de paragrafen.

In dit deel van de begroting gaan we achtereenvolgens in op:

- Weerstandsvermogen en risicobeheersing
- Financiering
- Bedrijfsvoering
- Onderhoud kapitaalgoederen
- Verbonden partijen

Tot slot formuleren we op het eind van dit deel het besluit van het algemeen bestuur.

7 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate de MGR Rijk van Nijmegen in staat is tegenvallers op te vangen. Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen:

a. de weerstandscapaciteit: dit zijn de middelen en de mogelijkheden waarover de MGR Rijk van Nijmegen beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken;
b. alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.

De paragraaf over het weerstandsvermogen bevat minimaal:

a. een inventarisatie van de weerstandscapaciteit;
b. een inventarisatie van de risico's;
c. het beleid over de weerstandscapaciteit en de risico's.

Voor nadere informatie verwijzen we naar de notitie risico-inventarisatie van de MGR.

Weerstandscapaciteit

De MGR kiest er voor geen weerstandsvermogen aan te houden maar mogelijk een kostenegalisatiereserve per gemeente te vormen. Dit betekent dat de risico's worden opgenomen in de begroting en jaarrekening van de deelnemende gemeenten.

Risico's

De inventarisatie van risico's heeft tot doel om verantwoording af te leggen over en inzicht te geven in de risico's die voor de MGR Rijk van Nijmegen (zowel procesmatig als voor het bedrijf zelf) van belang zijn. Het is essentieel dat de risicoparagraaf voldoende vooruitkijkt naar toekomstige risico's in beleid, uitvoering en de gevolgen ervan voor de middelen. De risicoparagraaf geeft informatie over de houdbaarheid van de strategie voor de komende periode. In deze paragraaf benoemen we de grootste risico's inzake:

1. wet- en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's;
2. maatschappelijke risico's;
3. middelen, organisatie, medewerkers en efficiency.

Ad 1 Wet- en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's

Afbouw en ontschotting Participatiebudget

De Rijksoverheid kan besluiten het Participatiebudget te verlagen. Op dat moment kan er frictie ontstaan, omdat de personele lasten niet meer gedekt kunnen worden uit de budgetten (en de lasten niet heel snel afgebouwd kunnen worden). Dit risico is de reden om te werken met een flexibele personele schil. Daarnaast gaat per 2019 het sociaal domein, waartoe het participatiebudget toe behoort, ontschot worden. Dit leidt tot meer vrijheid voor gemeenten en verhoogt het risico voor de MGR.

Afname Meerwerkbudget

Vanaf 2020 heeft geen van de deelnemende gemeenten besloten om extra middelen (meerwerk) in te zetten bij WerkBedrijf. In deze bijgestelde begroting van de MGR is het meerwerk dan ook verder afgebouwd. Omdat een deel van het meerwerk wordt ingezet voor personeel, werkt de MGR met een flexibele schil om in te kunnen spelen op de afbouw van het meerwerk. De afbouw heeft voor 2019 en 2020 formatieve consequenties.

Aanbieden beschut werk vanuit de Participatiewet
Kandidaten die uitsluitend in een beschutte werkomgeving betaald werk kunnen verrichten, ondersteunen we zoveel mogelijk om actief te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Kandidaten die een positief advies beschut werk nieuw van het UWV krijgen, bieden we een tijdelijk dienstverband aan in een beschutte omgeving van maximaal 23 maanden, met 100% Wettelijk minimumloon (WML). Wanneer in deze 23 maanden blijkt dat er geen ontwikkelingspotentieel of stijging van de

loonwaarde te realiseren is, krijgt de kandidaat een vast dienstverband aangeboden van 100% WML in een beschermde omgeving. De kosten dekken we uit de loonkostensubsidie. Die wordt overgeheveld vanuit het inkomensdeel bijstandsbudget van de gemeenten en uit het participatiebudget voor wat betreft begeleidingsvergoeding en eventuele werkplekaanpassingen.

Het eerste risico is dat deze dekking afneemt of wegvalt, terwijl de loonkosten voor kandidaten met een nieuw dienstverband beschut blijven bestaan. Een tweede risico is het stijgen van de loonkosten. Bijvoorbeeld als er een CAO voor deze doelgroep zou komen. Wanneer de structurele kosten niet meer gedekt kunnen worden vanuit deze middelen, ontstaat er een financieel risico voor gemeenten. De omvang van dit risico is pas te bepalen als het aantal medewerkers met een vast dienstverband bekend is.

Uittreden van een gemeente
Uittreden van gemeente brengt frictie met zich mee. Uittreding van een gemeente uit de MGR of uit één of meerdere modules heeft tot gevolg dat frictiekosten ontstaan bij de MGR. Vooral als er langlopende verplichtingen zijn aangegaan kunnen de frictiekosten aanzienlijk zijn.

Afbouw WSW budget en stijging gemiddelde loonkosten SW medewerkers
WerkBedrijf rekent voor de sociale werkvoorziening een kostendekkende bijdrage (kostprijs per SE). Deze bijdrage is hoger dan het rijksbudget dat deelnemende gemeenten ontvangen voor de SW. Een afname van het rijksbudget betekent geen direct risico voor de MGR. Maar omdat gemeenten deels de bijdrage voor de uitvoering van de SW dekken uit dat rijksbudget, benoemen we het risico wel in deze paragraaf.

Verder geldt bij de SW dat wettelijke wijzigingen (cao, minimumloon en premies) niet beïnvloedbaar zijn, maar wel een grote impact op de (loon)kosten van de SW hebben.

Sinds 2015 is er geen nieuwe instroom meer op basis van de Participatiewet. Dit heeft een vertragend effect op de daling van het loongebouw. Dit betekent ook geen direct risico voor de MGR, maar wel voor gemeenten.

Transitievergoeding
Met de brief van 16 november 2018 is de regio op de hoogte gesteld over de transitievergoeding bij langdurig zieke SW-medewerkers. Op basis van de nu beschikbare gegevens schatten we het risico voor de MGR Rijk van Nijmegen voor mogelijke claims als laag in. We betalen transitievergoedingen die voldoen aan de eisen van de wet- en regelgeving. We verwachten deze volledig te kunnen declareren bij het Rijk.

Ad 2 Maatschappelijke risico's

Klant- en marktrisico's Onderdeel SW
Hierbij gaat het voornamelijk om de volgende risicofactoren:

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

Ad 3 Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency

Informatiebeveiliging en Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)
Informatiebeveiliging vormt een belangrijk onderwerp binnen de MGR Rijk van Nijmegen. Met name aan de borging van de privacy van betrokkenen wordt veel aandacht besteed. De noodzakelijke maatregelen zijn getroffen om tijdig te kunnen voldoen aan wet- en regelgeving op het gebied van informatiebeveiliging. Het grootste risico dat zich voordoet is dat bijzondere persoonsgegevens uitlekken. Maar ook het uitlekken van bedrijfsinformatie valt onder deze risico's. Ondanks de getroffen maatregelen kunnen zich dergelijke incidenten voordoen. De impact van een dergelijk incident is niet vooraf in te schatten. De maximale geldboete kan oplopen tot ruim € 800.000 en er kan sprake zijn van veel negatieve publiciteit.

Microsoft
Op Microsoft is conform de AVG door het Rijk een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uitgevoerd. Met dit onderzoek is vastgesteld dat informatie van en over de gebruiker verzameld en opgeslagen wordt in een database in de Verenigde Staten op een wijze die hoge risico's met zich meebrengt voor de privacy van de gebruiker. Microsoft heeft hier op 26 oktober 2018 een verbeterplan ingediend en zich daarin verplicht haar producten zodanig aan te passen dat ze voldoet aan de context van de AVG en andere vigerende wet- en regelgeving. De aanpassingen worden in april 2019 ter verificatie aangeboden aan het Rijk. Momenteel zijn we aan het onderzoeken of aanvullende maatregelen getroffen moeten worden voor de werking binnen de EVA omgeving van het Werkbedrijf.

Conclusie risico-inventarisatie

In tabel 15 staat de risico-inventarisatie. Onder verwachtingswaarde (zie kolom in tabel 15) wordt verstaan het ingeschatte, te betalen schadebedrag als het risico zich daadwerkelijk voordoet. De Capaciteit MGR betreft de weerstandscapaciteit waarmee de MGR rekening moet houden. Aangezien de MGR geen weerstandsvermogen opbouwt, betekent dit dat de deelnemende gemeenten rekening dienen te houden met dit risico bij het bepalen van hun weerstandscapaciteit. In bijlage 10 hebben we het risico per gemeente opgenomen.

Tabel 15 Risico-inventarisatie MGR ▶

Risico-inventarisatie MGR Bedragen in € 1.000	**Verwach-tingswaarde**	**Capaciteit MGR**
Wet en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's		
Landelijke- of regionale ontwikkelingen in wet- en regelgeving en /of beleid	350	140
Niet naleven van wet- en regelgeving of subsidievoorwaarden	1.155	510
Subtotaal	**1.505**	**650**
Maatschappelijke risico's		
Claims	105	36
Imagoschade	PM	PM
Veranderende eisen vanuit de deelnemende gemeenten	500	300
Klant- en marktrisico's (voormalig) SW bedrijf	2.020	748
ICT	500	100
BIG - privacy	300	60
Subtotaal	**3.425**	**1.244**
Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency		
Ziekteverzuim & Arbo	350	140
Leeftijd personeel	200	40
Personele frictie	350	210
Integriteit, fraude, diefstal	175	50
Verzekeringen	350	70
Bevoegdheden en verantwoordelijkheden	PM	PM
Financiële terugloop van SW middelen	PM	PM
Automatisering	250	150
Subtotaal	**1.675**	**660**
Risico-inventarisatie MGR	**6.605**	**2.554**

Kengetallen

De verwachting is dat de netto schuldquote de komende jaren gelijk blijft; we verwachten geen extra leningen aan te trekken.

Een solvabiliteit van 20% is gebruikelijk. De MGR Rijk van Nijmegen heeft een solvabiliteit van 0%. Dit wordt veroorzaakt doordat de MGR 'het resultaat' per einde boekjaar afrekent met de deelnemende gemeenten naar ratio. Dit gebeurt omdat sprake is van een gemeenschappelijke regeling waarvoor de deelnemende gemeenten verantwoordelijk zijn, en hierbij is het uitgangspunt dat er beperkte vermogensvorming binnen de MGR Rijk van Nijmegen bestaat. De deelnemende gemeenten houden in haar weerstandsvermogen rekening met de bij de MGR aanwezige risico's.

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

Kengetallen MGR	Realisatie	Verwacht	Verwacht
	2018	2019	2020
Netto schuldquote	8,6%	8,6%	8,6%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	8,6%	8,6%	8,6%
Solvabiliteitsratio	0,0%	0,0%	0,0%
Liquiditeit	1,0	1,0	1,0

Toelichting op begrippen:
Netto schuldquote betreft de netto schuld en wordt als volgt berekend. De som van de onderhandse leningen, overige vaste schuld, kortlopende schuld en overlopende passiva minus kortlopende (debiteuren)vorderingen en uitzettingen, liquide middelen en overlopende activa wordt gedeeld door de totale inkomsten (voor bestemming reserves).

De solvabiliteit betreft de ratio van het totale eigen vermogen gedeeld door het totaal van de passiva.De liquiditeit betreft de vlottende activa gedeeld door de vlottende passiva.

8 Financiering

Het doel van deze paragraaf is om te informeren over het treasurybeleid en de beheersing van financiële risico's. De treasuryfunctie ondersteunt de uitvoering van de programma's. Treasury is het besturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Meer concreet gaat het om financiering van het beleid tegen zo gunstig mogelijke voorwaarden.

Op de MGR is de Wet Financiering Decentrale Overheden (Wet Fido). Het doel van deze wet is onder andere om op een verantwoorde, verstandige en professionele wijze de inrichting en uitvoering van de treasuryfunctie (financieringsactiviteiten) van de MGR met een statuut te regelen. In 2015 is voor de MGR het treasurystatuut vastgesteld, waarin de regels over de algemene doelstellingen en de te hanteren richtlijnen en limieten en de administratieve organisatie van de financieringsfunctie zijn opgenomen. In 2016 is dit statuut herzien. Dit is tevens de meest recente versie.

Treasurybeheer

Volgens artikel 13 van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten dient de begrotingsparagraaf betreffende de financiering in ieder geval de beleidsvoornemens ten aanzien van het risicobeheer te bevatten.

Met betrekking tot risicobeheer gelden de volgende algemene uitgangspunten:

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

Risicobeheer; de kasgeldlimiet en renterisiconorm

De belangrijkste financiële risico's bij de uitvoering van het treasurybeleid zijn koersrisico's, renterisico's en kredietrisico's.

Koersrisico's

De MGR heeft geen leningen in buitenlandse valuta. Transacties in buitenlandse valuta komen niet of nauwelijks voor. Het koersrisico is dus nihil. De MGR heeft geen beleggingen en staatsobligaties. De MGR is verplicht eventuele overtollige middelen bij de schatkist te stallen (schatkistbankieren) en gaan dus geen nieuwe beleggingen aan.

Renterisicobeheer

De kasgeldlimiet geeft het renterisico op korte termijn weer. Hieronder vallen alle kortlopende financieringen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar. Het doel van dit limiet is om te voorkomen dat bij herfinanciering van de leningen bij (aanzienlijk) hogere rente grote schokken gaan optreden in de hoogte van de rente die de MGR

moet betalen. Het niveau van het kasgeldlimiet is beperkt tot 8,5% van het totaal van de primitieve begroting. De wettelijk toegestane kasgeldlimiet van 8,5% is in 2018 niet overschreden. Ook het meerjarenperspectief is dat het niet structureel wordt overschreden.

Renterisiconorm

De renterisico's op de vaste schuld worden ingekaderd door de rente risiconorm. Jaarlijks mogen de renterisico's door renteherziening en herfinanciering niet hoger zijn dan 20% van het begrotingstotaal (leningen met een looptijd vanaf 1 jaar). In tabel 16 is te zien dat de renterisico-norm de komende vier jaren ruimschoots wordt gehaald.

Tabel 16 Renterisiconorm en ruimte in de periode 2019 tot en met 2023 ▼

Bedragen in € 1.000	2019	2020	2021	2022	2023
Begrotingstotaal	93.160	94.697	93.751	92.356	91.225
Percentage renterisiconorm	20%	20%	20%	20%	20%
Toetsbedrag renterisiconorm	18.632	18.939	18.750	18.471	18.245
Aflossingen	52	53	55	56	57
Ruimte	**18.580**	**18.886**	**18.695**	**18.415**	**18.188**

Schatkistbankieren

Sinds de oprichting in 2015 is de MGR verplicht om hun overtollige middelen aan te houden bij het Rijk. Dit wordt schatkistbankieren genoemd. Hierdoor kan de MGR geen gelden meer beleggen en is ze voor rentevergoedingen afhankelijk van de vergoedingen die het Rijk geeft. De 'overtollige middelen' zijn de gelden boven een drempelbedrag. Dat drempelbedrag wordt bepaald aan de hand van een percentage van het begrotingstotaal. In enig kwartaal mag dit drempelbedrag aan eigen (gemiddeld) banksaldo niet worden overschreden.

Gewaarborgde geldleningen

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

Overige geldleningen

De MGR heeft in 2015 een lening afgesloten van € 1,2 miljoen, met een jaarlijkse vast aflossings- en rentebedrag van € 70.000. De looptijd is tot 2 januari 2035. In 2017 is een aflossingsvrije lening aangetrokken van € 4,5 miljoen. Deze lening is overeengekomen voor een looptijd tot 27 april 2037, met een aflossing in één termijn op het eind en een rentepercentage van 1,73%. In 2018 is een aflossingsvrije lening aangetrokken van 2,5 miljoen. Deze lening is overeengekomen voor een looptijd tot 25 juni 2038 met een aflossing in één termijn op het eind en een rentepercentage van 1,71%.

9 Bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering is de sturing en beheersing van de primaire en ondersteunende processen om het voorgenomen beleid en de daarmee samenhangende doelstellingen van de MGR te realiseren.

Een goede bedrijfsvoering is een voorwaarde voor het uitoefenen van het beleid, de dienstverlening aan kandidaten en ondernemers en de uitvoering van projecten. De kwaliteit van de uitvoering van de taken van de MGR is in grote mate afhankelijk van de kwaliteit van de bedrijfsvoering. In deze paragraaf informeren wij u over de belangrijkste bedrijfsvoering processen binnen de MGR. U treft informatie aan over het beleid, de organisatie, het personeelsbeleid, informatisering, de administratieve organisatie en de kansen en bedreigingen voor de MGR.

Beleid van de bedrijfsvoering

De organisatiestructuur van de MGR is een afgeleide van het zogenoemde afdelingenmodel. De organisatie staat onder algemene leiding van een algemeen directeur, tevens secretaris van de MGR.

Binnen de MGR is de planning & control cyclus ingericht. Deze start met de begroting waarin de afspraken over het te voeren beleid worden vastgelegd. Via kwartaalrapportages leggen we tussentijds aan gemeenten verantwoording af over het gevoerde beleid. Het jaar sluiten we af met een jaarrekening waarin we verantwoording afleggen over het gehele boekjaar.
Naast de verantwoordingsdocumenten zijn de volgende documenten opgesteld om de bedrijfsvoering verder vorm te geven:

- Notitie weerstandsvermogen
- Notitie en richtlijn activeren en afschrijving
- Treasurystatuut
- Financiële verordening
- Controleverordening
- Controleplan
- Beschrijvingen van de primaire processen
- Gastheerrol
- Mandatering
- Informatiebeveiligingsbeleid

Bijgaande notities moeten waarborgen dat de MGR binnen de wettelijke en financiële kaders handelt. De resultaten hiervan leggen we aan het Dagelijks en het Algemeen Bestuur ter besluitvorming voor.

Organisatiestructuur

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen kent de volgende drie bestuursorganen: Algemeen Bestuur, Dagelijks Bestuur en de Voorzitter. Daarnaast hebben we een bestuurscommissie Werk en een agendacommissie.

Het Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur bestaat uit 15 leden, de voorzitter inbegrepen. Dit zijn leden van de colleges van Burgemeester en Wethouders van de deelnemende gemeenten. Aan het Algemeen Bestuur behoren de taken en bevoegdheden toe die in de wet aan het Algemeen Bestuur zijn opgedragen, evenals alle bevoegdheden die op basis van de modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen aan dit orgaan worden opgedragen, en niet aan het Dagelijks Bestuur, de voorzitter of een bestuurscommissie zijn opgedragen.

Het Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks Bestuur telt vijf leden inclusief de voorzitter. De leden worden door en uit het Algemeen Bestuur benoemd. Conform de wet en de regeling komt het Dagelijks Bestuur de

bevoegdheid toe die in de gemeente toekomt aan het college van Burgemeester en Wethouders. Drie zetels van de vijf zijn gevuld.

De voorzitter

De voorzitter wordt door en uit het Algemeen Bestuur benoemd. De voorzitter is belast met de leiding van de vergaderingen van het Dagelijks als ook het Algemeen bestuur. Hij vertegenwoordigt de regeling in en buiten rechte.

Bestuurscommissie Werk

De leden van de bestuurscommissie worden door het Algemeen Bestuur benoemd. In de regel bestaan de leden uit de portefeuillehouders werk van de deelnemende gemeenten aan de MGR. De bestuurscommissie is verantwoordelijk voor de inhoudelijke koers van WerkBedrijf. De bestuurscommissie adviseert hierin het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur.

Agendacommissie

De agendacommissie bestaat uit raadsleden van de zeven deelnemende gemeenten en kent zeven leden, inclusief de voorzitter. De agendacommissie heeft haar taken en rolopvatting beschreven in haar reglement van orde. Zij heeft als taak de logistieke voorbereiding en planning van de politieke besluitvorming ten behoeve van de gemeenteraden van de aan de MGR deelnemende gemeenten en schept randvoorwaarden zodat de raden hun kaderstellende en controlerende taak goed kunnen vervullen. Verder adviseert zij het dagelijks bestuur over de kwaliteit van de informatievoorziening van en door de MGR, denkt zij mee over de inrichting van de juridische regeling voor de MGR en organiseert ze regionale bijeenkomsten voor raden.

Uitvoeringsorganisatie en platform

De uitvoeringsorganisatie kenmerkt zich door een platte organisatie met twee modules die worden geleid door een directeur/algemeen manager. De MGR kent daarnaast een secretaris/directeur die zorgdraagt voor de coördinatie en afstemming tussen de modules, de verantwoording naar het bestuur en de ontwikkeling van de platformfunctie voor de regio. Binnen iedere module is sprake van een beperkt aantal afdelingen en teams.

Administratieve organisatie

De administratieve organisatie is zodanig opgesteld dat de dagelijkse gang van zaken erop ingericht is dat de financiële verordening, de controleverordening en het mandaat van de treasury nageleefd worden. Daarbij moet opgemerkt worden dat MGR de basisadministratie uitbesteed heeft aan de gastheer. Middels een dienstverleningsovereenkomst zijn afspraken met de gastheer gemaakt over het binnen haar kaders uitvoeren van de taken.
Informatisering en automatisering
De informatisering en automatisering heeft tot doel de dienstverlening van de MGR aan haar klanten en kandidaten te optimaliseren. De informatisering en automatisering van de MGR maakt gebruik van het netwerk van iRvN. IRvN heeft contracten met diverse IT-aanbieders. De MGR maakt daar gebruik van. De belangrijkste systemen waarvan gebruik wordt gemaakt zijn: BVM, Matchine, GWS, JVS, Compas en TopDesk. In 2019 zullen deze, behoudens Compas vervangen gaan worden door het systeem EVA. Voor de bedrijfsvoering wordt ook gebruik gemaakt van de informatiesystemen van de gastheer Gemeente Nijmegen. De belangrijkste systemen daarbij zijn: CODA en Beaufort.

Back up, recovery en beveiliging/privacy zijn binnen iRvN vormgegeven en voldoen aan de minimaal daaraan te stellen vereisten om de continuïteit van de bedrijfsvoering voor de MGR te waarborgen. Conform de overeengekomen basisafspraken (DVO) wordt wekelijks een volledige back up gemaakt en dagelijks een instrumen-

tele back-up van de applicatieserver, databases en netwerkschijven (dus niet van de lokale harde schijven van pc's, laptops en dergelijke).

In de basisafspraken zijn eveneens afspraken gemaakt over afdoende logische en fysieke beveiligingsmaatregelen om activiteiten van personen met oneigenlijke of kwaadwillende bedoelingen op het iRvN netwerk en de daarop aangesloten systemen en applicaties uit te sluiten.
Ten behoeve van de informatiebeveiliging worden binnen de MGR procedures en voorzieningen ingericht conform de eisen die gesteld worden in de BIG (Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Gemeenten).

Personeelsbeleid

Het begrip "groei" staat centraal in het strategisch plan van HR. Geloven in groei van onze medewerkers en daarmee ook groei van de organisatie vormt de kern. HR heeft in voorwaardenscheppende zin hierbij een belangrijke rol te vervullen. Ook in de eigen groei van de HR-organisatie zijn er ambities. De hierbij gehanteerde slagzin luidt: ontwikkeling van een traditionele personeelszaken naar een moderne en volwaardige HR dienstverlening.

In 2019 gaat de MGR als geheel gebruik maken van I-talent voor de gesprekscyclus met vaste gespreksmomenten in het kader van resultaten en ontwikkeling. We gaan daarnaast aan de slag met het ontwikkelen van een mobiliteitsbeleid voor de MGR. Binnen de MGR is het afgelopen jaar het generatiepact ingevoerd. Het komende jaar wordt bekeken in hoeverre er gebruik van wordt gemaakt en binnen de verschillende modules een budgetverdeling gemaakt.

Bij WerkBedrijf is in 2018 een start gemaakt met Strategische Personeelsplanning, dit wordt in 2019 verder vervolgd en doorontwikkeld. Fase 1 is in 2018 afgerond en we gaan nu verder met fase 2.

Bij iRvN is een start gemaakt met Strategische Personeelsplanning. Dit wordt ook in 2019 verder uitgewerkt.

10 Onderhoud kapitaalgoederen

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

11 Verbonden partijen

De MGR Rijk van Nijmegen is de gemeenschappelijke regeling van de volgende 7 gemeenten:

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

Daarmee is de MGR een verbonden partij van deze gemeenten. De MGR zelf heeft geen verbonden partijen, en daarnaast bestaat ook geen visie of voornemen dit komend jaar te wijzigen.

12 Besluit algemeen bestuur

Het algemeen bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;

- Gezien de tijdige toezending van de ontwerpbegroting aan de Raden van de deelnemende gemeenten en aan Provinciale Staten van Gelderland;
- Gelet op artikel 29 van de modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen;
- Gelet op het advies van de Adviesfunctie Gemeenschappelijke Regelingen Regio Nijmegen;
- Gelet op de ingebrachte Zienswijzen van de Raden van de deelnemende gemeenten en de Provinciale Staten van Gelderland;
- Gelezen het voorstel van de Dagelijks Bestuur van 7 juni 2019.

Besluit:

1. De begroting van lasten en baten op programma's voor het jaar 2020 vast te stellen;
2. De bijgestelde begroting 2019 van lasten en baten op programma's vast te stellen;
3. De meerjarenbegroting voor de jaren 2020-2023 voor kennisgeving aan te nemen;
4. De bevoorschotting 2019 conform bijlage 2 vast te stellen;
5. De bevoorschotting 2020 conform bijlage 2 vast te stellen;
6. Het Dagelijks Bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen op te dragen na vaststelling van de begroting 2020 en de bijstelling 2019 dezen zo spoedig mogelijk toe te zenden aan Provinciale Staten.

Bijlagen

Bijlage 1 **Uitgangspunten begroting**

Algemeen MGR

Uitgangspunten

- De begroting is opgesteld conform de voorschriften van de BBV.
- De begroting die op 5 juli 2018 door het AB is vastgesteld is als basis gehanteerd.
- De begrotingswijzigingen zijn tot en met december 2019 meegenomen.
- De begrotingsrichtlijnen Regio Nijmegen 2020 zijn toegepast. Omdat de MGR bij de aanbieding van de vorige begroting (2019 – 2022) afgeweken is van de BRN norm door niet te indexeren voor 20149 is dit met de meerjarenbegroting 2020-2023 hersteld. Vanaf 2020 lopen we gelijk op met de overige gemeenschappelijke regelingen.
- De gemeente Nijmegen treedt op als gastheergemeente voor diverse ondersteunende functies.
- De regionale overheadsnorm van 25% wordt gehanteerd.
- De begroting is taakstellend.
- De rente wordt toegerekend op basis van de werkelijke rente
- Subsidies worden begroot conform het baten en lasten stelsel, wat inhoudt dat uitgaven en ontvangsten toegerekend worden aan het tijdvak waarin het verbruik van goederen en diensten plaatsvindt (lasten) en de baten ontstaan. Alleen bij specifiek geoormerkte subsidies, zoals de ESF, wordt het realisatiebeginsel gevolgd. Dit betekent dat deze subsidies slechts in het resultaat tot uiting worden gebracht als zij ook effectief gerealiseerd zijn.
- De uitgangspunten voor de bijdrage per gemeente zijn terug te vinden in bijlage 2 en 3

Module WerkBedrijf

Voor de opstelling van de begrotingsbijstelling 2019 en de begroting 2020 zijn de volgende uitgangspunten bepaald:

- Effecten van de septembercirculaire van 2018 van het Ministerie van Binnenlandse zaken zijn in de begroting verwerkt.
- Administratief blijven de s financiële resultaten voor SW, Participatiebudget, wettelijke loonkostensubsidie en arbeidsmatige dagbesteding inzichtelijk.

Module iRvN

Voor de opstelling van de ontwerpbegroting 2020 en de bijgestelde begroting 2019 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Administratief blijven de financiële resultaten voor de onderdelen Automatisering en Informatie- & applicatiebeheer apart inzichtelijk.
- IRvN levert naast standaardproducten en diensten ook plusproducten en diensten. Deze worden kostenneutraal in rekening gebracht. Als deze plusproducten en diensten een meerjarig karakter hebben, zijn ze nu al In de begroting van 2019 opgenomen. In de loop van 2019 zal de begroting voor het lopende jaar worden bijgesteld op basis van inschatting van de totale omvang van alle plusproducten.
- Voor ICT-producten en diensten geldt: standaard tenzij…. Dit betekent dat altijd wordt gekozen voor uniforme producten en/of diensten, tenzij er zwaarwegende argumenten (m.n. productie- belemmerende) zijn om hier in bepaalde gevallen of situaties van af te wijken.
- Voor het onderdeel automatisering geldt dat we namens de hele regio meedoen aan de landelijke ICT-ontwikkelingen binnen de (lokale) overheid, tenzij er zwaarwegende redenen zijn (m.n. productie belemmerende) om hiervan af te wijken.
- Voor het onderdeel informatie-& applicatiebeheer geldt dat ieder jaar de lijst van applicaties (welke onderdeel zijn van de Dienstverleningsovereenkomst voor Informatie-& Applicatiebeheer) geactualiseerd wordt, waarbij plussen en minnen tegen elkaar weg kunnen vallen. Eventuele financiële resultaten worden verwerkt in de bijgestelde begroting van het betreffende jaar.

Bijlage 2 **Bijdrage per gemeente 2019-2020**

Gemeentelijke bijdrage 2019 Bedragen in € 1.000	Werkbedrijf						IRvN		BO	Totaal
	WERK				SW	Vastgoed	Automa-tisering	Info-& Appl. Beheer		
	Basis dvl	Meerwerk	AD	WLKS						
Berg en Dal	1.217		313	287	4.529	26	858		23	7.253
Beuningen	481		319	150	3.064	18	913		17	4.962
Druten	317		143	106	2.356	14			12	2.948
Heumen	315		171	61	1.511	9	535		11	2.611
Mook en Middelaar	101		80	57			271		5	514
Nijmegen	12.726	1.332	1.527	1.631	24.493	141	7.634	5.158	116	54.757
WDW							1.531			1.531
Wijchen	965		231	237	5.056	29			27	6.546
West Maas en Waal					1.439					1.439
Totaal	**16.123**	**1.332**	**2.784**	**2.529**	**42.448**	**235**	**11.741**	**5.158**	**210**	**82.560**

Gemeentelijke bijdrage 2020 Bedragen in € 1.000	Werkbedrijf						IRvN		BO	Totaal
	WERK				SW	Vastgoed	Automa-tisering	Info-& Appl. Beheer		
	Basis dvl	Meerwerk	AD	WLKS						
Berg en Dal	1.276		313	394	4.484	21	908		23	7.419
Beuningen	510		319	217	3.035	14	968		17	5.081
Druten	337		143	150	2.311	11			13	2.964
Heumen	332		171	92	1.496	7	564		11	2.674
Mook en Middelaar	108		80	77			286		5	556
Nijmegen	13.319	176	1.527	2.438	24.240	113	8.023	5.300	119	55.254
WDW							1.669			1.669
Wijchen	1.021		231	350	4.917	23			27	8.239
West Maas en Waal					1.405					1.405
Totaal	**16.903**	**176**	**2.784**	**3.718**	**41.889**	**189**	**12.418**	**5.300**	**216**	**83.593**

Verdeelsleutels

WerkBedrijf

Dienstverlening (Basis dvl): op basis van het per gemeente toegekende participatiebudget. Meerwerk: op basis van afspraken met afzonderlijke gemeenten.
Arbeidsmatige dagbesteding (AD): op basis van de verdeling in de realisatie van 2018. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.
Wettelijke loonkostensubsidie (WLKS): op basis van de verdeling in de realisatie van 2018. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.
SW: op basis een inschatting van het aantal SE per gemeente (zie bijlage 4) tegen een kostprijs per SW. Afrekening op basis van realisatie per gemeente.
Vastgoed: Op basis van dezelfde SE's als bij de SW. Alleen wordt West Maas en Waal hierin niet meegenomen.

ICT Rijk van Nijmegen

Automatisering: de deelnemersbijdrage is gebaseerd op een aantal verdeelsleutels. Dit kan zijn op basis van werkelijke inbreng, inwonersaantallen, FTE's, aandeel ideaal-complex en een aparte verdeelsleutel voor PIOFACH.
Informatie- en Applicatiebeheer (Info & applicaties): op basis van werkelijke inbreng.

Bestuursondersteuning

Op basis van de inwoneraantallen per gemeente (afkomstig uit Begrotingsrichtlijnen 2019/2020 gemeente Nijmegen). Afrekening is met dezelfde inwoneraantallen.

Bijlage 3 **Bijdrage per gemeente details**

WerkBedrijf onderdeel WERK

Onderstaand Participatiebudgetten van gemeenten overeenkomstig de septembercirculaire 2018 in de periode 2019 tot en met 2023 ▶

Participatiebudget Bedragen in € 1.000	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Berg en Dal	1.108	1.124	1.217	1.276	1.306	1.357	1.409
Beuningen	457	466	481	510	523	548	574
Druten	327	333	317	337	345	362	379
Heumen	216	221	315	332	341	356	372
Mook en Middelaar	108	110	101	108	110	116	123
Nijmegen	12.176	12.333	12.726	13.319	13.630	14.138	14.665
Wijchen	937	957	965	1.021	1.047	1.096	1.146
Totaal	**15.329**	**15.544**	**16.123**	**16.903**	**17.303**	**17.974**	**18.669**

De gemeentelijke bijdrage voor Arbeidsmatige Dagbesteding is over de jaren 2019 tot en met 2023 ▶

Arbeidsmatige dagbesteding Bedragen in € 1.000	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Berg en Dal	301	274	313	313	313	313	313
Beuningen	309	251	319	319	319	319	319
Druten	139	82	143	143	143	143	143
Heumen	165	144	171	171	171	171	171
Mook en Middelaar	77	82	80	80	80	80	80
Nijmegen	1.472	1.306	1.527	1.527	1.527	1.527	1.527
Wijchen	221	251	231	231	231	231	231
Totaal	**2.684**	**2.389**	**2.784**	**2.784**	**2.784**	**2.784**	**2.784**

De oplopende gemeentelijke bijdrage voor de Wettelijke Loonkostensubsidie (WLKS) is onderstaand gesplitst tussen reguliere WLKS en WLKS voor beschut nieuw daaronder. ▶

WLKS Regulier Bedragen in € 1.000	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Berg en Dal	218	110	236	280	317	355	392
Beuningen	77	99	113	134	152	170	187
Druten	99	47	83	98	111	124	138
Heumen	44	28	42	50	57	64	70
Mook en Middelaar	39	11	48	56	64	71	79
Nijmegen	999	765	1.152	1.367	1.550	1.732	1.915
Wijchen	153	112	172	205	232	259	287
Totaal	**1.628**	**1.171**	**1.845**	**2.190**	**2.482**	**2.775**	**3.067**

Nieuw beschut werk Bedragen in € 1.000	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Berg en Dal		118	51	114	176	238	299
Beuningen		106	37	83	128	173	218
Druten	7	50	23	52	80	108	136
Heumen		30	19	42	64	86	109
Mook en Middelaar		12	9	21	32	43	54
Nijmegen	8	822	479	1.071	1.648	2.226	2.804
Wijchen	2	120	65	146	224	303	381
Totaal	**16**	**1.258**	**684**	**1.528**	**2.353**	**3.177**	**4.002**

WerkBedrijf onderdeel SW

Gemeentelijke bijdrage aan SW
(realisatie 2018 en begroting 2019-2023) ▶

Gemeentelijke bijdrage SW Bedragen in € 1.000	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Berg en Dal	4.730	4.673	4.529	4.484	4.253	4.013	3.685
Beuningen	3.214	3.313	3.064	3.035	2.939	2.770	2.621
Druten	2.496	2.451	2.356	2.311	2.224	2.073	1.957
Heumen	1.531	1.529	1.511	1.496	1.399	1.340	1.283
Nijmegen	25.146	24.965	24.493	24.240	23.253	21.832	20.449
Wijchen	5.073	5.057	5.056	4.917	4.486	4.149	3.912
West Maas en Waal	1.402	1.442	1.439	1.405	1.317	1.226	1.095
Totaal	**43.593**	**43.430**	**42.448**	**41.889**	**39.871**	**37.403**	**35.002**
Kostprijs per SE (x € 1)	**28.092**	**29.266**	**28.663**	**29.606**	**29.757**	**29.758**	**29.745**
SE	**1.551,8**	**1.484,0**	**1.480,9**	**1.414,9**	**1.339,9**	**1.256,9**	**1.176,7**

Uitgangspunten Rijksbijdrage:

- SE in jaar = (SE in jaar - 1) x blijfkans.
- Subsidie wordt definitief in mei van lopend jaar. Geen herberekening op basis van realisatie.
- Macrobudget blijft landelijk gelijk, m.u.v. toepassing loonprijsontwikkelingen (lpo).

Het aantal SE dat het WerkBedrijf realiseert is in 2018 lager dan de SE's op basis waarvan de gemeenten subsidie toegekend krijgen. Dit is ook in eerdere jaren het geval geweest en ook in de begroting 2019-2023 zien we hier nu een afwijking.

Rijksbijdrage WSW
(realisatie 2017 en prognose 2018-2022) ▶
(meicirculaire 2017 – deze subsidie blijft bij de gemeenten).

Rijksbijdrage (mei 2018) Bedragen in € 1.000	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Berg en Dal	4.335	3.846	4.081	3.791	3.639	3.494	3.374
Beuningen	2.909	2.681	2.768	2.587	2.514	2.445	2.398
Druten	2.355	2.127	2.155	1.999	1.947	1.891	1.831
Heumen	1.471	1.345	1.366	1.282	1.269	1.191	1.126
Nijmegen	22.847	21.334	21.706	20.385	19.757	19.064	18.278
Wijchen	4.545	4.242	4.234	3.884	3.772	3.617	3.456
West Maas en Waal	1.282	1.281	1.180	1.107	1.040	980	959
Totaal	**39.743**	**36.855**	**37.490**	**35.035**	**33.938**	**32.681**	**31.422**
Rijksbijdrage per se (x € 1)	**25.248**	**23.838**	**24.939**	**24.539**	**24.897**	**25.234**	**25.629**
SE	**1.574,1**	**1.546,1**	**1.503,3**	**1.427,7**	**1.363,1**	**1.295,1**	**1.226,0**

Verschil SE met WerkBedrijf	**22,3**	**62,1**	**22,4**	**12,8**	**23,3**	**38,2**	**49,3**

Het subsidiebedrag per SE is de afgelopen jaren steeds gedaald. Vanaf 2021 is er weer een stijging van het subsidiebedrag te zien. De subsidie wordt wel jaarlijks opnieuw doorgerekend. Als de landelijke realisatie hoger is dan verwacht zal het subsidiebedrag per SE naar beneden worden bijgesteld.

Aanvullende bijdrage SW
(realisatie 2018 en prognose 2019-2023) ▶

Toelichting:
Tot 2021 stijgt de aanvullende bijdrage per gemeente. Hierna neemt de aanvullende bijdrage af. Voornamelijk door de stijging van de rijksbijdrage per SE.

De hoogte van de Rijkssubsidie kan nog wel worden aangepast op basis van aangepaste realisatie deelnemende gemeenten, wijziging in uitstroomprognose en een andere landelijke realisatie in het aantal SE.

In de gemeentelijke bijdrage SW die het WerkBedrijf in rekening brengt bevat al een loonindexatie op de SW-salarissen. Deze zal waarschijnlijk nog door het Rijk worden gecompenseerd, waardoor de bijdrage lager zal worden. ▶

Aanvullende bijdrage* Bedragen in € 1.000	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Berg en Dal	394	828	449	693	614	519	311
Beuningen	305	632	297	448	424	325	223
Druten	142	324	200	312	277	182	126
Heumen	60	184	145	215	130	149	157
Nijmegen	2.299	3.631	2.787	3.854	3.497	2.768	2.171
Wijchen	528	815	823	1.034	713	532	455
West Maas en Waal	121	161	258	298	276	246	137
Totaal	**3.849**	**6.575**	**4.958**	**6.854**	**5.933**	**4.722**	**3.580**

* Aanvullende bijdrage = kostprijs WerkBedrijf SW -/- Rijksbijdrage

WerkBedrijf onderdeel Vastgoed

De gemeentelijke bijdrage voor vastgoed loopt in de meerjarenbegroting af ▶

Vastgoed Bedragen in € 1.000	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Berg en Dal	31	26	26	21	15	15	15
Beuningen	22	18	18	14	10	10	10
Druten	16	13	14	11	8	8	8
Heumen	10	8	9	7	5	5	5
Mook en Middelaar							
Nijmegen	165	136	141	113	82	82	82
Wijchen	34	28	29	23	17	17	17
Totaal	**279**	**229**	**235**	**189**	**136**	**136**	**136**

ICT Rijk van Nijmegen

In onderstaande tabel is de opbouw van de deelnemersbijdrage van ICT-Rijk van Nijmegen van de onderdelen Automatisering en Informatie- & Applicatiebeheer over de jaren 2019 tot en met 2023 te zien. ▼

Betreft Bedragen in € 1.000	Automatisering	Berg en Dal	Beuningen	Heumen	Mook en Middelaar	Nijmegen	WDW	Werkbedrijf SW	Werkbedrijf Werk	Applicatiebeheer	Nijmegen	Werkbedrijf Werk
Basis 2019:	**12.696**	835	911	520	263	7.695	1.443	470	558	**5.222**	4.837	385
indexering 2019 e.v. met 2,78%	**353**	23	25	14	7	214	40	13	16	**145**	134	11
Begroting na indexering:	**13.049**	**858**	**936**	**535**	**271**	**7.909**	**1.483**	**483**	**574**	**5.367**	**4.972**	**395**
Aanbestedingsvoordeel telefonie	**-313**		-17			-275			-21			
Uniformering dienstverlening	**-10**		-7				-4					
Uitbereiding dienstverlening	**51**						51			**187**	187	
Begroting 2019	**12.777**	**858**	**913**	**535**	**271**	**7.634**	**1.531**	**483**	**553**	**5.554**	**5.158**	**395**
Basis 2020:	**12.988**	859	938	534	271	7.825	1.534	470	558	**5.222**	4.837	385
indexering 2019 e.v. met 2,78%	**361**	24	26	15	8	218	43	13	16	**145**	134	11
indexering 2020 e.v. met 2,84%	**379**	25	27	16	8	228	45	14	16	**152**	141	11
Begroting na indexering:	**13.728**	**908**	**991**	**564**	**286**	**8.271**	**1.621**	**497**	**590**	**5.520**	**5.113**	**407**
Aanbestedingsvoordeel telefonie	**-313**		-17			-275			-21			
Uniformering dienstverlening	**-10**		-7				-4					
Uitbereiding dienstverlening	**78**					28	51			**187**	187	
Begroting 2020	**13.484**	**908**	**968**	**564**	**286**	**8.023**	**1.669**	**497**	**569**	**5.706**	**5.300**	**407**
Basis 2021:	**13.269**	882	964	547	278	7.950	1.621	470	558	**5.222**	4.837	385
indexering 2019 e.v. met 2,78%	**369**	25	27	15	8	221	45	13	16	**145**	134	11
indexering 2020 e.v. met 2,84%	**387**	26	28	16	8	232	47	14	16	**152**	141	11
Begroting na indexering:	**14.026**	**932**	**1.019**	**578**	**293**	**8.403**	**1.713**	**497**	**590**	**5.520**	**5.113**	**407**
Aanbestedingsvoordeel telefonie	**-313**		-17			-275			-21			
Uniformering dienstverlening	**-10**		-7				-4					
Uitbereiding dienstverlening	**78**					28	51			**187**	187	
Begroting 2021	**13.781**	**932**	**996**	**578**	**293**	**8.156**	**1.761**	**497**	**569**	**5.706**	**5.300**	**407**
Basis 2022:	**13.317**	882	964	547	278	7.950	1.669	470	558	**5.222**	4.837	385
indexering 2019 e.v. met 2,78%	**370**	25	27	15	8	221	46	13	16	**145**	134	11
indexering 2020 e.v. met 2,84%	**389**	26	28	16	8	232	49	14	16	**152**	141	11
Begroting na indexering:	**14.076**	**932**	**1.019**	**578**	**293**	**8.403**	**1.764**	**497**	**590**	**5.520**	**5.113**	**407**
Aanbestedingsvoordeel telefonie	**-313**		-17			-275			-21			
Uniformering dienstverlening	**-10**		-7				-4					
Uitbereiding dienstverlening	**78**					28	51			**187**	187	
Begroting 2022	**13.832**	**932**	**996**	**578**	**293**	**8.156**	**1.811**	**497**	**569**	**5.706**	**5.300**	**407**
Basis 2023:	**13.363**	882	964	547	278	7.950	1.715	470	558	**5.222**	4.837	385
indexering 2019 e.v. met 2,78%	**371**	25	27	15	8	221	48	13	16	**145**	134	11
indexering 2020 e.v. met 2,84%	**390**	26	28	16	8	232	50	14	16	**152**	141	11
Begroting na indexering:	**14.125**	**932**	**1.019**	**578**	**293**	**8.403**	**1.812**	**497**	**590**	**5.520**	**5.113**	**407**
Aanbestedingsvoordeel telefonie	**-313**		-17			-275			-21			
Uniformering dienstverlening	**-10**		-7				-4					
Uitbereiding dienstverlening	**78**					28	51			**187**	187	
Begroting 2023	**13.880**	**932**	**996**	**578**	**293**	**8.156**	**1.860**	**497**	**569**	**5.706**	**5.300**	**407**

Plusproducten 2019 Bedragen in € 1.000	**Totaal**	**Berg en Dal**	**Beuningen**	**Heumen**	**Mook en Middelaar**	**Nijmegen**	**WDW**
Privacytool	**14**	3	3	3	2		3
ISMS	**22**	4	4	4	4	4	4
Huur en software scanners	**31**	9	22				
Managementinformatie; tableau	**25**					25	
Adobe: photoshop licenties	**28**	4	1			23	
Groei mobile devices	**28**					28	
Automatisering	**146**	**20**	**30**	**7**	**5**	**78**	**7**
Jeugdvolgsysteem	**36**	9	6	4	1		16
GWS en Corsa	**67**				67		
Applicatiebeheer	**103**	**9**	**6**	**4**	**69**		**16**
Totaal	**249**	**28**	**35**	**11**	**74**	**78**	**23**

Begroting Begroting (excl. compensatie kapitaallasten)

Begroting Begroting (excl. compensatie kapitaallasten)

* De reikwijdtes van de schalen zijn gebaseerd op circa 10% van de uiteindelijke deelnemersbijdrage per gemeente. Alleen Werkorganisatie Druten-Wijchen heeft een grotere reikwijdte. Dit komt doordat gemeente Wijchen pas in 2018 deelnemer is geworden van de iRvN. Hierdoor is de compensatie van de kapitaallasten later ingegaan. Dit is tevens de verklaring voor de steilere oploop van de deelnemersbijdrage.

Bestuursondersteuning

De gemeentelijke bijdrage voor Bestuursondersteuning in de periode 2019 tot en met 2023 ▶

Bestuursondersteuning Bedragen in € 1.000	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Berg en Dal	21	22	23	23	23	23	23
Beuningen	15	16	17	17	17	17	17
Druten	11	12	12	13	13	13	13
Heumen	10	11	11	11	11	11	11
Mook en Middelaar	5	5	5	5	5	5	5
Nijmegen	104	112	116	119	119	119	119
Wijchen	39	26	27	27	27	27	27
Totaal	**204**	**204**	**210**	**216**	**216**	**216**	**216**

Bijlage 4 **Bekostigingssystematiek SW**

De definitie van de SE's als verdeling van het Rijksbudget is ook weer het afgelopen jaar aan verandering onderhevig geweest. Hierbij worden er correcties op de SE's toegevoegd, uitstroomcijfers opnieuw berekend en worden peildata aangepast. Per saldo blijft het macrobudget hetzelfde, maar dit kan wel de onderlinge verhouding tussen gemeenten veranderen. Deze werkwijze is vooraf niet te voorspellen en daarmee ook als verdeelfactor niet hanteerbaar. Door de SE definitie gelijk te houden, de uitstroom zelf te bepalen en bepaling van de betalende gemeente op een uniforme peildatum te houden is de realisatie beter in te schatten en blijft de kostprijs per SE over de jaren vergelijkbaar.

Uitgangspunten voor de bepaling van het aantal SE per gemeente:

- De definitie van het aantal SE blijf gelijk aan de definitie op het moment van ingang van de participatiewet.
- De peildatum voor de betalende gemeente in jaar X is de gemeente waar de medewerker ultimo jaar X-1 inwoner was.
- Voor de begroting wordt de betalende gemeente bepaald op basis van de dan beschikbare informatie van de woongemeente.
- Per gemeente wordt de uitstroom bepaald op basis van pensioen. Dit uitstroompercentage zal dus per gemeente variëren.
- Per gemeente wordt de overige uitstroom bepaald als een vast percentage per gemeente, op basis historische uitstroomgegevens.

Hiermee hanteren we niet meer het uitstroompercentage van het Ministerie, maar een uitstroompercentage op basis van pensioenuitstroom en ervaringscijfers.

Bijlage 5 **Staat van personele lasten**

WBRN	
Schaal	fte
schaal 5-6	28,42
schaal 7-8	47,82
schaal 9-10	129,79
schaal 11-12	28,12
> schaal 12	4,10
Totaal	**238,25**

iRvN	
Schaal	fte
schaal 5-6	0
schaal 7-8	16,4
schaal 9-10	92
schaal 11-12	1,67
> schaal 12	5
Totaal	**115,07**

BO	
Schaal	fte
schaal 5-6	0
schaal 7-8	0,55
schaal 9-10	0
schaal 11-12	0,89
> schaal 12	1,1
Totaal	**2,54**

MGR	
Schaal	fte
schaal 5-6	28,42
schaal 7-8	64,77
schaal 9-10	221,79
schaal 11-12	30,68
> schaal 12	10,20
Totaal	**355,86**

MGR	
Bedragen in € 1.000	**Bedrag**
WerkBedrijf	16.353
iRvN	8.915
Bestuursondersteuning	231
Totaal	25.499

Functies

WBRN	
Categorie	fte
Administratief Medewerker	18,74
Adviseur	1,00
Algemeen Medewerker	1,00
Algemeen medewerker banenindicatie	0,56
Arbeidsdeskundige	2,00
Arbeidspsycholoog	2,22
Bedrijfsadministratie	2,50
Bedrijfsbureau	2,00
Boventallig	2,03
Commercieel manager	4,83
Communicatie Adviseur	0,78
Communicatiemedewerker	1,66
Consulent Bedrijfsdienstverlening	35,62
Consulent Intake en Diagnose	32,98
Contractbeheerder	1,00
Coordinator Logistiek	2,00
Directeur Werkbedrijf	0,89
Faciliair Coördinator	0,69
Fiscale ondersteuning	0,33
Functioneel applicatiebeheer	0,90
Financieel Administratief Medewerker	1,89
Financieel Adviseur	4,33
Juridisch Adviseur SW	1,00
klantadviseur loket leren en werken	0,67

Categorie	fte
Kwaliteitsmedewerker	4,89
Magazijnmedewerkers	7,32
Managementassistent Werkbedrijf	3,67
Manager Administratie	1,00
Manager Bedrijfsvoering	1,11
Manager Communicatie	0,89
Manager FA/SA	1,00
Manager P&C	1,00
Manager Werkbedrijf	1,00
Medewerker Bedrijfsbureau	1,00
Medewerker Facilitair	6,00
Medewerker Informatievoorziening	3,90
Medewerker Salarisadministratie	2,38
Medewerker Schoonmaakonderhoud	1,03
Personeelsadviseur Ambtelijk	1,39
Personeelsadviseur SW	4,25
Productieleider	0,90
Projectleider	5,31
Senior Consulent Bedrijfsdienstverlening	29,05
Teammanager	9,56
Trainer/Opleidingskundige	3,11
Voormannen	4,83
Werkcoach	16,14
Werkcoach MAT	5,89
Totale formatie	**227,20**
Stand per 01/01/2018	256,10

iRvN	
Categorie	fte
Directeur II	1,00
Medewerker Administratie & secretaresse II	1,00
Manager II	3,00
Adviseur II	1,00
Adviseur III	1,67
Adviseur IV	6,78
Medewerker gegevens I	10,94
Medewerker gegevens II	28,32
Medewerker systemen I	20,46
Medewerker systemen II	25,90
Medewerker systemen III	11,00
Medewerker systemen IV	4,00
Totale formatie	**115,07**
Stand per 01/01/2018	115,90

Bestuursondersteuning	
Categorie	fte
Secretaris MGR (0,1 fte)	0,10
Strategisch adviseur MGR (0,45 fte)	0,45
Administatief medewerker (0,22 fte)	0,22
Jurist (0,22 fte)	0,22
Controller (1 fte)	1,00
Functionaris Gegevensbescherming (0,22 fte)	0,22
SO-PO (0,33 fte)	0,33
Totaal	**2,54**
Stand per 01/01/2018	1,99

Bijlage 6 **Staat van voorzieningen**

De voorziening reorganisatie 2012 is de voorzieningen die gevormd is ten behoeve van de reorganisatie van het voormalige Breed. In 2018 is er een extra dotatie gedaan om aan de meerjarige verplichtingen te kunnen blijven voldoen. Het verloop van deze voorziening is hierboven te zien. We verwachten dat alle lopende verplichtingen eind 2021 zijn afgewikkeld.

Door de afbouw van tijdelijke middelen en de terugloop van het aantal SW kandidaten is de afbouw van het personeelsbestand een blijvend aandachtspunt. Omdat de afbouw niet volledig gerealiseerd kan worden met tijdelijk personeel is een voorziening gevormd om vertrek bevorderende maatregelen uit te kunnen bekostigen. We schatten in dat hiervoor een bedrag van € 620.000 benodigd is.

MGR Bedragen in € 1.000	**B 2019 w**	**B 2020**	**B 2021**	**B 2022**	**B 2023**
Voorziening reorganisatie 2012	506	279	98	0	-
Voorziening reorganisatie 2016	12	-	-	-	-

Bijlage 7 **Overheadnorm**

De begroting 2019-2022 en de bijstelling 2018 is ingericht conform de richtlijnen BBV. De taakvelden zijn weergegeven en de overhead is in beeld gebracht.

Met betrekking tot de overhead zijn er regionale afspraken gemaakt. Er is afgesproken dat de organisatiekosten van de MGR voor maximaal 25% uit overhead mogen bestaan.

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

De overheadnorm volgens de BBV richtlijnen beweegt zich rond deze 25% norm, waarbij we in 2019 verwachten op 24,5% uit te komen en voor 2020 op 24,2%.

Overheadpercentages (BBV) Bedragen in € 1.000		R 2018	B 2019	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
MGR	Organisatiekosten	36.830	37.316	39.384	40.022	40.008	39.526	39.626
MGR	Primaire kosten	28.659	28.446	29.745	30.338	30.635	30.324	30.728
	Overheadkosten	9.083	8.870	9.639	9.684	9.373	9.202	8.898
	Overhead %	24,7%	23,8%	24,5%	24,2%	23,4%	23,3%	22,5%

Bijlage 8 **Staat van investeringen**

In 2019 verwachten we fase 1 van het nieuwe applicatielandschap voor de administratie van de (bijstands)kandidaten te hebben afgerond. In de loop van 2019 starten we met fase 2; de administratie van SW-medewerkers. Voor de inrichting van deze fase is € 300.000 nodig. De verwachte investering voor het nieuwe applicatielandschap is € 850.000 met een afschrijvingstermijn van 5 jaar.

Investeringen MGR totaal Bedragen in € 1.000	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
Werkbedrijf - Applicatielandschap (EVA)	550				
Werkbedrijf - Applicatielandschap (EVA) fase 2	300				
Werkbedrijf - Inventaris	300				
ICT Rijk van Nijmegen	2126	2000	2000	2000	2000
Totaal	**2976**	**2000**	**2000**	**2000**	**2000**

Bijlage 9 **Consolidatieoverzicht MGR**

			Ongeconsolideerde cijfers, bedragen in € 1.000							Eliminatie doorbelasting, bedragen in € 1.000							Geconsolideerde cijfers, bedragen in € 1.000						
			R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023	R 2018	B 2019 p	B 2019 w	B 2020	B 2021	B 2022	B 2023
BO	Baten	Overhead	309	292	300	309	309	309	309	88	88	90	93	93	93	93							
			309	**292**	**300**	**309**	**309**	**309**	**309**	**88**	**88**	**90**	**93**	**93**	**93**	**93**							
BO	Lasten	Overhead MGR	309	292	300	309	309	309	309														
			309	**292**	**300**	**309**	**309**	**309**	**309**														
		Begrotingstotaal								**88**	**88**	**90**	**93**	**93**	**93**	**93**							
WBRN	Baten	Overhead	365	417	429	441	441	441	441														
		Inkomensregelingen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070														
		Begeleide participatie	58.182	57.591	57.121	56.313	53.732	50.642	47.634	1.250	1.202	1.232	1.244	1.222	1.198	1.165							
		Arbeidsparticipatie	18.859	17.214	18.003	17.240	17.453	17.974	18.669														
		Totaal baten	**79.051**	**77.652**	**78.081**	**77.712**	**76.460**	**75.009**	**73.813**	**1.250**	**1.202**	**1.232**	**1.244**	**1.222**	**1.198**	**1.165**							
WBRN	Lasten	Overhead	418	417	416	428	428	428	427														
		Inkomensregelingen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070														
		Begeleide participatie	54.787	54.432	53.858	53.092	50.658	47.740	45.037	666	651	669	688	688	688	688							
		Arbeidsparticipatie	15.006	13.412	13.655	12.860	13.236	13.757	14.452	548	521	536	551	551	551	542							
		Overhead MGR	7.195	6.962	7.624	7.614	7.303	7.131	6.827	1.544	1.516	1.534	1.556	1.534	1.510	1.486							
		Totaal lasten	**79.051**	**77.652**	**78.081**	**77.712**	**76.460**	**75.009**	**73.813**	**2.758**	**2.688**	**2.739**	**2.795**	**2.773**	**2.748**	**2.716**							
		Begrotingstotaal								**-1.508**	**-1.487**	**-1.507**	**-1.550**	**-1.550**	**-1.550**	**-1.550**							
iRvN	Baten	Overhead	17.047	17.533	18.184	18.784	19.081	19.131	19.180	1.080	1.028	1.036	1.066	1.066	1.066	1.066							
		Arbeidsparticipatie	385	385	395	407	407	407	407	385	385	395	407	407	407	407							
			17.432	**17.918**	**18.580**	**19.190**	**19.488**	**19.538**	**19.586**	**1.464**	**1.413**	**1.431**	**1.472**	**1.472**	**1.472**	**1.472**							
	Lasten	Overhead	15.497	15.969	16.470	17.022	17.319	17.369	17.418	-2													
		Arbeidsparticipatie	340	333	395	407	407	407	407														
		Overhead MGR	1.595	1.616	1.715	1.762	1.762	1.762	1.762	46	14	14	14	14	14	14							
			17.432	**17.918**	**18.580**	**19.190**	**19.488**	**19.538**	**19.586**	**43**	**14**	**14**	**14**	**14**	**14**	**14**							
		Begrotingstotaal								**1.421**	**1.399**	**1.417**	**1.458**	**1.458**	**1.458**	**1.458**							
MGR	Baten	Overhead	17.722	18.242	18.913	19.533	19.830	19.881	19.929	1.167	1.116	1.126	1.158	1.158	1.158	1.158	16.554	17.126	17.788	18.375	18.672	18.722	18.771
		Inkomensregelingen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070								1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070
		Begeleide participatie	58.182	57.591	57.121	56.313	53.732	50.642	47.634	1.250	1.202	1.232	1.244	1.222	1.198	1.165	56.933	56.390	55.890	55.069	52.510	49.444	46.469
		Arbeidsparticipatie	19.243	17.599	18.398	17.647	17.859	18.380	19.075	385	385	395	407	407	407	407	18.859	17.214	18.003	17.240	17.453	17.974	18.669
			96.792	**95.862**	**96.961**	**97.211**	**96.257**	**94.856**	**93.708**	**2.802**	**2.702**	**2.753**	**2.809**	**2.787**	**2.763**	**2.730**	**93.990**	**93.160**	**94.209**	**94.402**	**93.469**	**92.093**	**90.978**
	Lasten	Overhead	15.915	16.386	16.886	17.450	17.747	17.797	17.845	-2							15.917	16.386	16.886	17.450	17.747	17.797	17.845
		Inkomensregelingen	1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070								1.645	2.430	2.529	3.718	4.835	5.952	7.070
		Begeleide participatie	54.787	54.432	53.858	53.092	50.658	47.740	45.037	666	651	669	688	688	688	688	54.121	53.781	53.189	52.404	49.970	47.053	44.349
		Arbeidsparticipatie	15.346	13.745	14.050	13.267	13.643	14.164	14.859	548	521	536	551	551	551	542	14.798	13.223	13.515	12.716	13.092	13.613	14.317
		Overhead MGR	9.100	8.870	9.639	9.684	9.373	9.202	8.898	1.590	1.530	1.548	1.570	1.548	1.524	1.501	7.510	7.340	8.091	8.114	7.825	7.677	7.397
			96.792	**95.862**	**96.961**	**97.211**	**96.257**	**94.856**	**93.708**	**2.802**	**2.702**	**2.753**	**2.809**	**2.787**	**2.763**	**2.730**	**93.990**	**93.160**	**94.209**	**94.402**	**93.469**	**92.093**	**90.978**
		Begrotingstotaal																					

In de financiële overzichten van de onderdelen van de MGR geven we ook de doorbelasting tussen de onderdelen weer. Dit is nodig om per onderdeel alle kosten en opbrengsten weer te geven, die de basis zijn voor de afrekening van het desbetreffende onderdeel. Dit heeft een baten en lasten verhogend effect. Op MGR niveau elimineren wij ditconform de BBV voorschriften.

Bestuursondersteuning (BO)
Doorbelasting van bestuurskosten naar de Overhead MGR van WerkBedrijf (WBRN) en ICT Rijk van Nijmegen (iRvN).

WerkBedrijf (WBRN)
Bij de begeleide participatie vinden er een aantal doorbelastingen plaats. De huisvestingslasten van de Boekweitweg (opbrengsten Vastgoed, programmalasten SW), de detacheringsopbrengst van de SW-medewerkers die voor de MGR zelf worden ingezet (opbrengst SW, kosten overhead MGR WBRN) en de opbrengst voor de prakijktdiagnose (opbrengst SW, programmalasten WERK).

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)
De dienstverlening welke het onderdeel Automatisering van iRvN voor het Werkbedrijf verricht wordt doorbelast. Deze inkomsten staan bij iRvN onder het Taakveld Overhead. De lasten vallen bij WBRN onder Overhead MGR. Verder beheert iRvN de applicaties voor de informatievoorziening van het onderdeel WERK. Deze kosten komen in de programmalasten van WERK.

Bijlage 10 **Risico per gemeente**

Gemeente	Aantal inwoners	Percentage	Risico per gemeente
Berg en Dal	34.670	11%	275
Beuningen	25.798	8%	205
Druten	18.810	6%	149
Heumen	16.435	5%	131
Mook en Middelaar	7.814	2%	62
Nijmegen	177.000	55%	1.406
Wijchen	40.900	13%	325
Subtotaal	**321.427**	**100%**	**2.554**