



REGIO  
RIJK VAN  
NIJMEGEN

Aan de colleges en raden in de regio  
Rijk van Nijmegen

Datum  
28 november 2024

Contactpersoon  
Ina Hol

Onderwerp  
Beleidsmatige en financiële kaders voor  
meerjarenbegroting 2026 – 2029

Direct telefoonnummer  
06 5423 4003

Beste leden van het college en de raad,

In deze brief schetsen we de hoofdlijnen voor de begroting van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) voor het jaar 2026. De ontwerpbegroting die we gaan opstellen betreft een bijstelling op de begroting van 2025 en een meerjarenbegroting 2026 – 2029. Net als voorgaande jaren heeft u de mogelijkheid om op deze kaderbrief een zienswijze te geven, nog voordat de ontwerpbegroting wordt opgesteld. In deze zienswijze kunt u onder andere aangeven welke accenten de MGR zou moeten leggen bij het opstellen van de begroting. Zo bent u betrokken en kunt u sturen op de inhoud van de ontwerpbegroting. De zienswijze op de kaderbrief 2026 kan tot uiterlijk 1 februari 2025 bij ons bestuur worden ingediend.

De ontwerpbegroting ontvangt u vóór 1 april 2025. Uiteraard krijgt u daarna ook de mogelijkheid een zienswijze te geven op dat ontwerp.

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

### **Algemeen**

#### *Budgettaire uitdagingen*

Als MGR zijn we ons terdege bewust dat de deelnemende gemeenten de komende jaren te maken krijgen met budgettaire uitdagingen en onzekerheden. Daarom richten we ons op een scherpe begroting. We voeren de bij ons belegde taken zo kostenefficiënt mogelijk uit. Met de iRvN-module kunnen we, onder andere door schaalvoordelen, efficiënte en professionele ICT-dienstverlening aanbieden. De module WerkBedrijf richt zich op activering en re-integreren van mensen naar werk. Dit helpt de uitkeringskosten voor gemeenten te beperken. Bij de uitvoering van de Wet sociale

werkvoorziening sturen we erop dit te doen binnen de door de Rijksoverheid beschikbaar gestelde budgetten.

In 2025 wordt binnen de module WerkBedrijf een taakstellende bezuiniging van 5% (vastgezet op 1,2 miljoen euro) op het *werkbudget* doorgevoerd. De deelnemende gemeenten en de MGR hebben geanticipeerd op de budgettaire uitdagingen waar gemeenten de komende jaren mee te maken hebben. Daarom is gekomen tot deze afspraak. We benoemen daarnaast het feit dat het werkbudget gekoppeld is aan het Gemeentefonds. De korting die wordt doorgevoerd op het Gemeentefonds heeft op die manier ook zijn weerslag op het werkbudget. We zetten ons graag blijvend met u in voor een goede dienstverlening aan inwoners en bedrijven.

#### *Indexeringen en inflatie*

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

#### *Loonontwikkeling cao*

De kosten voor onze formatie zijn een belangrijk onderdeel van onze begroting. De huidige cao Gemeenten/SGO loopt af op 1 april 2025. We kunnen nog niets zeggen over de impact van een nieuw af te sluiten cao. Zodra we hier een betere inschatting van kunnen maken verwerken we dit in de ontwerpbegroting.

#### **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. Wij zetten ons in voor duurzame plaatsingen.*

#### *Voor een inclusieve samenleving*

WerkBedrijf voert de Wet sociale werkvoorziening (Wsw), het werkdeel van de Participatiewet, de arbeidsmatige dagbesteding (WMO) en de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP, Wet inburgering) uit. Dit doen we voor de inwoners en ondernemers van de deelnemende gemeenten. Sinds 1 juli 2024 voeren we binnen de Participatiewet ook taken uit op het gebied van niet-loonvormende activering. We doen dit door inzet van participatiecoaches. Dit doen we voor verschillende gemeenten, als onderdeel van de lokale keuzekaart van de dienstverleningsovereenkomst.

Al onze inspanningen dragen bij aan een inclusieve samenleving. Een samenleving waarin iedereen naar vermogen, volwaardig en gelijkwaardig mee kan doen. Als het even kan door middel van betaalde arbeid. We definiëren onszelf als een *werkontwikkelbedrijf*. We richten ons, in hoofdlijnen, op drie taakgebieden:

1. Voorkomen van instroom in de uitkering  
Dit doen we bijvoorbeeld door onze inzet voor niet-uitkeringsgerechtigden en jongeren in hun zoekperiode.
2. Beëindigen van afhankelijkheid van de uitkering  
Dit doen we door mensen te bemiddelen naar duurzaam werk, het liefst op fulltime basis. Dit leidt ertoe dat zij uit de uitkering stromen.

### 3. Minimaliseren van publieke afhankelijkheid

Een deel van onze kandidaten heeft een arbeidsbeperking. We helpen hen aan het werk met inzet van loonkostensubsidie en jobcoaching. De inzet is erop gericht hen zo duurzaam mogelijk aan het werk te hebben en hun loonwaarde te laten stijgen. Op die manier minimaliseren we de afhankelijkheid van publieke middelen.

We zien dat de ondersteuningsbehoefte bij kandidaten de afgelopen jaren onverminderd hoog is. Dit vraagt van WerkBedrijf dat er geïntensiveerde dienstverlening geboden wordt. We geven dit vorm met de inzet van ons instrumentarium. Zo zetten we bijvoorbeeld leerwerktrajecten in, in kansrijke branches, als techniek en zorg. Vergeleken met een aantal jaar geleden vergt het momenteel extra inzet om kandidaten werkfit te krijgen. Als kandidaten geplaatst zijn op een werkplek bieden we begeleiding om de plaatsing duurzaam te maken. De resultaten op het gebied van uitstroom naar werk laten momenteel een stijgende lijn ten opzichte van 2023. Ten opzichte van een aantal jaar geleden zijn ze wat lager. Dit hangt nauw samen met de ontwikkelingen die we zien in het kandidatenbestand.

#### *Toekomstbestendigheid werkontwikkelbedrijven*

Sinds het (grotendeels) sluiten van de instroom in de Wajong en de Wet sociale werkvoorziening (in 2015) is de doelgroep van de Participatiewet veranderd. We zien dat er meer mensen onder de Participatiewet vallen, en dat zij vaker een arbeidsbeperking hebben. Landelijk zien we dat werkontwikkelbedrijven nog stappen kunnen zetten in het ondersteunen van kandidaten met een arbeidsbeperking. Dit blijkt onder andere uit een groot Berenschot-onderzoek naar deze thematiek. Het ministerie van SZW heeft verschillende maatregelen en Rijksbudgetten aangekondigd om de (ondersteunings)infrastructuur van werkontwikkelbedrijven toekomstbestendig te maken. Deze (ondersteunings)infrastructuur heeft als doel het volgende te bieden:

- Een opstap naar regulier werk, voor kwetsbare kandidaten;
- Een vangnet voor als regulier werk (tijdelijk) niet lukt;
- Beschutte werkplekken.

Er zijn verschillende Rijksbudgetten aangekondigd voor de impuls voor de werkontwikkelbedrijven:

- Een eenmalig impulsbudget, deze is toegevoegd aan de integratie uitkering SW en verstrekt voor een specifiek doel, uitgekeerd aan de gemeenten met de meicirculaire van 2024, à 1,2 miljoen euro voor onze regio;
- Een a-structureel Rijksbudget voor 10 jaar, waarschijnlijk als decentralisatie uitkering, waarschijnlijk jaarlijks uitgekeerd aan de centrumgemeente;
- Een structureel Rijksbudget, waarschijnlijk als decentralisatie uitkering, waarschijnlijk uitgekeerd aan de centrumgemeente;
- Een budget voor een landelijk ondersteuningsprogramma. Deze wordt niet uitgekeerd aan gemeenten.

In onze regio is bij oprichting van WerkBedrijf het uitgangspunt gehanteerd om kandidaten zo regulier mogelijk naar werk te bemiddelen. Indien mogelijk zijn zij direct in dienst bij een ondernemer. Dit verkleint het financiële risico voor gemeenten. Maar nog belangrijker, dit is hoe we in onze regio een inclusieve arbeidsmarkt zien. In een daadwerkelijk inclusieve arbeidsmarkt zijn ook (en juist) kandidaten met een arbeidsbeperking direct in dienst bij een ondernemer. Daarvoor organiseren we, in tegenstelling tot veel andere werkontwikkelbedrijven, geen productiefaciliteit. Dit

heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat al onze SW-medewerkers gedetacheerd zijn bij inleners in de regio.

We zien dat dit uitgangspunt op veel vlakken succesvol is. Werkfitte kandidaten en het zelfredzamere deel van de kandidaten met een arbeidsbeperking bemiddelen we succesvol duurzaam naar werk. We zien echter ook punten voor verbetering. Bijvoorbeeld op het gebied van beschutte werkplekken. Om die verbetering de komende jaren concreet vorm te geven ontwikkelen we de komende tijd visie en planvorming. We willen dit doen in nauwe samenwerking met de deelnemende gemeenten, en in lijn met het vastgestelde beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie. We hebben de gemeenten gevraagd het met de meicirculaire 2024 uitbetaalde budget, uitbetaald met de SW-middelen, hiervoor over te hevelen. We zetten het budget pas in nadat we gezamenlijk een plan hebben vastgesteld. We zijn ook voornemens de overige aangekondigde Rijksmiddelen ten behoeve van de toekomstbestendigheid van ons werkontwikkelbedrijf in te zetten. We voorzien een langjarige, gezamenlijke, inspanning op dit vlak.

We zetten in op de volgende ontwikkelsporen:

1. Aantal beschutte werkplekken vergroten  
WerkBedrijf heeft de ambitie om de komende jaren fors meer beschutte werkplekken te realiseren. Als het kan doen we dit direct bij reguliere werkgevers. Als het nodig is zetten we hiervoor de detachingsbaan in. Bij een detachingsbaan worden kandidaten in dienst genomen bij de MGR en bij inleners gedetacheerd. We verkennen op welke manieren we, zowel kwalitatief als kwantitatief, optimaal invulling kunnen geven aan beschut werk.
2. 'Tussengroep' aan het werk helpen  
Binnen de kwetsbare werkzoekenden zien we ook een groep die geen aanspraak kan maken op een beschutte werkomgeving, maar het met de huidige ondersteuningsmogelijkheden niet volhoudt bij een reguliere ondernemer. Deze 'tussengroep' heeft meer nodig. Ook landelijk wordt dit erkend, door het ministerie van SZW en in het eerder genoemde onderzoek van Berenschot. Zo zijn er plannen om 10.000 banen te realiseren voor werkzoekenden die niet regulier aan het werk kunnen.
3. Kandidaten met arbeidsbeperking duurzaam aan het werk  
We zien in de uitvoering dat het voor een deel van de kandidaten met arbeidsbeperking lastig is duurzaam aan het werk te blijven. We onderzoeken wat nodig is om deze groep beter structureel te helpen werk *te behouden*.
4. Doorontwikkelen ontwikkelcentrum  
We verkennen wat nodig is om kwetsbare kandidaten in alle relevante stadia van arbeidsinschakeling dienstverlening te bieden die hen helpt duurzaam aan het werk te komen en te blijven.

We willen benadrukken dat de (beleids)ontwikkelingen rondom de genoemde extra middelen nog gaande zijn. Het kan dan ook zo zijn dat we op bovengenoemde ontwikkelsporen moeten bij sturen. Dit zal uiteraard in nauw overleg met de deelnemende gemeenten gedaan worden.

#### *Project ondersteuning sociaal ondernemers*

Van het positief resultaat van 2023 is 750.000 euro overgeheveld naar 2024 ten behoeve van een project voor de ondersteuning van sociaal ondernemers in de regio. Het project richt zich op drie sporen:

1. Aanjagen van sociale inkoop via een collectief van sociaal ondernemers

2. Vergroten van het aantal plekken voor arbeidsmatige dagbesteding
3. Vergroten van het aantal plekken voor kandidaten uit de Participatiewet

Op het eerste spoor zijn inmiddels grote stappen gezet. Er wordt gewerkt aan een duurzaam collectief van sociaal ondernemers, die financieel-economisch weerbaar zijn. Hierbij wordt ingezet op een regionaal dekkend netwerk. Er zijn diverse succesvolle pilots geweest t.b.v. schaalvergroting voor sociaal ondernemers. De coöperatie is inmiddels klaar voor oprichting en er ligt een actiegericht bedrijfsplan in de laatste fase.

Het collectief wordt ingezet om meer en duurzame werkgelegenheid te creëren voor de doelgroepen van het WerkBedrijf. Het bouwen van een netwerk heeft een meerjarig karakter. We zien nu de eerste resultaten, en verwachten de komende jaren meer te kunnen verzilveren. Dat zit concreet in een goed en gedifferentieerd aanbod van arbeidsmatige dagbesteding en een toename van het aantal werkplekken voor kandidaten met een arbeidsbeperking. Het gaat dan om kandidaten met een indicatie beschut werk of banenafpraak. We stellen voor de overgehevelde middelen in te zetten in de jaren 2024 tot en met 2027. Tijdens de geijkte momenten rapporteren we over de voortgang.

#### *Module arbeidsmarkt en participatie (MAP)*

WerkBedrijf voert voor de deelnemende gemeenten de MAP uit. Dit is onderdeel van de Wet inburgering. Statushouders maken door middel van de MAP kennis met de Nederlandse arbeidsmarkt. De MAP is een training van meerdere bijeenkomsten en een praktijkstage. Momenteel wordt de MAP geëvalueerd. Uit de evaluatie moet blijken hoe we de MAP langjarig willen vormgeven. We maken vervolgens met de deelnemende gemeenten afspraken over hoe we de bekostiging hiervan vormgeven. Gemeenten ontvangen van het Rijk middelen voor de uitvoering van (o.a.) de MAP. We realiseren ons dat deze middelen onvoldoende zijn om de huidige opzet van de MAP te handhaven. In de evaluatie wordt nader ingegaan op dit budgettaire vraagstuk.

#### *Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur*

Het Rijk heeft eind april 2024 in een Tweede Kamerbrief een aantal maatregelen aangekondigd om de gezamenlijke publieke en private dienstverlening voor werk en scholing aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers te verbeteren. Met als doel grotere vindbaarheid en toegankelijkheid, evenals meer samenwerking tussen partijen die op dit vlak diensten verlenen. De focus ligt primair bij de knelpunten in de samenwerking van regionale arbeidsmarktpartners. De maatregelen hiervoor zijn gericht op vier sporen:

- het creëren van één regionaal loket per arbeidsmarktregio: het Werkcentrum;
- het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel;
- het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte;
- het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance: Regionaal Beraad Arbeidsmarkt.

De voorbereidingen om de maatregelen in te voeren zijn in volle gang, zowel op landelijk als regionaal niveau. In onze regio vindt dit plaats in het netwerk Regionale Tafel Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen (hierna: RTA) waar publieke en private partners samen komen. In een brief van oktober 2024 heeft de RTA uw colleges geïnformeerd over de hervorming en de financiële rijksbijdragen aan diverse arbeidsmarktpartners. Onze verwachting is dat in het eerste kwartaal 2025 meer duidelijkheid komt over de gezamenlijke gewenste situatie in onze arbeidsmarktregio. Op basis

daarvan zullen de partners verdere stappen moeten zetten om de maatregelen gezamenlijk in te voeren. De focus van WerkBedrijf zal liggen op:

- de gidsfunctie in het Werkcentrum met UWV verder vormgeven om te zorgen dat mensen met vragen over werk en scholing goed geholpen worden en werkgevers met vragen over personeelsvraagstukken van een goed antwoord worden voorzien;
- de mogelijkheden om (reguliere) dienstverlening van UWV en WerkBedrijf ten behoeve van mensen beter op elkaar aan te laten sluiten en te verbeteren. Dit geldt ook voor de werkgeversdienstverlening;
- ontwikkelen van gezamenlijke dienstverlening met partners om effectiviteit en efficiency te verhogen.

#### Uitgangspunten voor financieel kader

Binnen WerkBedrijf hebben we verschillende onderdelen, waarvoor de budgetten op verschillende manieren tot stand komen. We beschrijven onderstaand per onderdeel welke uitgangspunten we hanteren bij het opstellen van de komende begroting.

- **voor onderdeel WERK**

Voor dit onderdeel zetten we de begeleidingsmiddelen beschut werk en het *werkbudget* in. Deze middelen halen we op bij de deelnemende gemeenten. Voor het jaar 2024 hanteren we voor het *werkbudget* het laatst bekende, geïndexeerde, participatiebudget. Sinds 2023 is dit budget niet meer herkenbaar in de uitkering van het gemeentefonds. Vanaf 2025 gebruiken we voor dit onderdeel de objectieve rekentool die door Berenschot is ontwikkeld, om de hoogte van het *werkbudget* te bepalen. Dit is conform de financiële paragraaf in door de deelnemende gemeenten vastgestelde beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie.

In de financiële paragraaf van het beleidskader arbeidsmarkt en re-integratie is een taakstellende korting op het *werkbudget* van 1,2 miljoen euro afgesproken. In de jaren 2025 en 2026 kan deze korting verrekend worden met een eventuele korting op de budgetten beschut werk. Volgens de laatste informatie wordt de korting op de budgetten beschut werk in 2025 niet geëffectueerd door het Rijk. We werken daarom in 2025 met de taakstellende 1,2 miljoen euro korting op het *werkbudget*.

Het algemeen bestuur heeft 3 oktober 2024 de *bestemmingsreserve risico's participatiebudget* vastgesteld. Hierbij zijn de instellingscriteria uit de *nota reserves en voorzieningen 2024* gehanteerd. Vanaf 2024 wordt begonnen met doteren (of onttrekken), conform de kaders gesteld in het instellingsverzoek en de *nota reserves en voorzieningen*.

We hebben middelen ontvangen uit het Europees Sociaal Fonds. We programmeren deze middelen ten behoeve van de dienstverlening. Via de geijkte planning en control documenten, nemen we de gemeenten hierin mee.

- **voor onderdeel loonkostensubsidie**

Gemeenten krijgen via de BUIG-uitkering budget beschikbaar voor de verstrekking van loonkostensubsidies. We zien dat de realisatie van loonkostensubsidies de afgelopen jaren gestaag groeit. De budgetten worden door het Rijk beschikbaar gesteld op basis van de realisatie in het voorgaande jaar. Het kan door deze systematiek voorkomen dat de MGR in een begrotingsjaar meer LKS-middelen bij gemeenten moet ophalen, dan zij dat jaar vanuit de BUIG ter beschikking hebben.

De MGR begroot de bijdrage loonkostensubsidie op basis van de voorlopige BUIG-budgetten en prognoses gebaseerd op monitoring in de uitvoering. Per gemeente wordt ingeschat welk bedrag aan loonkostensubsidie verstrekt gaat worden in een jaar. Na afloop van het jaar zal op basis van de realisatie per gemeente een afrekening volgen.

- **voor onderdeel SW**

De financiële uitgangspunten voor het onderdeel SW wijzigen niet. Net als in eerdere jaren houden we rekening met een kostendekkende bijdrage per gemeente voor het onderdeel SW. Er wordt een kostprijs per SE berekend. Deze prijs vormt de basis voor de bijdrage van iedere gemeente. Gemeenten blijven zicht houden op de omvang van de middelen die zij van het Rijk krijgen in de integratie-uitkering WSW.

Een significant deel van de begroting voor het onderdeel SW betreft loonkosten voor onze SW-medewerkers. Deze kosten zijn niet te beïnvloeden en tevens afhankelijk van cao-ontwikkelingen.

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

De financiële uitgangspunten voor dit onderdeel wijzigen niet. Net als in eerdere jaren houden we rekening met een regionaal maximaal budget. Op basis van realisatie en prognose stellen we in onze begroting per gemeente de bijdrage voor. Afrekening vindt plaats op basis van de realisatie per gemeente afgezet tegen de gemeentelijke bijdrage.

### ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)

*ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur van en voor de gemeenten in de Regio Rijk van Nijmegen en voor de MGR. Voor WerkBedrijf en de Omgevingsdienst in het Rijk van Nijmegen verzorgt iRvN tevens het functioneel Informatie- en Applicatiebeheer. Dat laatste gebeurt ook voor het overgrote deel van het applicatielandschap van Gemeente Nijmegen en daarnaast verzorgt iRvN daar waar gewenst ook het functioneel Informatie- en Applicatiebeheer voor andere gemeenten in de regio. iRvN participeert in projecten van de deelnemers voor de ICT-aspecten van hun projecten, leidt in voorkomende gevallen regionale ICT-projecten en adviseert daar waar zij kan over ICT-gerelateerde onderwerpen.*

### Organisatie-ontwikkeling

iRvN richt zich op de verdere ontwikkeling van iRvN als professionele ICT-dienstverlener. Dit doen we proactief ten behoeve van de digitale transformatie van de deelnemende organisaties.

De iRvN-medewerkers zijn verdeeld over een drietal afdelingen: Beheer en Beveiliging, Dienstverlening en Samenwerken en Innoveren. Een directieteam van drie personen en een managementteam van vijf personen sturen de iRvN-medewerkers aan. Het maken van keuzen en invullingen beleggen we bewust in termen van eigenaarschap dicht bij het proces en dicht bij de medewerkers. Dit met het doel om de betrokkenheid en daarmee de kwaliteit van de beslissingen te bevorderen.

We werken verder om te kunnen voldoen aan objectieve kwaliteitsnormen en aan het kunnen afgeven van audit-verklaringen over de processen en diensten van iRvN als professionele ICT-dienstverlening. Wij werken verder aan een hoger volwassenheidsniveau dat past bij de toename van IT-vraagstukken in zowel complexiteit als kwantiteit, en dus bij de grootte en impact van onze diensten. Dat doen we door, naast het leveren van een veilige en betrouwbare infrastructuur,

nadrukkelijk en niet-vrijblijvend aandacht te hebben voor de wijze waaróp we het integrale iRvN-product leveren.

Ons product is niet enkel een server die goed werkt, niet enkel een telefoongesprek dat op tijd is afgehandeld en niet enkel een applicatie die netjes beheerd wordt: ons product is het ondersteunen van de gemeentelijke organisaties met degelijke ICT-voorzieningen zodat zij in staat zijn om hún dienstverlening naar de burgers in te richten en uit te voeren. Van iRvN mag daarbij oplossingsgerichtheid, betrokkenheid, professionaliteit en betrouwbaarheid verwacht worden en een integrale benadering van het begrip dienstverlening.

We investeren daarbij in onze organisatie door verder te werken aan een integrale project- en procesmatige uitvoering van de werkzaamheden. Ons traject om verantwoording af te leggen over de kwaliteit van onze dienstverlening door middel van auditverklaringen zal volgens planning eind 2025, begin 2026 afgerond worden. We investeren in de managementlaag met ondersteuning, opleiding en leiderschapsprogramma en we investeren in onze medewerkers om continuïteit in personeel en competenties te kunnen blijven leveren. Intern werken we met afdelings- en teamplannen en we monitoren waar we onze middelen (geld en tijd) aan besteden.

Ons digitaal leerplatform LEO is het platform om gericht opleidingen en deskundigheidsbevordering aan te bieden en daarop te sturen. De technologische ontwikkelingen, de verSaasing van het applicatielandschap en de inzet van o.a. AI vragen om een voortdurende scholing en toenemende ontwikkelbereidheid van onze medewerkers op basis van het continueren-principe.

#### Samenwerking en governance

Door technologische ontwikkelingen, de intrede van kunstmatige intelligentie, de toename van cybercriminaliteit en de overgang van een traditioneel applicatielandschap naar het gebruikmaken van clouddiensten neemt het strategisch en bestuurlijk belang voor ICT toe.

Gemeenten moeten keuzen maken op gebieden waar het voorheen niet nodig was, voor iRvN geldt hetzelfde. Het is voor iRvN ondoenlijk om voor iedere deelnemer aparte en specifieke dienstverlening te leveren. Tegelijkertijd zien we dat de vraagstukken en ambities per deelnemer verschillen. Samenwerken betekent gezamenlijk bepalen waar de tijd aan besteed wordt, waar inzet nodig is en welke trajecten opgepakt worden. De set met basisafspraken en de producten- en dienstencatalogus worden jaarlijks regionaal herijkt. We stemmen onze plannen en roadmap verder af met die in de regio en komen tot een gezamenlijk portfolio. We maken daarover afspraken in het regionaal strategisch overleg en in het regionaal tactisch overleg. We bepalen met de regio de gezamenlijke strategische agenda en voeren daarin ons aandeel uit. MS365, Mobile Device Management, Cloudstrategie en datagericht werken zijn voorbeelden van regionale trajecten die in 2025 en 2026 verder geïmplementeerd worden en waar consequenties op personeel gebied, bij informatisering en automatisering en op organisatorisch en financieel vlak aan de orde zullen zijn.

De regionale samenwerking zal meer en meer de gemeentelijke informatievoorziening centraal stellen, iRvN faciliteert dat met adequate en actuele ICT, adviseert vanuit haar deskundigheid en ervaring en ondersteunt projecten van de deelnemers met projectparticipatie en -management. We verwachten dat de vraag naar projectmanagement, functionele inrichting (dat is 'nieuw werk' en niet te verwarren met functioneel beheer) en Product Ownership (zoals in het geval van MS365) zal toenemen. Zonder maatregelen zou die gevraagde inzet ten koste gaan van de inzet voor 'het



beheer' en projectparticipatie. Dat is uiteraard niet acceptabel en we zullen daar financiële afspraken over maken die we vastleggen in de set met basisafspraken en in de producten- en dienstencatalogus.

De afstemming en samenwerking tussen de gemeenten en iRvN zullen in de komende jaren belangrijker worden wanneer de informatievoorziening (waar de gemeenten verantwoordelijk voor zijn) en de ICT-voorzieningen (waar iRvN verantwoordelijk voor is) steeds onlosmakelijker met elkaar verbonden zullen zijn. Dat vraagt een goede governance, iets waar zowel op bestuurlijk als op ambtelijk niveau aandacht aan zal blijven worden gegeven.

#### Werkplek- en gebruikersondersteuning

Met name ten aanzien van de werkplek- en gebruikersondersteuning en de telefonie zien wij nog steeds dat de vervanging van vaste werkplekken met een standaardinrichting door een standaard-laptop én mobiele telefoon voor iedere medewerker onverminderd doorgaat. Het aantal werkplekken (laptop en telefoon én zowel thuis als op kantoor kunnen werken) en de daarvoor benodigde licenties neemt nog steeds toe. Leveranciers passen de licentiestructuur aan naar 'pay per use', hetgeen hen geen windeieren legt. Dat is reden temeer om goed te blijven kijken naar wie welke licenties nodig heeft en hoe we, gemeenten en iRvN, daar handiger, bewuster en zuiniger mee om kunnen gaan. Interne doorbelasting op basis van datzelfde 'pay per use'-principe waar dat kan lijkt logisch. Opschonen en rapportages moeten er daarnaast voor zorgen dat we greep houden op de gegevensverzamelingen en de daarmee samenhangende kosten voor werkplekken en licenties.

Een degelijk en sluitend autorisatiebeheer, zo mogelijk gebaseerd op rollen, is en blijft noodzakelijk. We gebruiken daarvoor HelloID als een modern een veilige Identity- en Access management-oplossing voor de vertaalslag tussen gemeentelijke P-systemen en iRvNs Active Directory. Voor zowel HelloID als TopDesk (iRvNs ticketsysteem dat regionaal gebruikt wordt) loopt begin 2025 een marktoriëntatie om te bepalen op welke wijze onze aanbestedingsplicht kan worden ingevuld. M365 als samenwerkingsplatform heeft grote impact op de gemeentelijke informatievoorziening en op de regionale infrastructuur. De functionele en technische ontwikkelingen binnen het platform volgen elkaar snel op en de verwachting is dat het platform steeds meer technische en inrichtingsinzet zal blijven vragen.

De inzet van de iRvN-selfservice brengt iRvN dicht bij de gebruikers die daarmee toegang krijgen tot resources om, zonder dat zij hulp nodig hebben van een servicemedewerker en op het tijdstip dat zij zelf wensen, zelf oplossingen kunnen vinden voor de zaken waar zij tegenaan lopen. Wij ontwikkelen onze dienstverlening door naar het niveau van kennisplatform en beoordelen daarbij de inzet van AI.

#### Informatieveiligheid

De stappen die we ons voorgenomen hebben om de infrastructuur veilig te maken en te houden, zijn en worden conform afspraak uitgevoerd. We hebben een veilige (maar geen 'waterdichte') infrastructuur en ons CSIRT (Computer Security Incident Response Team) is continu alert op aanvallen van buitenaf.

Bij de start van iRvN was het uitgangspunt om te komen tot één gezamenlijke infrastructuur die bestaat uit één Active Directory domein, één MS365-omgeving (MS365-tenant) en een datacenter-netwerk dat minimaal gesegmenteerd is. Security en privacy-eisen zijn steeds strikter geworden en het gebruik en afhankelijkheid van de MS365-diensten nemen toe. Het wordt steeds moeilijker om

aan alle vereisten van deze tijd te voldoen én de verregaande integratie van de gemeenten in één omgeving in stand te houden. Dit maakt dat we de keuzen die we eerder gemaakt hebben in een ander licht hebben geplaatst. Inmiddels heeft de helft van de deelnemers een eigen omgeving en volgt de rest in 2025. In dat jaar zullen we ook, volgens planning, alle mobiele devices 'managed' hebben.

De veiligheid van iRvNs infrastructuur wordt ook bepaald door de medewerkers in de regio. Het daarvan bewust zijn vraagt blijvende aandacht van de gemeenten, van de Ciso's en van iRvN. Dit is werk dat niet stopt. Het gebruik van o.a. (langere) wachtwoorden en andere vormen van authenticatie hoort daar bij, en ook de mogelijkheden cq de rechten die een medewerker heeft op laptop en smartphones zijn bepalend. Op het gebied van rechten zullen we meer en meer invullingen geven om kwaadwillenden buiten onze infrastructuur te houden.

#### Duurzaamheid

Om de impact van ICT binnen het Rijk van Nijmegen op het milieu zo veel mogelijk te reduceren wordt de hardware zoveel mogelijk (deels) hergebruikt of gerecycleerd. Functionaliteit en degelijkheid, beheeraspecten en financiën spelen bij die afweging een rol. iRvN werkt als verstrekker en beheerder van hardware in 2025 en verder met een Actieplan Duurzaamheid dat verder op MGR-niveau wordt uitgewerkt en uitgevoerd. Met als doel om onze CO2-uitstoot te reduceren en te compenseren.

Wij werken op basis van het Strategisch Personeelsbeleid om, ook op langere termijn, nieuw personeel te kunnen werven en vervolgens te kunnen behouden én te investeren in het zittend personeel.

In grote lijnen zien we, naast het leveren van de ICT-ondersteuning ten behoeve van de gemeentelijke dienstverlening, nog steeds de actualiteit van de drie onderwerpen die ook in 2025 en 2026 aandacht blijven vragen:

- Personeel, het werven en behouden
- Stijgende prijzen, we zien dat leveranciers hun prijzen gaan verhogen tot aan 30%, en een grotere regionale vraag naar laptops en devices
- Cybersecurity en het op peil houden van het beveiligingsniveau

#### Tot besluit

Wij hopen u met dit schrijven voldoende te hebben geïnformeerd en zien uit naar uw zienswijzen.  
Met vriendelijke groet,

Algemeen Bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter,

De Secretaris,

drs. H.M.F. Bruls

J. Hol

