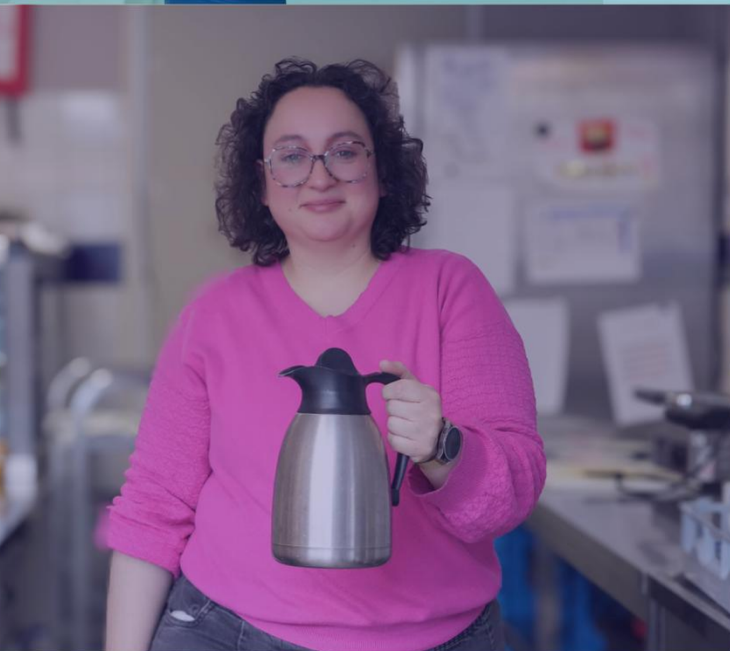




5-maands rapportage 2026



In samenwerking met



GEMEENTE
VELSEN



gemeente
beverwijk

Inhoudsopgave

1. Inleiding en resultaten eerste 5 maanden 2026.....	3
1.1 Re-integratie instroom	5
1.2 Re-integratie uitstroom	7
1.3 Re-integratie lopende trajecten.....	9
1.4 Jobcoaching	13
1.6 Werkcentrum (voormalig WSP) in de IJmond.....	19
1.7 Ontwikkelingen bij IJmond Werkt! algemeen.....	20
2. Bedrijfsvoering	21
3. Financiën januari t/m mei 2026.....	24
4. Risicoparaagraaf.....	30
Begrippenlijst	31

1. Inleiding en resultaten eerste 5 maanden 2026

Met dit document ligt de 5-maandsrapportage uit het begrotingsjaar 2026 van IJmond Werkt! voor. We rapporteren aan de hand van 2-, 5-, 8- en 12-maandsrapportages. De 2- en 8-maandsrapportages beperken zich tot een overzichtelijke samenvatting van de resultaten, en waar nodig op afwijkingen die over de rapportageperiode aan de orde zijn. Onze 5-maandsrapportage is uitgebreider met meer toelichting op de resultaten en ontwikkelingen zoals in het werkplan en begroting 2026 zijn beschreven.

Dashboard gemeenten

De 5-maandsrapportage wordt ondersteund vanuit het door IJmond Werkt! ontwikkelde gemeentelijk dashboard. Dit dashboard is ontwikkeld om de gemeenten realtime inzicht te kunnen geven in de dienstverlening van IJmond Werkt!. Het geeft informatie over trends, aantallen, instroom, de verschillende doelgroepen, de ontwikkelingsfase waarin trajectdeelnemers zich bevinden, trajectduur en uitstroom. Daarnaast geeft het dashboard inzicht in de aantallen en samenstelling van het bestand werknemers vanuit de sociale werkvoorziening (Wsw) en de beschut werkenden (BSW).

De prestatieverantwoording wordt in deze rapportage toegelicht met behulp van een aantal screenshots vanuit het dashboard.

Algemeen

De keuze voor scenario 2 in het herontwerp, waarbij re-integratiedienstverlening grotendeels via lokale invulling door de drie gemeenten zal worden uitgevoerd, raakt IJmond Werkt! als organisatie. Het herontwerp heeft voor een deel van de medewerkers van IJmond Werkt!, met name de medewerkers die zich bezighouden met re-integratiedienstverlening, directe consequenties.

De consequenties zijn te merken in het hoge verloop onder werkcoaches. De onzekerheid over de toekomst heeft ertoe geleid dat een groot deel van hen de organisatie verlaten heeft. Om dit verloop op te vangen zet IJmond Werkt! tijdelijk externe inhuurkrachten in om de dienstverlening op het gebied van re-integratie vorm te kunnen blijven geven.

De eerste maanden van 2026 hebben voor een groot deel in het teken gestaan van het afronden van de input van IJmond Werkt! in het transitieplan. Het transitieplan biedt ook een doorkijkje richting de toekomstbestendigheid van IJmond Werkt!; hiermee kan het gesprek over de fundamenteën van IJmond Werkt! voor de komende periode worden gestart.

Herinrichting en strategie

IJmond Werkt! werkt stap voor stap aan de toekomst van de organisatie. Op het gebied van herinrichting en strategie bevindt IJmond Werkt! zich momenteel in een verkennende fase met betrekking tot twee trajecten.

Het eerste traject richt zich op de strategische koers voor de middellange termijn (2 tot 3 jaar). Hiervoor zullen het 'Strategisch Fundament' en een 'succesfoto' opgesteld zijn: waar willen we over drie jaar staan en wat is daarvoor nodig. Ook denken we na over zogenaamde ontwerpcriteria ofwel 'uitgangspunten' voor het toekomstige organisatiemodel. Dit zijn de afspraken en ideeën die we gebruiken als basis voor hoe de toekomstige organisatie eruit moet zien.

Dit traject zal medio 2026, na besluitvorming in de raden, kunnen worden afgerond.

Het tweede traject richt zich op de toekomstige hoofdstructuur van de organisatie. We kijken hierbij naar verschillende mogelijke organisatiemodellen ('harkjes'), we zitten nog in de fase van verkennen en uitwerken, er zijn nog geen voorkeursscenario's. Hiervoor vinden sessies plaats met een brede vertegenwoordiging van collega's uit verschillende onderdelen van de organisatie, dit zal leiden tot een eerste concept van de hoofdstructuur. Daarna volgt verdere uitwerking met medewerkers, afstemming met de ambtelijke ondersteuning vanuit onze deelnemende gemeenten en met ons bestuur, dit wordt gevolgd door advies van de Ondernemingsraad.

Vervolgens wordt er gewerkt aan de fijne structuur, zoals verdere invulling van rollen en functies.

Implementatie en overdracht

In juni en juli vinden de commissie- en raadsvergaderingen plaats over het transitieplan. Na besluitvorming in de gemeenteraden over het transitieplan volgt tevens een fase van implementatie en overdracht. Hierbij wordt onder andere gekeken naar de overdracht van huidige werkzaamheden en trajecten, privacyaspecten en de praktische inrichting van de overgang.

Dienstverlening

Naast de hectiek rond het herontwerp is het voor IJmond Werkt! ook 'business as usual' en blijft de dienstverlening gewoon doorlopen.

De gemeenten blijven conform afspraak kandidaten voor re-integratiedienstverlening aanmelden; in de eerste vijf maanden zijn er 227 personen aangemeld. Uit de periodieke operationele overleggen met de drie gemeenten blijkt dat de samenwerking goed verloopt.

De dienstverlening van de Groenafdelingen verloopt goed en naar tevredenheid van de gemeenten en particuliere klanten. Gemeente Beverwijk en IJmond Werkt! hebben de samenwerking op het gebied van het groenonderhoud voor 2 jaar verlengd.

Acquisitie naar passende, gevarieerde en renderende opdrachten, maar ook naar passende werkplekken voor onze medewerkers, blijft een belangrijk aandachtspunt. Om hierin te kunnen voorzien is in mei onze accountmanager gestart.

Financieel

Over de 1e vijf maanden van het jaar 2026 is er sprake van een begrotingsoverschot van € 340 duizend. Vooralsnog is de verwachting dat IJmond Werkt! in ieder geval binnen de begroting van 2026 zal uitkomen.

De belangrijkste afwijkingen worden in hoofdstuk 3 toegelicht.

<u>INSTROOM</u>	UITSTROOM	LOPEND
-----------------	-----------	--------



Toelichting op de eerste 5 maanden

In de eerste 5 maanden van 2026 zijn 227 inwoners aangemeld voor een re-integratietraject bij IJmond Werkt!.

Aanmeldingen uitgesplitst per gemeente

Gemeente	jan	feb	mrt	apr	mei	Totaal
Beverwijk	19	14	16	11	6	66
Heemskerk	2	8	10	12	8	40
Velsen	25	28	20	26	22	121
Totaal	46	50	46	49	36	227

Een deel van de aangemelde inwoners start niet in een traject, bijvoorbeeld doordat andere problematiek eerst moet worden opgelost of omdat tijdens de brede intake blijkt dat een ander traject passender is (negatief re-integratieadvies). Ook kan het zijn dat inwoners al direct een baan vinden of verhuizen naar een plaats buiten de IJmond. In de eerste 5 maanden gaat het om 78 inwoners die om een van deze redenen niet gestart zijn.

De ABC-meting

In de eerste 5 maanden van het jaar zijn er 37 ABC-metingen afgerond.

Na een pilotperiode is de inzet van de ABC-meting in samenspraak met de gemeenten uitgebreid, we krijgen met de meting een nog beter beeld van de instroom en zijn beter in staat om samen met de inwoner een passend vervolgtraject te bepalen.

De ABC-meting is een instrument dat specifiek ontwikkeld is om inzicht te krijgen in de mogelijkheden en belastbaarheid van de inwoners van onze gemeenten. Het is een wetenschappelijk gevalideerde methodiek om de basisenergie en de veerkracht van kandidaten in kaart te brengen. Er wordt gebruik gemaakt van G-scores, waarbij G1 inhoudt dat een klant volledig in balans is (en goed bemiddelbaar naar werk) en G7 betekent dat iemand volledig uit balans is. De G-scores geven inzicht in de mate van arbeidsbelastbaarheid van de kandidaat voor nu en voor het komende jaar. Nadat de meting is afgenomen worden de resultaten met de inwoner besproken.

Het resultaat van de ABC-meting helpt richting te geven aan het vervolgtraject, hieronder volgt een grove indeling voor het vervolgtraject:

- G1 en G2 : vervolgtraject 'Leerweg Werk'
- G3 t/m G5 : vervolgtraject 'Leerweg Ontwikkeling'
- G6 : vervolgtraject 'Leerweg Ontwikkeling' óf 'terugmelding gemeente' (onderbouwd en afgestemd met klantmanager gemeente)
- G7 : 'terugmelding gemeente' (onderbouwd en afgestemd met klantmanager gemeente)

Toelichting op de 'Start leerweg Werk en ontwikkeling'

In het re-integratieproces maken we gebruik van twee leerwegen:

- leerweg 'Werk' voor kandidaten die al direct naar werk toe bemiddeld kunnen worden;
- leerweg 'Ontwikkeling' voor kandidaten die meer ondersteuning nodig hebben.

Het administratieve proces is gebruiksvriendelijker geworden voor werkcoaches en tegelijkertijd ook flexibeler. Het registratiesysteem is zo ingericht dat we beter kunnen sturen op termijnen. Op deze manier kunnen werkcoaches makkelijker afwegingen maken rond het maatschappelijk rendement van een traject. Tenslotte is het systeem zo aangepast dat kandidaten die worden bemiddeld door het Werkcentrum beter te volgen zijn.

1.2 Re-integratie uitstroom



INSTROOM
UITSTROOM
LOPEND

Toelichting op de eerste 5 maanden

In de eerste 5 maanden zijn er 36 inwoners via 'werkaanvaarding' uitgestroomd uit een traject bij IJmond Werkt! en zijn daarmee niet meer afhankelijk van de gemeente met betrekking tot inkomen. Voor 18 mensen geldt dat de maximale participatie is bereikt.

Uitstroom per gemeente	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Werkaanvaarding	7	7	22	36
Maximale participatie	6	-	12	18

De redenen voor uitstroom zijn divers. De complexiteit van de benodigde ondersteuning wordt ook weerspiegeld door groepen die uiteindelijk weer worden 'terugverwezen' naar de gemeente zoals 'doelgroep gemeente 1' en 'doelgroep gemeente 2'. Dit vraagt een continue afstemming tussen klantmanagers en werkcoaches. Als onderdeel van gemeentegericht werken besteden we periodiek aandacht aan de manier waarop deze afstemming plaatsvindt. Denk hierbij aan de frequentie van afstemmen, maar ook aan de wijze van onderbouwing bij een terugmelding.

Garantiebanen

De cirkeldiagram 'reden uitstroom' bevat een aantal van 4 garantiebanen. Het gaat hier om het aantal garantiebanen waarbij het traject met betrekking tot jobcoaching is afgesloten. Vanaf het moment van plaatsing van een garantiebaan wordt er ongeveer twee á drie jaar begeleiding geboden, na die tijd wordt de jobcoaching, wanneer dat mogelijk is, beëindigd.

Het gaat hier om 4 mensen die al langere tijd met een garantiebaan werkzaam zijn bij een reguliere werkgever. Het externe dienstverband blijft dus bestaan, maar er is geen traject jobcoaching meer (nodig) vanuit IJmond Werkt!.

1.3 Re-integratie lopende trajecten



Toelichting op de eerste 5 maanden

Lopende trajecten per gemeente

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Lopende re-integratietrajecten	170	103	233	506

Op peildatum 31 mei 2026 zijn er 506 inwoners in een re-integratietraject bij IJmond Werkt! actief.

Totaal aantal trajecten bij IJmond Werkt! in de periode januari tot en met mei 2026

IJmond Werkt! heeft tot en met mei in totaal 857 trajecten in behandeling, dan wel in behandeling gehad. Deze trajecten bestaan uit 724 re-integratietrajecten Participatiewet en 120 trajecten jobcoaching doelgroepregister.

Trajecten t/m mei 2026	Re-integratietrajecten Participatiewet	Trajecten Jobcoaching	Totaal
Beginstand 01-01-2026	497	115	612
Instroom	227	18	245
Uitstroom	218	13	231
Eindstand 31-05-2026	506	120	626

Totaal trajecten 2026 cumulatief*	Re-integratietrajecten Participatiewet	Trajecten Jobcoaching	Totaal
Deelnemers totaal t/m mei	724	133	857

* IJmond Werkt! heeft tot en met mei 2026 in totaal 857 trajecten in behandeling, dan wel in behandeling gehad

Parttime werk per gemeente

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Parttime baan*	12	1	4	17

* Parttimers blijven in traject totdat zij volledig kunnen uitstromen, tenzij maximale participatie is bereikt

17 inwoners hebben parttime werk gevonden. De cijfers voor parttime werk worden nog niet in de uitstroomcijfers opgenomen, aangezien de begeleiding in een traject bij IJmond Werkt! blijft bestaan totdat er voldoende inkomsten worden gegenereerd om volledig uit te kunnen stromen. Bij voldoende inkomsten óf in het geval dat de inwoner met parttime werk maximaal belast is, wordt het traject bij IJmond Werkt! beëindigd.

Ontwikkelingen Young Heroes

Young Heroes heeft tot en met mei in totaal 29 trajecten in behandeling, dan wel in behandeling gehad. De uitstroomredenen variëren van werkaanvaarding, scholing, verhuizing en terugmelding naar de gemeenten voor een traject dat meer gericht is op zorg.

Young Heroes	Beginstand 01-01-2026	Instroom deelnemers	Uitstroom deelnemers	Aantal per 31-05-2026
Beverwijk	8	1	5	4
Heemskerk	-	1	-	1
Velsen	13	6	8	11
Totaal	21	8	13	16

Bewust online: Young Heroes leert van de digitale wijkagent

Op 18 februari is de digitale wijkagent op uitnodiging van Young Heroes op de locatie op bezoek geweest. Hij heeft de deelnemers meegenomen in de wereld van social media en vertelde over de mogelijkheden, maar vooral ook over de gevaren en waar je goed op moet letten als je online actief bent.

De middag was niet alleen leerzaam, maar ook ontzettend leuk. Er was volop ruimte om vragen te stellen over alles wat met de politie te maken heeft. Als klap op de vuurpijl mochten onze kandidaten aan het einde zelfs nog een kijkje nemen in de politieauto, een ervaring die bij velen een grote glimlach op het gezicht toverde.

Young Heroes bedankt de digitale wijkagent voor zijn tijd en het delen van zijn kennis en enthousiasme. Samen zorgen we voor een bewustere en veiligere online generatie!

Young Heroes en REA College maken samen content voor de website

Er is een nieuwe video gemaakt over Young Heroes. De video is ontwikkeld door mediastudenten van het REA College en deelnemers van Young Heroes. In deze samenwerking hebben de studenten op een mooie manier vastgelegd waar Young Heroes voor staat en wat het project betekent voor de jongeren die eraan deelnemen.

De content is terug te vinden op de website van IJmond Werkt! via <https://www.ijmondwerkt.com/youngheroes/>

Ontwikkelingen Telstar@Work

Telstar@Work heeft tot en met mei in totaal 23 trajecten in behandeling, dan wel in behandeling gehad. De uitstroomredenen variëren van werkaanvaarding, maximale participatie, overgang naar een regulier traject binnen IJmond Werkt! en terugmelding naar de gemeenten voor een traject dat meer gericht is op zorg.

Telstar@Work	Beginstand 01-01-2026	Instroom deelnemers	Uitstroom deelnemers	Aantal per 31-05-2026
Beverwijk	7	3	3	7
Heemskerk	-	-	-	-
Velsen	8	5	9	4
Totaal	15	8	12	11

Nieuwe samenwerkingen Telstar@Work

Naast dat we al samenwerken met Telstar, Strawberries en ADO'20 is er vanuit Telstar@Work een nieuwe samenwerking gestart waarmee er een mooie leer-werkplek geboden wordt. De nieuwe samenwerkingspartner is Stormvogels in IJmuiden. Vanaf 1 februari zijn we op de maandagochtend samen aan de slag om werkzaamheden uit te voeren in en om het pand en uiteraard op en rond de velden.

Deze leer-werkplek biedt onze deelnemers de kans om waardevolle praktijkervaring op te doen, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en te leren in een echte werkomgeving. We kijken uit naar inspirerende leermomenten en een prettige samenwerking waar zowel onze deelnemers als Stormvogels van kunnen groeien.

Ontwikkelingen 'de Passage'

'De Passage' is het arbeidsdiagnosecentrum van IJmond Werkt!. Met behulp van trainingen, gesprekken en werkoriëntatieplekken (WOP) wordt individueel naar een advies toegewerkt om de inzetbaarheid van de deelnemers te vergroten. Met de inzet van Melba worden arbeidsvaardigheden in kaart gebracht en wordt een passende plek gezocht. Aan het einde van het traject krijgt elke deelnemer een methodisch onderbouwd adviesrapport. Hierdoor hebben deelnemers en hun begeleiders meer inzicht in de werknemersvaardigheden, in wat iemand wil en kan en is de belastbaarheid in kaart gebracht.

Met een advies van 'de Passage' kan de deelnemer (samen met de leidinggevende en/of coach) concreet kijken naar mogelijkheden om de inzetbaarheid te vergroten en de best passende plek te vinden. Hierdoor draagt 'de Passage' bij aan het doel van IJmond Werkt! om de ondersteuning en ontwikkeling van de medewerkers uit onze verschillende doelgroepen te verbeteren.

In het kort:

- Een advies voor de deelnemer (en coach/leidinggevende) met inzicht in leefgebieden, begeleidingsbehoefte en de best passende plek.
- Een startpunt voor (potentiële) nieuwe medewerkers met een Beschut Werk indicatie.
- Een springplank voor medewerkers die zich verder willen en kunnen ontwikkelen en gedetacheerd willen worden.
- Een vangnet voor de medewerkers die tijdelijk extra aandacht en ondersteuning nodig hebben.

In 2025/2026 zijn er drie pilots uitgevoerd met trajectdeelnemers re-integratie en met medewerkers uit verschillende doelgroepen om tot een werkbaar en effectief traject te komen.

Medio 2026 zal 'de Passage' ook als instrument ingezet worden in het voorportaal voor Beschut Werk.

Globaal overzicht Passagetraject:



1.4 Jobcoaching



Toelichting op de eerste 5 maanden

Jobcoaching

Het team jobcoaching begeleidt personen die bij een reguliere, externe werkgever werkzaam zijn en ondersteuning nodig hebben op de werkvloer. De mensen die zij begeleiden kunnen medewerkers van IJmond Werkt! zijn die op basis van een sw-indicatie gedetacheerd zijn, het kunnen mensen zijn met een beschut werk indicatie (BSW) of met een indicatie banenafpraak. Het kunnen ook mensen zijn die met sw-indicatie (Wsw) volledig in dienst zijn bij een reguliere werkgever (Begeleid Werken).

Een duidelijke tendens is dat de mate van begeleiding steeds groter wordt. Er is steeds vaker sprake van problematiek in meerdere leefgebieden, waardoor contact met ouders, met (ambulant) begeleiders, het doorstroompunt, etc. steeds meer toeneemt.

Onze jobcoaches zijn Noloc-gecertificeerd, Noloc is de grootste beroepsvereniging voor loopbaanspecialisten en de autoriteit op het gebied van loopbaanbegeleiding, jobcoaching en professionele ontwikkeling.

Plaatsing garantiebaan

Het aantal personen met een indicatie banenafpraak is in de afgelopen maanden toegenomen. Opvallend is dat steeds meer werkgevers aangeven dat medewerkers die reeds in dienst zijn, niet meer voldoende mee kunnen komen en een opname in het doelgroepregister de kans vergroot om een contractverlenging aan te bieden. Een praktijkroute kan uitkomst bieden, waardoor de werkgever in ieder geval aanspraak kan maken op de no-risk polis bij uitval door ziekte.

Het aantal plaatsingen garantiebanen is tot en met mei uitgekomen op 24. Het gaat hier om 24 (20 regulier + 4 pro/vso) nieuwe plaatsingen garantiebaan met jobcoaching vanuit IJmond Werkt!, er is hier dus sprake van een openstaand traject jobcoaching vanuit IJmond Werkt!.

Samenwerking met scholen

IJmond Werkt! onderhoudt intensief contact met scholen in de regio om jongeren die extra begeleiding nodig hebben te ondersteunen bij hun overstap van school naar werk. Dit zorgt ervoor dat de overgang naar de arbeidsmarkt voor deze jongeren soepeler verloopt.

IJmond Werkt! biedt ondersteuning aan opleiders uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en Praktijkonderwijs (PRO) om jongeren te begeleiden naar werk. Daarnaast werkt IJmond Werkt! samen met het Nova College en Heliomare beroepsopleidingen/REA College om een brug te slaan tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Binnen IJmond Werkt! vervult de jobcoach een centrale rol in het begeleiden van jongeren naar werk. De jobcoach ondersteunt bij het zoeken en bemiddelen naar een passende baan en biedt begeleiding tijdens het werk, waardoor jongeren zich optimaal kunnen ontwikkelen. De ondersteuning kan zich richten op praktische zaken zoals het opstellen van een cv, het voorbereiden van een sollicitatiegesprek en het begeleiden of zelfs meegaan naar het gesprek zelf. Zo wordt de drempel om daadwerkelijk aan het werk te gaan aanzienlijk verlaagd. Aanmeldingen verlopen meestal via school, de gemeente of via hulpverlening. Samen met hen en de jongeren zelf kan het traject zorgvuldig worden afgestemd op hun individuele situatie.

In de afgelopen tijd is er hard gewerkt aan een vernieuwd aanmeldproces voor deze jongeren. Het nieuwe proces is een stuk eenvoudiger geworden en sinds mei kunnen jongeren snel en gemakkelijk worden aangemeld via de website van IJmond Werkt!. Op de site staat tevens de flyer 'Leuk werk vinden na je opleiding', handig om te delen met jongeren of samen met hen door te nemen.

Lunch aangeboden door Les Café Forta Praktijkschool Heemskerk

Op 27 maart hebben jobcoaches en een adviseur werkgeversdienstverlening van een heerlijke lunch genoten in het Les Café van Forta Praktijkschool in Heemskerk. De leerlingen oefenen hier hun horecavaardigheden en worden daarmee klaargestoomd voor een leuke horecabaan.

'We kregen een 3-gangenmenu, met een prachtig toetje als afsluiting. De lunch werd aangeboden als bedankje voor de presentatie die eerder dit jaar is gegeven aan jongeren en hun ouders over de weg van school naar werk.'

De jobcoaches van IJmond Werkt! en adviseurs van het Werkcentrum begeleiden de leerlingen van deze school al jaren naar passende banen. Ook andere PRO en VSO scholen in de regio weten IJmond Werkt! steeds beter te vinden voor adviezen en begeleiding van jongeren.

IJmond Werkt! op 'Wonen, werken en vrijetijdsmarkt'

Op 21 mei vond de 'Wonen-werken en vrijetijdsmarkt' in Haarlem plaats. De markt werd georganiseerd door De Schelp (school voor speciaal onderwijs). Medewerkers van het Ontwikkelhuis en jobcoaches vertegenwoordigden IJmond Werkt!. David, oud-leerling van De Schelp, werkt bij uitlaatservice de Woefgaard en vertelde uitgebreid over zijn werk aan de leerlingen. Het was een geslaagde middag waarbij er, door leerlingen, docenten en ouders, veel vragen werden gesteld aan David en de jobcoaches.

1.5 Werkvoorziening en beschut werk



Toelichting op de eerste 5 maanden

Sociale Werkvoorziening

Het aantal sw-medewerkers kent een totaal van 389 medewerkers.

243 medewerkers zijn werkzaam bij een van de groenafdelingen, bij het Ontwikkelhuis of bij een van de andere locaties van IJmond Werkt!.

95 medewerkers werken via een detachingsconstructie bij een externe werkgever, de werknemer en werkgever krijgen daarbij ondersteuning van een jobcoach.

51 medewerkers werken via de regeling Begeleid werken, deze medewerkers zijn volledig in dienst bij een externe werkgever. De werkgever ontvangt een subsidie gebaseerd op de loonwaarde van de medewerker.

Beschut werk

Het aantal beschut werkenden (vanuit gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen) met een dienstverband bij IJmond Werkt! is toegenomen tot 82 personen.

Het totaal aan beschut werkenden dat via IJmond Werkt! een dienstverband heeft komt daarmee op 83 personen (1 vanuit gemeente Uitgeest).

De invulling van de taakstelling Beschut Werk komt op 77,20 voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Het gaat hier om de invulling van taakstelling door mensen met een dienstverband bij IJmond Werkt!.

Toelichting taakstelling Beschut Werk

De taakstelling is uitgedrukt in eenheden van 31 uur per week en wordt jaarlijks vanuit de Rijksoverheid vastgesteld. Het aantal dienstverbanden (unieke personen) kan afwijken van de taakstelling, aangezien de contracturen per dienstverband niet allemaal gelijk zijn, immers werken sommige mensen via een fulltime dienstverband en anderen werken parttime.

Gemeente	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Aantal dienstverbanden Beschut Werk (unieke personen)	32	20	30	82
Taakstelling Rijk ultimo 2026 (in eenheden van 31 u.p.w.)	32	27	58	117
Invulling taakstelling via dienstverbanden bij IJmond Werkt!	27,95	20,14	29,11	77,20

Detachering vanuit Wsw en Beschut Werk

IJmond Werkt! heeft samen met het Werkcentrum (voormalig WSP) in de loop der jaren langdurige relaties opgebouwd met werkgevers in de regio en weet ook nieuwe werkgevers aan zich te binden. Naast een groot aantal detacheringen van medewerkers met een sw-indicatie en het uitplaatsen van P-wet kandidaten, is het hierdoor steeds vaker mogelijk om ook medewerkers met een indicatie beschut werken bij reguliere werkgevers te plaatsen. De directe samenwerking met de jobcoaches zorgt er voor dat er passende, veelal intensieve ondersteuning wordt geboden. Niet alleen aan de medewerker, maar ook aan de werkgever.

Om, ondanks het feit dat er geen instroom in de sociale werkvoorziening is sinds 2015, de groep te detacheren mensen toe te laten nemen, blijft de focus liggen op het doorontwikkelen van onze medewerkers. De ondersteuning kan aangepast worden aan de ontwikkelbehoeften. Het doel van het doorontwikkelen van mensen is om ze te laten participeren op een haalbaar niveau, detachering is een van de instrumenten die we kunnen inzetten om tot een mooie werkplek en een duurzame plaatsing te komen.

Ontwikkelingen diverse afdelingen van IJmond Werkt!

Nieuw contract Groen Beverwijk

Gemeente Beverwijk en IJmond Werkt! hebben de samenwerking op het gebied van het groenonderhoud voor 2 jaar verlengd. Om te bedanken voor het in ons gestelde vertrouwen heeft de directeur van IJmond Werkt! een door alle groenmedewerkers ondertekende attentie aan de manager Leefomgeving van gemeente Beverwijk overhandigd. De groenmedewerkers van Beverwijk zijn na de afgeronde voorjaars schoonmaak enthousiast aan de reguliere rondes begonnen.

Nieuw materieel afdelingen Groen

De afdelingen groen die werken voor gemeenten Beverwijk en Velsen hebben twee nieuwe bordenwagens in gebruik genomen. Met deze bordenwagens kunnen werkzaamheden veilig worden afgezet en zorgen we ervoor dat de collega's van de afdeling groen veilig langs de weg kunnen werken. Daarnaast zijn er door het team van Beverwijk twee nieuwe Toro-maaimachines in gebruik genomen. Met de nieuwe aanwinsten kan nog beter worden gewerkt aan het groenonderhoud in de regio IJmond en gaat onze groenvoorziening veilig en goed toegerust het nieuwe seizoen in.

Opleidingen

Twee groenmedewerkers hebben via Vonk een diploma niveau 1 behaald. Een van de medewerkers heeft het diploma Tuin, Park & Landschap (TPL) niveau 1 behaald. De ander ontving een praktijkverklaring TPL-niveau 1. Een knappe prestatie!

Nieuwe locatie afdeling Post

Op 14 april is de nieuwe locatie van de postafdeling aan de Alkmaarseweg in Beverwijk officieel geopend. De nieuwe locatie is centraal gelegen voor onze postbodes die de post bezorgen in Heemskerk en Beverwijk. Voordat de verhuizing vanuit de Trompet in Heemskerk kon plaatsvinden is door de medewerkers en door de afdelingen Facility, Arbo en IJmond Groen Beverwijk hard gewerkt om van de nieuwe locatie op de Alkmaarseweg een fijne werkplek te maken.

1.6 Werkcentrum (voormalig WSP) in de IJmond

Met ingang van 1 januari 2026 is het WerkgeversServicePunt (WSP) van naam veranderd naar 'Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond'. De dienstverlening en de contactpersonen blijven hetzelfde en het is nog steeds het regionale samenwerkingsverband tussen UWV, Spaarne Werkt en IJmond Werkt! en overige partners. Werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht met al hun werkgeversvragen en voor kosteloze werving en selectie van personeel.

Evenementen

Het Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond heeft in de eerste 5 maanden van 2026 diverse evenementen georganiseerd, te weten:

Januari

Banenmarkt Heemskerk, locatie Waterakkers Heemskerk
Netwerkbijeenkomst NLWerktaanWerk (online)

Februari

Speeddate CenterParcs & Albron, locatie Zandvoort
Online Banenmarkt
Harrie Training Statushouders, locatie IJmond Werkt!

Maart

Informatiemarkt Tata Steel, locatie Tata Steel
Harrie Training Statushouders, locatie IJmond Werkt!
Netwerkbijeenkomst NLWerktaanWerk, locatie Haprotech
Symposium Skills gericht werven-werken-leren Zorg & Welzijn, locatie Haarlem

April

Onbeperkt aan de Slag – doelgroep, locatie Telstarstadion
Banenmarkt Spaarnwoude, locatie Parkhotel Spaarnwoude
Netwerkbijeenkomst NLWerktaanWerk (online)

Mei

HBO/WO Meet & Greet, locatie Lokaal Centraal in Haarlem
Care Fair, locatie Nova College in Haarlem

1.7 Ontwikkelingen bij IJmond Werkt! algemeen

Herinrichting en strategie

Op het gebied van herinrichting en strategie bevindt IJmond Werkt! zich momenteel in een verkennende fase met betrekking tot twee trajecten.

Het eerste traject richt zich op de strategische koers voor de middellange termijn (2 tot 3 jaar). Dit traject zal medio 2026, na besluitvorming in de raden, kunnen worden afgerond.

Het tweede traject richt zich op de toekomstige hoofdstructuur van de organisatie. Hiervoor vinden sessies plaats met een brede vertegenwoordiging van collega's uit verschillende onderdelen van de organisatie, dit zal leiden tot een eerste concept van de hoofdstructuur. Daarna volgt verdere uitwerking met medewerkers, afstemming met ons bestuur en onze deelnemende gemeenten, gevolgd door advies van de Ondernemingsraad.

Vervolgens wordt er gewerkt aan de fijne structuur, zoals verdere invulling van rollen en functies.

In juni en juli vinden de commissie- en raadsvergaderingen plaats over het transitieplan. Na besluitvorming in de gemeenteraden over het transitieplan volgt de fase van implementatie en overdracht. Hierbij wordt onder andere gekeken naar de overdracht van huidige werkzaamheden en trajecten, privacyaspecten en de praktische inrichting van de overgang.

Bezoek directeur Cedris

Op dinsdag 3 maart heeft Esmé Rijs, de nieuwe directeur van Cedris (brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie) IJmond Werkt! bezocht. Tijdens het korte werkbezoek is het MT in gesprek gegaan over de toekomst van werkontwikkelbedrijven, de branche waarin we werkzaam zijn en over de transitie die IJmond Werkt! doormaakt.

Het afgelopen half jaar bestond voor haar uit werkbezoeken door het hele land met veel gesprekken met leden en stakeholders. Wat haar bij de werkbezoeken is opgevallen, is dat er onderling veel te weinig kennis en ervaring wordt gedeeld. "We zijn geen concurrenten van elkaar, maar iedereen vindt zelf het wiel opnieuw uit." Ook in de positionering van de werkontwikkelbedrijven ziet ze kansen. "We zeggen dat we er zijn voor iedereen met een ondersteuningsvraag, maar handelen daar nog niet altijd naar. Terwijl de arbeidsmarkt schreeuwt om talent. Wij kunnen het expertisecentrum zijn voor iedereen die, tijdelijk of langdurig, een steuntje nodig heeft richting werk."

Aan IJmond Werkt! gaf ze mee om meer verbinding te zoeken met andere brancheleden, om relaties te blijven versterken met stakeholders zoals onze gemeenten en andere partners en om bij de werving van een nieuwe directeur te letten op een extern gerichte blik op samenwerking en verbinding.

De directeur van Cedris heeft de ambitie om duidelijker uit te dragen waar werkontwikkelbedrijven voor staan. "We hebben veel te bieden aan mensen én aan werkgevers. Laten we dat verhaal steviger neerzetten. Ons motto 'Sterk in mens en werk' vraagt om aandacht voor beide kanten."

Accountmanager gestart

Acquisitie naar passende, gevarieerde en renderende opdrachten, maar ook naar passende werkplekken voor onze medewerkers, blijft een belangrijk aandachtspunt. Om hierin te kunnen voorzien is in mei is onze accountmanager gestart. Naast het werk dat hij voor WSP groot Amsterdam gedaan heeft, heeft hij veel ervaring in arbeidsbemiddeling en met het werken met de verschillende doelgroepen van de gemeenten en IJmond Werkt!, zoals langdurig werklozen, statushouders, de banenafsprak en de sociale werkvoorziening. In de eerste maand heeft dit tot drie extra opdrachten voor het Ontwikkelhuis geleid.

2. Bedrijfsvoering

Ziekteverzuim

In de realisatie tot en met mei zien we wederom een positieve ontwikkeling van het verzuimpercentage voor wat betreft de sw-medewerkers en de medewerkers Beschut Werken. Opvallend is het lage percentage voor Beschut Werk die ten opzichte van het landelijke gemiddelde zo'n 8% lager ligt. Voor wat betreft de sw-doelgroep is dit in lijn met 2025, maar nog steeds ten opzichte van de landelijke cijfers erg positief.

Het percentage voor het ambtelijk personeel laat een ander beeld zien. Na een forse daling in 2025 stijgt het percentage momenteel, ten opzichte van het landelijk gemiddelde van 7,7% wijken we negatief af. Wel dient te worden vermeld dat de aantallen niet hoger zijn dan in 2025, maar door de grotere aantallen ingehuurde medewerkers loopt het percentage sneller op bij langdurig verzuim.

Begin 2026 zijn we gestart met een nieuwe arbodienst. De nieuwe werkwijze in combinatie met de start van een verzuimcoördinator zien we vooral terug in de verzuimduur en adequate aanpak, hetgeen we vooral merken in de aanpak bij de sw-medewerkers en de medewerkers Beschut Werken.

	Realisatie t/m mei 2026	Benchmark	Afwijking t.o.v. benchmark
Ziekteverzuim Sociale werkvoorziening	12,7%	16,8%	- 4,1%
Ziekteverzuim Beschut Werk (BSW)	5,7%	_*	_*
Ziekteverzuim Ambtelijk incl. payroll	9,5%	7,7%	1,8%

* Er zijn geen benchmarkgegevens beschikbaar voor beschut werk

Sociale veiligheid; toolbox Pesten

In de werkgroep Sociale Veiligheid worden initiatieven ontwikkeld die het thema sociale veiligheid continue onder de aandacht houden. Sociale Veiligheid blijft belangrijk binnen de organisatie. Eén van de initiatieven uit de werkgroep is het onder de aandacht houden van het thema pesten.

In de afgelopen periode heeft de bedrijfsmaatschappelijk werker, samen met de interne vertrouwenspersonen de door het SBCM verstrekte 'Toolbox Pesten' gegeven op diverse locaties van IJmond Werkt!. Alle medewerkers van IJmond Groen en Het Ontwikkelhuis hebben in groepjes van maximaal 8 personen gesproken over het onderwerp pesten. Aan de hand van de Toolbox werd er gesproken over wat pesten nu precies is, wat je kunt doen als het jou of een collega overkomt en welke afspraken we met elkaar zouden willen maken hierover.

De medewerkers hebben zich bijzonder open, soms kwetsbaar, maar vooral geïnteresseerd opgesteld en daarmee ontstonden mooie gesprekken. In iedere groep kwam er wel een goed verhaal naar boven dat recht deed aan het onderwerp. De Toolbox Pesten die vanuit het SBCM ter beschikking is gesteld bleek een goed handvat om de gesprekken vorm te geven, maar vaak was al na enkele minuten duidelijk dat de Toolbox zelf niet nodig was om het gesprek op gang te houden en tot een kern te komen. Ook met de leidinggevendenden van de verschillende locaties is de Toolbox gedaan en de uitkomsten van de groepsgesprekken zijn geëvalueerd.

ARBO/BHV

Om de organisatie rond de bedrijfshulpverlening (BHV) nog beter te borgen binnen IJmond Werkt! is het BHV-plan opgeleverd. Dit plan beschrijft hoe de BHV-organisatie is ingericht per locatie en welke opleidingen er nodig zijn. Op grond daarvan is dit tot uitvoering gebracht en zijn alle medewerkers opgeleid. Om te kunnen voldoen aan de bestekken van de gemeenten zijn de voorlieden inmiddels ook allemaal opgeleid als BHV-er.

Voor wat betreft Arbo hebben we stappen gemaakt door de Arbo-coördinator direct te laten meekijken bij het aannemen van nieuwe werkzaamheden, zodat we niet achteraf met bijstellingen of aanpassingen hoeven te komen of besluiten moeten herzien. Deze integrale aanpak werkt goed. Om de maatregelen op gebied van Arbo te toetsen zal in de loop van dit jaar een her-certificering van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) worden uitgevoerd. Het aangepaste plan van aanpak zal weer als basis dienen voor de komende jaren. De verwachting is dat het aantal punten wat nadere actie vraagt aanzienlijk is afgenomen, gezien alle inspanningen die er de afgelopen jaren zijn gedaan.

Privacy en informatiebeveiliging (BIO/AVG)

Op dit moment voldoet IJmond Werkt! aan de BIO1 norm voor informatiebeveiliging, wat is bevestigd op basis van de in 2025 uitgevoerde audit. Dit heeft destijds ook geresulteerd in de aan de gemeenten verstrekte Third Party Memo (TPM) voor de re-integratiedienstverlening waarvoor de gemeenten eindverantwoordelijk zijn. Dit jaar zal op basis van de vastgestelde P&C-cyclus voor privacy en informatiebeveiliging wederom getoetst worden op basis van de zogenaamde BIO1.

Als gevolg van de in werking tredende nieuwe Cybersecurity wet volgend vanuit de Europese NIS2 wetgeving zal IJmond Werkt! gaan voldoen aan het vernieuwde BIO2 kader met ingang van het jaar 2027. Hiertoe wordt nog in 2026 gestart met een volledige beschrijving en implementatie van BIO2.

Na het vertrek van de Privacy Security Officer eind 2025 is als (tijdelijke) vervanging ervoor gekozen om een externe dienstverlener in te schakelen die IJmond Werkt! hierin verder begeleid en met de organisatie zorgt dat alle noodzakelijke maatregelen worden onderhouden en aangevuld om aan BIO2 te kunnen voldoen. Deze dienstverlening, genaamd Ciso as a Service is gebaseerd op de minimaal noodzakelijke inzet. Voor de toekomst wordt beoordeeld of IJmond Werkt! het beste hiermee door kan gaan of dat voorzien moet worden in formatie. Met deze inzet is gestart met het uitvoeren van een GAP-analyse gericht op zowel BIO2 als BIO1 maatregelen. Mede op basis van de bevindingen die hieruit voortkomen is het nieuwe jaarplan 2026/2027 opgesteld.

Hieronder de huidige stand van zaken omtrent de Opzet, Bestaan en Werking van de huidige (beperkte) BIO1 Scope. De reden dat Bestaan en Werking nog niet op 100% staan komt doordat het crisisteam nog niet is bijeengekomen en diens gevolge het continuïteitsplan nog niet is geoefend.

Maatregelen opzet, bestaan, werking status 2025	Aantal	Opzet			Bestaan			Werking		
		Gereed	OHW	Ontbreekt	Gereed	OHW	Ontbreekt	Gereed	OHW	Ontbreekt
Informatiebeveiliging (BIO1)	59	59	0	0	57	2	0	52	7	0
Privacy	23	23	0	0	23	0	0	20	3	0
Totaal	82	82	0	0	80	2	0	72	10	0
Percentueel		100,0%	0,0%	0,0%	97,6%	2,4%	0,0%	87,8%	12,2%	0,0%

In navolging van de in het najaar 2025 uitgevoerde PEN-test hierbij de huidige situatie met betrekking tot het mitigeren van de gevonden kwetsbaarheden, gecategoriseerd op risico. Het risico 'Laag' geeft aan dat er nog 2 bevindingen uit de PEN-test gemitigeerd moeten worden. Deze 'Laag' gekwalificeerde bevindingen hebben feitelijk geen impact op het dreigingsniveau van informatiebeveiliging, in die zin dat het realistisch is dat dit tot een datalek of beveiligingsincident zal leiden.

	Gemitigeerd (ABS)					Gemitigeerd (%)			
	Totaal	Ja	Nee	Volgt		Totaal	Ja	Nee	Volgt
Kritiek	2	2	0	0		2	100,0%	0,0%	0,0%
Hoog	13	13	0	0		13	100,0%	0,0%	0,0%
Gemiddeld	13	12	1	0		13	92,3%	7,7%	0,0%
Laag	5	3	0	2		5	60,0%	0,0%	40,0%

Als onderdeel van de vaste P&C cyclus wordt deze zomer ook een vernieuwde PEN-test uitgevoerd waarvan het resultaat onderdeel zal worden van de audit leidend naar de nieuwe TPM na de zomer.

3. Financiën januari t/m mei 2026

Overzicht baten en lasten totaal tm 5-2026 (bedragen x € 1.000)	Prognose	Realisatie	Begroting	Verschil	Begroting	Realisatie % t.o.v.
	2025	2026 tm maand 5	2026 tm maand 5	Realisatie t.o.v. Begroting	2026	begroting 2026
Gemeentelijke bijdrage	€ 19.996	€ 8.666	€ 8.666	€ -0	€ 20.799	42%
Opbrengst activiteiten dienstverlening en overig	€ 6.035	€ 2.408	€ 2.268	€ 140	€ 5.443	44%
Totaal baten	€ 26.031	€ 11.074	€ 10.934	€ 140	€ 26.242	42%
Personeelskosten ambtelijk	€ 5.523	€ 2.181	€ 3.208	€ -1.027	€ 7.698	28%
Personeelskosten Wsw	€ 13.542	€ 5.175	€ 5.408	€ -233	€ 12.980	40%
Overige bedrijfskosten inclusief dienstverlening derden	€ 7.030	€ 3.390	€ 2.331	€ 1.058	€ 5.592	61%
Totaal lasten	€ 26.095	€ 10.746	€ 10.947	€ -201	€ 26.270	41%
Saldo baten en lasten	€ -61	€ 328	€ -13	€ 340	€ -28	-1167%
Onttrekking aan reserves	€ 61	€ 12	€ 13	€ -1	€ 28	44%
Toevoeging aan reserves	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	n.v.t.
Resultaat	€ -	€ 340	€ -	€ 340	€ -	

Overzicht baten en lasten tm mei 2026			Baten	Lasten	Saldo
6.3	610	Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	-	-	-
6.4	611	Programma Sociale werkvoorziening	7.422	6.312	1.110
6.4	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	784	784	-
6.5	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	2.860	1.675	1.185
		Overhead	8	1.975	-1.967
		Saldo van baten en lasten	11.074	10.746	328
		Toevoeging aan reserves	-	-	-
		Onttrekking aan reserves	12	-	12
		Resultaat	11.086	10.746	340

IJmond Werkt! ! wordt conform de geldende Gemeenschappelijke Regeling op basis van de begroting gefinancierd door de gemeenten.

Over de 1^e vijf maanden van het jaar 2026 is er sprake van een begrotingsoverschot van € 340 duizend. De belangrijkste afwijkingen worden met het overzicht van baten en lasten hierna toegelicht.

Het overzicht van baten en lasten tot en met mei 2026

(bedragen x1.000)

Totaal

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar	Verschil realisatie
<i>Baten</i>			
1 Bijdrage gemeenten	8.666	8.666	-
2 NBW/Loonsom	-	-	-
3 NBW/bonus	-	-	-
4 Opbrengsten activiteiten	1.732	1.579	153
5 Detacheringen	668	689	-21
6 Diverse baten	8	-	8
Saldo baten	11.074	10.934	140
<i>Lasten</i>			
7 Personeelskosten ambtelijk	2.181	3.208	-1.027
8 Personeelskosten Wsw	5.175	5.408	-233
9 Dienstverlening door derden	1.665	544	1.121
10 NBW loonkosten	564	364	200
11 Indirecte productiekosten	182	194	-12
12 Afschrijvingen	140	183	-42
13 Huur	168	190	-22
14 Energiekosten	22	65	-42
15 Belastingen	13	8	5
16 Verzekeringen	30	30	-
17 Onderhoudskosten	431	446	-15
18 Kantine kosten	31	41	-10
19 Kantoorkosten	23	29	-6
20 Verkoopkosten	15	24	-9
21 Overige algemene kosten	79	96	-17
22 Diverse lasten	26	118	-92
Saldo lasten	10.746	10.947	-201
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	328	-13	342
23 Onttrekking (bestemmings)reserves	12	13	-2
24 Toevoeging aan de (bestemmings)reserves	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	340	-	340

De afwijkingen worden hieronder toegelicht, voor zover deze van materieel belang zijn (afwijking groter dan € 50 duizend per rubriek), of dat er overige van belang zijnde bijzonderheden te vermelden zijn.

4 t/m 6. Opbrengst activiteiten dienstverlening en overig

Deze zijn € 140 duizend hoger gerealiseerd, met name door een hogere opbrengst bij de groenvoorziening. De detacheringen blijven ten opzichte van de begroting iets achter ondanks de toegepaste indexatie. De 'buitengewone baten' betreft renteopbrengsten.

Totaal Personeelskosten formatie

IJmond Werkt! bevindt zich sinds vorig jaar in een onzekere situatie met het herontwerp re-integratiedienstverlening en de discussie over toekomstbestendigheid. Dit leidt ertoe dat er sinds vorig jaar een uitstroom op gang is gekomen van personeel vast in dienst, terwijl de dienstverlening door moet gaan. Gelet op het beperkte perspectief van IJmond Werkt! voor de toekomst blijkt het in de praktijk niet mogelijk om personeel zowel voor tijdelijk als voor langere termijn middels werving aan ons te binden. Dit speelt met name in de re-integratie dienstverlening, maar ten dele ook op andere posities in de bedrijfsvoering. Desondanks komen de totale personeelskosten met € 94 duizend beperkt hoger uit dan de begroting. Dit is inclusief de meerkosten voor inhuur re-integratiedienstverlening ter hoogte van circa € 300 duizend zoals vermeld in de frictiekosten bij het transitieplan.

Hierna de uitsplitsing als volgt:

7. Personeelskosten ambtelijk en 9. Dienstverlening door derden

De personeelskosten ambtelijk zijn € 1.027 duizend lager gerealiseerd, met name doordat van de totale begrote formatie (80 fte) voor de ambtelijke cao SGO er 28 fte (nog) niet initieel of ter vervanging ambtelijk zijn ingevuld. Dit is het gevolg van personele wisselingen, een groter verloop als gevolg van het herontwerp re-integratie-dienstverlening en uitgestelde vacatures. Het herontwerp leidt ertoe dat werving van vaste medewerkers nagenoeg onmogelijk is geworden.

In de dienstverlening derden zijn de personeelskosten voor tijdelijke contracten (payroll) en inhuur opgenomen. Momenteel zijn er afgerond 9 fte op basis van een tijdelijk dienstverband actief versus de 2 fte in de begroting met de Payroll constructie en circa 17 fte externe inhuur (begroot 3 fte), grotendeels ingezet om de dienstverlening ten tijde van het herontwerp te kunnen continueren. Dit leidt tot een overschrijding van € 1.121 duizend. Hierin is tevens een onderschrijding van de overige externe dienstverlening zoals de inkoop van medische checks, loonwaardebepalingen en jobcoaching verantwoord ter hoogte van € 60 duizend.

8. Personeelskosten Wsw

Deze zijn € 233 duizend lager gerealiseerd, met name door een (maandelijkse) mutatie van de voorziening RVU van in totaal tot en met mei van € 229 duizend. Deze voorziening is eind 2025 gevormd ter dekking van de RVU kosten die de komende jaren in de exploitatie komen. Dit was met de begrotingsopstelling destijds voor het jaar 2026 niet voorzien.

10. NBW-loonkosten

Deze loon/ personeelskosten voor BSW inclusief garantiebaten zijn € 200 duizend hoger. Dit wordt met name veroorzaakt door een materieel hogere instroom Beschut Werkers¹.

¹ Jaarlijks wordt in afstemming met de gemeenten voor de begroting gerekend met de op dat moment verwachte eindstand van Beschut Werkenden (BSW). Hierbij wordt er van uitgegaan dat dit met de jaarrekening en de alsdan door gemeenten van het Rijk ontvangen gelden voor begeleiding en Loonkostensubsidie (LKS) wordt afgerekend in de gemeentelijke bijdragen voor het programma BSW.

12. Afschrijvingen

Per saldo € 42 duizend lagere lasten door uitstel investeringen in met name het groen, welke achterstand langzaam wordt ingelopen.

11 en 13 t/m 21 Diverse kosten bedrijfsvoering

De kosten voor de rubrieken 13 t/m 21 zijn tezamen € 128 duizend lager gerealiseerd dan begroot. Dit is met name het gevolg van lagere energieprijzen dan met het opstellen van de begroting kon worden ingeschat, minder onderhoudskosten en 'zuinig beleid' m.b.t. de overige uitgaven.

22 Diverse lasten

Er is sprake van € 92 duizend lagere diverse lasten, met name als gevolg van het vervallen van de vooraftek BTW re-integratie, waardoor de BTW voor de re-integratiedienstverlening anders dan begroot nu wel in de vooraftek bij de aangifte meegenomen wordt. In deze rubriek zijn tevens een deel van de frictiekosten verantwoord voor een bedrag van circa € 26 duizend.

Prognose/bijsturing 2026:

Gelet op de diverse ontwikkelingen, waaronder de invulling formatie, verloop BSW en het herontwerp dat voor besluitvorming voorligt aan gemeenten wordt er vrijwel continue gemonitord op de kosten. Daarbij wordt door en in afstemming met het management periodiek een prognose opgesteld, waarmee indien van toepassing tijdig inzicht gegeven kan worden in een eventueel begrotingssaldo.

Vooralsnog is de verwachting dat IJmond Werkt! in ieder geval binnen de begroting van 2026 zal uitkomen.

Resultaten per taakveld

6.3 610 Taak Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	Prognose 2025	Realisatie 2026 tm maand 5	Begroting 2026 tm maand 5	begroting 2026
Totaal baten	271	-	-	-
Totaal lasten	271	-	-	-
Saldo baten en lasten	-	-	-	-

6.4 611 Taak Sociale werkvoorziening	Prognose 2025	Realisatie 2026 tm maand 5	Begroting 2026 tm maand 5	begroting 2026
Totaal baten	17.604	7.422	7.253	17.406
Totaal lasten	16.012	6.312	6.523	15.654
Saldo baten en lasten	1.592	1.110	730	1.752

6.4 623 Taak Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	Prognose 2025	Realisatie 2026 tm maand 5	Begroting 2026 tm maand 5	begroting 2026
Totaal baten	1.685	784	564	1.354
Totaal lasten	1.685	784	564	1.354
Saldo baten en lasten	-	-	-	-

6.5 623 Taak Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	Prognose 2025	Realisatie 2026 tm maand 5	Begroting 2026 tm maand 5	begroting 2026
Totaal baten	6.433	2.860	3.118	7.482
Totaal lasten	3.730	1.675	1.855	4.451
Saldo baten en lasten	2.703	1.185	1.263	3.031

Overhead	Prognose 2025	Realisatie 2026 tm maand 5	Begroting 2026 tm maand 5	begroting 2026
Totaal baten	38	8	-	-
Totaal lasten	4.397	1.975	2.005	4.813
Saldo baten en lasten	-4.359	-1.967	-2.005	-4.813

Totaal	Prognose 2025	Realisatie 2026 tm maand 5	Begroting 2026 tm maand 5	begroting 2026
Totaal baten	26.031	11.074	10.935	26.242
Totaal lasten	26.095	10.746	10.947	26.272
Saldo baten en lasten	-64	328	-12	-30
Onttrekking aan reserves	€ 64	€ 12	€ 12	€ 29
Toevoeging aan reserves	€ -	€ -	€ -	€ -
Resultaat	€ -	€ 340	€ -	€ -

4. Risicoparaaf

Voor een aantal risico's is in redelijkheid een schatting gemaakt van de financiële impact op de begroting en zijn geschatte bedragen opgenomen. Echter, voor een deel is vanuit de bedrijfsvoering van IJmond Werkt! niet goed in te schatten welke financiële impact op de begroting daarbij aan de orde is. In de begroting 2026 is het totaal van de gekwantificeerde risico's gewogen op een bedrag van € 4,5 miljoen (zie onderstaande tabel).

Dit jaar hebben zich nog geen wijzigingen voorgedaan. IJmond Werkt! verwacht dat er naar aanleiding van de huidige lopende transitie en de herinrichting van IJmond Werkt! nog wel een aantal veranderingen zullen optreden. Risicomanagement en beheer blijft dan ook een belangrijk onderdeel van de periodieke reviewgesprekken met management van IJmond Werkt!.

Kwalificatie en kwantificering risico's <i>bedragen x € 1.000</i>		Politiek risico	Demografisch en fiscaal	Commercieel	Uitvoering, beheersing en financieel	Totaal
1. Niet beïnvloedbare risico's wet -en regelgeving		PM	€ 200	€ 0	€ 0	€ 200
2. Omgeving gerelateerde (deels niet beïnvloedbare) risico's		€ 0	€ 0	€ 400	€ 600	€ 1.000
3. Reguliere risico's uitvoering en beheersing		€ 0	€ 0	€ 200	€ 2.300	€ 2.500
4. Reguliere risico's arbeidsvoorwaardelijk en juridisch		€ 0	€ 0	€ 0	€ 800	€ 800
Totaal		€ 0	€ 200	€ 600	€ 3.700	€ 4.500

Begrippenlijst

Arbeidsdiagnose & Advies (AD&A)

Indien het na een intake voor re-integratie nog niet mogelijk is om een re-integratieadvies te geven, dan wordt de afdeling Arbeidsdiagnose & Advies (AD&A). Hier worden de arbeidsmogelijkheden van de inwoner nader onderzocht. Te denken valt aan onderzoek naar gezondheidsklachten, belastbaarheidsvraagstukken, sociale- of verslavingsproblematieken of onderzoek naar cognitief vermogen en leerbaarheid. Het team AD&A heeft meer diagnose-instrumenten tot zijn beschikking.

Begeleid werken

Met de regeling Begeleid werken bieden bedrijven aan personen met een Wsw-indicatie een contract aan. De werknemer is volledig in dienst bij het bedrijf en is hiermee een volwaardig medewerker. Medewerkers ervaren dit als een enorme waardering en zijn dan ook zeer gemotiveerd. Het betreft een arbeidsovereenkomst voor 16 tot 40 uur per week, waarbij de medewerker volgens de geldende cao wordt betaald. De werkgever ontvangt een subsidie gebaseerd op de loonwaarde van de medewerker.

Beschut Werk (BSW)

Beschut Werk is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Mensen die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep beschut werk hoort. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk aan mensen met een arbeidsbeperking.

Brede intake

Tijdens de intake wordt de voorlichting over de Participatiewet en de dienstverlening van IJmond Werkt! verzorgd. Tijdens de intake wordt onderzocht welke ondersteuningsbehoefte gewenst en nodig is. Bij trajectdeelnemers voor IJmond Werkt! vindt de in de intake gezamenlijk plaats en leidt tot een re-integratieadvies en de inzet van een re-integratievoorziening.

Detacheren

Bij detachering verricht de sw-medewerker werkzaamheden bij een reguliere werkgever maar blijft formeel in dienst bij IJmond Werkt!. De mogelijkheid van detachering verlaagt voor werkgevers de drempel om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De medewerker blijft immers in dienst van IJmond Werkt! dus alle administratieve handelingen en eventuele risico's zijn ook voor rekening van IJmond Werkt!. De werkgever wordt zo maximaal ontzorgd.

Doelgroepregister

Het doelgroepregister is een landelijk register waarin alle mensen staan die vallen onder de banenafspraken. UWV beheert dit register. Met de gegevens uit het doelgroepregister kan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid controleren of werkgevers de afgesproken banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Garantiebanen

Banen uit de banenafspraken. In de banenafspraken hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat ze tot 2026 125.000 extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking (Sociaal Akkoord).

Dit zijn banen bij reguliere werkgevers en de overheid. Het UWV beoordeelt of iemand in aanmerking komt voor een baan uit de banenafspraken.

Participatiewet

De Participatiewet is op 1 januari 2015 in werking getreden en voegt de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong) samen in één regeling. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor bemiddeling en ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waartoe ook veelal personen met een arbeidsbeperking behoren. Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen, bij voorkeur bij reguliere werkgevers. IJmond Werkt! voert voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen het werkdeel van de Participatiewet uit.

PrO/VSO

PrO staat voor praktijkonderwijs en VSO voor voortgezet speciaal onderwijs.

Statushouder

Een statushouder heeft de hele asielprocedure doorlopen en heeft vervolgens een verblijfsvergunning gekregen voor vijf jaar (dit wijzigt met ingang van juni 2026 door gewijzigde wetgeving naar een verblijfsvergunning voor drie jaar).

UWV

UWV staat voor Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. UWV zorgt voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen, zoals de WW, WIA, WAO, WAZ, Wazo en Ziektewet.

Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond (voormalig WSPZKIJ)

Het WerkgeversServicePunt Zuid-Kennemerland en IJmond heet met ingang van 1 januari 2026 Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond. Het is een regionaal samenwerkingsverband tussen onder andere UWV, Spaarne Werkt en IJmond Werkt!. Werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht met al hun werkgeversvragen en voor kosteloze werving en selectie van personeel. Werkgevers die sociaal willen ondernemen kunnen bij het Werkcentrum terecht voor ondersteuning met deskundig advies, financiële voordelen en regelingen. Het Werkcentrum werkt samen met partners op de arbeidsmarkt, zoals ondernemers en uitzendbureaus.

Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)

De Wsw kent sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer. Alle mensen die op 31 december 2014 een vast contract hadden, hebben dit behouden. De Wsw blijft bestaan tot de laatste sw-medewerker met pensioen gaat.