

Aan : De gemeenteraad
Datum : 5 oktober 2023
Onderwerp : Halfjaarrapportage IJmond Werkt!
Van : Het college
Openbaar : Ja
Documentkenmerk : D-104665
Zaakkenmerk : Z-23-183842
Aantal bijlage(n) : 1

De GR IJmond Werkt! is het samenwerkingsverband van de drie IJmond gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen voor de uitvoering van de re-integratietaken van de Participatiewet en de sociale werkvoorziening. Doel van deze samenwerking is inwoners, zoveel mogelijk zelfstandig en zelfredzaam te maken door hen toe te leiden naar werk.

Het Dagelijks Bestuur (DB) van de GR IJmond Werkt! stuurt ieder kwartaal een verslag over de resultaten/ voortgang van IJmond Werkt!, op basis van de afspraken in de begroting en het werkplan. De stukken worden ook aan de gemeenteraden van de gemeente Heemskerk en Velsen voorgelegd. Op 10 augustus 2023 heeft het DB van de GR IJmond Werkt! de halfjaarrapportage 2023 aangeleverd aan de colleges. De halfjaarrapportage treft u ter kennisname aan in de bijlagen. Onderstaand leest u een beschrijving van de belangrijkste resultaten.

Sociale Werkvoorziening

Het ontwikkelhuis

De huidige werklocaties zijn goed bezet. De aantallen stijgen. Er sprake is van uitval uit detachingsplekken waardoor er meer instroom is uit diverse doelgroepen met behoefte tot werk en persoonlijke ontwikkeling. Ook neemt de zorgproblematiek rondom medewerkers verder toe. Er is wel een daling zichtbaar in het percentage ziekteverzuim. Hiervoor is ook veel aandacht besteed aan vitaliteit, gezonde voeding en preventie.

IJmond Werkt! Groen

In het tweede kwartaal heeft de samenwerking met Woonopmaat extra opbrengsten opgeleverd aan IJmond Werkt!. Er is een goede samenwerking met Pré Wonen en Heliomare. Tot slot investeert IJW! in opleidingen en voorlichtingen voor medewerkers, zoals bijvoorbeeld veilig werken op de weg of kennis over alcohol- en drugsgebruik.

Detacheren en Begeleid Werken

Er was aan het begin van 2023 een daling te zien in het aantal detacheringen, maar de daling heeft zich in het tweede kwartaal gestabiliseerd. In een periode van 2,5 jaar hebben de coronaperiode en de energiecrisis impact gehad op een snellere daling van het aantal detacheringen dan voorzien. De medewerkers die niet meer bij de reguliere werkgever werkzaam konden blijven zijn opgevangen binnen de interne organisatie. IJW! is actief bezig om te acquireren op meer passende externe werkplekken voor de medewerkers, bijvoorbeeld bij de Provincie Noord-Holland en Tata Steel.

Beschut Werk

De inwoners met een Beschut Werk indicatie kunnen of bij IJW! of bij een externe werkgever geplaatst worden. Het grootste deel van deze groep werkt voornamelijk intern op locatie bij IJW!. Sinds 2015 is er instroom van inwoners met een indicatie Beschut Werken, maar deze groep vraagt om intensieve begeleiding op de werkvloer die een reguliere werkgever over het algemeen niet kan bieden.

Veelal hebben de jongeren met een laag verstandelijk niveau en een hoge mate aan begeleidingsbehoefte deze indicatie. Op basis van de begeleidingsbehoefte is het profiel voor de functie 'ontwikkelcoach' opgesteld voor de noodzakelijke ondersteuning.

Garantiebanen Participatiewet

De inwoners met een indicatie banenafpraak zijn over het algemeen jongeren die een eerste stap richting werk moeten maken. Ook bij deze groep neemt de complexe problematiek toe.

Hierdoor is op veel gebieden ondersteuning nodig zodat uitplaatsing naar werk mogelijk wordt.

Hiervoor worden bijvoorbeeld individuele coaching en trainingen ingezet. Verder neemt jobcoaching op een externe werkplek toe. De jobcoach is er voor zowel de medewerker als de werkgever. Naast periodieke gesprekken om de voortgang te bewaken, wordt de jobcoach ook ingeschakeld op momenten dat het minder goed gaat. Indien nodig wordt aanvullende dienstverlening aangeboden, zoals bijvoorbeeld een empowermenttraining of ondersteuning bij het vinden van een andere baan.

Re-integratie

In het eerste halfjaar zijn in totaal 48 inwoners via 'werkaanvaarding' uit een traject bij IJW! en uit de uitkering gestroomd. 14 inwoners hebben parttime werk gevonden en blijven gedeeltelijk nog in traject bij IJW! om volledig uit te kunnen stromen. In tabel 1 zijn de genoemde aantallen uitgesplitst per gemeente. Tot slot zijn 28 inwoners onder de noemer 'maximale participatie' uitgestroomd, waarbij de inwoner een (gedeeltelijke) uitkering blijft behouden. Alhoewel dit aantal groter is als vorig jaar merkt IJW! op dat de werkgevers ondanks de krapte op de arbeidsmarkt minder openstaan voor de (complexe) doelgroepen die door IJW! begeleid worden.

Regulier werk	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
<i>Werkaanvaarding</i>	24	9	15	48
<i>Parttime werk</i>	6	3	5	14

Brede intake en samenwerking

In het voorjaar 2023 zijn IJmond Werkt! en de gemeenten De gemeente Beverwijk begonnen met een Brede intake. Om zo goed mogelijk in de ondersteuningsaanvraag van de inwoner te voorzien, stellen de gemeente, IJmond Werkt! en de inwoner gezamenlijk een plan van aanpak op. Doordat twee intakepersoon van IJmond Werkt! op vaste momenten in het gemeentehuis van Beverwijk werken, wordt de onderlinge samenwerking geïntensiveerd, wat tot goede resultaten leidt. In het eerste halfjaar zijn in het totaal 171 brede intakes gevoerd, die tot een vervolgstap bij IJmond Werkt! hebben geleid. Ook worden in Beverwijk de inwoners die al langer in traject zitten opnieuw beoordeeld. IJmond Werkt! heeft aangegeven dat de aantallen intakes van Velsen niet correct zijn, omdat enkel de intakes zijn opgenomen, die tot een traject bij IJmond Werkt! hebben geleid en alle intakes die tot andere resultaten hebben geleid ontbreken. In de 3^e kwartaalrapportage komt er een toelichting op de brede intakes.

Young Heroes

Op 6 juli is de nieuwe locatie van Young Heroes in Velsen Noord geopend met een doeltreffende werkplaats en op de 1^e etage ruimte voor creatieve activiteiten en koken. Door kennismaking met andere ondernemers zijn er mogelijkheden gecreëerd zoals externe snuffelstages. Er zijn 3 praktijkverklaringen uitgereikt, 2 stagiaires zijn gestart en nemen na de zomervakantie deel aan het project Onderwijs en Arbeid voor de Toekomst, waarbij op korte termijn 9 kandidaten zullen instromen.

Telstar Work

Na een directiewisseling en wisseling van een meewerkend voorman zijn werkwijzen aangepast om kandidaten beter te begeleiden en is een intensievere samenwerking aangegaan met Sluis 751 en Reclassering Nederland, waarvan 2 kandidaten na hun taakstraf zijn uitgestroomd naar werk.

Werkgeversservicepunt

In onze regio zijn een drietal focussectoren aangewezen ten aanzien van werk: onderwijs, zorg en techniek. De tekorten in deze sectoren zijn hoog, waar extra in zal worden geïnvesteerd.

Evenementen

Om de match tussen werkgevers en werkzoekenden te verbeteren werd op 6 juni jl. een werkfestival georganiseerd waar 60 werkgevers aanwezig waren en in totaal 350 personen het festival op het NOVA-college in Beverwijk bezochten.

Samenwerking

IJmond Werkt! en het WSP zijn een samenwerking aangegaan in het project Zorgbalans, waarin 5 inwoners met een indicatie 'banenafpraak' begeleidt worden op de werkvloer. Indien de samenwerking succesvol blijkt wordt het project verder uitgerold.

Ziekteverzuim

Er is de komende periode volop aandacht voor de aanpak van het ziekteverzuim, zoals het tijdig aanhaken van een bedrijfsarts, aandacht voor werkgerelateerde oorzaken en trainingen voor een duurzame inzet.

Informatiebeveiliging en AVG

Bij IJmond Werkt! heeft begin dit jaar een audit plaatsgevonden op de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Er moeten nog een aantal stappen gezet worden om te voldoen aan de vereisten. Gemeenten hebben om een verbeterplan gevraagd die op 1 september jl. met de gemeenten is gedeeld.

Gemeenten en bestuur worden periodiek op de hoogte gebracht van de vorderingen. Tussentijds werkt IJmond Werkt! aan het doorvoeren van de verbeteringen,

Financiën

Over het eerste halfjaar van 2023 is er bij IJmond Werkt! sprake geweest van een begrotingsoverschot van € 123.000,- ten opzichte van de herziene begroting 2023. Het overschot zal het einde van het jaar niet meer van toepassing zijn, omdat een aantal vacatures worden ingevuld. Verder liggen de financiën op het niveau op het niveau van de herziene begroting.

Bijlage(n):

- Aanbiedingsbrief IJmond Werkt! 2023 (D-104848)
- Halfjaarrapportage IJmond Werkt! 2023 (D-106119)

Aan het College van B&W van gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL BEVERWIJK

Beverwijk
10 augustus 2023

Bijlage(n)
1

Onderwerp: Halfjaarrapportage 2023 IJmond Werkt!

Geacht college,

Bijgaand treft u de halfjaarrapportage 2023 van IJmond Werkt! aan.

De rapportage sluit aan op de afspraken die gemaakt zijn in de begroting en het bijhorend werkplan van IJmond Werkt!.

Met vriendelijke groet,
Namens het Dagelijks Bestuur van IJmond Werkt!



Erwin van Hardeveld
secretaris

Hoofdkantoor
Stationsplein 48^A
1948 LC Beverwijk

Postadres
Postbus 282
1940 AG Beverwijk

Telefoon
0251 - 27 90 00

E-mail
info@ijmondwerkt.com

Website
www.ijmondwerkt.com

IBAN
NL35 BNGH 0285 0141 45

BIC
BNGHNL2G

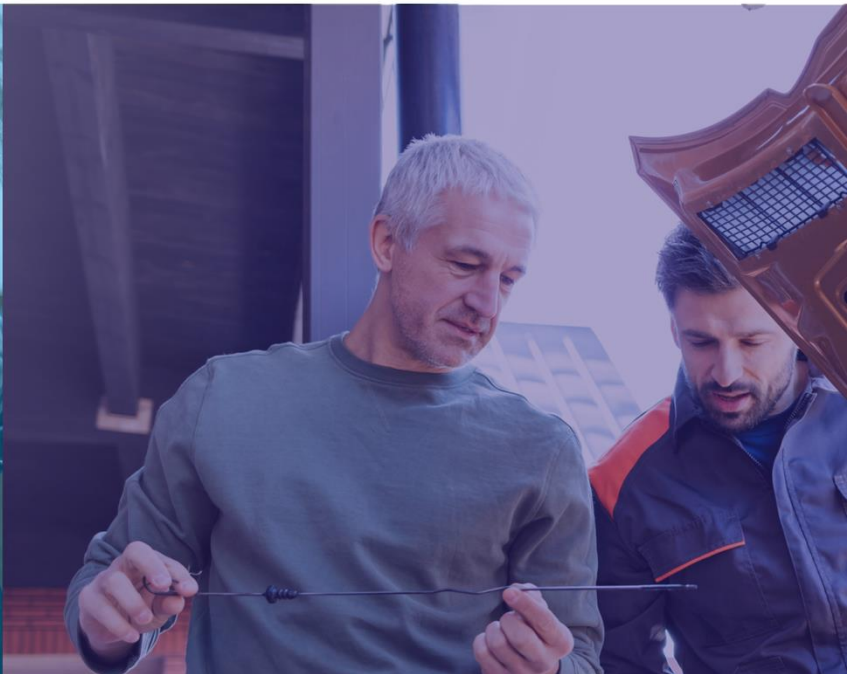
BTW
NL001933528B01

KVK
34372643

LEVERINGSVOORWAARDEN
Voor alle leveringen en werkzaamheden gelden de algemene verkoop- en leveringsvoorwaarden van 'IJmond Werkt!', gedeponeerd ter griffie van de Arrondissementsrechtbank te Haarlem.



Halfjaarrapportage 2023



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Belangrijkste resultaten t/m 2 ^e kwartaal 2023	4
Financieel	14
<i>Bijlage 1 - Resultaten per taakveld</i>	15
<i>Bijlage 2 - Begrippenlijst</i>	16

Inleiding

Voor u ligt de rapportage over het eerste halfjaar van 2023 van IJmond Werkt!. In dit verslag leest u op hoofdlijnen over de activiteiten en uitdagingen waar IJmond Werkt! voor heeft gestaan. Verder wordt inzichtelijk gemaakt welke resultaten zijn gerealiseerd in relatie tot de begroting en de afspraken in het werkplan. En vooral wat dit heeft betekend voor de mensen en werkgevers waar we het voor doen.

Financieel ligt IJmond Werkt! nog steeds op het niveau van de herziene begroting. Opbrengsten staan weliswaar onder druk door een teruglopend aantal detacheringen en een afname van opdrachtgevers voor uitbesteding van werk. Dit is overigens een trend die we bij onze collega-bedrijven ook zien. Met samenwerking, inzet op ontwikkeling en creativiteit in ondernemen, sturen we hier goed op.

Ook op het gebied van informatiebeveiliging en privacy blijven we belangrijke stappen zetten om te voldoen aan de vereisten en best practices van zowel de BIO als de AVG.

Samenwerken is de sleutel voor de re-integratie dienstverlening bij IJmond Werkt!. De afgelopen jaren is de problematiek van inwoners die bij ons aankloppen complexer geworden. Dit is herkenbaar in het brede sociaal domein: er is veelal sprake van meervoudige problematiek, waarbij de inwoner hulp krijgt vanuit verschillende organisaties. Dat betekent dat inwoners meer, langer en andere ondersteuning nodig hebben. Als gevolg ontwikkelt onze ondersteuning zich dan ook en zoeken we sneller de samenwerking met partijen in het voorliggende veld.

De **missie** van IJmond Werkt! is:

“Wij werken aan een wereld waarin iedereen vanuit eigen kracht meedoet”

De **visie** van IJmond Werkt! is:

“Onze overtuiging is dat ieder mens van waarde is en met zijn of haar talenten een passende plek verdient om een bijdrage te kunnen leveren. Samen doen we er alles aan om mensen die plek te laten vinden, vanuit eigen motivatie, kracht en mogelijkheden”

Voor wie is IJmond Werkt!?

- ✓ Wij zijn er voor alle inwoners van de IJmondgemeenten (Beverwijk, Heemskerk en Velsen) die stappen gaan maken naar werk of willen participeren in de samenleving.
- ✓ Wij zijn er voor de mensen die vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) én Beschut Werk (BW) voor wie we ook nadrukkelijk als werkgever verantwoordelijk zijn.
- ✓ Wij zijn er voor de mensen die in het doelgroepregister opgenomen zijn en ondersteuning krijgen bij het vinden van een garantiebaan bij een reguliere werkgever.
- ✓ Wij zijn er voor jongeren die door voortijdig schoolverlaten (vsv), problemen met stage hebben of zelfs helemaal uit beeld dreigen te raken en hierdoor mogelijk hun aansluiting op werk missen. Dit doen we samen met de scholen, werkgevers, en sociale partners.
- ✓ Wij zijn er ook voor statushouders, anderstaligen, laaggeletterden, alleenstaande ouders en vele andere mensen waarvoor soms een op hun behoeften aangepast programma nodig is.

Altijd op maat

Altijd staat de mens centraal en altijd kijken we samen naar persoonlijke omstandigheden en mogelijkheden op de arbeidsmarkt of in de maatschappij. We helpen mensen zichzelf te ontwikkelen om een geschikte en duurzame werkplek te vinden en te behouden of op een andere wijze te participeren. Voor eenieder geldt dat we vanuit mogelijkheden werken, soms kan dat groepsgewijs, soms is individuele aandacht nodig. Maatwerk geldt voor iedereen.

Belangrijkste resultaten t/m 2^e kwartaal 2023

Financieel

Over het eerste halfjaar van het jaar 2023 is er sprake van een begrotingsoverschot van € 123 duizend ten opzichte van de herziene begroting 2023. Dit overschot is met name het gevolg van enkele meevallers in de verwachte eindafrekeningen over het voorgaand boekjaar 2022 van een ESF subsidie voor re-integratie en de subsidie voor het Lage Inkomensvoordeel (LIV) voor de Wsw doelgroep.

De totale opbrengst uit dienstverlening met onze sw-medewerkers ligt op het niveau van de begroting. Echter, de opbrengsten uit detacheringen blijven achter door een terugloop in het aantal gedetacheerden. Tevens zullen we in de tweede helft van het jaar naar verwachting (nog steeds) worden geconfronteerd met langdurig ziekteverzuim wat tot vervangingskosten leidt om de dienstverlening te continueren. Bovendien worden naar verwachting in de tweede helft van 2023 een aantal vacatures ingevuld ter vervanging van vertrokken medewerkers en invulling van de in de begroting opgenomen vacatures. Voorgaande leidt er toe dat er ultimo 2023 naar verwachting geen sprake meer zal zijn van een begrotingsoverschot.

De begroting is lineair op basis van het gehele jaar periodiek verdeeld, waardoor de verwachting in met name de (groen)opbrengsten is dat deze in het tweede halfjaar iets hoger zullen uitvallen.

IJmond Werkt! wordt conform de sinds 2022 geldende Gemeenschappelijke Regeling op basis van de begroting gefinancierd door de gemeenten, voor zover de opbrengsten uit dienstverlening met de sw-medewerkers en overige opbrengsten hiertoe niet toereikend zijn.

Programma totaal (bedragen x 1.000)

	Realisatie 2022	Realisatie 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023	% realisatie t.o.v. begroting herzien 2023
Gemeentelijke bijdrage	€ 17.285	€ 9.823	€ 9.823	€ 19.646	50%
Opbrengst activiteiten dienstverlening en overig	€ 5.175	€ 2.552	€ 2.508	€ 5.016	51%
Totaal baten	€ 22.460	€ 12.374	€ 12.331	€ 24.663	50%
Personeelskosten ambtelijk	€ 5.040	€ 2.531	€ 2.644	€ 5.289	48%
Personeelskosten Wsw	€ 12.820	€ 6.504	€ 6.828	€ 13.656	48%
Overige bedrijfskosten inclusief dienstverlening derden	€ 5.064	€ 3.228	€ 2.949	€ 5.898	55%
Totaal lasten	€ 22.924	€ 12.265	€ 12.422	€ 24.843	49%
Saldo baten en lasten	€ -464	€ 109	€ -90	€ -180	-60%
Onttrekking aan reserves	€ 747	€ 14	€ 90	€ 180	8%
Toevoeging aan reserves	€ -282	€ -	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Resultaat	€ -	€ 123	€ -	€ -	

Overzicht baten en lasten 1 ^e halfjaar 2023			Baten	Lasten	Saldo
6.3	610	Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	169	169	-
6.4	611	Programma Sociale werkvoorziening	8.722	7.723	999
6.4	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	617	362	255
6.5	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	2.850	1.941	909
		Overhead	16	2.070	-2.054
		Saldo van baten en lasten	12.374	12.265	109
		Toevoeging aan reserves	-	-	-
		Onttrekking aan reserves	14	-	14
		Resultaat	12.388	12.265	123

In het overzicht baten en lasten zijn de gemeentelijke bijdragen voor re-integratie P-wet en de Wsw opgenomen in de programma's 6.4.611 en 6.5.623.

Voor een meer gedetailleerd overzicht van de resultaten per taakveld wordt verwezen naar bijlage 1. Hierbij opgemerkt dat de saldi in de programma's 6.4.611 en 6.5.623 ter dekking zijn van de overhead.

Primair proces

Inkomensregelingen

Inkomensregelingen	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Aantal intakes	77	40	54	171
Aantal maatregelen	0	4	3	7

WSW

WSW	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Detacheringen	37	37	11	48	133
Begeleid Werk	19	16	2	18	55

Beschut Werk

Beschut Werk	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Dienstverbanden	16	11	1	17	45

Statushouders

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Trajecten	26	11	5	42
- <i>Werkaanvaarding</i>	1	2	0	3
- <i>Parttimebaan</i>	0	0	0	0

Re-integratie

Regulier werk	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal	Afspraak	%
Werkaanvaarding	24	9	15	48	200	24%
<i>Parttime werk</i>	6	3	5	14	75	19%

	Realisatie	Afspraak	%
<i>Maximale participatie</i>	28	50	56%

Fasen re-integratie	1-1-2023	Bij	Af	30-6-2023
Kennismaking	107	227	208	126
<i>Persoonlijke ontwikkeling</i>	246	77	73	250
<i>Ontwikkeling door werkervaring</i>	123	24	40	107
<i>Ontwikkeling sollicitatievaardigheden</i>	147	73	63	157
Werk vinden	81	25	35	71
Werk houden	131	25	14	142
Totaal	835	451	433	853

Fasen re-integratie	Werkaanvaarding	Passende plek	Voortijdig afgebroken
Kennismaking	9	17	34
Persoonlijke ontwikkeling	8	35	10
Ontwikkeling door werkervaring	6	11	7
Ontwikkeling sollicitatievaardigheden	21	13	11
Werk vinden	4	9	6
Werk houden		4	1
Totaal	48	89	69

WSP

Plaatsing garantiebanaan	Realisatie	Afspraak	%
> 18 jarige	25	60	42%
PRO/VSO 16/17 jarige	5	14	36%

Trajecten PRO/VSO 16/17 jarigen	30	20	150%
---------------------------------	----	----	------

	Realisatie	Afspraak	%
Vacaturevervulling	149	250	60%

Overhead/Organisatiebeleid

	Realisatie	Afspraak	afwijking
Ziekteverzuim SWW	15,4%	12,5%	2,9%
Ziekteverzuim BSW	7,5%	12,5%	-5,0%
Ziekteverzuim Ambtelijk incl. payroll	13,6%	6,0%	7,6%

Sociale werkvoorziening (Wsw)

Het Ontwikkelhuis

- Met de huidige werklocaties worden de grenzen bereikt m.b.t. aantallen medewerkers en inwoners die een traject volgen. De aantallen nemen verder toe door onder andere uitval uit detacheringsplekken en een toenemende instroom uit andere doelgroepen met behoefte aan professionele begeleiding op de gebieden van werk en ontwikkeling.
- In het afgelopen half jaar zijn de ontwikkelmogelijkheden van de medewerkers van het Ontwikkelhuis opnieuw in kaart gebracht t.b.v. detachering of Werken op Locatie (WOL). De trend dat zorgproblematiek rondom medewerkers steeds groter wordt en steeds meer aandacht van de werkleiding vraagt is al langer merkbaar en zet zich door.
- Er is een daling zichtbaar in het percentage ziekteverzuim. Er is, naast de reguliere aandacht voor verzuim, ook veel aandacht besteed aan vitaliteit, gezonde voeding en preventie.
- Helaas heeft een van onze opdrachtgevers, als gevolg van een internationale reorganisatie, na een langdurige samenwerking de werkzaamheden bij ons moeten beëindigen. We voeren gerichte acquisities gesprekken waarbij met (potentiële) opdrachtgevers gesproken wordt over start of uitbreiding van onze werkzaamheden. Meer inzet op accountmanagement is hierbij noodzakelijk. Om onderlinge concurrentie met collega-bedrijven zoveel mogelijk te voorkomen nemen we vanuit het Ontwikkelhuis in Noord-Holland deel aan het netwerk “Eerlijk werk voor eerlijke prijzen”.
- De samenwerking met o.a. collega-bedrijf Zaffier is enorm gegroeid, we ondersteunen elkaar bij grote opdrachten en we voeren opdrachten uit die ze zelf niet uit kunnen voeren.

IJmond Werkt! Groen

- In het tweede kwartaal is veel extra werk aan IJmond Werkt! gegund vanuit de samenwerking met Woonopmaat, van regulier groenonderhoud tot eenmalige klussen, zoals het plaatsen van schuttingen. In de winterperiode is er met Woonopmaat samengewerkt in het Team Energie Aanpak, waarbij een groep groenmedewerkers werkzaamheden op het gebied van energie- en kostenbesparing hebben uitgevoerd. Hierbij valt te denken aan het aanbrengen van isolatiemateriaal in woningen en het geven van voorlichting aan bewoners.
- Naast de samenwerking met Woonopmaat is ook de samenwerking met Pré Wonen op gang gekomen. Hierbij worden er diverse gevarieerde werkzaamheden uitgevoerd zoals het schilderen en opknappen van leegstaande woningen, het opruimen van boxen/schuren en het plaatsen van schuttingen. De variatie van werkzaamheden wordt door de medewerkers als zeer positief ervaren.
- Ook met Heliomare is de samenwerking uit de startblokken gekomen. Na een succesvolle bijeenkomst zijn veel bezoeken op uitvoerend niveau over en weer afgelegd en is merkbaar dat wij elkaar wederzijds beter kunnen vinden. Ons takenpakket uitgebreid met een nieuwe opdracht voor vast groenonderhoud op één van de locaties van Heliomare.
- Er zijn diverse cursussen en opleidingen aangeboden, waaronder veilig werken aan de weg, werken met de laadkraan, veilig werken met de hoogwerker, werken met de bosmaaier, de opleiding tuin, park en landschap niveau 1 en de cursus praktisch leidinggeven. Tevens is er in het kader van het ‘fris voor werk’ beleid aan alle medewerkers extra voorlichting gegeven over alcohol- en drugsgebruik.



Detacheren en Begeleid Werken

Ondanks het feit dat er sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 geen nieuwe instroom in de sociale werkvoorziening meer is, werkt ook nu nog circa 1 op de 3 medewerkers op een vaste plek bij een reguliere werkgever. Het aantal detacheringen is in het eerste half jaar van 2023 gedaald, maar deze daling heeft zich in het tweede kwartaal gestabiliseerd.

De coronaperiode en de energiecrisis hebben, naast het natuurlijke verloop, ertoe geleid dat het aantal detacheringen in een periode van 2,5 jaar sneller is gedaald dan voorzien. Bedrijven hebben door deze onvoorziene omstandigheden hun personeelsbestand moeten laten krimpen en hebben de zwakkere sw-medewerkers moeten laten gaan om met het overige personeel de werkzaamheden voort te kunnen zetten. Samenwerkingspartner Cycloon Post heeft laten weten de activiteiten in de IJmondregio helaas te moeten beëindigen vanwege tegenvallende resultaten. We zijn in gesprek met PostNL om de postbezorging in samenwerking met IJmond Werkt! voort te kunnen zetten.

Medewerkers die noodgedwongen hun baan bij de reguliere werkgever zijn kwijtgeraakt, zijn opgevangen binnen de interne organisatie. Het is een groep medewerkers die niet eenvoudig op een andere externe werkplek kan worden geplaatst. De productiviteit is over het algemeen lager en de mate van begeleiding hoger. Door de huidige personeelstekorten is het voor veel werkgevers niet mogelijk om afdoende begeleiding op de werkplek te bieden. Daarnaast heeft men vooral behoefte aan personeel met een hoge productiviteit om al het werk af te krijgen.

Dit houdt echter niet in dat er helemaal geen mogelijkheden zijn. Er wordt actief geacquireerd op meer passende externe werkplekken. Dit levert mooie nieuwe relaties op zoals bijvoorbeeld met Provincie Noord-Holland. Daarnaast wordt het aantal detacheringen bij Tata Steel uitgebreid. Het aantal personen dat op een externe werkplek werkzaam is in het kader van Werken op Locatie (WOL) is toegenomen. Voor een deel van de sw-medewerkers is dit het hoogst haalbare. Een aantal zal hierdoor in staat zijn om uit te stromen naar een vaste detachering.

Kijkend naar de toekomst is de verwachting dat het aantal detacheringen uiteindelijk zal afnemen. Er is sinds 2015 wel nieuwe instroom van personen met een indicatie Beschut Werken, maar voor deze groep is vastgesteld dat de mate van begeleiding zo groot is, dat dit niet verwacht kan worden van een reguliere werkgever. Zij hebben behoefte aan een beschutte werkomgeving. Daarnaast vergrijst het sw-personeelsbestand en, zoals kenmerkend voor de sw-doelgroep, ervaart men steeds meer lichamelijke klachten, waardoor uitstroom naar een externe werkplek lastiger wordt. Met de afname van het aantal te detacheren personen, zal ook de omzet dalen.

Beschut Werk

IJmond Werkt! biedt personen met een indicatie voor Beschut Werk een werkplek aan. Dit zijn werkplekken op een interne locatie en soms, wanneer de benodigde intensieve begeleiding gegarandeerd is, bij een externe werkgever. Het aantal personen met een Beschut Werken indicatie, blijft toenemen en zal ook de komende periode blijven stijgen. Het grootste deel van deze groep werkt intern op locatie bij IJmond Werkt!. Het betreft over het algemeen jongeren met een laag verstandelijk niveau en een hoge mate aan begeleidingsbehoefte. De begeleidingsbehoefte ligt vele malen hoger dan de behoefte die er is bij de sw-doelgroep en de groep met een indicatie banenafpraak. Op basis van deze begeleidingsbehoefte is in de afgelopen maanden het profiel voor de functie 'ontwikkelcoach' opgesteld. Deze coach kan de noodzakelijke ondersteuning aan deze groep bieden.



Garantiebanen Participatiewet

Mensen met een indicatie banenafpraak die zijn opgenomen in het doelgroepregister, komen op diverse manieren in beeld bij IJmond Werkt!. Dit kan zijn door een aanmelding vanuit een Pro/VSO-school, maar ook door aanmelding van de gemeente. Daarnaast wordt IJmond Werkt! benaderd door ouders, ambulant begeleiders of stagedocenten van het MBO. De mensen die worden aangemeld zijn over het algemeen jongeren die een eerste stap richting werk nog moeten maken. Ten opzichte van voorgaande jaren valt op dat er meer sprake is van complexe problematiek. Op meerdere gebieden is ondersteuning nodig, waardoor directe uitplaatsing naar werk niet altijd mogelijk is. Individuele coaching, trainingen, inzet van de afdeling arbeidsdiagnose & advies wordt vaker ingezet. Ook de mate van jobcoaching op een externe werkplek neemt toe.

Jobcoaching

Om duurzaam bij een werkgever te kunnen blijven werken, is de inzet van een jobcoach van groot belang. De jobcoaches van IJmond Werkt! begeleiden personen met een sw-indicatie die werkzaam zijn bij een externe werkgever als ook personen die in een garantiebaan werkzaam zijn. De jobcoach is er niet alleen voor de medewerker, maar ook voor de werkgever. Naast periodieke gesprekken om een goede voortgang te bewaken, wordt de jobcoach ingeschakeld op momenten dat het minder goed gaat. Dit kan bijvoorbeeld komen door een verandering in de thuissituatie, toegenomen lichamelijke of psychische klachten, wijziging van leidinggevende, etc. De jobcoaches onderhouden ook contact met ouders/familieleden, ambulante begeleiders, scholen of andere instanties. Indien nodig wordt aanvullende dienstverlening aangeboden, zoals bijvoorbeeld een empowermenttraining of ondersteuning bij het vinden van een nieuwe, meer passende baan.

Re-integratie

In het eerste halfjaar zijn 48 inwoners via 'werkaanvaarding' uit een traject bij IJmond Werkt! en uit de uitkering gestroomd.

14 inwoners hebben parttime werk gevonden en blijven gedeeltelijk nog in traject bij IJmond Werkt! tot zij volledig uit kunnen stromen.

28 inwoners zijn onder de noemer 'maximale participatie' uitgestroomd, waarbij de inwoner een (gedeeltelijke) uitkering blijft behouden. Dit is relatief een groter aandeel dan in de eerste helft van vorig jaar. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt staan werkgevers niet per definitie open voor de (complexe) doelgroepen die door IJmond Werkt! begeleid worden.

Brede intake & samenwerking

Als vervolg op de pilot met de IJmondiale intakepool in 2022, is in februari van 2023 gestart met een *brede intake*. Inwoners die zich melden bij de gemeente voor een uitkering of bij IJmond Werkt! met een ondersteuningsvraag, krijgen een kennismakingsgesprek met een intaker van IJmond Werkt! en een gemeentelijk consulent. In dit gesprek wordt eventuele problematiek in kaart gebracht en maken onze professionals samen met de inwoner een Plan van Aanpak, waarbij de inwoner centraal staat. De brede intake vindt plaats bij de gemeenten en daarmee dicht bij de leefomgeving van de inwoner. Doel van de aanpak is het bij de poort afstemmen en het gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de geformuleerde acties. De inwoner wordt intensief betrokken bij de inzet van dienstverlening en tegelijkertijd intensiveren en versterken we de samenwerking tussen gemeenten en IJmond Werkt!.

Het huidig ingerichte proces wordt regelmatig geëvalueerd en op basis hiervan aangepast. Zo wordt op dit moment bekeken of het resultaat van de brede intake kan worden vergroot door extra intakemomenten in te plannen. IJmond Werkt! bepaalt dit niet alleen, maar in samenspraak en nauwe afstemming met de gemeenten.



We hebben een start gemaakt om, in afstemming met de gemeenten, voor inwoners die al langer door IJmond Werkt! worden begeleid hun Plan van Aanpak kritisch te beoordelen. IJmond Werkt! en de gemeentelijke klantmanager stemmen samen af of de aanpak nog passend is of kan worden aangepast. We zijn hiermee gestart in Beverwijk en gaan in het derde kwartaal in Velsen aan de slag. Heemskerk volgt hierna.

Gemeente Velsen

In Velsen is in februari als eerste gestart met de brede intake. Velsen werkt, in tegenstelling tot Beverwijk en Heemskerk, niet met een beperkt aantal klantmanagers dat intakes uitvoert maar in principe met alle 'bestandsbeheerders'. IJmond Werkt! is op donderdag en op woensdag bij de gemeente Velsen voor de brede intake aanwezig. Ook wanneer er geen brede intakes zijn gepland, zijn de medewerkers van IJmond Werkt! bij de gemeente aanwezig om de samenwerking tussen gemeente en IJmond Werkt! te versterken en als vraagbaak voor de gemeentelijke klantmanagers te fungeren ten aanzien van lopende trajecten bij IJmond Werkt!.

Enkele werkcoaches van IJmond Werkt! zijn gestart om voortgangsgesprekken met inwoners te voeren vanuit het gemeentehuis in Velsen. Bijkomend voordeel is dat er, indien noodzakelijk, snel geschakeld kan worden met een gemeentelijke collega. Daarnaast is het gemeentehuis voor de inwoners van de gemeente Velsen in het algemeen beter bereikbaar dan de locatie van IJmond Werkt! in Beverwijk.

Naast de brede intake is een driewekelijks gezamenlijk casuïstiek overleg gestart. Soms komen hier ook beleids- of kwaliteitsvraagstukken aan de orde. In dit overleg wordt ingezet op een oplossingsgerichte werkwijze, wat zorgt voor verbinding en draagvlak tussen medewerkers.

Gemeente Beverwijk

Samen met gemeente Beverwijk zijn we eind maart gestart met de brede intake. Op donderdag is hier een collega van IJmond Werkt! aanwezig. Beverwijk werkt met een tweetal intakers, die samen met de intaker van IJmond Werkt! het gesprek met de inwoner voeren.

Naast de brede intake hebben we de afgelopen periode inwoners die al langer een traject volgen bij IJmond Werkt! samen opnieuw beoordeeld.

Gemeente Heemskerk

Met gemeente Heemskerk zijn we half maart gestart met de brede intake. In Heemskerk wordt gewerkt met een drietal intakers. Na de brede intake worden inwoners overgedragen aan het bestandsteam. Er is relatief weinig nieuwe instroom op dit moment in Heemskerk, dus er zijn ook relatief minder brede intakes. Doordat IJmond Werkt! intensiever binnen de gemeente aanwezig is kennen collega's elkaar beter en worden vraagstukken en eventuele knelpunten sneller in onderlinge samenwerking opgepakt.

Vanwege de aanstaande verbouwing van het gemeentehuis in Heemskerk is besproken om in overleg gesprekken met inwoners ook op de locatie van IJmond Werkt! te voeren.

Naast de brede intake is de betrokkenheid van IJmond Werkt! bij het Serviceplein versterkt. IJmond Werkt! draait eens per week mee in de frontoffice van het Serviceplein. Naast een versterking van de dienstverlening van IJmond Werkt! aan Heemskerkse inwoners versterkt het ook de samenwerking met de andere partners in het sociaal domein.

In Heemskerk wordt verder het zittende bestand gescreend op toeleiding richting het doelgroepenregister. IJmond Werkt! wordt geïnformeerd en betrokken wanneer nodig. Ook het WSP is op dit proces aangesloten.

Pro/Vso 16-/17-jarigen

Er is sprake van een goede samenwerking met de scholen voor Praktijkonderwijs en Voorgezet Speciaal Onderwijs. Samen met leerlingbegeleiders, stagebegeleiders en interne begeleiders wordt gekeken naar uitstroommogelijkheden naar werk. Dit kan zijn bij de werkgever waar iemand reeds stage heeft gelopen, maar ook op een werkplek die tot stand is gekomen door bemiddeling van de jobcoaches van IJmond Werkt! in samenwerking met het WerkgeversServicepunt (WSP). Mocht het niet direct lukken om aansluitend aan school aan het werk te gaan, dan krijgen de (oud-)leerlingen ondersteuning vanuit het vacaturecentrum en nemen ze deel aan diverse trainingen onder andere gericht op het ontdekken welke baan passend is, hoe te solliciteren, etc.

Young Heroes

- In Velsen-Noord is de nieuwe locatie verbouwd naar een doeltreffende werkplaats op de begane grond, terwijl op de eerste etage ruimte is voor creatieve activiteiten en koken. Zo is een meer centraal gelegen locatie ontstaan waar we voor zowel jonge vrouwen als mannen een verrassend aanbod kunnen bieden. Naast de nodige aanpassingen op technisch gebied door gecertificeerde externe bedrijven hebben de aanwezige jongeren ook hard gewerkt aan hun eigen nieuwe plek. Uiteindelijk zijn we op 14 juni dan ook écht verhuisd en is de nieuwe locatie op 6 juli geopend.
- Op de nieuwe locatie is inmiddels kennis gemaakt met andere ondernemers, waar mogelijkheden ontstaan voor externe (snuffel)stages. Letterlijk 'bij de burens' en dus met een relatieve hoge graad van veiligheidsgevoel.
- Naast bovengenoemde activiteiten zijn op 25 mei praktijkverklaringen uitgereikt aan 3 kandidaten na het succesvol afronden van hun traject.
- In februari 2023 is de 1^e stagiair van Het Tendercollege gestart bij het project. In april volgde de 2^e. Beiden stromen na de zomervakantie in bij het project Onderwijs en Arbeid van de Toekomst.
- De verwachting is dat er op korte termijn 9 nieuwe kandidaten in zullen stromen in het project.



Telstar@Work

- Na de start van de nieuwe meewerkend voorman hebben we ons geconcentreerd op het neerzetten van de aangepaste werkwijze, het focussen op de kernwaarden en het maken van duidelijke afspraken met de kandidaten. Nog steeds zien we dat kandidaten het zoeken naar hun doelen en het vinden van perspectief lastig vinden en veel aandacht en sturing nodig hebben.
- Vanuit Telstar@Work is een intensievere samenwerking aangegaan met onze partners van Sluis 751, is ondersteuning geboden aan de 1^e Groendag BuitenGewoon Vakwerk van NH Connect en is een intensievere samenwerking met Reclassering Nederland aangegaan, waarbij twee kandidaten na het vervullen van hun taakstraf uitgestroomd zijn naar betaald werk.
- In het afgelopen halfjaar heeft aan de kant van Telstar een directiewisseling plaatsgehad. De eerste kennismaking doet ons met plezier uitkijken naar verdere samenwerking, waarbij we opnieuw gaan kijken hoe we invulling kunnen geven aan Telstar@Work.



WerkgeversServicepunt (WSP)

Nog steeds is er sprake van personeelstekorten, alhoewel deze in sommige sectoren iets lijkt te stabiliseren. Techniek, Zorg en Onderwijs blijven sectoren waar de tekorten groot zijn. Deze tekorten hebben grote invloed op onze maatschappij. Beschikbare werkzoekenden komen op basis van achtergrond niet altijd in aanmerking voor deze sectoren of willen niet in deze sectoren werkzaam zijn. In de regio zijn deze sectoren als focussectoren aangewezen, waar extra op zal worden ingezet.

Evenementen

Om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, heeft het WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond, samen met het Nova College en ZKIJ Werkt Door op 6 juni 2023 het Werkfestival georganiseerd. Een inspirerende dag die door een viertal sprekers werd ingeleid en in de middag werd afgesloten met een meeting tussen werkgevers en werkzoekenden. In totaal waren 60 werkgevers aanwezig en konden werkzoekenden zich laten voorlichten over het opstellen van een goed CV, vervolgstappen in hun loopbaan en over opleidingen. In totaal hebben 350 personen het festival bezocht.



Andere georganiseerde evenementen en bijeenkomsten zijn:

- ✓ Onbepikt aan de Slag, een meet & greet specifiek voor mensen met een arbeidsbeperking en werkgevers in Velsen-Zuid.
- ✓ Meet & Greet – Reusado, een wervingsdag bij het bedrijf Reusado (10 personen aangenomen).
- ✓ Harrie-training, training aangeboden door het WSP aan werkgevers die personen hebben aangenomen met een arbeidsbeperking. De buddy op de werkvloer krijgt handvatten aangereikt in het kader van passende begeleiding (3x per jaar, 12 deelnemers).
- ✓ Uitreiking certificaten project 'Samenwerken aan een duurzame toekomst', project van Provincie Noord-Holland in samenwerking met het WSP gericht op duurzaamheid. Van de 15 deelnemers is iedereen geslaagd en hebben reeds 11 personen een baan.



Samenwerking

Een mooi initiatief waar in het eerste halfjaar van 2023 een start mee is gemaakt, is een project bij Zorgbalans. Deze organisatie is een samenwerking gestart met IJmond Werkt! en het WerkgeversServicepunt. In september 2023 zal gestart worden met schoonmaakwerkzaamheden in een van de zorgcentra door een groep van circa 5 personen met een indicatie banenafpraak. Zij worden op de werkvloer begeleid. Als dit een succes blijkt te zijn, dan zal dit project op meerdere vestigingen worden voortgezet.



Ziekteverzuim

Het gerealiseerde ziekteverzuimpercentage van 15,4% bij de sw-groep wijkt in negatieve zin af van het gestelde target van 12,5%. Positief is wel, dat er ten opzichte van 2022 een daling is ingezet. Positief is ook dat, terwijl het verzuim van de sw-groep landelijk de afgelopen jaren is toegenomen (gemiddeld 16,5%), IJmond Werkt! een daling laat zien.

Het percentage ziekteverzuim van 7,5% onder Beschut Werk wijkt juist in positieve zin af van het target, maar ook van het landelijke cijfer van 12,4%. Permanente aandacht voor deze groep medewerkers door professionals in combinatie met de begeleiding op de werkplek blijft nodig om het verzuim op het huidige niveau te houden.

De verzuimcijfers bij het ambtelijk personeel laten nog steeds een te hoog verzuimpercentage zien. De landelijke tendens laat ook een hoger gemiddelde zien dan voorheen (6,5%), maar er zijn wel een aantal stappen te nemen binnen IJmond Werkt! voordat we ook op dat niveau zijn. Effecten van de maatregelen die zijn ingezet kosten tijd en naar verwachting zijn we daar de rest van het jaar nog volop mee bezig. Adequate opvolging van verzuim door leidinggevenden en het snel zicht krijgen op verzuimoorzaken hoort daarbij, alsmede het tijdig inschakelen van de bedrijfsarts en het aanhaken van de juiste expertise bij complexe verzuimproblematiek. Dit zal gaan bijdragen aan het terugdringen van verzuim.

Daarnaast wordt meer aandacht besteed aan werkgerelateerde oorzaken, waardoor medewerkers

zich beter 'gehoord' voelen. Ook op andere onderdelen zijn we bezig om medewerkers te ondersteunen, bijvoorbeeld door het organiseren van (sport)activiteiten buiten het reguliere werk. Het digitale leerplatform wat we later dit jaar willen gaan inrichten, zal ook deels worden gebruikt voor het aanbieden van trainingen gericht op duurzame inzetbaarheid.

Sociale infrastructuur

Vanuit het actieplan dat is opgesteld na het Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO) zijn we hard bezig geweest met het inrichten van de Sociale Infrastructuur wat bijdraagt aan het realiseren van een gezonde werkcultuur. De randvoorwaarden, zoals een klachtenreglement, het aanstellen van vertrouwenspersonen en communicatie daarover zijn inmiddels ingevuld.

De bedrijfsmaatschappelijk werker kan leidinggevend ondersteunen in het aanpakken van psychosociale problematiek.

Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Begin 2023 is er een RI&E uitgevoerd en daaruit voortvloeiend is een plan van aanpak gemaakt. In het tweede kwartaal is hard gewerkt aan het verder uitwerken van het plan van aanpak met daarin 83 actiepunten, met als doel duidelijkheid te verschaffen van wie, wanneer en op welke locatie er een actie wordt verwacht. Door het aanbrengen van deze structuur zijn we in staat om samen met de organisatie en een pas opgerichte Arbocommissie invulling te geven aan de uit te voeren acties. Daarmee liggen we op schema met wat er gedaan moet gaan worden.

Informatiebeveiliging en privacy

Bij IJmond Werkt! heeft in de eerste maanden van dit jaar in opdracht van de gemeenten een audit plaatsgevonden op de informatiebeveiliging. Hierbij zijn de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) als norm gehanteerd. Een audit gaat in op de 'opzet', 'bestaan' en 'werking', waarbij voor de opzet met name de documentatie van de vastgestelde maatregelen van belang is. Hoewel er door IJmond Werkt! het nodige is gedaan na de hack in 2021 om systemen en procedures op orde te brengen, wordt met het auditrapport bevestigd dat een verbetering noodzakelijk is, te beginnen bij de opzet. Het bleek voor IJmond Werkt! onder andere dat documenten er wel waren, maar nog niet waren geformaliseerd. Er moeten dan ook belangrijke stappen worden gezet om te voldoen aan de vereisten en best practices van zowel de BIO als de AVG.

De gemeenten hebben op basis van het auditrapport IJmond Werkt! verzocht¹ een 'verbeterplan' op te stellen op basis van deze auditbevindingen en uitvoering in 2023 te geven aan de hoogst geprioriteerde bevindingen. Het verbeterplan wordt door IJmond Werkt! voor 1 september aan de gemeenten aangeleverd. Uiteraard is IJmond Werkt! tussentijds ook aan de slag om de nodige verbeteringen door te voeren. Op basis van het verbeterplan worden Bestuur en gemeenten periodiek op de hoogte gesteld van de vorderingen.

¹ Zie brief namens de drie gemeenten Velsen, Beverwijk en Heemkerk inzake BIO AVG Audit IJmond Werkt verzonden eind juni 2023, bekend onder documentnummer D-100416 / Z-23-182864.

Financieel

Over het eerste halfjaar van het jaar 2023 is er sprake van een begrotingsoverschot van € 123 duizend ten opzichte van de herziene begroting 2023. De afwijkingen worden hieronder toegelicht.

Programma totaal (bedragen x 1.000)

	Realisatie 2022	Realisatie 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023	% realisatie t.o.v. begroting herzien 2023
Gemeentelijke bijdrage	€ 17.285	€ 9.823	€ 9.823	€ 19.646	50%
Opbrengst activiteiten dienstverlening en overig	€ 5.175	€ 2.552	€ 2.508	€ 5.016	51%
Totaal baten	€ 22.460	€ 12.374	€ 12.331	€ 24.663	50%
Personeelskosten ambtelijk	€ 5.040	€ 2.531	€ 2.644	€ 5.289	48%
Personeelskosten Wsw	€ 12.820	€ 6.504	€ 6.828	€ 13.656	48%
Overige bedrijfskosten inclusief dienstverlening derden	€ 5.064	€ 3.228	€ 2.949	€ 5.898	55%
Totaal lasten	€ 22.924	€ 12.265	€ 12.422	€ 24.843	49%
Saldo baten en lasten	€ -464	€ 109	€ -90	€ -180	-60%
Onttrekking aan reserves	€ 747	€ 14	€ 90	€ 180	8%
Toevoeging aan reserves	€ -282	€ -	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Resultaat	€ -	€ 123	€ -	€ -	

Overzicht baten en lasten 1e halfjaar 2023			Baten	Lasten	Saldo
6.3	610	Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	169	169	-
6.4	611	Programma Sociale werkvoorziening	8.722	7.723	999
6.4	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	617	362	255
6.5	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	2.850	1.941	909
		Overhead	16	2.070	-2.054
		Saldo van baten en lasten	12.374	12.265	109
		Toevoeging aan reserves	14	-	14
		Onttrekking aan reserves	-	-	-
		Resultaat	12.388	12.265	123

De belangrijkste afwijkingen realisatie betreffen samengevat:

- Per saldo € 0,4 miljoen minder personeelskosten door:
 - € 0,1 miljoen minder ambtelijke personeelskosten door lagere werkgeverslasten dan begroot.
 - € 0,3 miljoen minder personeelskosten Wsw doordat:
 - de Wsw-populatie meer is gedaald dan begroot (volumeverschil), met name door 'eigen verzoek' tot ontslag,
 - er sprake is van minder overige personeelskosten dan begroot, en
 - er sprake is van meer ontvangen ziekengeld voor zieke medewerkers.
- Per saldo € 0,3 miljoen meer overige bedrijfskosten incl. dienstverlening derden door:
 - '€ 100 duizend hogere personeelskosten beschut werk (BSW)/garantiebanen door achterblijvende loonkostensubsidie ten opzichte van de begroting.
 - € 40 duizend hoger uitgevallen dienstverlening derden.
 - € 42 duizend lager uitgevallen afschrijvingen doordat de betreffende voorgenomen investeringen grotendeels in de tweede helft van het jaar plaats vinden.
 - € 50 duizend lager uitgevallen onderhoudskosten, waaronder met name kosten met betrekking tot de projecten voor realisatie van de speerpunten in het Werkplan. Verwachting is dat dit wordt ingelopen in de tweede helft van het jaar.
 - € 0,25 miljoen hogere diverse lasten door de noodzakelijke inhuur van externe professionals voor vervanging van langdurig zieke medewerkers.

IJmond Werkt! wordt conform de sinds 2022 geldende Gemeenschappelijke Regeling op basis van de begroting gefinancierd door de gemeenten.

Bijlage 1 - Resultaten per taakveld (bedragen x 1.000)

6.3 610 Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies

6.3 610 Taak Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	Realisatie 2022	Realisatie 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023
Totaal baten	206	169	84	169
Totaal lasten	325	169	84	169
Saldo baten en lasten	-119	-	0	0

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

6.4 611 Taak Sociale werkvoorziening	Realisatie 2022	Realisatie 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023
Totaal baten	16.039	8.722	8.758	17.517
Totaal lasten	14.795	7.723	7.982	15.964
Saldo baten en lasten	1.244	999	776	1.552

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

6.4 623 Taak Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	Realisatie 2022	Realisatie 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023
Totaal baten	605	617	307	614
Totaal lasten	646	362	307	614
Saldo baten en lasten	-41	255	-	-

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

6.5 623 Taak Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	Realisatie 2022	Realisatie 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023
Totaal baten	5.558	2.850	3.182	6.363
Totaal lasten	3.249	1.941	1.836	3.672
Saldo baten en lasten	2.309	909	1.346	2.691

Overhead

Overhead	Realisatie 2022	Realisatie 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023
Totaal baten	53	16	-	-
Totaal lasten	3.909	2.070	2.212	4.424
Saldo baten en lasten	-3.856	-2.054	-2.212	-4.424

Totaal

Totaal	Realisatie 2022	Realisatie 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023 t/m Q2	Begroting herzien 2023
Totaal baten	22.460	12.374	12.331	24.663
Totaal lasten	22.924	12.265	12.422	24.843
Saldo baten en lasten	-464	109	-90	-180
Ottrekking aan reserves	€ 747	€ 14	€ 90	€ 180
Toevoeging aan reserves	€ -282	€ -	€ -	€ -
Resultaat	€ -	€ 123	€ -	€ -

Bijlage 2 - Begrippenlijst

De vier opgaven

In de kwartaalrapportages gebruiken we onderstaande 'stempels' als verwijzing naar de vier opgaven waar IJmond Werkt! voor de gemeenten, conform de uitgangspuntennotitie, uitvoering aan geeft.

Opgave 1. Dienstverlening & samenwerking

Opgave 1 is erop gericht om de dienstverlening en de samenwerking zodanig te verbeteren dat een efficiëntere en slagvaardigere ondersteuning aan klanten wordt gerealiseerd.



Opgave 2. Beoordelingskader

Opgave 2 is erop gericht om te komen tot een IJmond-breed beoordelingskader waarmee de ondersteuningsbehoefte van de inwoner leidend wordt in de dienstverlening aan de inwoner en de samenwerking in de re-integratieketen met als doel uitstroom te bevorderen.



Opgave 3. Benutten van de huidige infrastructuur van IJmond Werkt!

Opgave 3 is erop gericht om de resultaten van het uitgevoerde onderzoek naar de uitvoering van de Wsw en (Nieuw) Beschut Werk door IJmond Werkt! te vertalen naar de uitvoeringspraktijk.



Opgave 4. Focus op innovatieve/flexibele re-integratieprojecten

Opgave 4 is erop gericht om samenwerking in de keten te versterken met als doel uitstroom te bevorderen.



Begeleid werken

Met de regeling Begeleid werken bieden bedrijven aan personen met een Wsw-indicatie een contract aan. De werknemer is 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.

Beoordeling ontheffing van de arbeidsplicht

Als blijkt dat voor langere periode geen sprake zal zijn van arbeidsvermogen, dan wordt het traject naar werk beëindigd en wordt onderzocht of een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht kan worden toegekend. Bij alle terugmeldingen van zorgklanten en de beëindigingen wegens maximaal bereikt participatieniveau, vindt deze beoordeling plaats.

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.

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 banenafpraak. 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 banenafpraak. In de banenafpraak hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat ze tot 2026 125.000 extra banen gaan 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 banenafpraak.

Handhaving

De Participatiewet kent veel verplichtingen die de werkzoekende dient na te leven. Belangrijk daarbij is goede voorlichting en wederkerigheid. Afspraak is afspraak, dat geldt voor alle partijen. Als tijdens een traject wordt vastgesteld dat de werkzoekende zich niet aan de verplichtingen houdt, dan wordt een maatregelonderzoek gestart. Daarvoor wordt de IJmondiale Maatregelverordening gehanteerd: er wordt gekeken naar de verwijtbaarheid en de persoonlijke omstandigheden. Het doel van de maatregel wordt niet uit het oog verloren: het beïnvloeden van gedrag.

Brede intake

Tijdens de intake wordt de voorlichting over de Participatiewet en de dienstverlening van IJmond Werkt! verzorgd. Daarnaast wordt onderzocht welke ondersteuningsbehoefte gewenst en nodig is. Het gesprek leidt tot een re-integratieadvies en de inzet van een re-integratievoorziening. IJmond Werkt! heeft nauw samengewerkt met de gemeenten in de pilot IJmondiale intakepool, een gezamenlijke aanpak aan de Poort. Deze pilot heeft geleid tot het voeren van een 'brede intake' waarbij in een gezamenlijk gesprek tussen inwoner, gemeente en IJmond Werkt! de situatie van de klant in kaart gebracht wordt en de benodigde dienstverlening verwerkt wordt in een plan van aanpak.

Inzet tijdelijk openthoud

Als blijkt dat er zaken zijn die aandacht verdienen, vóórdat succesvol kan worden gestart met re-integratie, wordt het tijdelijk openthoud ingezet. De persoon dient tijdens het openthoud de nodige voorwaarden te creëren, bijvoorbeeld het organiseren van kinderopvang of het ondergaan van een medische behandeling.

Inzet voorliggende voorziening

Als een voorliggende re-integratie- of scholingsvoorziening meer passend is, dan zorgt IJmond Werkt! voor de doorverwijzing. Meest voorkomende doorverwijzingen zijn die naar het Nova College voor taalscholing en het REA-college. Het REA College is er voor studenten vanaf 18 jaar die niet terecht kunnen in het reguliere beroepsonderwijs omdat er sprake is van een afstand tot de arbeidsmarkt bijvoorbeeld door een beperking.

Maatregelen

De dienstverlening van IJmond Werkt! is niet vrijblijvend. Met de dienstverlening richt IJmond Werkt! zich op preventie en het realiseren van nalevingsbereidheid. Het opleggen van een maatregel (een eenmalige korting op de uitkering) is daarmee een extra instrument om gedragsverandering te realiseren. De

uitvoering van de gemeentelijke Maatregelenverordening is in mandaat door de gemeenten overgedragen aan IJmond Werkt!. In de praktijk betekent dit dat IJmond Werkt! verzuim op de arbeids- en re-integratieplichten onderzoekt conform de kaders van de wet en verordening. Daarin staan de verplichtingen genoemd. Deze plichten verbonden aan het recht op uitkering proberen wij zo duidelijk mogelijk over te brengen aan onze deelnemers. Mocht er toch sprake zijn van verzuim, dan wordt een maatregelonderzoek gestart. Het onderzoek richt zich allereerst op het vaststellen van verwijtbaarheid. Ontbreekt de verwijtbaarheid dan wordt afgezien van het opleggen van de maatregel. Ook wordt onderzocht of er omstandigheden zijn waarmee rekening moet worden gehouden. Dringende omstandigheden kunnen leiden tot een matiging van de maatregel. De toelichting van de betrokken deelnemer is dan ook belangrijke informatie die wordt meegenomen in het onderzoek. Het opleggen van de maatregel gebeurt door een besluit van IJmond Werkt!. Het besluit wordt vastgelegd in een beschikking, waartegen in bezwaar kan worden gegaan.

Participatieladder versus re-integratietrajecten per fase

In de IJmond hebben we tot 2021 de participatieladder gebruikt om zicht te krijgen op de re-integratiedoelgroepen. De participatieladder wordt op de achtergrond nog wel gebruikt, maar in de uitgangspuntennotitie is in opgave 2 'beoordelingskader' gevraagd om een IJmond-breed beoordelingskader in te voeren waarbij de treden van de participatieladder worden losgelaten. De eerste stap die we genomen hebben, is het herformuleren van de treden naar de fasen die een re-integratietraject omvat.

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! voerde in 2022 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.

Social Return On Investment (SROI)

Social Return on investment (SROI) is als voorwaarde op te nemen in aanbestedingen. Deze voorwaarde houdt in dat bedrijven verplicht worden om personen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt een werk(ervarings)plaats aan te bieden. Zonder re-integratieondersteuning kunnen die niet aan het werk. Het doel is om personen die zonder re-integratieondersteuning moeite hebben om een baan te vinden, aan betaald werk te helpen.

Statushouder

Een statushouder heeft de hele asielprocedure doorlopen en heeft vervolgens een verblijfsvergunning gekregen voor vijf jaar.

Taalniveautoets

Tijdens de intakefase kan een taalniveautoets worden ingezet. Aan de hand van de uitslag van deze toets kan voor anderstalige werkzoekenden beter de benodigde ondersteuning worden vastgesteld.

UWV

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

VCA-diploma

VCA staat voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers. Met dit diploma toont iemand aan dat hij of zij de basiskennis van veilig en gezond werken beheerst. De gediplomeerde is bekend met de Arboret- en regelgeving, het herkennen van onveilige situaties en handelingen en het voorkomen van arbeidsongevallen.

Verlengde intake

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) ingeschakeld voor een verlengde intake. 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.

Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP)

Het Werkgeversservicepunt (WSP) Zuid-Kennemerland en IJmond is een regionaal samenwerkingsverband tussen UWV, Pasmach en IJmond Werkt!. Werkgevers kunnen bij het WSP terecht met al hun werkgeversvragen en voor kosteloze werving en selectie van personeel. Werkgevers die sociaal willen ondernemen kunnen bij het WSP terecht voor ondersteuning met deskundig advies, financiële voordelen en regelingen. Het WSP werkt samen met partners op de arbeidsmarkt, zoals ondernemers en uitzendbureaus.

Werken op locatie (WOL)

Het werken bij een reguliere werkgever heeft veel waarde in het kader van de ontwikkeling van mensen. Niet voor iedereen is detacheren of een dienstverband bij een externe werkgever haalbaar. Er is echter een groep medewerkers die wel in staat is om extern werkzaamheden te verrichten, zij gaan 'werken op locatie'. Een tussenvorm, waarbij mensen zich verder kunnen ontwikkelen, maar onder meer beschermende omstandigheden. Dit houdt in dat een medewerker als onderdeel van een groep(je) en op basis van de behoefte van de werkgever, enkele (wisselende) dagen in de week, bij een extern bedrijf gaat werken. De groep wordt vanaf de locatie van IJmond Werkt! naar de werkplek gebracht en ook weer opgehaald. Op de locatie wordt ondersteuning geboden.

Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)

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