



WERKPLAN 2022-2023

PRIMAIRE BEGROTING 2022

MEERJARENRAMING 2023-2025

 'IJMOND WERKT'



WERKPLAN 2022 - 2023	
Voorwoord	6
Inleiding werkplan	8
Corona maatregelen en de impact	9
Opdracht IJmond Werkt!	11
De opdracht vanuit een afsprakenkader	12
Re-integratie: weer richting voor een toekomst	13
Kennismaken: oprecht welkom	13
Training en coaching: ontwikkelen van vaardigheden, houding en gedrag	14
Ontwikkelen door werkervaring	16
Telstar@work: actief bijdragen aan de samenleving als laatste stap naar werk	17
Jongerenproject: we are the world, we are the future	18
Werken bij IJmond Werkt!	20
Productiebedrijf: van ontwikkelen naar ontwikkelhuis	20
IJmond Groen: er is altijd iets groens te doen	23
Detacheren en Begeleid Werken: onderdak bij een bedrijf dat klopt	25
WSP: de verbinding naar werkgevers	27
Ondersteunende organisatie	30
Personeel & organisatie: professioneel toegerust	30
Bedrijfsvoering	32
Slotwoord	35
PRIMAIRE BEGROTING 2022 EN MEERJARENRAMING 2023 - 2025	
1. Jaarprogramma 2022 – 2025	38
2. Financiële begroting	44
Bijlage 1 Normenkader	52
Bijlage 2 Definitie kengetallen	53
RAPPORTAGESCHEMA/VERANTWOORDING	54



WERKPLAN 2022-2023



VOORWOORD JIJ WERKT AAN JOUW TOEKOMST

In deze begroting nemen we u mee in de opgaves van nu én van morgen. Ons werk is mensenwerk. En we zijn blij dat we daar een rol in mogen spelen. Als je werk zoekt en bij IJmond Werkt! komt, dan vinden we het welkom erg belangrijk. We willen de werkzoekende het gevoel geven dat hij in goede handen is. De kennismaking legt de basis in dit vertrouwen. "Wie ben jij, wat is je verhaal en wat heb jij nodig?" Het is de basis voor een af te leggen weg waarbij de werkzoekende zelf achter het stuur zit en wij de werkzoekende helpen (weer) uit te vinden wie hij is, wat hem drijft, wat hij kan en wil én waar hij zou kunnen passen. Dit is terug te vinden in onze missie en visie.

Met oprechte aandacht creëren we dat vertrouwen en eigenaarschap. Vertrouwen in de samenwerking en (herstel van) vertrouwen: je mag er zijn en ook jij mag meedoen en je eigen rol vinden en pakken in onze samenleving!

We hebben een organisatie met betrokken professionals die samenwerken aan onze goede bedoeling. Met hart en ziel halen ze alles uit de kast om die ander verder te helpen. Wij werken graag samen, met werkzoekenden, werkgevers en sociale partners, aan dat resultaat waarbij ons mensenwerk er ook écht toe doet, van betekenis is. We zorgen dat het klopt, linksom of rechtsom.

Wij zijn IJmond Werkt! en wij werken samen aan een toekomst waarin iedereen duurzaam kan participeren.

MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN: ONZE BASIS, ONZE BEDOELING

Begin 2021 hebben we als organisatie gewerkt aan ons bewustzijn van ons bestaansrecht: voor wie bestaan wij? En wie zijn wij als organisatie, waar staan we voor en hoe werken wij samen aan die opgave? Een waardevol traject om met elkaar te doorlopen. In deze route, de strategiesessies, hebben we als organisatie samengewerkt aan het helder formuleren van onze missie en visie.

De missie, onze kernopdracht, waar we met ons bestaan aan verbonden zijn is:

"Wij werken aan een wereld waarin iedereen vanuit eigen kracht meedoet"

In **onze visie** hebben we vastgelegd hoe we ons werk doen. Waar staan wij voor bij het realiseren van onze opgaves:

"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"

Om ons werk goed te doen hebben we, als organisatie, een aantal belangrijke kernwaarden omarmd die we actief gaan gebruiken in ons werk. Om nóg bewuster en nóg beter ons werk te doen.

De kernwaarden waar we voor hebben gekozen zijn:

- **oprechte aandacht**
- **samenwerken**
- **ondernemend**
- **positief**
- **vertrouwen**

Hier gaan we actief mee aan de slag. In de weg die we samen met werkzoekenden afleggen, in het verzorgen van werk en het helpen ontwikkelen van mensen met een arbeidsbeperking (in de sociale werkvoorziening of met een indicatie Beschut werk) en mensen uit het doelgroepregister. In de gedeelde opgave met collega's en in de samenwerking met alle gemeenten, sociale partners en werkgevers maken we gebruik van ieders expertise bij het aanpakken van de arbeidsmarktvaagstukken: Samenwerken aan de bedoeling.

Onze bedoeling is dan ook: ervoor zorgen dat een ieder die bij IJmond Werkt! komt zich welkom voelt en graag, samen met ons, aan de slag gaat om te worden wie hij is en te komen waar hij past! We doen er alles aan om daarin te slagen en iedereen levert hier, vanuit zijn eigen rol en expertise, een bijdrage aan.

VOOR WIE IS IJMOND WERKT!

Wij helpen iedereen, vanuit de Participatiewet, die stappen gaat maken naar werk en mee wil doen in onze samenleving, rekening houdend met persoonlijke mogelijkheden én marktomstandigheden. Niet iedereen wil of kan. Daar zit ook onze uitdaging: iemand weer in beweging brengen zodat ze eigenaar worden van hun eigen route naar werk. Met het ont-

vangen van een bijstandsuitkering ga je ook de verplichting aan om je in te zetten om werk te vinden en weer je eigen inkomen te verdienen. Bijstand is een tijdelijke voorziening ter overbrugging naar het vormgeven van nieuw perspectief!

Voor onze mensen die vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) én Nieuw Beschut Werk (NBW) zijn we ook nadrukkelijk als werkgever verantwoordelijk, waarbij we helpen om jezelf te ontwikkelen om uiteindelijk ook passend werk en een veilige, duurzame werkplek te vinden of te realiseren waar men op hun plek is. Hier geeft passend werk structuur en betekenis aan het leven.

Streven blijft om een werkplek te vinden die maximaal aansluit bij het vermogen van de medewerker en bij een reguliere werkgever, maar het is goed om ook zelf passende werkplekken te kunnen bieden in een beschermde omgeving. Ook voor de mensen die in het doelgroepregister staan en naar een zogenaamde garantiebaan op zoek zijn, is dit het streven, namelijk aan de slag bij een reguliere werkgever. Maar soms is de opstap nodig via een stage of dienstverband bij IJmond Werkt! via onze eigen werksoorten.

Los van de labels die mensen hebben vanuit de verschillende regelingen van de overheid, is ieder mens bijzonder, met een eigen verhaal, achtergrond, en situatie. In de groepsgewijze aanpak houden we hier rekening mee, en soms is individuele aandacht nodig. Maatwerk geldt voor iedereen. Ook houden we rekening met speciale doelgroepen. We werken hierbij nadrukkelijk vanuit mogelijkheden!

Zo zijn we er voor jongeren die, door Voortijdig schoolverlaten (vsv), problemen met stage, of zelfs helemaal uit beeld dreigen te raken en hierdoor mogelijk hun aansluiting op werk missen. We bieden een veilige setting waarbinnen ze stapsgewijs het vertrouwen krijgen om er te mogen zijn waardoor er ruimte ontstaat om te ontdekken waar ze naar toe willen

groeien! We bieden ze een soort van 'thuis' waardoor ze houvast krijgen en stapsgewijs werken aan dat moment dat ze weer uit kunnen vliegen! Dit doen we samen met de scholen, werkgevers, en sociale partners.

Maar zo zijn we er ook met aangepaste aanpak voor bijvoorbeeld statushouders, anderstaligen, laaggeletterden, alleenstaande ouders.

Bij ons staat de mens centraal. Onze organisatie is als zodanig ook ingericht dat ieder die binnenkomt geholpen wordt met dat wat hij/zij nodig heeft. Aansluiten bij de behoefte noemen ze dat!

PREVENTIE

Iemand aan het werk helpen voordat er inkomensondersteuning nodig is, is een mooie uitdaging waar al een start mee is gemaakt samen met het UWV. Mensen in de laatste 3 maanden van hun WW-uitkering, werden al uitgenodigd in de afgelopen jaren. In 2020 is een start gemaakt om de jongeren tot 27 jaar die door Corona hun baan zijn kwijtgeraakt, proactief en individueel te benaderen om ze verder te helpen richting werk. Dit werkt goed.

Jongeren goede aansluiting laten vinden naar werk als dit via school niet gaat, is daar ook een voorbeeld van, zoals hierboven beschreven. Samen met het WerkgeversServicepunt (WSP) werken we aan de vorming van een mobiliteitsteam in de regio voor van-werk-naar-werktrajecten bij werkgevers. (om)Scholing mag ook onder deze noemer worden geschaard. Wij zijn IJmond Werkt! en staan klaar voor iedereen die ondersteuning nodig heeft naar werk.

INLEIDING WERKPLAN BLIJVEN DOEN WAAR WE GOED IN ZIJN

IJmond Werkt! heeft het jaar 2020 inmiddels achter de rug en zo goed als afgesloten, ondanks een roerige tijd door de Corona-pandemie. Als re-integratie en werkbedrijf staan we ook komend begrotingsjaar voor de uitdaging de taken die door de gemeenten aan ons worden gevraagd uit te voeren. Ons werkplan met begroting is daarbij de basis om te kunnen sturen op -en ons te kunnen verantwoorden over onze opdracht, doelstellingen en inzet van middelen.

WERKEN VANUIT DE BEDOELING

IJmond Werkt! slaat een nieuwe weg in, waarbij gedeeld eigenaarschap voorop staat. Die zien we terug in de strategie sessies, die hebben plaatsgevonden met MT en medewerkers. Dit werkplan met bijbehorende begroting is dan ook tot stand gekomen in samenwerking met onze professionals op alle facetten van ons werk waar deze begroting uit is opgebouwd: van interne organisatie tot dienstverlening. Alles ten dienste van onze opgave.

Bedoeling:

"Mensen krijgen weer regie over hun eigen keuzes en geven daarmee zelf richting in het leven"

“De mens centraal” is ook een tekst die we vaak gebruiken. Alles wat we doen, alle producten en diensten, staan uiteindelijk ten dienste van de bedoeling: dat mensen, met behulp van eigen motivatie, kracht en mogelijkheden, weer actief een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Dit herken je in onze missie en visie en onze bedoeling is helder. We sluiten aan bij de behoefte en ten dienste van elk individu: “Vanuit wie je bent, komen waar je past!”

Als organisatie zijn we in transitie, met gedeeld eigenaarschap en hart gedreven werken, waarbij we bewegen van bewust worden naar bewust zijn en bewust doen! Wij zijn IJmond Werkt! en vol ambitie geven wij, waar omstandigheden in onze samenleving snel veranderen, vorm aan oplossingen voor vraagstukken van de toekomst.

Onze strategie: doen wat er nodig is. Zo hebben de Coronamaatregelen invloed op de arbeidsmarkt. Wat gaat dit betekenen voor wat we doen en misschien anders moeten gaan doen? We blijven doen waar we goed in zijn: samen werken aan arbeidsmarkt-vraagstukken, ook al zijn ze nieuw, en hier passend aanbod voor te bieden!

De bedoeling gebruiken we als kompas. Regelmatig gaan we met elkaar toetsen of wat we doen bijdraagt aan wat we bedoelen. Positief kritisch kijken of specifieke inzet werkt en of we het met elkaar misschien (nóg) beter kunnen doen.

Er is dus nadrukkelijk ook ruimte om nieuwe dingen uit te proberen voor vraagstukken waar we nu direct nog geen oplossing voor hebben of zeer beperkt in slagen. Hier kunnen we met elkaar speelruimte creëren om wel het verschil te gaan maken.

CORONA MAATREGELEN EN DE IMPACT

Sinds de komst van het Coronavirus zijn er tal van maatregelen genomen, vanuit de centrale overheid, om de situatie beheersbaar te krijgen en het virus terug te dringen. Het virus en de maatregelen hebben grote gevolgen voor zowel werkzoekenden als ondernemers, groot en klein. Ook op het welzijn van onze medewerkers heeft het impact!

Tal van hulppakketten werden beschikbaar gesteld om ondernemers te helpen overleven. Deze hulppakketten hebben niet elk bedrijf overleefd kunnen houden en de vrees is dan ook dat zodra de hulpmatregelen stoppen er heel veel bedrijven alsnog over de kop gaan.

PROGNOSE 2022

De arbeidsmarktprognose over het jaar 2021 wijst uit dat het niveau van het aantal vacatures gelijk zal zijn als in 2018. Dit houdt in dat het aantal banen nog eens met 103.000 banen afneemt. De totale daling komt hiermee in twee jaar tijd op 189.000 banen. Vanwege het uitzonderlijke van een pandemie is het niet eenvoudig te voorspellen wat de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor effect hebben op de arbeidsmarkt in 2022 en 2023.

Naast Groot-Amsterdam is de regio Zuid-Kennemerland en IJmond landelijk gezien het zwaarste getroffen. Dit heeft te maken met het feit dat in deze regio de krimpsectoren goed vertegenwoordigd zijn, zoals de horeca en uitzendbranche. Groeisectoren zoals zorg- en welzijn, openbaar bestuur en informatie en communicatie zijn daarentegen minder goed vertegenwoordigd. Beroepen die als kansrijk worden gezien bevinden zich naast in deze sectoren ook in de schoonmaak en reiniging als ook de techniek en bouw.

Het grote verlies van banen in de regio heeft invloed op het aantal werkzoekenden. Het aantal personen dat aanspraak maakt op een uitkering is aanzienlijk toegenomen. Dit zal ook effect hebben op het aantal bijstandsgerechtigden. Er zal niet alleen een toename zijn van personen waarvan de (kortdurende) WW-uitkering is afgelopen. De verwachting is het dat het aantal faillissementen in 2021 zal toenemen. Zeker wanneer de steunmaatregelen vanuit de overheid stop worden gezet. Daar er geen recht is op een WW-uitkering, zal de failliete ondernemer zonder bezit ook aanspraak gaan maken op een uitkering. Ook in 2022 zullen de effecten hiervan merkbaar zijn. Inzet op preventie is essentieel.

Een toename van het aantal werkzoekenden betekent niet automatisch dat vraag en aanbod beter op elkaar aan zullen sluiten. Nieuwe werkzoekenden blijven vaak langer in de eigen beroepsrichting solliciteren en/of nemen de tijd om op zoek te gaan naar een baan die echt bij hen past (over het algemeen bij een langer WW-recht).

In de groeisectoren, sectoren waarin vraag en aanbod nog niet op elkaar aansluiten, zal de focus liggen op het aanleren van vaardigheden op de werkvloer en het werven en selecteren op basis van competenties.

Werkgevers die door corona in financieel zwaar weer zitten, zullen kritisch gaan kijken naar personele inzet. Er is al gesneden in personele kosten door uitzendcontracten te beëindigen en tijdelijke contracten niet te verlengen. Deze werkgevers zullen de komende tijd terughoudend zijn in het aannemen van personeel. Ook als blijkt dat het werk weer toeneemt. Deze werkgevers zullen, net als tijdens de vorige crisis, sneller open staan voor stageplaatsen en werkervaringsplaatsen voor deelnemers aan een re-integratietraject. Tevens zullen werkgevers op zoek gaan naar mogelijkheden om werkzaamheden goedkoper uit te voeren. Hier liggen kansen voor de interne organisatie (Productiebedrijf) en mogelijk groepsplaatsingen. Om dit gestalte te geven is het belangrijk om met nog meer ondernemers in contact te komen, het netwerk uit te breiden.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben ook invloed op dienstverbanden van jongeren met een doelgroep registratie. Ondanks dat de werkgever vanuit sociaal oogpunt een plek wil aanbieden, zal nu sneller een afweging worden gemaakt tussen inzet en opbrengst. Soms is een jongere die 100% inzetbaar is en geen doelgroep registratie heeft (geen subsidie) uiteindelijk goedkoper. Dat gaat de komende tijd vaker een rol spelen. Jobcoaching wordt daarom nog belangrijker. Hetzelfde geldt voor jobcoaching van de sw-medewerkers met als doel het behoud van de externe werkplek.

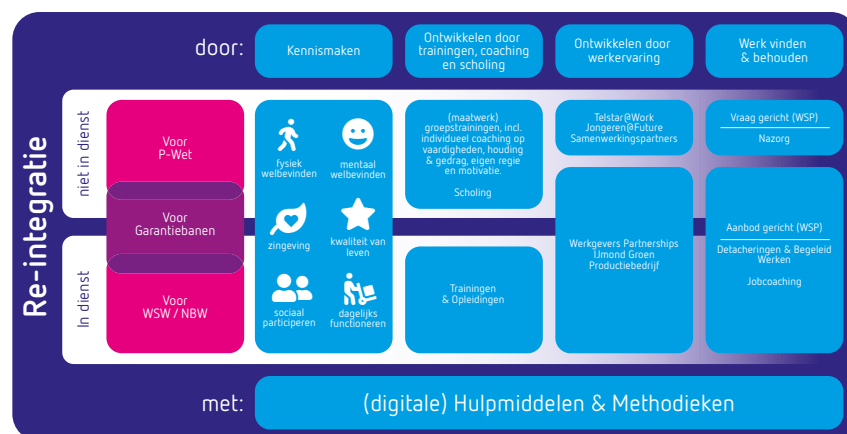
Kortom, de verwachting is dat in 2021/2022 het aantal werkzoekenden zal stijgen én er veel bedrijven failliet zullen gaan. Daarnaast zijn bepaalde soorten werk minder nodig terwijl er juist in andere branches een grote vraag ontstaat.

Daar waar het aantal werkzoekenden groeit en er minder werk beschikbaar is zal het extra belangrijk zijn om samen te werken aan perspectief. Als er minder werk is moeten we mensen helpen bij het investeren in zichzelf: scholing, groei en eigenwaarde als basis naar een eigen bijdrage in de samenleving.

De groep die een afstand tot de arbeidsmarkt heeft verliezen we, zeker nu, niet uit het oog. Zij mogen niet de dupe worden van 'alle hens aan dek' voor de groep die hun baan net is verloren. Met de gemeenten kijken we naar het onderscheid van mensen met een uitkering waarvoor IJmond Werkt! hulp kan bieden, en dit zijn er meer dan nu zijn aangemeld. Daarom investeren we ook in het inzetten van meer werkcoaches!

De gevolgen van Corona voor IJmond Werkt! zijn veelvuldig: meer instroom van werkzoekenden en minder beschikbaar werk in de markt, minder vacatures, minder werk voor het Productiebedrijf en minder mogelijkheden om mensen te detacheren. Ook hier werken we met elkaar aan een nieuw perspectief en blijven we kijken naar mogelijkheden.

OPDRACHT IJMOND WERKT!



In dit plaatje is de complete opgave verbeeld waar IJmond Werkt! voor staat waarbij we laten zien in welke fase we wat doen in relatie tot welke groep die we bedienen.

Onder het motto 'Meedoen door werk' voert IJmond Werkt! in opdracht van de gemeenten (Beverwijk, Velsen, Heemskerk, Uitgeest) de Participatiewet uit. IJmond Werkt! helpt mensen die zonder aanvullende ondersteuning niet zelfstandig in staat zijn om een werkplek te vinden. Het doel van deze samenwerking is om mensen zoveel mogelijk zelfstandig en zelfredzaam te laten zijn door ze actief mee te laten doen door werk. Deze opdracht wordt verder uitgewerkt in een drietal hoofdopdrachten.

- **Sociale werkvoorziening**

De gedelegeerde verantwoordelijkheid voor de uitvoering van begeleide participatie, ofwel de uitvoering van de sociale werkvoorziening. Organiseren dat mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking op een zo normaal mogelijke arbeidsplek kunnen werken

- **Nieuw Beschut Werk**

De gedeeltelijke uitvoeringsopdracht voor de begeleiding en het werkgeverschap van het nieuwe beschut werken. Beschutte werkplekken voor mensen die structureel begeleiding nodig hebben worden gerealiseerd bij de eigen bedrijven maar ook bij externe werkgevers. Zo nodig wordt de werkplek op hen aangepast. Daarnaast wordt kennis en expertise van IJmond Werkt! ook ingezet voor verschillende andere zaken zoals integratie van statushouders, aanpak van laaggeletterdheid of voorkomen dat jongeren uitvallen op school.

- **Re-integratie**

De gemandateerde verantwoordelijkheid voor de uitvoering van arbeidsparticipatie, ofwel de uitvoering van de re-integratie. Dat betekent dat mensen die op trede 3 tot en met 6 van de participatieladder staan, ondersteund worden bij het vinden van werk. Met training, coaching en (leren) werken, worden mensen op weg geholpen. Ook wordt vraag en aanbod van werk bij elkaar gebracht door het Werkgevers-Servicepunt (WSP). Het uitvoeren van een deel van de inkomensregelingen hoort eveneens bij deze opdracht.

Een uitdagend motto en een mooie opdracht voor de organisatie. Essentieel voor het welslagen van die opdracht is het samenspel met de gemeenten. Immers, IJmond Werkt! is een belangrijk onderdeel van de invulling van het sociale taakveld van elke gemeente. Een goede samenwerking is essentieel voor de regieopdracht van de gemeenten, de invulling van de wat-vraag (wat betekent dit voor de uitvoering?) en in het verlengde daarvan de hoe-vraag (hoe gaan we het daadwerkelijk doen?). Een samenwerking die plaatsvindt op alle niveaus tussen IJmond Werkt!

en de gemeenten. De verbinding is namelijk niet alleen onderdeel van het overleg op bestuurlijk niveau maar vertaalt zich ook in de samenwerking tussen medewerkers van de gemeenten en IJmond Werkt! in de dagelijkse praktijk.

DE OPDRACHT VANUIT EEN AFSPRAKENKADER

In de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! (GR) wordt gesproken over een afsprakenkader, dat zich richt op de uitvoering en nadere invulling van taken en bevoegdheden bij de opdracht zoveel mogelijk werkzoekenden te begeleiden naar werk. Het dagelijks bestuur van IJmond Werkt! en de portefeuillehouders van de 4 gemeenten geven samen vorm aan het Afsprakenkader, waarin uitgangspunten en afspraken staan over onderliggende opgaven, resultaatverwachtingen, wijze van samenwerking met verschillende organisaties en op welke wijze besluiten worden genomen. Vanuit de bestuurlijke opdracht wordt deze kadernota opgebouwd langs 4 opgaven, zijnde:

- **Opgave 1;** Inzetten op het ontwikkelen van de dienstverlening, zodat er een efficiënte en effectieve dienstverlening gericht op het vinden van werk ontstaat. Deze dienstverlening te ontwikkelen op basis van de gezamenlijk uit te voeren klantreis.
- **Opgave 2;** Toewerken naar een gezamenlijk nieuw beoordelingskader voor de gehele doelgroep van de Participatiewet met als doel een verdeling te maken tussen de doelgroep voor IJmond Werkt! en een doelgroep voor de gemeenten;
- **Opgave 3;** Benutten van de huidige infrastructuur van IJmond Werkt! door het opzetten / ontwikkelen van specifieke interne werkleerlijnen gericht op arbeidsgewinning, ontwikkelen van werknemersvaardigheden en omscholing naar nieuwe sector;
- **Opgave 4;** Focus op innovatieve / flexibele re-integratieprojecten gericht op specifieke / kansrijke sectoren om werkzoekenden naar werk te begeleiden en beter te matchen op de vraag vanuit de arbeidsmarkt (o.a. omscholen);

De nadere uitwerking van deze 4 opgaven zal in de loop van 2022 in gezamenlijkheid tussen de gemeenten en IJmond Werkt! nog worden opgeleverd. Dit werkplan loopt hierop vooruit maar houdt nadrukkelijk rekening met deze opgaven en de bedoeling.



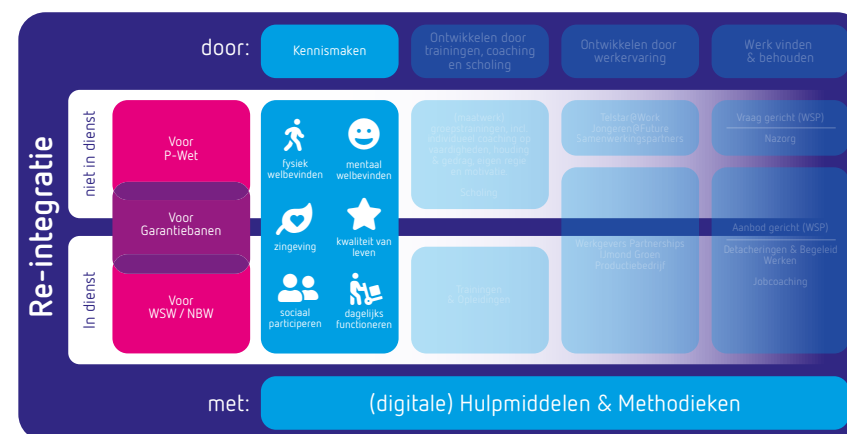
RE-INTEGRATIE: WEER RICHTING VOOR EEN TOEKOMST

Re-integreren is werken aan de toekomst. Een toekomst waarin je vanuit eigen kracht en mogelijkheden een bijdrage kan leveren aan de maatschappij en kan zorgen voor eigen inkomen. Onze rol is om de werkzoekende te ondersteunen bij het vinden van die eigen kracht en plek. Dat doen we door te werken aan ontwikkeling. Ontwikkeling van vaardigheden, houding, gedrag en motivatie.

Onze re-integratie dienstverlening is gericht op het vinden van werk, maar zeker niet minder belangrijk: gericht op het vinden van jezelf. Als het ons lukt om de werkzoekende in zijn kracht te krijgen, dan lukt het de werkzoekende om werk te vinden. Empowerment is daarom de rode draad van onze dienstverlening: van het moment dat de werkzoekende zich bij ons meldt, tot aan de werkaanvaarding zetten we alles in om de eigen kracht, de eigen regie en unieke mogelijkheden die iedereen bezit zoveel mogelijk aan te spreken.

Dat vraagt om een behoorlijke inspanning van de werkzoekende met die lange afstand tot de arbeidsmarkt, maar zeker ook van de professional. Het is een proces van vallen en opstaan, hollen en stilstaan. Vertrouwen tussen professional en werkzoekende is cruciaal, evenals een focus in de aanpak. Een intensief proces, dat vraagt om ondernemerschap, maar ook om geduld. En daar ligt onze kracht.

KENNISMAKEN: OPRECHT WELKOM



WAT IS DE BEDOELING?

Je bent welkom en wij zijn oprecht geïnteresseerd in wie je bent. Zo zetten we samen met jou de juiste eerste stappen in het traject.

BESCHRIJVING: KENNISMAKEN

Een goed begin is het halve werk. Dat geldt zeker voor re-integratie. Alles wat we doen staat in het teken van de ontwikkeling van de werkzoekende. En dat begint bij de kennismaking met onze organisatie en professionals. Net als nieuwe medewerkers willen we dat onze werkzoekenden zich bij binnenkomst gezien en gehoord voelen. Je bent welkom en in goede handen. En: bij ons sta je zelf aan het roer. Je kunt rekenen op professionele ondersteuning en wij rekenen op jouw inzet.

Voor ons is kennismaken dus niet alleen het onderzoek naar arbeidsmogelijkheden, het vaststellen van de afstand tot de arbeidsmarkt of het

aanbieden van een re-integratievoorziening. Het is een proces waarin we al werkende weg de werkzoekende en zijn unieke mogelijkheden en kansen leren kennen en in kaart brengen. Voor de werkzoekende is het een proces waarin hij zichzelf én de kansen van de arbeidsmarkt beter leert kennen.

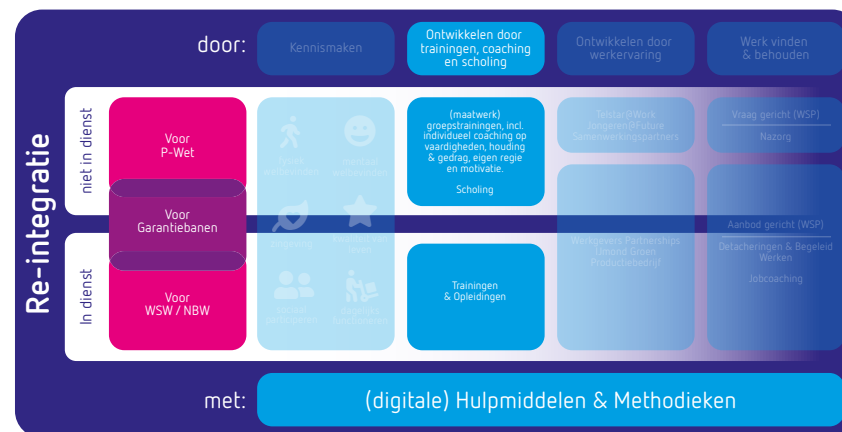
AMBITIE

Samen met de gemeenten werken we aan de bedoeling. Deze samenwerking is in de startfase cruciaal. We zorgen met elkaar voor een goede kennismaking en de juiste 'start-mindset' van onze werkzoekenden. Bij IJmond Werkt! werken we met 'Onboarding' voor nieuwe werkzoekenden. In aanvulling op onze intake dienstverlening, realiseren we hiermee onze ambitie.

MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

Als je gezien en gehoord wordt, groeit het vertrouwen. Vertrouwen in jezelf, in de overheid en in de maatschappij. Een goede uitgangspositie om te werken aan werk.

TRAINING EN COACHING: ONTWIKKELEN VAN VAARDIGHEDEN, HOUDING EN GEDRAG



WAT IS DE BEDOELING?

Met onze trainingen en individuele coaching ondersteunen we de werkzoekenden bij het versterken en ontwikkelen van vaardigheden, houding, gedrag en motivatie. Alle inzet is gericht op het vinden van de juiste plek voor elke kandidaat.

BESCHRIJVING

Werk vinden en houden doe je met de juiste kennis, werkervaring en scholing. Maar het vraagt ook om vaardigheden. Denk aan sociale- en werknemersvaardigheden. Daarnaast zorgen inzet, de juiste houding en gedrag én motivatie voor succesvol functioneren op de arbeidsmarkt. Op al deze elementen zetten wij in tijdens onze trajecten. Iedere werkzoekende haakt aan daar waar ontwikkeling nodig is. Groepsgewijs als kan en individueel als nodig. In onze dienstverlening richten we ons op wat de werkzoekende verder helpt. Voor veel werkzoekenden begint dat met

het werken aan eigen regie, het in kaart brengen en wegnemen van obstakels en het versterken van basisvaardigheden. Ook het opbouwen van ritme is vaak belangrijk. Daarna werken we aan werknemersvaardigheden en het opbouwen van werkervaring en belastbaarheid. Het liefst bij een reguliere werkgever, maar als nodig in de beschermde omgeving van ons ontwikkelhuis (lees hierover verderop meer). Tot slot zorgen we ervoor dat de werkzoekende de juiste tools krijgt aangereikt om succesvol te kunnen solliciteren. Dat doen we altijd in afstemming met het WSP zodat we ons richten op de kansen die de arbeidsmarkt biedt. Kan en wil de werkzoekende een vak leren waarin gegarandeerd werk te vinden is, dan regelen we dat met WSP en werkgevers.

Extra aandacht hebben we voor speciale doelgroepen. Denk aan anders-talige werkzoekenden. Dan ondersteunen we ook bij het ontwikkelen van het taalniveau en het kunnen functioneren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking vragen onze speciale aandacht, evenals jongeren en alleenstaande ouders.

AMBITIE

Elke werkzoekende is uniek en verdient oprechte aandacht. Deze aandacht moeten we altijd kunnen bieden, waar nodig op maat, direct en voldoende intensief. Dat is een enorme uitdaging. Het vraagt om reële caseloads en daar willen we extra in investeren. Met extra aandacht bereiken onze werkzoekenden sneller hun einddoel.

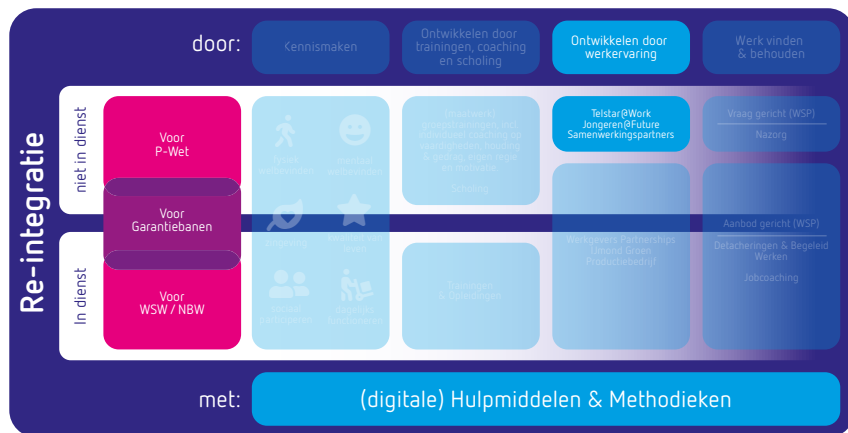
Onze dienstverlening optimaliseren we door het gebruik van nieuwe technieken. We doen dit onder de noemer IJmond Werkt! Academy waarbij we gebruik maken van blended learning. Digitale hulpmiddelen zien wij als aanvulling op ons fysieke aanbod. Stapsgewijs stellen we steeds meer tools beschikbaar en blijven we zoeken naar mogelijkheden om op deze manier kennis en kunde digitaal en virtueel beschikbaar te stellen. Denk aan het gebruik van VR-brillen en de Paskamer voor competentiegericht matchen.

Samen met de gemeenten werken we aan een nieuwe doelgroepomschrijving. Zo zorgen we ervoor dat onze expertise en dienstverlening beschikbaar is voor iedereen die dat nodig heeft. En we zorgen met elkaar voor betere afstemming van dienstverleningen. Wij zien kansen in de uitbreiding van de doelgroep. Door onze ervaring met het opstapleerwerktraject zien wij mogelijkheden om onze doelgroep en dienstverlening te verruimen en elementen als bewegen en leefstijl toe te voegen. Deze vorm van activering is soms nodig voordat de stap naar eigen regie en ontwikkeling van vaardigheden kan worden gezet. We willen meer ruimte bieden aan diversiteit in aanpak. Elke gemeente kent zijn eigen projecten, dienstverlening, samenwerkingspartners en beleidskeuzes en daar willen wij in meedenken en aan meewerken. Het loslaten van een volledig uniforme aanpak vraagt om extra inzet vanuit IJmond Werkt!.

MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

Het is een persoonlijke ontwikkeling die werkzoekenden doormaken. Het verandert het leven vaak op veel meer vlakken die van waarde zijn. Werk geeft identiteit en werk houdt gezond. Het inkomen dat je verdient geeft je vrijheid. Dat is de maatschappelijke waarde van meedoen.

ONTWIKKELEN DOOR WERKERVARING



WAT IS DE BEDOELING?

Werken aan werk doe je vanuit een veilige omgeving, met de juiste ondersteuning en op een plek die bij je past.

BESCHRIJVING

Het (weer) aan het werk gaan is een belangrijk stap die de werkzoekende zet. Zeker als de werkzoekende langere tijd niet heeft gewerkt is dit een spannende en intensieve fase. De werkervaringsplek moet dan ook veilig zijn en passen bij wat de werkzoekende wil en kan én er moet ondersteuning zijn van een werkcoach. De leerdoelen zijn voor iedere werkzoekende helder en de begeleiding stemmen we daarop af. Ook hier koersen we zoveel mogelijk op eigen kracht en eigen keuze.

IJmond Werkt! heeft interne werkervaringsplekken beschikbaar bij de afdelingen Groen, Productiebedrijf en Telstar@Work. Daarnaast werken we samen met partners als Cycloon Post & Fietskoeriers, Noppes Kringloopwinkels, Moniek Regelt, SIG, Viva! Zorggroep en Zorgbalans. We investeren in een goede relatie waarmee we de kwaliteit van de ondersteuning op de werkplek borgen. De werkzoekende die voldoende zelfredzaam is, zoekt zelf een stageplek bij een reguliere werkgever. De werkcoach en het WSP ondersteunen bij het vinden van een passende plek. De relatie met het WSP blijft belangrijk zodat we ook werkervaringsplekken blijven vinden in kansrijke branches.

AMBITIE

Iedere werkzoekende verdient een werkervaringsplek én de ondersteuning die bij hem past. Dat doen we door de werkzoekende ook hier aan het roer te zetten. Welke plek heb jij nodig om je te kunnen ontwikkelen? Welke ondersteuning helpt jou bij het bereiken van jouw doelen? Onze interne plekken bieden een beschermde omgeving waarin we rekening kunnen houden met alle omstandigheden. Deze interne infrastructuur willen we optimaal benutten en dat vraagt om extra aandacht en investering. Niet alleen van ons ontwikkelhuis, maar ook van onze professionals.

Vanuit onze interne plekken kunnen we ook goed aanvullende ondersteuning organiseren. Denk aan maatschappelijke ondersteuning, of ondersteuning bij het ontwikkelen van taalniveau.

Als die passende plek steeds meer in zicht komt, dan denken we ook aan scholing. Als de werkzoekende zich beroepsgericht kan en wil ontwikkelen, dan ondersteunen we dat. Uiteraard geldt ook hier: de inzet vergroot de kans op het vinden en houden van die passende betaalde baan.

MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

Als je werkervaring in een veilige omgeving kunt opdoen, groeit het vertrouwen in jezelf. Dat stimuleert de ontwikkeling. De stap naar de maatschappelijke bijdrage, de passende plek en betaalde baan komt steeds dichterbij. Door te investeren in scholing zorgen we ervoor dat we de kansen van de arbeidsmarkt zoveel mogelijk benutten.

TELSTAR@WORK: ACTIEF BIJDRAGEN AAN DE SAMENLEVING ALS LAATSTE STAP NAAR WERK

Telstar@Work is één van de specifieke trajecten waarbij werkzoekenden, die toe zijn aan het ontwikkelen van werknemersvaardigheden op een inspirerende plek in een veilige setting hier in teamverband mee aan de slag gaan, in de mix van groepsdynamiek en specifieke aandacht.

WAT IS DE BEDOELING?

Telstar@Work helpt gemotiveerde mensen in een inspirerende, veilige omgeving om zich te ontwikkelen in hun laatste, noodzakelijke, stappen naar werk. Gemotiveerd hoeft niet altijd in eerste instantie zichtbaar te zijn, maar weten we uiteindelijk wel naar boven te krijgen. Ongemotiveerde mensen bestaan niet, maar kan verborgen zijn vanuit ervaring, teleurstelling, gebrek aan vertrouwen, etc.

BESCHRIJVING

In samenwerking met voetbalclub Telstar en de leden van de Businessclub maken we gebruik van het beschikbare werk bij de club in een sportieve ambiance, waarbij betrokken ondernemingen zich graag verbinden aan dit project en hierdoor laagdrempeliger beschikbaar zijn om deelnemers een mogelijke mooie werkplek en/of ervaring te bieden.

Deelnemers aan Telstar@Work zijn zo'n 4 tot 6 maanden vijf dagen per week aan de slag in het stadion. Ze werken aan hun eigen groei en ontwikkeling naast het reguliere werk bij de club. De werkzaamheden bij Telstar

bestaan uit het opdoen van ervaring in horeca, schoonmaak, beveiliging, ontvangst, facilitair en groen. Daarnaast werken de deelnemers, met o.a. verschillende trainingen en individuele begeleiding, aan hun persoonlijke ontwikkelingen. Ook worden er sporadisch andere ervaringen opgedaan bij een bedrijf of organisatie waarbij ze direct op hulp kunnen rekenen van de mannen en vrouwen die meedoen aan Telstar@Work. Telstar@Work is nadrukkelijk bedoeld voor deelnemers die er aan toe zijn om aan hun werknemersvaardigheden te kunnen werken. Denk hierbij aan het leren van dagritme, afspraken nakomen, etc., om uiteindelijk hun plek te vinden waar ze tot hun recht komen. Met alle inzet brengen we kandidaten niet alleen in conditie, maar zijn ze ook direct inzetbaar!

AMBITIE

Telstar@Work is een werkfit project voor, met name, de mensen die toe zijn aan het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. In het programma zitten al heel veel werkbare onderdelen die mensen laten groeien, mede door de veilige setting, de teamspirit, het maatwerk met coaching en de voorwaarden die binnen het project worden gevraagd. Het project Telstar@Work willen we conceptueel verder ontwikkelen en professionaliseren, gebruikmakend van de inspirerende topsportomgeving bij Telstar en sportaccommodaties in de regio, wat ten goede komt van de deelnemers én het resultaat. Meer en beter.

Dit doen we in overeenstemming met de kernwaarden van IJmond Werkt!: Deelnemers zijn trots om tot de selectie te behoren waarbij ze écht worden gezien, gehoord, gekend en gewaardeerd (Oprechte aandacht) en worden geholpen te ontdekken wat ze nodig hebben (Ondernemen), met humor, plezier en het denken in mogelijkheden (Positief) werken in en aan een aangenaam en veilig werk- en leerklimaat (Vertrouwen) waarbij samenwerken aan elkaars groei en perspectief de norm is (Samenwerken).

MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

'Groeien op meerdere vlakken'

Dit programma is succesvol om mensen de noodzakelijke vaardigheden mee te geven om door te kunnen stappen naar een reguliere passende baan (naar vermogen). De werkelijke winst van dit project zit in de groei van de deelnemers op soft skills. Ze maken onderdeel uit van een groep in een bijzonder traject waarbij ze daadwerkelijk groeien op belangrijke elementen. Ze groeien in vertrouwen ("Ik mag er zijn"), netwerkvaardigheden ("Hoe kom ik met iemand in contact voor een kennismaking?"), zelfinzicht ("Ik ben goed in het ontvangen van gasten" of "als ik ben geweest ziet de ruimte er niet alleen schoon uit, maar ook gezellig") en social skills ("Ik ben in staat om een gesprek te voeren en weet hoe ik mezelf goed presenteer"). Dat mensen mee mogen doen en ertoe doen heeft een positief effect op hun gemoedstoestand en die van hun directe leefomgeving. Ze staan gezonder en positiever in het leven!

Het is een mooi project dat daadwerkelijk harde en zachte resultaten boekt. Met de Corona waarschuwing in het achterhoofd biedt juist het netwerk van aan Telstar verbonden bedrijven de kans om op relatie voor deze groep juist wel de brug te zijn naar passend werk. Daarnaast bieden deze bedrijven door de grote verscheidenheid een kans om veel breder op werk te oriënteren dan waarmee deelnemers bekend zijn. Hierdoor gaan ze zelf ook meer kansen zien en krijgen doordat ze hun talent ook op andere plekken kunnen gebruiken!

JONGERENPROJECT: WE ARE THE WORLD, WE ARE THE FUTURE

Het jongerenproject is een ander specifieke traject waarbij de aanpak als preventief kan worden beschouwd, omdat deze vroegtijdig schoolverlaters, als we niets doen, uit beeld raken en mogelijk later in de bijstand komen. Een verkeerde start waar we graag met de scholen aan willen werken.

WAT IS DE BEDOELING?

Het jongerenproject helpt, ondersteunt en begeleid kwetsbare jongeren naar het vinden van hun eigen stip op de horizon. Met extra ondersteuning, maatwerk, het bieden van veiligheid, succeservaringen en nazorg verkleinen we het gat tussen onderwijs en de arbeidsmarkt voor jongeren in een kwetsbare positie, zodat zij een realistische stap maken richting een duurzaam toekomstperspectief.

BESCHRIJVING

We zorgen ervoor dat deze jongeren zich gezien en gehoord voelen en weten dat ook zij ertoe doen. We kijken wat de jongeren nodig hebben en passen ons programma op hun behoefte en noodzaak aan, zowel op groep- als individueel niveau. Het vraagt om meer individuele aandacht!

Het jongerenproject is begin augustus 2020 van start gegaan met drie diensten in samenwerking met externe partijen uit de IJmond regio:

- Project Onderwijs en Arbeid van de Toekomst in samenwerking met Heliomare
- Stagebedrijf t.b.v. leerlingen van PRO/VSO onderwijs vanuit de IJmond regio
- Project De Boerderij, samenwerking met praktijkdocent Groen van VSO Het Molenduin te Santpoort-Noord

Door het aanbieden van verschillende soorten werkzaamheden, geven wij de jongeren de kans om hun talenten en kwaliteiten te zien. Daarnaast is door het aanbieden van deze verschillende soorten werk geen dag hetzelfde voor de jongeren en kunnen wij hen op deze manier voldoende mogelijkheden tot afwisseling bieden. Het nodigt ook uit om de uitdaging met jezelf aan te gaan en werkzaamheden te proberen waar de jongere zelf in eerste instantie niet aan gedacht had.

AMBITIE

Sinds 1 januari 2021 is het RMC verantwoordelijk gesteld voor Jongeren In Kwetsbare Posities (JIKP) In Beeld. Hieruit is een bruto lijst voortgekomen voor de IJmond gemeenten met in totaal 115 jongeren die momenteel op deze JIKP lijst staan die nu niet in beeld zijn, maar dat wel zouden moeten zijn. In potentie zijn al deze jongeren allemaal geschikte kandidaten voor dit project. We zetten alles in om deze groep te bereiken en te betrekken. Hoeveel jongeren er uiteindelijk bereikt en aangemeld gaan worden voor het Project Onderwijs en Arbeid van de Toekomst valt moeilijk te voorspellen. Indien wij rekening houden met een voorzichtige berekening van totaal 20 jongeren die vanaf deze lijst zullen worden aangemeld voor het project, betekent dit meer dan een verdubbeling van het aantal jongeren dat nu deelneemt aan het project.

De ambitie is om in 2022, buiten de potentiële groei om, met 2 groepen op 2 verschillende locaties aan de slag te gaan. Hiervoor zoeken we een locatie onder het kanaal (Velsen) om zo veel mogelijk kwetsbaren jongeren binnen de gehele IJmond regio van dienst te kunnen zijn. Zo maken we de drempel lager om ook mee te doen!

We willen het aanbod in werkzaamheden uitbreiden en aantrekkelijker maken voor vrouwelijke deelnemers. Alle huidige werkzaamheden zijn momenteel met name technisch van aard en daardoor wellicht minder aantrekkelijk voor een brede doelgroep. Een uitbreiding in het aanbod is daarom zeer wenselijk. Hiervoor is extra begeleiding nodig.

We willen graag het stagebedrijf uitbreiden om zo ook jongeren op het MBO 1 onderwijs, naast de bestaande Pro/VSO, de ondersteuning te kunnen bieden die zij nodig hebben, zodat ook zij meer perspectief krijgen en kan worden voorkomen dat zij uitvallen en hun diploma niet behalen.

De wens is om op structurele basis betaalde werkzaamheden binnen te halen, waarmee wij meer continuïteit kunnen garanderen voor het werk bij het jongerenproject. Daarnaast zou het mooi zijn om bijvoorbeeld 10 bedrijven aan het project te verbinden die willen bijdragen aan het jongerenproject. De jongeren zouden bij deze verschillende bedrijven een inkijkje kunnen nemen, zichzelf kunnen leren presenteren en de directeur krijgt de kans om zijn bedrijf bij al deze jongeren onder de aandacht te brengen. Zo krijgen ze elkaar in beeld!

Verbetering van het imago van IJmond Werkt! onder de jongeren kan zeker helpen. Een positief imago bij deze doelgroep is benodigd om hen nog meer te kunnen bereiken en de bereidwilligheid van deelname aan het project te verhogen. Een eigen identiteit past hierbij.

Soms is er scholing nodig om die baan te kunnen krijgen. Samenwerking met partijen als RMC, WSP, het Leerwerk Loket Haarlem en reguliere scholingsinstellingen in de regio, zoals het Nova College, staat voorop. De inzet van scholing is altijd maatwerk. Het vergroot de kans op werk van de werkzoekende en is afgestemd op diens capaciteiten. Inzetten op de combinatie van Leren & Werken helpt bij het aanvaarden van werk.

Net als bij ons andere eigen afdeling “IJmond Groen”, bieden we werk aan op verschillend niveau. Waarbij we blijven kijken naar mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen en misschien op termijn werk te vinden, via detachering, bij andere passende werkgevers in de regio. Daar waar we werkgever zijn voor de groep Wsw en NBW medewerkers, maar hun ook vooral passend werk willen bieden, blijven we kijken waar we het met elkaar nog passender kunnen maken. In samenwerking met het WSP kijken we naar behoeftes in de markt en de aansluiting bij de individuele werknemer.

Voor de werkzoekenden vanuit de Participatiewet bieden we plek om weer de eerste stappen te maken in werkritme en samen te verkennen welke grenzen er zijn of waar men nog kan ontwikkelen binnen de beschermde omgeving die we bieden. Uiteindelijk is hun verblijf bij het Productiebedrijf slechts een tussenstation om daarna, met hulp van het WSP, door te kunnen stappen naar een duurzame werkplek. Ook voor de mensen die in het doelgroepregister staan en naar een zogenaamde garantiebaan op zoek zijn, is dit het streven, namelijk aan de slag bij een reguliere werkgever. Maar soms is de opstap nodig via een stage of dienstverband bij IJmond Werkt! bij een van onze eigen werkbedrijven.

AMBITIE

Het Productiebedrijf wordt een ontwikkelplek: een compleet ingericht huis waar het draait om werk en de hulp die daarbij nodig is om dat te realiseren voor iedereen die dat nodig heeft. Met behulp van onze infrastructuur zetten wij in op de toeleiding van mensen naar werk, op hun niveau en bij voorkeur bij een reguliere werkgever. Het gaat daarbij zowel om werknemers met een sw of NBW-indicatie als om werkzoekenden vanuit de Participatiewet.

De doelen lopen daarbij uiteen. De medewerkers uit de sw en NBW helpen wij zoveel mogelijk via detachering een zelfstandige plek in de maatschappij te verwerven. Werkzoekenden vanuit de Participatiewet helpen

wij bij het vinden van regulier werk. Enkel de mensen die continu op onze begeleiding zijn aangewezen verdienen een plek in onze beschutte werkomgeving. Een deel van de huidige werknemers uit de sw zal blijvend aangewezen zijn op onze werkvoorziening.

Bij deelnemers wordt bij de kennismaken een afweging gemaakt of deze kunnen deelnemen aan een groepstraject (trainingen) of een individueel traject (leer-werktraject)

De deelnemers aan het individuele traject met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ontvangen individuele coaching om belemmeringen van werk aan te pakken. Maar tegelijkertijd wordt er ook een werkstage aangeboden bij het Productiebedrijf. Het gaat hier om een interne stage omdat daarbij het toezicht en de begeleiding maximaal kan zijn. Doel van deze interne stage is te komen tot het ontwikkelen van werknemersvaardigheden.



Het huidige productiebedrijf wordt omgevormd naar een Ontwikkelhuis. We zien de volgende zaken voor ons om de route te bewandelen en wat we willen zijn:

- Een belangrijke ketenpartner op de arbeidsmarkt: We zitten kort op de bal, waarbij we goede en intensieve relaties met werkgevers en ondernemers onderhouden. We voorzien in leerwerkplekken voor mensen die op weg zijn naar werk en hun zelfstandige positie in de maatschappij. Hierbij trekken we intensief samen op met het WSP.
- We organiseren en faciliteren plek voor eenieder die dit nodig heeft: We doen hiertoe wat nodig of passend is voor de persoon in kwestie. We maken daarbij gebruik van onze harde en sociale infrastructuur. Ons functiegebouw wordt op termijn ingericht met de functionaliteiten die leiden tot maximalisatie van onze taken en doelstellingen. De locatie(s) word(en)t daartoe aangepast en ingericht als de plek om mensen te kunnen trainen, arbeidsfit te maken en naar werk toe te leiden.
- Het Ontwikkelhuis geeft uitvoering aan de re-integratietaak van IJmond Werkt!: We werken nauw samen met de professionals binnen IJmond Werkt! en kijken over grenzen van afdelingen heen. De locatie(s) word(en)t hierbij multifunctioneel ingezet, waarbij re-integratie naar passend werk het hoofddoel is. We richten ons daarbij tevens op het voorkomen dat mensen in de bijstand of in een andere uitkering terecht komen!
- De werkprocessen worden professioneel ingericht om aan de doelstellingen van IJmond Werkt! te voldoen. We kijken met bereidheid tot vernieuwing en aanpassing naar onze middelen en primaire processen rondom re-integratie en werk. Dit heeft ook een impact op onze fysieke locatie(s) die we voor re-integratie en (leer)werkplekken inzetten. De secundaire bedrijfsprocessen worden waar nodig aangepast en vernieuwd om de professionals in het Ontwikkelhuis kwalitatief hoogwaardig te ondersteunen.

- We maken keuzes in onze dienstverlening aan werkgevers en durven daarmee keuzes te maken die passend zijn bij het Ontwikkelhuis: We nemen (soms) afscheid van bepaalde opdrachtgevers en werksoorten. We betrekken werkgevers en zetten werk als middel in om de re-integratie te bevorderen.

Wij zetten in op de ontwikkeling van werknemers (sw-medewerkers, NBW, werkzoekenden met een indicatie Banenafpraak) én werkzoekenden vanuit de Participatiewet). Dit is belangrijk. Wie ervaart dat hij zich ontwikkelt is meer gemotiveerd en meer betrokken bij het werk en levert betere prestaties. Wij gaan er daarbij vanuit dat iedereen verder wil.

MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

Bij het huidige productiebedrijf vinden mensen een veilige werkplek. Voor mensen uit de Wsw en NBW is het een plek waar ze zich thuis voelen en werkzaamheden verrichten die aansluiten bij wat ze kunnen. Dit geeft ze rust en houvast. Deelnemers hebben baat bij de structuur en de begeleiding die ze krijgen waarbij onze zorg, ook buiten kantoortijden, vaak verder gaat. Hierbij hebben we warme contacten met tal van sociale partners en zorgverleners om het welzijn van betrokkenen optimaal te kunnen garanderen.

Waar mogelijk kan er op een bepaald moment uitplaatsing plaatsvinden bij een reguliere werkgever. Werkzoekenden vanuit de Participatiewet bieden we ook eerst een veilig tussenstation waardoor ze ritme op kunnen doen, vaardigheden zich eigen kunnen maken totdat ze er klaar voor om de stap te maken naar een duurzame werkplek.

In het Ontwikkelhuis gaan we nog meer de behoefte faciliteren in een inspirerende werkomgeving waarbij alles dienend is om iemand de ruimte te geven zich te ontwikkelen zodat we er alles uit halen wat er in zit en men daarna stappen maakt om te komen waar men past.

IJMOND GROEN: ER IS ALTIJD IETS GROENS TE DOEN

WAT IS DE BEDOELING?

Werken in het groen biedt iedereen groeimogelijkheden in een veilige teamsetting. IJmond Groen houdt zich bezig met groenaanleg- en onderhoud voor gemeenten en bedrijven/instellingen. Bij IJmond Groen bieden we een goede veilige en aantrekkelijke omgeving waarbij ieder zich naar vermogen kan ontwikkelen.

BESCHRIJVING

IJmond Groen biedt werkplekken aan met name sw-medewerkers en Nieuw Beschut Werkenden (NBW), maar ook werkzoekenden vanuit de Participatiewet vinden hier een plek om werkervaring op te doen. Werken in het groen, in teamverband, biedt verschillende groepen perspectief.

Naast de huidige basale handelingen als schoffelen, uitharken, vuil opladen en – afvoeren, waarbij het goed snoeien van openbaar groen soms al een uitdaging is geworden, doen we eenvoudige plantwerkzaamheden. Voor de toekomst willen we dat huidige pakket van werkzaamheden uitbreiden met boom aanplant en verzorging, bodemverbetering, calamiteiten ondersteuning waaronder gladheidsbestrijding maar ook oppervlaktewater reiniging (drijfvuilverwijdering, voorkoming botulisme, afvoerprofielen herstellen). Kortom: werkzaamheden die een beroep doen op andere kennis en begeleiding, maar ook andere ondersteunende machines vraagt.

Er zijn diverse ontwikkelingen die effect hebben op IJmond Groen:

- Vanwege de afnemende groep werknemers vanuit de sw en minimale investering in de ontwikkeling van IJmond Groen als leer/werk bedrijf is er sprake van afnemende vakkennis en ervaring en weinig specialisatie en variatie.
- Doordat er bovendien intensieve begeleiding nodig is voor de meeste werknemers, wordt er gewerkt op een beperkt niveau en er is sprake van relatief eenvoudige werkzaamheden.
- Er is nog weinig instroom van nieuwe mensen

Het grootste deel van de opdrachten komen vanuit gemeenten Heemskerk, Beverwijk, Uitgeest en Velsen. Deze vormen de basis voor de uitvoering. De afspraken verschillen per gemeente en zijn gebaseerd op onderhandeling.

Daarnaast nemen we opdrachten aan van bedrijven, instellingen en particulieren, waarbij meer en complexe opdrachten niet door IJmond Groen uitgevoerd kunnen worden, omdat dit meer niveau van vakmanschap en uitvoering vereist.

Om ons werkveld te vergoten, werken we inmiddels in de groenvoorziening veel samen met andere sociale werkvoorzieningen in Noord-Holland. Dat zijn Sw PRO uit Den Helder, Werksaam uit Hoorn, Werkom uit Purmerend en Stadswerk uit Alkmaar. Door onze krachten te bundelen en onder de vlag NH Connect toe als één partij op te treden, zijn we aantrekkelijk voor regio-overstijgende commerciële opdrachtgevers. En met succes. Zo kunnen we ook de stap maken van groen voorziening naar het verlenen van hand- en spandiensten bij de organisatie van evenementen. Voor bedrijven die ons willen inhuren is het prettig dat ze maar met één partij hoeven te schakelen en niet met vijf. Zo 'verkopen' we onszelf, onze diensten én de werkzoekenden op een efficiënte manier.

Op basis van bovenstaande ontwikkelingen staat IJmond Groen op een fundamentele splitsing, oftewel: 'snoeien of groeien'. Alleen door investeringen in een professioneel Groenbedrijf, kan IJmond Groen gaan groeien en bloeien en een goede leer- en werkplek bieden aan Wsw, NBW én werkzoekenden vanuit de Participatiewet, en professionele diensten leveren aan gemeenten en andere opdrachtgevers in de openbare ruimte.

AMBITIE

Er moeten meer mogelijkheden komen voor de interne ontwikkeling van medewerkers en werkzoekenden vanuit de Participatiewet bij IJmond Groen. We willen daarom een Groenbedrijf runnen waar niet alleen geschoffeld wordt, maar waar mensen plezier hebben in zichzelf uitdagen en uitgedaagd kunnen worden, omdat niet al het moeilijke werk aan ons wordt gegund. We willen inzetten op kansen in de markt. IJmond Groen is veelzijdig voor iedereen!

Hierbij willen we gebruik maken van de huidige infrastructuur van IJmond Groen en hierin investeren.

Meer variatie in werk maakt ons als IJmond Groen aantrekkelijk voor een bredere groep aan opdrachtgevers en zorgt ervoor dat er meer ontwikkelkansen ontstaan op verschillende niveaus en het aantrekkelijker wordt om voor IJmond Groen te blijven werken. Met meer specialisatie, werksoorten en gedegen kennis kunnen we meer klussen aan waardoor we aantrekkelijker worden als opdrachtnemer in plaats van te blijven hangen in het beeld van zwerfvuilprikkers en schoffelaars. Doordat we meer kunnen is er ook meer mogelijk! Met die ontwikkeling worden we ook aantrekkelijker als leer/werkbedrijf en ontstaan er mooie relaties met het onderwijs.

Ook in het groen gaan we investeren in vernieuwing met o.a. de ontwikkeling van een Groen-app waarmee medewerkers ter plekke worden geholpen de juiste werkkwaliteit op te leveren en de kwaliteit van het werk kan worden getoetst. Op den duur kunnen we ook onze opdrachtgevers

op de hoogte houden van de voortgang van het werk. Doordat we goede voorbeelden hebben vastgelegd, samen met de opdrachtgever, hoe die het wenst te hebben kunnen de medewerkers dit voorbeeld gebruiken om het werk ook als zodanig op te leveren.

Wat willen we graag:

- Doorstroomplekken creëren voor werkzoekenden vanuit de Participatiewet, waarbij zij hun werknemersvaardigheden vergroten.
- Meer uitdagend en gevarieerd werk creëren
- Focus leggen op de ontwikkeling van mensen bij IJmond Groen als leer-werkbedrijf
- Beeld naar buiten toe verhogen door variatie aan personeel en werksoorten
- Inzetten op digitaal werken
- Sterke en duurzame partner voor gemeenten zijn, waarbij de meeste gevraagde diensten geleverd kunnen worden en waarbij IJmond Groen (veel taken van) de gemeentelijke dienst kan overnemen. Voor 100% in staat het Groen onderhoud op niveau te leveren.
- Er moet een volle orderportefeuille zijn, zo veel mogelijk met gemeentelijke opdrachten, waar nodig aangevuld met werk voor bedrijven en instellingen, zodat gevarieerd en uitdagend werk kan worden uitgevoerd door IJmond Groen.
- Een volwaardig partner in de branche zijn met een professionele dienstverlening.
- Uitbouw van de samenwerking met de woningbouwcorporaties in de regio IJmond, waardoor we burgerparticipatie bevorderen.

We gaan het komend jaar onderzoeken of het investeren in een bredere dienstverlening ons gaat helpen om meer gevarieerd werk te kunnen aannemen en op deze manier een grotere variëteit aan werkzaamheden te kunnen aanbieden aan de markt. Dit is van belang voor onze divers samengestelde groep aan werknemers in het groen die hierdoor meer keuze en kansen krijgen om zich te blijven ontwikkelen.

MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

We bieden mensen bij IJmond Groen een fijne plek waarbij men kan werken naar vermogen en de grenzen kan verkennen in groei. Doordat we dit goede groene werk mogen uitvoeren kunnen we op deze manier veel sw-medewerkers en NBW-ers een baan bieden op niveau met alle zekerheden en zorg.

Ook bieden we werkzoekenden vanuit de Participatiewet een passende plek om zich breder te ontwikkelen op werknemersvaardigheden en mogelijk te oriënteren of ze daadwerkelijk groene vingers willen ontwikkelen of elders hun definitieve duurzame baan vinden.

DETACHEREN EN BEGELEID WERKEN: ONDERDAK BIJ EEN BEDRIJF DAT KLOPT

WAT IS DE BEDOELING?

Het vinden van passende, veilige werkplekken waar werkzoekenden tot hun recht komen en de werkgever ook écht in een behoefte wordt voorzien. Hier betalen de werkgevers ook 'gewoon' voor de waarde die ze afnemen. Sociaal ondernemen is gewoon ook commercieel slim ondernemen.

BESCHRIJVING

Meer dan de helft van de sw-medewerkers in dienst bij IJmond Werkt! is gedetacheerd bij een externe werkgever of werkt op basis van een dienstverband bij de externe werkgever, via de zogenaamde begeleid werken constructie. Deze medewerkers worden ondersteund door een jobcoach. De jobcoach draagt zorg voor een duurzame plaatsing. Naast coaching gesprekken met de medewerker als ook de werkgever, houdt de jobcoach zich bezig met het werven van nieuwe werkplekken, relatiebeheer, personele taken, zoals verzuimbegeleiding en verlofregistratie en onderhoudt men contact met begeleidende instanties. Alles met als doel een duurzame plaatsing te bewerkstelligen.

Daarnaast richt men zich op de interne organisatie door sw-medewerkers te werven voor nieuwe werkplekken. Het detacheren maar ook het realiseren van Begeleid Werken-trajecten draagt bij aan de ontwikkeling van de medewerkers. Daarnaast zorgt het voor een belangrijke geldstroom, waarmee IJmond Werkt! naast de subsidiebijdragen van de gemeente, haar sw-taken kan uitvoeren.

Ook de mensen die vallen onder Nieuw Beschut Werk (NBW) bieden we een plek. Eerst bij ons in huis en als de mogelijkheid er is brengen we ook hen onder bij een passende werkgever die bereid is om een plek en begeleiding te bieden in het belang en naar behoefte van betrokken medewerker. Het is goed om te realiseren dat een goede plek voor een NBW-er meer aandacht en zorg vereist dan gebruikelijk bij de traditionele sw-doelgroep.

Het aantal detacheringen neemt jaarlijks af. Dit heeft een aantal oorzaken, te weten:

- Sinds 2015 is er geen nieuwe instroom meer geweest in de sw-organisatie.
- De poule van sw-medewerkers neemt af, vanwege o.a. toename van de beperking, leeftijd en hierdoor beperkte mobiliteit c.q. flexibiliteit, het door omstandigheden niet meer kunnen voldoen aan reeds aangepaste taken bij een externe werkgever.
- Het toenemende aanbod van jongeren met een doelgroep registratie in het kader van de banenafspraken. Deze zijn in verhouding relatief goedkoop door jonge leeftijd, subsidies en regelingen zoals de no-risk polis (concurrentie).
- De detacheringsofbrengsten nemen af.

AMBITIE

We blijven ons inzetten om de verantwoordelijkheid voor het bieden van passende werkplekken te organiseren met alle (grote) werkgevers in de IJmond-regio.

Er zal inzet worden gepleegd op het werven van groepsdetacheringen bij regionale ondernemers die een maatschappelijke bijdrage willen leveren. Het is daarbij van belang om niet met één grote werkgever in zee te gaan, maar een aantal ondernemers te kunnen binden aan IJmond Werkt!.

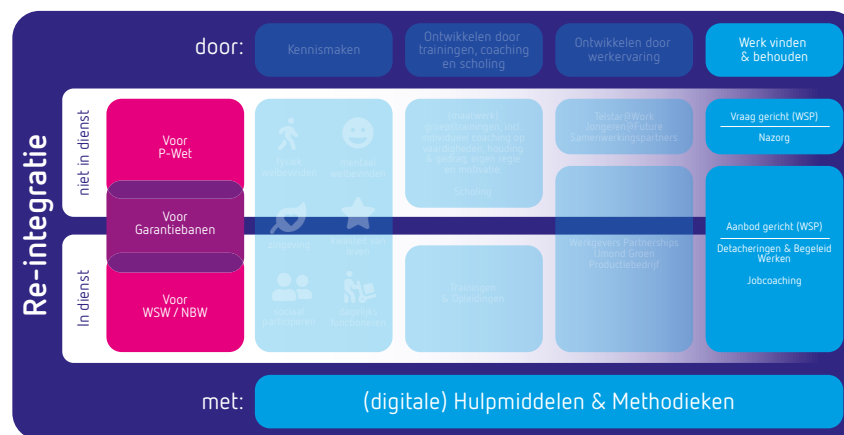
De huidige poule van te detacheren medewerkers droogt op. Door de komende jaren in te zetten op het doorontwikkelen van sw-medewerkers binnen de interne organisatie, zal de poule kunnen worden aangevuld. Het is daarbij van belang dat de ontwikkeling gericht is op het kunnen uitvoeren van werkzaamheden waar een beroep op wordt gedaan buiten de eigen organisatie. De focus zal komen te liggen op het intensiveren van contacten binnen de eigen organisatie om in gezamenlijkheid plannen te ontwikkelen omtrent het laten uitstromen van medewerkers.

MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

Doordat we werkgevers in onze regio actief betrekken bij de opgaves in relatie tot inclusie kunnen we met elkaar heel veel mensen een passende werkplek bieden. De gedeelde verantwoordelijkheid vindt aansluiting in mensenwerk waarbij we kijken wat er op de werkplek nodig is om voor eenieder een veilige, passende werkplek te creëren.



WSP: DE VERBINDING NAAR WERKGEVERS



Werk is het doel waar hard aan wordt gewerkt met alle stappen die zijn genomen. Ook wordt er aan de andere kant bij werkgevers gewerkt om de verbinding te maken. Een CV of werkervaring sluit misschien op het eerste gezicht minder aan, maar vanuit relatie en vertrouwen, kan toch een stap worden gemaakt. Het WSP speelt hierin een cruciale rol om die verbinding te maken.

WAT IS DE BEDOELING?

Het WSP werkt vraaggericht. De vraag van de werkgever staat centraal. Daarnaast wordt er in de samenwerking met IJmond Werkt! ook een beroep gedaan op het inzetten van dienstverlening vanuit het aanbod. Hierbij kan gedacht worden aan leer/werktrajecten, het inzetten van stages als onderdeel van het re-integratietraject en/of detacheringen vanuit de sociale werkvoorziening. Natuurlijk kunnen we mogelijk ook goede kandidaten aanbieden voor een in te vullen functie.

BESCHRIJVING

Gemeenten, UWV en Sociale Werkbedrijven voeren samen een aantal wettelijke taken uit voor werkzoekenden en werkgevers. Een aantal gezamenlijke taken zijn het transparant maken van de arbeidsmarkt, samen meer mensen aan werk helpen en vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengen. De gezamenlijke werkgeversdienstverlening wordt uitgevoerd door het WerkgeversServicepunt.

Het WerkgeversServicepunt (WSP) Zuid-Kennemerland en IJmond is een samenwerking tussen IJmond Werkt!, Pasmatch Personeelsdiensten en UWV. Een team van adviseurs werkgeversdiensten biedt kosteloze ondersteuning aan werkgevers in de arbeidsmarktregio, waarbij de vraag van de werkgever centraal staat.

Werkgevers kunnen bij het WSP onder andere terecht voor:

- Het werven en selecteren van personeel. Bij het werven en selecteren ligt de focus op werkzoekenden die een extra steuntje in de rug kunnen gebruiken om (weer) aan de slag te komen, waaronder werkzoekenden met een bijstandsuitkering, ww- of wijong-uitkering, maar ook niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) en personen met een indicatie banenafpraak.
- Kennis en advies over onderwerpen als garantiebanen, jobcarving, functiecreatie, technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
- Informatie over regelingen en subsidies, bijvoorbeeld loonkostensubsidie, inzet van jobcoaching, aanpassen van een werkplek.
- Het invullen van een Social Return on Investment (SROI)-verplichting.

AMBITIE

1 - Inzet preventiedienstverlening

Gelet op de verwachte toename van het aantal werkzoekenden en daarvoor ook een hogere instroom in de bijstand de komende jaren, is het van belang om in te zetten op preventie. Deze preventie richt zich o.a. op mensen in de laatste drie maanden van de WW, op jongeren tot 27 jaar en ondernemers waarvan de levensvatbaarheid van hun onderneming in het geding komt. Zowel de jongere als de ondernemer zullen in een vroegtijdig stadium door een coach/adviseur van IJmond Werkt! benaderd worden om uitvraag te doen naar de behoefte aan ondersteuning. Het bieden van maatwerk staat hierbij voorop.

Het WSP zal ook worden betrokken bij de vorming van mobiliteitsteams die ingezet worden voor de van-werk-naar-werktrajecten bij ondernemingen.

2 - Verlagen mismatch op de arbeidsmarkt

De verandering op de arbeidsmarkt houdt in dat er in bepaalde sectoren minder sprake is van krapte. In een aantal sectoren blijft er echter sprake van groei. De personen die in de komende jaren hun baan verliezen en in een uitkeringssituatie terecht komen, passen veelal niet op de beschikbare functies. Praktijkleren en meer inzetten op competentiegericht werven en selecteren zal de komende jaren een positieve bijdrage leveren aan het gedeeltelijk opheffen van de mismatch op de arbeidsmarkt.

Het praktijkleren krijgt vorm door leerwerktrajecten in te zetten. Daarbij krijgen werkzoekenden een 'training on the job' aangeboden, waarna bij goed functioneren een dienstverband volgt. Het competentiegericht denken zal ondersteund kunnen worden door instrumenten die inzicht geven in de competenties en vaardigheden die iemand bezit.

3 - Netwerk uitbreiden

In de komende jaren zal de focus van het WSP nog meer gelegd worden op het uitbreiden van het netwerk aan werkgevers. Niet alleen om betaalde banen te werven, maar ook om de werkgever te ondersteunen bij het invullen van werkplekken op basis van stage of een bijdrage te leveren aan de behoefte om werkzaamheden uit te besteden. Het contact met de interne organisatie van IJmond Werkt! wordt geïntensiveerd.

4 - Jobcoaching doelgroepkandidaten

Steeds meer jongeren met een doelgroep registratie zullen de arbeidsmarkt betreden. Zij hebben weinig tot geen werkervaring en moeten ondersteund worden bij het vinden maar zeker ook het behouden van een werkplek. Het inzetten van jobcoaching blijft in 2021, 2022 en 2023 van groot belang om een groep kwetsbare jongeren in staat te stellen in hun eigen inkomen te voorzien. Het inzetten van jobcoaching is noodzakelijk. Op basis van de aantallen die verwacht worden (ook in combinatie met de jobcoaching voor de SW-populatie) is het nodig om 2 jobcoaches aan te trekken.

5 - Nazorg

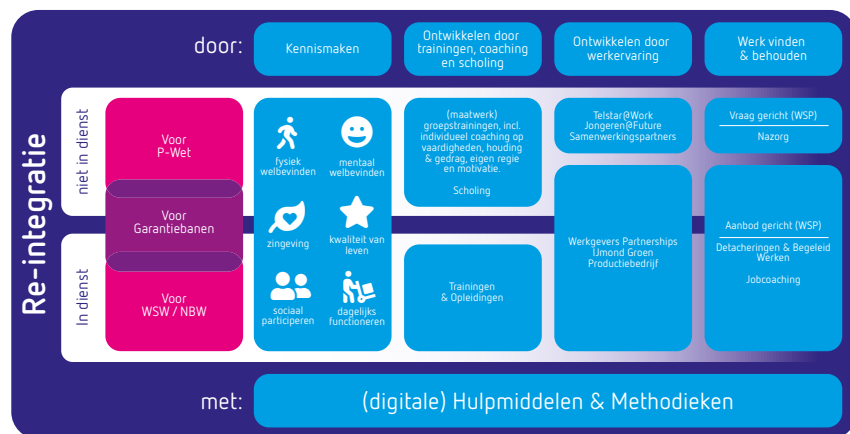
Om duurzame plaatsingen te realiseren is het van belang om aandacht te besteden aan nazorg. Een traject naar werk is niet per definitie afgerond op het moment dat een betaalde baan is gevonden. Het zoeken naar een nieuwe baan, het vinden ervan en uiteindelijk in dienst komen bij de werkgever is voor iemand die al langere tijd niet actief aan het arbeidsproces heeft deelgenomen, een proces. Het starten in de nieuwe baan is spannend en kan soms obstakels met zich mee brengen. Het terug kunnen vallen op een coach die, in de eerste periode, kan ondersteunen bij vragen en ingezet kan worden voor advies, draagt bij aan duurzame uitstroom. Daarbij is het niet alleen van belang om de nieuwe medewerker te begeleiden, maar ook in contact te blijven met de werkgever.

MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

Het WSP is de expertise partner die een belangrijke rol vervult om een oplossende rol te vervullen bij vraagstukken van bedrijven. Daarnaast bieden ze, vanwege een groot en warm netwerk, een belangrijke brugfunctie om deze werkgevers te betrekken bij onze vraagstukken en het belang om elke werkzoekende die passende plek te laten vinden: als stage, als leer / werktraject, in de vorm van detachering of zelfs directe plaatsing!

ONDERSTEUNENDE ORGANISATIE

PERSONEEL & ORGANISATIE: PROFESSIONEEL TOEGERUST



WAT IS DE BEDOELING?

Nu de "bedoeling van IJmond Werkt!" geformuleerd is, is het ook goed om door dezelfde bril naar de afdeling P&O te kijken: wat is de bedoeling van die afdeling? Wat is haar toegevoegde waarde?

P&O is een afdeling die ten dienste staat van en ondersteunend is aan de organisatie als geheel, het management, de verschillende afdelingen, groepen van personeel en individuele personeelsleden.

BESCHRIJVING

Wij zien de P&O functie bij IJmond Werkt! als een basisvoorwaarde voor een zorgvuldig personeelsbeheer en administratie om de bedoeling(en)

van de organisatie te kunnen nastreven. IJmond Werkt! is een organisatie die door, voor en met mensen werkt en mensen ontwikkelt. Een 'mensenontwikkelbedrijf'. Als het bij één organisatie om mensen draait, dan is dat wel zo wel bij IJmond Werkt!.

Van belang is dat de medewerkers zich welbevinden binnen de organisatie, met plezier naar hun werk komen, van dat werk energie krijgen en professioneel en kwalitatief van een goed niveau zijn. Hierdoor kunnen zij ook bijdragen aan het realiseren van de (gemeentelijke) doelstellingen van IJmond Werkt!. De afdeling P&O is in alles wat zij doet hieraan dienstbaar en is daarmee de smeerolie die ervoor zorgt dat de boel goed draait en kan blijven draaien. Dat gebeurt ook door via samenhangend beleid verbindingen te leggen tussen wat er op de verschillende afdelingen plaatsvindt. Overigens geldt dit niet alleen voor de ambtenaren, de zogeheten professionals, maar ook voor de mensen die aan de organisatie zijn toevertrouwd, als sw-medewerkers en NBW-ers.

De producten en diensten binnen P&O liggen op 4 terreinen:

- Personeelsbeheer en administratie;
- Helpdesk voor arbeidsvoorwaardelijke en overige vragen gerelateerd aan personeel (personeelszorg);
- Bijdragen aan transformatie en verandering;
- Management van de (strategische) human resources.

Uit voorgaande blijkt dat deze afdeling ten dienste staat van de gehele organisatie en de daarin werkzame mensen (zowel in hun functie als in de persoon achter de functionaris).

AMBITIE

1 - Vitaliteit en Welzijn/ Duurzaamheid

Samen zijn we verantwoordelijk voor een gezonde, veilige en fijne werkomgeving en werkomstandigheden. Vanuit de werkgever is er goede zorg voor de gezondheid en het welzijn van elke medewerker/collega. Fitte en gezonde medewerkers zijn gelukkiger en renderen beter. Daarom levert de P&O-afdeling op dit vlak diensten aan afdelingen en individuele medewerkers. Binnen onze organisatie is dat eens te meer van belang, omdat 80% van de sw-en ambtelijk medewerkers ouder is dan 40 jaar. Om medewerkers fit te houden en hun duurzame inzetbaarheid (vergrijzend medewerkersbestand en in toenemende mate burn-outs ook en vooral onder jongere werknemers) te bevorderen, wordt een project op het gebied van vitaliteit en welzijn gestart. Voor de medewerkers van het Productiebedrijf is er al een bewegingsproject op de werkvloer in samenwerking met Heliomare. Ook voor de andere werknemersgroepen is het goed om welzijn en vitaliteit te promoten en zo mogelijk te faciliteren. Breder dan via het Fiets- en Bedrijfsfitnessplan al gebeurt. Daarom is het plan om in de komende tijd in samenwerking met een externe organisatie een of meerdere tools te ontwikkelen en aan te bieden.

2 - Verdere implementatie van het vernieuwde ziekteverzuimbeleid

De aanstelling van een nieuwe bedrijfsarts en de invoering van een zogeheten verlengde armconstructie – door de inzet van een verzuim- en inzetbaarheidsadviseur – per 1 januari 2021 vormt het sluitstuk van de vernieuwing van het ziekteverzuimbeleid. In de komende tijd is van belang dat dit beleid goed wordt uitgerold en gecommuniceerd, zodat het door alle betrokkenen wordt nageleefd en vrucht gaat dragen. Onderdeel daarvan is de totstandbrenging van de vierhoek bedrijfsarts/VIA – case-manager – bedrijfsmaatschappelijk werker – arbeidsdeskundige.

3 - Verdere uitrol van het Fris voor Werk-beleid

In 2019 is gestart met het zogenoemde Fris voor Werk-beleid. Doel van dit beleid is het voorkomen van verslavingen, het hulp bieden aan verslaafde medewerkers en het zorgen voor een veilige werkomgeving. Alle leidinggevenden, job- en werkcoaches zijn inmiddels in dit beleid met ondersteuning van een externe partij getraind. Door de coronatijd is de uitrol van dit beleid vertraagd. Die uitrol, inclusief communicatie, zal worden opgepakt zodra de omstandigheden in de samenleving dat weer toelaten en nog de nodige aandacht vragen in het jaar 2022.

4 - Transitie van coronatijdperk naar post-coronatijdperk

Geen enkele medewerker is los te zien van zijn/haar privésituatie. Het coronatijdperk heeft grote invloed op alle medewerkers, met name op de balans tussen werk en privé en gezondheid. Denk onder andere aan het thuis onderwijs moeten geven aan kinderen en de geringere fysieke beweging die het gevolg kan zijn van het veelvuldig thuiswerken. Deze balans dient weer hersteld te worden. Achterstanden in opleidingen moeten worden ingehaald en er is steeds meer behoefte aan een goede digitale ondersteuning, zeker in het kader van het thuiswerken. De behoefte aan een goede balans tussen privé en werk vraagt om het faciliteren en kunnen managen van thuiswerken. Waarschijnlijk zijn daartoe ook investeringen in thuiswerkplekken nodig, die zowel in 2021 als in 2022 zullen plaatsvinden.

5 - HR Development

Bij HR Development gaat het om de ontwikkeling van de menselijke capaciteit van een organisatie en het faciliteren daarvan. In duidelijke taal: het opleiden en trainen van medewerkers. Al eerder is betoogd dat het van belang is dat medewerkers de juiste kennis en vaardigheden hebben en houden. Opleiden, trainen en coachen is in dat kader van bijzonder belang. De cao SGO en cao SW vragen beiden om periodiek loopbaanadvies en een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) voor de medewerkers. De strategische doelstellingen van de organisatie en de wensen van medewerkers hierin worden jaarlijks beoordeeld en verwerkt in het formatie- en opleidingsplan.

Hierbij mogen twee projecten niet onvermeld blijven. De projecten laag-geletterdheid (Productiebedrijf) en de voorbereiding, start en afronding van de intakegesprekken leerprogramma Tel Mee Met Taal (IJmond Groen) vragen onze aandacht. Verder is het trainen van ambtenaren in het voort-schrijdende digitale werken belangrijk.

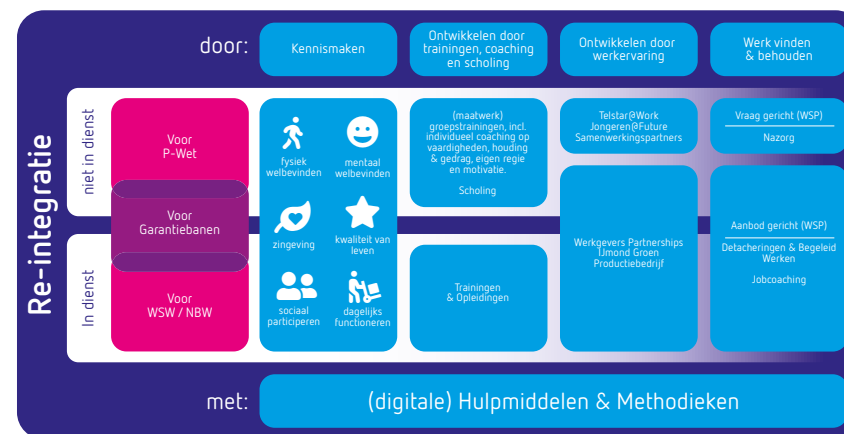
MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

Zorgvuldig omgaan met ons personeel, het menselijk kapitaal, is iets waar wij voor staan en dat in lijn is met de bedoeling van onze organisatie. Dit geldt zowel voor de mensen die bij ons komen voor een traject als voor onze professionals.

Wij creëren een veilige en plezierige werkomgeving voor al onze medewerkers waarbij onze zorg verder gaat dan wat de wet ons voorschrijft. Onze medewerkers zijn hiermee beter in staat om vanuit hun professionele verantwoordelijkheid waarde toe te voegen aan onze organisatie en de bedoeling.

BEDRIJFSVOERING

‘Faciliteren en adviseren afdelingen en management ten dienste van resultaten’



WAT IS DE BEDOELING?

IJmond Werkt! stelt de mens centraal, in de overtuiging dat ieder mens van waarde is en met zijn of haar talenten, motivatie, kracht en mogelijkheden een passende plek verdient om een bijdrage te kunnen leveren.

De hoofddoelstelling van bedrijfsvoering en Control is (het bijdragen aan) het beheren en beheersen van de organisatie en de onderliggende processen. Dit ondersteunend aan de Missie, Visie en Doelstellingen van het primaire proces ofwel 'waartoe wij als IJmond Werkt! op aarde zijn'.

Het zorgdragen dat de organisatie in staat wordt gesteld om tijdig informatie te verkrijgen die betrouwbaar is en de organisatie in staat stelt om tijdig (bij) te sturen en zich te kunnen verantwoorden is de sleutel.

Onze eenduidige en transparante administratie en de ondersteuning die daarbij hoort, vormen de stabiele basis waarop de organisatie kan bouwen en waar vanuit de organisatie kan acteren. Wij dragen hiermee direct bij aan de stabiliteit en de continuïteit van de dienstverlening van IJmond Werkt!. Door deze stabiele basis verhogen we mede de flexibiliteit van de organisatie in deze snel veranderende tijd.

BESCHRIJVING

Met een goed georganiseerde BEDRIJFSVOERING zijn we in staat om de organisatie te ondersteunen om 'in control' te komen, te zijn en te blijven. Anders gezegd helpen we onze organisatie en het management in het kunnen beheren en beheersen van de organisatie en haar doelstellingen. Wij ontsluiten data uit systemen en zetten dit om tot relevante management- en sturingsinformatie. Dit stelt ons in staat om te sturen en over onze resultaten transparant verantwoording af te leggen, zodat het management tijdig kan sturen, verantwoorden en anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Daarom is het belangrijk dat onze ondersteunende processen, systemen en teams hierop goed zijn ingeregeld. Dit voegt waarde toe in het dankbare werk voor mensen voor wie we bestaan.

Onze collega's binnen de primaire processen hebben hierbij een inhoudelijke rol in. Onze rol is hen effectief en efficiënt te ondersteunen, zodat zij hun doelen kunnen realiseren en daarbij over de juiste informatie beschikken.

Wij zorgen dat de administratieve basis goed is, zodat onze collega's een kwalitatieve dienstverlening kunnen leveren aan onze doelgroepen. Denk o.a. aan:

- Volledige, eenduidige en up-to-date registratie van dossiers
- Financiële informatievoorziening
- Snelle en efficiënte planning van trajecten (gesprekken, trainingen, indicaties, etc).
- Tijdige en kwalitatieve administratieve uitvoering van maatregelen, beschikkingen, subsidies namens de gemeenten.

Door onze tijdige sturings- en managementinformatie kan het management sturen op doelstellingen en zich verantwoorden bij onze opdrachtgevers. Het gaat hierbij om o.a. de juiste maand- en kwartaalrapportages van de primaire processen, conform afspraken binnen de Planning & Control-cyclus.

Bedrijfsvoering bestaat uit de functies ICT, Financiën, Control, Facilitaire Zaken, Kwaliteit en AVG en het Bedrijfsbureau.

AMBITIE

We staan vanuit bedrijfsvoering een centrale en integrale aanpak voor om de organisatie te helpen 'in control' te zijn. Hierbij wordt de Bedrijfsbureaufunctie veranderd in een Shared Servicecenter naast de hiervoor beschreven functies.

Strategische keuzes Bedrijfsvoering en Control

Graag investeren we in een verdere professionaliseringsslag, passend bij het bedrijf dat IJmond Werkt! is en vanuit de missie en visie wil zijn, van onze Planning & Control-cyclus waardoor we op niveau informatie kunnen verstrekken en verantwoording kunnen afleggen aan onze stakeholders. Bedrijfsvoering en Control moet naar een hoger kwaliteitsniveau, waarbij de beperkende factor de smalle kern van professionals is. Gaandeweg in het realiseren van de hierna benoemde afgeleide doelstellingen zal dan ook gewikt en gewogen moeten worden wat haalbaar is. De stip aan de horizon is daarbij de noemer Operationele Excellentie. De volgende doelen geformuleerd:

‘Heldere structuur en duidelijke verwachtingen’

Bedrijfsvoering moet (opnieuw) ingericht worden, passend bij het bedrijf dat IJmond Werkt! is en vanuit de missie en visie wil zijn. Rollen en taken moeten helder zijn, zowel binnen dit onderdeel zelf als voor het management en de verwachtingen die zij hiervan mogen hebben.

‘Planning & Control-cyclus passend bij de organisatie’

Het ontwikkelen van een bij de organisatie en haar doelstellingen passende Planning & Control cyclus (P&C cyclus). We willen graag nog meer ‘aan het stuur te zitten’ gedurende een begrotingsjaar. Zodat we nog beter kunnen laten zien wat we hebben bereikt en dat we daarmee aan de opdracht van gemeenten hebben voldaan én of we geslaagd zijn om dit binnen de gestelde tijd en beschikbare budget te doen. Bovendien willen we een nog sneller inzicht kunnen geven aan de gedetailleerde vragen van de gemeente op maatwerkprojecten.

‘(Financieel) Administratief systeem efficiënt en doeltreffend’

Zowel in het huidige financieel systeem zelf als in aanpalende systemen en technieken het financiële -en administratieve proces doorlichten en verbeteringen doorvoeren. Het resultaat hiervan moet zijn; een efficiënt, tijdig en geborgd financieel proces. Onder andere met data-import en

dataexports ter ondersteuning van zowel de jaarrekeningcontrole, het begrotingsproces als de informatievoorziening aan het management. Dit betekent dat we nog meer gaan investeren in het gebruik van techniek en systematiek in relatie tot ‘boekhouden’ en administratieve vastlegging. Ons personeel zal mee worden meegenomen om hiervoor de noodzakelijke vaardigheden te ontwikkelen of hierbij worden ondersteunt. Dit start in 2021 en loopt door in 2022.

‘Beleid voor Control en Financiën’

Het (minimaal) wenselijke en benodigde beleid, zoals investeringsbeleid, inkoopbeleid, autorisaties en bevoegdheden en dergelijke in schrift uitwerken, (laten) vaststellen in het Managementteam en implementeren in de uitvoeringsorganisatie. Dit start in 2021 en loopt door in 2022.

‘(Adequate) Informatievoorziening inclusief primair proces(ondersteuning)’

Het zorgdragen voor adequate informatievoorziening en informatieverzorging, onder andere middels kwartaal – en maandrapportages. Dit kan en moet beter, onder andere met een rapportagetool gekoppeld aan het primair proces-ondersteunend systeem. Ook wordt hierbij aandacht gevraagd voor het ‘Afsprakenkader’ dat concreet moet worden gemaakt en afgestemd met de opdrachtverstrekken gemeenten in de GR. Dit start in 2021 en loopt door in 2022.

‘Smart afspraken vastleggen’

Met de gemeenten kunnen we onze afspraken veel helderder en meer SMART formuleren waardoor we resultaatbewuster samenwerken. Samengevat zijn stabiliteit en helderheid in de processen en rust en beheersing in de uitvoering nodig om de benodigde optimalisatieslagen te kunnen doorvoeren. De focus ligt dus op het efficiënter inrichten van de processen, slimmer gebruik maken van systemen en automatisering en op de juiste manier inzetten van kwaliteiten van mensen.

IJmond Werkt! is in beweging. Een transitie is (intern) gaande waarbij wij onze missie en visie opnieuw stevig en krachtig hebben verwoord en deze uitdragen in plannen met hernieuwde ambities.

MAATSCHAPPELIJKE WAARDE

Intern gaan we, door het op een centrale plek bieden van eenduidige dienstverlening, veel collega's ontzorgen door over te nemen wat er echt moet gebeuren, zodat ze optimaal in staat worden gesteld om dat te doen waar ze goed in zijn. Dit komt ten goede van het resultaat. Met die kwalitatieve dienstverlening verzamelen we waardevolle informatie die, met een gedegen analyse en advies, ruimte geeft om bij te kunnen sturen waar het nodig is. Hiermee dragen we bij aan een effectieve en wendbare organisatie, die de organisatie helpt de mens centraal te stellen.

SLOTWOORD

We zitten in een tijd vol uitdagingen waarbij IJmond Werkt!, samen met de gemeenten en alle (sociale) partners, meebeweegt met wat er nodig is in de dienstverlening ten dienste van de bedoeling. De situatie op de arbeidsmarkt vereist flexibiliteit, deskundigheid én nieuwsgierigheid om samen dat te doen wat nodig is: mensen helpen om weer grip te krijgen op het leven en een plek te vinden waardoor ze 'gewoon' mee kunnen doen in de samenleving én hun bijdrage kunnen leveren.







PRIMAIRE BEGROTING 2022 EN MEERJARENRAMING 2023 - 2025



1 JAARPROGRAMMA 2022 – 2025

1.1 PROGRAMMAVERANTWOORDING

1.1.1 Doelstellingen

Uitgangspunt voor de beleidsmatige en toekomstgerichte aspecten van de bedrijfsvoering was voorheen de Uitgangspuntennotitie Participatie- wet IJmond Werkt! 2017 – 2021 en specifiek voor 2020 – 2021 prioriteiten op de uitgangspunten, vanuit de afhankelijkheid op externe factoren, zoals landelijke, arbeidsmarkt regionale en IJmondiale ontwikkelingen. Voor de nieuwe periode van 5 jaar, namelijk 2022 – 2026, zal door de aangesloten gemeenten een Afsprakenkader worden opgesteld in samenwerking met IJmond Werkt!, welke naar verwachting eind 2021 zal worden vastgesteld door de raden. Vooruitlopend hierop, zijn in het Werkplan de belangrijkste aspecten beschreven, die recht doen aan de vier opgaven (zie werkplan) die zijn opgesteld door de gemeenten, de ambitie en de uitdagingen die IJmond Werkt! ziet in deze nieuwe periode. De daadwerkelijke realisatie daarvan zal in de programmaverantwoording in het jaarverslag vermeld en toegelicht worden.

Het taakveld van IJmond Werkt! bestaat uit:

- 6.3 Taakveld Inkomensregelingen (Inkomensvoorziening)
- 6.4 Taakveld begeleidend participatie (Vormen van dagbesteding; nieuw beschut werk)
- 6.5 Arbeidsparticipatie (Instrumenten gericht op toeleiding naar werk)

De hierbij behorende programma's zijn:

- 610 Bijstandsverlening en inkomensvoorzieningen- en subsidies
- 611 Sociale Werkvoorziening
- 623 Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

1.1.2 Overzicht baten en lasten per programma (bedragen x €1.000)

Overzicht baten en lasten 2022			Baten	Lasten	Saldo
6.3	610	Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	€ 198	€ 198	€ -
6.4	611	Programma Sociale werkvoorziening	€ 16.447	€ 15.543	€ 904
6.4	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	€ 830	€ 830	€ -
6.5	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	€ 5.923	€ 3.745	€ 2.178
		Overhead	€ -	€ 3.111	€ -
		Vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -
		Saldo van baten en lasten	€ 23.397	€ 23.426	€ -
		Toevoeging aan reserves		€ -	€ -
		Onttrekking aan reserves	€ 29		€ 29
		Resultaat	€ 23.426	€ 23.426	€ -



1.1.3 Overzicht baten en lasten meerjarig

6.3 610 Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies (bedragen x 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	€ 375	€ 379	€ 198	€ 201	€ 204	€ 207
Totaal lasten	€ 229	€ 379	€ 198	€ 201	€ 204	€ 207
Saldo baten en lasten	€ 146	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening (bedragen x 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	€ 16.408	€ 16.758	€ 16.447	€ 16.095	€ 15.672	€ 15.286
Totaal lasten	€ 15.813	€ 16.209	€ 15.543	€ 15.156	€ 14.738	€ 14.337
Saldo baten en lasten	€ 594	€ 549	€ 904	€ 940	€ 934	€ 949

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet (bedragen x 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	€ 397	€ 819	€ 830	€ 921	€ 935	€ 949
Totaal lasten	€ 442	€ 819	€ 830	€ 921	€ 935	€ 949
Saldo baten en lasten	€ -45	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet (bedragen x 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	€ 4.819	€ 4.276	€ 5.923	€ 5.670	€ 5.704	€ 5.787
Totaal lasten	€ 3.367	€ 2.842	€ 3.745	€ 3.409	€ 3.457	€ 3.505
Saldo baten en lasten	€ 1.451	€ 1.434	€ 2.178	€ 2.260	€ 2.246	€ 2.281

Overhead (bedragen x 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	€ 584	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal lasten	€ 2.757	€ 2.011	€ 3.111	€ 3.229	€ 3.209	€ 3.259
Saldo baten en lasten	€ -2.173	€ -2.011	€ -3.111	€ -3.229	€ -3.209	€ -3.259

Programma totaal (bedragen x 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	€ 22.582	€ 22.232	€ 23.397	€ 22.887	€ 22.515	€ 22.228
Totaal lasten	€ 22.609	€ 22.260	€ 23.426	€ 22.916	€ 22.544	€ 22.257
Saldo baten en lasten	€ -28	€ -29	€ -29	€ -29	€ -29	€ -29
Onttrekking aan reserves	€ 29	€ 29	€ 29	€ 29	€ 29	€ 29
Toevoeging aan reserves	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

1.2 VERPLICHTE PARAGRAFEN

1.2.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

In de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! is ten aanzien van het weerstandsvermogen het volgende bepaald:

1. De omvang van het weerstandsvermogen is gelijk aan de omvang van de algemene reserve van het samenwerkingsverband.
2. De algemene reserve van het samenwerkingsverband blijft beperkt tot een bedrag van €500.000,-.
3. De in lid 1 genoemde algemene reserve is bedoeld voor het afdekken van de dagelijkse operationele risico's.
4. Tekorten of overschotten ten aanzien van de algemene reserve IJmond Werkt! worden ieder jaar na vaststelling van de jaarrekening van het aan dat jaar voorafgaande jaar verrekend volgens de in artikel 29 opgenomen verdeelsleutel.

IJmond Werkt! wordt verder gekenmerkt door een diversiteit aan voor- namelijk dienstverlenende activiteiten. Hierdoor worden in de dagelijkse uitvoering operationele -en financiële risico's gelopen.

Risico's

De risico's van IJmond Werkt! zijn in de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! beperkt tot de risico's verbonden aan de operationele bedrijfsvoering gedurende het boekjaar.

De reguliere risico's worden weergegeven in tabel 1.a.

De aan Covid-19 gerelateerde risico's worden weergegeven in tabel 1.b.

Tabel 1.a reguliere risico's

nr.	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Detachering contracten grote klanten worden opgezegd	Ontwikkeling binnen bedrijf klant	Leegloop, omzetsderving, extra kosten huisvesting en capaciteit t.b.v. herplaatsing
2	Mogelijk verminderen van opdracht vanuit gemeenten	Verkleinen omvang groenbestekken bij gemeenten	Extra kosten in verband met reorganisatie
3	Vertrek of langdurige afwezigheid ambtelijk personeel	Diverse oorzaken bijvoorbeeld ziekte	Extra personeelskosten ambtelijk personeel
4	Ontslag van slecht functionerende medewerkers	Slechte arbeidsrelatie, niet meer passen binnen bedrijf	Aanvulling op WW en dergelijke kosten leiden in geval van ontslag tot hogere personeelslasten dan voorzien
5	Cao loonsverhogingen ambtenaren	Afspraak VNG/Rijk	Extra personeelskosten ambtelijk personeel
6	Zittend bestand Wsw minder snel omlaag dan prognose	Minder natuurlijk verloop	Extra kosten wsw personeel
7	Opvolging leidinggevend Wsw personeel	Pensionering, langdurig ziek	Extra kosten inzet personeel niet uit de doelgroep



nr.	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Daling detacheringsomzet die bij externe werkgevers gegenereerd wordt	Economische gevolgen van Covid-19 bij externe werkgevers	Terugloop in omzet, in aantallen gedetacheerden, hoogte van tarieven en opbrengsten
2	Daling in opbrengsten uit de bedrijfsactiviteiten van IJmond Werkt!	Economische gevolgen van Covid-19 bij externe opdrachtgevers	Het uitblijven/achterblijven van orders en werkopdrachten
3	Daling in opbrengsten uit de bedrijfsactiviteiten van IJmond Werkt!	Niet op locaties kunnen komen van medewerkers door ziekte of risico preventie t.g.v. Covid-19	Door verminderde arbeidscapaciteit het niet kunnen aannemen of uitvoeren van orders en werkopdrachten
4	Hoge piek instroom trajecten re-integratie dienstverlening en WSP met het begeleiding op afstand	Verhoogde werkloosheid als gevolg van Covid-19 en aanhouden of nieuwe lockdown periode.	Tijdelijk langere wachttijden voor trajecten van start kunnen gaan, trainingen op locatie niet mogelijk of met minder mensen, waardoor doorstroom vertraagd.
5	Daling in aantallen uitstroom naar werk	De onzekere situatie op de arbeidsmarkt t.g.v. Covid-19	Lagere uitstroomcijfers in 2020 door minder succesvolle uitstroom, langere duur lopende trajecten, hogere aantallen tegelijkertijd in traject bij IJmond Werkt!
6	Stagnatie in doorstroom op de participatieladder	Opschorting (groepsgewijze) trainingsactiviteiten op het hoofdkantoor tijdens de maatregelen van de overheid en de lockdown. Aanzienlijk aantal deelnemers niet in staat telefonisch/digitaal begeleid te worden	Langere duur lopende trajecten, vertraging in doorlooptijden
7	Opvolging leidinggevend Wsw personeel	Pensionering, langdurig ziek	Extra kosten inzet personeel niet uit de doelgroep

Niet operationele risico's uit de bedrijfsvoering die voor rekening van de deelnemende gemeenten in de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! komen:

nr.	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Kortingen op het Wsw- en re-integratiedeel subsidie uit het participatiebudget	Bezuinigingen rijksoverheid	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening / reorganisatie
2	Kortingen op het re-integratiedeel subsidie uit het participatiebudget	Keuze gemeenten % besteding R e-integratie middelen	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening / reorganisatie
3	Vermindering LIV subsidie	Aanpassingen in arbeids fiscale wetgeving	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening / reorganisatie
4	Cao loonsverhoging ambtenaren	Afspraak VNG/Rijk	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening / reorganisatie
5	Meer vergoedingen uit participatiebudget	1. Kosten nieuwe re-integratie verordening 2. Vervoerskosten garantiebanen 3. Uitbreiding taken in Participatiewet	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening / reorganisatie
6	Vennootschapsbelasting *	Positief resultaat Wsw-activiteiten	Aanpassen financiële huishouding en extra kosten

* Toelichting VPB

Op 1 januari 2016 werd een Vennootschapsbelasting (VPB) plicht voor overheidsondernemingen en met hun verbonden partijen geïntroduceerd. De Belastingdienst heeft een uitspraak gedaan voor vrijstelling van VPB plicht tot en met het boekjaar 2019.

Kengetallen

Het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) bepaalt dat Gemeenschappelijke Regelingen alleen de financiële kengetallen in hun administratie moeten opnemen indien en voor zover deze daadwerkelijk vastgesteld kunnen worden binnen de Gemeenschappelijke Regeling.

De berekening van de kengetallen zijn niet echt relevant voor toepassing op IJmond Werkt!. Met name de wijze waarop IJmond Werkt! wordt gefinancierd. De uitvoering van de Wsw-taken en de re-integratietaken in het kader van de Participatiewet worden tenminste bekostigd uit de daarvoor door iedere deelnemende gemeente ontvangen rijksbijdrage.

Begroting 2022	Verloop van de kengetallen		
Kengetallen:	Verslag 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Netto schuldquote	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Solvabiliteitsrisico	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Structurele exploitatieruimte	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Grondexploitatie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Belastingcapaciteit	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

1.2.2 Onderhoud kapitaalgoederen

De volgende gebouwen zijn in eigendom van IJmond Werkt!:

- onderkomen IJmond Groen aan de Kuikensweg 84 te Beverwijk;
- gebouw combivestiging Heemskerk aan Trompet 1300 te Heemskerk;

De onderhoudskosten van de onderkomens van IJmond Groen worden ten laste van exploitatierekening gebracht (gezien hun beperkte omvang). Voor het gebouw aan de Trompet in Heemskerk is een onderhoudsplan opgesteld dat zich uitstrekt over een periode van 10 jaar. Alle verwachte periodieke onderhoudsposten zijn hierin opgenomen.

Op basis van dit onderhoudsplan is een onderhoudsvoorziening getroffen. Jaarlijks wordt aan deze voorziening een bedrag gedoteerd ten laste van de exploitatierekening. Uit deze voorziening wordt het onderhoud bekostigd. De dotatie is begroot in de post onderhoudskosten.

1.2.3 Financiering

Van toepassing zijn de wetten FIDO (Wet Financiering Decentrale Overheden) en RUDDO (Regeling Uitzettingen en Derivaten Decentrale Overheden). Het belangrijkste uitgangspunt van de wetten is het beheersen van risico's.

Dit uit zich in twee randvoorwaarden:

1. aangaan en verstrekken van leningen alsmede het verlenen van garanties zijn alleen toegestaan voor de uitoefening van de publieke taak;
2. uitzettingen en derivaten moeten een prudent karakter hebben en niet gericht zijn op het genereren van inkomen door het lopen van overmatige risico's.

De wet FIDO verplicht decentrale overheden tot het opstellen van een treasury statuut en het opnemen van een treasury paragraaf in de jaarrekening (en de begroting).

In 2001 is een treasury statuut opgesteld. Deze is goedgekeurd door het Dagelijks Bestuur en door het Algemeen Bestuur. Dit treasury statuut omvat richtlijnen en limieten voor het aangaan van leningen en het uitzetten van gelden, verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over het Algemeen Bestuur, Dagelijks Bestuur, ambtelijke organisatie, administratieve organisatie en interne controle.

Sinds 2014 is schatkistbankieren van toepassing, dit verplicht overheden overtollige kasgelden af te storten naar het Rijk.

De treasury activiteiten zullen conform het statuut plaatsvinden. De investeringen zijn conform de begroting uit eigen middelen gefinancierd.

Conform de wet FIDO worden de jaarstukken tezamen met overzichten met betrekking tot de renterisiconorm en het kasgeldlimiet bij Gedeputeerde Staten en het CBS ingediend. IJmond Werkt! voldoet aan de in deze wet gestelde renterisiconorm en kasgeld- limiet. De regels van schatkistbankieren worden gevolgd.

Leningen

De verwachting is dat er in 2022 geen leningen hoeven te worden aangegaan.

1.2.4 Bedrijfsvoering

Uitgangspunt voor de beleidsmatige en toekomstgerichte aspecten van de bedrijfsvoering was voorheen de Uitgangspuntennotitie Participatiewet IJmond Werkt! 2017 – 2021 en specifiek voor 2020 – 2021 prioriteiten op de uitgangspunten, vanuit de afhankelijkheid op externe factoren, zoals landelijke, arbeidsmarkt regionale en IJmondiale ontwikkelingen. Voor de nieuwe periode van 5 jaar, namelijk 2022 – 2026, zal door de aangesloten gemeenten een Afsprakenkader worden opgesteld in samenwerking met IJmond Werkt!, welke naar verwachting eind 2021 zal worden vastgesteld door de raden. Vooruitlopend hierop, zijn in het Werkplan de

belangrijkste aspecten beschreven, die recht doen aan de vier opgaven die zijn opgesteld door de gemeenten, de ambitie en de uitdagingen die IJmond Werkt! ziet in deze nieuwe periode. De daadwerkelijke realisatie daarvan zal in de programmaverantwoording in het jaarverslag vermeld en toegelicht worden.

1.2.5 Verbonden partijen

IJmond Werkt! is primair verbonden aan de deelnemende gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen. IJmond Werkt! heeft zelf geen verbonden partijen.

2 FINANCIËLE BEGROTING

2.1 TOELICHTING UITGANGSPUNTEN

Van de uitgangspunten die benoemd zijn in de voorgaande hoofdstukken zijn onderstaande uitgangspunten de belangrijkste.

Algemeen

- Cao-lonen ambtenaren, stijging 1,5% per jaar.
- Indexatie huur etc., 1% per jaar.
- Wsw-lonen, stijging 1,5% per jaar.
- Uitstroomcijfers Wsw zijn gebaseerd op aanbevelingen uit het Iroko rapport, 5% per jaar.

Gemeentelijke bijdrage

- De GR bepaalt (artikel 25) dat de uitvoering van de Wsw-taken en de re-integratietaken in het kader van de Participatiewet tenminste bekostigd worden uit de daarvoor door iedere deelnemende gemeente ontvangen rijksbijdrage. De goedgekeurde begroting is hierbij bepalend.

Nieuw Beschut Werken

- Loonkosten en arbeidsvoorwaarden worden gebaseerd op basis van een dienstverband naar de nieuw te vormen CAO "Aan de slag", die naar verwachting per 1 juli 2021 in zal gaan.
- Het aantal plaatsingen is ingeschat op basis van realisatie 2020 en een groei van 50% ten opzichte van 2020 in het aantal per ultimo 2022.

- Kosten dienstverbanden worden bekostigd door de gemeenten, gebaseerd op de Loonkostensubsidie.
- Kosten begeleiding van de medewerkers worden vergoed uit het participatiebudget, conform inschattingen van Cedris.
- Berekeningen uit het Iroko rapport zijn hierbij leidend geweest.

Activiteiten IJmond Werkt!

- Omvang van de totale gemeentelijke groenbestekken is constant gehouden.
- Omzet van opdrachten die gerealiseerd worden in de vestiging Montage en Verpakken in Heemskerk zal stijgen door het binnenhalen van meer hoogwaardig werk.
- Opbrengsten uit detachering en begeleid werken bij externe werkgevers nemen enerzijds toe door meer externe plaatsingen en anderzijds af door krimpend Wsw-bestand.

Intentie uittreding Uitgeest

- Aangezien er op dit moment nog sprake is van een intentie om uit te treden en aangezien hierover met de overige gemeenten nog geen overeenstemming is bereikt, is er in de lopende begroting financieel geen rekening gehouden met uittreding.

Verdeling gemeentelijke bijdrage per taakveld en per gemeente (bedragen x € 1.000)

jaar	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
2021	€ 5.570	€ 4.841	€ 931	€ 6.840	€ 18.182
2022	€ 5.556	€ 4.840	€ 897	€ 6.958	€ 18.251
2023	€ 5.628	€ 4.851	€ 912	€ 7.001	€ 18.392
2024	€ 5.594	€ 4.821	€ 931	€ 7.037	€ 18.384
2025	€ 5.531	€ 4.880	€ 942	€ 7.077	€ 18.430



2021	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Wsw	€ 4.148	€ 3.500	€ 696	€ 4.476	€ 12.820
Re-integratie	€ 1.422	€ 1.341	€ 235	€ 2.364	€ 5.362
Totaal	€ 5.570	€ 4.841	€ 931	€ 6.840	€ 18.182

2022	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Wsw	€ 3.860	€ 3.240	€ 617	€ 4.139	€ 11.857
Re-integratie	€ 1.696	€ 1.600	€ 280	€ 2.819	€ 6.394
Totaal	€ 5.556	€ 4.840	€ 897	€ 6.958	€ 18.251

2023	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Wsw	€ 3.907	€ 3.227	€ 627	€ 4.140	€ 11.902
Re-integratie	€ 1.721	€ 1.624	€ 284	€ 2.861	€ 6.490
Totaal	€ 5.628	€ 4.851	€ 912	€ 7.001	€ 18.392

2024	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Wsw	€ 3.859	€ 3.184	€ 645	€ 4.153	€ 11.842
Re-integratie	€ 1.735	€ 1.637	€ 286	€ 2.884	€ 6.542
Totaal	€ 5.594	€ 4.821	€ 931	€ 7.037	€ 18.384

2025	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Wsw	€ 3.770	€ 3.218	€ 651	€ 4.148	€ 11.787
Re-integratie	€ 1.761	€ 1.662	€ 291	€ 2.929	€ 6.643
Totaal	€ 5.531	€ 4.880	€ 942	€ 7.077	€ 18.430

De verdeling van de overhead, toegerekend aan de Wsw en Re-integratieactiviteiten, is gebaseerd op de afspraken die in het verleden met de accountant zijn gemaakt. Met de doorontwikkeling van het Bedrijfsbureau naar een Shared Service Center is deze ook ten dienste van de Wsw. Daarmee wordt dit onderdeel als zodanig in de verdeling van overhead meegewogen. Voorheen was het Bedrijfsbureau volledig onder de Re-integratie verantwoord. Uitgangspunt voor de verdeling per gemeente is gebaseerd op de afspraken die in de nieuwe Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! zijn gemaakt en met de gegevens zoals nu bekend, zoals inwonersaantallen.

2.2 OVERZICHT BATEN EN LASTEN

2.2.1. Totaal Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet (bedragen x € 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Baten						
Gemeentelijke bijdrage	€ 17.374	€ 18.182	€ 18.250	€ 18.393	€ 18.384	€ 18.429
Totaal gemeentelijke bijdrage	€ 17.374	€ 18.182	€ 18.250	€ 18.393	€ 18.384	€ 18.429
Opbrengst activiteiten	€ 2.744	€ 2.050	€ 3.267	€ 2.776	€ 2.562	€ 2.366
Detacheringen vergoedingen	€ 1.881	€ 2.000	€ 1.880	€ 1.717	€ 1.569	€ 1.433
Buitengewone baten	€ 584	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal baten	€ 22.582	€ 22.232	€ 23.397	€ 22.887	€ 22.515	€ 22.228
Lasten						
Personeelskosten ambtelijk	€ 4.723	€ 4.761	€ 5.164	€ 6.082	€ 6.265	€ 6.359
Personeelskosten Wsw	€ 13.446	€ 14.005	€ 13.363	€ 12.899	€ 12.457	€ 12.031
Dienstverlening door derden	€ 1.646	€ 1.039	€ 1.934	€ 596	€ 444	€ 451
NBW loonkosten	€ 437	€ 410	€ 662	€ 800	€ 812	€ 824
Indirecte productiekosten	€ 274	€ 359	€ 285	€ 281	€ 284	€ 286
Afschrijvingen	€ 405	€ 335	€ 420	€ 447	€ 452	€ 457
Huur	€ 229	€ 298	€ 299	€ 301	€ 304	€ 308
Energiekosten	€ 76	€ 78	€ 79	€ 80	€ 81	€ 82
Belastingen	€ 10	€ 15	€ 10	€ 10	€ 10	€ 11
Verzekeringen	€ 50	€ 70	€ 51	€ 70	€ 71	€ 72
Onderhoudskosten	€ 645	€ 400	€ 655	€ 661	€ 668	€ 675
Kantine kosten	€ 49	€ 35	€ 50	€ 61	€ 62	€ 62
Kantoorkosten	€ 124	€ 105	€ 124	€ 135	€ 136	€ 136
Verkoopkosten	€ 47	€ 100	€ 59	€ 92	€ 93	€ 95
Overige algemene kosten	€ 266	€ 150	€ 205	€ 207	€ 209	€ 212
Diverse lasten	€ 182	€ 100	€ 67	€ 192	€ 194	€ 198
Totaal lasten	€ 22.609	€ 22.260	€ 23.426	€ 22.916	€ 22.544	€ 22.257
Totaal saldo van baten en lasten	€ -28	€ -29	€ -29	€ -29	€ -29	€ -29
Toevoeging aan reserves	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Onttrekking bestemmingsreserve	€ 29	€ 29	€ 29	€ 29	€ 29	€ 29
Gerealiseerd resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

2.2.2. Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen en subsidies

6.3 610 Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen en subsidies (bedragen x € 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Baten						
Gemeentelijke bijdrage	€ 375	€ 379	€ 198	€ 201	€ 204	€ 207
Totaal gemeentelijke bijdrage	€ 375	€ 379	€ 198	€ 201	€ 204	€ 207
Totaal baten	€ 375	€ 379	€ 198	€ 201	€ 204	€ 207
Lasten						
Personeelskosten ambtelijk	€ 222	€ 260	€ 190	€ 201	€ 204	€ 207
Dienstverlening door derden	€ 7	€ 119	€ 8	€ -	€ -	€ -
Totaal lasten	€ 229	€ 379	€ 198	€ 201	€ 204	€ 207
Totaal saldo van baten en lasten	€ 146	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gerealiseerd resultaat	€ 146	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

2.2.3. Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

6.4 611 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet (bedragen x € 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Baten						
Gemeentelijke bijdrage	€ 11.924	€ 12.794	€ 11.856	€ 11.902	€ 11.841	€ 11.787
Totaal gemeentelijke bijdrage	€ 11.924	€ 12.794	€ 11.856	€ 11.902	€ 11.841	€ 11.787
Opbrengst activiteiten	€ 2.604	€ 1.964	€ 2.711	€ 2.476	€ 2.262	€ 2.066
Detacheringen vergoedingen	€ 1.881	€ 2.000	€ 1.880	€ 1.717	€ 1.569	€ 1.433
Totaal baten	€ 16.408	€ 16.758	€ 16.447	€ 16.095	€ 15.672	€ 15.286
Lasten						
Personeelskosten ambtelijk	€ 902	€ 1.142	€ 887	€ 1.121	€ 1.138	€ 1.155
Personeelskosten Wsw	€ 13.438	€ 14.005	€ 13.296	€ 12.836	€ 12.393	€ 11.966
Dienstverlening door derden	€ 376	€ 50	€ 252	€ 65	€ 66	€ 67
Indirecte productiekosten	€ 254	€ 306	€ 260	€ 263	€ 265	€ 268
Afschrijvingen	€ 324	€ 228	€ 337	€ 337	€ 337	€ 337
Huur	€ 74	€ 129	€ 76	€ 76	€ 77	€ 78
Energiekosten	€ 78	€ 43	€ 79	€ 80	€ 81	€ 82
Belastingen	€ 8	€ 13	€ 8	€ 8	€ 8	€ 8
Verzekeringen	€ 1	€ 10	€ 1	€ 10	€ 10	€ 10
Onderhoudskosten	€ 269	€ 200	€ 273	€ 275	€ 278	€ 281
Kantine kosten	€ 18	€ 28	€ 18	€ 28	€ 29	€ 29
Kantoorkosten	€ 3	€ 5	€ 3	€ 3	€ 3	€ 3
Verkoopkosten	€ 6	€ -	€ 7	€ 7	€ 7	€ 7
Overige algemene kosten	€ 20	€ 25	€ 20	€ 20	€ 20	€ 21
Diverse lasten	€ 42	€ 25	€ 26	€ 26	€ 26	€ 26
Aandeel overhead	€ 594	€ 578	€ 933	€ 969	€ 963	€ 978
Totaal lasten	€ 16.408	€ 16.787	€ 16.476	€ 16.124	€ 15.701	€ 15.315
Totaal saldo van baten en lasten	€ -	€ -29	€ -29	€ -29	€ -29	€ -29
Onttrekking bestemmingsreserve	€ -	€ 29	€ 29	€ 29	€ 29	€ 29
Gerealiseerd resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

2.2.4. Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet (bedragen x € 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Baten						
Gemeentelijke bijdrage	€ 397	€ 733	€ 830	€ 921	€ 935	€ 949
Totaal gemeentelijke bijdrage	€ 397	€ 733	€ 830	€ 921	€ 935	€ 949
Opbrengst activiteiten	€ -	€ 86	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal baten	€ 397	€ 819	€ 830	€ 921	€ 935	€ 949
Lasten						
Personeelskosten ambtelijk	€ -	€ 128	€ -	€ 116	€ 118	€ 119
Dienstverlening door derden	€ -	€ 238	€ 163	€ -	€ -	€ -
NBW loonkosten	€ 437	€ 410	€ 662	€ 800	€ 812	€ 824
Indirecte productiekosten	€ 0	€ 43	€ -	€ -	€ -	€ -
Overige algemene kosten	€ 5		€ 5	€ 5	€ 5	€ 5
Totaal lasten	€ 442	€ 819	€ 830	€ 921	€ 935	€ 949
Totaal saldo van baten en lasten	€ -45	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Toevoeging aan reserves	€ -		€ -			
Onttrekking bestemmingsreserve	€ -		€ -			
Gerealiseerd resultaat	€ -45	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

2.2.5. Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet (bedragen x € 1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Baten						
Gemeentelijke bijdrage	€ 4.678	€ 4.276	€ 5.367	€ 5.370	€ 5.404	€ 5.487
Totaal gemeentelijke bijdrage	€ 4.678	€ 4.276	€ 5.367	€ 5.370	€ 5.404	€ 5.487
Opbrengst activiteiten	€ 141	€ -	€ 556	€ 300	€ 300	€ 300
Totaal baten	€ 4.819	€ 4.276	€ 5.923	€ 5.670	€ 5.704	€ 5.787
Lasten						
Personeelskosten ambtelijk	€ 2.182	€ 2.071	€ 2.320	€ 2.818	€ 2.860	€ 2.903
Personeelskosten Wsw	€ 6	€ -	€ 5	€ -	€ -	€ -
Dienstverlening door derden	€ 741	€ 428	€ 952	€ 67	€ 68	€ 69
Indirecte productiekosten	€ 13	€ 10	€ 18	€ 18	€ 18	€ 19
Afschrijvingen	€ 47	€ 57	€ 50	€ 60	€ 60	€ 60
Huur	€ 87	€ 99	€ 118	€ 119	€ 120	€ 122
Energiekosten	€ -1	€ 15	€ -	€ -	€ -	€ -
Belastingen	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1
Onderhoudskosten	€ 93	€ 20	€ 58	€ 58	€ 59	€ 59
Kantine kosten	€ 4	€ 1	€ 5	€ 5	€ 5	€ 5
Kantoorkosten	€ 5	€ 15	€ 5	€ 15	€ 15	€ 14
Verkoopkosten	€ 6	€ 50	€ 18	€ 50	€ 51	€ 52
Overige algemene kosten	€ 46	€ 25	€ 56	€ 57	€ 57	€ 58
Diverse lasten	€ 136	€ 50	€ 140	€ 141	€ 143	€ 144
Aandeel overhead	€ 1.550	€ 1.434	€ 2.178	€ 2.260	€ 2.246	€ 2.281
Totaal lasten	€ 4.918	€ 4.276	€ 5.923	€ 5.670	€ 5.704	€ 5.787
Totaal saldo van baten en lasten	€ -99	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gerealiseerd resultaat	€ -99	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

2.2.6. Overhead

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Baten						
Totaal baten	€ 584	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lasten						
Personeelskosten ambtelijk	€ 1.417	€ 1.160	€ 1.766	€ 1.827	€ 1.945	€ 1.975
Personeelskosten Wsw	€ 2	€ -	€ 62	€ 63	€ 64	€ 65
Dienstverlening door derden	€ 522	€ 204	€ 559	€ 464	€ 310	€ 315
Indirecte productiekosten	€ 7	€ -	€ 7	€ -	€ -	
Afschrijvingen	€ 33	€ 50	€ 33	€ 50	€ 55	€ 60
Huur	€ 68	€ 70	€ 105	€ 106	€ 107	€ 108
Energiekosten	€ -1	€ 20	€ -	€ -	€ -	€ -
Belastingen	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1
Verzekeringen	€ 49	€ 60	€ 50	€ 60	€ 61	€ 62
Onderhoudskosten	€ 283	€ 180	€ 325	€ 328	€ 331	€ 334
Kantine kosten	€ 27	€ 6	€ 28	€ 28	€ 28	€ 28
Kantoorkosten	€ 116	€ 85	€ 116	€ 117	€ 118	€ 120
Verkoopkosten	€ 36	€ 50	€ 35	€ 35	€ 36	€ 36
Overige algemene kosten	€ 194	€ 100	€ 125	€ 126	€ 127	€ 128
Diverse lasten	€ 3	€ 25	€ -99	€ 25	€ 26	€ 27
Totaal lasten	€ 2.757	€ 2.011	€ 3.111	€ 3.229	€ 3.209	€ 3.259
Totaal saldo van baten en lasten	€ -2.173	€ -2.011	€ -3.111	€ -3.229	€ -3.209	€ -3.259
Toevoeging aan reserves	€ -		€ -			
Onttrekking bestemmingsreserve	€ 29		€ -			
Gerealiseerd resultaat	€ -2.144	€ -2.011	€ -3.111	€ -3.229	€ -3.209	€ -3.259

2.3 TOELICHTING BATEN EN LASTEN POSTEN

Hieronder volgt een toelichting op de belangrijkste baten en lasten posten uit de primaire begroting 2022 en de meerjarenraming 2023 – 2025.

Algemeen

Alle mogelijke bezuinigingen zijn in deze cijfers verwerkt.

Gemeentelijke bijdrage

De GR bepaalt (artikel 25) dat de uitvoering van de Wsw-taken en de re-integratietaken in het kader van de Participatiewet tenminste bekostigd worden uit de daarvoor door iedere deelnemende gemeente ontvangen rijksbijdrage. De uitgangspunten die bij hoofdstuk 2.1. Toelichting Uitgangspunten zijn benoemd zijn hierbij leidend geweest voor deze begroting.

Nieuw Beschut Werk

In 2018 heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de heroriëntatie op de Wsw en Nieuw Beschut Werk. Dit onderzoek is uitgevoerd op initiatief van de colleges van de deelnemende gemeenten. Afspraken met IJmond Werkt! Over de bekostiging loonkosten nieuw beschut worden derhalve naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek gemaakt. Er is rekening gehouden met de aantallen beschutwerkplekken per gemeente zoals opgegeven door het Rijk. Uitgangspunt is hierbij een geleidelijke groei op basis van de tot en met nu toe gerealiseerde beschutwerkplekken. De begeleidingskosten zijn verantwoord onder de personeelskosten ambtenaren en onder de kosten dienstverlening derden. De kosten van de werkplekaanpassingen zijn verantwoord onder de post indirecte kosten.

Opbrengsten activiteiten

Uitgangspunt hierbij voor IJmond Groen zijn de groenbestekken die zijn afgesloten met de gemeenten. Er komen geen verdere bezuinigingen op de door gemeenten aan IJmond Werkt! uitbestede groenwerkzaamheden. De groenwerkzaamheden van Uitgeest blijven, ook na eventueel uittreden Uitgeest uit de Gemeenschappelijke Regeling, ondergebracht bij IJmond Werkt!.

De verwachting is dat de opbrengsten van de werkzaamheden in de vestiging Montage & Verpakken in Heemskerk een stijgende lijn zal vertonen doordat er meer ingezet wordt op hoogwaardiger werksoorten.

Detacheringsopbrengsten

Uitgangspunten zijn:

- Opbrengsten uit detachering en begeleid werken bij externe werkgevers nemen enerzijds toe door meer externe plaatsingen en anderzijds af door krimpend Wsw-bestand.
- Aantal plaatsingen zal toenemen door o.a. groepsdetacheringen van de wat moeilijker plaatsbare groep wat gepaard gaat met lagere tarieven.

Personeelskosten ambtenaren

Uitgangspunten zijn:

- In de personeelskosten ambtelijk is rekening gehouden met cao indexatie van 1,5 % voor 2022 en de jaren erna (inclusief trede verhogingen).
- Omzetten payrollcontracten in ambtelijke dienstverbanden.

Personeelskosten Wsw

De berekening van de afbouw van het Wsw-bestand is gebaseerd op aanbevelingen uit het Iroko rapport, te weten 5% per jaar.

De indexatie van de loonkosten is op 1,5% per jaar gehouden en voor overige ingekochte producten en dienstverlening op 1% per jaar.

Huisvesting

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2021	2022	2023	2024	2025
Dokterspost – Prinsenhof	€ 27.270	€ 27.543	€ 27.818	€ 28.096	€ 28.377
Huipen Beheer Trompet 1116 Heemskerk	€ 28.494	€ 28.779	€ 29.067	€ 29.358	€ 29.651
De Ruiter Alkmaarseweg 458	€ 4.242	€ 4.284	€ 4.327	€ 4.371	€ 4.414
Kleinman de Ruiter Westerwerf 40 Uitgeest	€ 9.938	€ 10.038	€ 10.138	€ 10.240	€ 10.342
Tropica Rooswijkerlaan Velsen Noord	€ 1.818	€ 1.836	€ 1.855	€ 1.873	€ 1.892
Rijksweg Velsbroek	€ 12.528	€ 12.653	€ 12.780	€ 12.908	€ 13.037
Nieuwe Locatie Heemskerk	€ 61.812	€ 62.430	€ 63.054	€ 63.685	€ 64.322
Sportfondsenbad Kuikensweg 17 Beverwijk	€ 6.339	€ 6.402	€ 6.466	€ 6.531	€ 6.596
Resultaat	€ 152.441	€ 153.966	€ 155.505	€ 157.060	€ 158.631

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2021	2022	2023	2024	2025
Stationsplein Beverwijk	€ 150.557	€ 152.062	€ 153.583	€ 155.119	€ 156.670
Welzijnsplein Velsen	€ 21.991	€ 22.211	€ 22.433	€ 22.657	€ 22.884
Resultaat	€ 172.547	€ 174.273	€ 176.016	€ 177.776	€ 179.554

Investerings en afschrijvingen

Dit betreft voornamelijk vervangingsinvesteringen voor verouderde voersmiddelen en rijdend materieel voor de uitvoering van de groenbestekken van de IJmondgemeenten. Er is, uit oogpunt van milieuaspecten, gekozen voor voornamelijk elektrische voertuigen. Dit is via een aanbestedingsprocedure verlopen.

2.4 FINANCIËLE POSITIE

Geprognostiseerde balans per 31 december (bedragen x €1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	€ 1.913	€ 1.925	€ 1.579	€ 1.639	€ 1.848	€ 1.829
Viottende activa	€ 4.561	€ 2.295	€ 3.150	€ 3.024	€ 2.903	€ 2.787
Totaal activa	€ 6.474	€ 4.220	€ 4.729	€ 4.663	€ 4.751	€ 4.616
Passiva						
Algemene reserve	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500
Bestemmingsreserves	€ 1.234	€ 1.206	€ 1.178	€ 1.150	€ 1.122	€ 1.094
Gerealiseerd resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Voorzieningen	€ 1.140	€ 682	€ 221	€ 196	€ 166	€ 136
Netto-vlottende schulden	€ 534	€ 335	€ 450	€ 432	€ 415	€ 398
Overlopende passiva	€ 3.066	€ 1.497	€ 2.381	€ 2.385	€ 2.549	€ 2.488
Totaal passiva	€ 6.474	€ 4.220	€ 4.729	€ 4.663	€ 4.751	€ 4.616

Bestemmingsreserves (bedragen x €1.000)

	Begroting	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
Totaal	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Saldo per 1 januari	€ 1.291	€ 1.262	€ 1.234	€ 1.206	€ 1.178	€ 1.150	€ 1.122
Bestemming resultaat vorig boekjaar	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Toevoeging	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Herbestemming	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Onttrekking	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vermindering ter dekking van afschrijvingen	€ 29	€ 28	€ 28	€ 28	€ 28	€ 28	€ 28
Saldo per 31 december	€ 1.262	€ 1.234	€ 1.206	€ 1.178	€ 1.150	€ 1.122	€ 1.094
Trompet	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Saldo per 1 januari	€ 386	€ 358	€ 330	€ 302	€ 274	€ 246	€ 218
Vermindering ter dekking van afschrijvingen	€ 29	€ 28	€ 28	€ 28	€ 28	€ 28	€ 28
Saldo per 31 december	€ 358	€ 330	€ 302	€ 274	€ 246	€ 218	€ 190
Herstructurering	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Saldo per 1 januari	€ 822	€ 822	€ 822	€ 822	€ 822	€ 822	€ 822
Onttrekking	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Saldo per 31 december	€ 822	€ 822	€ 822	€ 822	€ 822	€ 822	€ 822
Groen locatie Heemskerk	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Saldo per 1 januari	€ 82	€ 82	€ 82	€ 82	€ 82	€ 82	€ 82
Toevoeging							
Onttrekking	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Saldo per 31 december	€ 82	€ 82	€ 82	€ 82	€ 82	€ 82	€ 82

Bestemmingsreserves

- Het saldo van de herstructureringsreserve zal mogelijk worden aangewend voor aanpassing van de organisatie naar aanleiding van onderzoek alternatieve uitvoeringsscenario's. Dit is vertaald in het Afsprakenkader bij Opgave 3: "Benutten van de huidige infrastructuur van IJmond Werkt! door het opzetten / ontwikkelen van specifieke interne werkleerlijnen gericht op arbeidsgewenning, ontwikkelen van werknemersvaardigheden en omscholing naar nieuwe sector".

Voorzieningen (bedragen x €1.000)

	Realisatie	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
Totaal	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Non-actieven	€ 942	€ 485	€ 15	€ -	€ -	€ -
Onderhoud gebouwen	€ 53	€ 53	€ 72	€ 72	€ 52	€ 32
Spaarverlof	€ 145	€ 144	€ 134	€ 124	€ 114	€ 104
MID BV	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	€ 1.140	€ 682	€ 221	€ 196	€ 166	€ 136

VPB belastingplicht

In 2016 is de Wet modernisering vennootschapsbelasting (VPB) voor overheidsondernemingen aangenomen. Volgens deze wet moeten overheden die winst of structureel overschotten behalen met activiteiten die concurreren met de markt, vanaf 1 januari 2016 in principe VPB betalen. IJmond Werkt! is van mening dat zij in aanmerking komt voor vrijstelling op grond van de doelgroep die zij bedient. Er is hiertoe een vrijstellingsverzoek ingediend bij de Belastingdienst. Voor de jaren 2016 tot en met 2019 is deze vrijstelling toegekend door de Belastingdienst.

BIJLAGE 1 NORMENKADER

Het Algemeen Bestuur heeft het normenkader ten behoeve van de financiële rechtmatigheid vastgesteld. Wetten in formele zin worden van buitenaf opgelegd en zijn daardoor niet beïnvloedbaar door het Algemeen Bestuur. Deze vallen dus te allen tijde onder het normenkader.

Onderstaand worden de belangrijkste genoemd.

- Wet Gemeenschappelijke Regeling
- Participatiewet
- Besluit Begroting en Verantwoording (BBV)
- Wet Financiering decentrale overheden (FIDO)
- Fiscale en sociale wetgeving
- Regels betreffende Europese Aanbesteding

Daarnaast heeft het Algemeen Bestuur expliciet de nadere (interne) regelgeving vastgesteld. De volgende interne verordeningen c.q. regelgeving vallen voor 2022 onder het normenkader van de Financiële Rechtmatigheid:

- Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt!
- Treasurystatuut
- Directiestatuut
- AB en DB besluit

BIJLAGE 2

DEFINITIE KENGETALLEN

Netto schuldquote

De netto schuldquote geeft inzicht in het niveau van de schuldenlast van de medeoverheid ten opzichte van de eigen middelen. Het geeft zodoende een indicatie in welke mate de rentelasten en aflossingen op de exploitatie drukken.

Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen

Omdat bij leningen er onzekerheid kan bestaan of ze allemaal terug worden betaald wordt bij de berekening van de netto schuldquote onderscheid gemaakt door het kengetal te berekenen, zowel inclusief als exclusief de doorgeleende gelden.

De solvabiliteitsratio

De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin de medeoverheid in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen.

Grondexploitatie

Dit kengetal geeft weer hoe de waarde van de grond zich verhoudt tot de totale (geraamde) baten.

Structurele exploitatieruimte

Dit kengetal is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte een gemeente of provincie heeft om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is.

Belastingcapaciteit

De belastingcapaciteit geeft inzicht hoe de belastingdruk in de provincie

of gemeenten zich verhoudt ten opzichte van het landelijke gemiddelde. Bron: Staatscourant 2015, nr. 20619.

Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar "Regeling van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 9 juli 2015, nr. 2015-0000387198, tot vaststelling van de wijze waarop kengetallen worden vastgesteld en opgenomen in de begroting en het jaarverslag van provincies en gemeenten."

RAPPORTAGESCHEMA / VERANTWOORDING

RAPPORTAGESCHEMA

In de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! is in artikel 27, 28 en 31 vastgelegd aan wie, wanneer en welke informatie verstrekt moet worden.

15 april	ontwerp jaarrekening en verslag	Raden
15 mei	tussenrapportage 1e kwartaal	College
15 augustus	tussenrapportage 1e halfjaar	College
15 november	tussenrapportage 3e kwartaal	College

Voorafgaand aan de vergaderingen van het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur worden aangelegenheden bedrijfsvoering besproken met controllers en beleidsmedewerkers van de deelnemende gemeenten.

Verantwoording

De resultaten uit het werkplan zijn samengevat in een rapportageschema, welke de basis vormt voor de kwartaalverantwoording.

Inkomensregelingen

- Aantal intakes (per gemeente)
- Aantal maatregelen (Handhaving) (per gemeente)

Wsw

- Aantal detacheringen (per gemeente)
- Aantal begeleid werken (per gemeente)
- **Opbrengst uit detacheringen € 1,9 mln.**

Nieuw Beschut Werk

- Aantal plaatsingen (per gemeente)

Re-integratie

- Aantallen van "Uitstroom en doorstroom" (zie tabel volgende pagina)

Statushouders

- Aantal aanmeldingen/trajecten (per gemeente)
- Aantal plaatsingen (per gemeente)

WSP*

- 50 nieuwe relaties die aansluiten bij de vraag van de werkzoekenden
- 350 vacaturevervullingen
- Werk vanuit SROI
 - Aantal plaatsingen
 - Overig werk

Overhead/organisatiebreed

- Ziekteverzuim sw-medewerkers < 12,5%
- Ziekteverzuim Ambtelijk < 6 %

■ = prestatieafspraken

* De WSP resultaatafspraken zijn in een tripartiete samenwerking met UWV, Pasmach en IJmond Werkt! vastgelegd.

De aangegeven resultaten zijn een afgeleide voor de IJmondgemeenten uit de brede arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. Bovendien zijn de taken breder dan aangegeven en bestaan onder meer uit:

1. inzet bij re-integratie (matching regulier trede 6, proefplaatsingen extern, stageplaatsingen)
2. preventieve dienstverlening WW, voorlichting, ondersteuning, bemiddeling, vacaturecentrum
3. inzet op nieuwe doelgroepen, matching garantiebanen (trede 5)
4. werkgeversdienstverlening

Totaaloverzicht van resultaten in 2022

Aantallen totaal

	Resultaat 2020	Prognose 2022
Inkomensregelingen		
aantal intakes	712	800
aantal maatregelen	58	75
Wsw		
aantal detacheringen	211	220
aantal begeleid werken	58	60
Nieuw Beschut Werk		
Aantal plaatsingen	33	50
Statushouders		
aanmeldingen/trajecten	67	75
aantal plaatsingen	15	15

WSP	Resultaat 2020	Prognose 2022
aantal nieuwe relaties	58	50
aantal vacaturevervulling	264	350

Overhead/organisatiebeleid	Resultaat 2020	Prognose 2022
Ziekteverzuim sw-medewerkers	13,1%	12,5%
Ziekteverzuim Ambtelijk	6,5 %	6,0%

Re-integratie: aantallen van "uitstroom en doorstroom"

	Resultaat 2020	Begroting 2021	Prognose 2022
Regulier werk			
Werkaanvaarding	131	200	200
Parttime werk	57	75	75
Maximale participatie	38	50	50
Totaal	226	325	325
Garantiebaan			
> 18 jarige werkaanvaarding	65	60	60
PRO/VS0 16/17jarige trajecten	10	15	50
PRO/VS0 16/17jarige werkaanvaarding	4	10	35
Onbetaald werk			
Maximale participatie	15	50	50

■ = prestatieafpraak



www.ijmondwerkt.com