



Raad van de gemeente Beverwijk / Gemeenteraad
Postbus 450
1940 AL BEVERWIJK

documentnummer
UIT-21-71826 / Z-21-76302

team
Sociaal beleid

Beverwijk
27 mei 2021

uw kenmerk/uw brief van

behandeld door
B. van Kolfschoten

verzonden
22 juni 2021

onderwerp

Kwartaalrapportage Q1 2021 IJmond Werkt!

Geachte raadsleden,

Aanleiding

De Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! is het samenwerkingsverband van de gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen voor de uitvoering van de re-integratietaken van de Participatiewet en de sociale werkvoorziening. Doel van deze samenwerking is inwoners zoveel mogelijk zelfstandig en zelfredzaam te maken door ze actief mee te laten doen door werk.

Het Dagelijks Bestuur van de GR IJmond Werkt! stuurt ieder kwartaal een verslag over de resultaten/voortgang van IJmond Werkt, op basis van de afspraken in de begroting en het werkplan.

Op 14 mei 2021 heeft het Dagelijkse Bestuur zijn eerste kwartaalrapportage 2021 aangeleverd aan de colleges. De kwartaalrapportage treft u ter kennisname aan in de bijlagen.

Na de 'intelligente lockdown' van afgelopen zomer en herfst, is medio december het land op slot gegaan. Deze 'harde lockdown' had een doorloop over het gehele eerste kwartaal van 2021. De gevolgen hiervan zijn duidelijk zichtbaar in de resultaten. Naast een lagere in- en uitstroom van werkzoekenden, heeft ook de rest van de organisatie in de SW-dienstverlening gevolgen ondervonden. De financiële resultaten laten een vergelijkbaar beeld zien. De realisatie in het eerste kwartaal ligt hoger dan in de primaire begroting 2021 is begroot. De meerkosten in het eerste kwartaal zijn zowel een gevolg van de Coronapandemie, de in 2020 hiervoor gemaakte aanpassingen voor de dienstverlening, als van een aantal keuzes die in lijn met de ambitie voor de komende jaren zijn gemaakt. Maar er zijn ook kanttekeningen te maken zoals bijvoorbeeld de seizoensgerelateerde omzet van IJmond Groen, nieuwe regionale samenwerkingen en aanpassingen van de locatie

Trompet. Samengevat een kwartaal dat ondanks de voortdurende onzekerheden, zeker ook kansen heeft geboden.

De belangrijkste resultaten

Organisatie IJmond Werkt!

In het voorjaar van 2021 heeft IJmond Werkt! als organisatie gewerkt aan haar bewustzijn van haar bestaansrecht: voor wie bestaat IJmond Werkt!. Dit heeft geleid tot het formuleren van een missie, visie en kernwaarden die actief gebruikt gaan worden in de uitvoering van haar taken.

Minder instroom in trajecten en minder uitstroom

In totaal zijn dit kwartaal 144 personen aangemeld bij IJmond Werkt!. Dat is een daling ten opzichte van het eerste kwartaal 2020 (222 aangemelde personen). Ook de uitstroom naar werk is lager dan begroot door de huidige arbeidsmarkt. 161 intakes (inclusief nog niet eerder afgeronde aanmeldingen 2020) zijn afgerond. 16 personen kregen een negatief re-integratieadvies en konden nog geen start maken, veelal vanwege zorgproblematiek.

In het eerste kwartaal zijn 15 personen uitgestroomd door werkaanvaarding. Verder zijn er 12 personen met een parttimebaan, zij blijven in traject bij IJmond Werkt!.

Personeelsbezetting, detacheringen en Begeleid werken

Ondanks de strengere maatregelen vanaf medio december 2020 heeft IJmond Werkt! de personeelsbezetting van de sociale werkvoorziening op peil weten te houden. Het totaal aantal detacheringen is in het eerste kwartaal licht afgenomen van 211 naar 207. Door hernieuwde afspraken met samenwerkingspartner Noppes zal het aantal detacheringen in het tweede kwartaal van 2021 verder gaan afnemen. Er zijn 57 Begeleid Werken-trajecten, waarbij personen in dienst treden bij reguliere werkgevers. Dit aantal is relatief gelijk gebleven sinds begin dit jaar (58) en zal naar verwachting de komende periode niet verder stijgen.

Beschut Werk

Er is goed nieuws voor de Beschut Werkers binnen IJmond Werkt!. In februari is er een onderhandelaarsakkoord bereikt ten aanzien van de cao Aan de Slag. Deze cao gaat gelden voor werknemers die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De cao geldt voor werknemers met een dienstverband bij een publieke organisatie die belast is met de uitvoering van de Participatiewet zoals IJmond Werkt!. Als er een definitief akkoord bereikt wordt dan is de beoogde invoeringsdatum 1 juli 2021. Er komt een handreiking voor IJmond Werkt! voor het opzetten van en overgangsregeling en de verdere implementatie van de nieuwe cao.

Na een langzame start van het aantal aanmeldingen Beschut Werkers is in 2019 met gemeenten afgesproken dat de streefcijfers van het ministerie van SZW niet gevolgd worden. In plaats daarvan is ingezet op een totaal van 40 beschutte werkplekken eind 2021 voor de IJmondgemeenten gezamenlijk. In het afgelopen jaar is succesvol ingezet op het realiseren van die doelstelling met als resultaat dat aan het einde van het eerste kwartaal 35 Beschutte Werkplekken gerealiseerd zijn. De verwachting is dat dit aantal de komende periode verder zal toenemen. Door de sterke groei van deze aantallen is er een reële kans ontstaan op financieel verlies voor IJmond Werkt! door een over realisatie ten opzicht van de begroting.

Toelichting speciale doelgroepen

Sinds 2020 is een sterke daling van de instroom zichtbaar geworden voor de groep statushouders. In het eerste kwartaal van 2021 lijkt de instroom volledig te zijn gestagneerd.

Ten aanzien van het aantal gestarte garantiebanen dient te worden opgemerkt dat door de coronacrisis het aantal beschikbare banen is afgenomen. Sommige werkgevers hebben de keuze moeten maken om de garantiebanen te schrappen. Ook het ontbreken van 'live' contacten heeft een negatief effect op de bemiddelingskansen. In het eerste kwartaal zijn in totaal 20 personen geplaatst in een garantiebaan: 8 vanuit de Participatiewet, 7 Wajong-gerechtigden en 5 personen met een SW-indicatie.

Voor de groepen binnen het jongerenproject beginnen mooie resultaten zichtbaar te worden, waarvan de verwachting is dat die in het tweede kwartaal verzilverd kunnen worden. Hoewel soms een betaalde baan nog niet te realiseren is, werken zij aan de benodigde vaardigheden om arbeidsperspectief te vergroten.

Ziekteverzuim en vitaliteit:

Het eerste kwartaal 2021 laat een procentpunt daling zien van het ziekteverzuim onder het SW-personeel. Een belangrijke reden is de aanstelling van een nieuwe bedrijfsarts die met de eerder ingezette aanpak resultaat boekt.

In het eerste kwartaal is geïnventariseerd of er behoefte bestaat aan een bewegingsprogramma om de fysieke fitheid van de medewerkers te bevorderen. Daar werd enthousiast op gereageerd. Vanaf het tweede kwartaal zal onder leiding van een externe trainer op regelmatige basis gezamenlijk gesport gaan worden.

Financieel

De realisatie in eerste kwartaal 2021 ligt hoger dan in de primaire begroting 2021 is begroot. De belangrijkste oorzaak is dat in de begroting de baten en lasten evenredig over de maanden worden verdeeld en in werkelijkheid de kosten en baten worden toegerekend op basis van daadwerkelijke realisatie.

Ingevolge de Coronapandemie zijn er gedurende 2020 extra maatregelen getroffen om de re-integratietaken zoveel mogelijk door te laten lopen. Een deel van die kosten lopen in 2021 door. Het gaat hier met name om extra kosten van automatisering ten behoeve van re-integratieactiviteiten. Tevens heeft de huidige situatie gevolgen voor de opbrengsten van detacheringen. Hoewel deze scenario's bij het opstellen van de begroting voor 2021 zijn meegenomen, zijn de effecten (nog) niet in de begrotingscijfers verwerkt.

Meerkosten boven begroting:

- € 22.000 aan extra uitgaven in het kader van Corona,
- € 147.000 meerkosten voor personele inzet, vast ambtelijk en tijdelijke contract middels Payroll,
- € 52.000 hogere afschrijvingskosten op vervangings- en uitbreidingsinvesteringen in rollend materiaal voor met name groendienstverlening,
- € 43.000 meer kosten voor automatisering en onderhoud, mede als gevolg van in voorgaand jaar ingezette Coronamaatregelen,
- € 52.000 meer loonkosten voor door gemeenten aangemelde medewerkers die zijn toegewezen aan Beschut Werk. Deze meerkosten zitten nagenoeg op het begrotingsniveau voor heel 2021. Indien de aantallen blijven toenemen zal dat

leiden tot een aanpassing in de begroting en mogelijk leiden tot een toename van kosten voor de gemeenten.

IJmond Werkt! wordt conform de sinds 1 april 2019 geldende Gemeenschappelijke Regeling op basis van de begroting gefinancierd door de gemeenten, voor zover de opbrengsten uit dienstverlening hiertoe niet toereikend zijn. Per saldo zijn gegeven de meerkosten voor dit kwartaal een € 340.000 hoger bedrag aan gemeentelijke bijdragen in de cijfers over dit kwartaal verwerkt. Een definitieve verrekening van tekorten of overschotten vindt plaats bij de jaarafsluiting.

Financieel gezien staat de IJmond Werkt! onder druk. Ondanks dat de realisatie tot en met het eerste kwartaal boven de begroting van 2021 ligt, is het de verwachting dat dit in de loop van het jaar ingelopen kan worden. Er worden acties ondernomen om in lijn te komen met de begroting.

Hoogachtend,
burgemeester en wethouders van Beverwijk,
de gemeentesecretaris, de burgemeester,

drs. E.R. Loenen

drs. M.E. Smit

Bijlage(n):

- Aanbiedingsbrief IJmond Werkt! (IN-21-73634);
- Eerste kwartaalrapportage 2021 IJmond Werkt! (INT-21-60549).

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

Beverwijk
14 mei 2021

Bijlage(n)
1

Onderwerp: eerste kwartaalrapportage (Q1) 2021 IJmond Werkt!

Geacht college,

Hierbij ontvangt u, namens het bestuur van IJmond Werkt!, de eerste kwartaalrapportage 2021 van IJmond Werkt!.

De begroting over het jaar 2021 is begin 2020 opgesteld, in een periode dat er nog geen sprake was van een wereldwijde pandemie, er is destijds dan ook geen rekening gehouden met een langdurige crisis. Waar in 2020 de dienstverlening nog deels standhield met de 'intelligente lockdown', is medio december 2020 het land met een echte lockdown op slot gegaan, met een doorloop over het hele eerste kwartaal van 2021. De gevolgen hiervan zijn ook duidelijk zichtbaar in de resultaten.

Ondanks corona zijn er inhoudelijk gezien veel positieve zaken die het melden waard zijn. We zien in het algemeen een dalende trend in het ziekteverzuim, er is in de afgelopen jaren zeer veel aandacht naar uitgegaan en dit begint nu zijn vruchten af te werpen. Maar ook het enthousiasme en de ambities binnen de organisatie, de IJmond Werkt! Academy app, de jongerenprojecten, de inzet op vitaliteit van onze medewerkers, de steeds meer en nauwere samenwerking met lokale en regionale partners, de toename van het aantal beschut werkenden, allemaal onderwerpen die in de rapportage worden toegelicht en waar we trots op zijn.

Financieel gezien staat de organisatie onder druk. Ondanks dat de realisatie tot en met het eerste kwartaal boven de begroting van 2021 ligt, is het de verwachting dat dit in de loop van het jaar ingelopen kan worden. Er worden acties ondernomen om in lijn te komen met de begroting.

Met betrekking tot de resultaten van de re-integratieactiviteiten van IJmond Werkt! is de toekomst moeilijk te voorspellen, dit is voor een groot deel afhankelijk van de snelheid waarmee het economisch herstel landelijk en, met name, regionaal verloopt. Organisaties als IJmond Werkt! zijn afhankelijk van een goed economisch klimaat.

Hoofdkantoor
Stationsplein 48^A
1948 LC Beverwijk

Postadres
Postbus 282
1940 AG Beverwijk

Telefoon
0251 - 27 90 00

E-mail
info@ijmondwerkt.com

Website
www.ijmondwerkt.com

IBAN
NL35 BNGH 0285 0141 45

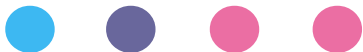
BIC
BNGHNL2G

BTW
NL001933528B01

KVK
34372643

LEVERINGSVOORWAARDEN

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



De harde lockdown, de maatregelen en de duur van de pandemie hebben een grote impact op werkgevers, werknemers, de arbeidsmarkt en uiteindelijk op IJmond Werkt!. De gevolgen daarvan zijn bijvoorbeeld direct terug te zien in achterblijvende uitstroomcijfers en vacaturevervullingen.

Alles is van invloed op de (kwetsbare) doelgroepen waar IJmond Werkt! mee te maken heeft, waarbij de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt steeds lastiger te maken wordt.

Uiteraard houden we u met behulp van de reguliere rapportages op de hoogte van de verdere ontwikkelingen.

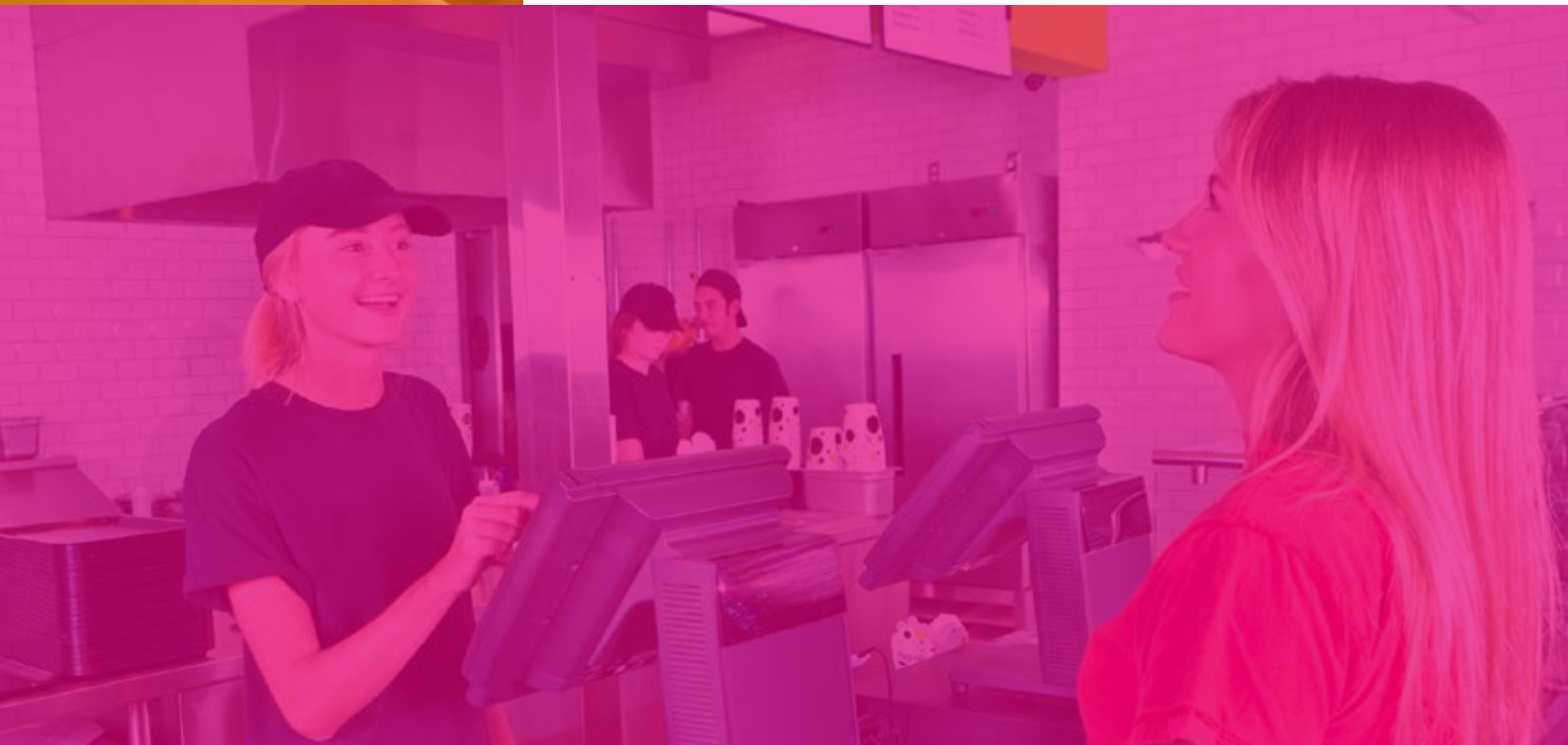
Met vriendelijke groet,
Namens het Dagelijks Bestuur van IJmond Werkt!

Erwin van Hardeveld
secretaris



U MOND
WERKT

KWARTAALRAPPORTAGE Q1 2021



Inleiding	3
Belangrijkste resultaten t/m 1e kwartaal 2021	5
Totaaloverzicht t/m 1e kwartaal 2021	6
Opdracht IJmond Werkt!	8
1. Sociale werkvoorziening	9
IJmond Groen	9
Ontwikkelbedrijf.	9
Detacheringen en Begeleid werken	10
2. Beschut Werk	11
3a. Re-integratie - Intake	12
Intake	12
Arbeidsdiagnose en Advies	12
Maatregelen.	13
3b. Re-integratie - Trajecten	14
Trede 3: Opstap leerwerktraject.	14
Trede 4: Leerwerktraject	15
Trede 5: Sterk naar Werk	17
Trede 6: Stage en vacaturecentrum.	18
Toelichting speciale doelgroepen.	18
WerkgeversServicepunt (WSP)	24
Personeel & Organisatie	26
Financieel	28
Bijlage – Begrippenlijst.	31

INLEIDING

Voor u ligt de rapportage over het 1e kwartaal 2021 van IJmond Werkt!. Naast een operationele update van de activiteiten en uitdagingen waar IJmond Werkt! voor staat, leest u in deze rapportage welke resultaten zijn gerealiseerd in relatie tot de begroting en de afspraken in het bijbehorende werkplan en wat dat betekent voor mensen, werkgevers en de aangesloten gemeenten.

ONZE BASIS, ONZE BEDOELING

In het voorjaar van 2021 hebben we als organisatie gewerkt aan ons bewustzijn van ons bestaansrecht: voor wie bestaan wij? Wie zijn wij als organisatie, waar staan we voor en hoe werken wij samen aan die opgave? Een waardevol traject om met elkaar te volgen. Uit deze route, de strategiesessies, hebben we als volledige 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 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.

- **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 arbeidsmarktvraagstukken: Samenwerken aan de bedoeling.

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 ontvangen 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 Beschut Werk 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.

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!

BELANGRIJKSTE RESULTATEN 1E KWARTAAL 2021

Waar in het laatste half jaar van 2020 de dienstverlening weer geleidelijk opgestart kon worden na de 'intelligente lockdown', is medio december 2020 het land met een echte lockdown op slot gegaan, met een doorloop over het hele eerste kwartaal van 2021. De gevolgen hiervan zijn ook duidelijk zichtbaar in de resultaten.

De instroom van nieuwe werkzoekenden bij IJmond Werkt! is een derde lager dan in het eerste kwartaal van vorig jaar. Ook de uitstroom naar werk is lager dan geprognostiseerd met minder dan de helft in vergelijking met vorig jaar eerste kwartaal: de arbeidsmarkt is ook in een soort lockdown. De rest van de organisatie in de sw-dienstverlening heeft uiteraard gevolgen ondervonden, zoals terug te lezen valt in deze rapportage. Omdat werken op locatie bij de bedrijven niet overal meer mogelijk was, zoals in de retail (bijvoorbeeld Noppes), moesten sommige

van de sw-medewerkers die gedetacheerd zijn, thuis blijven. Dit is nu ook te zien in de financiële resultaten. De realisatie tot en met deze periode ligt hoger dan in de primaire begroting 2021 is begroot. Deels komt dit doordat de begroting lineair op basis van het gehele jaar periodiek wordt verdeeld en er met name voor de opbrengsten een jaarlijks seizoenpatroon van toepassing is. Dit geldt met name voor de opbrengsten in de groenvoorziening. In de begroting worden de baten en lasten evenredig over de maanden verdeeld en in de werkelijkheid worden de kosten en baten toegerekend op basis van daadwerkelijke realisatie.

IJmond Werkt! wordt conform de sinds 1 april 2019 geldende Gemeenschappelijke Regeling op basis van de begroting gefinancierd door de gemeenten, voor zover de opbrengsten uit dienstverlening hiertoe niet toereikend zijn. De meerkosten in het eerste kwartaal zijn zowel het gevolg van de Coronapandemie als van een aantal keuzes die in lijn met de ambitie voor komende jaren zijn gemaakt. Deze meerkosten zijn evenredig in de gemeentelijke bijdragen in de cijfers over dit kwartaal verwerkt. Nadere toelichting treft u aan in de financiële paragraaf.





BELANGRIJKSTE RESULTATEN T/M 1E KWARTAAL 2021

1

FINANCIEEL ONDER DRUK

De realisatie tot en met het eerste kwartaal ligt boven de begroting van 2021. Belangrijk om te vermelden is dat deze begroting is opgesteld zonder de effecten van COVID-19. Uiteraard ondernemen wij acties om in lijn te komen met de begroting.

2

PERSONEELSBEZETTING TIJDENS COVID-19

Ondanks de strengere maatregelen zoals de lockdown vanaf medio december 2020 hebben wij de personeelsbezetting van de sociale werkvoorziening op peil kunnen houden. Met de genomen maatregelen bij IJmond Werkt! hebben er ook in het eerste kwartaal 2021 geen besmettingen op de werkvloer plaatsgehad.

3

MINDER INSTROOM IN TRAJECTEN EN MINDER UITSTROOM

In totaal zijn dit kwartaal 144 personen aangemeld bij IJmond Werkt!. Dat is een daling ten opzichte van het eerste kwartaal 2020 (222 aangemelde personen). Ook de uitstroom naar werk is lager dan begroot door de huidige arbeidsmarkt.

4

ZIEKTEVERZUIM

Het eerste kwartaal 2021 laat een procentpunt daling zien van het ziekteverzuim onder het sw-personeel. Een belangrijke reden is de aanstelling van een nieuwe bedrijfsarts die met de eerder ingezette aanpak resultaat boekt.



TOTAALOVERZICHT T/M 1^E KWARTAAL 2021

Financieel programma totaal (bedragen x 1.000)

	Realisatie 2020	Realisatie 2021 Q1	Begroting 2021 Q1	Begroting 2021 primair	% 2021
Totaal baten	22.582	5.923	5.558	22.232	27%
Totaal lasten	22.609	5.930	5.567	22.262	27%
Saldo baten en lasten	-28	-8	-10	-31	26%
Onttrekking aan reserves	29	7	7	29	25%
Toevoeging aan reserves	-	-	-	-	
Resultaat	-	-	-	-	

Aantallen totaal

Inkomensregelingen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Aantal (afgeronde) intakes	57	33	15	56	161
Aantal maatregelen	8	5	0	7	20

WSW	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Detacheringen	61	54	20	72	207
Begeleid Werken	23	14	2	18	57

Beschut Werk	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Plaatsingen	11	5	3	16	35

Statushouders	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Beginstand	29	22	0	16	67
Instroom	1	0	0	0	1
Uitstroom	3	0	0	1	4
Eindstand	27	22	0	15	64

Resultaat statushouders	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Werkaanvaarding	0	0	0	0	0
Maximale participatie	1	0	0	0	1
Overige	2	0	0	1	3



Re-integratie: aantallen van 'uitstroom en doorstroom'

Regulier werk	Realisatie	afspraak	%
Werkaanvaarding	15	200	8%
Parttime werk	12	75	16%
Maximale participatie	12	75	16%
Totaal	39		

Garantiebaan	Realisatie	Afspraak	%
> 18 jarige	8	60	13%
PRO/VSO 16/17 jarigen	3	15	20%
PRO/VSO 16/17 jarigen werkaanvaarding	0	10	0%

Doorstroom	Realisatie	Afspraak	%
Trede 4	10	75	13%
Trede 5	11	75	15%
Trede 6	2	75	3%
Totaal	23		

Onbetaald werk	Realisatie	Afspraak	%
Maximale participatie	0	50	0%

WSP	Realisatie	Afspraak	%
Nieuwe relaties	8	40	20%
Vacaturevervulling	64	300	21%

Overhead/organisatiebeleid	Realisatie	Afspraak	afwijking
Ziekteverzuim sw-medewerkers + beschut werk	12,1%	11,0%	-1,1%
Ziekteverzuim Ambtelijk	6,5%	5,0%	-1,5%

OPDRACHT IJMOND WERKT!

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 aan werk. 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.

1. 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.

2. 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.

3. 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 WerkgeversServicepunt. Het uitvoeren van een deel van de inkomensregelingen hoort eveneens bij deze opdracht.

'Meedoen door werk', 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 wisselwerking 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 wisselwerking die plaatsvindt op alle niveaus tussen IJmond Werkt! en de gemeenten. De verbinding is namelijk 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.

1. SOCIALE WERKVOORZIENING

IJMOND GROEN

Het 1e kwartaal van 2021 stond ook voor de afdeling Groen nog steeds in het teken van de gevolgen van Covid 19.

Iets simpels als even wachten op droog werkbaar weer bij de start van de dag of na een pauze werd, vanwege de Corona- maatregelen, een uitdaging. Het langdurig verblijven in een kleine ruimte is geen optie. Daarop blijven aansturen en het soms eerder beëindigen van het werk om samenkomen van (te grote) groepen medewerkers te voorkomen was soms onvermijdelijk. Beter enkele verliesuren extra dan hele ploegen besmet of in quarantaine. Door voortdurende alertheid en inzet van de leiding op ongebruikelijke tijden zijn besmettingen voorkomen.

Reclassering Nederland

Reclassering Nederland is in Beverwijk binnen een afgebakend industriegebied begonnen met twee ploegen aan het groenonderhoud. Vooralsnog loopt dit in het laagseizoen naar tevredenheid.

NH Connect

De samenwerking binnen NH Connect is na een overleg met alle betrokken directeurs uitgebreid met Werksaam als vijfde partner. Daarmee is de gehele provincie boven het Noordzeekanaal betrokken in deze samenwerking en kunnen we de vleugels uitslaan naar grootschalige samenwerkingen met het waterschap en de provincie. De website van NH Connect is in dit kwartaal voorbereid voor live gang.

Taalproject

Het taalproject ter bestrijding van laaggeletterdheid binnen de groenafdelingen heeft grote vertragingen opgelopen door de gevolgen van Covid 19. Eigenlijk was alles voorbereid voor een vroege start in 2021 maar de 3e besmettingsgolf zorgde voor strengere regels, waardoor klassikaal lesgeven geen optie bleek. Online lesgeven is voor deze groep medewerkers simpelweg niet haalbaar.

HVC

Tot slot zijn de al langlopende contacten met HVC om te komen tot samenwerking middels een aantal gesprekken nu echt concreet geworden. In het tweede kwartaal wordt dit traject vervolgd met hopelijk concrete plaatsingen van medewerkers bij HVC. Een zeer positieve ontwikkeling.

ONTWIKKELBEDRIJF (MONTAGE & VERPAKKEN LOCATIE TROMPET)

In het eerste kwartaal zijn de ingezette veranderingen doorgezet. Het pand heeft intern een upgrade ondergaan, ruimtes zijn anders ingedeeld en er wordt hard gewerkt om veelzijdiger werk aan te bieden door onder andere meer diversiteit in aanbieders van werk te vinden. Dit is een proces van kleine stapjes en een lange adem.

Ook met opdrachtgevers worden serieuze stappen gezet naar verbeterde samenwerking met goede planning van werkzaamheden tegen betere prijzen.

Een kleine aanpassing aan de verwarmingsinstallatie bleek de oplossing voor behaaglijk kunnen werken tijdens de korte maar hevige vriesperiode. In dit kwartaal is ook de vervanging werkbladen van een aantal werktafels gerealiseerd. Voor een ander deel zal dit in het tweede kwartaal plaatsvinden. Dit in combinatie met de nieuwe stoelen in 2020 is de Trompet een prettige werkomgeving waar het fijn werken is op een goede werkplek.

Projecten

Beter Wonen, Beter Werken

De samenwerking met de woningbouwcorporaties is voortgezet, maar daar is wel merkbaar dat Corona niet helpend is. Mooi is wel dat we zien dat de corporaties nu ook écht werk willen maken van de kansen die deze samenwerking biedt. Dat zal in het tweede kwartaal zeker een gevolg krijgen.

Platform vervoer

Ook de deelname aan het platform vervoer Heemskerk biedt steeds meer zicht op mooie kansen tot samenwerking, bijvoorbeeld in het kader van empowerment van cliënten van Heliomare, de Hartekampgroep en de medewerkers van IJmond Werkt! op het gebied van zelfstandig reizen.

In dit kwartaal heeft een eerste verkenning plaatsgehad met een externe partij om te zien of circulaire economie kansen kan bieden op samenwerking tussen IJmond Werkt! en commerciële bedrijven. Hierover hopelijk later meer! Samengevat een kwartaal dat ondanks de voortdurende onzekerheden en de angst voor een oplaaiend virus, naast beperkingen ook zeker kansen heeft geboden.



DETACHERINGEN EN BEGELEID WERKEN

Aantal detacheringen per gemeente

	31-12-2020	instroom	uitstroom	31-3-2021
Beverwijk	65	1	5	61
Heemskerk	54	4	4	54
Uitgeest	20	-	-	20
Velsen	72	4	4	72
Totaal	211	9	13	207

Aantal begeleid werken per gemeente

	31-12-2020	instroom	uitstroom	31-3-2021
Beverwijk	23			23
Heemskerk	15		1	14
Uitgeest	2			2
Velsen	18			18
Totaal	58	-	1	57

Het aantal detacheringen is in het eerste kwartaal van 2021 in vergelijking met het einde van 2020 licht afgenomen. De voornaamste reden is dat gedetacheerde medewerkers door medische klachten niet meer in staat bleken te zijn hun werkzaamheden uit te voeren. Door hernieuwde afspraken met samenwerkingspartner Noppes zal het aantal detacheringen in het tweede kwartaal van 2021 verder af gaan nemen. Voor de mensen waarvan de detachering stopt, wordt actief gezocht naar nieuwe passende mogelijkheden. Acquisitie richt zich zowel op individuele detacheringen als groepsdetacheringen.

Het aantal Begeleid Werken-trajecten, waarbij personen in dienst komen bij de reguliere werkgever, is relatief gelijk gebleven en zal naar verwachting niet hard gaan stijgen. De reden die hieraan ten grondslag ligt, is dat werkgevers door de coronacrisis minder snel geneigd zullen zijn vaste dienstverbanden aan te bieden. De keuze zal sneller gemaakt worden om met een flexibele schil te werken.

2. BESCHUT WERK

Aantal plaatsingen per gemeente

	31-12-2020	Instroom	Uitstroom	31-03-2021
Beverwijk	10	1		11
Heemskerk	5			5
Uitgeest	3			3
Velsen	15	3	2	16
Totaal	33	4	2	35

Goed nieuws voor de Beschut Werkers binnen IJmond Werkt!! Op 10 februari 2021 is namelijk een onderhandelaarsakkoord bereikt t.a.v. de cao Aan de Slag. Deze cao gaat gelden voor werknemers die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De cao geldt voor werknemers met een dienstverband bij een publieke organisatie die is belast met de uitvoering van de Participatiewet. Organisaties als IJmond Werkt! dus. Het akkoord ligt tot eind april ter beoordeling bij de achterbannen.

Als het akkoord definitief wordt, is de beoogde invoeringsdatum 1 juli a.s. De cao heeft een looptijd tot en met 31 december 2023. Koepelorganisatie Cedris zal handreikingen verstrekken aan organisaties als IJmond Werkt! die gebruikt kunnen worden voor het opzetten van een overgangsregeling (van de huidige naar de nieuwe arbeidsvoorwaarden) en de verdere implementatie van de nieuwe cao.

De cao Aan de slag gaat – wel wat wonderlijk – uit van een fulltime dienstverband van 37 uur per week. Daarnaast voorziet het in een pensioenregeling bij PWRI. PWRI is het pensioenfonds van de SW. Dit pensioenfonds kende sinds het op slot gaan van de SW per 1 januari 2015 nauwelijks nieuwe instroom meer, dus voor PWRI en degenen die bij dit pensioenfonds pensioen opbouwen, is de nieuwe instroom bij PWRI een goede ontwikkeling.

Het aantal Beschut Werkers dat bij of via IJmond Werkt! werkzaam is bedraagt 35. In het 1^e kwartaal stroomden 1 Beverwijkse Beschut Werker en 3 Beschut Werkers uit Velsen in.

Van die 3 uit Velsen vertrok er 1 alweer tijdens de proeftijd vanwege verhuizing naar Alkmaar. Eerder, per 1 februari, zegde een Beschut Werker uit Velsen haar dienstverband op. Zij bleek geen regelmatige arbeidsprestatie te kunnen leveren en bleek beter op haar plaats in een dagbestedingsorganisatie.

In 2019 is – na de langzame start van het aantal Beschut Werkers in de jaren daaraan voorafgaand – afgesproken met de gemeenten dat er niet gestreefd zou worden naar het realiseren van de streefcijfers, die het ministerie van SZW ieder jaar opgeeft. Die lagen toch al te veel buiten bereik. In plaats daarvan zou een alternatief oplopend schema door IJmond Werkt! worden gehanteerd, dat aan het eind van 2021 zou moeten resulteren in 40 Beschut Werkers voor de 4 IJmondgemeenten in totaal. De begroting 2021 van IJmond Werkt! is op het onderdeel Beschut Werk dan ook geënt op dit aantal van 40.

Het feit dat er aan het einde van het 1^e kwartaal al 35 Beschut Werkers in dienst zijn, maakt dat ermee rekening moet worden gehouden, dat er een reële kans is op financieel verlies voor IJmond Werkt! op het onderdeel Beschut Werk door overrealisatie ten opzichte van de begroting.

Op 16 maart jl. is in het beleidsmedewerkersoverleg gesproken over het op elkaar afstemmen van de procedures die spelen bij gemeenten en IJmond Werkt! t.a.v. Beschut Werk: indicatie, aanmelding, indienstneming, loonkostensubsidie etc. Het was een zinvol overleg, dat zal helpen om op dit relatief nieuwe terrein steeds beter op elkaar ingespeeld te raken.

3A. RE-INTEGRATIE - INTAKE

INTAKE

Aantal afgeronde intakes en maatregelen per gemeente

Inkomensregelingen	B'wijk	H'kerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
aantal afgeronde intakes	57	33	15	56	161
aantal maatregelen	8	5	0	7	20

De basis van alle re-integratie activiteiten is het doen van een intake. De intakefase kent verschillende onderdelen:

- Werkzoekende wordt voorgelicht;
- De inspanningsverplichting wordt beoordeeld;
- De afstand tot de arbeidsmarkt wordt bepaald;
- Er wordt vastgesteld welke re-integratievoorziening de werkzoekende kan worden geboden.

De intake is een belangrijke kennismaking met de werkzoekende. Goede voorlichting is in deze fase belangrijk, evenals het verzamelen van informatie die nodig is om vast te kunnen stellen welke ondersteuningsbehoefte gewenst en nodig is. We kijken naar succesfactoren zoals werkervaring, opleiding en motivatie, maar ook naar obstakels zoals werkloosheidsduur, gezondheidsklachten en/of sociale problemen. Het gesprek leidt tot een re-integratieadvies en de inzet van een re-integratievoorziening.

In totaal zijn dit kwartaal 144 personen aangemeld bij IJmond Werkt!. Dat is een daling ten opzichte van vorig jaar: gemiddeld 174 aanmeldingen per kwartaal. 161 intakes (inclusief nog niet eerder afgeronde aanmeldingen 2020) zijn afgerond. Daarvan kregen 16 personen een negatief re-integratieadvies en konden nog geen start maken met de re-integratie, veelal vanwege zorgproblematiek. Dit aantal komt neer op 9% van de afgeronde intakes en dat is lager dan de percentages vorig jaar.

Corona

Dit eerste kwartaal zijn vanwege de Corona maatregelen veel intakes telefonisch afgerond, maar was er ook ruimte om gesprekken te voeren op locatie Stationsplein.

ARBEIDSDIAGNOSE EN ADVIES

Arbeidsdiagnose en Advies – kandidaten

31-12-2020	bij	af	31-03-2021
68	41	38	71

Als er onderzoeksvragen zijn, dan wordt het team Arbeidsdiagnose & Advies (AD&A) ingezet. Dat kan na de intake, maar ook gedurende het re-integratie traject. Veel voorkomende vraag is of sprake is van belemmerende gezondheidsklachten. Daartoe kan een arbeidsmedisch onderzoek worden ingezet. Maar AD&A doet ook onderzoek naar bijvoorbeeld belastbaarheid, weerbaarheid en motivatie. Diverse testinstrumenten worden gebruikt zoals de Pearson test of Icares. AD&A ondersteunt ook bij het doen van een aanvraag voor een Indicatie Banen Afspraak (IBA).

Het onderzoek van AD&A resulteert in een advies voor de start en invulling van de re-integratie. Dat kan zijn een start bij IJmond Werkt!, maar ook een overdracht aan de gemeente voor deelname aan zorg of activering.

Corona

Dit eerste kwartaal zijn vanwege de Corona maatregelen veel onderzoeksgesprekken telefonisch of via beeldbellen gevoerd, maar was er ook ruimte om gesprekken te voeren op locatie Stationsplein.

Uitbreiding testinstrumentarium Icares

Dit kwartaal hebben we besloten om het testinstrumentarium Icares uit te breiden. Door deze uitbreiding is er de mogelijkheid om functies te vinden passend bij de belastbaarheid van de kandidaat op basis van de beperkingen zoals genoemd in de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) van de arts. Ook interesses en werkwaarden worden meegenomen. Dit past goed bij de ontwikkeling van de doelgroep, waarin we zien dat steeds meer werkzoekenden met een arbeidsbeperking worden aangemeld bij AD&A.

MAATREGELLEN

Beschikkingen maatregelen per gemeente

Maatregelen	B'wijk	H'kerk	Uitgeest	Velsen	Tot.
Beschikking afzien maatregel	2	1		1	4
Beschikking maatregel 100%				2	2
Beschikking maatregel 2 keer 100%					0
Beschikking maatregel 1 maand 10%	2	1			3
Beschikking maatregel 1 maand 20%	4			2	6
Beschikking maatregel 2 maanden 10%		2			2
Beschikking maatregel 2 maanden 20%		1		1	2
Beschikking gematigde maatregel				1	1
Totaal	8	5	0	7	20

De Participatiewet kent veel verplichtingen die de werkzoekende dient na te leven. Belangrijk daarbij is goede voorlichting en wederkerigheid. Afspraak is afspraak, dat geldt voor ons allemaal. Als we tijdens een traject vaststellen dat de werkzoekende zich niet aan de verplichtingen houdt, dan starten we een maatregelonderzoek. We kijken dan naar de verwijtbaarheid en naar de persoonlijke omstandigheden. De werkzoekende wordt altijd in de gelegenheid gesteld om te reageren. Het doel van de maatregel verliezen we niet uit het oog: het beïnvloeden van gedrag. Het onderzoek vindt plaats volgens de vastgestelde kaders, namelijk de Participatiewet en de Maatregelenverordening.



3B. RE-INTEGRATIE - TRAJECTEN

Aantal trajecten per trede (incl. specifieke doelgroepen)

Trede	31-12-2020	31-3-2021
3	261	315
4	162	158
5	178	199
6	228	209
N.t.b.	155	140
Totaal	984	1021

Deelnemers worden, afhankelijk van de afstand die men heeft tot de arbeidsmarkt, ingedeeld in de treden van de participatieladder. Trede 1 en 2 zijn deelnemers die slechts een zeer beperkte mogelijkheid hebben zelfstandig een inkomen te genereren, zij worden door de gemeente bediend. Deze groep is vaak aangewezen op vormen van dagbesteding en valt niet onder de doelgroep waar IJmond Werkt! haar dienstverlening op richt.

IJmond Werkt! richt zich op mensen die zich in trede 3 t/m 6 bevinden, waarbij ze oplopend per trede meer in staat zijn een (gedeeltelijk) inkomen te verwerven. Mensen in trede 6 staan het dichtst bij de arbeidsmarkt en zijn (bijna) klaar om de stap richting een volledig zelfstandige reguliere baan te zetten.

In samenwerking met de gemeenten wordt er naar een alternatief gezocht voor het gebruik van de participatieladder als middel om te bepalen of een kandidaat dienstverlening bij IJmond Werkt! of dienstverlening via een van de gemeenten aangeboden krijgt.

Bij de re-integratieactiviteiten van IJmond Werkt! staat werk voorop. Alle inspanningen zijn gericht op het ontwikkelen van vaardigheden en gedrag waarmee betaald werk kan worden aanvaard. De eigen verantwoordelijkheid en eigen regie van de werkzoekende staan centraal.

IJmond Werkt! biedt een groot deel van haar dienstverlening aan in groepen.

Deze groepsaankpak heeft impact: de groepsleden leren met en van elkaar. De groep geeft sociale steun op de individuele deelnemers om stappen te zetten. Het netwerk wordt vergroot en de oplossingen en successen worden gedeeld. Het is efficiënt, maar zeker ook effectief. De individuele coaching is ondersteunend aan de groepsaankpak en wordt tevens ingezet bij begeleiding van de werkstages.

TREDE 3: OPSTAP LEERWERKTRAJECT

Kandidaten trede 3

31-12-2020	Bij	Af	31-03-2021
260	85	30	315

Kandidaten	Realisatie t/m Q1	Begroot eind 2021	%
Ingestroomd voor 2021	260	180	144%
Nieuwe instroom 2021	85	180	47%

Resultaat	Realisatie t/m Q1	Begroot eind 2021	%
Werkaanvaarding	4		
Maximale participatie	0	50	0%
Doorstroom trede 4	10	75	13%
Doorstroom trede 5	7		
Doorstroom trede 6			
Overige	9		
Totaal	30	125	

Tijdens het Opstap leerwerktraject werkt de werkzoekende aan het wegnemen van obstakels die re-integreren en werken in de weg staan, aan het versterken van eigen verantwoordelijkheid en eigen regie en aan het versterken van sociale vaardigheden. Groepsgewijs als kan en individueel als nodig. Groepsgewijze ondersteuning bestaat uit de trainingen 'Maak je Plan' en 'Blik op Jezelf'. Voor anderstalige werkzoekenden bestaan aangepaste programma's waarin ook aandacht is voor onderwerpen als cultuur en taal. Tijdens een individueel traject staan dezelfde leerdoelen centraal. De werkzoekende wordt dan begeleid door een werkcoach die instrumenten als de Werk Ster, motiverende gespreksvoering en een in- of externe opstapstage kan inzetten.

Tijdens deze trajecten wordt veel gebruik gemaakt van de expertise van partners, zoals de Sociale Wijkteams, Heliomare en Mee & de Wering.

Krachtig online

Dit kwartaal is gewerkt aan een nieuw programma 'Krachtig online'. Met dit online programma gaan we vanaf het tweede kwartaal online met groepen trede 3 werkzoekenden aan de slag.

Taalscholing

Veel anderstalige werkzoekenden die hun traject starten in een opstapstage bij onze afdeling Montage & Verpakken hebben behoefte aan taalondersteuning op de werkplek. De taalexpert die onze SW-medewerkers ondersteunt bij taal- en leesproblemen, heeft dit kwartaal bij 16 anderstalige werkzoekenden een taalniveautest afgenomen. Doel is om meer zicht te krijgen op de problematiek en de ondersteuningsbehoefte. Zodra de Corona maatregelen het weer toelaten, willen we ook voor de Participatiedoelgroep taalscholing op de werkplek organiseren.

Corona

Ook dit kwartaal konden we helaas vanwege de Coronamaatregelen niet in groepen bijeen komen, waardoor de dienstverlening vooral individueel en 'op afstand' plaatsvond. Dit betekent dat we in deze trede de doelen moesten bijstellen. Zonder persoonlijk contact ontwikkelen veel werkzoekenden zich in deze fase zich niet voldoende. Het contact maken en onderhouden is in deze Corona tijd voornaamste doel.

Maximale participatie

Dit kwartaal zijn geen trajecten afgesloten met resultaat maximale participatie. Voor de kandidaten die momenteel onbetaald werk verrichten is, gezien de Corona crisis, nog geen besluit genomen over het ontbreken van perspectief op betaald werk.

TREDE 4: LEERWERKTRAJECT

Kandidaten trede 4

31-12-2020	Bij	Af	31-03-2021
162	25	29	158

Kandidaten	Realisatie t/m Q1	Begroot eind 2021	%
Ingestroomd voor 2021	162	120	135%
Nieuwe instroom 2021	25	120	21%

Resultaat	Realisatie t/m Q1	Begroot eind 2021	%
Werkaanvaarding	3		
Maximale participatie	2		
Doorstroom trede 5	4	75	5%
Doorstroom trede 6			
Terug naar lagere trede	8		
Overige	12		
Totaal	29	75	

In trede 4 staat het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en het opbouwen van werkritme en belastbaarheid centraal. Dat wordt gedaan in een in- of externe werkomgeving waarin zowel de werkleiding als de werkcoach een ondersteunende rol hebben.

Werkzoekenden die een extern traject volgen zijn ook ingedeeld in trede 4. Het gaat bijvoorbeeld om trajecten als taalscholing bij het Nova Collega, REA (Route – Educatie – Arbeid) scholing of individuele trajecten als UAF (studie en werk voor hoger opgeleide vluchtelingen). IJmond Werkt! bewaakt de voortgang van deze trajecten en kan reis- en onkosten vergoeden. Het betreft eind eerste kwartaal 54 openstaande externe trajecten.

Corona

De groepsgewijze ondersteuning staat ook in deze trede als gevolg van de Corona maatregelen on hold. Geprobeerd wordt zoveel mogelijk individuele coaching in te zetten.

HET SUCCESVERHAAL VAN MARIA PAWO!

VAN EEN JARENLANGE UITKERING NAAR DIE FINE WERKPLEK IN DE ZORG!

Tekst: Irma Groen – werkcoach

In 2015 wordt Maria aangemeld bij IJmond Werkt! Een lieve dame uit Suriname, die haar plekje moest zien te verwerven in Nederland. Op dat moment niet lekker in haar vel en ze krijgt ondersteuning via vele kanalen. Het SIG, Socius en de werkcoach bij IJmond Werkt! zijn ingeschakeld en ontfermen zich over haar.

Stapje voor stapje wordt er gewerkt aan de diverse uitdagingen om ervoor te zorgen dat Maria op een ander pad terecht komt. Via verschillende trainingen, empowerment en werkervaringsplaatsen krijgt Maria meer zelfvertrouwen en groeit steeds verder in geloof in zichzelf en ontwikkeling.

En dan...na jaren... geeft Maria aan dat haar hart bij de zorg ligt en dat ze daar graag ervaring in wil opdoen. Maria heeft nu een duidelijk doel voor ogen en haar motivatie en doorzettingsvermogen zijn groot op dat moment. Ze is er klaar voor en regelt zelf een theoretische opleiding voor helpende niveau 2, te Amsterdam. Snel kom ik in actie en ga op zoek naar een passende praktijk-ervaringsplaats. Deze wordt gevonden bij een woonzorgboerderij voor demente ouderen, zoals de opleiding vereist. De juiste koppeling is gemaakt! Dit blijkt een geweldige match voor Maria!

Bij Woonzorgboerderij Reigershoeve in Heemskerk wordt goede begeleiding geboden, die nodig is in de ondersteuning. Maria blijkt veel moeite te hebben met de taal- en leeronderdelen. Ik zorg voor veelvuldig contact met beide opleidingscoördinatoren theorie en praktijk om de kans van slagen te vergroten. Dit samen met de inzet van Maria zorgt er uiteindelijk voor dat zij haar gewenste opleidingspapieren behaalt! Hoera!! Wat zijn we blij met het behaalde resultaat!

Helaas kan Maria niet blijven bij haar geliefde werkplek, er blijkt geen vacature beschikbaar. Er moet gezocht worden naar een andere werkgever en dat heeft nog behoorlijk wat voeten in de aarde. Maar we geven natuurlijk niet op en gaan samen op zoek. Uiteindelijk komen we uit bij Stichting Zorgbalans en heeft Maria op eigen kracht in gesprek haar nieuwe leven vorm gegeven. Ze wordt aangenomen als helpende niveau 2 bij Zorgbalans te IJmuiden, afdeling dementerende ouderen. Dit is helemaal haar doelgroep en zij voelt zich er als een vis in het water!



Bijschrift: Links Maria, rechts Irma

Zo mooi en fijn om te zien dat Maria na al die tijd toch helemaal thuis gekomen is op de plek die zó goed bij haar past!

Een mens zo te zien stralen na een langdurig pad van ontwikkeling en groei, daar doe ik het voor!

TREDE 5: STERK NAAR WERK

Kandidaten trede 5

31-12-2020	Bij	Af	31-03-2021
178	46	25	199

Kandidaten	Realisatie t/m Q1	Begroot eind 2021	%
Ingestroomd voor 2021	178	150	119%
Nieuwe instroom 2021	46	150	31%

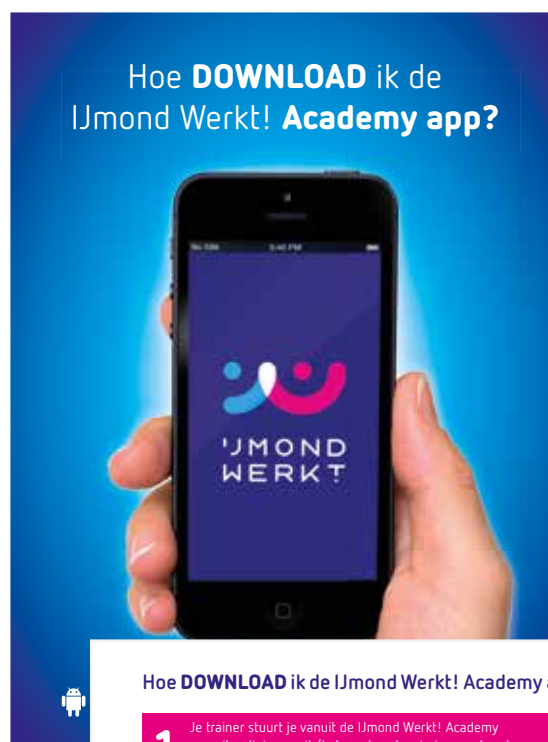
Resultaat	Realisatie t/m Q1	Begroot eind 2021	%
Werkaanvaarding	6	75	8%
Maximale participatie	2		
Doorstroom trede 6	2	75	3%
Terug naar lagere trede	7		
Overige	8		
Totaal	25	150	

In trede 5 richt de werkzoekende zich op de vraag wat de kortste weg naar betaald werk is en wat nodig is om daar te komen. Dit gebeurt tijdens het traject 'Sterk naar Werk'. Groepsgewijs als kan en individueel als nodig.

De werkzoekende gaat actief en breed solliciteren en wordt daarbij ondersteund door trainers, werkcoaches en het WerkgeversServicepunt (WSP). Er zijn diverse programma's, afgestemd op de verschillende doelgroepen, zoals parttimers, alleenstaande ouders, anderstaligen en werkzoekenden met een Indicatie Banen Afspraak (IBA). In deze fase kan ook scholing ingezet worden. Dat is altijd op basis van een individuele beoordeling en in samenwerking met werkgevers en het WSP.

Lancering IJmond Werkt! Academy app

Dit kwartaal is de IJmond Werkt! Academy gelanceerd. Via deze app kunnen werkzoekenden online, in combinatie met persoonlijke bijeenkomsten en ondersteuning door de trainers, de training Sterk naar Werk volgen. De eerste groepen starten in het tweede kwartaal.



Hoe **DOWNLOAD** ik de IJmond Werkt! Academy app?

- 1 Je trainer stuurt je vanuit de IJmond Werkt! Academy een uitnodigingsmail. (Let op, deze kan in je spambox / ongewenste mail box komen)
- 2 In deze mail staat je **login ID** en een **link om je wachtwoord in te stellen**. Het is belangrijk dat je dit eerst doet en een wachtwoord kiest dat voldoet aan de eisen.
- 3 Kies vervolgens voor de app die je wilt installeren: iOS is het besturingssysteem voor Apple-producten, Android het besturingssysteem voor andere mobiele telefoons zoals bijvoorbeeld Samsung.

Voor Android:

- ✓ Accepteer de algemene voorwaarden
- De app wordt gedownload

Voor iOS:

- Klik op 'Wissel in'
- Log in met je eigen Apple ID op iTunes
- ✓ Accepteer de algemene voorwaarden
- Je code wordt nu ingewisseld en de app gedownload

Je kunt de app nu openen en inloggen met je e-mailadres en je net ingestelde wachtwoord.

Stel je avatar (dit is je gebruikersafbeelding) in. Gedurende je training kun je hier diverse gadgets en items voor verdienen!

Nieuwsgierig naar je persoonlijke leerplan? Kijk nog vóór de eerste live bijeenkomst de video van dagdeel 1 onder **Aan de slag**.



Problemen met inloggen of installeren?
Stuur dan een mail naar academy@ijmondwerkt.com

Ter illustratie, de app is niet publiekelijk beschikbaar.

TREDE 6: STAGE EN VACATURECENTRUM

Kandidaten trede 6

31-12-2020	Bij	Af	31-03-2021
228	5	24	209

Kandidaten	Realisatie t/m Q1	Begroet eind 2021	%
Ingestroomd voor 2021	228	195	117%
Nieuwe instroom 2021	5	215	2%

Resultaat	Realisatie t/m Q1	Begroet eind 2021	%
Werkaanvaarding	1	125	1%
Maximale participatie	8	75	11%
Terug naar lagere trede	5		
Overige	10		
Totaal	24	200	

Als het iemand na deel te hebben genomen aan een leerwerktraject en/of training gericht op sollicitatievaardigheden, nog niet gelukt is om een baan te vinden, dan wordt deze persoon verder ondersteund in het vacaturecentrum. Een dagdeel per week worden vacatures bekeken, sollicitatiebrieven geschreven en sollicitatiegesprekken voorbereid. Indien blijkt dat het vinden van een baan niet eenvoudig, dan kan een stage als instrument ingezet worden. Door de coronamaatregelen is de dienstverlening alleen telefonisch mogelijk geweest.

Voor de huidige groep deelnemers aan het vacaturecentrum, is het ondanks alle ondersteuning nog niet gelukt om een baan te vinden. Een aantal personen heeft gedurende een bepaalde periode wel gewerkt, maar is, toen de baan niet kon worden voortgezet, weer teruggekeerd in het vacaturecentrum. Het vinden van een baan wordt voor deze groep bemoeilijkt doordat er een grote groep werkzoekenden met recente werkervaring als concurrent is bijgekomen.

Parttimers

Het aantal personen dat een parttime baan heeft gevonden, verschilt ten opzichte van het aantal personen met een fulltime baan (15) niet veel. De 12 personen met een parttime baan blijven in traject bij IJmond Werkt!.

TOELICHTING SPECIALE DOELGROEPEN

Statushouders

31-12-2020	Bij	Af	31-03-2021
67	1	4	64

Statushouders	B'wijk	H'kerk	Uit-geest	Velsen	Totaal
Beginstand	29	22	0	16	67
Instroom	1	0	0	0	1
Uitstroom	3	0	0	1	4
Werkaanvaarding	0	0	0	0	0
Maximale participatie	1	0	0	0	1
Overige	2	0	0	1	3
Eindstand	27	22	0	15	64

Statushouders die in de IJmond komen wonen, volgen naast hun inburgeringstraject een traject naar participatie en werk. Zij ronden eerst het participatieverklaringstraject bij de gemeente af, waarna samen met de gemeente wordt vastgesteld welke vervolgstappen op het gebied van participatie en werk kunnen worden gezet. De dienstverlening start altijd individueel, in verband met de taalachterstand van de meeste statushouders. We volgen zoveel mogelijk de leerdoelen van de trede-indeling, maar zetten ook in op taalontwikkeling en op functioneren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Als de statushouder zich ontwikkelt in taalniveau, kan ook groepsgewijze dienstverlening worden aangeboden. Dat kunnen de anderstalige trainingsvarianten zijn, maar ook workshops waarin we aan de slag gaan met onderwerpen als werk & privé in balans, basiskennis sociale zekerheid, kinderopvang en kinderopvangtoeslag, ziekteverzuim & re-integratie. Sinds 2020 zien we een sterke daling van de instroom van deze doelgroep. Dit eerste kwartaal lijkt de instroom volledig te stagneren.

Corona

Dienstverlening op afstand aanbieden aan de doelgroep met een laag taalniveau is een enorme uitdaging. Contact via de telefoon of via beeldbellen is zeer moeilijk vanwege de taalbelemmering. Sinds medio februari is het weer mogelijk om met kwetsbare doelgroep een persoonlijk gesprek te plannen op locatie Stationsplein en daartoe behoort deze doelgroep. Het tweede kwartaal zullen we de effecten van de crisis op de bestaande doelgroep in kaart brengen en onderzoeken op welke wijze we dit jaar door- en uitstroom kunnen bevorderen.



Merel van Luijk, HR manager van Btac Solutions, schrijft hieronder hoe statushouders die door IJmond Werkt! bij haar bedrijf geplaatst zijn, zich verder ontwikkelen op de werkvloer.

“Vooroordelen zijn er om te doorbreken en dat is gelukt bij Btac Solutions. We zijn trots op onze diversiteit!”

“Wij zijn Btac Solutions BV en maken electronica producten. In 2016 kwam daar de productie voor camera's in parkeergarages bij, 2000 stuks per week. We moesten snel opschalen. Wij waren op zoek naar talenten die het werk goed kunnen oppakken. In augustus 2017 heeft de werkcoach van IJmond Werkt! ons benaderd voor een stageplek voor haar kandidaat Qusai Najem. Qusai was nog de Nederlandse taal aan het leren en heeft zijn inburgering niet afgerond. Binnen 3 maanden had Qusai zich de productielijn eigen gemaakt. Wij waren onder de indruk van zijn kwaliteiten, daarom hebben wij contact gezocht met zijn werkcoach en al snel hebben wij besloten om een jaarcontract te bieden. Qusai heeft zijn inburgering afgerond op B1 niveau en ontwikkelt zich heel goed binnen het bedrijf. Hij heeft de leiding van het electronica productie proces, stuurt 3 mensen aan en is de operator van de pick and place robots. Ook het onderhoud van de robots kunnen we aan hem overlaten. Hij spreekt nu vloeiend Nederlands, Engels was al geen enkel probleem voor hem. Hij heeft z'n rijbewijs en eigen vervoer. Al snel zijn we overgegaan naar een vast dienstverband.

Qusai voelt thuis bij Btac. Hij doet zijn werk met veel plezier en in de pauzes komen alle sociale, culturele thema's aan bod, wij luisteren naar muziek en leren veel over Syrië en de oorlog, Schrijvende vluchtverhalen...

In november 2018 komt Nesreen, de echtgenote van Qusai vragen of wij werk voor haar hebben. Ze heeft in Syrië Engelse literatuur gestudeerd en als docent gewerkt. Het lukt haar niet om in Nederland binnen haar vakgebied aan het werk te komen, maar ze wil aan de slag. “Ik moet toch ergens beginnen” zegt ze. Nu is eindverantwoordelijk voor de testprotocollen

van alle electronica prints. Ze heeft ontzettend veel geleerd en is onmisbaar voor ons. Ook assisteert ze haar man aan de pick and place robots. Doordat zij allebei een vast dienstverband hebben, zijn zij in staat geweest om afgelopen 1 maart hun eigen huis te kopen in Beverwijk, hoe gaaf is dat?! Ze zijn net verhuisd. Dus hoezo, statushouders kunnen niet integreren? We zijn super trots dat we ons steentje daar aan bij hebben kunnen dragen en heel trots op hen. Je zal toch maar op stel en sprong moeten vluchten uit je eigen land, 5 minuten de tijd hebben om te bedenken wat je in je koffer meeneemt, met 3 kleine kinderen. Hulde!!!

We hebben in samenwerking met IJmond Werkt! meerdere Syrische statushouders voor een werkstage plek gehad. Het heeft altijd goed gewerkt. Het zijn trotse, intelligente, ambitieuze mensen die vooruit willen en niet achterom kijken. Statushouders raden hun kinderen, die opzoek zijn naar een stageplek vanuit hun scholen, aan te solliciteren bij ons voor een stageplek. Met de meeste van hen heb ik nog contact, ze studeren o.a. geneeskunde en tandheelkunde. Ik ben hartstikke trots op ze! Wij hebben ook 2 zonen van een kandidaat van IJmond Werkt!, Huzaiifa en Fissal in dienst en 1 mei begint een Syrische mevrouw, vriendin van Nesreen, bij ons als assistent accountant. Integreren lukt dus wel degelijk. Wij zijn een klein familiebedrijf en hebben er een Syrische, nu Nederlandse familie erbij.

Of wij moeilijkheden tegengekomen zijn? Eigenlijk niet! Als je open-minded bent en interesse hebt in elkaar, werkt het. Zij hebben Ramadan en Suikerfeest, wij Kerstmis, Pasen, enzovoort, een beetje rekening houdend met elkaars feestdagen is geen enkel probleem. Sterker nog, wij smullen heerlijk mee van alle lekkere suikerfeesthapjes. Er is geen zij en wij meer, we zijn een team en versterken elkaars kwaliteiten en sociaal, culturele achtergronden. We doen gewoon allemaal ons werk, niet meer en zeker niet minder. Vooroordelen zijn er om te doorbreken en dat is gelukt bij Btac Solutions. We zijn trots op onze diversiteit!

Garantiebanen

Kandidaten	31-12-2020	Bij	Af	31-03-2021
> 18 jarige	105	8	6	107
PRO/VSO 16/17 jarige	4	2	0	6

Kandidaten	Realisatie	Afspraak	%
> 18 jarige	8	60	13%
PRO/VSO 16/17 jarige	3	25	12%

Garantiebanen Participatiewet

Mensen met een indicatie banenafpraak die zijn opgenomen in het doelgroepregister, komen op diverse manieren in beeld bij IJmond Werkt!. Dit kan zijn doordat zij worden aangemeld door een Pro/VSO-school en door een aanmelding van de gemeente. Daarnaast wordt IJmond Werkt! benaderd door ouders, ambulant begeleiders van bijvoorbeeld Voorzet of MEE & De Wering of stagedocenten uit het MBO. De mensen die worden aangemeld zijn over het algemeen jonge mensen die een eerste stap richting werk nog moeten maken. Zij hebben (recent) hun opleiding (succesvol) afgerond of zijn vroegtijdig uitgevallen en hebben ondersteuning nodig bij het vinden en behouden van een werkplek.

Ten aanzien van het aantal gestarte garantiebanen kan worden opgemerkt, dat door de coronacrisis het aantal beschikbare banen voor personen met een indicatie banenafpraak is afgenomen. Sommige werkgevers hebben de keuze moeten maken om ook garantiebanen te schrappen. Waar deze groep in het begin van de coronacrisis in 2020 nog grotendeels de dans konden ontspringen, zijn ook zij het dupe geworden van een onzeker toekomstperspectief bij ondernemers.

Ook het feit dat ‘live’ contact door corona lange tijd niet mogelijk is geweest, heeft effect gehad op de bemiddelingskansen. Juist voor deze groep is deze vorm van contact van belang om stappen te kunnen zetten.

Garantiebanen overig

Het WSP speelt niet alleen een rol bij het matchen van personen met een indicatie Banenafpraak die zijn aangemeld bij IJmond Werkt!, maar bemiddelt

ook personen met een Wajong-uitkering en een sw-indicatie. Het totaal aantal personen dat geplaatst is in een garantiebaan in het eerste kwartaal van 2021 is 20 (8 P-wet, 7 Wajong-gerechtigden en 5 personen met een sw-indicatie).

Jongeren

Voor jonge mensen waarvoor naar school gaan en een passende baan vinden en/of behouden niet vanzelfsprekend is, is het van groot belang dat zij een beroep kunnen doen op ondersteuning. IJmond Werkt! biedt deze ondersteuning en begeleidt jongeren in hun zoektocht naar opleiding of werk. Dit wordt vanuit drie invalshoeken gedaan.

1. Pro/VSO

Er zijn jongeren die praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs volgen, waarvan blijkt dat doorleren geen optie is. Zij krijgen het profiel arbeid mee. De leeftijd van deze jongeren varieert van 15 tot 18 jaar. Samen met de scholen in de regio wordt besproken welke jongeren in aanmerking komen voor ondersteuning door IJmond Werkt!, waarna een vaste jobcoach de jongeren begeleidt naar een nieuwe passende baan.

2. Jongerenproject

Binnen het jongerenproject worden kwetsbare jongeren ondersteunt en begeleidt, waarvoor een betaalde baan nog niet direct te realiseren is. Dit kan zijn omdat zij nog niet over de benodigde vaardigheden beschikken of omdat er nog te weinig beeld is bij wat bij hen past. Ook in dit project wordt maatwerk geboden. Er wordt veiligheid geboden, successen worden gevierd en jongeren voelen zich weer gezien en gehoord. Zij weten weer dat zij er ook toe doen.

Er wordt binnen het project zowel met de interne organisatie van IJmond Werkt! samengewerkt als ook met externe partijen uit de regio IJmond. Zo is er binnen het project nauw samengewerkt met Heliomare in het kader van Onderwijs en Arbeid van de Toekomst. Door middel van het uitvoeren van onderzoeken brengt Heliomare in kaart waar kansen en mogelijkheden liggen ten aanzien van scholing dan wel werk. IJmond Werkt! zet zich in

om samen met de jongeren op een vaste locatie aan het Tolhek in Heemskerk vaardigheden aan te leren. Daarnaast wordt er met praktijkdocenten van VSO Het Molenduin samengewerkt met IJmond Groen in de gemeente Velsen.

Het aantal jongeren dat deelneemt aan dit project neemt toe. Er nemen in totaal 14 jongeren deel en er worden mooie resultaten geboekt. Het gaat hierbij niet alleen om het vinden van een betaalde baan. De successen vertalen zich ook naar kleine stappen die gezet worden. Het feit dat een jongere op de afgesproken dagdelen op de locatie aanwezig is, is ook een succes. Evenals dat een jongere weer toekomstperspectief ziet, nadat hij in eerste instantie nergens meer zin in had en nu iedere dag met plezier aanwezig is.

Soms blijkt tijdens het traject dat (betaald) werk niet haalbaar is. Dan wordt onderzocht of dagbesteding, het aanvragen van een Wajong-uitkering of het aanvragen van een indicatie Beschut Werken tot de mogelijkheden behoren. Voor een drietal jongeren wordt een dergelijk traject ingezet.

Daarnaast is voor vier jongeren contact gelegd met werkgevers voor een werkervaringsplaats of betaald werk.

3. Preventie jongeren UWV

Het project Preventie Jongeren UWV richt zich op jongeren tot 27 jaar, die vanwege Corona hun baan zijn verloren en een WW-uitkering hebben aangevraagd. Dit project is in samenwerking met het UWV. Met deze jongeren wordt door IJmond Werkt! contact opgenomen en aangeboden om ondersteuning te krijgen bij het vinden van een nieuwe baan of opleiding. De dienstverlening van het loket Leren en Werken, zoals het uitvoeren van competentietesten, wordt hiervoor onder andere ingezet. Daarnaast wordt deze groep bemiddeld naar een nieuwe werkgever via het WerkgeversServicepunt of is er sprake van individuele coaching. In totaal hebben 30 jongeren vanaf de start van het project opnieuw een baan gevonden.

BRAM VAN STIL EN VERLEGEN NAAR GRAPPENMAKER VAN DE GROEP

Tekst: Kim Stroet, projectleider

Een voorbeeld uit de praktijk: in januari werd Bram door het RMC bij het project Onderwijs en Arbeid van de toekomst aangemeld. Vervolgens heeft er een kennismakingsgesprek plaatsgevonden, gevolgd door een intakegesprek met Bram en zijn ouders. Bram, 18 jaar, heeft regulier middelbaar onderwijs gevolgd en heeft zijn VMBO-TL diploma behaald. Vervolgens is Bram doorgestroomd naar de opleiding pedagogisch medewerker, MBO niveau 2, aan het Nova College. Deze opleiding bleek niet bij de vaardigheden van Bram aan te sluiten en met name in het praktische gedeelte bij de stage kwam dit naar voren. Hij is voortijdig met deze opleiding gestopt en vervolgens in de

maatwerkklass van het Nova college geplaatst. Echter zou Bram op korte termijn 18 jaar worden en zou hij derhalve de maatwerkklass moeten verlaten. Hierna zou Bram, indien er geen andere oplossing wordt gevonden, thuis komen te zitten zonder uitzicht op een baan of passende opleiding.

Bram gaf aan nog wel een duidelijke scholingswens te hebben. Hij zou graag een vervolgopleiding willen doen, maar weet niet goed wat passend is bij zijn vaardigheden. Een opleiding bij het regulier beroepsonderwijs vraagt veel zelfstandigheid en communicatieve vaardigheden om het succesvol te doorlopen. Dit lijkt niet passend voor Bram, omdat dit niet aansluit bij zijn vaardigheden. Bram heeft meer moeite met sociale

interactie en meer tijd nodig dan iemand anders om antwoord te geven op vragen die hem gesteld worden. Wij merkten dat Bram dichtslaat als hem iets rechtstreeks gevraagd wordt. Ook in eerdere fases, zoals onder andere op school, heeft Bram veel moeite met communicatie gehad.

Wij hebben geadviseerd tot het uitvoeren van een talentenexpeditie (wie ben ik, wat kan ik) in het voorschakeltraject bij Heliomare, om erachter te komen wat Bram moet doen of leren om de juiste opleidings- en/of beroepskeuze te kunnen maken. Van daaruit kunnen we de juiste opleiding- of werkrichting voor Bram met een passende functie bepalen en de eventuele vaardigheden die Bram nog niet heeft beter trainen en helpen verder te ontwikkelen. Op basis van de resultaten uit de talentenexpeditie kunnen wij bepalen welke opleiding- en of werkrichting mogelijk is voor Bram en middels deelname aan het project kunnen wij hem hier verder bij ondersteunen.

Gelijktijdig lopend met het onderzoek bij Heliomare kan Bram direct starten met het opdoen van algemene sociale- en werknemersvaardigheden (zoals communicatie op de werkvloer) bij het jongerenproject in Heemskerk. Ook kan Bram binnen het jongerenproject werken aan specifieke werknemersvaardigheden, passend bij de uitkomsten van de talentenexpeditie en de wensen van Bram.

Bram stapte eind januari 2021 het jongerenproject binnen als een vrij onzekere jongen die de veiligheid voor zichzelf zocht in het kauwen op een zacht legoblokje dat hij om zijn nek had hangen. Op dat moment was Bram tot weinig sociale interactie in staat met de overige deelnemers in het project en was hij vrij onzeker over zijn kunnen. Bram stond veel langs de kant te kijken, maar nam zelf weinig actief deel aan de werkzaamheden die werden verricht. Dit heeft ongeveer 1 week geduurd. In de 2e week zagen wij dat Bram het legoblokje niet meer om zijn nek had hangen. Ook sociaal zagen wij al snel groei bij Bram. Inmiddels lukt het Bram om met alle overige deelnemers in het project sociale interactie te hebben. Bram staat inmiddels bekend als de grappenmaker van de groep en gooit met regelmaat gevatte opmerkingen in de groep.

Ook neemt Bram momenteel deel aan de talentenexpeditie en krijgt hij daarmee steeds meer inzicht in zijn eigen kunnen. Dat zien wij ook in de werkzaamheden terug die Bram doet in het project. Hij toont eigen initiatief en is steeds beter in staat om diverse werkzaamheden zelfstandig uit te voeren. Dit is slechts 1 van de mooie voorbeelden van groei en ontwikkeling die wij zien bij de verschillende jongeren die deelnemen binnen het jongerenproject. Ik zou ze u graag op een ander moment per deelnemende jongere persoonlijk toelichten. Hierna nog een aantal foto's ter illustratie van dit prachtige project.



UIT DE LUCHT, ACHTER DE DESK

De nauwe samenwerking tussen de re-integratieactiviteiten van IJmond Werkt! en het WerkgeversServicepunt levert mooie, noemenswaardige resultaten op, die bijdragen aan de bedoeling. Mensen ondersteunen, zodat zij een nieuwe stap kunnen maken.

Het project preventieve dienstverlening jongeren richt zich op jongeren <27 jaar die tijdens de coronaperiode hun baan hebben verloren en een ww-uitkering hebben aangevraagd. Vanuit dit project is contact geweest met een stewardess die haar werkzaamheden helaas niet voort kon zetten in de reisbranche.

Door te kijken naar haar skills, de vaardigheden die zij vanuit haar functie mee kan brengen naar een nieuwe werkgever, is een connectie gelegd met een actieve relatie van het WerkgeversServicepunt, te weten woningcorporatie Woon op Maat. Met resultaat! Inmiddels is deze voormalige stewardess in dienst gekomen in de functie van receptioniste.

TIMING...TOEVAL...OF HET LOT?

SHAVINI VOND HAAR BAAN DOOR EEN BIJZONDERE SAMENLOOP VAN OMSTANDIGHEDEN

Shavini sprak in januari 2021 met Carla Veldt, die jongeren vanuit een WW-situatie naar werk begeleidt. Ze zou Carla mailen maar dat mailtje ontving Carla nooit. Shavini nam een tijd later zelf contact op met het UWV om de gegevens van Carla te achterhalen en verzond eind maart alsnog de beloofde mail.

Carla werkte die dag vanuit het hoofdkantoor van IJmond Werkt! en vroeg haar UWV-collega Inge, die die dag ook op kantoor was en die ze vanwege de Corona-maatregelen voor het eerst sinds drie maanden weer in levenden lijve zag: "Hee, weet jij of Frenk nog op zoek is naar een accountmanager?" Waarop Inge reageerde: "Stuur haar CV even." Daarop zag Inge dat Shavini ruim ervaring heeft met het helpen van mensen bij het maken van een CV. En bij het UWV zochten ze precies zo iemand! Inge nam contact op met Shavini, er werd een afspraak gemaakt begin april en na een kennismaking en toelichting op de baan werd Shavini direct aangenomen!

Telstar@Work

Dit project heeft een moeizaam kwartaal achter de rug. Het vertrek van de meewerkend voorman per 1 januari 2021 en het langdurige buiten gebruik zijn van het stadion als gevolg van Covid 19 bracht het project bijna tot stilstand. Uitwaaiëren naar een andere locatie naast het Telstar stadion is door de beperkte beschikbaarheid van leiding ook even "on hold" gegaan. Wel is hard gewerkt aan zowel de werving van een meewerkend voorman als ook de externe contacten bij andere sportclubs en het werkproces dat binnen IJmond Werkt! nu beter aansluit, zodat we in het tweede kwartaal weer op het oude niveau kunnen gaan presteren.

Wonderfoon (www.wonderfoon.eu):

Dit deelproject is wegens groot succes enkele malen door lokale en regionale media in de spotlights gezet. Met als gevolg dat vele bruikbare telefoons van stoffige zolders zijn gekomen en zullen worden omgebouwd tot Wonderfoon.

Gezien de omvang en aard van het project is in dit kwartaal besloten om de productie over te brengen van Telstar naar ons Ontwikkelbedrijf in Heemskerk.

WERKGEVERSSERVICEPUNT (WSP)

Het effect van COVID-19 blijft erg groot op onze economie. Vanwege een oververtegenwoordiging van sectoren als horeca, zakelijke dienstverlening (waaronder uitzendbureaus) en de metaalsector wordt de regio Zuid-Kennemerland en IJmond zwaar getroffen. Dit laat zich ook zien in het grote aantal ww-uitkeringen dat is aangevraagd c.q. toegekend. In de techniek en de zorg worden nog steeds nieuwe werknemers gezocht.

Voor de ondernemers die al vanaf medio 2020 zichtbaar te lijden hebben onder de coronacrisis, duurt de situatie te lang. Waar er voorheen nog vertrouwen was in het herstel, is men in het eerste kwartaal van 2021 somber over de levensvatbaarheid van de organisatie. Dit wordt vooral ervaren door de kleine ondernemer. Grotere bedrijven kunnen vaak nog maatregelen treffen om de crisis door te komen, zoals het terugdringen van het aantal flexibele arbeidskrachten. De kleine ondernemer heeft deze optie vaak niet. Maar de ondernemer zou geen ondernemer zijn als men zich niet vast zou houden aan een laatste strohalm. De aangekondigde versoepelingen brengen deels licht aan het einde van de tunnel. Het WSP neemt namens de gemeenten Beverwijk en Heemskerk contact op met de ondernemers die een TOZO-uitkering hebben. De ondernemer die hulp nodig heeft, wordt ondersteund door IJmond Werkt!

Op het moment dat de noodmaatregelen worden versoepeld dan wel volledig afgeschaft worden, zal vooral blijken dat in de horeca een groot tekort ontstaat. Horecamedewerkers die een langere tijd geen werk hadden, hebben een baan in andere sectoren gevonden en zullen niet meer in hun voormalige sector terug keren. Er ontstaat hierdoor bijvoorbeeld een groot tekort aan koks. Er zal gekeken gaan worden naar

opleidingsmogelijkheden om mensen te scholen.

Wanneer er voor ondernemers weer wat meer kan en mag, zal een deel van de ondernemers voorzichtig zijn bij het aannemen van personeel. Op het moment dat er wel personeel wordt aangenomen, zal dit naar verwachting op flexibele basis zijn. Door de toename aan werkzoekenden, zal blijken dat ondernemers en werkzoekenden elkaar beter zullen vinden dan voor de coronacrisis. Het contact wordt sneller rechtstreeks gemaakt. Tussenkost van het WSP is niet altijd noodzakelijk. Dit geldt niet voor sectoren waar al geruime tijd sprake is van krapte, zoals de IT-sector en de zorg.

In het eerste kwartaal van 2021 is er wederom actief ingezet op het uitbreiden van het netwerk aan werkgevers. Niet alleen door middel van het organiseren van online bijeenkomsten voor HR-adviseurs van bedrijven die zijn aangesloten bij NetwerkenWerkt!, ook is gestart met een werkgeverscampagne, waarbij actief en gericht werkgevers bezocht worden.

Vacaturevervullingen

Het WerkgeversServicepunt locatie IJmond heeft in het eerste kwartaal van 2021 64 vacatures vervuld. Het gaat hier om vacatures waarbij acquisitie, werving, selectie en matching in handen is van de adviseur werkgeversdiensten. 27 vacatures zijn ingevuld door personen die vallen onder de Participatiewet, 30 vacatures zijn ingevuld door personen met een WW-uitkering en 7 door personen met een Wajong-status.

Het aantal vacaturevervullingen door mensen met een ww-uitkering neemt sneller toe dan die met personen met een bijstandsuitkering. De reden hiervan is dat er steeds meer mensen vanuit de WW beschikbaar zijn en werkgevers kiezen voor mensen met meer recente werkervaring.

SROI

Er zijn geen vacatures in het kader van SROI vervuld.

Bijeenkomsten

Het is niet mogelijk geweest om een live-event te organiseren om werkzoekenden en werkgevers bij elkaar te brengen. Wel is een online zorgevent georganiseerd, waarbij twee grote regionale werkgevers zich aan circa 150 geïnteresseerden hebben gepresenteerd. Niet alleen werden vacatures gepresenteerd, maar ook scholingsmogelijkheden. Ook werd een loopbaantraject aangeboden, waarvoor zich direct een aantal personen hebben aangemeld.

In de praktijk:

Kennismaken, informeren en verbinding maken

Het WerkgeversServicepunt doet meer dan het werven en selecteren van werkzoekenden voor vacatures bij werkgevers. Een groot deel van het takenpakket van de adviseurs werkgeversdiensten bestaat uit het adviseren van werkgevers, onder andere ten aanzien van het vormgeven van inclusief werkgeverschap of ten aanzien van de wijze waarop personeelstekorten kunnen worden aangepakt.

Deze twee onderwerpen hebben centraal gestaan bij een overleg van het WSP met de vijf schoolbesturen uit het primair onderwijs in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond. Hoe kun je als onderwijsinstelling ruimte creëren voor garantiebannen en hoe kunnen zij-instromers geworven worden voor een baan als leerkracht?, waren vragen die centraal stonden.



PERSONEEL & ORGANISATIE

Opleidingen

Ook op het gebied van opleidingen is in coronatijd alles anders. Groepstrainingen en -cursussen konden binnen de kaders van de door de overheid genomen maatregelen in de eerste maanden van 2021 niet plaatsvinden. De in het eerste kwartaal geplande trainingen en opleidingen moesten daarom steeds worden uitgesteld. Dit gold voor de VCA-trainingen, Veilig werken langs de weg (Groen), de training 'Aan de Slag met specifiek gedrag' en de taalprojecten bij het Leerwerkbedrijf Productie en het Leerwerkbedrijf Groen. Ook individuele opleidingen en cursussen bij het Nova College moesten keer op keer uitgesteld worden. Dit alles omdat voor de meeste medewerkers binnen de sociale werkvoorziening en Beschut Werk online-trainingen niet voldoende effectief zijn. Wat in het eerste kwartaal wel aan opleidingen kon doorgaan:

- training gesprekstechnieken in het kader van het Fris voor werk-beleid (zorg voor verslaafden, tegengaan van verslavingsproblematieken) voor 3 groepen van werkleiders en werkcoaches / trainers (20 personen);
- training 'Geef me de 5!', een training (verdiepingsmodule) over autisme voor werkcoaches van het WSP (6 personen).

De opleidingscoördinator van IJmond Werkt! is in het eerste kwartaal bezig geweest met de inventarisatie van de opleidingsbehoeften van alle medewerkers voor 2021. Hopelijk kan daarmee spoedig aan de slag gegaan worden!

Missie, visie en kernwaarden

In het eerste kwartaal zijn binnen IJmond Werkt! gesprekken gevoerd over wat voor organisatie IJmond Werkt! eigenlijk is. Iedere medewerker die daaraan wilde meedoen, kon daaraan meedoen. Het heeft ertoe geleid dat de missie en de visie van de organisatie zijn geformuleerd met een binnen de organisatie breed gedragen inhoud. Daarnaast zijn kernwaarden gekozen. Met de missie, visie en kernwaarden heeft IJmond Werkt! zijn eigenheid onder woorden willen brengen; waar IJmond Werkt! voor staat, zijn reden van bestaan, zijn doelen.

Kortom, IJmond Werkt! heeft verwoord wat eigenlijk de bedoeling is van IJmond Werkt!.

Dat er nu een afgewogen missie- en visiestatement is en waar de organisatie voor staat in kernwaarden is vervat, moet toegeschreven worden aan het feit dat IJmond Werkt! inmiddels een volwassen en zelfbewuste organisatie is geworden. Een organisatie met een eigen identiteit. Een organisatie die weinig meer weg heeft van zijn rechtsvoorganger. In dat kader is exemplarisch dat 60% van de ambtelijk medewerkers in dienst is getreden na 2014, toen de organisatie IJmond Werkt! ging heten.

De afdeling P&O is blij dat er nu een missie, visie en kernwaarden zijn geformuleerd. Want op de missie en visie kan een organisatiestrategie voor de komende jaren worden gebaseerd. En die strategie geeft weer richting aan de instrumenten die P&O kan inzetten. Aan onder meer het opleidingsplan – niet voor niets strategisch opleidingsplan geheten – en de personeelsplanning.

De kernwaarden zijn niet alleen belangrijk voor de gehele organisatie (cultuur), maar ook voor de individuele medewerker. Welke gedrag wordt verwacht? Daarmee kan al in de werving en selectie van nieuw personeel worden rekening gehouden, en in de gesprekkencyclus aandacht besteed.

Vervulling vacatures

Per 1 januari is er bij het WSP een nieuwe jobcoach begonnen. Die was in het laatste kwartaal van 2020 geworven. In het 1e kwartaal ontstonden 2 nieuwe vacatures binnen IJmond Werkt! Beide betroffen de functie van meewerkend voorman/-vrouw. Eén bij het Jongerenproject en één bij Telstar@Work. Ook die konden worden ingevuld. Bij het Jongerenproject per 1 maart en bij Telstar@Work per 1 april. Mooi is dat de 3 nieuwe medewerkers allen woonachtig zijn in de regio (Wijk aan Zee, Uitgeest en Velsbroek).

Verzuim

Per 1 januari 2021 is IJmond Werkt! gestart met een andere arbodienst. Daarbij is gekozen voor een zogeheten 'verlengde arm-constructie'. Niet langer houdt de bedrijfsarts persoonlijk de spreekuren. In plaats daarvan ziet en spreekt de verzuim- en inzetbaarheidsadviseur de arbeidsongeschikte werknemers. Maar als een casus wel medisch gerelateerd is, draagt het advies dat uiteindelijk in de richting van werkgever en werknemer wordt verstrekt, het stempel van de bedrijfsarts.

Een dergelijke constructie wordt bij steeds meer bedrijven toegepast. De reden daarvoor is dat minimaal 70% van alle ziektegevallen niet medisch van aard is. Beoordeling door een arts kan een casus nodeloos medicaliseren. Zeker in de werkvoorziening ligt dat gevaar op de loer. Veel medewerkers hebben immers om een medische reden een indicatie voor SW of Beschut Werk gekregen. Maar juist ondanks die beperking kan er gewerkt worden! Binnen IJmond Werkt! wordt gehoopt en ook wel verwacht dat de werkwijze met 'de verlengde arm van de bedrijfsarts' gaat helpen in het terugdringen van het ziekteverzuim. Omdat beter geacteerd kan worden op de vaak niet-medische redenen op grond waarvan mensen zich ziek melden. Om dat beter acteren nog meer mogelijk te maken is in maart de werving van een bedrijfsmaatschappelijk werker begonnen. Achtergrond daarvan is het professionaliseren van het bedrijfsmaatschappelijk werk, ook omdat de huidige cliëntbegeleider nog slechts 3 dagen per week gaat werken.

Overigens zijn de verzuimcijfers over het 1e kwartaal niet plotseling heel veel lager dan aan het eind van 2020. Dat heeft ermee te maken dat het in 65% van de verzuimcasussen om langdurig verzuim gaat: langer dan 6 weken. Dat is binnen 3 maanden niet eenvoudig te beïnvloeden. Daar komt bij dat in het 1e kwartaal de verzuim- en inzetbaarheidsadviseur zijn spreekuren niet op locatie en daarmee van aangezicht tot aangezicht heeft kunnen houden. Uiteraard vanwege COVID-19. Telefonische contacten geven minder informatie dan als je elkaar in levende lijve ziet tijdens het gesprek. Niettemin zijn de verzuimcijfers binnen de SW over het 1e kwartaal wel aanzienlijk lager dan over het 1e kwartaal van 2020.

Het verzuim onder de ambtenaren/payrollers is aan de hoge kant. Over het 1e kwartaal 6,5%. Debet daaraan zijn een aantal langdurige verzuimcasussen. Ook sloeg corona bij een aantal medewerkers toe. Hetgeen gelukkig niet zijn oorzaak vond en zijn weerslag had op de werkvloer.

Realisatie verzuimpercentages versus prestatieafspraken

	Prestatieafspraken begroting 2021	Realisatie ultimo Q1 2021
SW + Beschut werk	11%	12,1%
Ambtenaren + payrollers	5%	6,5%

Ziekteverzuimpercentages Sw ten opzichte van aantallen medewerkers (FTE) per afdeling eind 1e kwartaal

Afdeling	Aantal totaal	percentage ziek
Groen	138	9,80%
Leerwerkbedrijf productie	158	16,90%
Hoofdkantoor	9	0,00%
Gedetacheerden	186	9,20%
Totaal	491	

DUURZAME INZETBAARHEID EN VITALITEIT

Vitaliteit

Al langer bestaat binnen IJmond Werkt! de wens om te kijken of er gekomen kan worden tot bewegingsprogramma's voor de diverse groepen medewerkers. Zeker in de huidige coronatijd wordt het omzetten van die wens in concrete actie steeds dringender. Binnen het Ontwikkelbedrijf op de Trompet loopt al sinds enige tijd een bewegingsprogramma in samenwerking met Heliomare. In het eerste kwartaal is op het hoofdkantoor geïnventariseerd of er binnen die geleding van medewerkers behoefte bestaat aan een bewegingsprogramma. Om de fysieke fitheid van de medewerkers te bevorderen.

Daar werd door velen enthousiast op gereageerd. Vanaf het tweede kwartaal zal onder leiding van een externe trainer op regelmatige basis gezamenlijk gesport gaan worden.

FINANCIEEL

De realisatie tot en met deze periode ligt hoger dan in de primaire begroting 2021 is begroot. Deels komt dit doordat de begroting lineair op basis van het gehele jaar periodiek wordt verdeeld en er met name voor de opbrengsten een jaarlijks seizoenpatroon van toepassing is. Dit geldt met name voor de opbrengsten in de groenvoorziening. In de begroting worden de baten en lasten evenredig over de maanden verdeeld en in de werkelijkheid worden de kosten en baten toegerekend op basis van daadwerkelijke realisatie.

Met name bij het Programma Sociale werkvoorziening is dat het geval. De toerekening van bijvoorbeeld de personeelslasten zijn in de begroting gelijkmatig verdeeld over het jaar (12 periodes).

In de realisatie nemen deze gedurende het jaar af als gevolg van de afname door natuurlijk verloop, met name als gevolg van de uitdiensttreding van Wsw medewerkers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De gerealiseerde kosten zijn als gevolg aan het begin van het jaar relatief hoger dan aan het eind van het jaar. In de komende periode analyseren we het natuurlijk verloop van onze SW-doelgroep en welke eventuele effecten dit heeft in relatie tot de in het voorjaar van 2019 ingediende primaire begroting voor het jaar 2021.

Ingevolge de Coronapandemie zijn er gedurende het jaar 2020 al extra maatregelen getroffen om onze re-integratietaak zoveel als mogelijk door te laten lopen. Ook zijn er momenteel gevolgen voor de opbrengsten van onze detacheringen. Dit heeft gevolgen voor de kosten van re-integratie. Weliswaar is middels het schetsen van scenario's in de toelichting bij de primaire begroting van het jaar 2021 wel stilgestaan, maar zijn de effecten hiervan (nog) niet in de begrotingscijfers verwerkt. In de realisatie over deze periode is een bedrag van € 22.000 aan extra uitgaven in het kader van Corona verwerkt.

Tevens zijn er kosten in dit kader die door maatregelen in 2020 doorlopen in het jaar 2021, met name extra kosten van automatisering om de trainingen voor re-integratie zoveel als mogelijk doorgang te laten hebben.

De meerkosten dan begroot kunnen naast de hiervoor genoemde extra aan Corona gerelateerde kosten als volgt worden gedeuid:

- Per saldo € 147.000 meerkosten voor personele inzet met vast ambtelijk personeel en tijdelijke contracten middels de Payroll constructie.
- Voor € 52.000 hogere afschrijvingskosten doordat met het opstellen van de primaire begroting onvoldoende rekening was gehouden met zowel vervangings- als uitbreidingsinvesteringen in rollend materieel voor met name de groen dienstverlening. Zo zijn onder andere vier maaimachines aangeschaft om dit werk met de in aantallen en in fysieke mogelijkheden afnemende SW-medewerkers te kunnen blijven doen.
- Voor € 43.000 meer kosten voor automatisering en onderhoud dan voorzien was in de primaire begroting, mede als gevolg van ook voorgaand jaar ingezette Coronamaatregelen.
- Voor € 52.000 meer loonkosten voor door gemeenten aangemelde medewerkers die zijn toegewezen aan Beschut Werk. De instroom vanuit de gemeenten is sinds vorig jaar goed op gang gekomen, waardoor we nu aan het begin van het jaar qua aantal al bijna op begrotingsniveau einde jaar 2021 zitten.

IJmond Werkt! wordt conform de sinds 1 april 2019 geldende Gemeenschappelijke Regeling op basis van de begroting gefinancierd door de gemeenten, voor zover de opbrengsten uit dienstverlening hiertoe niet toereikend zijn. Per saldo gegeven voorgaande meerkosten voor dit kwartaal een € 340.000 hoger bedrag aan gemeentelijke bijdragen in de cijfers over dit kwartaal verwerkt.

Gegeven de in deze periode gerealiseerde meerkosten dan in de primaire begroting voor het jaar 2021 is opgenomen, wordt na oplevering van deze kwartaalrapportage een verdergaande nadere analyse gedaan op de onderliggende cijfers. Hiermee wordt bepaald of deze trend zich

gedurende het jaar voortzet en of er op de kosten en opbrengsten dienstverlening kan worden bijgesteld. Dit kan eventueel leiden tot een aan het Bestuur voor te leggen begrotingswijziging voor het jaar 2021.

Financieel programma totaal (bedragen x 1.000)

	Realisatie 2020	Realisatie 2021 Q1	Begroting 2021 Q1	Begroting 2021 primair	% 2021
Totaal baten	22.582	5.923	5.558	22.232	27%
Totaal lasten	22.609	5.930	5.567	22.262	27%
Saldo baten en lasten	-28	-8	-10	-31	26%
Onttrekking aan reserves	29	7	7	29	25%
Toevoeging aan reserves	-	-	-	-	
Resultaat	-	-	-	-	

Overzicht baten en lasten per programma (bedragen x 1.000)

			Baten	Lasten	Saldo
6.3	610	Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	€ 67	€ 67	€ -
6.4	611	Programma Sociale werkvoorziening	€ 4.359	€ 4.170	€ 189
6.4	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	€ 158	€ 158	€ -
6.5	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	€ 1.338	€ 897	€ 441
		Overhead	€ 0	€ 637	€ -637
		Vennootschapsbelasting	€ -	€ -	€ -
		Saldo van baten en lasten	€ 5.923	€ 5.930	€ -7
		Toevoeging aan reserves		€ -	€ -
		Onttrekking aan reserves	€ 7		€ 7
		Resultaat	€ 5.930	€ 5.930	€ -

[ALLE BEDRAGEN X 1.000]

6.3 610 Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies

	Realisatie 2020	Realisatie 2021 Q1	Begroting 2021 Q1	Begroting 2021 Primair
Totaal baten	€ 375	€ 67	€ 95	€ 379
Totaal lasten	€ 229	€ 67	€ 95	€ 379
Saldo baten en lasten	€ 146	€ -	€ -	€ -

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

	Realisatie 2020	Realisatie 2021 Q1	Begroting 2021 Q1	Begroting 2021 Primair
Totaal baten	€ 16.408	€ 4.359	€ 4.189	€ 16.758
Totaal lasten	€ 15.813	€ 4.170	€ 4.054	€ 16.209
Saldo baten en lasten	€ 594	€ 189	€ 136	€ 549

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie 2020	Realisatie 2021 Q1	Begroting 2021 Q1	Begroting 2021 Primair
Totaal baten	€ 397	€ 158	€ 205	€ 819
Totaal lasten	€ 442	€ 58	€ 205	€ 819
Saldo baten en lasten	- € 45	€ 0	€ 0	€ -

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie 2020	Realisatie 2021 Q1	Begroting 2021 Q1	Begroting 2021 Primair
Totaal baten	€ 4.819	€ 1.338	€ 1.069	€ 4.276
Totaal lasten	€ 3.367	€ 897	€ 710	€ 2.842
Saldo baten en lasten	€ 1.451	€ 441	€ 359	€ 1.434

Overhead

	Realisatie 2020	Realisatie 2021 Q1	Begroting 2021 Q1	Begroting 2021 Primair
Totaal baten	€ 584	€ 0	€ -	€ -
Totaal lasten	€ 2.757	€ 637	€ 503	€ 2.013
Saldo baten en lasten	- € 2.173	- € 637	€ 503	- € 2.013

BIJLAGE – BEGRIPPENLIJST

Begeleid werken

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

Beoordeling ontheffing van de arbeidsplicht

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

Detacheren

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

Doelgroepregister

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

Garantiebanen

Banen uit de banenafpraak. In de banenafpraak hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat ze tot 2026 125.000 extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking (Sociaal Akkoord). Dit zijn banen bij reguliere werkgevers en de overheid. Het UWV beoordeelt of iemand in aanmerking komt voor een baan uit de banenafpraak.

Handhaving

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

Intake

Tijdens de intake wordt de voorlichting over de Participatiewet en de dienstverlening van IJmond Werkt! verzorgd. Daarnaast wordt onderzocht welke ondersteuningsbehoefte gewenst en nodig is. Het gesprek leidt tot een re-integratieadvies en de inzet van een re-integratievoorziening. Kan de werkzoekende naar ons inzicht niet starten met een re-integratietraject, bijvoorbeeld vanwege zorgproblematiek, dan wordt een negatief advies gegeven.

Inzet tijdelijk openthoud

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

Inzet voorliggende voorziening

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

Maatregelen

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

Beschut Werk

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

Participatieladder

In de IJmond gebruiken we de participatieladder om zicht te krijgen op de re-integratiedoelgroepen. De werkzoekende wordt ingedeeld op een trede, nadat is vastgesteld tot welke doelgroep hij behoort (IJmond Werkt! of gemeente) en aan welke re-integratie/participatievoorziening hij gaat deelnemen. Trede 1 en 2 kandidaten worden bediend door de gemeente. Trede 3 t/m 6 door IJmond Werkt!. Laag op de ladder betekent dat er nog veel inzet nodig is om klaar te zijn voor betaald werk. De werkzoekende hoog op de ladder is klaar voor werk.

Participatiewet

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

PrO/VSO

PrO staat voor praktijkonderwijs en VSO voor voortgezet speciaal onderwijs.

Social Return On Investment (SROI)

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

Statushouder

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

Taalniveautoets

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

UWV

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

VCA-diploma

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

Verlengde intake

Kan er nog geen re-integratieadvies worden gegeven, dan volgt de verlengde intake. Arbeidsmogelijkheden worden nader onderzocht. Veelal gaat het om gezondheids- en belastbaarheidsvraagstukken. Daartoe kunnen diverse specialismen, zoals een arts en een arbeidsdeskundige, of testinstrumenten worden ingezet. Arbeidsdiagnose kan ook later in het re-integratietraject worden ingezet.

WerkgeversServicepunt**Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP)**

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

Wsw – Wet Sociale Werkvoorziening

De Wsw kent geen nieuwe instroom sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015. Alle mensen die op 31 december 2014 een vast contract hadden, hebben hun plaats gehouden. De Wsw blijft bestaan tot de laatste sw-medewerker met pensioen gaat. Eind 2020 hadden 476 personen een Wsw-dienstverband bij IJmond Werkt!. Iets minder dan de helft werkt via detachering of begeleid werken bij reguliere werkgevers. De rest werkt bij het Leerwerkbedrijf Productie in Heemskerk of bij IJmond Groen.

COLOFON

Tekst

Managementteam IJmond Werkt!

Vormgeving & Opmaak

SWAT | Strategie • Branding • Creatie

Fotografie

iStockphoto.com



**IJMOND
WERKT!**

Stationsplein 48^a
1948 LC Beverwijk

 0251-279000
 info@ijmondwerkt.com
 ijmondwerkt.com