



'U MOND
WERKT

JAARSTUKKEN 2019





1.	Bestuursverslag & prestatieafspraken	5
1. ¹	Belangrijkste resultaten 2019	16
1. ²	Highlights 2019	17
2.	Programmaverantwoording	19
2. ¹	Taakveld 6.3 Inkomensregelingen	20
2. ²	Taakveld 6.4 Begeleide participatie 611 (Sociale Werkvoorziening)	23
2. ³	Taakveld 6.4 Begeleide participatie 623 Re-integratie en participatievoorzieningen Participatiewet (Nieuw Beschut Werk)	27
2. ⁴	Taakveld 6.5 Arbeidsparticipatie 623 Re-integratie en participatievoorzieningen Participatiewet (Re-integratie)	28
3.	Financieel	41
4.	Bedrijfsvoering	45
5.	Bestuur en medezeggenschap	53
6.	Verplichte paragrafen	55
	Bijlage: Begrippenlijst	59
7.	Jaarrekening	61
7. ¹	Balans per 31 december	62
7. ²	Het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het Begrotingsjaar	63
7. ³	Toelichtingen	64
7. ^{3.1}	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	64
7. ^{3.2}	Toelichting op de balans per 31 december 2019	66
7. ^{3.3}	Toelichting op het overzicht van baten en lasten in de Jaarrekening	70
7. ^{3.4}	Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid	76
7. ⁴	Bijlage: SISA	78
7. ⁵	Bijlage: Gerealiseerde baten en lasten per taakveld	79
7. ⁶	Bijlage: Overzicht totaal baten en lasten vergelijk 2017	80
	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	84
	Colofon	87





HOOFDSTUK 1

• • • •

BESTUURSVERSLAG & PRESTATIEAFSPRAKEN

1. Bestuursverslag & prestatieafspraken

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van IJmond Werkt!. In dit jaarverslag leest u op hoofdlijnen welke resultaten zijn gerealiseerd en wat dat betekent voor mensen, werkgevers en de aangesloten gemeenten. In 2013, nog vóór de invoering van de Participatiewet, bundelden de IJmond gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen hun krachten door het samenwerkingsverband IJmond Werkt! op te richten. Onder het motto 'Meedoen door werk' voert het Participatiebedrijf in opdracht van de gemeenten de Participatiewet uit, namelijk mensen die zonder aanvullende ondersteuning niet zelfstandig in staat zijn om een werkplek te vinden, aan het werk te helpen. Doel van deze samenwerking is mensen zoveel mogelijk zelfstandig en zelfredzaam te maken door ze actief mee te laten doen door werk.

De drie opdrachten van IJmond Werkt! in het kort:

- 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.
 - 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.



Terugblik 2019

Medio 2018 is op basis van de Uitgangspuntennotitie¹ een werkplan met begroting 2019 opgesteld en vastgesteld door de raden. Dit plan geeft richting aan de uitvoering van de Participatiewet door IJmond Werkt!. Hierin zijn ook verwerkt de prioriteiten voor 2018 – 2019 zoals aangegeven door de Colleges. Deze prioriteiten op de uitgangspunten zijn ingegeven vanuit de afhankelijkheid op externe factoren, zoals landelijke, arbeidsmarkt regionale en IJmondiale ontwikkelingen.

De prioriteiten opdracht en uitkomst beiden in het kort:

1. Actieve werkgeversbenadering

Opdracht – Met een proactieve en intensieve werkgeversbenadering vormt IJmond Werkt! het loket voor werkgevers voor vragen op het gebied van arbeid en personeel. Door samenwerking tussen IJmond Werkt! en het bedrijfsleven kan er goed afgestemd worden op vraag en aanbod, kan IJmond Werkt! snel inspelen op nieuwe ontwikkelingen uit het bedrijfsleven en kan het re-integratie aanbod hierop aangepast worden.

Uitkomst – 2019 heeft in het teken gestaan van de implementatie van het Koersplan “Doorontwikkeling Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond”, zoals eind 2018 goedgekeurd door de bestuurders gemeenten (portefeuillehouders) van de arbeidsmarktregio. Dit plan geeft invulling aan de landelijke opdracht om één gezamenlijke werkgeversdienst-

verlening aan te bieden voor de hele arbeidsmarktregio. IJmond Werkt!, Pasmatch (onderdeel van Paswerk) en UWV vormen samen één WerkgeversServicepunt (WSP) voor een eenduidige dienstverlening naar de werkgevers in de regio, één loket, en één gezamenlijke verantwoording voor de plaatsing van werkzoekenden van de drie organisaties.

2. Innovatie

Opdracht – Met het toenemen van de complexiteit en diversiteit van de doelgroepen is het nodig om de huidige trajecten door te ontwikkelen, en werkgevers te motiveren om mensen uit deze doelgroepen te plaatsen op banen, daarbij gebruik makend van de verschillende subsidies zowel landelijk als gemeentelijk. Verder wordt gevraagd om vervlechting met de transformatie agenda Sociaal Domein.

Uitkomst – In dit jaarverslag is de invulling van deze innovatie prioriteitsopdracht duidelijk aangegeven in aparte kaders bij de betreffende dienstverleningen. De transformatie agenda Sociaal Domein heeft geen invulling gekregen in 2019 door het ontbreken aan een concrete IJmondiale agenda.

3. Opvangen tekort Sw

Opdracht – Verder teruglopende Rijkssubsidie en toenemende kosten vanuit autonome (d.w.z. buiten de invloedssfeer van de organisatie) ontwikkelingen, maken dat er hogere lasten dan baten zijn waardoor er op termijn financieel tekort op de uitvoering van de Wsw ontstaat. Dit is door de IJmond commissie erkend in december 2017, met het verzoek onderzoek te doen naar mogelijke oplossingen.

Tevens wordt aan IJmond Werkt! gevraagd om aansluiting te zoeken bij de Wmo en waar mogelijk samenwerking te zoeken met (arbeidsmatige) dagbesteding.

Uitkomst – Uit het onderzoek van Iroko “Heroriëntatie uitvoering Wsw en inrichting Nieuw Beschut werk”, zoals besproken in de IJmond commissie in maart 2019, blijkt dat IJmond Werkt! de WSW effectief en doelmatig uitvoert. Verdere kostenbesparing, meer opbrengst door de Sw-medewerkers, heeft geleid in een positief resultaat voor 2019, net zoals in 2018.

Samenwerking met dagbestedingsorganisaties bestond uiteraard al voor benodigde aanvullende dienstverlening voor de doelgroepen bij IJmond Werkt!. Met dagbestedingsorganisaties zijn nu ook gesprekken gevoerd, met management, werkbegeleiders en met de cliënten van deze organisaties. Samenwerkingen in het groen zijn opgestart in 2019, en verkenningen voor Nieuw Beschut Werk mogelijkheden.

¹ De Colleges van B&W, met uitzondering van Uitgeest, hebben eind februari 2017 de Uitgangspuntennotitie vastgesteld die belangrijke kaders voor de uitvoering geeft. De voorgaande afspraken tussen de gemeenten en IJmond Werkt! liepen tot eind 2016 en waren verwoord in het “Businessplan IJmond Werkt! 2013-2016”.

4. Doelgroep benadering

Opdracht – Indien nodig wordt een traject of extra ondersteuning geboden, waarbij aandacht is voor samenwerking met andere transitie (Wmo en Jeugd), met ketenpartners, scholen en het bedrijfsleven.

Uitkomst – De vraag hangt nauw samen met punt 2 waarin de complexiteit en diversiteit van de doelgroepen hebben geleid tot specialistische aanpak waaraan in dit jaarplan aandacht is gegeven. Zo zijn met Heliomare nieuwe dienstverleningsprojecten opgestart, is met de PrO/VSO scholen zeer nauw contact voor een sluitende aanpak richting werk, en zijn werkgevers al tijdens het begin van het re-integratie traject actief betrokken voor de doelgroep garantiebanen.

In 2018-2019 is voor het eerst gewerkt met een werkplan, waarin de beoogde uitvoering wordt beschreven aan verdere effectiviteit en efficiency zowel in kosten als resultaat in de Participatiewet en meer samenwerking met sociale ketenpartners. Ook de prestatieafspraken in de tussentijdse kwartaalverantwoording zijn gerelateerd aan de beoogde resultaten in dit nieuwe werkplan.

Deze rapportages waren dus ook nieuw qua kengetallen en qua opzet: uitgebreider beschreven met veel achtergrondinformatie met als doel de bestuurs- en raadsleden zo compleet mogelijk te informeren over de werkwijze en dienstverlening van IJmond Werkt! binnen het domein van de Participatiewet. Het voorliggende jaarverslag sluit aan op

de tabellen in de kwartaalrapportages voor de leesbaarheid en blikt terug op de prestaties van het hele afgelopen jaar.

2019 was een roerig jaar in de samenwerking met de gemeenten onderling, dat ook raakt aan de uitvoering door IJmond Werkt!. Samenwerking en integraliteit zijn veel gebruikte termen, en terecht. Het is de sleutel tot een effectievere en efficiëntere uitvoering van de dienstverlening aan de doelgroep. Maar dit blijkt in de praktijk minder eenvoudig, hetgeen overigens een landelijk beeld is. De uitspraak in het werkplan 2020-2021 blijft dan ook als oproep staan voor ons allemaal:

“Het zou sterk zijn als de verschillende gemeenten samen meer als één optreden en een IJmond-breed beleid ontwikkelen. Dat gaat verder dan de verordening die er nu ligt. Momenteel heeft elke gemeente nog een eigen aanpak voor werkzoekenden op trede 1 en 2, én op bijzondere doelgroepen, én eigen pilots. Hierin is ontzettend veel winst te behalen.”

- **Uitgeest**

De gemeente Uitgeest heeft eerder aangegeven vooralsnog niet uit de GR van IJmond Werkt! te willen stappen, waardoor er vele gesprekken hebben plaatsgevonden om te bezien hoe de re-integratie en de verordening kan worden vormgegeven vanuit de beleidslijnen van de BUCH. Eind 2019 is aangegeven dat de uittre-

ding toch zal plaatsvinden en zijn verkennende gesprekken weer opgestart om naar de mogelijkheden te kijken.

- **Aanpak trede 1 en 2**

Kandidaten in de bijstand waarbij de factor zorg nog de volledige overhand heeft voordat re-integratie stappen gezet kunnen worden richting werk, zogenaamde trede 1 en 2 kandidaten, worden door de gemeenten in trajecten aangesproken. Dit vond plaats op heel verschillende wijzen door de verschillende gemeenten. Het budget kwam uit een 10% afdracht uit het Participatiebudget voor het re-integratie deel. Niet alleen had dit consequenties in minder re-integratie budget en dus activiteiten voor IJmond Werkt!, maar ook in de afstemming met zowel de gemeenten als de ingeschakelde externe re-integratiebureau's. Opvallend is ook een blijvend sterke daling in aanmeldingen voor trajecten bij IJmond Werkt!. Namelijk bijna 25% daling ten opzichte van 2018, terwijl de verwachting was dat de aanpak van de trede 1 en 2 kandidaten in aanmeldingen richting IJmond Werkt! voor vervolgetrajecten richting werk of participatie zouden toenemen.

- **Nieuwe structuren, nieuwe ambtenaren**

Bij de gemeenten zijn er nieuwe managers, controllers en beleidsmedewerkers gekomen, en heeft er ook een wijziging in de organisaties plaatsgevonden. Voor de samenwerking vraagt dat vanzelfsprekend investeringen in kennis en

ervaringsofbouw. Ook in 2019 is geïnvesteerd in onderlinge uitwisseling van beelden, ervaringen, cijfers en processen om de samenwerking tussen IJmond Werkt! en de gemeenten te stimuleren.

- **Nieuwe GR**

Met de oude GR was de grondslag voor de begroting van IJmond Werkt! de prestatieafspraken en de volledige Rijksbijdrage. Met de nieuwe GR is de grondslag van de begroting van IJmond Werkt! het werkplan, waarbij de deelnemende gemeenten dit voldoende bekostigen.

Organisatie

Medio 2018 is begonnen met het werken in de nieuwe organisatiestructuur voor de dienstverlenende activiteiten (primaire processen). Er is er veel intern veranderd bij IJmond Werkt!, met ver(der)gaande bezuinigingen en vertrek van professionals en medewerkers bij de ondersteunende diensten (secundaire processen). 'Meer doen met minder professionals' zoals aangegeven in het werkplan, én de veranderingen bij de gemeenten, zoals eerder aangegeven, heeft veel gevraagd van alle medewerkers.

Om onze doelstellingen te kunnen blijven continueren is in 2019 veel aandacht besteed op de organisatie. Wendbaarheid, maatwerk en ondernemerschap zijn nodig om de uitdagingen het hoofd te kunnen bieden, die steeds sneller veranderen. Medewerkers zijn opgeleid in de methodiek van "Strategic Doing" om complexe problemen samen aan te pakken.

Op een onorthodoxe wijze wordt in groepen van mensen van diverse achtergrond en positie binnen de organisatie en met verschillende kennis en ervaring, oplossingen gevonden.

Met het vertrek van medewerkers heeft er ook een verschuiving binnen de OR plaatsgevonden naar relatief meer Sw-medewerkers in de OR. Er is veel tijd gestoken in overleg en uitleg over de organisatiestrategie, om hiermee een basis te leggen om samen invulling aan te geven aan de ingeslagen koers in plaats van pas achteraf via aanvragen de OR te betrekken. Zo wil IJmond Werkt! in het kader van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit een gezonde leefstijl bevorderen onder de medewerkers. Die gezonde leefstijl bevordert IJmond Werkt! ook door medewerkers, die willen stoppen met roken te faciliteren. Samen met de OR is dit vastgelegd in het rookbeleid dat in het 1e kwartaal van 2019 is geactualiseerd, en is ingezet op gratis fruit op het werk. Verder is er overeenstemming bereikt over beleid op het gebied van (misbruik van) alcohol, drugs en medicijnen. Beoogd wordt dat medewerkers fris op hun werk verschijnen en in staat zijn hun werkzaamheden te verrichten en dat ook nog eens op een veilige manier te doen. Om dat te bewerkstelligen wordt een actief preventiebeleid gevoerd en zal bij vermoedens of constatering van doserings- en/of afhankelijkheidsproblematiek hulp worden geboden. Het beleid is daarmee primair gericht op preventie, hulp en begeleiding.

Bovengenoemde inzet op vitaliteitsbevordering is een belangrijke stap voor het reduceren van het verzuim bij medewerkers. Daarnaast is er meer gedaan:

- **Aanstellen van een verzuimcoördinator**
Ter ondersteuning van de leidinggevenden in de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid, gericht op het geven van meer aandacht aan de zieke medewerkers: onderhouden van contacten met zieke medewerkers, houden van preventieve gesprekken en gesprekken met frequente verzuimers, en sturen van beterschapskaarten en fruitmanden naar langdurig zieken.
- **Aanstellen van een inzetbaarheidscoach**
Op 1 september is een proef gestart met een van de arbodienst ingehuurd inzetbaarheidscoach. Deze inzetbaarheidscoach coacht de verzuimcoördinator en de leidinggevenden binnen IJmond Werkt!. De inzetbaarheidscoach begeleidt hen als het gaat om een effectieve aanpak van uitval en stimulering van de inzetbaarheid van medewerkers.
- **Aanstellen van een budgetcoach**
Bij veel van de Sw-medewerkers zijn er zorgen over geldzaken die dusdanig parten spelen dat dit leidt tot uitval op het werk.
- **Samenwerking met wijkteams**
Om medewerkers die in hun leven te kampen hebben met veelsoortige problematieken te kunnen helpen, is samenwerking opgezet met de sociale wijkteams.

In de doelstelling in de begroting was de ambitie neergelegd om in 2019 een verzuimcijfer onder sw-medewerkers te realiseren van minder dan 10%. Met een verzuimpercentage van 12,4% aan het eind van 2019 zijn we er niet in geslaagd die doelstelling te realiseren, ondanks alle extra inspanningen die in 2018 en 2019 binnen IJmond Werkt! zijn verricht om het ziekteverzuimpercentage naar beneden te krijgen. Het verzuim van ca. 7-8% bij zowel de gedetacheerde Sw-medewerkers als de Sw-medewerkers in het groen, steekt duidelijk af bij de structureel lijkende en moeilijk beïnvloedbare oorzaken bij het Leerwerkbedrijf Productie waar het verzuim op 21% ligt.

Re-integratie

In 2019 hebben 1.896 mensen gebruikt gemaakt van de dienstverlening van IJmond Werkt!, 1096 vanuit lopende trajecten gestart in eerdere jaren, en 800 vanuit nieuwe instroom in 2019. Dit is enerzijds een sterke afname van nieuwe re-integratie trajecten ten opzichte van 2018, en anderzijds een lichte toename van doorlopende trajecten ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2019 is het Iroko onderzoek gestart om onder andere te kijken naar optimale verdeling en benutting van het re-integratiebudget. Bijna 500 mensen hebben een baan gevonden via de re-integratie dienstverlening bij IJmond Werkt!. Dat is goed nieuws.

De ontwikkelingen op het gebied van re-integratie laten een duidelijke verschuiving zien naar trajecten rondom complexere problematiek. Daardoor neemt

het aantal personen hoog op de participatieladder (trede 5 en 6) verder af, omdat deze groep een baan vindt, en neemt de groep met grotere afstand tot de arbeidsmarkt (trede 3 en 4) toe. In 2018 was de verhouding nog 70% - 30% voor respectievelijk trede 5,6 en trede 3,4, in 2019 verschuift dit naar 50%-50%. Dit is ook zichtbaar bij de doelgroep die in aanmerking komt voor een garantiebaan, namelijk met een verminderde loonwaarde. Directe plaatsing op banen is niet meer mogelijk, waardoor meer voorafgaande re-integratieondersteuning nodig is.

Door deze ontwikkelingen is in 2019 niet alleen geschakeld met de inzet van trainers en werkcoaches, maar ook met de aanpak. Door het grote aantal te bedienen kandidaten was het moeilijk om meer contactmomenten te realiseren via individuele coaching. De groepsgewijze dienstverlening voor trede 3 en 4 die medio 2018 is begonnen, heeft een verdere doorontwikkeling gekregen. Elke werkzoekende krijgt een werkcoach toegewezen die samen met de werkzoekende bepaalt welke inzet nodig is. Naast deelname aan de trainingen vindt individuele coaching plaats op de onderwerpen die gezamenlijk worden vastgesteld aan de hand van de Werk Ster. Met deze nieuwe programma's richten we ons eerst op het ontwikkelen van eigen regie en wegnemen van obstakels, en later (in trede 4) versterken van motivatie voor werk, werknemersvaardigheden en het opbouwen van werkritme in stages. Deze vinden steeds meer plaats bij externe werkgevers in plaats van intern bij de bedrijven van IJmond Werkt!. Door de inzet op portfoliomanagement (minder eigen be-





voor
elkaar

drijven) zijn we genoodzaakt om op andere wijze een diversiteit aan werksoorten te organiseren. Door ons te richten op het aangaan van partnerships, proberen we voor de leerwerktrajecten diversiteit in werksoorten te behouden.

WerkgeversServicepunt (WSP)

In overeenstemming met de landelijke ontwikkeling vertraagt het groeitempo in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond, het totaal aantal banen groeit echter nog steeds. In 2019 is de groei in Zuid-Kennemerland en IJmond het grootst bij uitzendbureaus, ICT en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers, zoals financiële dienstverlening, transport, landbouw en openbaar bestuur. Het aantal vacatures blijft op een hoog niveau, zowel door banengroei als ook door de toenemende baan-baan mobiliteit. De kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt gelden niet alleen voor werkzoekenden. Mensen met een baan durven het juist in de tijd van krapte aan om van baan te switchen. Hierdoor laten zij hun eigen functie achter. Vacatures ontstaan derhalve niet alleen door de economische groei, maar ook door een grote vervangingsvraag.

Het WerkgeversServicepunt locatie IJmond heeft in 2019 in totaal 266 vacatures vervuld. Het gaat hier om vacatures waarbij acquisitie, werving, selectie en match in handen is van de adviseur werkgeversdiensten. Er zijn 191 vacatures ingevuld door personen die vallen onder de Participatiewet, 51 vacatures zijn ingevuld door personen met een WW-uitkering,

21 door personen met een Wajong-status en 3 door een persoon met een Wia-uitkering. Het WSP is bij meer vacaturevervullingen betrokken, maar omdat er niet altijd sprake is van wederkerigheid worden deze niet meegeteld. Het feit dat de instroom van werkzoekenden lager is dan voorheen, heeft ook invloed op het aantal vacaturevervullingen.

In 2019 zijn diverse bijeenkomsten georganiseerd gericht op het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De eerste week van oktober 2019 heeft in het teken gestaan van de jaarlijkse 'Week van het Werk'. In deze week zijn vier bijeenkomsten georganiseerd gericht op specifieke doelgroepen, zoals werkzoekenden met een indicatie banenafpraak, statushouders en 50-plussers. Dit heeft in sommige gevallen direct geresulteerd in een betaalde baan. De Week van het Werk is afgesloten met een werkgeversbijeenkomst in Beverwijk met een 50-tal werkgevers. Werkgevers zijn in de huidige tijd druk bezig met het vinden van geschikt personeel.

Het Bestuurdersoverleg Arbeidsmarktbeleid (BOA) van de gemeenten in de arbeidsmarkt regio Zuid-Kennemerland en IJmond heeft samen met de regiomanager van het UWV de opdracht gegeven om invulling te geven aan de landelijke ambitie om één gezamenlijke werkgeversdienstverlening aan te bieden in de regio's.

De uitvoerende organisaties, Pasmatch, IJmond Werkt! en het UWV hebben deze opdracht vertaald

in een doorontwikkelingsplan omdat we immers al samenwerken, samen successen hebben behaald en klaar zijn voor de volgende stap: één volledig integraal WerkgeversServicepunt met twee locaties. Integraal in sturing, resultaat, communicatie en dienstverlening. De implementatie hiervan is gestart in 2019. De werkgever verleent bestaansrecht aan het WerkgeversServicepunt. De werkgever staat dus centraal voor het WSP. Gevonden worden en ingeschakeld worden, kan alleen door een goed passende dienstverlening. De vraag en specifieke doelgroepen-aanbod komt bij elkaar en zorgt er zo voor dat vacatures van de werkgever passend opgevuld kunnen worden. Hierbij beperken de samenwerkende partijen zich nadrukkelijk niet tot de eigen doelgroepen, maar werken we doelgroepoverschrijdend. Op die manier vervullen we een waardevolle netwerkfunctie voor de werkgevers uit de regio.

Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)

Het aantal mensen dat met een Wsw-dienstverband bij een externe werkgever werkt is gestabiliseerd op 53% in 2019. Meer dan de helft van de Sw-medewerkers is nu aan de slag bij reguliere werkgevers, ondanks de verdere daling van het Wsw bestand. Ook vanuit IJmond Groen is een groei te zien in het aantal individuele detacheringen. Mobiliteit wordt hier goed opgepakt. Om ons werkveld te vergroten én eenvoudig hulp te kunnen inschakelen werkt IJmond Werkt! in de groenvoorziening veel samen met andere sociale werkvoorzieningen in Noord-Holland, onder de vlag van NH Connect. Dit werkt dankzij een goede samenwerking en de flexibele inzet van de

Sw-medewerkers. Verder stapt IJmond Groen geleidelijk over op het gebruik van elektrische voertuigen en gereedschappen met het oog op het milieu. Het huidige materieel past niet meer bij de duurzame organisatie die IJmond Werkt! wil zijn richting inwoners en bedrijven. Bovendien volgt IJmond Werkt! als uitvoeringsorganisatie van de gemeenten zo het IJmondiale beleid met betrekking tot milieubewust handelen. De kosten voor het onderhoud laten ook een sterke daling zien van meer dan 100 duizend ten opzichte van 2017.

In de meerjarenbegroting 2018 - 2021 is door IJmond Werkt! aangegeven dat voor de komende jaren oplopende tekorten te verwachten zijn in de exploitatie. De oorzaak is gelegen in autonome factoren, met andere woorden die buiten de invloedssfeer van de organisatie zelf liggen. Door deze oplopende tekorten heeft een extern bureau onderzoek gedaan naar mogelijke alternatieve uitvoeringsmodellen die beleidsmatig en financieel betere resultaten opleveren. Daaruit kon geconcludeerd worden dat IJmond Werkt! de Wsw momenteel effectief en doelmatig uitvoert. In die zin dat IJmond Werkt! er in slaagt met de Sw-medewerkers een relatief c.q. in het perspectief van de branche, gunstig operationeel resultaat te realiseren waarmee tot voor kort het negatieve subsidieresultaat werd gecompenseerd.

Nieuw Beschut Werken (NBW)

IJmond Werkt! biedt mensen met een indicatie voor Nieuw Beschut Werk (NBW) een werkplek aan. Dit zijn

werkplekken op een interne locatie of bij een externe werkgever, waarbij de benodigde intensieve begeleiding gegarandeerd is.

Er zijn in 2019 in totaal 7 personen ingestroomd met een indicatie NBW, waarvan één persoon het contract niet voortgezet heeft. Het totaal aantal plaatsingen komt hiermee op 14.

Er is een IJmondiaal actieplan voorgesteld en gepresenteerd voor het actief zoeken naar potentiële kandidaten voor NBW. In afwachting van groen licht om hiermee aan de slag te gaan, is in de tweede helft van 2019 alvast hiermee een start gemaakt. Zo zijn inmiddels alle personen die zijn geïndiceerd voor de banenafpraak in het doelgroepregister persoonlijk gesproken, waarbij bekeken wordt of er iemand voor NBW in aanmerking zou kunnen komen. Dit is gedaan in het kader van het vullen van de klantprofielen in de kandidatenverkenner, een landelijke opdracht voor alle arbeidsmarktregio's. De IJmond is hiermee de 1e regio in Nederland die dit volledig heeft afgerond, waarvoor het ministerie van SZW felicitaties heeft overgebracht. De laatste actiepunten uit het plan worden in 2020 ten uitvoer gebracht, waarbij vooral naar de uitkeringsbestanden zal gekeken moeten worden in trede 1 en 2, die mogelijk voor een NBW indicatie in aanmerking kunnen komen.

Financieel

In 2019 heeft er een wijziging plaatsgevonden van de gemeentelijke regeling (GR) IJmond Werkt!, waarbij is afgesproken dat de uitvoering van Wsw-taken en



de re-integratie taken in het kader van de Participatiewet in voldoende mate bekostigd worden door iedere deelnemende gemeente conform de vastgestelde begroting.

Door deze systematiek van voldoende bekostiging, komt het exploitatieresultaat altijd op nul uit. De lasten minus de baten uit de werkzaamheden, worden door de bijdragen van de gemeenten aangevuld tot een nu resultaat. De wijze waarop IJmond Werkt! financieel heeft gepresteerd komt nu dus tot uitdrukking in de daadwerkelijke bijdrage versus de gebudgetteerde bijdragen van de gemeenten.

Het jaar 2019 vormt een overgangsjaar. De GR heeft als ingangsdatum 1 augustus 2019, maar de nieuwe financiering systematiek gaat wel in per 1 januari 2019 en geldt dus voor het hele boekjaar 2019.

De exploitatie valt in 2019 gunstiger uit dan begroot. Aan de batenkant is er meer Wsw opbrengsten (€ 362 duizend) gerealiseerd dan begroot, als gevolg van extra werk van de groenafdeling en door verdere groei van detacheringsinkomsten. Verder is er ESF-subsidie toegekend voor de re-integratie activiteiten bij statushouders (€ 200 duizend). Aan de lasten kant heeft IJmond Werkt! per saldo het totaal aan kosten omlaag kunnen krijgen meer dan begroot, namelijk € 260 duizend verdere kostenreductie dan begroot.

Dit leidt ertoe dat de gemeenten per saldo € 759 duizend minder hebben moeten bijdragen aan de exploitatie van IJmond Werkt! dan begroot. Feitelijk laat dit bedrag extra de financiële prestatie van IJmond Werkt! zien.

Meer opbrengst Wsw detacheringen	206
Meer opbrengst Groen en montage	156
ESF subsidie re-integratie	200
Minder uitgegeven lasten (divers)	260
Effect NBW	- 63
Totaal (positief saldo exploitatie)	759

De gemeenten hebben in het lopende boekjaar 2019 inmiddels al gemeentelijke bijdragen overgemaakt aan IJmond Werkt! deels op basis van de toegekende Rijksbudgetten. Aangezien deze budgetten hoger zijn dan begroot in de herziene begroting, is er dus meer ontvangen (€ 444 duizend). Per saldo krijgen de gemeenten dus € 1.203 duizend teruggestort van IJmond Werkt!.

Positief saldo exploitatie	759
Bijdrage gemeente herziene begroting	17.616
Daadwerkelijk ontvangen/gefactureerd	18.060
Te veel ontvangen/gefactureerd	444
Per saldo terug te betalen aan gemeenten	1.203

Overigens valt de financiële meevaller voor de gemeenten nog hoger uit. De ingediende herziene begroting 2019 was namelijk gebaseerd op de Rijks-subsidie zoals aangegeven in de circulaire van september 2018.

In de circulaire van september 2019 heeft het Rijk aangegeven een hogere subsidie toe te kennen voor de uitvoering van Participatiewet voor 2018.

Dit alles zou niet mogelijk zijn zonder de inzet van de medewerkers van IJmond Werkt!. Professionals die met grote inzet en betrokkenheid dagelijks aan de gang zijn met mensen, hen ondersteunen in het vinden van werk, en hen en hun werkgevers begeleiden. En natuurlijk de Sw-medewerkers die elke dag binnen en buiten aan het werk zijn. Graag danken we hen en de vele anderen bij gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties die bij IJmond Werkt! betrokken zijn.

Vooruitblik 2020

Uitvoering geven aan de Participatiewet blijft een uitdagende opdracht. Niet alleen vanwege de teruglopende Rijkssubsidies, maar ook met het toenemen van de complexiteit en diversiteit van de verschillende doelgroepen. IJmond Werkt! geeft richting en vorm aan de dienstverlening voor deze doelgroepen in samenwerking met de gemeenten. De strategische visie, aanpak en beoogde resultaten hiertoe zijn in het werkplan 2020 vastgesteld door de gemeenten. Noodzakelijke bezuinigingen worden verder doorgevoerd en de omzet moet verder omhoog om de teruglopende subsidies van de rijksoverheid deels te compenseren.

De uitdaging is groot, maar de organisatie is er klaar voor. De Participatiewet zelf is ook gecompliceerd, en staat binnen het Sociale domein niet alleen maar in verbinding met de andere decentralisaties zoals WMO en Jeugdwet, maar ook met onderwijs en economie. De uitdaging wordt om deze verbindingen goed te organiseren. Meer integraal denken en werken, zal zeker de komende jaren de opgave worden, voor de gemeenten en ook voor IJmond Werkt!.

De IJmondgemeenten behoren tot de arbeidsmarkt-regio Zuid-Kennemerland & IJmond. De gemeente Haarlem is centrumgemeente en heeft daarmee een belangrijke rol in het functioneren van het WSP in de arbeidsmarktregio.

Met de betrokken partijen, UWV, Paswerk en IJmond Werkt! die het WSP vormen, zijn goede afspraken gemaakt voor een gezamenlijke aanpak en sturing. Het regionale WSP als integrale servicepunt, zal in 2020 werken met één gezamenlijke resultaat-afspraken, werken als één integraal team, met één gezamenlijk aanbod en één duidelijke werkwijze, communicatie en systemen. We zien uit naar de resultaten met de doorontwikkeling die hierop plaatsvindt.

De economische verwachtingen voor de komende jaren blijven gunstig. Door de aantrekkende economie blijft de vraag naar werknemers in de regio groot. Dit zal naar verwachting meer kansen bieden voor mensen die al lange tijd van een WW-voorziening of een Participatiewet-voorziening gebruik maken. Investeren in en verdere ontwikkeling van

economische sectoren als toerisme, horeca, havens (inclusief zeesluizen) en maakindustrie zullen in de komende tijd leiden tot groei van werkgelegenheid. Ook voor de zorgsector zal speciale aandacht zijn. De vraag naar medewerkers in deze sector is groot. Ook dienen we oplettend te zijn voor de scheve leeftijdsopbouw in de regio, het vergrijzende werknemersbestand en krapte op de arbeidsmarkt om te kunnen inspelen op voldoende werkgelegenheid voor burgers die een beroep doen op de voorzieningen van de gemeenten.

We zien met vertrouwen het jaar 2020 tegemoet en verwachten dat inspanningen op re-integratie en participatie tot dezelfde goede resultaten leiden als in het afgelopen jaar.

Marieke van Dijk

Voorzitter Bestuur IJmond Werkt!

maart 2020



TOTAALOVERZICHT VAN BEHAALDE RESULTATEN IN 2019

Aantallen totaal

Inkomensregelingen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
aantal intakes	194	145	31	316	686
aantal maatregelen	19	27	1	34	81

Wsw	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
aantal detacheringen	77	65	19	77	238
aantal begeleidwerken	26	15	2	19	62

Nieuw Beschut Werk	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Aantal plaatsingen	5	2	2	5	14

Statushouders	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Aantal aanmeldingen 2019	13	9	0	16	38
Totaal aantal trajecten 2019	36	34	0	36	106
Aantal trajecten 31-12-2019	30	28	0	20	78
Aantal uitstroom naar werk	9	3	0	4	16

WSP	realisatie	afpraak	%
aantal nieuwe relaties	55	50	110%
aantal vacatureervulling	266	350	76%

Overhead/organisatiebeleid	%	%	afwijking
Ziekteverzuim sw-medewerkers	12,4%	10,0%	-2,4%
Ziekteverzuim Ambtelijk	10,7%	4,0%	-6,7%

Re-integratie: Aantallen van "uitstroom en doorstroom"

Re-integratie	realisatie	afpraak	%
Werkaanvaarding	283	187	151%
Parttime werk	106	74	143%
Maximale participatie	24	10	240%
Totaal	413	271	152%

Garantiebaan werkaanvaarding	realisatie	afpraak	%
> 18 jarige	59	48	123%
PRO/VSO 16/17jarige	5	20	25%
Totaal	64	68	94%

Doorstroom	realisatie	afpraak	%
Trede 4	56	45	124%
Trede 5	38	60	63%
Trede 6	127	75	169%
Totaal	221	180	123%

Onbetaald werk	realisatie	afpraak	%
Maximale participatie	13	45	29%

Financieel programma totaal

Overzicht totaal	Realisatie 2019	Raming 2019 na wijziging	Raming 2019 voor wijziging	Realisatie 2018
Baten	21.953	22.336	22.896	22.989
Lasten	19.895	20.276	21.002	19.237
Overhead	2.086	2.089	1.923	2.246
Saldo van baten en lasten	-28	-29	-29	1.506
Onttrekking bestemmingsreserves	28	29	29	913
Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	0	0	0	2.419

1.1 Belangrijkste resultaten 2019

1

POSITIEF FINANCIËEL RESULTAAT

De exploitatie valt lager uit dan begroot. Aan de batenkant is er meer Sw opbrengsten (€ 362 duizend) gerealiseerd dan begroot, als gevolg van extra werk van de groenafdeling en door verdere groei van detacheringsinkomsten. Verder is er ESF subsidie toegekend voor de re-integratie activiteiten bij statushouders. Aan de lasten kant heeft IJmond Werkt! per saldo het totaal omlaag kunnen krijgen dan begroot (€ 260 duizend). In totaal wordt 759 duizend minder uitgegeven op het Participatiebudget.

2

TOENAME UITSTROOM NAAR WERK

Ondanks de verschuiving van de doelgroep werkzoekenden met meer afstand tot de arbeidsmarkt, zien we dat de uitstroom naar werk op peil blijft. De doorontwikkeling van de re-integratie trainingen als ook van het Werkgeversservicepunt in samenwerking met Pasmatch en het UWV zijn positief te noemen. Ook in de aanpak van Telstar@Work voor werkzoekenden die meer individuele aandacht nodig hebben, zien we positieve resultaten in uitstroom naar werk.

3

ZIEKTEVERZUIM BLIJFT TE HOOG

Het is teleurstellend dat de extra inzet van zowel de verzuimcoördinator als de inzetbaarheidscoach het verzuimcijfer binnen het Leerwerkbedrijf Productie (nog) niet doet dalen. Een eerste analyse laat zien, dat er inmiddels een flink aantal medewerkers - die langduriger ziek waren - weer aan de slag zijn.

4

GOEDE DOORSTROOM OP PARTICIPATIELADDER

De nieuw ontwikkelde trainingen voor werkzoekenden op trede 3 van de Participatieladder werpt haar vruchten af. We zien meer doorstroom naar leerwerktrajecten en zelfs naar werk vanuit deze groep.

5

GOEDE RESULTATEN BIJ DOELGROEP STATUSHOUDERS

Het re-integratie traject bij IJmond Werkt! die statushouders naast hun inburgeringstraject volgen, geven mooie resultaten ondanks de beperkte beschikbaarheid en belastbaarheid van de kandidaten. 16 statushouders hebben fulltime werk gevonden (parttimers buiten beschouwing gelaten).

1.2 Highlights 2019

IJmond groen breidt elektrisch materiaal verder uit: handgereedschap en wagenpark	 Nieuw pand IJmond Groen Velserbroek	7 plaatsingen Nieuw Beschut Werk	 maakt opnames van unieke aanpak IJmond Werkt!	53% van Wsw-personeel werkt bij reguliere werkgever
283 personen zijn uitgestroomd naar werk	 Taallesen voor medewerkers #taalakkoord	132 personen hebben een Garantiebaan gekregen	106 personen zijn uitgestroomd naar parttime werk	 nieuwe website WSP: www.wspzkip.nl
266 vacatures vervuld	 IJmond Werkt! verstrekt dagelijks gratis fruit aan medewerkers #vitaliteit	 Hoge rapportcijfers trainingen en dienstverlening	 Certificering ISO-Ohsas behouden	AWARD 2019 Patina Dakdenkers wint IJmond Werkt! Award 2019
16 statushouders hebben werk gevonden	 Nieuwe elektrische auto's hoofdkantoor	Nieuwe Gemeenschappelijke Regeling	 Succesvolle teamdag I-Power	 Iroko-rapport wijst uit dat IJmond Werkt! de WSW heel goed uitvoert

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

HOOFDSTUK 2



PROGRAMMAVERANTWOORDING

2. Programmaverantwoording

2.1 Taakveld 6.3 Inkomensregelingen

De taken en activiteiten die geen direct verband houden met de uitvoering van re-integratie vallen onder het taakveld inkomensregelingen. In dit hoofdstuk wordt de uitvoering van de volgende wettelijke taken behandeld:

- 2.1¹ de intakefase: intake en verlengde intake;
- 2.1² de inzet van een voorliggende voorziening;
- 2.1³ de vaststelling van de inzet van een tijdelijk openthoud;
- 2.1⁴ de vaststelling van een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht;
- 2.1⁵ de handhaving van de arbeids- en re-integratieplichten.

Tabel uitgevoerde wettelijke taken

Taak	Prognose	Realisatie
Intake	1.000	686
Verlengde intake	150	96
Taalniveau-test	120	36
Inzet tijdelijk openthoud	150	146
Inzet voorliggende voorzieningen	80	46
Beoordeling ontheffing	350	139
Maatregelonderzoek	200	81

2.1¹ De intakefase: intake

Tijdens de intakefase wordt de voorlichting over de rechten en plichten van de Participatiewet en de dienstverlening van IJmond Werkt! verzorgd. De inspanningsverplichting (zoektermijn) wordt beoordeeld en de afstand tot de arbeidsmarkt en bijbehorende trede-indeling op de Participatieladder wordt vastgesteld. Tot slot: de persoon krijgt een re-integratievoorziening aangeboden en deze wordt in een beschikking vastgelegd.

In 2019 zijn 713 personen aangemeld voor een intake. Dat zijn 228 minder aanmeldingen dan vorig jaar. De daling van de totale instroom heeft tot gevolg gehad dat op alle wettelijke taken minder inzet nodig was dan voorzien.

686 intakes zijn afgerond, 563 personen konden na de intake een traject starten. 123 personen ontvingen een negatief re-integratieadvies. Zij konden nog geen start maken met de re-integratie, veelal vanwege zorgproblematiek. De overige 27 zijn nog niet afgerond.





Taalniveautoets

Tijdens de intakefase zijn 36 personen doorverwezen naar de taalniveautoets. Aan de hand van de uitslag van deze toets kan voor anderstalige werkzoekenden nauwkeuriger de benodigde ondersteuning worden vastgesteld.

Wijziging groepsgewijze intake

In overleg met de gemeenten is besloten om de voorlichting tijdens de intake van personen boven de 27 jaar die bijstand aanvragen, niet meer groepsgewijs aan te bieden. Dit heeft te maken met de daling van het aantal aanvragen. Dat betekent dat deze aanvragers van bijstand tijdens een individueel gesprek worden voorgelicht over de rechten en plichten van de Participatiewet in plaats van groepsgewijs. De gemeenten richten zich daarbij op alle inkomensbepalingen en IJmond Werkt! op de arbeids- en re-integratieplichten.

De intakefase: verlengde intake

Een verlengde intake wordt ingezet als na de intake nader onderzoek nodig is om de re-integratievoorziening te kunnen vaststellen. Denk aan onderzoek naar gezondheidsklachten, sociale- of verslavingsproblematieken of onderzoek naar cognitief vermogen en leerbaarheid. De werkcoach van het team Arbeidsdiagnose & Advies heeft meer diagnose-instrumenten tot zijn beschikking. Denk aan de Pearson testmethodieken, arbeidsdeskundig onderzoek, doorverwijzing naar de verzekeringsarts of het UWV voor een aanvraag indicatie baangarantie.

96 personen zijn dit jaar aangemeld voor de verlengde intake, dat is 14% van het totaal aantal afgeronde intakes. Onder het taakveld Re-integratie en participatievoorzieningen wordt nader ingegaan op de dienstverlening Arbeidsdiagnose & Advies.

INNOVATIE VERLENGDE INTAKE

Samenwerking met partners in het sociaal domein is van cruciaal belang om personen die nog niet aan het werk kunnen goed te ondersteunen. Het gaat vaak niet alleen om het ontbreken van werkervaring of sollicitatievaardigheden, maar bijvoorbeeld ook om gezondheidsklachten en sociale en maatschappelijke obstakels. Waar vorig jaar de samenwerking met de Sociale Wijkteams veel aandacht kreeg, zijn dit jaar gesprekken gestart over het versterken van de samenwerking met Heliomare en Stichting Mee & de Wering. Gezamenlijk optrekken bij een diversiteit aan obstakels vergroot de kans op het realiseren van het gemeenschappelijke doel van alle partijen; voldoende zelfredzaam zijn om mee te doen in de maatschappij.



2.1² Inzet voorliggende voorziening

Als een voorliggende re-integratie- of scholingsvoorziening meer passend is, dan zorgt IJmond Werkt! voor de doorverwijzing, aanmelding, voortgangsbewaking en handhaving. Meest voorkomen de doorverwijzingen zijn die naar het Nova College voor taalscholing en naar de REA-scholing. Na afronding van het voorliggende traject, vindt opnieuw onderzoek naar arbeidsmogelijkheden plaats. Dit jaar zijn 46 externe trajecten gestart.

2.1³ Inzet tijdelijk openthoud

Als blijkt dat er zaken zijn die aandacht verdienen, vóórdat succesvol kan worden gestart met re-integratie, wordt een 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. Het tijdelijk openthoud kan in elke fase van het traject worden ingezet. Na de periode van het openthoud vindt een herbeoordeling van de omstandigheden plaats. Dit jaar is 146 keer een tijdelijk openthoud ingezet.

2.1⁴ Beoordeling ontheffing van de arbeidsplicht

Als gedurende de re-integratie blijkt dat voor langere periode geen sprake zal zijn van arbeidsvermogen, dan wordt het traject naar werk beëindigd en wordt, volgens vastgesteld kader, onderzocht of een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht kan worden toegekend. Het wel of niet toekennen van de ontheffing wordt gemotiveerd in een rapport en vastgelegd in een beschikking. Bij alle terugmeldingen van

zorgklanten én de beëindigingen wegens maximaal bereikt participatieniveau, vindt deze beoordeling plaats. Het betrof dit jaar 139 beoordelingen.

2.1⁵ Handhaving

Handhaving is een wettelijke taak die IJmond Werkt! uitvoert en is een belangrijk onderdeel van de uitvoering van de re-integratie. Bij het recht op uitkering horen ook verplichtingen. IJmond Werkt! verzorgt de handhaving van de arbeids- en re-integratieplichten: plichten die in de wet staan en plichten die de gemeenten in de Maatregelenverordening hebben opgenomen.

De uitvoering van de Maatregelenverordening is in mandaat door de gemeenten aan IJmond Werkt! overgedragen. In de praktijk betekent dit dat IJmond Werkt! verzuim op de plichten onderzoekt conform de kaders van de wet en de IJmondiale re-integratieverordening. Deze plichten verbonden aan het recht op uitkering proberen wij zo duidelijk mogelijk over te brengen aan personen die een traject volgen. 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 of afzien 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. Dit jaar zijn 81 maatregelonderzoeken afgerond ten opzichte van 140 in 2018.

Overzicht maatregelonderzoeken

Beschikking	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
afzien maatregel	4	4		12	20
maatregel 100%	1	4		4	9
maatregel 2 keer 100%				1	1
maatregel 1 maand 10%	1	4		1	6
maatregel 1 maand 20%	9	8	1	10	28
maatregel 2 maanden 10%		4			4
maatregel 2 maanden 20%	2	3		5	10
gematigde maatregel	2			1	3
Totaal	19	27	1	34	81

2.2 Taakveld 6.4 Begeleide participatie 611 (Sociale Werkvoorziening)

Begeleid Werken en Detacheringen

Eind 2019 waren 564 personen (509 SE) (inclusief 62 personen, 54 SE in begeleid werken) met een Wsw-indicatie aan IJmond Werkt! verbonden. Hier- van zijn 238 personen gedetacheerd. Het aantal personen dat gedetacheerd is, is afgenomen. De re- denen zijn divers: het bereiken van de pensioenge- rechtigde leeftijd; omzetten van detachering naar begeleid werken; langdurige ziekte; verhuizing; fysieke beperkingen waardoor detachering niet meer mogelijk is, etc. Het aantal begeleid wer- ken-trajecten is met 1 toegenomen. Het percentage van medewerkers met een Wsw-indicatie werkzaam bij reguliere werkgevers is 53%.

Aantal detacheringen

Gemeente	01-01-2019	instroom	uitstroom	31-12-2019
Beverwijk	85	16	24	77
Heemskerk	66	16	17	65
Uitgeest	20	8	9	19
Velsen	84	12	19	77
Totaal	255	52	69	238

Aantal Begeleid Werken

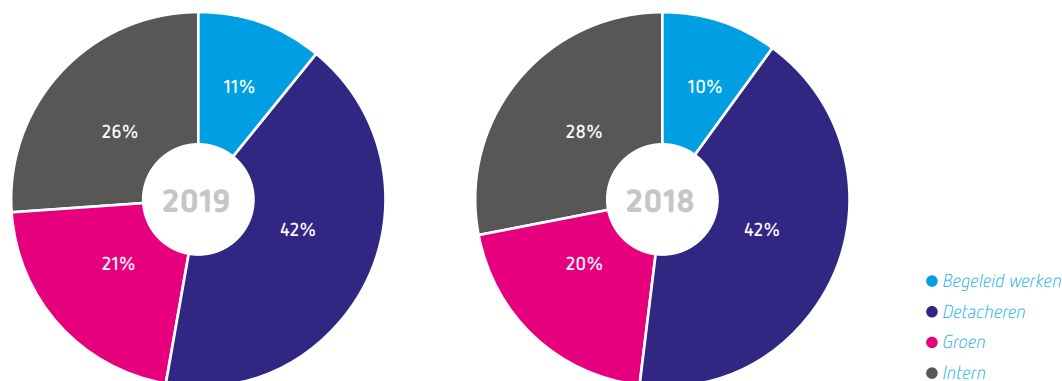
Gemeente	01-01-2019	instroom	uitstroom	31-12-2019
Beverwijk	23	6	3	26
Heemskerk	17	1	3	15
Uitgeest	2	-	-	2
Velsen	19	3	3	19
Totaal	61	10	9	62

Aantal medewerkers per reguliere werkgever

Aantal geplaatsten	Aantal werkgevers	Aantal geplaatsten	%	Cumulatief
93	1	93	39	39
26	1	26	11	50
9	1	9	3,7	53,7
8	1	8	3,5	57,2
7	1	7	3	60,2
6	1	6	2,5	62,7
5	2	10	4,2	66,9
4	1	4	1,6	68,5
3	6	18	7,5	76
2	12	24	10	86
1	33	33	14	100

Bovenstaande tabel geeft het aantal plaatsingen per werkgever weer. Hieruit blijkt dat bij een klein aantal werkgevers het grootste gedeelte van de werknemers geplaatst is. 50% van de werknemers is geplaatst bij 2 werkgevers (Noppes Kringloopwinkels en Cycloon Post & Fietskoeriers). Dit brengt een risico met zich mee voor de bedrijfsvoering. Immers, bij stopzetten van de detachering vallen in één keer veel medewerkers terug op de beperkte voorziening bij IJmond Werkt!, qua eigen locatie en interne begeleiding.

Verdeling aantal Wsw-medewerkers



WSW-ACTIVITEITEN

Mobiliteit

Bij mobiliteit draait het er om dat medewerkers gefaciliteerd en gestimuleerd worden om een duurzame overstap naar een externe werkgever te maken. De inspanningen gericht op mobiliteit zijn in 2019 voortgezet en zullen op individuele basis ook in de komende jaren worden voortgezet. IJmond Werkt! Streeft naar het zoveel als mogelijk regulier laten werken van sw-personeel, hierbij is echter een kanttekening op zijn plaats. Van het sw-personeel dat momenteel nog op een interne locatie van IJmond Werkt! werkt, is de verwachting dat nog maar een klein aantal personen in staat zal zijn om op individuele basis gedetacheerd te worden. IJmond Werkt! verwacht dan ook dat de aantallen individuele detacheringen en Begeleid Werken-trajecten in gelijke mate zullen dalen met de daling van het sw-personeelsbestand. Uitbreiding van detacheringen van personen die momenteel nog op een interne locatie van IJmond Werkt! werkzaam zijn, zal dan ook steeds meer gezocht moeten worden in het realiseren van groepsdetacheringen.

IJmond Groen

De groenafdelingen van IJmond Werkt! werken met name voor de in de gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten en voeren werkzaamheden en onderhoud in het publieke groen uit. Over de uitgevoerde werkzaamheden aan de gemeentelijke bestekken worden jaarlijks audits gehouden. Ook in 2019 hebben de gemeenten de audits op de werk-

zaamheden van IJmond Werkt! uitgevoerd. IJmond Werkt! heeft deze audits bij alle gemeenten met een positief resultaat doorlopen en zij hebben laten weten opnieuw erg tevreden te zijn met de werkzaamheden die zijn uitgevoerd. In september is de nieuwe locatie van de vestiging Groen Velsbroek geopend. De oude locatie heeft van gemeente Velsen een nieuwe bestemming gekregen, hier zal het woonproject "Skaeve Huse" gevestigd worden. In overleg met gemeente Velsen is de groenlocatie verhuisd naar de gemeentewerf iets verderop. De nieuwe locatie biedt de mogelijkheden om weer jaren vooruit te kunnen.

In 2019 is verder vervolg gegeven aan het verduurzamen van het wagenpark en gereedschappen van de afdelingen groen door geleidelijke vervanging naar duurzame varianten. Zo worden wagenpark en gereedschappen in de komende jaren, waar mogelijk, vervangen door elektrische alternatieven, waarmee de belasting voor het milieu verminderd wordt en IJmond Werkt! steeds groener wordt.

Efficiëncyslag Groen

Met de inzet van technologische hulpmiddelen is IJmond Werkt! bij de groenafdelingen bezig een aantal efficiëncyslagen te maken. Zo is er een machine, de Nimos DM-Trac, aangeschaft die verschillende arbeidsintensieve werkzaamheden (vegen, opzuigen, kanten snijden en vegen, heggenscheren) kan uitvoeren, dit zorgt ervoor dat de capaciteiten van de groenmedewerkers op andere plekken en efficiënter kunnen worden ingezet.

Daarnaast zorgt IJmond Werkt! er voortdurend voor dat de gevraagde kwaliteit (A, B of C-kwaliteit) binnen de bestekken geleverd wordt. De medewerkers leverden voorheen altijd de hoogste A-kwaliteit, dit wordt echter niet meer overal gevraagd, waardoor op sommige plekken eigenlijk te veel kwaliteit wordt geleverd en dit gaat dan weer ten koste van de efficiency. Training on the job draagt er aan bij dat er, waar de bestekken daar om vragen, ook B- en C-kwaliteit geleverd wordt.

IJmond Werkt! maakt in het kader van efficiency steeds meer gebruik van mogelijkheden en tools die gericht zijn op het monitoren en doorrekenen van resultaatverplichting versus benodigde capaciteit. Waar blijkt dat er sprake is van restcapaciteit, kan deze vervolgens worden ingezet of worden doorgeschoven naar andere plaatsen waar extra inzet gebruikt kan worden. Er vindt ook overleg met TNO Onderzoek en Advies plaats over de inzet van inclusieve technologie, ofwel het gebruik van technische innovaties ten behoeve van de inzet van personeel met een arbeidshandicap.

Leerwerkbedrijf Productie

In 2019 is bij het Leerwerkbedrijf Productie in Heemskerk gestart met een grote opdracht voor ETOS, het gaat om een sorteerorder van in totaal 1 miljoen stuks en de uitvoering verloopt tot tevredenheid van de opdrachtgever. In 2019 is deze opdracht gestart en is begonnen met de verwerking van retour van winkels uit de regio Amsterdam. Op basis van de huidige tevredenheid van de klant wordt de opdracht in 2020 voortgezet.



IK HEB HET NOG NOOIT GEDAAN,
DUS IK DENK WEL DAT IK HET KAN



Het bestand van vaste klanten is ook in 2019 stabiel gebleven. De grootste stabiele klant, Duyvis, heeft in 2019 in totaal voor zo'n € 34.000,- minder omzet bij ons onder gebracht. Een ontwikkeling die onze overtuiging om te werken aan spreiding van risico ondersteunt.

In het pand van het Leerwerkbedrijf is sinds 2019 een project gestart voor activatie van werkzoekenden vanuit de Participatiewet die meer individuele aandacht een werkbegeleiding nodig hebben. Het werk dat door deze personen wordt uitgevoerd, wordt centraal door het Leerwerkbedrijf Productie georganiseerd. Deze samenwerking verloopt prima.

De verbouwing van de locatie in Heemskerk is in 2019 afgerond. Er zijn nieuwe werkstoelen voor de medewerkers aangeschaft en de bovenste etages zijn voorzien van klimaatbeheersing. Ook zijn de aanpassingen aan de toiletvoorzieningen in het pand afgerond. De verbouwing en aanpassingen zorgen er voor dat de locatie weer geschikt is om de medewerkers een goede werkplek te bieden die Arbeidstechnisch weer helemaal up-to-date is.

Op de locatie in Heemskerk is een groep medewerkers gestart met taallessen. De taallessen worden gegeven door de Taalexpert in het kader van het Taalakkoord. Presentatie hiervan heeft in augustus aan de wethouders van Heemskerk en Velsen plaatsgevonden.

SAMENWERKING MET PARTNERS IN DE REGIO

Heliomare

Het project Bewegen op de werkvloer; 'Zitten is het nieuwe roken', ook voor de medewerkers van het Leerwerkbedrijf Productie. In 2019 is in samenwerking met Heliomare een programma voorbereid om collega's meer te laten bewegen op de werkplek, waarbij kleine oefeningen vaak al genoeg zijn om een significante verbetering in het welbevinden van de collega's te bewerkstelligen.

Woningcorporaties

In het kader van het uitbreiden van het netwerk van samenwerkingspartners is het initiatief genomen om in gesprek te gaan met woningbouwcorporaties. Met de bestuurders van drie woningbouwcorporaties hebben in 2019 verschillende bijeenkomsten plaatsgevonden om de wens tot samenwerking concreet vorm te geven. Er wordt ingezet op twee sporen: Lekker wonen in relatie tot lekker werken (casuïstiek) en een tweede spoor op baancreatie door inzet van Social Return on Investment (SROI) door de woningbouwcorporaties. Eén van de uitgesproken doelen is om 20 mensen duurzaam aan het werk te krijgen in 2020.

Sociale wijkteams

IJmond Werkt! werkt steeds meer samen met de sociale wijkteams van de verschillende gemeenten. Er zijn onder andere kennismakings-bijeenkomsten georganiseerd tussen medewerkers van de wijkteams en leidinggevenden van IJmond Werkt!.

Eén van de doelen van de samenwerking is om vanuit de wijkteams en vanuit IJmond Werkt! personeel ondersteuning te kunnen bieden op het gebied van financiën, welzijn, gezondheid, huisvesting, opvoeding of sociale contacten.

NH Connect

Om het werkveld van de groenafdeling van IJmond Werkt! te kunnen vergroten, maakt IJmond Werkt! samen met de groenafdelingen van andere sociale werkbedrijven in Noord-Holland (Werkom, WerkSaam, Stadswerk072 en Progroot & milieu) deel uit van samenwerkingsverband "NH Connect". In het samenwerkingsverband NH Connect is er sprake van uitwisseling en uitleen van medewerkers tijdens piekperiodes of bij verschillende projecten. Tevens wordt er in NH Connect bijvoorbeeld samengewerkt op het gebied van het gezamenlijk werven van regio-overstijgende opdrachtgevers als waterschappen, de provincie, etc.

Noppes Kringloopwinkels

Voorheen was Noppes de partner voor het extern plaatsen van de wsw-doelgroep. We zijn nu samen met Noppes aan het bekijken hoe we de samenwerking voor de bredere doelgroep van IJmond Werkt! (garantiebanen, Nieuw Beschut Werk en leerwerkstages) kunnen uitbreiden.

2.3 Taakveld 6.4 Begeleide participatie 623 Re-integratie en participatievoorzieningen Participatiewet (Nieuw Beschut Werk)

IJmond Werkt! biedt mensen met een indicatie voor Nieuw Beschut Werk (NBW) een werkplek aan. Dit zijn werkplekken op een interne locatie of bij een externe werkgever, waarbij de benodigde intensieve begeleiding gegarandeerd is. Er zijn in 2019 in totaal 7 personen ingestroomd met een indicatie NBW, waarvan één persoon het contract niet voortgezet heeft. Het totaal aantal plaatsingen komt hiermee op 14.

Het aantal indicaties Nieuw Beschut Werk neemt langzaam toe. Er is een IJmondiaal actieplan voorgesteld en gepresenteerd voor het actief zoeken naar potentiële kandidaten voor NBW. In 2019 zijn alle personen die zijn geïndiceerd voor de banenafpraak in het doelgroepregister gesproken. Dit is gedaan in het kader van het vullen van de klantprofielen in de kandidatenverkenner, een landelijke opdracht voor alle arbeidsmarktregio's. De IJmond is hiermee de 1e regio in Nederland die dit volledig heeft afgerond, waarvoor het ministerie van SZW felicitaties heeft overgebracht. De gesprekken met de mensen in het doelgroepregister hebben ertoe geleid dat voor enkele personen een NBW-indicatie wordt aangevraagd.

Daarnaast wordt de grens tussen een indicatie Nieuw Beschut Werken en een indicatie Banenafpraak steeds duidelijker. Er is tevens steeds meer

casuïstiek omtrent personen waarvoor een garantiebaan toch te hoog gegrepen blijkt en NBW beter lijkt te passen. De ervaringen uit de praktijk geven over het algemeen een duidelijk beeld van de beperkte mogelijkheden.

De opdracht die de IJmondgemeenten van de Rijks-overheid hebben gekregen was om in 2019 57* mensen aan een NBW-plek te helpen. Alleen de mensen waarvan op basis van bepaalde criteria is vastgesteld dat de mate van begeleiding zo intensief is dat zij niet in het reguliere arbeidsproces werkzaam kunnen zijn, krijgen een indicatie Nieuw Beschut Werk.

Aantal plaatsingen per gemeente

Gemeente	Plaatsing NBW door IJmond Werkt! t/m 2018	Plaatsing NBW door IJmond Werkt! 2019	Beeindiging plaatsing 2019	Totaal aantal NBW
Beverwijk	4	1		5
Heemskerk	0	3	1	2
Uitgeest	2	0		2
Velsen	2	3		5
Totaal	8	7	1	14

Aantal NBW beoordelingen door UWV

Beschut werk 2019	Aantal beoordelingen	Positief advies	Negatief advies
Velsen	11	10	1
Heemskerk	6	5	1
Beverwijk	4	4	0
Uitgeest	1	1	0
Totaal	22	20	2

Toelichting:

Het UWV registreert het aantal beoordelingen beschut werk. De door UWV afgegeven indicatie heeft de status van "advies" aan de gemeente. De gemeente neemt vervolgens een besluit. Het aantal negatieve adviezen is laag, slechts 9%. Het aantal positieve adviezen vergeleken met het aantal plaatsingen kan afwijken. Van 3 gevallen is bijvoorbeeld bekend dat zij na indicatie zijn verhuisd buiten de regio.





2.4 Taakveld 6.5 Arbeidsparticipatie 623 Re-integratie en participatievoorzieningen Participatiewet (Re-integratie)

Algemeen

Alles begint met de opdracht. IJmond Werkt! richt zich primair op het 'toeleiden naar werk'. IJmond Werkt! richt zich als participatiebedrijf op personen die ondersteuning behoeven richting regulier werk, maar ook op de werkplek zelf. Hiertoe wordt de arbeidsontwikkeling van deze groep zo gestimuleerd, dat ze op de reguliere arbeidsmarkt maximaal en op eigen kracht kunnen werken.

Participatieladder

IJmond Werkt! heeft de opdracht om de doelgroepen van de Participatiewet die zijn ingedeeld op trede 3 tot en met 6 van de Participatieladder en niet op eigen kracht werk kunnen vinden, op effectieve en efficiënte wijze te ondersteunen bij het bereiken van een maximaal participatieniveau.



Re-integratie

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. Eind 2019 staan er 971 actieve trajecten geregistreerd, waarvan 843 zijn ingedeeld op een trede op de participatieladder en waarvan 128 nog ingedeeld moeten worden op een trede. De personen die nog niet zijn ingedeeld, zijn in afwachting van een goedkeuring van de gemeente voor de start van de re-integratie, of in afwachting van de afhandeling van een intake- of diagnosefase, dan wel de periode tijdelijk openthoud.

In- en uitstroom

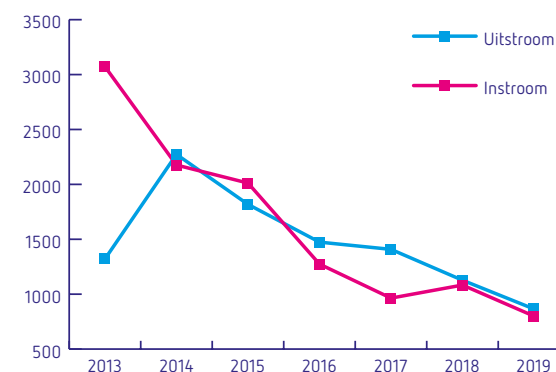
Trede	31-12-2018	correctie doelgroep garantiebaan*	01-01-2019	Bij	Af	31-12-2019
6	181	138	319	237	229	327
5	359	-189	170	184	254	100
4	146		146	157	159	144
3	222	51	273	222	223	272
N.t.b.	188		188			128
Totaal	1096	0	1096	800	865	971

* Door de doorontwikkeling van de dienstverlening aan de doelgroep Garantiebaan (die voorheen in de sociale werkvoorziening zouden instromen), is ervoor gekozen om vanaf 2019 ook deze werkzoekenden, afhankelijk van hun persoonlijke situatie, in te delen op een trede van de Participatieladder. Waar deze personen voorheen alleen werden ingedeeld in trede 5 (matching Garantiebaan) of trede 6 (plaatsing Garantiebaan), kan deze doelgroep nu ook re-integratie dienstverlening in trede 3, 4, 5 en 6 worden aangeboden. Alle personen uit deze doelgroep hebben nu een nieuwe plek op de ladder gekregen. Dit verklaart het verschil in aantallen t.o.v. 2018.

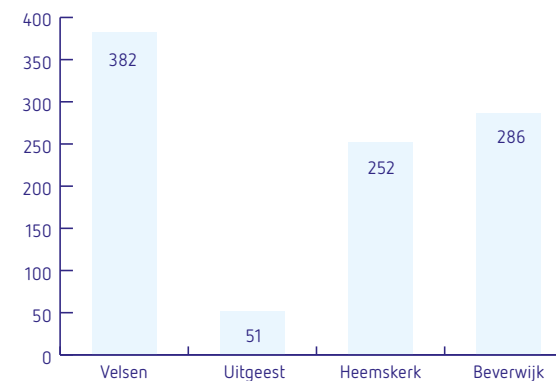
Aantal trajecten per trede per kwartaal

Trede	01-01-2019	Q1 31-03-2019	Q2 30-06-2019	Q3 30-09-2019	Q4 31-12-2019
6	319	319	311	338	327
5	170	153	123	177	100
4	146	147	159	158	144
3	273	294	274	275	272
N.t.b.	188	179	212	62	128
Totaal	1096	1092	1079	1010	971

Instroom versus uitstroom doelgroep Participatiewet



Woonplaats personen die een re-integratietraject volgen (31-12-2019)



3 SOCIALE ACTIVERING, ALS OPSTAP NAAR WERK

2019 stond geheel in het teken van het werken met de nieuw ontwikkelde instrumenten en het doorontwikkelen daarvan. Zo is gestart met de nieuwe trainingen Blik op Jezelf en Maak je Plan en met een nieuw coachingsinstrument de Werk Ster. Alle inzet is gericht op het ontwikkelen van eigen verantwoordelijkheid, eigen kracht en eigen regie (zelfredzaam), op het in kaart brengen en wegnemen van obstakels en het ontwikkelen van basisvaardigheden nodig voor werk.

Elke werkzoekende krijgt een werkcoach toegewezen die samen met de werkzoekende bepaalt welke inzet nodig is. Naast deelname aan de trainingen vindt individuele coaching plaats op de onderwerpen die gezamenlijk worden vastgesteld aan de hand van de Werk Ster. Ook kan gekozen worden voor de inzet van een Opstapleerwerkstage als voorbereiding op een leerwerkstage. Deze stage kan worden gevonden bij reguliere werkgevers, bij partners van IJmond Werkt! of bij het eigen leerwerkbedrijf.

De opstapleerwerkstage is laagdrempelig en passend bij de belastbaarheid van de werkzoekende op dat moment. Tot slot: in deze fase is de samenwerking met partners zoals de wijkteams en de taalhuizen erg belangrijk. Waar nodig wordt hier altijd afstemming gezocht.

Deelnemers trainingen in trede 3

Blik op jezelf anderstaligen	81
Blik op jezelf	81
Maak je Plan anderstalig	24
Maak je Plan	120
Totaal	257

273 personen stonden begin 2019 geregistreerd op trede 3 en er volgden 222 nieuwe aanmeldingen: 495 personen totaal. Dat is een opvallende groei ten opzichte van 2018: 182 nieuwe aanmeldingen en 379 personen in totaal die trede 3 dienstverlening hebben ontvangen.

223 trede 3 trajecten zijn in 2019 beëindigd, waarvan 24 wegens werkaanvaarding en 13 wegens het behalen van maximaal participatieniveau. 92 personen zijn doorgestroomd naar een hogere trede.

In- en uitstroom trede 3

01-01-2019	bij	af	31-12-2019
273	222	223	272

Realisatie versus begroting trede 3

Kandidaten	realisatie eind 2019	begroting eind 2019	%
Ingestroomd voor 2019	222	223	272
Nieuwe instroom 2019	222	180	123%
Totaal	495	360	138%

Uitstroom – doorstroom trede 3

Resultaat	realisatie eind 2019	begroting eind 2019	%
Werkaanvaarding	24		
Maximale participatie	13	45	29%
Doorstroom trede 4	56	45	124%
Doorstroom trede 5	14		
Doorstroom trede 6	22		
Overige	94		
Totaal	223	90	





INNOVATIES TREDE 3

In 2019 bleek dat het werkzoekenden soms niet lukt om 'mee te doen' in een opstapleerwerktraject. De oorzaak is vaak gelegen in de aanwezigheid van fysieke en mentale belemmeringen in combinatie met een grote klachtenbeleving. Veelal door het ontbreken van zelfregie en een ondersteunend / stimulerend netwerk, is de werkzoekende niet in staat gebleken om 'in beweging' te komen. De inzet van alleen re-integratie instrumenten lijkt niet voldoende te zijn om te komen tot een plan van aanpak gericht het vinden van werk. Er is meer nodig.

Samen met Heliomare is IJmond Werkt! gaan onderzoeken welke inzet een succesvolle start in trede 3 mogelijk maakt. Dat heeft geleid tot de start van de pilot 'Samen op Pad'. Met de inzet van deze pilot wordt onderzocht of de werkzoekende na deelname aan nieuwe dienstverlening alsnog kan deelnemen aan een Opstapleerwerktraject. Daarmee worden onnodige terugmeldingen naar de gemeenten voorkomen.

Heliomare heeft een groepsgewijze aanpak ontwikkeld, die is gericht op het vergroten van fysieke belastbaarheid en mentale weerbaarheid, het reduceren van klachtenbeleving en het toeleiden naar nodige (maatschappelijke) zorg: van zorg-mijdend naar hulp-vragend.

Heliomare heeft in 2019 één training verzorgd voor 12 werkzoekenden. Beide partijen zijn tevreden over de resultaten. Voor de helft van de kandidaten is het einddoel volledig gerealiseerd en voor alle overige kandidaten gedeeltelijk. Deze resultaten zijn redenen om de pilot te verlengen. In 2020 zullen 2 trainingen worden gepland.



4 RE-INTEGRATIETRAJECEN, ONDERSTEUNING WERKNEMERSVAARDIGHEDEN

In trede 4 richt de deelnemer zich op het ontwikkelen/versterken van motivatie voor (algemeen geaccepteerd) werk, werknemersvaardigheden en het opbouwen van werkritme. Daarnaast is een belangrijk doel het in kaart brengen van belastbaarheid. Daartoe wordt de training 'Kijk op Werk' én individuele coaching aangeboden. De persoon neemt daarnaast altijd deel aan een leerwerkstage, zodat het geleerde direct kan worden toegepast/geoefend in de praktijk en actuele werkervaring wordt opgedaan.

146 personen stonden begin 2019 geregistreerd in trede 4 en er volgden 157 nieuwe aanmeldingen: 303 personen totaal. Evenals in trede 3 een aanzienlijke stijging ten opzichte van 2018. Toen betrof het 67 nieuwe aanmeldingen en 187 kandidaten totaal.

159 trede 4 trajecten zijn beëindigd dit jaar, waarvan 26 wegens werkaanvaarding en 3 wegens het behalen het van een maximaal participatieniveau. 41 personen zijn doorgestroomd naar een hogere trede.

In- en uitstroom trede 4

01-01-2019	bij	af	31-12-2019
146	157	159	144

Realisatie versus begroting trede 4

Kandidaten	realisatie eind 2019	begroting eind 2019	%
Ingestroomd voor 2019	146	120	122%
Nieuwe instroom 2019	157	120	131%
Totaal	303	240	126%

Uitstroom – doorstroom trede 4

Resultaat	realisatie eind 2019	begroting eind 2019	%
Werkaanvaarding	26	10	260%
Maximale participatie	3		
Terug trede 3	53		
Doorstroom trede 5	24	60	40%
Doorstroom trede 6	17	0	
Overige	36	0	
Totaal	159	70	

INNOVATIES TREDE 4

Een leerwerkstage is een belangrijk onderdeel van het trede 4 traject. Het geeft de werkzoekende de kans om werkritme en -ervaring op te doen en om werknemersvaardigheden te ontwikkelen en te versterken. Veel werkzoekenden vinden een werkstage bij een reguliere werkgever. Lukt dat niet, dan is er altijd een plek bij één van onze partners zoals Noppes, of binnen de groenafdeling of het leerwerkbedrijf.

Binnen ons eigen leerwerkbedrijf zagen we kans op ontwikkeling. Het verzuim binnen deze leerwerkstages was begin 2019 erg hoog en de uit- en doorstroom vanuit deze stages beperkt. Daar is mee aan de slag gegaan in de pilot 'Meer aandacht op de werkplek'. Doel is het terugdringen van no-show en ziekteverzuim en het sneller realiseren van ontwikkeling. Dit alles door meer aandacht op de werkplek te geven. De kandidaten werken in een aparte ruimte op de locatie Trompet Heemskerk onder dagelijkse begeleiding van een werkcoach. Inmiddels hebben 51 werkzoekenden deelgenomen aan dit project. 36 werkzoekenden zijn eind 2019 nog actief in het project. Er is een aanzienlijke daling van het afwezigheidspercentage te zien en de eerste resultaten in uit- en doorstroom zijn geboekt. De pilot vindt in 2020 een vervolg en tevens wordt onderzocht of de nieuwe ervaringen op andere locaties kunnen leiden tot nieuwe experimenten.



5 RE-INTEGRATIETRAJECTEN GERICHT OP UITSTROOM NAAR WERK

In trede 5 worden werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt ondersteund bij het vinden van werk. Dat kan zijn het vinden van regulier betaald werk, of het vinden van een Garantiebaan (mensen met een arbeidsbeperking). Trainen op effectief werkzoekgedrag staat centraal, waarbij wordt uitgegaan van eigen verantwoordelijkheid van de werkzoekende.

Alle deelnemers worden ondersteund door de inzet van het programma Sterk naar Werk. Dit trainingsprogramma bestaat al sinds de start van IJmond Werkt! in 2013, maar dat betekent niet dat hier geen ontwikkeling plaatsvindt. De huidige trede 5 werkzoekende heeft niet meer hetzelfde profiel als de werkzoekende van 5 jaar geleden. Dus ook hier geldt: evalueren, ontwikkelen, schakelen en experimenteren. Een grote uitdaging dit jaar bleek het in stand houden van de diverse programma's, zoals de training Sterk naar Werk voor alleenstaande ouders en anderstaligen. De instroom van deze doelgroepen daalt, waardoor er andere keuzes zijn gemaakt, zoals het samenvoegen van doelgroepen en individuele trajectbegeleiding. Op deze wijze wordt getracht toch tijdig de door- en uitstroomdoelen te realiseren.

Begin 2019 stonden 170 werkzoekenden geregistreerd in trede 5 en er volgden 170 nieuwe aanmeldingen: 340 personen totaal.

Een aanzienlijke daling (50%) in instroom ten opzichte van 2018. Toen werden 345 personen aangemeld.

240 trede 5 trajecten zijn beëindigd dit jaar, waarvan 60 wegens werkaanvaarding en 9 wegens het behalen van een maximaal participatieniveau. 88 personen zijn doorgestroomd naar trede 6.

In- en uitstroom trede 5

01-01-2019	bij	af	31-12-2019
170	184	254	100

Realisatie versus begroting trede 5

Kandidaten	realisatie eind 2019	begroting eind 2019	%
Ingestroomd voor 2019	170	150	113%
Nieuwe instroom 2019	184	150	123%
Totaal	354	300	118%

Uitstroom – doorstroom trede 5

Resultaat	realisatie eind 2019	begroting eind 2019	%
Werkaanvaarding	60	75	80%
Maximale participatie	9		
Terug naar lagere trede	44		
Doorstroom trede 6	88	75	117%
Overige	53		
Totaal	254	150	

INNOVATIE TREDE 5

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking die een passende Garantiebaan zoeken, worden hierin ondersteund in trede 5. Het Sterk naar Werk programma is afgestemd op de behoeften van deze doelgroep. In 2019 is onderzocht op welke wijze de werkzoekenden met een arbeidsbeperking kennis kunnen maken met werkgevers. En andersom: op welke wijze kunnen werkgevers enthousiast gemaakt worden voor geschikte werkzoekenden uit deze doelgroep? Tijdens twee trainingen is hiermee geëxperimenteerd. De kandidaten hebben tijdens de training ook diverse dagdelen kunnen meedraaien in bedrijven uit het netwerk van het WerkgeversServicepunt (WSP), onder begeleiding van een jobcoach van het WSP. Deze 'werkkennismaking' draagt bij aan het creëren van een reëler beeld van mogelijkheden. Ook kan de feedback van werkgevers bijdragen aan de ontwikkeling van de kandidaat én de training. De pilot heeft nog geen vaste status gekregen. Er zijn nog uitdagingen die aandacht vragen. Een vervolg in 2020 is nodig.



6 DIRECT NAAR WERK

De trede 6 werkzoekende is klaar voor werk! Er zijn geen belemmeringen (meer) die werken in de weg staan. De werknemers- en sollicitatievaardigheden zijn voldoende ontwikkeld. In trede 6 wordt de werkzoekende ondersteund bij het vinden van werk. Dat gebeurt vanuit het Vacaturecentrum. De werkzoekende komt 1 dagdeel in de week naar het Vacaturecentrum waar onder andere de actuele vacatures worden bekeken, sollicitatiebrieven worden geschreven en sollicitatiegesprekken worden voorbereid. Als blijkt dat na een periode van zes weken iemand nog niet is uitgestroomd naar een betaalde fulltime/parttime baan, dan kan in deze trede een IJmond Werkt! stage worden ingezet voor het behouden van werkritme of het opdoen van werkervaring. Als gevolg van de huidige gunstige arbeidsmarkt, is het aantal stages dat wordt ingezet beperkt.

In- en uitstroom trede 6

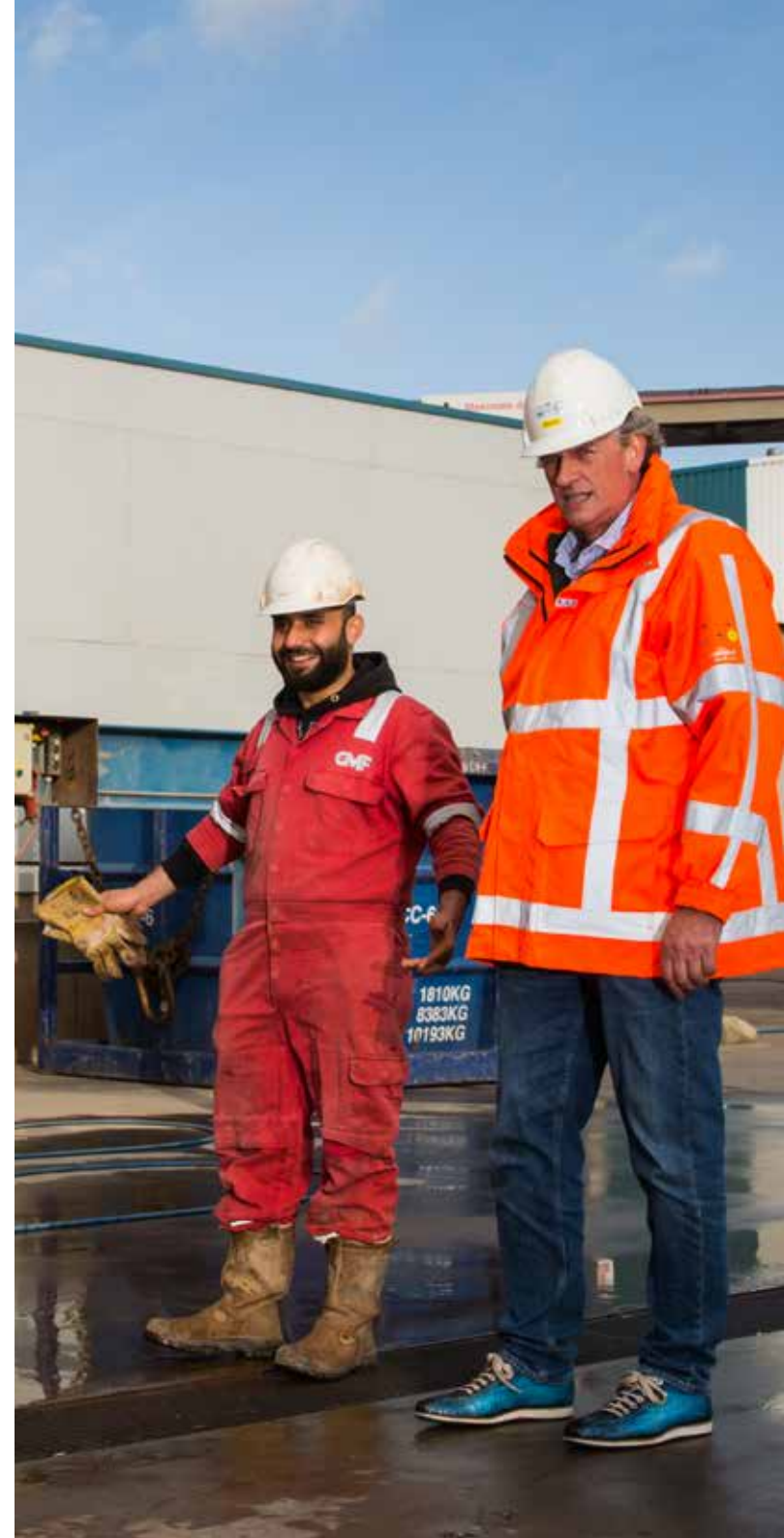
01-01-2019	bij	af	31-12-2019
319	237	229	327

Realisatie versus begroting trede 6

Kandidaten	realisatie eind 2019	begroot eind 2019	%
Ingestroomd voor 2019	319	245	130%
Nieuwe instroom 2019	237	215	110%
Totaal	556	460	121%

Uitstroom – doorstroom trede 6

Resultaat	realisatie eind 2019	begroot eind 2019	%
Werkaanvaarding	134	102	131%
Maximale participatie	12	10	120%
Terug naar lagere trede	27		
Overige	56		
Totaal	229	112	



Toelichting op speciale doelgroepen

Sommige doelgroepen vragen voor hun re-integratie om speciale aandacht en aanpak. De expertise vanuit de bestaande re-integratie dienstverlening wordt zeker meegenomen, maar met iets extra's om aansluiting te hebben bij de specifieke behoeften.

Diverse doelgroepen zijn er te benoemen waarvoor dit nu wordt ingezet vanuit bestaande dienstverlening, te weten Garantiebanen Participatiewet, jongeren tot 17 jaar uit het PrO/VSO onderwijs, statushouders en werkzoekenden die meer individuele aandacht nodig hebben, waar bij Telstar@work ruimte voor is.

Garantiebanen Participatiewet

Mensen met een indicatie banenafspraken die zijn opgenomen in het doelgroeppregister, worden door een PrO/VSO-school of door de gemeente aangemeld voor een traject naar werk bij IJmond Werkt!.

Dit zijn over het algemeen jonge mensen die een eerste stap richting werk nog moeten maken. Zij hebben (recent) hun opleiding (succesvol) afgerond, maar hebben ondersteuning nodig bij het vinden en behouden van een plek op de arbeidsmarkt. In 2019 zijn 59 personen die zijn aangemeld voor een traject bij IJmond Werkt!, geplaatst in een garantiebaan.

Met het aantal van 59 garantiebanen in 2019 komt het totaal aantal personen met een indicatie banenafspraken waar IJmond Werkt! bij betrokken is, op 100. Deze betrokkenheid uit zich in ondersteuning

bij het aanvragen van loonkostensubsidie; het inzetten en vergoeden van loonwaardemetingen; jobcoaching etc.

Het WerkgeversServicepunt speelt een rol bij het matchen van personen met een registratie in het doelgroeppregister op een vacature bij een werkgever. Dit wordt niet alleen gedaan met mensen die een traject volgen bij IJmond Werkt! in het kader van de Participatiewet. Ook personen met een Wajong-uitkering of een sw-indicatie komen in aanmerking voor een garantiebaan. Het totaal aantal personen dat geplaatst is met een indicatie banenafspraken in 2019, is 132 (59 Participatiewet + 52 Sw-indicatie + 21 Wajong).

In totaal zijn alle 405 personen die in het doelgroeppregister staan in deze regio door IJmond Werkt! gesproken en zijn de klantprofielen compleet gemaakt en opgenomen in de 'kandidatenverkenner'. Dit is een hulpmiddel voor werkgevers om kandidaten te zoeken voor vacatures en kenmerken te zien zoals reisafstand, opleidingsniveau en het aantal beschikbare uren. Niet iedereen die in het doelgroeppregister staat is in staat om (direct) te gaan werken of heeft al een baan. Een deel van deze mensen wordt een re-integratietraject bij IJmond Werkt! aangeboden.

Pro/VSO scholen

In 2019 zijn 10 schoolverlaters jonger dan 18 jaar vanuit het PrO/VSO-onderwijs aangemeld voor een traject bij IJmond Werkt! (prognose was 30).

Hiervan hebben 5 schoolverlaters een baan gevonden. De overige 5 nemen deel aan een traject naar werk, waarvan in ieder geval 1 persoon in 2020 gaat starten in een nieuwe baan.

De jobcoaches van IJmond Werkt! hebben regelmatig overleg met de PrO/VSO-scholen. Niet iedere leerling die besproken wordt, wordt ook daadwerkelijk aangemeld voor een traject bij IJmond Werkt!. De gesprekken hebben onder andere tot doel om samen met andere specialisten op zoek te gaan naar een goed vervolgtraject. De personen die wel worden aangemeld, stromen uiteindelijk uit met een profiel werk.

Statushouders

Het bijzondere aan het traject van statushouders is dat statushouders een re-integratietraject starten, maar tegelijkertijd bezig zijn met het inburgeringstraject. Dat vraagt om bijzondere aandacht. Het heeft namelijk gevolgen voor o.a. de beschikbaar- en belastbaarheid van de kandidaat. Maar ook het taalniveau is vaak nog niet voldoende om goed mee te kunnen draaien in trainingen of werkstages. Ook cultuurverschillen zijn een uitdaging in de begeleiding van deze doelgroep. Participatie naast de inburgering is dan ook een eerste doel. Zodra de statushouder zich ontwikkelt in inburgering en participatie en de beschikbaarheid groter wordt, komt de arbeidstoeleiding en –bemiddeling aan bod. Veel van de ondersteuning wordt individueel geboden, vanwege de beperkte beschikbaarheid en het geringe taalniveau. Een intensieve benadering

du, die ook een vraag om een lange adem en om werkcoaches en werkgevers die betrokken zijn bij de doelgroep en opdracht.
Begin 2019 stonden 68 statushouders geregistreerd in een actief traject en er volgden 38 nieuwe aanmeldingen: 106 statushouders totaal. 28 trajecten zijn beëindigd dit jaar, waarvan 16 wegens werkaanvaarding.

In- en uitstroom statushouders

01-01-2019	bij	af	31-12-2019
68	38	28	78

Overzicht per gemeente

Kandidaten	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Aantal aanmeldingen	13	9		16	38
Aantal trajecten	30	28		20	78
Aantal uitstroom naar werk	9	3	0	4	16

Overzicht uitstroom

Resultaat	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Studiefinanciering	1			1	2
Werk	9	3		4	16
Terugmelding gemeenten	4	2			6
Verhuizing buiten IJmondregio		1			1
Ziet af van traject en uitkering	1				1
Geen recht meer op uitkering	1			1	2
Totaal	16	6	0	6	28

INNOVATIE STATUSHOUDERS

Na de zomer is een samenwerkingsovereenkomst gesloten met Olympia Uitzendbureau. Olympia verzorgt de werving en selectie voor het distributiecentrum van Etos. Met gebundelde krachten wordt getracht statushouders bij deze werkgever als magazijnmedewerker aan de slag te krijgen. Door het geringe taalniveau en het ontbreken van werkervaring in Nederland maken deze werkzoekenden minder snel kans op werk. Door extra ondersteuning vanuit IJmond Werkt! én Olympia wordt deze statushouders een kans geboden. Deze gezamenlijke inspanningen hebben in 2019 geleid tot 4 succesvolle plaatsingen. Dit is mogelijk geworden door het gebruik van de indienstnemingssubsidie.



WELKOM IN HET



Rabobank IJmond Stadion

Telstar@Work

In 2019 draaide de (voorheen) pilot Telstar@work voor het eerst als reguliere dienstverlening voor werkzoekenden die extra individuele begeleiding nodig hebben.

Bij Telstar@Work zijn in heel 2019 36 werkzoekenden aangemeld. Zij kregen allemaal een individueel traject, bestaande uit een intake, individueel ontwikkelplan en op maat toegesneden begeleiding in het traject maar ook daarna bij de bemiddeling naar betaald werk of dagbesteding.

Voor kandidaten van Telstar@Work die de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn wordt in samenwerking met Telstar in de Wijk een stoomcursus basisbegrippen Nederlands ingericht en uitgevoerd.

Om de aansturing in de dagelijkse werkzaamheden voor de kandidaten te garanderen is per 1 januari 2019 een meewerkend voorman (in dienst van IJmond Werkt!) op het project Telstar aangesteld om de beschikbare capaciteit van kandidaten optimaal te benutten.

Gedurende het gehele jaar is nauw contact geweest tussen de gemeente Velsen en Telstar@Work. Hieruit is naar voren gekomen dat het niveau van instroom in de loop van het jaar snel lager is geworden, waardoor ook de reële kans op uitstroom naar werk fors kleiner is geworden. In nauw overleg is steeds meer gekeken naar het behalen van maximale participatie.

**AANVULLENDE RE-INTEGRATIE
DIENSTVERLENING**

In 2018 (of eerder) zijn pilots gestart voor doelgroepen waarvan de inschatting is dat er een op maat gerichte aanpak voor nodig is.

De pilots telstar@work en die voor mensen met een taalachterstand zijn omgezet in permanente dienstverlening. In 2019 liep de pilot voor 50-plus nog verder.

Pilot 50-plus

De pilot 50-plus loopt sinds 2018 met een duur van twee jaar, de eindevaluatie vindt plaats in 2020. Wat inmiddels duidelijk is geworden, naar aanleiding van de pilot, is dat de arbeidsmarkt op dit moment voor alle werkzoekenden kansen biedt, ook voor 50-plussers. In de cijfers is weinig verschil in uitstroom te zien in de leeftijdscategorie boven of onder de 50. Onze reguliere dienstverlening biedt daarmee ook de 50-plusser voldoende aanknopingspunten om mee aan de slag te gaan. De extra instrumenten zoals werkgeversondersteuning en extra individuele sollicitatiebegeleiding lijkt daarmee op dit moment geen meerwaarde te hebben. Tot slot: alle deelnemers aan de pilot zijn vanuit trede 1 of 2 geselecteerd. De obstakels die werkzoekenden laag op de ladder ervaren, lijken ook niet (alleen) gerelateerd te zijn aan leeftijd. Ook hierin lijken andere of extra instrumenten niet méér bij te dragen aan resultaat.

Begin 2019 stonden nog 14 50-plussers geregistreerd in een actief traject en er volgden 2 nieuwe aanmeldingen: 16 kandidaten in totaal. 10 trajecten zijn beëindigd dit jaar, waarvan 5 wegens werkaanvaarding.

Aantal geregistreeerde 50-plussers

01-01-2019	in	uit	31-12-2019
14	2	10	6

ONDERSTEUNENDE DIENSTVERLENING**Preventie WW**

Personen die een WW-uitkering ontvangen worden 3 maanden voor afloop van deze uitkering door het UWV uitgenodigd voor deelname aan onze preventiedienstverlening. Deze bestaat uit een voorlichting over de Participatiewet en IJmond Werkt! en een korte sollicitatietraining en -begeleiding. Getracht wordt hiermee doorstroom van WW naar bijstand te voorkomen. Deelname aan deze dienstverlening kan vanwege wetgeving alleen op vrijwillige basis.

In 2019 hebben 352 personen een uitnodiging ontvangen. 24 personen hebben in twee groepen gebruik gemaakt van deze preventie-dienstverlening van IJmond Werkt!, waarvan we 4 personen vervolgens in een re-integratie traject hebben teruggezien, de overige 20 personen 'vooralsnog' niet. Met UWV is gekeken naar meer mogelijkheden voor 2020 maar dat is maar beperkt mogelijk.

Arbeidsdiagnose & advies

Ook gedurende het re-integratietraject kan het nodig zijn om nader onderzoek te doen naar belastbaar- en inzetbaarheid. Belemmeringen op alle leefgebieden en kansen en mogelijkheden op het gebied van werk worden onderzocht. Er volgt een advies over de invulling van het traject.

Afhankelijk van de vraag wordt een onderzoeksplan bepaald. Dat kan bijvoorbeeld zijn de inzet van een medisch- en arbeidsdeskundig onderzoek, een aanvraag Indicatie Baangarantie, of de inzet van diverse testen.

105 personen stonden begin 2019 geregistreerd bij Arbeidsdiagnose & Advies en er volgden 193 nieuwe aanmeldingen: 298 personen totaal. 244 onderzoeken zijn afgerond. 13 werkzoekenden zijn ondersteund bij het aanvragen van een Indicatie Baangarantie, 37 medische onderzoeken hebben plaatsgehad en 45 arbeidsdeskundige onderzoeken.

Arbeidsdiagnose en Advies – aantallen kandidaten

01-01-2019	bij	af	31-12-2019
105	193	244	54

Realisatie versus begroting

Kandidaten	realisatie	begroet	%
Aantallen	193	300	64%

Herkomst kandidaten Arbeidsdiagnose en Advies

Herkomst	Aantal
Vanuit intake	96
Doorverwijzing vanuit lopend traject	97
Totaal	193

Empowermenttraining Voel je Sterk

Volgens de VrijBaan Empowerment Methode worden werkzoekenden getraind op het nemen van regie in het traject naar werk, het bewust zijn van eigen competenties, assertief zijn en keuzes maken. 31 personen zijn aangemeld voor deze training. Het betrof 2 trainingen in 2019.

VCA training en examen

De VCA-training richt zich op het behalen van het VCA-basiscertificaat. Dit veiligheidscertificaat heeft een werkzoekende nodig als hij/zij aan het werk gaat in een risicovolle omgeving, zoals op bouwterreinen, in fabrieken of op werkplaatsen. 53 personen zijn aangemeld voor de VCA training.

Computertraining

Tijdens de computertraining wordt personen de digitale basisvaardigheden aangeleerd die nodig zijn om deel te kunnen deelnemen aan re-integratie activiteiten. 21 personen zijn aangemeld voor deelname aan de computertraining.

Dress for Succes

Dress for Succes voorziet werkzoekenden van representatieve kleding en advies over kleding en sollici-

teren. Deelname aan Dress for Succes is onderdeel van het Sterk naar Werktraject. Vervoer naar de vestiging in Amsterdam wordt georganiseerd door IJmond Werkt!. De trainers van Sterk naar Werk begeleiden de personen bij deze activiteit en ervaren dit elke keer weer als 'een feestje en een cadeau voor al het harde werk'. 31 personen hebben dit jaar gebruik gemaakt van de dienstverlening van Dress for Succes.

Onkostenvergoedingen Participatiewet

Om het traject succesvol te laten verlopen, kan het nodig zijn om vergoedingen te verstrekken. Dat wordt beoordeeld aan de hand van het gemeentelijk beleid. Het gaat om opleidingskosten, reiskostenvergoeding, medische keuringen en andere onkostenvergoedingen die nodig zijn om werk te aanvaarden. De kosten in 2019 zijn gestegen met € 69.914,- (43%).

Overzicht onkostenvergoeding

Omschrijving	2019	2018
Medische keuringen	42.655	25.275
Opleidingskosten	64.756	36.229
Externe begeleiding / re-integratie	95.091	64.375
Reiskosten cliënten	24.957	8.157
Overige cliëntkosten	4.017	27.526
Totaal	231.476	161.562

SAMENWERKING MET SOCIALE PARTNERS IN DE REGIO

MEE & de Wering

In 2019 zijn diverse gesprekken gevoerd met het management van MEE & de Wering. Na een her-nieuwde kennismaking is vastgesteld dat beide organisaties van elkaars expertise gebruik kunnen maken in het belang van om hulp vragende burgers / werkzoekenden. Vanzelfsprekend kan een dergelijke samenwerking alleen met expliciete toestemming en medewerking van de kandidaat in kwestie succesvol zijn. Er zijn afspraken gemaakt om de intensieve samenwerking kleinschalig te starten vanuit het project Telstar@Work en daarna uit te rollen als mogelijkheid voor meer werkzoekenden vanuit de Participatiewet die daar behoefte aan hebben.

Het project 'Bewegen naar werk'

In 2019 heeft stichting MEE & de Wering voor de gemeente Heemskerk het traject 'Bewegen naar werk' uitgevoerd. Het is een traject dat wordt aangeboden aan uitkeringsgerechtigden die nog niet kunnen starten met een re-integratietraject. Middels o.a. bewegen wordt een start gemaakt met activering, met als doel: doorstroom naar IJmond Werkt! realiseren.

Gemeente Heemskerk heeft ons gevraagd om aansluiting te zoeken bij dit project. Tijdens een workshop aan het eind van het programma hebben twee van onze trainers kennis gemaakt met de kandidaten, meer verteld over onze dienstverlening en is in

overleg met MEE een workshop activiteit gekozen. Een mooie samenwerking die we in 2020 hopen te kunnen voortzetten.

Heliomare

PRO-VSO/VSV scholen

Ook in de regio IJmond zijn nog veel jongeren die niet participeren. Het zijn er in totaal zo'n 160, waarbij multi-problematiek een rol speelt. Door de krachten van Heliomare en die van IJmond Werkt! te bundelen, worden expertise in zorg, revalidatie, re-integratie en werk gecombineerd. Door een uitdagende aanpak worden jongeren bewogen om vanuit hun huidige situatie in beweging te komen. In 2019 zijn hiervoor de eerste verkenningen gedaan. Het projectplan staat in hoofdlijnen op papier, in 2020 volgt verdere uitwerking en een actieplan.

WERKGEVERSSERVICEPUNT ZUID-KENNERLAND EN IJMOND (WSP)

In overeenstemming met de landelijke ontwikkeling vertraagt het groeitempo in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond, het totaal aantal banen groeit echter nog steeds. In 2019 is de groei in Zuid-Kennemerland en IJmond het grootst bij uitzendbureaus, ICT en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. In de financiële dienstverlening, transport, landbouw en openbaar bestuur is sprake van krimp.

Personeelstekorten in steeds meer beroepen

Het aantal vacatures blijft op een hoog niveau, zowel door banengroei als ook door de toenemende baan-baan mobiliteit. De kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt gelden niet alleen voor werkzoekenden. Mensen met een baan durven het juist in de tijd van krapte aan om van baan te switchen. Hierdoor laten zij hun eigen functie achter. Vacatures ontstaan derhalve niet alleen door de economische groei, maar ook door een grote vervangingsvraag.

Vacaturevervullingen

Het WerkgeversServicepunt locatie IJmond heeft in 2019 in totaal 266 vacatures vervuld. Het gaat hier om vacatures waarbij acquisitie, werving, selectie en match in handen is van de adviseur werkgeversdiensten. Er zijn 199 vacatures ingevuld door personen die vallen onder de Participatiewet, 51 vacatures zijn ingevuld door personen met een WW-uitkering, 21 door personen met een Wajong-status en 3 door een persoon met een Wia-uitkering. Het aantal vacaturevervullingen komt lager uit dan de prestatieafspraken van 250. Het WSP is echter wel bij meer vacaturevervullingen betrokken, maar omdat er niet altijd sprake is van wederkerigheid worden deze niet meegeteld. Het feit dat de instroom van werkzoekenden lager is dan voorheen, heeft ook invloed op het aantal vacaturevervullingen.

Naast de werkgevers waar reeds een langere tijd een samenwerking mee is, worden er ook steeds vaker vacatures vervuld bij werkgevers die wel tot het netwerk van het WSP behoren, maar waar een vacaturevervulling nog niet gerealiseerd was, zoals bij de Hartekampgroep. Hierdoor neemt het aantal actieve relaties toe. Het onderdeel 'werkkennismaking' van de training Sterk naar Werk garantiebannen van IJmond Werkt! levert hier een bijdrage aan. Deze 'werkkennismaking' waarbij deelnemers aan de training vier dagdelen op de werkvloer meedraaien bij een reguliere werkgever, heeft ook tot vacaturevervullingen geleid. De trainers stomen de deelnemers hiervoor klaar, de adviseurs werkgeversdiensten realiseren de plek bij de werkgever en de jobcoach biedt ondersteuning op de werkplek. Een mooi voorbeeld van de samenwerking tussen de re-integratieactiviteiten van IJmond Werkt! en de activiteiten van het WSP.

Bijeenkomsten

In 2019 zijn diverse bijeenkomsten georganiseerd gericht op het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De eerste week van oktober 2019 heeft in het teken gestaan van de jaarlijkse 'Week van het Werk'. In deze week zijn vier bijeenkomsten georganiseerd gericht op specifieke doelgroepen. Tijdens een vacaturecafé zijn werkzoekenden met een indicatie banenafpraak in gesprek gegaan met een 20-tal werkgevers. Daarnaast hebben circa 40 statushouders kennis gemaakt met de adviseurs van het WSP, waarvan een aantal bemiddeld zijn naar een betaalde baan.

Tijdens een bijeenkomst voor 50-plussers zijn deelnemers meegenomen in het sollicitatieproces Hoe presenteer ik mij zelf? Deze bijeenkomst is in samenwerking met HetIsNetwerken georganiseerd.

De Week van het Werk is afgesloten met een werkgeversbijeenkomst in Beverwijk. Een 50-tal werkgevers is door het bureau Energyfinder meegenomen in het thema: Energie op de Werkvloer. Werkgevers zijn in de huidige tijd druk bezig met het vinden van geschikt personeel. Het is echter ook van belang om zorg te dragen voor het personeel dat men al in huis heeft. Hoe zit het met de energie van deze groep? En hoe kun je als werkgever ervoor zorgen dat medewerkers in de juiste flow komen om nog meer resultaten neer te zetten? De aanwezige werkgevers zijn met nieuwe inzichten weer aan het werk gegaan en hebben allen als naslagwerk het boek 'Werkvuur' meegekregen.

Social Return On Investment (SROI)

Het aantal vacaturemeldingen in het kader van SROI neemt gestaag toe. Samen met werkgevers wordt bekeken op welke wijze de SROI-verplichting kan worden ingevuld. Dit hoeft niet alleen door vacatures in te vullen met iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar kan ook door het geven van een rondleiding aan een schoolklas of het beschikbaar stellen van opleidingsbudgetten.



HOOFDSTUK 3

• • • •

FINANCIEEL

3. Financieel

3.1 Nieuwe GR

In 2019 heeft er een wijziging plaatsgevonden van de gemeenschappelijke regeling met gevolgen voor de financiering van IJmond Werkt!. Op basis van de financieringssystematiek in de oude GR vormde het volledige Wsw budget en het werkdeel van het Participatie budget van de deelnemende gemeenten de basis van de begroting van IJmond Werkt!. In de nieuwe GR is deze systematiek losgelaten en wordt uitgegaan van een begroting op basis van een uit te voeren werkplan, die in voldoende mate bekostigd wordt door iedere deelnemende gemeente.

Daarbij wordt een aparte verdeelsleutel gehanteerd voor het Wsw taakveld en het re-integratie taakveld.

1. De Wsw wordt bekostigd door de gemeenten op basis van de verhouding van de Wsw budgetten uit de septembercirculaire;
2. De re-integratie op basis van de aantal inwoners van de gemeenten waarbij er een kleine correctie plaatsvindt voor Uitgeest.

Door deze systematiek van voldoende bekostiging, komt het exploitatieresultaat altijd op nul uit. De lasten minus de baten uit de werkzaamheden, worden door de bijdragen van de gemeenten aangevuld tot een nu resultaat. De wijze waarop IJmond Werkt! financieel heeft gepresteerd komt nu dus tot uit-

drukking in de daadwerkelijke bijdrage versus de gebudgetteerde bijdragen van de gemeenten.

Het jaar 2019 vormt een overgangsjaar. De GR heeft als ingangsdatum 1 augustus 2019, maar de nieuwe financieringssystematiek gaat wel in per 1 januari 2019 en geldt dus voor het hele boekjaar 2019.

3.2 Resultaat

De exploitatie valt in 2019 gunstiger uit dan begroot. Aan de batenkant is er meer Wsw opbrengsten (€ 362 duizend) gerealiseerd dan begroot, als gevolg van extra werk van de groenafdeling en door verdere groei van detacheringssinkomsten. Verder is er ESF-subsidie toegekend voor de re-integratie activiteiten bij statushouders (€ 200 duizend). Aan de lasten kant heeft IJmond Werkt! per saldo het totaal aan kosten omlaag kunnen krijgen meer dan begroot, namelijk € 260 duizend verdere kostenreductie dan begroot. Dit leidt ertoe dat de gemeenten per saldo € 759 duizend minder hebben moeten bijdragen aan de exploitatie van IJmond Werkt! dan begroot. Feitelijk laat dit bedrag extra de financiële prestatie van IJmond Werkt! zien.

De gemeenten hebben in het lopende boekjaar 2019 inmiddels al gemeentelijke bijdragen overgemaakt aan IJmond Werkt! deels op basis van de toegekende Rijksbudgetten. Aangezien deze budgetten hoger zijn dan begroot in de herziene begroting, is er dus meer ontvangen (€ 444 duizend). Per saldo krijgen de gemeenten dus € 1.203 duizend teruggestort van IJmond Werkt!.

Meer opbrengsten Wsw detacheren	206
Meer opbrengsten Wsw groen / montage / verpakken	156
ESF Subsidie Re-integratie	200
Saldo besparing lasten	260
Extra kosten Nieuw Beschut Werk	-63
Positief saldo exploitatie	759

Bijdrage gemeente herziene begroting	17.616
Daadwerkelijk ontvangen / gefactureerd	18.060
Te veel ontvangen / gefactureerd	444

Per saldo terug te betalen gemeenten	1.203
--------------------------------------	-------

3.3 Verdeling gemeenten

Het overzicht op de volgende pagina toont het saldo te verrekenen per gemeente.

	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Re-integratie	785.636	750.101	129.864	1.307.698	2.973.300
Aandeel overhead	374.663	357.717	61.931	623.631	1.417.942
Kosten re-integratie	1.160.299	1.107.818	191.795	1.931.329	4.391.242
Gefactureerd	1.267.236	1.133.844	105.816	1.626.540	4.133.437
Saldo	106.937-	26.026-	85.979	304.789	257.805

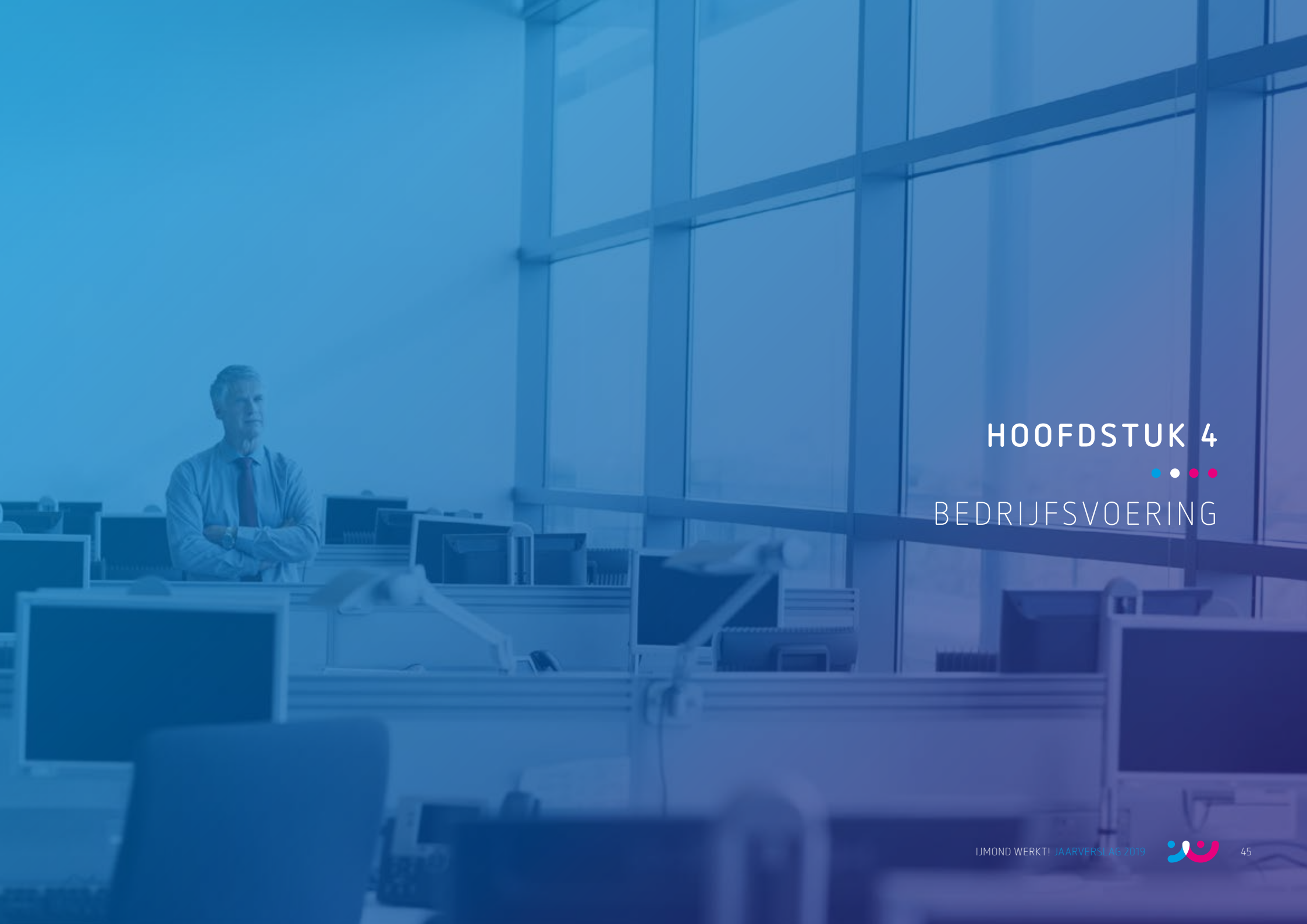
	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Wsw	3.899.380	3.267.217	615.463	4.074.087	11.856.146
Aandeel overhead	200.636	168.109	31.668	209.626	610.039
Kosten Wsw	4.100.016	3.435.326	647.131	4.283.173	12.466.185
Gefactureerd	4.529.551	3.833.557	722.059	4.841.577	13.926.743
Saldo	429.535-	398.231-	74.928-	557.864-	1.460.558-

Saldo	536.472-	424.257-	11.051	253.075-	1.202.753-
--------------	-----------------	-----------------	---------------	-----------------	-------------------

De belangrijkste onderschrijdingen zijn met name in het programma 6.4 611 Sociale Werkvoorziening. Voor een gedetailleerde toelichting en vergelijking

van de cijfers van boekjaar 2019 per programma met de raming begroting na wijziging wordt verwezen naar de toelichting in de jaarrekening bij het hoofd-

stuk toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening 2019.



HOOFDSTUK 4

• • • •

BEDRIJFSVOERING

4. Bedrijfsvoering

Personeel

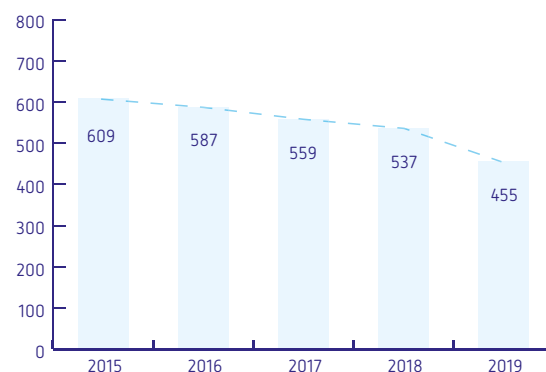
Professionals

Eind 2019 waren er 68 professionals (56,68 fte) actief bij IJmond Werkt!. Daarvan waren er 47 werkzaam in de dienstverlening en 21 op backoffice-activiteiten. De verdeling man/vrouw is 35/65%.

Wsw

Eind 2019 hadden 502 personen (455 SE) een Wsw-dienstverband bij IJmond Werkt!. Eind 2018 waren dat er nog 532. Een teruggang van 30 ofwel 5,5%, een gevolg van natuurlijk verloop als pensionering en overig verloop zoals (on)vrijwillig uit dienst. Daarnaast waren er nog Wsw-medewerkers in het kader van begeleid werken werkzaam in een dienstverband bij een externe werkgever. In totaal ging het eind 2019 daarbij om 62 personen. Dat is hetzelfde aantal als eind 2018.

Verloop Wsw-medewerkers SE totaal



NBW

Eind 2018 waren er 8 personen via Nieuw Beschut Werken (NBW) aan de slag. Aan het eind van 2019 waren dat er 14: 5 uit Beverwijk, 5 uit Velsen, 2 uit Uitgeest, en 2 uit Heemskerk. De meesten van hen (9) werken bij IJmond Groen of het Leerwerkbedrijf Productie, 4 werken regulier: bij Cycloon, Noppes (2) en Viva! Zorggroep.

Garantiebanen

Er waren eind 2019 4 personen (2 uit Beverwijk, 1 uit Heemskerk en 1 uit Velsen) op basis van een dienstverband bij IJmond Werkt! via een garantiebaan binnen de groenvoorziening van IJmond Werkt! aan het werk. IJmond Werkt! heeft deze personen tijdelijk in dienst genomen, als opstap naar regulier werk.

WIW

Ten slotte zijn er eind 2019 3 personen via de WIW in dienst van IJmond Werkt!. Dit zijn personen die indertijd op grond van de Wet Inschakeling Werkzoekenden in dienst zijn gekomen. 2 van hen zijn afkomstig uit Beverwijk en 1 uit Velsen. Zij werken allen extern, bij een reguliere organisatie.

Ziekteverzuim

Het gemiddelde ziekteverzuimcijfer onder Wsw-medewerkers is in 2019 iets lager uitgekomen dan in 2018. Was het verzuimpercentage binnen de SW in 2018 12,9 %, in 2019 is dat 12,4 %.

Een recente factsheet van Cedris (Nederlandse brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie) laat zien dat het gemiddelde verzuim van alle medewerkers met een dienstverband in de SW in Nederland 13,7% is. Daar scoort IJmond Werkt! dus onder. Eerder constateerde Cedris al dat vanaf 2015 het gemiddelde verzuim in de SW stijgt. Voor de belangrijkste oorzaak daarvan werd gewezen op de vergrijzing van de sector, nu er geen nieuwe instroom meer is. Ook bij IJmond Werkt! is inmiddels 50% van de SW-medewerkers 50 jaar of ouder.

Als ingezoomd wordt op het verzuimpercentage van IJmond Werkt! dan blijkt het ziekteverzuim binnen het de groenafdelingen met een percentage van 7,1 heel laag (uitgaande van het gemiddelde verzuim in de SW-sector). Dit geldt met een verzuimpercentage van 8,4 ook voor de gedetacheerden. Het verzuim-

cijfer van het Leerwerkbedrijf Productie steekt hier met 21% scherp bij af. Buiten kijf staat dan ook dat daar vooral het probleem zit als het om het verzuim onder de wsw-medewerkers binnen IJmond Werkt! gaat.

Naast vergrijzing - 80% van de populatie bij het Leerwerkbedrijf Productie is ouder dan 45 jaar - toename van de beperkingen met het klimmen van de jaren en het feit dat het Leerwerkbedrijf Productie de meest laagdrempelige werksoort is voor sw-medewerkers die niet meer mee kunnen komen in de werksoorten groen, kringloopwinkel (Noppes) en post (Cycloon), zien we bij het Leerwerkbedrijf Productie veel multiproblematiek. Met multiproblematiek worden aanmerkelijke beperkingen en daar soms uit voortvloeiende gezondheidsklachten gecombineerd met verslavingsproblematiek, financiële problematiek, zorgen om kinderen of over relaties en/of huisvesting bedoeld. Multiproblematiek leidt vanwege de complexiteit veelal tot langdurig verzuim. Omdat de cliëntbegeleider, die vanuit de doelgroep binnen IJmond Werkt! werkzaam is, deze problematiek qua omvang en inhoud onvoldoende aankan, is eind 2019 besloten dat IJmond Werkt! een professionele bedrijfsmaatschappelijk werker gaat aanstellen.

Opvallend aan de verzuimcijfers van het Leerwerkbedrijf Productie is dat 83% van de arbeidsongeschikten langer dan 6 weken ziek is. In de SW-sector in zijn geheel is dat 42%. De gemiddelde duur van het verzuim bij het Leerwerkbedrijf Productie is maar

lieft 275 dagen. Uiterlijk na 4 tot 5 weken wordt een arbeidsongeschikte medewerker gezien door de bedrijfsarts en na 6 weken wordt op grond van de Wet Verbetering Poortwachter een probleemanalyse opgesteld, waarna in het verdere verzuimtraject de begeleiding vanuit de bedrijfsarts cruciaal is.

Maar ook de leidinggevende blijft aan zet. Vanwege het hoge verzuimcijfer bij het Leerwerkbedrijf Productie is per 1 juni 2019 een verzuimcoördinator binnen die locatie aangesteld. Zij ondersteunt de leidinggevenden in de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid. Ze onderhoudt contacten met zieke medewerkers, houdt preventieve gesprekken en gesprekken met frequent verzuimers, stuurt beterschapskaarten en fruitmanden. De extra aandacht die hiermee uitgaat naar verzuimende medewerkers kan alleen maar positief uitwerken.

In het laatste kwartaal van 2019 is een inzetbaarheidscoach van de arbodienst werkzaam geweest binnen IJmond Werkt!. Zij was gestationeerd binnen het Leerwerkbedrijf Productie. Het ging om een proefperiode van 3 maanden, omdat we wilden bezien of dit IJmond Werkt! nog wat extra's zou opleveren. Een inzetbaarheidscoach treedt op als coach van de werkgever/de leidinggevende en leidt verzuim- en re-integratietrajecten in goede banen. Na de evaluatie van de proefperiode is besloten van de structurele aanstelling van een inzetbaarheidscoach af te zien, omdat de gedane investering niet geheel renderde. Vermoedelijk hield dit verband met het feit dat van augustus 2018 tot april 2019 een ver-

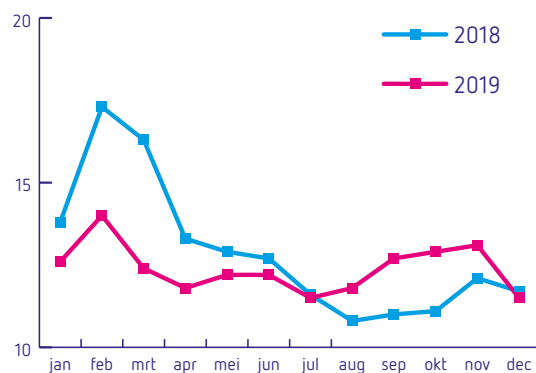
zuimcoach vanuit Falke & Verbaan actief was geweest binnen IJmond Werkt!, en de inzetbaarheidscoach de leidinggevenden onvoldoende nieuwe inzichten bracht.

In de doelstelling in de begroting was de ambitie neergelegd om in 2019 een verzuimcijfer onder sw-medewerkers te realiseren van minder dan 10%. Met een verzuimpercentage van 12,4 aan het eind van 2019 zijn we er duidelijk niet in geslaagd die doelstelling te realiseren. Gelet op de grote extra inspanningen die in 2018 en 2019 binnen IJmond Werkt! zijn verricht om het ziekteverzuimpercentage naar beneden te krijgen en gelet op de structureel lijkende en moeilijk beïnvloedbare oorzaken bij het Leerwerkbedrijf Productie lijkt consolidering op het huidige niveau en daarmee onder het landelijk gemiddelde een passende doelstelling voor de komende jaren.

Maar wellicht kan de inzet van een professionele bedrijfsmaatschappelijk werker nog wat extra's brengen net als dat wat IJmond Werkt! doet ter bevordering van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit (zie verderop).



Verloop ziekteverzuim onder Wsw-medewerkers



Het verzuimcijfer onder de professionals is in 2019 op 9,8% uitgekomen. In 2018 was dat nog 7,5%. Hierbij speelt wel een rol dat de totaalgroep aan professionals niet zo heel groot is. In 2019 zijn 5 professionals langdurig ziek geweest. Op een aantal van 68 professionals leveren alleen al die 5 langdurig zieken een verzuimpercentage van 7,3% op. Voor zover dat een werkgever bekend kan en mag zijn, is de oorzaak van het verzuim bij deze 5 personeelsleden niet of niet geheel werkgerelateerd. Dat maakt dat er weinig mogelijkheden tot beïnvloeding van het herstel voor IJmond Werkt! als werkgever in deze casussen was en zijn. De gemiddelde duur van het verzuim bij professionals was hoog: 237 dagen. Op de langere termijn wil IJmond Werkt! blijven streven naar een verzuimcijfer onder de professionals van minder dan 4%, zoals als doelstelling eerder geformuleerd in de begroting.

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

In het kader van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit doet IJmond Werkt! meer dan alleen grip krijgen op verzuim. IJmond Werkt! vindt gezond leven belangrijk. Het eten van fruit is een uiting van gezond leven. Daarom werkt IJmond Werkt! op voorstel van de OR sinds begin 2019 samen met Rick's Fruit, die elke maandag op alle vestigingen vers fruit komt brengen. Dit is gratis beschikbaar voor alle medewerkers. Hiermee hoopt IJmond Werkt! bij te dragen aan een gezonde leefstijl, die weer bijdraagt aan vitaliteit op het werk.

Die gezonde leefstijl bevordert IJmond Werkt! ook door medewerkers, die willen stoppen met roken te faciliteren. Dat heeft IJmond Werkt! vastgelegd in het rookbeleid dat in het 1e kwartaal van 2019 is geactualiseerd.

Naar schatting rookt tussen de 17% en 33% van de personeelsleden. Rokende medewerkers riskeren ernstige gezondheidsschade. Ze verzuimen gemiddeld ongeveer anderhalf keer zoveel werkdagen als niet-rokende medewerkers. Naast een hoger verzuim brengen rookpauzes kosten met zich mee. Een rokende, fulltime medewerker die gemiddeld vier keer per dag 10 minuten rookt, besteedt hier gemiddeld 150 uur per jaar aan! Eén van de doelstellingen van het rookbeleid van IJmond Werkt! is dat op de korte termijn met iedere rokende medewerker over dit onderwerp is gesproken door zijn/haar leidinggevende en iedere rokende medewerker een aanbod heeft gehad voor ondersteuning bij stop-

pen met roken. Eind 2019 is een eerste groep van 10 medewerkers gevormd die onder begeleiding van het bedrijf Sinefuma, dat op dit gebied gespecialiseerd is, gaat proberen van het roken af te komen. Overigens neemt IJmond Werkt! van deze aanpak alleen de kosten voor haar rekening die niet vergoed worden door de ziektekostenverzekeraar.

Met de OR is in 2019 overeenstemming bereikt over beleid op het gebied van (misbruik van) alcohol, drugs en medicijnen. Aanleiding om tot beleid op dit gebied te komen, was het ervaringscijfer van andere sociaal werkbedrijven dat 20% van hun personeel een alcohol-, drugs- of medicijnenverslaving heeft en de inschatting van de cliëntbegeleider van IJmond Werkt! dat dit cijfer binnen IJmond Werkt! ten minste op datzelfde percentage ligt.

Beoogd wordt dat medewerkers fris op hun werk verschijnen en in staat zijn hun werkzaamheden te verrichten en dat ook nog eens op een veilige manier te doen. Om dat te bewerkstelligen wordt een actief preventiebeleid gevoerd en zal bij vermoedens of constatering van doserings- en/of afhankelijkheidsproblematiek hulp worden geboden. Het beleid is daarmee primair gericht op preventie, hulp en begeleiding. Daarnaast, maar als 'sluitstuk', gelden er regels in verband met de handhaving. De op dit gebied deskundige organisatie 'Be-Responsible' is bij de implementatie en uitvoering van het beleid betrokken. Be-Responsible heeft in het laatste kwartaal van 2019 een eerste groep van leidinggevenden getraind in het herkennen van verslavingen.

Niet alleen wordt de werkleiding geschoold op dit terrein, maar ook de job- en werkcoaches. Ingeschat wordt namelijk dat het percentage verslaafden onder de werkzoekenden vanuit de bijstand niet veel lager zal liggen dan in de SW het geval is.

Iets anders waar een deel van onze sw-medewerkers last van heeft, is financiële problematiek. Zorgen over geldzaken kunnen mensen danig parten spelen en ook leiden tot uitval op het werk.

Daarom is IJmond Werkt! in 2019 een project gestart met het inzetten van een budgetcoach. Deze budgetcoach heeft eerst met alle leidinggevendenden in de sw gesproken om een beter beeld te krijgen van de (omvang van de) problematiek. In december heeft de budgetcoach op alle vestigingen een inloopspreekuur gehouden. Daar liep het nog niet storm.

Via het nog meer bekendheid geven aan de beschikbaarheid van de budgetcoach en wat die kan betekenen, zal geprobeerd worden om meer mensen voor wie dat helpend kan zijn, met haar in contact te brengen. Op enig moment in 2020 zal de inzet van de budgetcoach geëvalueerd worden.

Om medewerkers die in hun leven te kampen hebben met veelsoortige problematieken te kunnen helpen, is samenwerking gezocht en overeengekomen met de sociale wijkteams van Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Elders in dit jaarverslag is daar meer over te lezen.

Vitaliteit en bewegen worden vaak in één adem genoemd. Het zal dan ook geen verbazing wekken, dat IJmond Werkt! in 2019 ook aan de slag is gegaan met het bieden van beweging op de werkvloer. Dat gebeurt met name bij het Leerwerkbedrijf Productie, waar montage- en (vooral) verpakkingswerkzaamheden plaatsvinden. Werk dat veelal zittend wordt gedaan. Samen met Heliomare is daarom het project 'Breng beweging in je werk' opgezet. In 2020 zal dat concreet van start gaan.

Opleidingen

Vanaf 2018 werkt de afdeling P&O met een strategisch opleidingsplan. Bedoeling daarvan is dat de opleidingen en trainingen die worden gegeven, passen binnen de strategische beleidsdoelstellingen van IJmond Werkt!. Die doelstellingen waren beschreven in het Werkplan dat in het najaar van 2017 verscheen. Belangrijkste thema's daaruit die vertaling kregen en krijgen in de opleidingen zijn:

- professionalisering;
- productiviteit/efficiency en
- mobiliteit

Trainingen en opleidingen die aan de kant van de professionals in het oog springen zijn de trainingen/opleidingen 'Train the trainer', coaching leidinggevendenden op het gebied van ziekteverzuim, het opleiden van 2 professionals tot arbeidsdeskundige en de masterclass Strategic Doing, waaraan 10 personeelsleden deelnamen.

Strategic Doing is een vernieuwende vorm van het omgaan met complexe problemen. Op een onorthodoxe wijze wordt in groepen van mensen van diverse achtergrond en positie binnen de organisatie en met verschillende kennis en ervaring, nagedacht over een inspirerende vraag: "Hoe zou het zijn als...?". Het concept van Strategic Doing maakt een organisatie 'agile', zoals dat tegenwoordig wordt genoemd. Agile staat letterlijk voor wendbaar, lenig en flexibel. Agile werken en denken stelt organisaties in staat om snel en effectief in te spelen op veranderingen in de buitenwereld. En IJmond Werkt! heeft nogal eens te maken met veranderingen in haar omgeving!

Wanneer het gaat om opleidingen en trainingen die sw-medewerkers in 2019 gevolgd hebben, dan is er uiteraard weer sprake geweest van veel vakinhoudelijke trainingen. Dat geldt met name voor de medewerkers van IJmond Groen. Hun kennis van flora en fauna alsook van hoe veilig te werken langs de weg dient uiteraard op peil te blijven. Verder namen 9 sw-medewerkers deel aan de cursus praktisch leidinggeven niveau 1, en 10 aan dezelfde cursus op het niveau 2. Ook werden in 2019 weer trainingen empowerment gegeven. In 2019 zijn 4 groenmedewerkers begonnen aan de meerjarige opleiding Tuin, Park en Landschap. Dit is een MBO-opleiding op eerst niveau 2 en aansluitend niveau 3.

In totaal is in 2019 door IJmond Werkt! aan interne opleidingen (Sw- en ambtelijk personeel) ruim € 50.000,- uitgegeven.

Niet onvermeld mag het pilotproject laaggeletterdheid blijven, dat in 2019 plaatsvond, gefinancierd met WEB-gelden. Van maart tot en met half de-

cember was gedurende een aantal dagdelen in de week een taalexpert bij het Leerwerkbedrijf Productie gestationeerd. Deze taalexpert bracht laaggeletterdheid in kaart door het afnemen van taal- en rekentoetsen bij zo'n 50 medewerkers. Waar mogelijk zijn betrokkenen doorverwezen naar bestaand aanbod in de regio IJmond, dan wel werd er aanbod op maat gecreëerd.

De Stichting Lezen en Schrijven en Taalhuis werkten samen in dit project via het faciliteren en ondersteunen van de taalexpert om laaggeletterden zo goed mogelijk te begeleiden naar passend taalonderwijs. De ontwikkeling van de Nederlandse taal bij de sw-medewerkers leidt tot een grotere zelfredzaamheid in de maatschappij en een beter functioneren op het werk. Ook kan deze taalontwikkeling meer kansen creëren op doorstroom naar regulier werk.

GEVOLGEN NIEUWE WETGEVING

Wnra

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet Normering Rechtspositie Ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020 zijn in 2019 alle aanstellingen van in dienst zijnde ambtenaren vervangen door arbeidsovereenkomsten. Hoewel dat strikt genomen niet noodzakelijk was, is er voor alle duidelijkheid voor gekozen om wel aan iedere ambtenaar een arbeidsovereenkomst ter ondertekening uit te reiken. Daarbij zijn ook de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die in personele regelingen zijn vastgelegd, inzichtelijk gemaakt.

WAB

Ook de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) wordt per 1 januari 2020 ingevoerd. De wet beoogt de kostenverschillen tussen vaste en flexibele werknemers te verkleinen, waarmee werkgevers aangespoord worden om eerder vaste contracten aan te gaan met werknemers en/of af te zien van het aangaan van flexibele contracten. Binnen IJmond Werkt! heeft deze wet een dubbel effect gehad. De personen die via Nieuw Beschut Werk binnen IJmond Werkt! komen zijn per 1 januari 2020 in dienst bij IJmond Werkt!. Zij zijn tot 2019 in dienst van een payrollorganisatie. Verder zijn 4 professionals die korter dan een jaar op basis van een payrollconstructie aan de slag waren bij IJmond Werkt! en goed functioneerden, versneld in dienst getreden van IJmond Werkt!.

Collectief vervoer

Door de sluiting van de combivestiging Velsen in april 2018 dienden er vanaf dat moment meer sw-medewerkers naar hun werk vervoerd te worden. De meeste mensen die op die vestiging werkten, gingen sinds de sluiting aan het werk bij het Leerwerkbedrijf Productie op het bedrijventerrein De Trompet te Heemskerk. Omdat dit bedrijventerrein niet goed met het openbaar vervoer bereikbaar is, deden de meeste van de betrokken medewerkers een beroep op het collectief vervoer. Een stijging van de daarmee gemoeide kosten was het gevolg.

In 2019 is een aantal stappen gezet om te komen tot meer structuur in het collectief vervoer, wat heeft geleid tot een efficiëntere inzet en uiteindelijk een

kostenbesparing. Omdat in de maanden januari tot en met maart 2018 de locatie Velsen nog open was, geeft een vergelijking van de laatste 3 kwartalen van 2018 met de laatste 3 kwartalen van 2019 een reëel beeld van die kostenbesparing: € 229.838,- over de betreffende 9 maanden in 2018 versus € 179.437,- over dezelfde periode in 2019. Een daling van ruim € 50.000,- wat neerkomt op 22%.

Arbo en kwaliteit

In juli 2019 werd de jaarlijkse externe audit van het Kwaliteits- en Arbomanagementsysteem door DNV (Det Norske Veritas) uitgevoerd. Aandachtsgebied in 2019 was Duurzame Inzetbaarheid met Fysieke Arbeidsbelasting en Ziekteverzuim in de hoofdrol.

Met slechts 1 minor afwijking, 4 verbeterpunten en 3 observaties stelde de externe auditor beide managementsystemen vast als zijnde in overeenstemming met de norm.

Na acceptatie van de aangeleverde herstel- en corrigerende maatregelen werden de nieuwe ISO 9001 en OHSAS 18001 certificaten aan IJmond Werkt! toegekend.

Klachten en complimenten

Wanneer iemand ontevreden is over de handelwijze van (een medewerker van) IJmond Werkt!, kan hij/zij een klacht bij IJmond Werkt! indienen. Onder een klacht wordt verstaan "elke uiting van ongenoegen over een gedraging, handeling of nalaten door (een medewerker van) IJmond Werkt!".

Tabel 1: klachten soorten per afdeling

Afdeling / bedrijfsonderdeel	Professionaliteit	Bejegening	Voortvarendheid	Uitgevoerde werkzaamheden	Communicatie / informatieverstrekking	Omschrijving	Omschrijving
Re-integratie	1	3	1		1	3	9
Groen		3		4			7
Leerwerkbedrijf productie						1	1
WSP			1		1		2
Totaal	1	6	2	4	2	4	19

Tabel 2: afhandelingstermijn klachten

Afdeling / bedrijfsonderdeel	< 1 week	< 4 week	< 6 week	> 6 week
Re-integratie		4	1	1
Groen	4	3		
Leerwerkbedrijf productie			1	
WSP		1		

In 2019 zijn in totaal 19 klachten ontvangen; 2 meer dan in 2018. Van de 19 klachten zijn er drie niet in behandeling genomen (bij één geval was het belang van de melder dan wel het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende en bij twee klachten had de melder een pand- en contactverbod gekregen). Dat betekent dat 16 klachten daadwerkelijk zijn behandeld en afgedaan. Alle behandelde klachten zijn op informele wijze afgehandeld. Dat wil zeggen door bemiddeling of eventueel met een klachtgesprek is er tot een oplossing met de klager gekomen.

In tabel 1 is het aantal klachten per bedrijfsonderdeel weergegeven. Daarnaast per bedrijfsonderdeel welke soort klachten het betrof. Klachten moeten in principe binnen zes weken zijn afgehandeld. In tabel 2 staat de afhandelingstermijn van de klachten. Het is nog steeds niet gebruikelijk om complimenten te melden. In 2019 zijn 2 complimenten ontvangen, maar in de praktijk zal het aantal complimenten dus hoger zijn.

Resultaten tevredenheid van de deelnemers aan de verschillende trainingen

Om de kwaliteit van de verschillende trainingen te kunnen waarborgen en waar nodig te verbeteren is ook in 2019 een evaluatie onder de deelnemers gehouden. In het algemeen zijn deelnemers, net als tijdens de vorige meting, zeer positief over de kwaliteit van de trainingen.

Training / activiteit	Communicatie en informatievoorziening	Niveau / inhoud van de training	Presentatie / deskundigheid van de trainer(s)	Begeleiding van de trainer(s)	Gemiddelde rapportcijfer over de hele training
Blik op Jezelf - anderstaligen	7,7	7,4	9,3	8,7	8,7
Blik op Jezelf - regulier	7,7	8,2	8,5	8,6	7,8
Empowerment - Voel je Sterk	8,2	8,5	8,7	8,5	8,3
Maak je Plan - anderstaligen	7,2	6,8	9,0	8,9	8,8
Maak je Plan - regulier	7,7	8,2	8,5	8,5	7,9
Sterk naar Werk - Doelgroep Garantiebaan	7,5	7,6	7,8	7,8	7,0
Sterk naar Werk - regulier	8,0	9,1	9,2	9,5	7,0
Vacaturecentrum	7,8	*	8,0	8,3	8,5



HOOFDSTUK 5

• • • •

BESTUUR EN MEDEZEGGENSCHAP

5. Bestuur en medezeggenschap

Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt! en bestuur

De GR IJmond Werkt! is in 2013 opgericht door de gemeenten Velsen, Beverwijk, Heemskerk en Uitgeest.

Dagelijks Bestuur

Het dagelijks bestuur wordt gevormd door de portefeuillehouders economische zaken / werk en inkomen / Participatiewet van de deelnemende gemeenten.

- Mevrouw A. van Dijk, voorzitter [gemeente Heemskerk](#)
- Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter [gemeente Velsen](#)
- Mevrouw B.G.P. van den Berg [gemeente Beverwijk](#)
- Mevrouw C.G. van Weel-Niessen* [gemeente Uitgeest](#)

* Mevrouw C.G. van Weel-Niessen heeft per juni 2019 De heer C.M Beentjes vervangen als lid van het Dagelijks bestuur namens de gemeente Uitgeest.

Algemeen Bestuur

Het algemeen bestuur wordt gevormd door de leden van het dagelijks bestuur, aangevuld met (per gemeente) een lid van het College van B&W, veelal de portefeuillehouder financiën. Het Algemeen Bestuur bestaat uit de volgende leden:

- Mevrouw A. van Dijk, voorzitter [gemeente Heemskerk](#)
- Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter [gemeente Velsen](#)
- Mevrouw B.G.P. van den Berg [gemeente Beverwijk](#)
- Mevrouw C.G. van Weel-Niessen [gemeente Uitgeest](#)
- De heer Q.J.A. Rijke [gemeente Heemskerk](#)
- De heer J. Verwoort [gemeente Velsen](#)
- Mevrouw H.J. Niele-Goos [gemeente Beverwijk](#)
- De heer C.M Beentjes [gemeente Uitgeest](#)

Directie IJmond Werkt!

De dagelijks leiding van IJmond Werkt! is in handen van algemeen directeur de heer E.H. van Hardeveld.

Ondernemingsraad (OR) IJmond Werkt!

In 2019 heeft de OR de volgende instemmingsverzoeken behandeld:

- Afschaffing gratificatie 12,5 jarig jubileum WSW, niet ingestemd
- Wijziging interventieteam
- Invoering ADM- beleid
- Regeling gebruik bedrijfsmiddelen en controle
- Rookbeleid
- Verplichte verlofdagen postbezorgers cycloon

HOOFDSTUK 6



VERPLICHTE PARAGRAFEN

6. Verplichte paragrafen

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Risico's en beleid omtrent weerstandsvermogen Volgens artikel 11 van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) bestaat het weerstandsvermogen uit de relatie tussen:

- a. de weerstandscapaciteit, zijnde de middelen en mogelijkheden waarover IJmond Werkt! beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken;
- b. alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.

In de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! is ten aanzien van het beleid met betrekking tot het weerstandsvermogen het volgende bepaald:

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



Risico's

De risico's van IJmond Werkt! zijn in de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! beperkt tot de risico's verbonden aan de operationele bedrijfsvoering gedurende het boekjaar worden weergegeven in tabel 1.

Niet operationele risico's uit de bedrijfsvoering die voor rekening van de deelnemende gemeenten in de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! komen zijn weergegeven in tabel 2.

Kengetallen

Het BBV bepaalt dat gemeenschappelijke regelingen alleen de financiële kengetallen in hun administratie moeten opnemen indien en voor zover deze daadwerkelijk vastgesteld kunnen worden binnen de gemeenschappelijke regeling. De berekening van de kengetallen zijn niet echt relevant voor IJmond Werkt!. Met name de wijze waarop IJmond Werkt! gefinancierd wordt (tekorten en overschotten op exploitatie komen in zijn geheel voor rekening van de deelnemende gemeenten in de gemeenschappelijke regeling) ligt hieraan ten grondslag.

Een toelichting op de bepaling van de kengetallen is te vinden in de Regeling vaststelling wijze waarop kengetallen worden vastgesteld en opgenomen in begroting en jaarverslag provincies en gemeenten.

Tabel 1

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

Tabel 2

Nummer	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Vermindering LIV subsidie	Aanpassingen in arbeids fiscale wetgeving	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening /reorganisatie
2	Cao loonsverhoging ambtenaren	Afspraak VNG/Rijk	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening /reorganisatie
3	Meer vergoedingen uit participatiebudget	1. Kosten nieuwe re-integratie verordening 2. Vervoerskosten garantiebanen 3. Uitbreiding taken in Participatiewet	Extra personeelskosten ambtelijk personeel
4	Vennootschapsbelasting	Positief resultaat Wsw-activiteiten	Aanpassen financiële huishouding en extra kosten

Onderhoud kapitaalgoederen

De volgende gebouwen zijn in eigendom van IJmond Werkt!:

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

De onderhoudskosten voor de onderkomens van IJmond Groen worden ten laste van exploitatierekening gebracht.

Voor het gebouw aan de Trompet in Heemskerk is een onderhoudsplan opgesteld dat zich uitstrekt over een periode van tien jaar. Alle verwachte periodieke onderhoudsposten zijn hierin opgenomen. Op basis van dit onderhoudsplan is een onderhoudsvoorziening getroffen. Jaarlijks wordt aan deze voorziening een bedrag gedoteerd ten laste van de exploitatierekening. Uit deze voorziening wordt het onderhoud bekostigd. In 2018 is naar aanleiding van de aanpassing van het gebouw in verband met verhuizing medewerkers van de locatie IJmuiden door architectenbureau een nieuw onderhoudsplan opgesteld voor de komende 10 jaar.

Financiering

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

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

De Wet FIDO verplicht decentrale overheden tot het opstellen van een treasurystatuut en het opnemen van een treasuryparagraaf in de jaarrekening (en de begroting).

In 2001 is een treasurystatuut opgesteld. Deze is goedgekeurd door het dagelijks en algemeen bestuur. Dit treasurystatuut omvat richtlijnen en limieten voor het aangaan van leningen en het uitzetten van gelden, verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over het algemeen bestuur, dagelijks bestuur, ambtelijke organisatie, administratieve organisatie en interne controle.

Sinds 2015 is schatkistbankieren van toepassing, dit verplicht overheden overtollige kasgelden af te storten naar het Rijk.

Leningen

IJmond Werkt! heeft geen lopende leningen.

In 2019 hebben de treasury-activiteiten conform het statuut plaatsgevonden. De investeringen zijn conform de begroting uit eigen middelen gefinancierd. Conform de wet FIDO worden de jaarstukken tezamen met overzichten met betrekking tot de renterisiconorm en het kasgeldlimiet bij Gedeputeerde Staten en het CBS ingediend. IJmond Werkt! voldoet aan de in deze wet gestelde renterisiconorm en kasgeldlimiet. De regels van schatkistbankieren zijn gevolgd.

Bedrijfsvoering

Beleidsmatige en toekomstgerichte aspecten van de bedrijfsvoering zijn in het jaarverslag vermeld en toegelicht. Zie desbetreffende hoofdstukken in de programmaverantwoording van het jaarverslag.

Verbonden partijen

Gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! is primair verbonden aan zijn deelnemende gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen.

Begrippenlijst

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 Arbeidsomstandigheden (WAO) 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.

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. Bij IJmond Werkt! werken 502 personen (455 SE) die onder de Wsw vallen. Iets meer 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. De rijkssubsidie voor sw-medewerkers loopt harder terug dan het geprognosticeerde natuurlijk verloop.

AVG

Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat in de hele Europese Unie (EU) dezelfde privacywetgeving geldt.

Maatregelen

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

Participatieladder

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.

Trede in afstand tot de arbeidsmarkt

- Trede 1: Tijdelijk niet sociaal en economisch actief
- Trede 2: Sociale activering, zonder directe groei naar arbeid
- Trede 3: Sociale activering gericht richting werk
- Trede 4: Trajecten gericht op ondersteuning werknemersvaardigheden
- Trede 5: Trajecten gericht op uitstroom naar werk en kandidaten met loonkostensubsidie
- Trede 6: Direct naar (fulltime) werk

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.

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.

WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond

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

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 vertegenwoordigt. 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.

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.

Mobiliteit

In 2017 is gestart met de aanpak Mobiliteit. Sw-medewerkers worden zoveel als mogelijk gemotiveerd en gestimuleerd om zo regulier en flexibel mogelijk te werken. Met alle medewerkers worden gesprekken gevoerd om te kijken in hoeverre medewerkers daartoe in staat zijn en om te kijken wat er nodig is om dit te realiseren. Er worden trainingen aangeboden aan personen die naar aanleiding van de gesprekken klaar lijken voor Mobiliteit.

Nieuw Beschut Werk (NBW)

Nieuw 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.

PrO/VSO

PrO staat voor praktijkonderwijs en VSO voor voortgezet speciaal onderwijs.

VSV

Voortijdig school verlaten

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.

VCA-diploma

VCA staat voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers. Met dit diploma toont iemand aan dat hij of zij de basis-kennis 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.

Statushouder

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

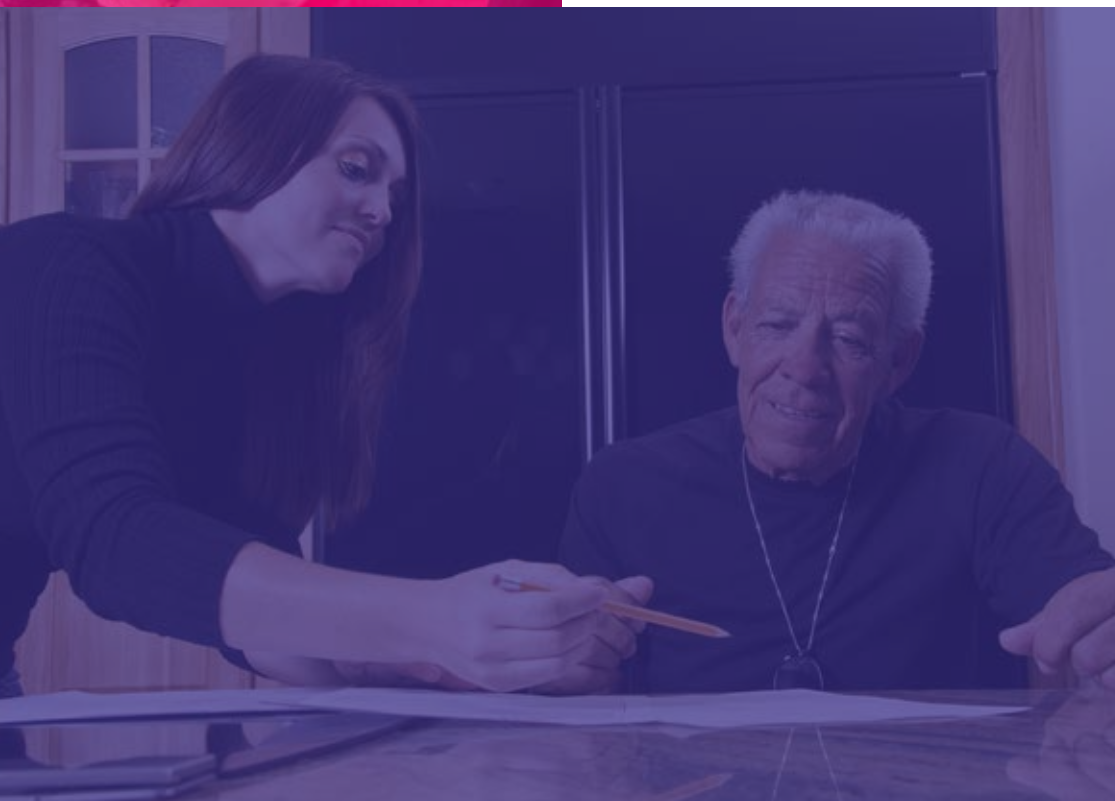
UWV

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.



'U MOND
WERKT

JAARREKENING 2019



7. Jaarrekening

7.1 BALANS PER 31 DECEMBER (bedragen in euro)

Activa	31-12-2019	31-12-2018
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
- Investerings met een economisch nut		
- overige investeringen met een economisch nut	1.390.233	1.153.373
Totaal vaste activa	1.390.233	1.153.373
Viottende activa		
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- Vorderingen op openbare lichamen	357.550	543.042
- Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	3.288.890	4.887.868
- Overige vorderingen	429.222	356.981
	4.075.662	5.787.891
Liquide middelen		
- Kassaldi	1.168	474
- Banksaldi	428.622	199.256
	429.790	199.730
Overlopende activa		
- overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	316.972	467.458
- de van de Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel	71.225	-
Totaal viottende activa	4.893.649	6.455.079
Totaal algemeen	6.283.882	7.608.452

Passiva	31-12-2019	31-12-2018
Vaste passiva		
Eigen vermogen		
- Algemene reserve	500.000	500.000
- Bestemmingsreserves	1.262.350	1.290.872
- Gerealiseerd resultaat	-	2.418.737
	1.762.350	4.209.609
Voorzieningen		
- Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's	1.254.242	1.476.687
- Voorziening ter egaliserings van kosten	29.167	-
	1.283.409	1.476.687
Totaal vaste passiva	3.045.759	5.686.296
Viottende passiva		
Netto-viottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- overige schulden	575.181	355.703
Overlopende passiva		
- verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen, met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume	2.662.943	1.524.003
- de van de Europese en Nederlandse overheidslichamen ontvangen voorschotbedragen voor uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten van volgende begrotingsjaren	-	42.450
Totaal viottende passiva	3.238.123	1.922.156
Totaal algemeen	6.283.882	7.608.452

7.2 HET OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN IN DE JAARREKENING OVER HET BEGROTINGSJAAR (bedragen x € 1.000)

Het taakveld van IJmond Werkt! bestaat uit:

- 6. Sociaal domein
 - 6.3 Inkomensregelingen (Inkomensvoorziening).
 - 6.4 Begeleide participatie (Vormen van dagbesteding; beschut werk).
 - 6.5 Arbeidsparticipatie (Instrumenten gericht op toeleiding naar werk).

De hierbij behorende programma's zijn:

- 6.3 610 Bijstandsverlening en inkomensvoorzieningen- en subsidies
- 6.4 611 Sociale Werkvoorziening
- 6.4 623 Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet
- 6.5 623 Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

Omschrijving programma	Raming begrotingsjaar voor wijziging			Raming begrotingsjaar na wijziging			Realisatie begrotingsjaar		
	baten	lasten	Saldo	baten	lasten	Saldo	baten	lasten	Saldo
6.3 610 Inkomensregelingen	371	371	-	-	371	371-	-	255	255-
6.4 611 Socialewerkvoorziening	17.082	16.937	145	17.683	16.445	1.238	17.027	16.387	640
6.4 623 Re-integratieNBW	1.661	1.437	224	766	766	-	585	277	308
6.5 623 Re-integratieparticipatie	3.782	2.257	1.525	3.887	2.694	1.193	4.341	2.976	1.365
Subtotaalprogramma's	22.896	21.002	1.894	22.336	20.276	2.060	21.953	19.895	2.058
Overhead	-	1.923	1.923-	-	2.089	2.089-	-	2.086	2.086-
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	22.896	22.925	29-	22.336	22.365	29-	21.953	21.981	28-
Toevoeging / onttrekkingaan reserves									
6.4 611 Socialewerkvoorziening	29	-	29	29	-	29	28	-	28
Overhead	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	22.925	22.925	-	22.365	22.365	-	21.981	21.981	-

7.3 TOELICHTINGEN

7.3.1 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten daarvoor geeft.

Onderstaande grondslagen, waarop de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling is gebaseerd, zijn bedoeld als leidraad voor een juiste interpretatie van de financiële overzichten. De jaarrekening voldoet aan het Besluit Begroting en Verantwoording. De Programmarekening van IJmond Werkt! is meer gedetailleerd dan het Besluit Begroting en Verantwoording voorschrijft. IJmond Werkt! heeft hier bewust voor gekozen. De Programmarekening komt hiermee tegemoet aan het sturingsmechanisme van het bestuur en de verantwoordingbehoefte van de gemeenten.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden. De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts

genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden. Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van gepensioneerden, overlopende vakantiegeld- en verlofaanspraken en dergelijke.

Voor arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van een jaarlijks vergelijkbaar volume wordt geen voorziening getroffen of op andere wijze een verplichting opgenomen. De referentieperiode is dezelfde als die van de meerjarenraming, te weten vier jaar. Indien er sprake is van (eenmalige) schokeffecten (bijvoorbeeld reorganisaties) dient wel een verplichting opgenomen te worden.

BALANS

Vaste activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Slijtende inves-

tingen worden vanaf het moment van ingebruikneming lineair afgeschreven in de verwachte gebruiksduur, waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele restwaarde. Op grondbezit wordt niet afgeschreven.

Bij de waardering wordt in voorkomende gevallen rekening gehouden met een bijzondere waardevermindering, indien deze naar verwachting duurzaam is. In het begrotingsjaar heeft een dergelijke vermindering overigens niet plaatsgevonden. Dergelijke afwaarderingen worden teruggenomen als ze niet langer noodzakelijk blijken. De afschrijving vindt plaats volgens art. 64 en 65 van het BBV en de verordening volgens de gemeentewet art. 212, rekening houdend met de verwachte toekomstige gebruiksduur.

De toegepaste afschrijving percentages zijn:

• Gronden en terreinen	0%
• Bedrijfsgebouwen	3%
• Installaties	20-25%
• Vervoermiddelen	20-25%
• Inventaris	20-33%
• Automatisering	33-50%
• Verbouwingen	20-25%

Met betrekking tot de investeringen in de bedrijfsgebouwen zijn er bestemmingsreserves gevormd ter grootte van de investeringen. De afschrijvingskosten van de gebouwen worden hieruit gedekt.

Vlottende activa

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Voor verwachte oninbaarheid wordt een voorziening gevormd. Voorzieningen wegens oninbaarheid zijn in mindering gebracht op de nominale waarde van de vordering.

Liquide middelen

Deze activa worden tegen nominale waarde opgenomen.

Vaste passiva

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit:

- *Algemene reserve*
De algemene reserve van het samenwerkingsverband is volgens artikel 30 van de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! beperkt tot een bedrag van € 500.000,-. De algemene reserve is bedoeld voor het afdekken van de dagelijkse operationele risico's. Tekorten of overschotten ten aanzien van de algemene reserve worden ieder jaar na vaststelling van de jaarrekening van het aan dat jaar voorafgaande jaar verrekend volgens de in artikel 29 van de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! opgenomen verdeelsleutel.
- *Bestemmingsreserve*
Betreft reserveringen, gevormd uit in voorgaande jaren gerealiseerde exploitatieoverschotten, met een door het bestuur specifiek vastgesteld doel.

- *Resultaat na bestemming*

Betreft het gerealiseerd resultaat uit de programmarekening, door het bestuur nog te bestemmen.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor:

- verplichtingen en verliezen die op balansdatum redelijkerwijs zijn in te schatten;
- bestaande risico's die op balansdatum redelijkerwijs zijn in te schatten;
- kosten die hun oorsprong hebben in het huidige boekjaar en gemaakt worden in het volgende boekjaar.

Voorzieningen worden gewaardeerd op het nominale bedrag van de betrokken verplichting c.q. het voorzienbare verlies. De onderhoudsegalisatievoorziening stoelt op een meerjarenraming van het uit te voeren groot onderhoud aan (een deel van) de kapitaalgoederen, waarin rekening is gehouden met de kwaliteitseisen die ter zake geformuleerd zijn. In de paragraaf onderhoud kapitaalgoederen die is opgenomen in het jaarverslag is het beleid ter zake nader uiteengezet. De voorzieningen hebben een langlopend karakter.

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

TOELICHTING OP HET OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN IN DE JAARREKENING OVER 2019

Algemeen

De onder het kopje 'algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening' opgenomen grondslagen gelden ook voor de programmarekening. Hieronder worden enkele posten nog toegelicht.

Dienstverlening derden

Onder deze post zijn ook begrepen de doorbelaste loonkosten van semi-amtbenaren die verloond worden in de Payroll bedrijven.

Bijdrage Wsw en Re-integratie gemeente

De bijdrage voor van de IJmond gemeente in de bekostiging van de Wsw en Re-integratie activiteiten.

Nieuw Beschut Werk (NBW)

Onder de post NBW/loonsom worden de doorbelaste loonkosten (inclusief opslag payroll bedrijf) aan de gemeenten verantwoord. Onder de post NBW loonkosten de kosten die het payroll bedrijf doorberekend aan IJmond Werkt!.

Bijzondere posten

Bijzondere posten zijn baten of lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die behoren tot de normale, niet-incidentele bedrijfsuitoefening, maar die omwille van de analyse en vergelijkbaarheid van de resultaten afzonderlijk toegelicht worden op grond van de aard, omvang of het incidentele karakter van de post. Hierbij worden tevens baten en lasten die aan een ander boekjaar moeten worden toegerekend naar aard en omvang toegelicht.

7.3.2 Toelichting op de balans per 31 december 2019 (bedragen in euro)

Activa ⇨ Vaste activa ⇨ Materiële vaste activa

Investerings met een economisch nut

- overige investeringen met een economisch nut

	Gronden en terreinen	Bedrijfs gebouwen	Installaties	Machines Apparaten
Boekwaarde per 1 januari	183.781	512.992	-	425.473
Investerings	-	-	92.317	149.136
Desinvesteringen	-	-	-	-
Afschrijvingen	-	67.114	7.693	160.918
Boekwaarde per 31 december	183.781	445.878	84.624	413.691
Cumulatieve investeringen	183.781	2.007.292	254.141	1.223.581
Cumulatieve afschrijvingen	-	1.561.414	169.517	809.890
	183.781	445.878	84.624	413.691

Afschrijvingspercentages	0%	3%-20%	20-25%	20-25%
--------------------------	----	--------	--------	--------

	Overige materiële vaste activa: Inventaris	Vervoer-middelen	Overige materiële vaste activa: Automatisering	Totaal 31-12-2019	Totaal 31-12-2018
Boekwaarde per 1 januari	31.127	-	-	1.153.373	998.422
Investerings	-	174.210	80.765	496.428	343.556
Desinvesteringen	-	-	-	-	3.527
Afschrijvingen	8.893	12.706	2.243	259.569	185.078
Boekwaarde per 31 december	22.234	161.504	78.522	1.390.233	1.153.373
Cumulatieve investeringen	361.718	348.822	96.615	4.475.950	4.354.008
Cumulatieve afschrijvingen	339.484	187.318	18.093	3.085.717	3.200.635
Boekwaarde per 31 december	22.234	161.504	78.522	1.390.233	1.153.373

Afschrijvingspercentages	20-33%	20-25%	33-50%
--------------------------	--------	--------	--------

De belangrijkste investeringen in het boekjaar zijn:

- Machines en apparaten. Betreft vervangingsinvesteringen rijdend materieel groen.
- Installaties. Betreft koeling systeem.
- Automatisering. Betreft vervanging servers en software.

Activa ⇨ Vlottende activa

Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan één jaar

Vorderingen op openbare lichamen
 Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar
 Overige vorderingen
 - Handelsdebiteuren
 - Voorziening oninbaarheid

Totaal

	31-12-2019	31-12-2018
Vorderingen op openbare lichamen	357.550	543.042
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	3.288.890	4.887.868
Overige vorderingen		
- Handelsdebiteuren	429.222	356.981
- Voorziening oninbaarheid	-	-
	429.222	356.981
Totaal	4.075.662	5.787.891

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren.

Drempelbedrag 250.000

Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen

Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
144.233	170.887	194.559	160.849

Het drempelbedrag is een minimumbedrag dat gemiddeld buiten de schatkist mag worden gehouden. Voor alle vier de kwartalen is binnen dit bedrag gebleven.

Liquide middelen

	31-12-2019	31-12-2018
Kassaldi	1.168	474
Bank- en giroaldi		
- ING bank	1.889	2.764
- BNG bank	426.733	196.492
	428.622	199.256
Totaal	429.790	199.730

Er is een G rekening bij de BNG waarop beperkte opname rechten van toepassing zijn. Van het bovenstaande saldo € 428.733 van de BNG bank staat een bedrag van € 90.428 op de G rekening.

Overlopende activa

Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen

	31-12-2019	31-12-2018
- Nog te factureren opbrengsten	2.500	1.000
- Nog te ontvangen LIV	250.000	300.700
- Vooruitbetaalde kosten	27.631	33.143
- Vordering Fitnessplan	285	209
- Vordering Fietsenproject	20.389	27.317
- Te vorderen BTW	6.334	5.779
- Nog door te berekenen kosten NBW Gemeenten	-	97.700
- Nog te ontvangen Wsw subsidies Paswerk	7.495	-
- Vordering Personeel	350	1.608
- Nog te ontvangen pensioenpremie/zorgverzekering	1.287	-
- Overige	700	2
	316.972	467.458

De van Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel

Project 'Toeleiding en behoud van werk!'

Saldo per 1 januari
Toevoegingen
Ontvangen bedragen
- Nog te ontvangen subsidies

31-12-2019	31-12-2018
42.450	-
28.775	-
-	-
71.225	-
Totaal	-

Passiva ➡ Vaste Passiva ➡ Eigen vermogen

Algemene Reserve

Saldo per 1 januari
Bestemming resultaat vorig boekjaar
Onttrekking
Saldo per 31 december

31-12-2019	31-12-2018
500.000	500.000
2.418.737	1.948.330
2.418.737	1.948.330
500.000	500.000

Conform de afspraak gemaakt in de nieuwe Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! wordt IJmond Werkt! gefinancierd op basis van de daadwerkelijke kosten.

Bestemmingsreserves	Trompet	Huisvesting Groen Heemskerk	Herstructurering WSW	Totaal 31-12-2019	Totaal 31-12-2018
Saldo per 1 januari	386.962	82.060	821.850	1.290.872	2.203.736
Toevoeging	-	-	-	-	-
Herbestemming	-	-	-	-	-
Onttrekking	-	-	-	-	884.342
Vermindering ter dekking van afschrijvingen	28.522	-	-	28.522	28.522
Saldo per 31 december	358.440	82.060	821.850	1.262.350	1.290.872

De bestemmingsreserve "Trompet" is gevormd ten behoeve van de afdekking van de afschrijvingskosten van het gebouw op de Trompet (in 30 jaar).

De bestemmingsreserve "Huisvesting groen Heemskerk" is gevormd ter afdekking van de kosten gemoeid met een nieuwe locatie voor de groenwerkzaamheden voor de gemeente te Heemskerk.

De bestemmingsreserve "Herstructurering WSW" is gevormd om de frictiekosten die gepaard gaan met de omvorming en integratie van de Meergroep in IJmond Werkt! af te dekken.

Voorzieningen	Non-actieven	Onderhoud gebouwen	Spaarverlof	MID BV	31-12-2019 Totaal	31-12-2018 Totaal
Saldo per 1 januari	769.301	-	123.608	583.778	1.476.687	1.696.619
Toevoeging	-	35.000	3.139	-	38.139	324.014
Aanwending	91.500	5.833	-	-	97.333	213.000
Ten gunste van de rekening van baten en lasten vrijgevallen bedragen	134.084	-	-	-	134.084	330.946
Saldo per 31 december	543.717	29.167	126.747	583.778	1.283.409	1.476.687

De voorziening "Non-actieven" betreft een voorziening voor ambtenaren waarvan de functie is opgeheven. Bij de berekening van deze voorziening wordt rekening gehouden met leeftijd, achtergrond en detachering mogelijkheden. De toevoeging heeft betrekking op het vervallen van functies in de ondersteuning door teruglopend Wsw personeelsbestand. De aanwending is daadwerkelijk betaalde loonkosten non actief gestelde ambtenaren. De vrijval heeft betrekking op loonkosten non actief gestelde ambtenaar die elders een baan heeft gevonden. De voorziening "Onderhoud gebouwen" betreft het groot onderhoud voor de Trompet in Heemskerk. Eind 2018 is er een nieuw 10-jarig onderhoudsplan vastgesteld.

De voorziening "Spaarverlof" is conform de bepalingen in de CAO Wsw ter afdekking van de verlofuren die zijn omgezet in spaarverlof. De aanwending betreft verlofuren van medewerkers die in 2017 zijn opgenomen.

De voorziening MID BV heeft betrekking op mogelijke claims. MID BV leverde personeelsleden aan IJmond Werkt! voor het uitvoeren van re-integratietaken dat volledig onder de risicosfeer van IJmond Werkt! valt. De personeelsleden werkten bij de vennootschap op basis van tijdelijke contracten. Hiermee creëerde IJmond Werkt! een flexibeler en meer variabele inzet van medewerkers voor haar eigen werkzaamheden. Er zijn risico's met betrekking tot pensioenen en belastingen. In verband met deze risico's is er in 2016 door het bestuur gekozen voor verloning via Payroll bedrijven in plaats van verloning via MID BV. Bij het opheffen MID BV is deze voorziening overgedragen aan IJmond Werkt!. De toevoeging betreft de wettelijke rente die bij mogelijke claim verschuldigd is.

Vlottende passiva

Netto-vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan één jaar

Overige schulden

- crediteuren

31-12-2019	31-12-2018
575.181	355.703

In het saldo van de crediteuren zit een bedrag van € 68.590 dat betrekking heeft op de inhuur van personeel.

Overlopende passiva

Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen, met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume

	31-12-2019	31-12-2018
- Te betalen BTW	86.519	131.210
- Loonheffingen, sociale lasten en pensioenen	587.556	627.563
- Nog te betalen ziektekostenpremies	105.571	102.677
- Nog te betalen lonen personeel	-	65
- Terug te betalen bijdrage gemeenten	1.202.753	-
- Vooruit ontvangen bedragen	-	156.500
- Nog te betalen kosten en terug te betalen bedragen	677.987	479.602
- Not te betalen bonus begeleid werken	-	26.385
- Overige	2.556	1
	2.662.943	1.524.003

De van de Europese en Nederlandse overheidslichamen ontvangen voorschotbedragen voor uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten van volgende begrotingsjaren.

Project 'Toeleiding en behoud van werk!'

Saldo per 1 januari

Toevoegingen

Vrijgevallen bedragen

Saldo per 31 december

31-12-2019	31-12-2018
42.450	-
-	142.450
42.450	100.000
-	42.450

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

IJmond Werkt! heeft zich contractueel verplicht tot het betalen van leasetermijnen inzake vervoermiddelen. De jaarlijkse verplichting uit hoofde van deze overeenkomst bedraagt € 26.954. De resterende looptijden liggen tussen 14 en 50 maanden.

IJmond Werkt! heeft zich contractueel verplicht tot het betalen van huurtermijnen inzake huisvesting op 7 locaties. De jaarlijkse verplichting uit hoofde van deze overeenkomsten bedraagt circa € 231.000. Hiervan is een bedrag van circa € 160.000 met een resterende looptijd van langer dan 3 jaar.

IJmond Werkt! heeft bij de BNG een faciliteit in rekening courant tot een bedrag van € 907.560. Hiervan is de afgelopen jaren geen gebruik gemaakt.

De vakantiegeld verplichting opbouw (exclusief opslag sociale lasten) voor de periode juni tot en met december bedraagt:

Wsw-medewerkers € 443.794

7.3.3 Toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar (bedragen x 1.000)

Toelichting op financiële afwijkingen

In 2019 heeft er een wijziging plaatsgevonden van de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! waarbij afgesproken is dat de uitvoering van Wsw-taken en de re-integratietaken in het kader van de Participatiewet voldoende mate bekostigd worden door iedere deelnemende gemeente conform de vastgestelde begroting. Voorheen werden de Wsw budget en Re-integratie budget een op een doorgestort naar IJmond Werkt!. Het saldo van de baten en lasten valt door de nieuwe wijze waarop IJmond Werkt! wordt gefinancierd nu altijd op 0 uit. De wijze waarop IJmond Werkt! financieel heeft gepresteerd komt dus tot uitdrukking in de daadwerkelijke bijdrage versus de gebudgetteerde bijdragen van de gemeenten.

Uit onderstaand totaaloverzicht blijkt dat IJmond Werkt! binnen de begroting heeft gepresenteerd. Per saldo hebben de gemeenten 759 duizend minder moeten bijdragen aan de exploitatie van IJmond Werkt!

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar	verschil
Bijdrage gemeenten re-integratie	4.391	4.133	258
Bijdrage gemeenten wsw	12.466	13.483	-1.017
totaal	16.857	17.616	-759

Het totaaloverzicht laat per saldo aan onderschrijding een bedrag zien van (€ 759 duizend). Hierna worden per programma de belangrijkste over- en onderschrijdingen ten opzichte van de gewijzigde begroting toegelicht. De nummers corresponderen met de nummers op bovenstaand totaaloverzicht.

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
Totaaloverzicht					
Baten					
1 Bijdrage gemeenten	16.857	17.616	17.501	-	759
2 NBW/Loonsom	214	400	1.066	-	186
3 NBW/bonus	-	0	129	-	0
4 Opbrengsten activiteiten	2.576	2.220	2.200	200	356
5 Detacheringen	2.306	2.100	2.000	-	206
Saldo baten	21.953	22.336	22.896	200	383
Lasten					
6 Personeelskosten ambtelijk	3.947	4.279	3.479	134	332
7 Personeelskosten Wsw	14.442	14.453	14.959	-	11
8 Dienstverlening door derden	1.438	1.120	1.443	-	318
9 NBW loonkosten	277	400	1.066	-	123
10 Indirecte productiekosten	260	365	365	-	105
11 Afschrijvingen	259	335	335	-	76
12 Huur	231	260	260	-	29
13 Energiekosten	56	78	78	-	22
14 Belastingen	10	15	15	-	5
15 Verzekeringen	43	70	70	-	27
16 Onderhoudskosten	556	400	380	-	156
17 Kantine kosten	53	35	35	-	18
18 Kantoorkosten	89	105	105	-	16
19 Verkoopkosten	69	100	50	-	31
20 Overige algemene kosten	150	200	200	-	50
21 Diverse lasten	101	150	85	-	49
22 Maatregelen Berenschot	-	-	-	-	0
Saldo lasten	21.981	22.365	22.925	134	384
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	-28	-29	-29	66	1
22 Onttrekking bestemmingsreserves	28	29	29	-	1
23 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	-	-	-	66	0

6.3 610 Programma Bijstandverlening en Inkomensvoorzieningen-subsidies

<u>Totaaloverzicht</u>	Realisatie begrotings- jaar	Raming begrotings- jaar na wijziging	Raming begrotings- jaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	-	-	371	-	0
Saldo baten	-	-	371	-	0
<i>Lasten</i>					
6 Personeelskosten ambtelijk	161	141	141	-	20
8 Dienstverlening door derden	94	230	230	-	136
Saldo lasten	255	371	371	-	116
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	-255	-371	-	-	-116
23 Onttrekking bestemmingsreserves	-	-	-	-	0
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	0
Gerealiseerd resultaat	-255	-371	-	-	-116

Toelichting: Positief resultaat in verband met terugloop aantal door gemeenten aangemelde kandidaten. Verder in lijn met de begroting.

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	12.466	13.483	12.982	-	1.017
4 Opbrengsten activiteiten	2.255	2.100	2.100	-	155
5 Detacheringen	2.306	2.100	2.000	-	206
Saldo baten	17.027	17.683	17.082	-	656
<i>Lasten</i>					
6 Personeelskosten ambtelijk	1.044	850	850	-	194
7 Personeelskosten Wsw	14.442	14.453	14.959	-	11
8 Dienstverlening door derden	74	150	150	-	76
10 Indirecte productiekosten	245	290	285	-	45
11 Afschrijvingen	210	228	278	-	18
12 Huur	69	100	100	-	31
13 Energiekosten	56	43	43	-	13
14 Belastingen	8	13	13	-	5
15 Verzekeringen	1	10	10	-	9
16 Onderhoudskosten	214	200	191	-	14
17 Kantine kosten	12	28	28	-	16
18 Kantoorkosten	2	5	5	-	3
19 Verkoopkosten	3	-	-	-	3
20 Overige algemene kosten	6	25	25	-	19
21 Diverse lasten	1	50	-	-	49
Saldo lasten	16.387	16.445	16.937	-	58
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	640	1.238	145	-	598
23 Onttrekking bestemmingsre- serves	28	29	29	-	1
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	668	1.267	174	-	-599

Toelichting: Het resultaat uit exploitatie laat een positief saldo van € 640 duizend zien. De belangrijkste posten worden hieronder toegelicht.

4 Opbrengsten uit activiteiten

- Voornamelijk extra werkzaamheden groen

5 Detacheringen

- Meer opbrengsten uit detacheringen mede door tariefverbeteringen

6 Personeelskosten ambtelijk

- Kosten van Manager voorheen verantwoord onder dienstverlening derden (zie 8) en meerkosten staf o.a. door cao verhoging.

10 Indirecte productiekosten

- Later aanschaffen van elektrische vervoermiddelen dan gepland bij groenafdeling

12 Huur

- Besparing huur pand groen in Heemskerk nog niet nodig en anderzijds kosten huur pand groen in Velsen. Per saldo besparing.

21 Diverse lasten

- Is stelpost voor niet voorziene kosten.

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie begrotings-jaar	Raming begrotings-jaar na wijziging	Raming begrotings-jaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Vershil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	371	366	466	-	5
2 NBW / Loonsom	214	400	1.066	-	186
3 NBW / bonus	-	-	129	-	0
Saldo baten	585	766	1.661	-	181
<i>Lasten</i>					
6 Personeelskosten ambtelijk	-	121	121	-	121
8 Dienstverlening door derden	-	180	180	-	180
9 NBW loonkosten	277	400	1.066	-	123
10 Indirecte productiekosten	-	65	70	-	65
Saldo lasten	277	766	1.437	-	489
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	308	-	224	-	308
23 Onttrekking bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	308	-	224	-	308

Toelichting: Door achterblijven van de aanmeldingen van nieuw beschutwerkers dan de door overheid opgelegde taakstelling zijn zowel de baten en lasten lager.

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie begrotings- jaar	Raming begrotings- jaar na wijziging	Raming begrotings- jaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	4.020	3.767	3.682	-	253
4 Opbrengsten activiteiten	321	120	100	200	201
Saldo baten	4.341	3.887	3.782	200	454
<i>Lasten</i>					
6 Personeelskosten ambtelijk	1.820	2.000	1.200	-	180
8 Dienstverlening door derden	859	310	633	-	549
10 Indirecte productiekosten	11	10	10	-	1
11 Afschrijvingen	47	57	57	-	10
12 Huur	95	90	90	-	5
13 Energiekosten	-	15	15	-	15
14 Belastingen	1	1	1	-	0
16 Onderhoudskosten	25	20	29	-	5
17 Kantine kosten	4	1	1	-	3
18 Kantoorkosten	4	15	15	-	11
19 Verkoopkosten	7	50	50	-	43
20 Overige algemene kosten	5	50	71	-	45
21 Diversen lasten	98	75	85	-	23
Saldo lasten	2.976	2.694	2.257	-	-282
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	1.365	1.193	1.525	200	172
23 Onttrekking bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	1.365	1.193	1.525	200	172

Toelichting:

4. Opbrengstactiviteiten

- Subsidie ESF
- Project Telstar

6. Personeelskosten ambtelijk

- Toename door in dienstneming van personeel dat via payroll bedrijf werd ingehuurd en daardoor lagere kosten dienstverlening derden
- Ziekengeld met name gerelateerd aan zwangerschappen

8. Dienstverlening door derden

- Meer directe kosten gerelateerd aan cliënten
- Inhuur bij ziekte
- Extra inhuur voor statushouders in kader van ESF project

<u>Overhead</u>	Realisatie begrotings- jaar	Raming begrotings- jaar na wijziging	Raming begrotings- jaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verskil realisatie
<i>Lasten</i>					
6 Personeelskosten ambtelijk	922	1.167	1.167	134	245
8 Dienstverlening door derden	411	250	250	-	161
10 Indirecte productiekosten	4	-	-	-	4
11 Afschrijvingen	2	50	-	-	48
12 Huur	67	70	70	-	3
13 Energiekosten	-	20	20	-	20
14 Belastingen	1	1	1	-	-
15 Verzekeringen	42	60	60	-	18
16 Onderhoudskosten	317	180	160	-	137
17 Kantine kosten	37	6	6	-	31
18 Kantoorkosten	83	85	85	-	2
19 Verkoopkosten	59	50	-	-	9
20 Overige algemene kosten	139	125	104	-	14
21 Diverse lasten	2	25	-	-	23
Saldo lasten	2.086	2.089	1.923	134	3
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	-2.086	-2.089	-1.923	-134	3
23 Onttrekking bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	-2.086	-2.089	-1.923	-134	3

Toelichting:

5 *Personeelskosten ambtelijk*

- Vrijval voorziening boventallige geworden ambtenaar
- Verschuiving naar kosten dienstverlening derden

11 *Afschrijvingen*

- Vervangingsinvesteringen hoofdkantoor uitgesteld

16 *Onderhoudskosten*

- Verbeteringen en herinrichting hoofdkantoor
- Verbeteringen en herinrichting gebouw de Trompet
- Arbo aanpassingen
- Kleine investeringen

Overzicht incidentele baten en lasten (bedragen x € 1.000)

Bij incidentele baten en lasten kan gedacht worden aan baten en lasten die zich gedurende maximaal drie jaar voordoen. Het is daarbij van belang dat het gaat om 'eenmalige zaken'.

Door onderstaande vergelijking van de realisatie van de incidentele baten en lasten met de begrotingscijfers ontstaat een (totaal)inzicht in de feitelijke afwijking van hetgeen werd begroot en ook in hetgeen alsnog – na einde van het begrotingsjaar - bij het opstellen en analyseren van de jaarrekeningcijfers als een incidentele baat dan wel last is gesignaleerd

Incidentele baten

6.5 623 Programma Re-integratie
en participatie-voorzieningen participatiewet
ESF Subsidie

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

Vrijval deel kosten boventallige ambtenaar

Totaal incidentele baten

Realisatie Begrotingsjaar	Raming Begrotings- jaar na wijziging	Raming Begrotings- jaar voor wijziging
200	-	-
134	-	-
334	-	-

Hierbij wordt de volgende toelichting gegeven:

Incidentele baten

Dit betreft ESF subsidie project "Toeleiding en behoud van werk ". Het project eindigt in 2019. In 2017 is er voorziening getroffen voor boventallige leidinggevende . Deze boventallige leidinggevende is in 2019 uit dienst gegaan wat heeft geleid tot een vrijval van een deel van de getroffen voorziening.

Overzicht structurele toevoegingen en onttrekkingen reserves

Onttrekking aan de reserves	Raming Begrotings- jaar na wijziging	Waarvan structureel	Realisatie Begrotingsjaar	Waarvan structureel
<i>Programma WSW</i>				
Pand Trompet Heemskerk	28	28	29	29

De structurele onttrekking betreft de bestemmingsreserve "Pand Trompet" die gevormd is ten behoeve van de structurele afdekking van de afschrijvingskosten van het gebouw (in 30 jaar).

7.3.4 Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

De in de programmarekening opgenomen afwijkingen ten opzichte van de begroting zijn getoetst aan het begrotingscriterium.

Het beleid met betrekking tot begroting over- en onderschrijdingen is dat deze gemeld en zo nodig toegelicht worden aan het dagelijks bestuur in de tussentijdse rapportages. Afhankelijk van de bespreking hiervan kan het bestuur aangeven of een begrotingswijziging nodig wordt geacht. Alleen indien daartoe wordt besloten vindt een begrotingswijziging plaats. Een dergelijk besluit kan ook plaatsvinden op voorstel van de directie. De directie zal een dergelijk voorstel doen indien verwacht wordt dat het exploitatieresultaat een materiële afwijking in negatieve zin zal laten zien.

De toegelichte overschrijdingen passen binnen het bestaand beleid en hebben voornamelijk te maken met de verdere vorming van IJmond Werkt! als organisatie.

Begroting over- en onderschrijdingen (bedrag x € 1.000)

Overschrijdingen	afwijking	Onderschrijdingen	afwijking
8 Dienstverlening door derden	318	4 Opbrengsten activiteiten	356
9 NBW loonkosten	63	5 Detacheringen	206
16 Onderhoudskosten	156	6 Personeelskosten ambtelijk	332
17 Kantine kosten	18	7 Personeelskosten Wsw	11
		10 Indirecte productiekosten	105
Totaal overschrijdingen	555	11 Afschrijvingen	76
		12 Huur	29
		13 Energiekosten	22
		14 Belastingen	5
		15 Verzekeringen	27
		18 Kantoorkosten	16
		19 Verkoopkosten	31
		20 Overige algemene kosten	50
		21 Diverse lasten	48
		Totaal onderschrijdingen	1.314
Saldo over- en onderschrijdingen	759		

Het totaal aan begroting overschrijdingen bedraagt € 555 duizend. Het totaal aan begroting onderschrijdingen bedraagt € 1.314 duizend. Per saldo een positief verschil van € 759 duizend ten opzichte van de herziene begroting. Zie ook de toelichting per programma in de vorige paragrafen.

Verantwoording WNT 2019 IJmond Werkt!

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op IJmond Werkt!. Het voor IJmond Werkt! toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019€ 194.000 (Algemeen bezoldigingsmaximum).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. *Leidinggevende topfunctionarissen, gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.*

Bedragen x € 1	E. van Hardeveld
Functiegegevens	Algemeen Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	[01/01] – [31/12]
Deeltijdfactor in fte	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 118.562
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 18.787
Subtotaal	€ 137.349
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 194.000
- / - Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.
Totale bezoldiging	€ 137.349
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Gegevens 2018	
Aanvang en einde functievervulling in 2018	[01/01] – [31/12]
Deeltijdfactor 2018 in fte	1,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 112.571
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.383
Totale bezoldiging 2018	€ 128.954

Benoeming van de bestuursleden zijn conform de bepalingen in de gemeenschappelijke regeling voorbehouden aan de colleges van de desbetreffende gemeenten die deelnemen in de gemeenschappelijke regeling. Uit hoofde van deze functie krijgen zij dan ook geen beloning van IJmond Werkt!. Het bestuur heeft gedurende 2019 uit de volgende leden bestaan :

Het Algemeen Bestuur bestond in 2019 uit de volgende leden:

- Mevrouw A. van Dijk, voorzitter *gemeente Heemskerk*
- Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter *gemeente Velsen*
- Mevrouw B.G.P. van den Berg *gemeente Beverwijk*
- Mevrouw C.G. van Weel-Niessen *gemeente Uitgeest*
- De heer Q.J.A. Rijke *gemeente Heemskerk*
- De heer J. Verwoort *gemeente Velsen*
- Mevrouw H.J. Niele-Goos *gemeente Beverwijk*
- De heer C.M. Beentjes *gemeente Uitgeest*

7.4 Bijlage: SISA

SZW	G1B	Wet sociale werkvoorziening (Wsw)_deel openbaar lichaam 2019 Wet sociale werkvoorziening (Wsw) Openbaar lichaam o.g.v. Wgr (SiSa tussen medeoverheden) Het openbaar lichaam verantwoordt hier per gemeente over het deel van de regeling dat in (jaar T) door het openbaar lichaam is uitgevoerd.	Hieronder per regel één gemeente(code) selecteren en in de kolommen ernaast de verantwoordingsinformatie voor die gemeente invullen	Het totaal aantal geïndiceerde inwoners per gemeente dat een dienstbetrekking heeft (jaar T)	Het totaal aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren	Het totaal aantal gerealiseerde begeleid werkenplekken voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren
			Aard controle n.v.t. Indicatornummer: G1B / 01	Aard controle R Indicatornummer: G1B / 02	Aard controle R Indicatornummer: G1B / 03	Aard controle R Indicatornummer: G1B / 04
1	60361	Alkmaar	1,00	0,00	0,00	
2	60375	Beverwijk	180,25	170,65	22,81	
3	60383	Castricum	16,75	0,00	0,00	
4	60392	Haarlem	6,00	0,00	0,00	
5	60396	Heemskerk	154,50	144,87	11,97	
6	60405	Hoorn	1,00	0,00	0,00	
7	60416	Langedijk	1,00	0,00	0,00	
8	60439	Purmerend	2,00	0,00	0,00	
9	60450	Uitgeest	27,50	27,15	1,84	
10	60453	Velsen	195,00	177,31	16,24	
11	60479	Zaandijk	1,00	0,00	0,00	
12	60399	Heiloo	1,00	0,00	0,00	
13	60473	Zandvoort	1,00	0,00	0,00	

7.5 BIJLAGE: GEREALISEERDE BATEN EN LASTEN PER TAAKVELD

(BEDRAGEN X 1.000)

Het taakveld van IJmond Werkt! bestaat uit:

6 Sociaal domein

- 6.3 Inkomensregelingen (Inkomensvoorziening)
- 6.4 Begeleidend participatie (vormen van dagbesteding; beschut werk)
- 6.5 Arbeidsparticipatie (Instrumenten gericht op toeleiding naar werk)

De hierbij behorende programma's zijn:

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

Overzicht baten en lasten 2019

	Baten	Lasten	Saldo
6.3 610 Programma Bijstandsverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	-	255	255-
6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening	17.027	16.387	640
6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	585	277	308
6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	4.341	2.976	1.365
Overhead	0	2.085	2.085-
Vennootschapsbelasting	-	-	-
Saldo van baten en lasten	21.953	21.980	-28
Toevoeging aan reserves	-	-	-
Onttrekking aan reserves	28	-	28
Resultaat	21.980	21.980	0

6.3 610 Programma Bijstandsverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming		
	2021	2022	2023			
Totaal baten	-	-	375	379	382	390
Totaal lasten	328	255	375	379	382	390
Saldo baten en lasten	328-	255-	-	-	-	-

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming		
	2021	2022	2023			
Totaal baten	18.706	17.027	17.036	16.811	16.594	16.385
Totaal lasten	16.416	16.387	16.446	16.209	15.979	15.757
Saldo baten en lasten	2.290	640	590	602	615	628

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet (NBW)

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming		
	2021	2022	2023			
Totaal baten	308	585	539	819	936	947
Totaal lasten	98	277	539	819	936	947
Saldo baten en lasten	210	308	-	-	-	-

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

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal baten	3.973	4.341	4.249	4.222	4.272	4.370
Totaal lasten	2.393	2.976	2.897	2.842	2.865	2.935
Saldo baten en lasten	1.580	1.365	1.352	1.380	1.407	1.435

Overhead

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Overhead	2.246	2.085	1.971	2.011	2.051	2.092

7.6 Bijlage: Overzicht totaal baten en lasten vergelijk 2018

(bedragen in Euro)

	Realisatie 2019	Herziene Begroting I 2019	Primaire Begroting 2019	Realisatie 2018
Totaaloverzicht				
<i>Baten</i>				
Bijdrage gemeente Wsw en Re-integratie	16.857.427	17.616.000	17.501.000	18.284.170
NBW/Loonsom	213.097	400.000	1.066.000	97.700
NBW/Bonus	-	-	129.000	
Opbrengsten activiteiten	2.576.273	2.220.000	2.200.000	2.379.567
Detacheringen	2.306.208	2.100.000	2.000.000	2.225.731
Totaal baten	21.953.005	22.336.000	22.896.000	22.987.168
<i>Lasten</i>				
Personeelskosten ambtelijk	3.947.218	4.279.000	3.479.000	3.408.212
Personeelskosten Wsw	14.442.767	14.453.000	14.959.000	14.835.956
Dienstverlening door derden	1.437.461	1.120.000	1.443.000	1.491.678
NBW loonkosten	276.668	400.000	1.066.000	97.700
Indirecte productiekosten	260.562	365.000	365.000	230.326
Afschrijvingen	259.569	335.000	335.000	185.078
Huur	230.544	260.000	260.000	191.229
Energiekosten	56.069	78.000	78.000	60.198
Belastingen	9.557	15.000	15.000	8.848
Verzekeringen	42.693	70.000	70.000	49.640
Onderhoudskosten	555.907	400.000	380.000	463.631
Kantine kosten	52.524	35.000	35.000	20.467
Kantoorkosten	89.288	105.000	105.000	83.422
Verkoopkosten	69.184	100.000	50.000	65.898
Overige algemene kosten	150.291	200.000	200.000	148.959
Diverse lasten	101.227	150.000	85.000	140.053
Totaal lasten	21.981.528	22.365.000	22.925.000	21.481.295
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	-28.523	-29.000	-29.000	1.505.873
Onttrekking bestemmingsreserves	28.523	29.000	29.000	912.864
Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	-	-	-	2.418.737

**Participatie Budget**

Bijdrage gemeenten Re-integratie deel
Bijdrage gemeenten Wsw subsidie deel

2019	2018
4.391.242	4.080.134
12.466.185	14.204.036
16.857.427	18.284.170

NBW

2019	2018
213.097	97.700

Opbrengsten activiteiten

IJmond Groen
A.S. Production
Montage en Verpakken
Overige bedrijfsopbrengsten en baten

2019	2018
2.047.303	1.947.568
-	19.902
273.201	304.317
347.492	134.811
2.667.996	2.406.598
91.723	27.031
2.576.273	2.379.567

Af directe productiekosten activiteiten

Totaal opbrengsten activiteiten**Overige bedrijfsopbrengsten/baten**

Inruil en verkoop machines
Gemeente Velsen bijdrage Telstar
Subsidies
Overige

2019	2018
24.602	21.850
120.000	-
198.023	110.000
4.867	2.961
347.492	134.811

Directe productiekosten

Productiemateriaal
Uitbesteed werk

2019	2018
21.723	21.619
70.000	5.412
91.723	27.031

Detacheringen

Detacheringen

Totaal opbrengsten

2019	2018
2.306.208	2.225.731
21.953.005	22.987.168

Personeelskosten ambtelijk

Bruto salarissen ambtenaren
Sociale lasten en pensioen premies
Reiskosten woon-werk
Studiekosten
Overige kosten

2019	2018
3.081.519	2.685.411
729.513	602.794
44.306	31.264
37.541	44.892
54.339	43.851
3.947.218	3.408.212

Loonkosten Wsw

Bruto lonen
Sociale lasten
Pensioenpremie

2019	2018
11.125.421	11.422.590
1.271.921	1.274.537
904.714	939.499
13.302.055	13.636.626

Overige kosten Wsw

	2019	2018
Vervoerskosten	294.371	318.626
Arbokosten	9.385	15.641
Bedrijf geneeskundige zorg	111.579	108.904
Studiekosten	13.860	50.728
Overige kosten	101.227	59.529
Totaal	530.422	553.428

Subsidie begeleid werken

	2019	2018
Begeleid werken	610.289	645.902
Totaal Personeelskosten Wsw	14.442.767	14.835.956

Dienstverlening door derden

	2019	2018
Inhuur personeel extern	1.204.796	1.328.653
Vergoeding vrijwilligers	1.190	1.463
Kosten WWB Cliënten	231.476	161.562
Totaal	1.437.461	1.491.678

NBW loonkosten

	2019	2018
	276.668	97.700
Totaal opbrengsten	21.953.005	22.987.168

Indirecte productiekosten

	2019	2018
Hulpstoffen	10.776	20.682
Gereedschap	16.872	11.026
Werkkleding	59.058	37.003
Brandstof/ kosten vervoermiddelen en machines	42.375	50.311
Verzekering en motorrijtuigenbelastingen	30.447	25.175
Verwerkingskosten afvalstoffen	69.723	58.250
Leasekosten voertuigen	30.777	27.514
Overige	535	365
Totaal	260.562	230.326

Afschrijvingen

	2019	2018
Gebouwen	67.114	67.114
Installaties	7.693	1.724
Inventaris	8.894	8.894
Automatisering	2.243	20.321
Machines	160.918	87.025
Vervoermiddelen/ intern transport	12.706	-
Totaal	259.569	185.078

Huisvestingskosten

	2019	2018
Huur	230.544	191.229
Electra / Gas / Water	56.069	60.19
Onroerend goed belasting / Waterschaplasten	9.557	8.848
Totaal Huisvestingskosten	296.170	260.275

Verzekeringen

WA-verzekering bedrijf
Brand- / bedrijfsschadeverzekering

2019	2018
32.090	37.780
10.603	11.860
42.693	49.640

Onderhoudskosten

Gebouwen en terreinen
Installaties
Inventaris
Automatisering
Machines
Vervoermiddelen
Schoonmaakkosten en Beveiliging

2019	2018
114.460	94.734
9.725	3.090
45.802	11.298
253.503	210.757
62.377	91.859
13.720	18.172
56.319	33.721
555.907	463.631

Kantine kosten

2019	2018
52.524	20.467

Kantoorkosten

Telefoonkosten
Portokosten
Kantoorbenodigdheden en Drukwerk

2019	2018
22.020	21.525
16.412	11.478
50.856	50.419
89.288	83.422

Verkoopkosten

Reclame kosten
Vergader- & representatie

2019	2018
63.076	59.784
6.107	6.114
69.184	65.898

Overige algemene kosten

Kosten Ondernemingsraad
Bankkosten
Abonnementen en contributies
Accountantskosten
Overige Advieskosten
Reiskosten algemeen

2019	2018
8.713	11.519
2.061	1.667
25.633	27.141
35.124	29.013
70.900	74.401
7.860	5.218
150.291	148.959

Diverse lasten

Rente
Desinvesteringen vaste activa
(pand Loggerstraat)
BTW Re-integratie
Overige

2019	2018
-	64.801
-	3.527
98.489	67.613
2.738	4.112
101.227	140.053

Onttrekking bestemmingsreserves

Herstructurering Wsw
Pand Trompet Heemskerk

2019	2018
-	884.342
28.523	28.522
28.523	912.864

IJmond Werkt!
Stationsplein 48A
1948 LC BEVERWIJK
Nederland

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van IJmond Werkt! te Beverwijk gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van IJmond Werkt! per 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten en de Beleidsregels toepassing WNT.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen in overeenstemming met de begroting en met de relevante wet- en regelgeving, waaronder verordeningen van de gemeenschappelijke regeling en het Controleprotocol WNT van de Beleidsregels toepassing WNT.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. het overzicht van baten en lasten over 2019; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Tivolilaan 205
6824 BV Arnhem
Tel.: +31 (0) 20 894 9640
www.auditnext.nl

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van IJmond Werkt! zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Verklaring over de in het jaarverslag andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- Het bestuursverslag;
- Realisatie prestatieafspraken;
- Programmaverantwoording;
- Bedrijfsvoering;
- Bestuurszaken en medezeggenschap;
- Verplichte paragrafen;
- SISA-bijlage; en de
- Gerealiseerde baten en lasten per taakveld.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

AUDIT & ASSURANCE

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten en de Beleidsregels toepassing WNT.

C. Beschrijving van de verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van commissarissen voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met in Nederland geldende Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten en de Beleidsregels toepassing Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT), alsmede voor het opstellen van het jaarverslag in overeenstemming met het in Nederland geldende Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten. In dit kader is het algemeen bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het algemeen bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het algemeen bestuur afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het algemeen

bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het algemeen bestuur het voornemen heeft om de vennootschap te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het algemeen bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de vennootschap.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de

AUDIT & ASSURANCE

onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de entiteit;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er

echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met het algemeen bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Wij bevestigen aan het algemeen bestuur dat wij de relevante ethische voorschriften over onafhankelijkheid hebben nageleefd. Wij communiceren ook met het algemeen bestuur over alle relaties en andere zaken die redelijkerwijs onze onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden en over de daarmee verband houdende maatregelen om onze onafhankelijkheid te waarborgen.

Amsterdam, 27 maart 2020

Audit Next
AuditNL Oost B.V.

was getekend

M.A. Lodder AA
Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

Onze ref.: 1019101/7582

AUDIT & ASSURANCE



IJMOND
WERKT!

IJmond Werkt!

Stationsplein 48^a
1948 LC Beverwijk

📞 0251-279000

🌐 www.ijmondwerkt.com

✉ info@ijmondwerkt.com

COLOFON

Tekst

Management Team IJmond Werkt!

Vormgeving & Opmaak

SWAT | Strategy · Design · Internet

Fotografie

Judith Cappon Fotografie
iStockphoto.com





www.ijmondwerkt.com