

JAARSTUKKEN 2021



J' MOND
WERKT



1.	Directieverslag & prestatieafspraken	2
	Totaaloverzicht van behaalde resultaten in 2021	8
1.1	Belangrijkste resultaten 2021	9
1.2	Highlights 2021	10
2.	Programmaverantwoording	11
2.1	Taakveld 6.3 Inkomensregelingen	11
2.2	Taakveld 6.4 Sociale Werkvoorziening	14
2.3	Taakveld 6.4 Beschut Werk	20
2.4	Taakveld 6.5 Re-integratie	20
	Trede 3	22
	Trede 4	22
	Trede 5	23
	Trede 6	24
	Toelichting op speciale doelgroepen	26
	Ondersteunende dienstverlening	31
	WerkgeversServicepunt (WSP)	32
3.	Financieel	35
3.1	Bekostiging GR	35
3.2	Covid-19 gevolgen financieel	35
3.3	Hack gevolgen financieel	36
3.4	Resultaat	36
3.5	Verdeling gemeenten	37
4.	Bedrijfsvoering	38
5.	Bestuur en medezeggenschap	46
6.	Verplichte paragrafen	47
	Bijlage: Begrippenlijst	53





HOOFDSTUK 1



DIRECTIEVERSLAG & PRESTATIEAFSPRAKEN

1. Directieverslag & prestatieafspraken

Voor u ligt het jaarverslag over 2021 van IJmond Werkt!. In dit verslag leest u op hoofdlijnen over de activiteiten en uitdagingen waar IJmond Werkt! voor heeft gestaan. Verder wordt inzichtelijk gemaakt welke resultaten zijn gerealiseerd in relatie tot de begroting en de afspraken in het bijbehorende werkplan. Maar vooral wat dit betekent voor mensen en werkgevers waar we het voor doen.

Onze basis, onze bedoeling

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

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

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

In onze visie hebben we vastgelegd hoe we ons werk doen.

Waar staan wij voor bij het realiseren van onze opgaves:

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

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

Om nóg bewuster en nóg beter ons werk te doen:

- ➔ oprechte aandacht
- ➔ samenwerken
- ➔ ondernemend
- ➔ positief
- ➔ vertrouwen

Hier gaan we actief mee aan de slag. In de weg die we samen met werkzoekenden afleggen, in het verzorgen van werk en het helpen ontwikkelen van mensen met een arbeidsbeperking (in de sociale werkvoorziening of met een indicatie Beschut werk) en mensen uit het doelgroepregister. In

de gedeelde opgave met collega's en in de samenwerking met alle gemeenten, sociale partners en werkgevers, maken we gebruik van ieders expertise bij het aanpakken van de arbeidsmarkt vraagstukken: Samenwerken aan de bedoeling.

Voor wie is IJmond Werkt!

Wij helpen iedereen vanuit de Participatiewet, die stappen gaat maken naar werk en mee wil doen in onze samenleving, rekening houdend met persoonlijke mogelijkheden én arbeidsmarkt-omstandigheden. Niet iedereen wil of kan. Daar zit ook onze uitdaging: mensen ondersteunen om weer eigenaar te worden van hun eigen route naar werk. Eigen regie vormt de kern van onze aanpak. Met het ontvangen van een bijstandsuitkering ga je ook de verplichting aan om je in te zetten om werk te vinden en weer je eigen inkomen te verdienen. Bijstand is een tijdelijke voorziening ter overbrugging naar het vormgeven van nieuw perspectief!

Voor onze mensen die vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) én Beschut Werk zijn we ook nadrukkelijk als werkgever verantwoordelijk. We helpen om jezelf te ontwikkelen, om passend werk en een veilige, duurzame werkplek te vinden of te realiseren waar je op je plek bent. Hier geeft passend werk structuur en betekenis aan het leven. Los van de labels die mensen hebben vanuit de ver-

schillende regelingen van de overheid, is ieder mens bijzonder, met een eigen verhaal, achtergrond en situatie. In de groepsgewijze aanpak houden we hier rekening mee waarbij tegelijkertijd individuele aandacht gegeven wordt. Maatwerk geldt voor iedereen. Ook houden we rekening met speciale doelgroepen. We werken hierbij nadrukkelijk vanuit mogelijkheden!

De resultaten

De belangrijkste resultaten worden kort belicht op pagina 11 en 12.

Re-integratie

Opvallend is de sterke groei van de werkaanvaarding ten opzichte van het eerste half jaar. Dit is een direct gevolg van de gunstigere arbeidsmarkt, maar ook door de versoepeling van Coronamaatregelen waardoor er weer trainingen kunnen worden gegeven. Daartoe zijn extra trainingsgroepen gestart bij de Grote Kerk in Beverwijk.

Kijkend naar de ontwikkeling van aantallen op de verschillende treden van de participatieladder, zijn er een paar kenmerkende zaken:

- Er is minder instroom van werkzoekenden die dicht bij de arbeidsmarkt staan (trede 5). Hier ligt een aantal oorzaken aan ten grondslag. Er is meer werk beschikbaar, waardoor de instroom van nieuwe mensen minder is. Verder was er een stagnatie van doorstroom naar deze trede vanuit de onderliggende treden 3 en 4 door het ontbreken van de ondersteunende trainingen eerder dit jaar. Daarentegen zien we wel meer instroom op de lagere treden 3 en 4.

- De uitstroom naar werk vanuit deze trede 5 vindt sneller plaats, en vaak al halverwege het trainingsprogramma. Dit geldt voor alle doelgroepen, dus bijvoorbeeld ook voor anderstaligen. De mensen in het doelgroepregister zijn echter wel een uitzondering, zie bij de volgende sectie.
- Er is ook meer uitstroom naar werk vanuit de treden 3 en 4, waarbij nog sprake is van zorgcomponenten of instabiliteit op leefgebieden. Meer inzet op contactmomenten en directere coaching op werkervaring werkt goed. Ook het weer mogelijk maken van ondersteunende trainingen werpt duidelijk haar vruchten af.
- Het aantal werkzoekenden op trede 6 blijft redelijk constant. Enerzijds is er geen nieuwe instroom vanuit de andere treden, omdat deze groep sneller werk vindt, zoals hierboven aangegeven. Anderzijds zien we helaas ook weinig verloop van deze groep naar werk. Het betreft veelal parttimers die nog voor een minimaal bedrag aan bijstand uitkeringen krijgen ter aanvulling van hun inkomen. De maximale belastbaarheid blijkt voor deze groep toch te zijn behaald. Met de aanpak en werkzaamheden bij Telstar@Work zal worden gekeken of voor deze doelgroep toch nog meer belastbaarheid is te bewerkstelligen.

Bijzondere doelgroepen

Zonder op alle bijzondere doelgroepen alle details te geven, zijn er twee groepen die wel uitleg verdienen.

Doelgroepregister

Zoals al hierboven aangegeven, is de duidelijke groei in uitstroom naar werk minder goed te zien bij de mensen in het doelgroepregister die dus in aanmerking komen voor garantiebanen met loonkostensubsidie. Dit is een landelijke trend en niet specifiek voor deze regio, en blijkt uit de cijfers die het UWV heeft gepresenteerd. Een belangrijke reden hiervoor zit bij de werkgever zelf, die het te druk heeft als gevolg van personeelstekort waardoor er tijd ontbreekt om te investeren in de noodzakelijke begeleiding en inwerktijd. Er wordt daardoor eerder gekozen om geen extra personeel aan te nemen dan voor mensen uit het doelgroepregister te kiezen.

PrO/VSO jongeren

In het derde kwartaal zijn er veel aanmeldingen van jongeren uit PrO/VSO onderwijs, die het niet redden op school, dreigen uit te vallen, stages die niet lukken, of niet direct kunnen doorstromen naar vervolgonderwijs of werk.

Opvallend is dat ook 15-jarigen worden aangemeld. Dit zijn jongeren die gezien hun jonge leeftijd nog niet in aanmerking komen voor dienstverlening van de gemeente, geen vervolgopleiding kunnen volgen en een profiel arbeid van school meekrijgen. Er is vanuit IJmond Werkt! nauw contact met scholen in de IJmond om er gezamenlijk zorg voor te dragen leerlingen met het profiel arbeid naar een betaalde baan te begeleiden. Van het aantal leerlingen dat in 2021 is aangemeld voor begeleiding door IJmond Werkt! is ongeveer 73% uitgestroomd naar een betaalde baan.

Ook het MBO (Nova College) klopt nu aan de deur. De contacten met de scholen zijn meer dan goed. Het aanbod van IJmond Werkt! met ons jongerenproject en jobcoaching wordt gewaardeerd, omdat dit samen met de scholen, die goede inzet hebben op hun begeleiding op stages van de jongeren, de sluitende aanpak van school naar werk bevordert.

WerkgeversServicepunt (WSP)

Steeds meer werkgevers staan open voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De kans van slagen is meer dan ooit afhankelijk van de juiste introductie van de werkzoekenden en begeleiding van de werkgever. Het bemiddelingsproces vraagt steeds meer tijd.

Het WSP heeft in 2021 283 vacatures vervuld. Het gaat hier om vacatures waarbij acquisitie, werving, selectie en matching in handen is van de adviseur werkgeversdiensten.

Er zijn 146 vacatures vervuld door personen die vallen onder de P-wet, 108 vacatures zijn ingevuld door personen met een WW-uitkering, 26 met een Wajong-uitkering en 3 persoon met een WIA-uitkering. Het aantal vacaturevervullingen valt iets lager uit dan de prestatieafpraak. Dit heeft te maken met het feit dat een duurzame bemiddeling in de huidige tijd meer tijd vraagt daar de werkzoekenden een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Daarnaast had Corona in de eerste helft van 2021 een grote invloed op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt.

Wsw

De werkzaamheden van de sw-doelgroep hebben in 2021 gewoon doorgang gevonden zonder veel beperkingen als gevolg van Corona of de hack. In het Ontwikkelhuis op de Trompet in Heemskerk waar veelal montage en verpakkingswerk plaatsvindt, is veel aandacht voor een prettige werkomgeving en vitaliteit. De sfeer is goed en er wordt hard gewerkt. Opvallend is de toename van diversiteit aan werkzaamheden. Meer klanten, meer producten, en technisch complexer. Het snelle schakelen en aanpassingsvermogen van de medewerkers wordt enorm gewaardeerd. De lichte terugloop in detacheringen is als gevolg van natuurlijk verloop, zoals pensioen, WIA en overlijden.

De groenploegen hebben ook dit jaar weer goed gedraaid tot tevredenheid van de opdrachtgevers, zoals de gemeenten. Er is meer werk voorhanden dan beschikbaar aan medewerkers, waardoor hier voor de toekomst zal worden geschakeld met meer diversiteit aan mankracht, zoals dagbesteding, reclassering (taakstraffen), scholen, Beschut werkers en Doelgroepregister. Daarnaast is ingezet op de ontwikkeling van een innovatieve app, die de medewerkers in het groen helpt om op het gevraagde kwaliteitsniveau het groen onderhoud te doen. Een mooie ontwikkeling die in 2022 door meer collega-bedrijven zal worden gebruikt.

COMPENSATIEREGELING

RIJKSOVERHEID VOOR SW-BEDRIJVEN

Voor sw-bedrijven is er een aparte compensatieregeling opgesteld voor het mislopen van omzet tot en met 31 december 2020. Dit betrof een bedrag van 140 miljoen die uitgekeerd is aan de gemeenten via de Integratie Uitkering Sociaal Domein (IUSD). Voor de IJmond gemeenten betrof dit ruim 1 miljoen, die niet nodig bleek voor IJmond Werkt!. Ook voor 2021 wordt er weer een Rijkscompensatie verwacht, die gezien de positieve sw-resultaten bij de vier gemeenten zullen achterblijven.

Beschut Werk

Beschut werk (voorheen genaamd Nieuw Beschut Werk) blijft groeien. Inmiddels zijn in 2021 al meer Beschut Werkers in dienst, namelijk 46, dan begroot voor het hele jaar (40). De toename is onder andere het gevolg van het feit dat er vanuit het speciaal onderwijs en begeleidende instanties, vaker een aanvraag wordt ingediend. Dit is zeker een gevolg van het goede contact met de Pro/VSO scholen.

De benodigde aandacht en begeleiding voor deze groep blijkt meer dan eerder aangenomen. De afstand tot de werkvloer is groter waardoor de directe inpassing in bestaand werk niet goed werkt, zoals binnen het Ontwikkelhuis op de Trompet, bij de groenploegen of bij enkele externe werkgevers. Het vraagt om meer begeleiding en een lager tempo van opstarten. Er is extra ruimte gehuurd op de Trompet nabij het Ontwikkelhuis om onder andere deze doelgroep meer aandacht te geven en een langere inwerktijd te bieden, genaamd De Passage.

Ziekteverzuim

De ingezette daling van ziekteverzuim bij IJmond Werkt! zet helaas niet door. Voor het ambtelijk personeel zien we een sterke stijging van verzuim. Het verzuimcijfer onder de professionals is in 2021 op 9,1% uitgekomen. Daarmee is bij lange na niet het beoogde cijfer van 5% behaald. Enerzijds is dit ingegeven door tegenslagen in de privésfeer met een opvallend langere doorlooptijd. Hier zit ook een invloed in van Corona-onrust die ons leven bleef beïnvloeden in 2021, en zorgde voor vermoeidheid en onzekerheid. Daardoor zien we een verminderde emotionele weerstand, ofwel de rek gaat er langzaam uit. Dit is ook landelijk een beeld bij medewerkers in de zorg en ondersteuning. Ook de hack heeft grote gevolgen gehad in de druk op de organisatie om de dienstverlening draaiende te houden.

Voor het sw-personeel was in eerste instantie een enorme daling van het ziekteverzuim zichtbaar in begin van dit jaar, maar stakte duidelijk verderop in het jaar. Met name binnen het Ontwikkelhuis op de Trompet is dit te zien. De reden is gelegen in de terugkeer van medewerkers die eerder preventief thuis zijn gebleven als gevolg van Corona, ofwel door Corona verlof. Daar lagen veelal onderliggende fysieke kwalen aan ten grondslag. Nu deze groep weer een tijdje aan het werk is, zien we met name bij deze groep weer ziekmeldingen door deze kwalen. Het totaalverzuimpercentage onder de sw-medewerkers en Beschut Werkers samen is over geheel 2021 uitgekomen op 12,8%. Dat is 0,3 procentpunt lager dan in 2020 toen het sw-verzuimpercentage

op 13,1% uitkwam. Het op 11% gestelde ambitiecijfer is in het coronajaar 2021 niet realistisch gebleken. Wat Covid-19 betreft, kan gelukkig vastgesteld worden dat het ook in 2021 niet tot een uitbraak van meerdere gevallen tegelijkertijd is gekomen binnen één of meer onderdelen van IJmond Werkt!. Wel raakten medewerkers individueel besmet. Zeker toen de Omikronvariant zich manifesteerde.

Financieel resultaat

De benodigde financiële middelen (bekostiging door gemeenten) voor uitvoering van het programma Wsw is € 639 duizend lager uitgevallen dan begroot. Dit is met name het gevolg van de opbrengsten van dienstverlening Wsw die € 678 duizend hoger gerealiseerd zijn dan begroot. De benodigde middelen voor de Re-integratie zijn € 641 duizend hoger dan begroot. Totaal voor de programma's Wsw en Re-integratie is dus nagenoeg geen extra bijdrage van gemeenten benodigd.

Totaal is per saldo een bedrag van € 134 duizend toegevoegd aan de voorzieningen. De totale kosten – saldo van operationele baten en lasten – zijn binnen de begroting van IJmond Werkt! gebleven wat er in resulteert dat er geen extra gemeentelijke bijdrage gevraagd wordt en ook geen terugstorting van overtollig budget van toepassing is.

De hack en de gevolgen

Op 6 september 2021 zijn we opgeschrikt door een cyberaanval waarbij gijzelsoftware op onze computersystemen is ontdekt. Door deze software zijn alle

databestanden vergrendeld en niet meer toegankelijk. Een zeer ernstige situatie en met recht een crisis te noemen. Het gerenommeerde ICT- beveiligingsbedrijf Fox-IT is daarom meteen ingeschakeld voor ondersteuning en onderzoek. Verder is de Informatiebeveiligingsdienst (IBD) van de VNG geïnformeerd en werkte men in de driehoek nauw samen om de vraag te beantwoorden of er sprake is van een landelijk probleem om vervolgens snel tot opschaling naar landelijke diensten en bestuurlijke gremia te kunnen komen.

Er is intern bij IJmond Werkt! een kernteam geactiveerd voor zicht op de implicaties voor onze organisatie, onze relaties en betrokkenen, en voor prioritering op de aanpak:

1. Veiligheid borgen en goede communicatie
2. Dienstverlening moet doorgaan
3. Bedrijfskritische organisatieprocessen prioriteren (denk aan salarisuitbetalingen)

Het belangrijkste registratiesysteem voor de re-integratie bleek veilig en kon snel weer in gebruik worden genomen. Hetzelfde gold voor het financiële systeem, waardoor de salarissen konden worden betaald. Niet onbelangrijk voor de rust en voor de andere belangrijke doelgroep, onze sw- medewerkers. Helaas bleek ons gezamenlijke bestandssysteem wel beschadigd, waar niet alleen onze complete bedrijfsvoering op staat, maar ook veel klantgegevens. In goede zorg en gedeelde verantwoordelijkheid zijn alle deelnemende gemeenten geïnformeerd op verschillende niveaus als bestuur, gemeentesecretarissen, Management, ICT en Communicatie.

In alle hectiek rondom -en ten gevolge van deze crisissituatie, heeft IJmond Werkt! de dienstverlening zo goed als mogelijk voortgezet. Voor de bedrijfsvoering bleek het ontbreken van bestanden een bijzonder lastige situatie om de ondersteunende dienstverlening te kunnen laten doorgaan. Voor ons primaire proces ontbreken ook de nodige zaken om de dienstverlening op langere termijn probleemloos te continueren. Een nieuwe opbouw ofwel hersteloperatie is dan ook hard nodig om de juiste ondersteuning te kunnen blijven geven en onze dienstverlening te continueren. Dit betekent voor IJmond Werkt! veel extra inspanning en inzet van middelen, waarbij de doorlooptijd om volledig te herstellen tot ver in het jaar 2022 zal zijn. Ten behoeve van het volledig kunnen herstellen van de gevolgen van de Hack en de benodigde wederopbouw is een programma met meerdere werkprogramma's voorbereid dat met name in het komende boekjaar 2022 uitgevoerd wordt. De hieruit voortvloeiende kosten zijn bedoeld voor de noodzakelijke 'reparatie' van IJmond Werkt! en eenmalig. Deze kosten zijn, in lijn met de regelgeving van de BBV, als kosten voorzien in deze jaarrekening.

Uittreding Uitgeest

In 2021 hebben er vele gesprekken plaatsgevonden om het voornemen van Uitgeest om uit de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! te stappen, af te stemmen qua afspraken, en uiteindelijke besluitvorming door de 4 gemeenten. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een uittreding per 1-1-2022.

Het uit de gemeenschappelijke regeling van IJmond Werkt! treden van de gemeente Uitgeest per 1 januari 2022 heeft ook voor personeelsleden van IJmond Werkt! gevolgen gehad. Omdat Uitgeest de sw-medewerkers, waarvoor Uitgeest de betaal-gemeente is, bij IJmond Werkt! wilde laten blijven werken, is daartoe een dienstverleningsovereenkomst tussen IJmond Werkt! en Uitgeest getroffen. Op 15 december is een voorlichtingsbijeenkomst voor betrokkenen en verwanten/begeleiders gehouden. De betrokken 31 sw-medewerkers hebben weliswaar een arbeidsovereenkomst bij de gemeente Uitgeest gekregen, maar voor het overige wijzigt er voor hen nauwelijks iets. Ook niet qua perspectief. Ten aanzien van de 3 beschut werkenden van Uitgeest zijn maatwerkafspraken gemaakt.

Vooruitblik 2022

Als we vooruitkijken, zo aan het begin van 2022, liggen er voldoende uitdagingen voor het jaar op ons te wachten. De opbouw zal zeker de nodige inspanningen vragen, maar we staan hier positief in. We gaan met de blik op onze missie en visie hier iets moois van maken, en we zullen ongeacht welke toekomstige ontwikkelingen er ook komen, doen wat er nodig is voor de mensen die onze hulp nodig hebben. Ondanks de afgelopen tegenwind houden we koers en focus op onze ambities in het werkplan. We zijn klaar voor wat gaat komen.

Veranderende markt geeft kansen

De veranderende markt vraagt om creativiteit van iedereen, maar gaat ook veel kansen bieden voor de inclusieve arbeidsmarkt waar we voor opgesteld staan. Iedereen verdient namelijk een plek. Dat gaan we ontdekken. Wij blijven kijken waar de wind vandaan komt. Met als resultaat dat meer mensen kansen krijgen voor, ander, werk.

Samenwerking met partners

De organisatie heeft zich verder versterkt en heeft een duidelijke focus, namelijk we doen alles wat bijdraagt aan de bedoeling: mensen weer perspectief bieden in hun ontwikkeling naar werk. Waarbij we blijven doen waar we goed in zijn en kijken naar kansen om het nog beter te doen. We zetten eenieder die werkt zoekt centraal en werken samen aan wat hij of zij nodig heeft. Dat doen we niet alleen. In optimale verbinding en samenwerking met al onze partners in de IJmond gaan we deze uitdaging met vertrouwen aan.

Erwin van Hardeveld
Algemeen directeur



TOTAALOVERZICHT VAN BEHAALDE RESULTATEN IN 2021

Aantallen totaal

Inkomensregelingen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Aantal (afgeronde) intakes	172	132	34	214	552
Aantal maatregelen	16	12	2	16	46

WSW	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Detacheringen	50	44	19	61	174
Begeleid Werk	20	15	2	18	55

Beschut Werk	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Plaatsingen	14	9	3	20	46

Statushouders	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Trajecten	26	20	0	12	58
Uitstroom naar werk	1	2	0	2	5
Parttimebaan	1	4	0	0	5

WSP	Realisatie	Afspraak	%
Nieuwe relaties	45	40	113%
Vacaturevervullingen	283	300	94%

Overhead/organisatiebeleid	Realisatie	Afspraak	Afwijking
Ziekteverzuim SW en BSW(GAR)	12,8%	11,0%	-1,8%
Ziekteverzuim Ambtelijk (incl payroll)	9,1%	5,0%	-4,1%

Financieel programma totaal

Overzicht totaal	Realisatie begrotingsjaar	Raming 2021 na wijziging	Raming 2021 voor wijziging	Realisatie 2020
Baten	23.816	22.231	22.231	21.953
Lasten	21.230	20.249	20.249	19.895
Overhead	2.614	2.011	2.011	2.085
Saldo van baten en lasten	-29	-29	-29	-28
Onttrekking (bestemmings)reserves	406	29	29	28
Toevoeging aan de (bestemmings)reserves	-377	0	0	0
Gerealiseerd resultaat saldo baten en lasten	0	0	0	0

Re-integratie "uitstroom en doorstroom"

Regulier werk	Realisatie	Afspraak	%
Werkaanvaarding	174	200	87%
Parttime werk	65	75	87%
Maximale participatie	27	50	54%
Totaal	266		

Plaatsing Garantiebaan	Realisatie	Afspraak	%
> 18 jarige	40	60	67%
PRO / VSO 16 / 17 jarige Trajecten	17	15	113%
PRO / VSO 16 / 17 jarige	11	10	110%
Totaal	68		

Doorstroom	Realisatie	Afspraak	%
Trede 4	59	75	79%
Trede 5	65	75	87%
Trede 6	36	75	48%
Totaal	160	225	71%

1.1 Belangrijkste resultaten 2021

1 FINANCIEEL OP ORDE

Zonder de hack en bijbehorende kosten, zouden we dit jaar op een financieel positief resultaat zijn uitgekomen. Dit komt doordat we strak sturen op de inzet van middelen, maar ook de goede omzet resultaten van de Sw heeft hier een rol gespeeld. Met name gezien de complexe omstandigheden waarin we werken als gevolg van de Corona maatregelen, die heel 2021 hebben doorgewerkt, is dit een opvallend resultaat. Belangrijk om te vermelden is dat de begroting van 2021 is opgesteld zonder de effecten van COVID-19 mee te nemen.

2 PERSONEELSBEZETTING TIJDENS COVID-19

Ondanks de strengere maatregelen zoals de lockdown vanaf medio december 2020 hebben wij de personeelsbezetting van de sociale werkvoorziening op peil kunnen houden. De genomen maatregelen bij IJmond Werkt! hebben er in heel 2021 aan bijgedragen dat er geen besmettingen op de werkvloer hebben plaatsgehad.

3 IN-, DOOR- EN UITSTROOM VAN WERKZOEKENDEN

De instroom van werkzoekenden die door de gemeenten worden aangemeld is redelijk op peil. Het betreft in mindere mate werkzoekenden die recent hun baan hebben verloren door Corona. De nieuwe instroom betreft steeds vaker werkzoekenden met een aantoonbare afstand tot de arbeidsmarkt. Doorstroom van deze werkzoekenden stagneert doordat dienstverlening op afstand (in verband met Corona digitaal en telefonisch) voor deze groep minder goed werkt. Uitstroom bleef achter o.a. door verdringing van werkzoekenden vanuit de WW.

4 ZIEKTEVERZUIM

De ingezette daling van het ziekteverzuim die in het eerste half jaar zichtbaar was, zette zich helaas niet door. Bij de Sw is deze gelegen in de terugkeer van medewerkers die eerder preventief thuis zijn gebleven als gevolg van Corona. Daar lagen veelal onderliggende fysieke kwalen aan ten grondslag. Nu deze groep weer een tijdje aan het werk is, zien we met name bij deze groep weer ziekmeldingen door deze kwalen. Onder ambtelijk personeel zien we een sterke stijging eind van 2021 met een duidelijke oorzaak in druk op de organisatie na Corona en hack.

5 AANHOUDENDE STIJGING AANTAL BESCHUT WERKENDEN

Inmiddels zijn in 2021 meer Beschut Werkers in dienst, namelijk 46, dan begroot voor het hele jaar (40). De toename is onder andere het gevolg van het feit dat er vanuit het speciaal onderwijs en begeleidende instanties, vaker een aanvraag wordt ingediend. Goed contact met de PrO/VSO scholen is hier zeker een oorzaak van.

1.2 Highlights 2021



4

jongeren hebben vanuit het Jongerenproject werk gevonden

20

plaatsingen
Nieuw Beschut Werk

65

personen hebben parttime
werk gevonden



lancering IJmond Werkt!
Academy app

174

personen zijn volledig
uitgestroomd naar werk



IJmond Groen
lanceert groen-app

99

personen hebben een
Garantiebaan gevonden

283

vacatures vervuld
door het WSP

45%

van Wsw-personeel
werkt (volledig) bij
reguliere werkgever



TROTS &
VASTBERADEN

16

deelnemers aan
telstar@work stroomden uit
naar betaald werk



HOOFDSTUK 2



PROGRAMMAVERANTWOORDING

2. Programmaverantwoording

TREND 2021: MINDER AANMELDINGEN

Opvallend is de daling van het aantal aanmeldingen bij IJmond Werkt!. Door de Covid-crisis was de verwachting dat het aantal aanmeldingen zou stijgen. Dat is niet gebeurd, integendeel: het aantal afgeronde intakes is gedaald naar 552 (tegenover 712 in 2020).



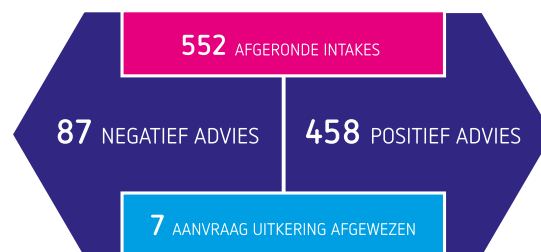
2.1 Taakveld 6.3 Inkomensregelingen

De stijging van het aandeel van niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) valt ook op. We zien dat nuggers zelf IJmond Werkt! vinden, maar ook dat samenwerkingspartners als MEE & de Wering, het RMC en het WSP kandidaten doorverwijzen naar onze re-integratiedienstverlening.

Van het totaal aantal aanmeldingen was bijna 35% jonger dan 27 jaar. Slechts een deel van deze jongeren, namelijk 16% van het totaal aantal aanmeldingen, stroomde in via een uitkeringsaanvraag.

Bijna de helft van de kandidaten die na de intake het traject vervolgden, hadden een lange afstand tot de arbeidsmarkt (start in een verlengde intake, in trede 3 of 4). Deze groep werkzoekenden kon niet direct aan de slag met het vinden van werk. Veelal is dan intensieve en stapsgewijze begeleiding nodig. De problematiek treft vaak functioneren op alle leefgebieden.

Van de overige 50% startte ongeveer de helft geen re-integratietraject, bijvoorbeeld omdat de uitkeringsaanvraag niet werd toegekend, of omdat de inzet van zorg nodig was voorafgaand aan een re-integratietraject. De laatste 25% kon direct aan de slag met het vinden van werk in trede 5 of 6.



De taken en activiteiten die geen direct verband houden met de uitvoering van re-integratie vallen onder het taakveld Inkomensregelingen.

Uitgevoerde wettelijke taken

Taak	Prognose	Realisatie
Intake	1000	552
Verlengde intake (AD&A)	150	112
Taalniveau-test	120	25
Inzet tijdelijke openthoud	150	131
Inzet voorliggende voorziening	80	43
Beoordeling ontheffing	350	118
Maatregelen onderzoek	200	58

Verlengde Intake:

Arbeidsdiagnose & Advies (AD&A) - aantallen kandidaten

31-12-2020	Bij	Af	31-12-2021
68	163	174	57

Realisatie versus begroting

AD&A	Realisatie	Begroet	%
Kandidaten	174	300	58%

Herkomst kandidaten AD&A

Instroom uit	Aantal	%
Intake	112	64,4%
Overige trajecten	62	35,6%
Totaal	174	100,0%

Overzicht maatregelonderzoeken

Maatregelen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Beschikking afzien maatregel	3	2	0	4	9
Beschikking maatregel 100%	1	4	1	3	9
Beschikking maatregel een maand 10%	4	1	0	4	9
Beschikking maatregel een maand 20%	8	2	0	2	12
Beschikking maatregel matiging naar 5%	0	0	0	1	1
Beschikking maatregel matiging naar 50%	0	0	1	0	1
Beschikking maatregel twee maanden 10%	0	2	0	1	3
Beschikking maatregel twee maanden 20%	0	1	0	1	2
Totaal	16	12	2	16	46

**EEN VERHAAL UIT DE PRAKTIJK:
GEEN UITSTROOM, WEL SUCCES**

Maria komt begin 2018 bij IJmond Werkt! in beeld. Maria is zwaarmoedig en lijkt niet direct klaar voor werk. Ze start na enkele gesprekken met de coaches van de afdeling Arbeidsdiagnose & Advies met de groepsgewijze training Maak je Plan, een training gericht op de eerste stappen richting werk. Tot 2x toe wordt de training onderbroken vanwege een te hoog verzuim. Met individuele coaching lukt het Maria toch deze training af te ronden. Tijdens deze training ontdekt Maria dat haar problematiek zo groot is, dat ze daar eerst aan moet werken voordat werken een optie is. Het opdelen van haar probleem in kleine stukjes maakt het overzichtelijker waardoor ze dit beter kan verwoorden aan haar hulpverleners.

Maria is een alleenstaande moeder met een zoon van 7 jaar met een gedragsstoornis, de vader is niet in beeld. Ze heeft een zeer klein sociaal netwerk. De opvoeding van haar zoon, met name in Coronatijd, valt haar zwaar.

Eind 2020 start een behandelplan van de huisarts met inzet van medicatie. In verband met de gezinssituatie van Maria wordt ook de GGD ingeschakeld. Maria wordt teruggemeld naar de gemeente omdat een traject naar werk nu niet passend en realistisch is.

De erkenning van haar problematiek vormt een grote stap voor Maria en biedt kansen om hieraan te werken. Als hieraan gewerkt is, is werken zeker een haalbare kaart. We hopen Maria in de toekomst alsnog te mogen verwelkomen en te helpen met haar zoektocht naar haar plekje in de maatschappij.

SAMENWERKING EN INNOVATIE:

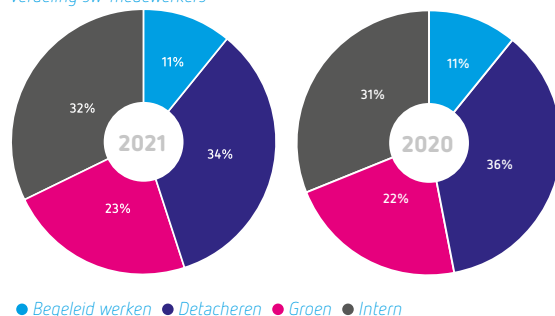
Samen met de gemeenten is dit jaar in de pilot ID-ee (Intake & Diagnose) een aanzet gedaan tot een gezamenlijke aanpak aan de Poort. De klant en zijn ondersteuningsbehoefte stond daarbij centraal, evenals het delen van kennis en ervaring. Zo werken we gezamenlijk naar een effectieve en efficiënte klantreis en dienstverlening.



2.2 Taakveld 6.4 Sociale Werkvoorziening

TREND 2021: Meer werk en meer tevreden klanten, versus minder vakmanschap i.v.m. uitstroom ervaren medewerkers.

Verdeling sw-medewerkers



Begeleid werken en detacheren

TREND 2021: Het percentage van Sw-medewerkers die extern bij werkgevers werken is licht gedaald.

Algemeen

In 2021 werkt 45% van de SW-medewerkers extern. Het betreft zowel personen die gedetacheerd zijn, als ook personen die op basis van een Begeleid Werken-traject bij een reguliere werkgever een contract hebben.

Er zijn verschillende redenen te noemen die aan de daling van het aantal detacheringen ten grondslag liggen. Eén van de redenen is dat een aantal gedetacheerde medewerkers toenemende medische klachten ervaart, waardoor zij niet meer in staat zijn hun werkzaamheden op de externe werkplek uit te voeren. In de tijd dat er nog sprake was van nieuwe instroom in de Sociale Werkvoorziening (tot 2015) was het mogelijk om in deze situaties vervanging te organiseren, waardoor de werkplek behouden bleef. Sinds 2015 is dit echter minder eenvoudig. Het wordt steeds lastiger om te voldoen aan een vervangingsvraag, waardoor het aantal detacheringsplekken afneemt. De personen die op basis van een Beschut Werken-indicatie instromen, hebben baat bij een beschutte werkplek en hebben veel begeleiding nodig. Deze mate van begeleiding kan niet verwacht worden van een externe werkgever. Detacheren is voor deze groep dan ook lastig. Om het aantal detacheringen op peil te houden of toe te laten nemen, is het, mede door het feit dat er geen nieuwe instroom is, van belang om in te zetten op het ontwikkelen van SW-medewerkers. De coronamaatregelen hebben er echter toe geleid dat de focus moest worden verlegd. Het kunnen blijven aanbieden van een interne werkplek waarbij men op een verantwoorde wijze en veilige manier kon blijven werken, heeft prioriteit gekregen. Het toe laten nemen van het aantal nieuw te detacheren medewerkers is hierdoor achtergebleven. Wat wel mogelijk is geweest is 'werken op locatie'. Hierbij wordt op afroep een groep SW-medewerkers ingezet om op de locatie van

een opdrachtgever werkzaamheden te verrichten. Op deze wijze maken medewerkers kennis met het werken bij een extern bedrijf. In 2022 zal dit verder worden uitgebouwd.

Andere redenen zijn dat er door de coronamaatregelen minder externe mogelijkheden waren of dat nieuwe (groeps-)detacheringen tijdelijk 'on hold' zijn gezet. Detacheringsplekken bij Noppes zijn afgenomen door hernieuwde afspraken en natuurlijk verloop. Ten aanzien van het natuurlijk verloop is de verwachting dat meer gedetacheerden van de verruiming in de CAO ten aanzien van de seniorenregeling en de mogelijkheid om vervroegd uit te treden, gebruik zullen maken. Dit heeft gevolgen voor het aantal detacheringssuren.

Aantal detacheringen

Gemeente	31-12-2020	Instroom	Uitstroom	31-12-2021
Beverwijk	65	24	39	50
Heemskerk	54	16	26	44
Uitgeest	20	7	8	19
Velsen	72	35	46	61
Totaal	211	82	119	174

Aantal Begeleid Werken

Gemeente	31-12-2020	Instroom	Uitstroom	31-12-2021
Beverwijk	23	2	5	20
Heemskerk	15	1	1	15
Uitgeest	2	0	0	2
Velsen	18	1	1	18
Totaal	58	4	6	55

Aantal gedetacheerden per reguliere werkgever

Aantal werkgevers	Aantal geplaatsten	Totaal geplaatsten	%
1	43	43	25%
1	28	28	16%
1	10	10	6%
1	8	8	5%
1	6	6	3%
1	6	6	3%
1	5	5	3%
1	4	4	2%
2	3	6	3%
11	2	22	13%
36	1	36	21%
		174	100%

Wsw-activiteiten

IJmond Groen

Het afgelopen jaar was uitvoeringstechnisch een lastig jaar: het voorjaar was aanvankelijk koud, maar tegelijkertijd met de stijgende temperaturen was er sprake van overvloedige regenval. Zo extreem dat zelfs de gemeentelijke uitvoerende

diensten de extremiteit ervan erkenden. Samen hebben we steeds gezocht naar de juiste prioriteiten. Zo zijn we tot ieders tevredenheid het jaar door gekomen. Kwartaalgesprekken zijn ingevoerd met Beverwijk en Heemskerk om periodiek met enige afstand van de dagelijkse praktijk te kijken naar de relatie en ontwikkelingen van de organisaties. Dit overleg voorziet nadrukkelijk in een behoefte. Ook zijn dit jaar alle MMBS (Motorrijtuigen Met Beperkte Snelheid) geregistreerd bij de RDW en daarmee voorzien van kentekens.

Beverwijk

Naast de algemene zaken zoals eerder genoemd, is in 2021 gewerkt aan de aanvraag voor het onderhoud in Wijk aan Zee als uitbreiding op het bestaande orderpakket. Aan het einde van het jaar is hiervoor nog een zogeheten nul-beurt uitgevoerd om het nieuwe jaar goed te kunnen starten. De samenwerking met Reclassering Nederland is goed verlopen. Hun werkzaamheden zijn naar verwachting uitgevoerd en biedt een basis voor verdere samenwerking in 2022. Tussen de pieken van corona en het bijzondere weer door was 2021 een jaar waar we tevreden op kunnen terugkijken.

Velsen

Ook in Velsen is het afgelopen jaar ondanks de coronaperikelen heel goed verlopen. Er is veel werk verzet en dit is door de opdrachtgevers positief beoordeeld, dit blijkt uit de kwartaalgesprekken en hun wens om ook in 2022 weer met ons samen te werken.

Beschut werkers binnen IJmond Groen

De instroom van Beschut Werkers binnen IJmond Groen vraagt vaak een andere, meer intensieve begeleiding. Er zijn zorgen over de mate van inzetbaarheid van deze medewerkers. De mate van beperkingen is significant groter dan instroom in de WSW van voor 2015. Er is vaker sprake van multi-problematiek in de persoon gelegen, een lage mate van zelfstandigheid (en dat brengt extra risico's bij het werken in de openbare ruimte), zwaardere psychische problematiek (zoals bijv. suïcidale gedachten) en verstandelijke beperkingen.

Om de begeleiding voor de groep te verbreden is in 2021 een bedrijfsmaatschappelijk werker aangetrokken. Daarnaast zijn we op zoek naar mogelijkheden voor extra begeleiding op de werkvloer om deze groep toch zo goed maar ook veilig mogelijk te laten functioneren binnen IJmond Groen.

Heemskerk

Scan de QR-code om het videoverslag te bekijken:





SAMENWERKING EN INNOVATIE:

IJmond Groen kent mooie samenwerkingen met Reclassering Nederland, het Molenduin, Woonopmaat, NH Connect, Truckland, de BIZ, Recreatiegebied Spaarnwoude, Speeltuin de Veilige Haven, Strandexploitanten Wijk aan Zee, Midicentrum Uitgeest, Biesot hoveniers, Golfbaan Sluispolder, sportschool the Workout, De Bie Buitenwerk BV, Tandartsenpraktijk IJmuiden, Stichting Buiten Gewoon, Firma Stoop, E.Z.S. Parkeersystemen enz.

NH Connect

In de samenwerking die we hebben binnen NH Connect is samen met het Clusiuscollege hard gewerkt aan de voorbereiding om in 2022 te komen tot de Connect Academy. Opleidingen in het groen op het niveau van onze medewerkers waarbij sommige van onze medewerkers zo mogelijk als praktijkdocenten worden ingezet. Fysieke bijeenkomsten waren er dit jaar maar éénmaal.

De Groen Werkt! app

In samenwerking met TNO en appbouwer AllSensing is er een innovatieve app ontwikkeld voor collega's die het Groen in Beverwijk en Heemskerk onderhouden. Met het ontwikkelen van de nieuwe Groen Werkt! app en het beschikbaar stellen van iPads aan de voorlieden van de groenteams heeft IJmond Werkt! een grote stap gezet richting meer digitalisering in het Groen. De iPad en de app zijn hulpmiddelen die onze collega's helpen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden

Wat kan de Groen Werkt! app?

1. Gedetailleerde digitale kaarten laten per gemeente zien waar er gewerkt moet worden
2. Informatie weergeven over de wijken en groenvakken, zoals de kwaliteit die het vak moet hebben en specifieke notities
3. Door het maken van foto's herkent de app door middel van Artificial Intelligence (AI) welke kwaliteit het vak werkelijk heeft en kan een bepaald beoogd kwaliteitsniveau gehandhaafd worden
4. Met een ingebouwde exportfunctie kunnen we gemeenten eenvoudig en snel laten weten waar we hebben gewerkt en wat het resultaat is
5. Gebruikers van de AI tool verdienen punten waarmee zij hun eigen digitale tuintje laten groeien. Hoe beter de inschatting van de kwaliteit is, hoe meer punten en bloeiende planten zij verzamelen

Scan de QR-code om de film over de werking van de app te bekijken



Het Ontwikkelhuis (voorheen: Leerwerkbedrijf Productie)

De locatie op de Trompet kent met name intern vele namen: De Trompet, Mopatec, montage & verpakken, leerwerkbedrijf Productie. Medio 2021 is een nieuwe naam voor deze locatie gekozen: het Ontwikkelhuis. Deze naam sluit mooi aan bij de transitie waar IJmond Werkt! in zit. We zijn na het vaststellen van de Missie, Visie en kernwaarden bezig gegaan met “de bedoeling”. Dat in combinatie met het binnenhalen van meer gevarieerd en ingewikkelder, uitdagender werk voor al onze doelgroepen, maakt dat we in de loop van 2021 meer en meer spreken van het Ontwikkelhuis. De ontwikkeling van mensen staat centraal boven het zijn van een productie-leer-werk-bedrijf. De Passage is daar een belangrijk onderdeel van.

2021 begon lastig, door de harde lockdown was er weinig werk. We hebben alles op alles gezet om onze medewerkers veilig, gezond en wel aan het werk te houden en dat is gelukt. Anders denken,

daadkracht en doen werd de rode draad in het afgelopen jaar. Ons leerwerkbedrijf biedt plek aan sw-medewerkers, beschut medewerkers en werkzoekenden. In deze mix zijn gemiddeld 240 medewerkers wekelijks in huis om zich te ontwikkelen, te leren en te werken.

Het aantrekken van diverse nieuwe klanten (o.a. Growing Concepts, Fietshokje.nl, Robex, Ropa) heeft in een rap tempo gezorgd dat de medewerkers volop aan de slag zijn. Daarbij behalen we mooie resultaten in het ontwikkelen: het werk is gevarieerder en vraagt soms net wat meer van onze medewerkers. Met als gevolg dat de medewerkers sterker worden, gemotiveerder zijn en meer vertrouwen hebben in zichzelf en een betere toekomst.

De Passage

Om de constante instroom van nieuwe kandidaten goed te laten verlopen en tegelijkertijd de rust te bewaren in het leerwerkbedrijf, hebben we in oktober ‘De Passage’ ingericht. Een plek waar iedereen die veelal weer na een (hele) lange tijd aan het werk gaat, de tijd krijgt om in samenwerking met een coach, een nieuwe start te maken. Een ontwikkelplan geeft inzicht en richting naar een vervolg als men na 3 maanden (maximale verblijfsduur) de volgende stap gaat zetten: binnen het Ontwikkelhuis, een groepsplaatsing buiten de deur of een individuele detachering of een reguliere baan elders. De resultaten tot dusver zijn veelbelovend.

Ons mantra: Mens gaat voor Werk!

Deze zienswijze borgt dat de mens immer centraal staat en tegelijkertijd laat het van daaruit zien dat werk ook echt helend is en kansen biedt die men eerst niet voor mogelijk hield.

2.3 Taakveld 6.4 Beschut Werk

TREND 2021: Het aantal dienstverbanden in het kader van Beschut Werk neemt toe en zal in de komende jaren toe blijven nemen.

IJmond Werkt! biedt personen met een indicatie voor Beschut Werk (BSW) een werkplek aan. Dit zijn werkplekken op een interne locatie of bij een externe werkgever, waarbij de benodigde intensieve begeleiding gegarandeerd is. Het aantal personen met een Beschut Werken-indicatie blijft toenemen en zal de komende periode blijven stijgen. Het grootste deel van deze groep werkt intern op locatie bij IJmond Werkt!. Het betreft over het algemeen jongeren met een laag verstandelijk niveau en een hoge mate aan begeleidingsbehoefte. Deze begeleidingsbehoefte ligt vele malen hoger dan de behoefte die er is bij de sw-doelgroep en de groep met een indicatie banenafpraak.

De doelstellingen (quotum) die de IJmondgemeenten van de Rijksoverheid hebben gekregen is om aan het einde van 2021 83 mensen aan een BSW-plek te helpen (Beverwijk 21, Heemskerk 18, Uitgeest 5, Velsen 39).

In 2021 hebben 46 personen een dienstverband in het kader van Beschut Werken. Dat het aantal van 83 personen niet is bereikt is gelegen in het feit dat in de beginperiode 2015 – 2017 het aantal aanvragen voor indicatie achterbleef, dat niet iedereen met een Beschut Werken-indicatie bekend is bij IJmond Werkt! en dat niet iedereen met een dergelijke indicatie daadwerkelijk in een beschutte werkomgeving wil werken.

Aantal plaatsingen per gemeente

Gemeente	Plaatsingen BSW 2020	Plaatsingen in 2021	Beeindiging plaatsingen in 2021	Totaal aantal BSW
Beverwijk	10	5	0	14
Heemskerk	5	6	2	9
Uitgeest	3	1	1	3
Velsen	15	10	5	20
Totaal	33	22	8	46

2.4 Taakveld 6.5 Re-integratie

TREND 2021: Ook in 2021 had de Covid-19 crisis nog veel impact op de uitvoering van de re-integratiedienstverlening. De twee lockdowns zorgden ook dit jaar voor stagnatie van trajecten.

Gelukkig waren er ook aanzienlijk meer kansen op de arbeidsmarkt, vooral na afloop van de eerste lockdown voor de zomer én zijn zowel de klant als wij meer gewend aan digitale dienstverlening, zoals het werken met de IJmond Werkt! Academy app.

Dit zien we ook in de stijging van de door- en uitstroom resultaten vanaf het derde kwartaal dit jaar.

Maar voor kwetsbare groepen, zoals anderstaligen, klanten met gezondheidsproblemen en alleenstaande ouders is deze crisis een grote uitdaging. In deze groepen zien we minder mogelijkheden tot ontwikkeling op het moment dat onze dienstverlening niet face-to-face en in groepen kan plaatsvinden. We hebben te maken gehad met ziekmeldingen, afberichten wegens angst voor besmetting, miscommunicatie bij onvoldoende digitale vaardigheid en Nederlands taalniveau en het ontbreken van kinderopvang tijdens de schoolsluitingen of door coronamaatregelen van de scholen. Ook weerstand is 'op afstand' moeilijker om te buigen naar leerstand, waardoor werkzoekenden niet in de ontwikkelstand komen.

De cyberaanval zorgde na de zomer voor een nieuwe uitdaging, namelijk programma's draaien zonder materiaal. Zeker voor onze trainers was dit een enorme uitdaging. Met hard werken en veel creativiteit hebben onze professionals ervoor gezorgd dat de dienstverlening kon doordraaien en onze klanten er zo min mogelijk hinder door ondervonden.

Het team trainers dat groepsgewijze dienstverlening aanbiedt, ontving dit jaar 286 aanmeldingen voor diverse dienstverleningen. Het team werkcoaches dat individuele dienstverlening verzorgt, ontving 376 aanmeldingen.

Algemeen

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. We zetten daarbij zoveel mogelijk in op het versterken van de eigen kracht en motivatie van de werkzoekende, waarmee we duurzame participatie trachten te realiseren.

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. Het kan gaan om het vinden van regulier werk, een Garantiebaan of, voor kandidaten waarvoor dat niet haalbaar is, onbetaald werk.



In onze aanpak werken we stapsgewijs aan het realiseren van leerdoelen. Als een kandidaat in voldoende mate doelen heeft bereikt, dan is hij/zij klaar voor de volgende stap. Zo streven we naar effectieve en efficiënte dienstverlening en duurzame uitstroom naar werk.

In- en uitstroom

Trede	01-01-2021	Bij	Af	31-12-2021
Trede 6	228	72	78	222
Trede 5	178	231	220	189
Trede 4	162	114	129	147
Trede 3	260	231	230	261
Trede n.t.b.	156	569	586	139
Totaal	984	1217	1243	958

Aantal trajecten per trede per kwartaal

Trede	01-01-2021	Q1 31-03-2021	Q2 30-06-2021	Q3 30-09-2021	Q4 31-12-2021
Trede 6	228	209	211	218	222
Trede 5	178	199	207	204	189
Trede 4	162	158	150	155	147
Trede 3	260	315	319	301	261
Trede n.t.b.	156	140	168	177	139
Totaal	984	1021	1055	1055	958

3 SOCIALE ACTIVERING, ALS OPSTAP NAAR WERK

Deze stap staat in het teken van activering. De werkzoekende die dit nodig heeft, werkt aan het in kaart brengen en het wegnemen van obstakels die re-integreren en werken in de weg staan, aan het versterken van basis- en sociale vaardigheden en aan de ontwikkeling van eigen kracht en eigen regie. Ondersteuning bestaat uit de trainingen Blik op Jezelf en Maak je Plan, waarin empowerment een belangrijke rol speelt. Individuele coaching vindt plaats aan de hand van het instrument de Werk Ster. Ook kan gekozen worden voor de inzet van een werkervaringsplek. Deze vindt veelal intern bij IJmond Werkt! plaats en is soms nodig als voorbereiding op een externe werkervaringsplek.

In- en uitstroom trede 3

31-12-2020	Bij	Af	31-12-2021
260	231	230	261

Realisatie versus begroting trede 3

Kandidaten	Realisatie t/m Q4	Begroot eind 2021	%
Ingestroomd voor 2021	260	180	144%
Nieuwe instroom 2021	231	180	128%

Uitstroom – doorstroom trede 3

Resultaat	Realisatie t/m Q4	Begroot eind 2021	%
Werkaanvaarding	33		
Maximale participatie	3	50	6%
Doorstroom trede 4	59	75	79%
Doorstroom trede 5	37		
Doorstroom trede 6	3		
Overige	95		
Totaal	230	125	

4 RE-INTEGRATIETRAJECTEN, ONDERSTEUNING WERKNEMERSVAARDIGHEDEN

Werken staat centraal tijdens deze stap. De werkzoekende die dit nodig heeft, richt zich op het versterken van werknemersvaardigheden en het opbouwen van werkritme, belastbaarheid en motivatie voor werk. Dat doet de werkzoekende tijdens een werkervaringsplek, die we zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers laten plaatsvinden en die past bij de motivatie van de werkzoekende. Onze partners zoals Noppes kringloopwinkels, Cycloon Post en fietskoeriers en Moniek Regelt bieden structureel werkervaringsplekken aan. Ook kunnen werkzoekenden worden geplaatst bij Telstar@Work.

De werkcoach ondersteunt de werkzoekende tijdens deze fase en kan de training 'Kijk op Werk' inzetten. Uitdagingen op de werkvloer kunnen op deze wijze ook in de veilige omgeving van een training worden geoefend. En andersom natuurlijk.

Als we leerwerktrajecten inzetten, dan doen we dit in samenwerking met het WSP en werkgevers. Het gaat dan om een combinatie van werkervaring en gerichte scholing. Denk aan het werken als lasser, of werken in de logistiek, bouw of zorg.

In- en uitstroom trede 4

31-12-2020	Bij	Af	31-12-2021
162	114	129	147

Realisatie versus begroting trede 4

Kandidaten	Realisatie t/m Q4	Begroot eind 2021	%
Ingestroomd voor 2021	162	120	135%
Nieuwe instroom 2021	114	120	95%

Uitstroom – doorstroom trede 4

Resultaat	Realisatie t/m Q4	Begroot eind 2021	%
Werkaanvaarding	20		
Maximale participatie	4		
Doorstroom trede 5	28	75	37%
Doorstroom trede 6	5		
Terug naar lagere trede	34		
Overige	38		
Totaal	129	75	

5 RE-INTEGRATIETRAJECTEN GERICHT OP UITSTROOM NAAR WERK

In deze fase van de re-integratie richt de werkzoekende zich op de vraag wat de kortste weg naar betaald werk is en wat nodig is om daar te komen. Dit gebeurt tijdens het traject Sterk naar Werk. De werkzoekende gaat actief en breed solliciteren en wordt daarbij ondersteund door trainers of werkcoaches en het WerkgeversServicepunt (WSP). Een bezoek aan DressforSucces is altijd een motiverende afsluiting van het traject. De werkzoekende die tijdens Sterk naar Werk nog geen werk heeft gevonden, stroomt door naar de dienstverlening van het Vacaturecentrum.

Onderdeel van het Sterk naar Werk programma voor werkzoekenden met een indicatie Banenafpraak, is een korte stage bij een reguliere werkgever. Een jobcoach van het WSP ondersteunt de werkzoekende hierbij. Daarmee krijgt de jobcoach direct goed zicht op kansen en mogelijkheden van de deelnemer. De vervolgoopdracht is namelijk het vinden van een passende Garantiebaan, waarbij de jobcoach een belangrijke rol vervult.

In- en uitstroom trede 5

31-12-2020	Bij	Af	31-12-2021
178	231	220	189

Realisatie versus begroting trede 5

Kandidaten	Realisatie t/m Q4	Begroot eind 2021	%
Ingestroomd voor 2021	178	150	119%
Nieuwe instroom 2021	231	150	154%

Uitstroom – doorstroom trede 5

Resultaat	Realisatie t/m Q4	Begroot eind 2021	%
Werkaanvaarding	81	75	108%
Maximale participatie	8		
Doorstroom trede 6	28	75	37%
Terug naar lagere trede	39		
Overige	64		
Totaal	220	150	

6 DIRECT NAAR WERK

De dienstverlening behorend bij trede 6 wordt aangeboden aan werkzoekenden die klaar zijn voor werk maar ook aan personen die reeds aan het werk zijn en ondersteuning nodig hebben. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het inzetten van jobcoaching aan iemand die werkzaam is in een garantiebaan.

Werkzoekenden worden in het vacaturecentrum ondersteund bij sollicitatieactiviteiten gericht op concrete vacatures. Daarin wordt nauw samengewerkt met het WSP. Mocht blijken dat de inzet van een werkstage bijdraagt aan de kans op een betaalde baan, dan werkt de werkzoekende voor een afgebakende periode en met behoud van uitkering bij een reguliere werkgever.

In 2021 is het aantal werkzoekenden dat is doorgestroomd naar het vacaturecentrum beperkt geweest. De reden hiervoor is onder andere dat

door coronamaatregelen het vacaturecentrum enige tijd gesloten is geweest. Daarnaast zijn door het toenemende aantal vacatures de kansen voor werkzoekenden toegenomen. De uitstroom naar betaald werk is hierdoor eerder in het traject gerealiseerd, waardoor doormelding naar het vacaturecentrum niet meer nodig was. Van het totaal aantal werkzoekenden dat in 2021 in het vacaturecentrum actief is geweest, heeft 35% een betaalde baan gevonden waardoor zij geen beroep meer hoefden te doen op een uitkering.

In- en uitstroom trede 6

31-12-2020	Bij	Af	31-12-2021
228	72	78	222

Realisatie versus begroting trede 6

Kandidaten	Realisatie t/m Q4	Begroot eind 2021	%
Ingestroomd voor 2021	228	195	117%
Nieuwe instroom 201	72	215	33%

Uitstroom – doorstroom trede 6

Resultaat	Realisatie t/m Q4	Begroot eind 2021	%
Werkaanvaarding	19	125	15%
Maximale participatie	11	75	15%
Terug naar lagere trede	14		
Overige	34		
Totaal	78	200	

TOELICHTING OP SPECIALE DOELGROEPEN**Garantiebanen Participatiewet**

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

De coronamaatregelen, waarbij meerdere lockdownperiodes een belangrijke factor spelen, hebben er toe geleid dat er in de eerste periode van 2021 minder kansen op de arbeidsmarkt waren voor mensen met een indicatie banenafpraak. Er kwamen, door het in grote mate beëindigen van dienstverbanden, meer werkzoekenden met recente werkervaring beschikbaar op de arbeidsmarkt en werkgevers bleven afwachtend ten aanzien van het aanbieden van dienstverbanden. Zoals nooit tevoren kwam, door het invoeren van versoepelingen, een enorme kentering op de arbeidsmarkt. Er zijn meer vacatures dan werkzoekenden. Genoeg kansen voor iedereen, zou men denken.

Deels is dit waar. Het vinden van een passende baan voor werkzoekenden met een indicatie banenafpraak zal toe gaan nemen, doordat werkgevers enorm met hun handen in hun haar zitten. Het gevaar is echter, dat door de enorme werkdruk, minder gelegenheid wordt geboden om de juiste ondersteuning op de werkvloer te kunnen bieden. De productie moet namelijk wel blijven doordraaien. De kans dat een plaatsing hierdoor uiteindelijk toch niet slaagt is aanwezig. Het is en blijft van groot belang om met behulp van de inzet van jobcoaching zowel werknemer als werkgever te ondersteunen in dit proces.

Garantiebanen overig

Het WSP speelt niet alleen een rol bij het matchen van personen met een indicatie Banenafpraak die zijn aangemeld bij IJmond Werkt!, maar bemiddelt ook personen met een Wajong-uitkering en een sw-indicatie. Het totaal aantal personen dat geplaatst is in een garantiebaan is in 2021 99 (51 P-wet, 26 Wajong-gerechtigden en 22 personen met een sw-indicatie).

Jongeren

Er wordt op diverse plekken in de organisatie aandacht besteed aan het begeleiden van jongeren. Jongeren die vastlopen in onderwijs, jongeren die hun opleiding hebben afgerond en met een profiel arbeid van school uitstromen en ook jongeren die tijdens corona hun baan zijn kwijt geraakt.

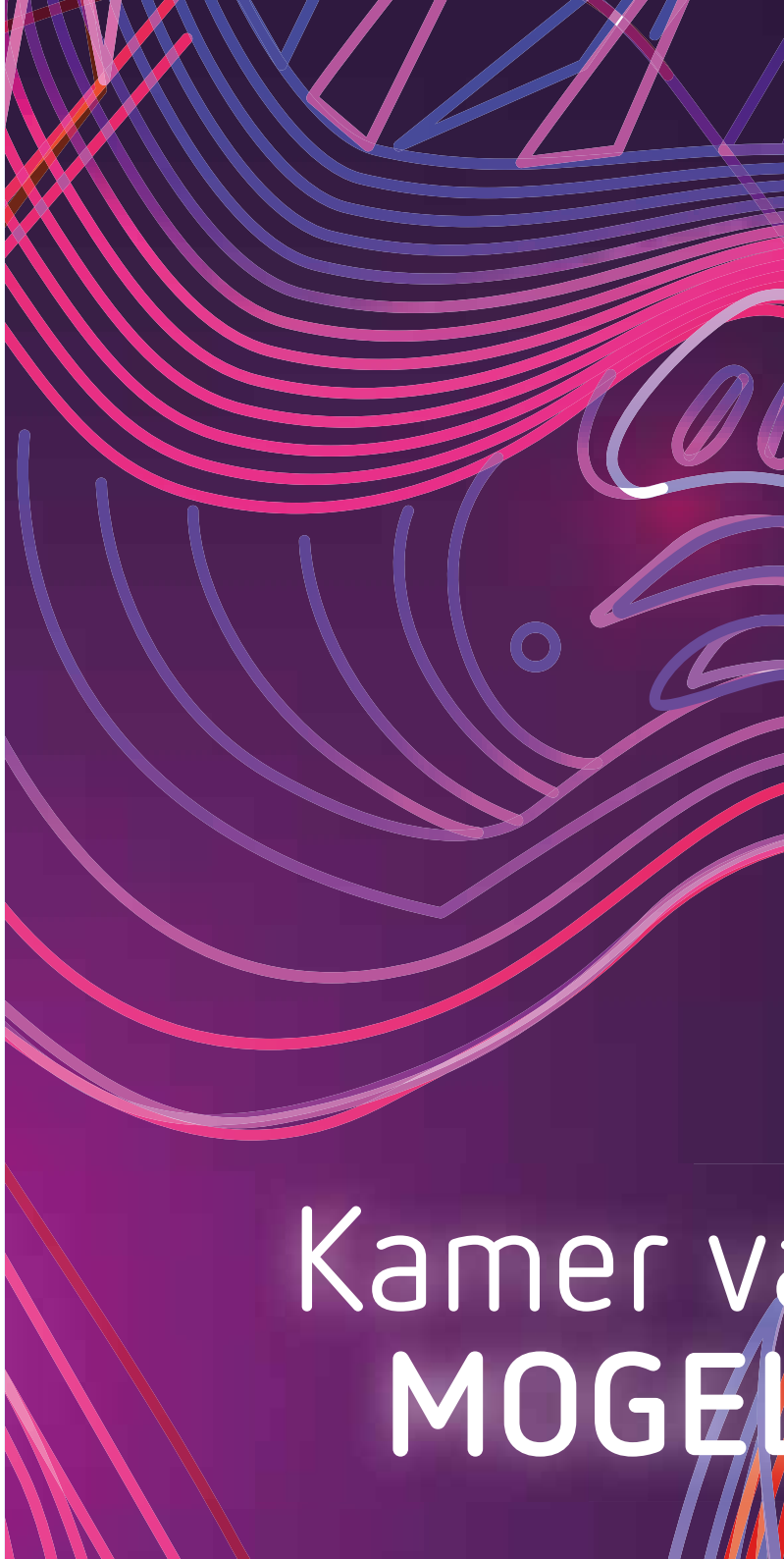
- Project Onderwijs en Arbeid van de Toekomst
Jongeren die vastlopen of zijn gelopen in het onderwijs zijn op hun plek bij het project Onderwijs en Arbeid van de Toekomst. Een project dat gezamenlijk met Heliomare is opgezet. Zie voor meer informatie verderop in dit jaarverslag.

- Pro/Vso 16-17 jarigen

Een aparte doelgroep die preventief wordt ondersteund door IJmond Werkt! zijn de 16-17-jarige schoolverlaters uit het Praktijkonderwijs en Speciaal Onderwijs. Dit zijn jongeren die gezien hun jonge leeftijd nog niet in aanmerking komen voor dienstverlening van de gemeente, geen vervolgopleiding kunnen volgen en een profiel arbeid van school meekrijgen. Er is vanuit IJmond Werkt! nauw contact met scholen in de IJmond om er gezamenlijk zorg voor te dragen leerlingen met het profiel arbeid naar een betaalde baan te begeleiden. Van het aantal leerlingen dat in 2021 is aangemeld voor begeleiding door IJmond Werkt! is ongeveer 73% uitgestroomd naar een betaalde baan.

- Preventie jongeren WW

In samenwerking met het UWV en Spaarne Werkt in Zuid-Kennemerland ondersteunt IJmond Werkt! jongeren die na maart 2020 hun baan zijn kwijt geraakt door Corona. Zij kunnen een beroep doen op de dienstverlening van IJmond Werkt! om zo de kans om opnieuw een betaalde baan te vinden te vergroten.



Kamer van MOGE

SAMENWERKING EN INNOVATIE:

- In de samenwerking met InHolland verbinden we onderwijs met de praktijk. Dit jaar is InHolland gestart met een onderzoek naar de werking van empowerment in groepen. Onze trainers werken in dit onderzoek nauw samen met de onderzoekers van de Hogeschool. Voor ons is dit onderzoek interessant omdat empowerment en groepsgewijze dienstverlening belangrijke uitgangspunten van onze dienstverlening zijn. Voor InHolland is het interessant omdat empowerment een belangrijk vak van Social Studies is. Het onderzoek zou in 2020 al worden afgerond, maar werd door de Covid-19 crisis uitgesteld. Ook dit jaar liep het onderzoek vertraging op door de 2e lock-down. Naar verwachting ronden we het onderzoek in 2022 af.
- Een aantal IJmond Werkt! professionals heeft dit jaar in diverse werkgroepen een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van het Serviceplein Heemskerk. Onder leiding van een projectleider van de gemeente Heemskerk werkten alle partners samen aan deze integrale opdracht.
- In juni is op locatie Trompet gestart met de pilot 'Taalondersteuning op de Werkplek'. Een taaldocent van Inova en een werkcoach van IJmond Werkt! werken in deze pilot met een groep anderstalige kandidaten die deelneemt aan een interne werkervaringsplek bij Montage & Verpakken en ontwikkeldoelen moeilijk realiseren door taalachterstand. In deze pilot gaan de docent en coach vooral aan de slag met empowerment: durven om de Nederlandse taal te spreken. Daarnaast zijn diverse thema's behandeld, zoals veiligheid op de werkvloer en omgang met collega's. De drempel voor deelname aan de taalscholing is laag, omdat het op de werkvloer wordt georganiseerd. Door veel aandacht te besteden aan het 'doen', zowel in de les als tijdens het werken, zien we positieve resultaten. Soms is dat een gesprek met de werkcoach kunnen voeren zonder tolk, maar we zien ook doorstroom naar externe werkervaringsplekken.
- In december openden we onze 'Kamer van Mogelijkheden'. In deze Kamer krijgen werkzoekenden de kans om met behulp van Virtual Reality (VR) zich in te leven en kennis te maken met beroepen en werkgevers. Hiermee wordt hun beeld en zoekgebied wat werk betreft vergroot en daarmee ook hun kansen op de arbeidsmarkt. In 2022 worden meer technieken in de kamer geïntroduceerd, zoals een sollicitatie-simulator waar met behulp van een avatar een sollicitatiegesprek nagebootst kan worden. Ook krijgt 'De Paskamer' een plekje in de kamer, een matchingstool waarin werkzoekenden een eigen skills-profiel kunnen samenstellen. Op basis daarvan krijgen zij suggesties voor beroepen die op hun skills aansluiten en openstaande functies die daarbij passen.



Jongerenproject

Dit project is opgezet in samenwerking met Heliomare. Heliomare geeft in dit traject inzicht in fysieke en mentale belastbaarheid, stelt samen met betrokkene een toekomstplan/profielschets op en onderzoekt de mogelijkheden om alsnog deel te nemen aan een vorm van onderwijs. IJmond Werkt! biedt gelijktijdig de mogelijkheid om werkervaring op te doen.

Het jongerenproject is gevestigd aan het Tolhek in Heemskerk. Op deze locatie verrichten jongeren onder begeleiding werkzaamheden om arbeidsritme en werknemersvaardigheden op te doen, in de praktijk te ervaren waar zij toe in staat zijn en om ze te ondersteunen in het opdoen van voldoende zelfvertrouwen om de stap naar stage of betaald werk te kunnen maken. De dagelijkse begeleiding bestaat uit twee coaches, die samen met de jongeren werken aan toekomstperspectief.

Aan de jongeren die aan het project deelnemen wordt naast structuur een diversiteit aan werkzaamheden aangeboden, die steeds verder wordt uitgebreid. De jongeren hebben onder begeleiding klein onderhoud verricht aan het 'onderkomen', maar hebben zich ook ingezet om in opdracht van bedrijven projecten uit te voeren. Duurzaamheid en recycling staat hierbij hoog in het vaandel.

Het Jongerenproject (nu YOUNG HEROES #forthefuture) bestaat uit 3 onderdelen, te weten:

- Het project Onderwijs en Arbeid van de Toekomst
- Het stagebedrijf voor alle PRO/VSO scholen in de IJmond
- Samenwerking met de praktijkdocent groen van VSO Het Molenduin.

Instroom

In totaal hebben er 14 jongeren deelgenomen aan het project Onderwijs en Arbeid van de Toekomst. Deze deelnemers zijn aangemeld door diverse verwijzers. Verwijzers zoals leerplichtambtenaren en medewerkers van het leerplein, maar ook door jongerencoaches/hulpverleners, medewerkers vanuit Jeugdreclassering, scholen vanuit de IJmond en ook daarbuiten en een GGZ organisatie. Met al deze verwijzers wordt met regelmaat contact onderhouden en afgestemd over het traject van de betreffende kandidaat.

In het afgelopen jaar hebben 7 jongeren vanuit het PRO/VSO onderwijs stage gelopen in het jongerenproject. Hiervoor is regelmatig contact onderhouden en afgestemd met de stage coördinatoren en interne begeleiders van de betreffende scholen.

1 stagiair heeft in het schooljaar 2020/2021 gedurende het gehele schooljaar stage gelopen in ons project. Op school was deze jongere niet te handhaven, onderwijs leek niet passend te zijn voor hem. De school zat met de handen in het haar en

vroeg IJmond Werkt! om met de jongere aan de slag te gaan om hem algemene sociale- en werknemersvaardigheden aan te leren en om hem klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Deze jongere is aan het einde van het schooljaar uitgestroomd en is, via een detacheringsbureau, aan het werk gegaan als stratenmaker. Inmiddels heeft deze jongere een vast contract getekend als assistent-stratenmaker voor 40 uur in de week.

In 2021 is door de praktijkdocent groen van VSO Het Molenduin locatie Santpoort-Noord met een groep gemotiveerde leerlingen gewerkt in de praktijk binnen de gemeente Velsen. Uiteraard in afstemming met de werkleider groen (Velsen) van IJmond Werkt!. Ter ondersteuning wordt het vervoersmiddel van Het Jongerenproject op deze dag ter beschikking gesteld. Op deze manier kunnen de leerlingen echt proeven aan 'het groenvak'.





Activiteiten

Er heeft het afgelopen jaar een flinke uitbreiding plaatsgevonden in onze werkzaamheden. Er zijn onder andere zitjes, tafels en plantenbakken gemaakt van olievaten, onze keuken is door de jongeren zelf geplaatst en er is gewerkt aan klein onderhoud van ons gebouw. Er is veel aan houtbewerking gedaan. Er is een oude kraam gerestaureerd zodat deze intern gebruikt kon worden voor het uitdelen van de kerstpakketten aan het personeel van IJmond Werkt!. Ook heeft er een heuse wedstrijd plaatsgevonden wie het beste fruitkistje kon maken.

Ook wordt 1 keer per week met de hele groep, onder begeleiding van een sportinstructeur, op locatie gesport. Intern binnen IJmond Werkt! hebben de jongeren ondersteund bij diverse werkzaamheden van onze groen afdeling in Heemskerk en bij het Ontwikkelhuis. Ook wordt samengewerkt met een binnenhuisarchitecte, waarvoor al meerdere opdrachten zijn uitgevoerd.

Uitstroom

In totaal zijn er 9 deelnemers uitgestroomd. 4 deelnemers zijn niet succesvol uitgestroomd en terug gemeld naar hun verwijzers. 1 deelnemer is uitgestroomd naar dagbesteding. 1 deelnemer is uitgestroomd naar een leerwerktraject. 3 deelnemers zijn uitgestroomd naar reguliere arbeid, waarvan 1 het werk combineert met avondschool. Momenteel zijn 2 deelnemers werkervaring aan het opdoen bij een externe werkgever. 1 deelnemer

loopt stage bij het Ontwikkelhuis. De overige deelnemers zijn nog actief in het project aanwezig en werken aan het ontwikkelen van vaardigheden. Bij beiden heeft wel al onderzoek, uitgevoerd door Heliomare, plaatsgevonden en met de uitslag hiervan gaan wij de komende tijd op zoek naar een passende vervolgstap.

In de laatste weken van het jaar zijn meerdere gesprekken gevoerd met potentiële kandidaten en hun verwijzers, echter hebben deze gesprekken niet geleid tot nieuwe deelnemers aan het project. Er is, onder andere uit deze gesprekken, gebleken dat de complexiteit van de problematiek onder jongeren is toegenomen. Onder andere door de samenwerking met een externe jongerencoach en verschillende jongerenhulpverleners aan te gaan, proberen wij hierop in te spelen. Daarnaast is gebleken is dat met name verslavings- en GGZ-problematiek contra indicaties zijn voor deelname aan ons project. Motivatie van de jongere is erg belangrijk om uiteindelijk tot een passend resultaat te komen en het vol te houden in het project. De steun en betrokkenheid van ouders/verzorgers gedurende deelname aan het project blijkt een heel belangrijke factor hierin.

Bijzondere momenten

In 2021 zijn veel kleine successen gevierd met de jongeren om stil te staan bij deze successen. Het bewust stil staan bij datgene wat je met elkaar bereikt, maar ook individueel hebt bewerkstelligd, draagt enorm bij aan een positief beeld over jezelf.

Wethouder Gaatze de Vries is op bezoek geweest en heeft kennis gemaakt met ons project. Daarnaast is er hard gewerkt aan de bekendheid van ons project. Hier gaan wij in 2022 mee door. In februari 2022 worden de nieuwe naam en logo van ons project gelanceerd voor een groep genodigden.

Statushouders

TREND 2021: Sinds vorig jaar zien we een daling van de instroom van deze doelgroep en tevens een daling van de totale groep statushouders die wij ondersteunen. Zeker het aandeel Velsenaren daalt aanzienlijk.

De statushouders die starten, vragen intensieve begeleiding. Deze doelgroep ondervindt, zoals eerder te lezen in deze rapportage, veel hinder van de Covid crisis. Daarnaast vragen cultuurvraagstukken, zoals de rolverdeling man/vrouw en kinderopvang, veel aandacht. Ook zijn veel statushouders laag opgeleid, spreken de Nederlandse taal matig, wat hen belemmert in het zetten van stappen richting arbeidsmarkt.

In- en uitstroom statushouders

31-12-2020	Bij	Af	31-12-2021
67	11	20	58

Statushouders	Bever- wijk	Heems- kerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Beginstand	29	22	0	16	67
Instroom	5	4	0	2	11
Uitstroom	8	6	0	6	20
Werkaanvaarding	1	2	0	2	5
Maximale participatie	2	2	0	0	4
Overige	5	2	0	4	11
Eindstand	26	20	0	12	58

Statushouders die in de IJmond komen wonen, volgen naast hun inburgeringstraject een traject naar participatie en werk. Zij ronden eerst het Participatieverklaringstraject bij de gemeente af, waarna samen met de gemeente wordt vastgesteld welke vervolgstappen op het gebied van participatie en werk kunnen worden gezet.

Net als andere werkzoekenden gaat ook de statushouder aan de slag met een plan van aanpak. Daarmee stimuleren we de eigen regie en brengen we obstakels en leerdoelen in beeld. Onder begeleiding van een werkcoach werkt de statushouder aan het wegnemen van de obstakels en het bereiken van de doelen. Onze trainingen en workshops voor onze doelgroep anderstaligen kunnen worden ingezet zodra het taalniveau zich voldoende ontwikkelt naarmate het inburgeringstraject vordert. Dienstverlening aan statushouders

wijkt af van dienstverlening aan andere werkzoekenden, omdat andere soorten problematieken en obstakels aan het licht komen. Een kleine greep uit problematieken die vooral bij statushouders een rol spelen in re-integratie:

- Het valt op dat statushouders een klassiek verwachtingspatroon hebben wat de man/vrouw rol betreft. Vrouwelijke statushouders willen vooral voor hun gezin zorgen.
- Een laag opleidingsniveau in combinatie met beperkte relevante werkervaring.
- Verwachtingsmanagement: Een statushouder heeft zelf werk gevonden, maar dit betreft een 0-uren contract. Dit belemmert eigenlijk het traject naar duurzaam werk. Ze houden hieraan vast, maar een 0-uren contract biedt geen perspectief of zekerheid. De statushouder denkt echter met deze baan 'te voldoen' aan wat er van hen wordt verwacht.
- Covid/de lockdown heeft op deze doelgroep een nog groter effect dan op de meeste van onze andere kandidaten. Taallessen worden uitgesteld, rijlessen (theorie én praktijk) worden uitgesteld waardoor bijv. het perspectief om zelfstandig bezorger te worden op de lange baan komt. Gesprekken via telefoon zijn door taal vrijwel onmogelijk, waardoor snelheid in het traject moeilijker is.

Telstar@Work

Telstar@Work helpt gemotiveerde mensen in een inspirerende, veilige omgeving om zich te ontwikkelen in hun laatste, noodzakelijke, stappen naar werk. Dit doen we vanuit het stadion van betaald voetbalclub Telstar.

In de 1e drie maanden van 2021 heeft het project gedraaid zonder meewerkend voorman na het vertrek van de vorige meewerkend voorman naar Montage & Verpakken/ Het Ontwikkelhuis. In 2021 zijn wij, mede door de langdurige stadionsluitingen voor publiek nog meer de focus gaan leggen bij bedrijven en organisaties die onze hulp goed kunnen gebruiken. Wij zijn daar waar hulp nodig is. Tevens geeft dat extra motivatie en kansen voor de kandidaten. In het Coronajaar werden we wederom geconfronteerd met uitdagingen, minder werkzaamheden en kandidaten, en die tijd hebben we gebruikt om de inspirerende voetbalambiance nog meer vorm te geven. Er is hard gewerkt aan een nieuw logo, huisstijl en de praatplaat om nieuwe kandidaten, collega's en potentiële werkgevers nog beter uit te kunnen leggen wat wij bij Telstar@Work doen. Dat onze belangrijkste kernwaarde "trots" daarbij leidend is, is vanzelfsprekend.

In 2022 willen wij nog meer uiting geven aan onze basis gedachte "wij zijn Telstar@work". Hierdoor willen we nog zichtbaarder worden, bijzondere behoeftes ondersteunen in de samenleving en als project het verschil maken.



In 2021 waren er 30 deelnemers en stroomden er 16 uit naar betaald werk.

Daarnaast heeft Telstar@Work, 11 kandidaten gemonitord die uiteindelijk niet zijn verschenen in het project (no show), ondanks diverse motivatiegesprekken en pogingen om ze in beweging te krijgen. In 2021 is hard gewerkt met de collega's van re-integratie om het project open te stellen voor deelnemers uit alle doelgroepen.

Het accent zullen we leggen in trede 3 & 4 op het maken van een individueel ontwikkelingsplan, voor trede 5 en 6 gaan we een aparte route opstellen voor bemiddeling naar werk of stages.

Na in 2020 het project de Wonderfoon opgestart te hebben, hebben we in 2021 aansluiting gevonden bij Sluis 751. Een GGZ inloop-project van de gemeente Velsen i.s.m. vijf zorgpartijen. Inmiddels zijn er in korte tijd 3 kandidaten uitgestroomd naar betaald werk elders, door de ervaring die ze hebben opgedaan in Sluis 751.

Voor 2022 heeft een nieuw project Telstar@Work al gevraagd om te ondersteunen. We verheugen ons op komend jaar!

ONDERSTEUNENDE DIENSTVERLENING

Arbeidsdiagnose & Advies

TREND 2021: In deze dienstverlening ervaren we een toename van het aantal werkzoekenden dat ondersteuning nodig heeft bij het aanvragen van de indicatie Beschut Werk en Banenafpraak. Ook zien we bij AD&A veel jongeren die ondersteund worden door andere partijen bij functioneren op diverse leefgebieden.

Soms is uitgebreid onderzoek naar arbeidsmogelijkheden nodig. Bijvoorbeeld omdat sprake is van belemmerende gezondheidsklachten of arbeidsbeperking. Of omdat ontwikkeldoelen niet worden gerealiseerd en een traject stagneert. Onderwerpen als weerbaarheid, leerbaarheid en motivatie komen dan ook aan bod. Tijdens het onderzoek zetten we diverse instrumenten in, zoals testen als Pearson en Icares. Indien nodig kan arbeidsmedisch

onderzoek worden ingezet en ondersteunen we bij de aanvraag van indicaties. Tijdens deze onderzoeken is samenwerking met MEE & de Wering belangrijk. Zij kunnen bijvoorbeeld door onderzoek een verstandelijke beperking vaststellen. Het onderzoek resulteert in een advies voor de start en invulling van de re-integratie.

Inzet dienstverlening partners

Als de werkzoekende gebaat is bij de inzet van dienstverlening door partners of externe partijen, dan ondersteunen wij daarbij. Denk aan de inzet van het RMC, Nova College voor WEB taalscholing en Heliomare voor de Talenten Expeditie jongeren en de REA scholing. Dit jaar zijn 43 kandidaten een extern traject gestart. 23 kandidaten zijn vanuit een extern traject doorgestroomd naar onze re-integratie dienstverlening.

Overzicht onkostenvergoeding Participatiewet

Omschrijving	2021	2020
Medische keuringen	108.014	79.746
Opleidingskosten	55.300	38.992
Externe begeleid / re-integratie	61.743	75.457
Reiskosten cliënten	12.378	7.724
Overige cliëntkosten	10.829	2.047
Totaal	248.264	203.966

SAMENWERKING SOCIALE PARTNERS IN DE REGIO

Samenwerking woningbouwcorporaties

In het afgelopen jaar hebben meerdere overleggen plaatsgehad met alle lokale woningbouwcorporaties, waaruit als meest werkbaar optie naar voren kwam dat wij nog intensiever gaan samenwerken met WoonopMaat.

Belangrijk blijkt dat medewerkers van de corporaties meer kennis krijgen van alle verschillende vormen van dienstverlening van IJmond Werkt! en andersom er ook meer kennis van de corporatie bij medewerkers van IJmond Werkt! komt. Voorbereidingen voor die kennisuitwisseling zijn uitgewerkt in het afgelopen jaar. Het jaar is afgesloten met een bijzondere gezamenlijke actie, waarbij een kleine attentie van WoonopMaat werd rondgebracht door onze groenmedewerkers, die daar door aflopende werkzaamheden ook gelegenheid voor hadden. Een mooie uitkomst van elkaar beter "kennen".

Samenwerking Sociale Teams

De samenwerking met de sociale teams zijn in het afgelopen jaar voortgezet. Met name het fysiek aanwezig zijn van teamleden uit Heemskerk op de werkvloer van Montage & Verpakken draagt zorg voor vertrouwen in de leden van het Sociaal Team waardoor vroeger signalering van problematiek mogelijk is.

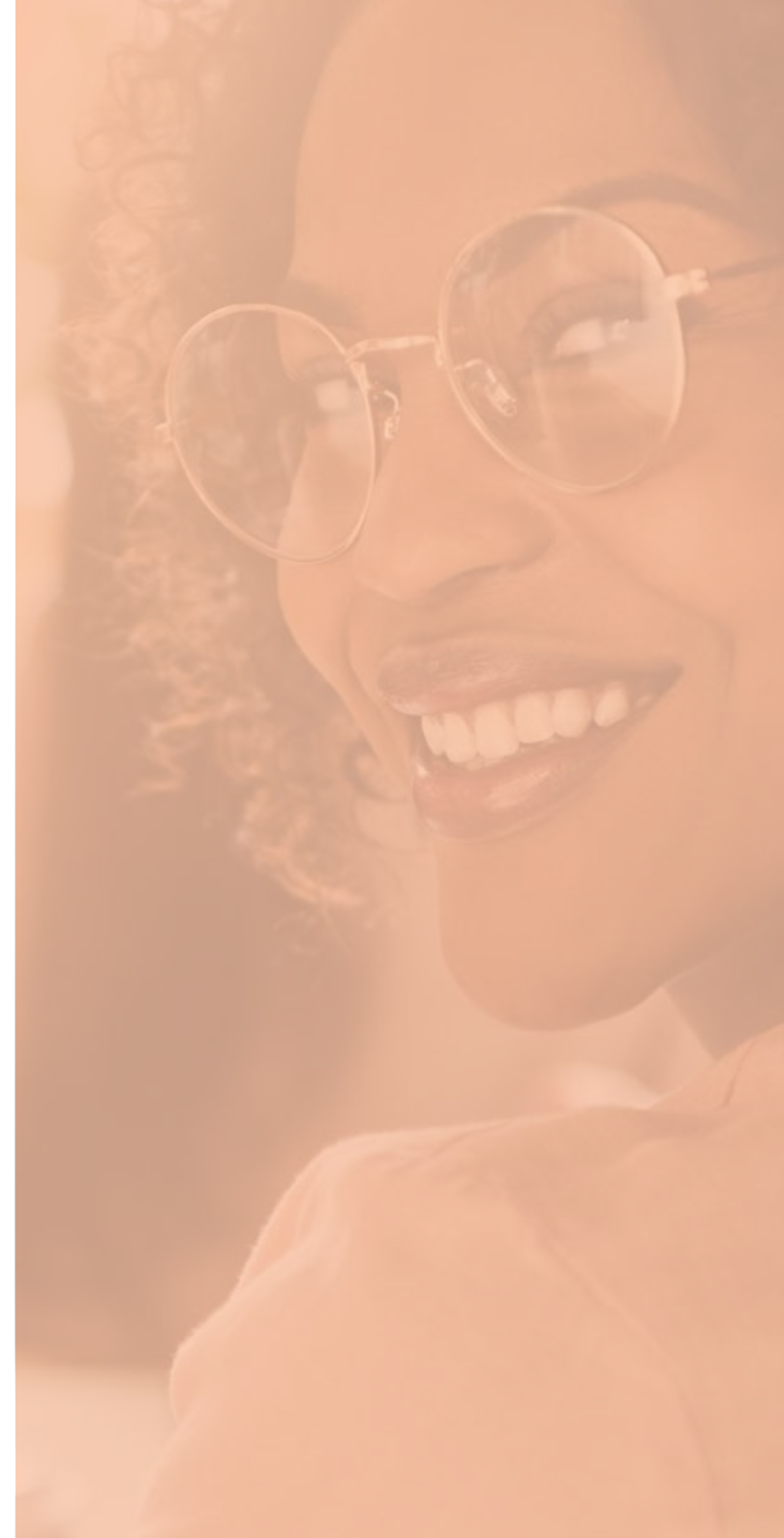
WERKGEVERSSERVICEPUNT (WSP)

TREND 2021: Steeds meer werkgevers staan open voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De kans van slagen is meer dan ooit afhankelijk van de juiste introductie van de werkzoekenden en begeleiding van de werkgever. Het bemiddelingsproces vraagt steeds meer tijd.

Het WSP heeft in 2021 283 vacatures vervuld. Het gaat hier om vacatures waarbij acquisitie, werving, selectie en matching in handen is van de adviseurs werkgeversdiensten. Er zijn 146 vacatures vervuld door personen die vallen onder de P-wet, 108 vacatures zijn ingevuld door personen met een WW-uitkering, 26 met een Wajong-uitkering en 3 persoon met een WIA-uitkering. Het aantal vacaturevervullingen valt iets lager uit dan de prestatieafspraken. Dit heeft te maken met het feit dat een duurzame bemiddeling in de huidige tijd meer tijd vraagt daar de werkzoekenden een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt Zuid-Kennemerland & IJmond

Het uitbreken van de coronapandemie in Nederland in het voorjaar van 2020 en de daaropvolgende overheidsmaatregelen, hebben grote invloed op de economie en de arbeidsmarkt. De economie kromp in het begin fors, maar herstelde zich in de loop van 2020. In het 2e kwartaal van 2021 was de economie weer op of zelfs boven het niveau van



voor de coronacrisis. Tussen bedrijven, beroepen en sectoren zijn wel grote verschillen in de mate waarin zij getroffen zijn. Steunmaatregelen hebben tijdens de coronacrisis voor een overbrugging van de werkgelegenheid gezorgd.

Arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond herstelt

Door de veerkracht van de Nederlandse economie en de 1e versoepelingen van de coronamaatregelen, trok de economie vanaf het 2e kwartaal van 2021 aan, maar er blijven ook onzekerheden. De economische groei werkt slechts deels door op de arbeidsmarkt van Zuid-Kennemerland en IJmond. Dit is terug te zien in:

- Het aantal openstaande vacatures. Met bijna 6.500 openstaande vacatures eind 2e kwartaal 2021 is het aantal weer terug op het niveau van voor de coronacrisis.
- Het aantal werknemersbanen. De verwachting is dat in de periode 2020-2022 het aantal werknemersbanen in de regio met 100 afneemt. In de horeca en bij de uitzendbureaus kwamen er de meeste banen bij, terwijl in de cultuur, sport en overige diensten nog banen verdwenen.

Nog steeds een groot aantal beschikbare arbeidskrachten

Het aantal beschikbare mensen in de regio, voor zover geregistreerd, blijft groot en bevat personen met verschillende uitkeringen en achtergrond.

Weer krapte op de arbeidsmarkt en op hoger niveau dan voor de coronacrisis

Begin 2020, voor de coronacrisis uitbrak was de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond krap: aan de ene kant stonden er veel vacatures open en aan de andere kant was weinig geschikt personeel beschikbaar. Door de coronacrisis vond er een grote omslag plaats. De arbeidsmarktspanning kon in de rest van 2020 getypeerd worden als 'gemiddeld': de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten waren redelijk met elkaar in evenwicht. De toename van het aantal openstaande vacatures zorgde ervoor dat in het 2e kwartaal van 2021 weer sprake was van krapte. In het 3e kwartaal nam de krapte verder toe. Er zijn wel verschillen tussen de beroepsklassen. Voor creatieve & taalkundige beroepen is de arbeidsmarkt nog zeer ruim. Beroepsklassen met een krappe arbeidsmarkt zijn onder andere:

- technische beroepen
- ICT beroepen
- pedagogische beroepen
- zorg & welzijn beroepen

Door de vergrijzing in Zuid-Kennemerland en IJmond wordt verwacht dat krapte de komende jaren een structureel probleem blijft. Sectorspecifieke ontwikkelingen, zoals de energietransitie, kunnen leiden tot een verdere toename van krapte.

Veel kansrijke beroepen op de arbeidsmarkt van Zuid-Kennemerland en IJmond

Voor werkgevers betekent die krapte dat het lastig is om geschikt personeel te vinden. Daar staat tegenover dat de krapte kansen biedt voor werkzoekenden.

Om vraag en aanbod zo optimaal mogelijk op elkaar te laten aansluiten, ligt er een rol voor werkzoekenden én werkgevers. Het is van belang dat werkzoekenden een goed beeld hebben van waar ze goed in zijn en dat zij bereid zijn verder te leren. Daarnaast kunnen ze breder zoeken dan alleen naar werk dat ze eerder hebben gedaan. Zeker wanneer er binnen dat beroep minder werk beschikbaar is. Werkgevers moeten kritisch kijken welke vaardigheden essentieel zijn voor een functie en welke aan te leren zijn, eventueel met scholing. Dit biedt de mogelijkheid om op een andere manier naar geschikt personeel te zoeken. Voor veel functies zal de krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren namelijk niet minder worden. Het WerkgeversServicePunt Zuid-Kennemerland en IJmond speelt een belangrijke rol in de regio om vraag een aanbod bij elkaar te brengen.



Evenementen

In 2021 zijn geen fysieke evenementen georganiseerd in verband met de coronamaatregelen. Het samenbrengen van werkzoekenden en werkgevers is tot stand gekomen door online bijeenkomsten te organiseren. In totaal zijn zes online bijeenkomsten georganiseerd in de sectoren Kinderopvang, Zorg en Zakelijke dienstverlening.

Naast evenementen is in 2021 meer ingezet op het zichtbaar maken van werkzoekenden voor werkgevers. De kandidatenkrant is hier een mooi voorbeeld van. Deze krant is meerdere malen gepubliceerd en verspreid onder werkgevers. Het biedt werkzoekenden de gelegenheid om zichzelf anoniem aan werkgevers te presenteren.

Social Return on Investment (SROI)

Social Return on Investment (SROI) is voor de gemeenten in de IJmond een manier om hun sociale invloedssfeer te vergroten: er wordt aan partijen die een aanbesteding gegund krijgen, opdrachtnemers, gevraagd een steentje bij te dragen aan de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het beleid hierover bestaat iedere aanbesteding boven een bepaalde drempelwaarde. Dit geldt voor contracten op alle gebieden, van (thuis)zorg tot de bouw en van IT tot catering en ook voor opdrachtgevers buiten de IJmond.

In 2021 laten de resultaten ten aanzien van de SROI-invoering twee duidelijke lijnen zien. Ten eerste wordt een groot deel van de SROI-verplichting ingevuld door het bieden van stageplekken. Hoewel het daarbij niet gaat om het direct aan het werk helpen van mensen, zorgt dit wel voor betere kansen voor met name jongeren die binnenkort de arbeidsmarkt betreden. Ten tweede zorgt de SROI-invoering er ook voor dat werkzoekenden uit de regio IJmond aan de slag komen bij bedrijven buiten de regio, doordat een social return inzet op de gegunde opdracht wordt gestimuleerd.

De zorg- en bouwsector zijn de grootste SROI-invoers, simpelweg omdat daar de grootste uitgaves van de gemeentes liggen en hun verplichting daarmee ook groot is.

HOOFDSTUK 3

• • • •

FINANCIEEL

3. Financieel

Het jaar 2021 is, zoals hiervoor in het jaarverslag benoemd, een uitdagend jaar gebleken door de langdurige Coronapandemie enerzijds en de gevolgen van de cyberaanval ofwel de 'hack' anderzijds. Dit heeft naast de uitdagingen voor het kunnen continueren van onze dienstverlening en daarbij behorende ondersteunende diensten ook effect gehad op de financiën van IJmond Werkt!.

3.1 Bekostiging GR

Op basis van de in het jaar 2019 vastgestelde GR IJmond Werkt! voert de organisatie IJmond Werkt! de taken conform programmaverantwoording uit op basis van het door de GR beschikbaar gestelde budget. Eventuele overschotten op basis van de jaarrekening worden naar rato teruggestort aan de deelnemende gemeenten in de GR.

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 wordt bekostigd op basis van het aantal inwoners van de gemeenten waarbij er een kleine correctie plaatsvindt voor Uitgeest.

Gelijk aan de bedoeling van de GR komt het exploitatieresultaat derhalve altijd op nul uit. De lasten minus de baten uit de werkzaamheden, worden door de bijdragen van de gemeenten aangevuld tot een nul resultaat.

In het geval dat er sprake is van een bijzondere omstandigheid ofwel een risico dat zich voordoet kan een aanspraak gedaan worden op de algemene reserve oftewel weerstandsvermogen. De opdracht is dan vervolgens om het alsdan ontstane tekort in weerstandsvermogen in komende jaren aan te vullen. De wijze waarop IJmond Werkt! financieel heeft gepresteerd komt hiermee dus tot uitdrukking in de daadwerkelijke bijdrage versus de gebudgetteerde bijdragen van de gemeenten.

3.2 Covid-19 gevolgen financieel

De situatie als gevolg van de Coronapandemie heeft ook in dit jaar nog grote invloed gehad op de dienstverlening van IJmond Werkt! en de extra maatregelen die getroffen moesten worden om deze zoveel als mogelijk onder veilige omstandigheden te continueren. Het Rijk heeft aan de in de GR deelnemende gemeenten hiertoe extra middelen beschikbaar gesteld. Echter, in de begroting van IJmond Werkt! is geen extra budget hiertoe beschikbaar gesteld.

De extra kosten als gevolg van Corona hebben voornamelijk betrekking op het verbeteren van de mogelijkheden om thuis te werken en digitaal te vergaderen. Dit is vooral bedoeld om de uitdaging die is ontstaan voor de groepswijze aanpak voor de Re-integratie op te pakken en ook de ondersteunende dienstverlening te kunnen continueren.

Coronakosten (€ x 1.000)

Kosten per rubriek	Gerealiseerd bedrag	Toelichting
Medische zorg en Arbo	€ 2	Corona (snel)tests, mondkapjes, desinfectiemiddelen
Externe dienstverlening	€ 20	Controle op naleving maatregelen op werklocaties
Drukwerk	€ 1	Huisregels, posters en diverse uitingen
Automatisering (innovaties)	€ 51	ICT middelen thuiswerken en ICT vergaderruimtes
Totaal	€ 73	

3.3. Hack gevolgen financieel

De Hack heeft de nodige impact gehad op onze organisatie. Naast de enorme druk die dit op de medewerkers heeft opgeleverd zijn er ook de nodige extra kosten gemaakt om de gevolgen van de Hack op te kunnen vangen. Vanaf september 2021 zijn de nodige kosten gemaakt om de ontstane crisissituatie het hoofd te bieden en vervolgens tot een eerste fase van herstel te komen.

Een deskundige partij is gevraagd om onze organisatie in deze bijzondere situatie te ondersteunen, zowel qua onderzoek naar de oorzaak van de Hack en onze informatiebeveiliging als wat de 'lessons learned' zijn om een hack zoveel als mogelijk in de toekomst te voorkomen. Ook heeft het opbouwen van een nieuw ICT-domein bij het niet meer beschikbaar hebben van ons oude ICT-domein naast veel inspanning tot de nodige extra kosten geleid.

Ten behoeve van het volledig kunnen herstellen van de gevolgen van de Hack en de benodigde wederopbouw is een programma met meerdere werkprogramma's voorbereid dat met name in het komende boekjaar 2022 uitgevoerd wordt. De hieruit voortvloeiende kosten zijn bedoeld voor de noodzakelijke 'reparatie' van IJmond Werkt! en eenmalig. Deze kosten zijn in lijn met de regelgeving van de BBV als kosten voorzien in de jaarrekening en opgenomen in een voorziening op de balans.

Hackkosten (€ x 1.000)

Kosten per rubriek	Gerealiseerd bedrag	Toelichting
Externe dienstverlening	€ 79	Extra inzet continuering dienstverlening en management crisissituatie
ICT dienstverlening	€ 56	Externe deskundigheid en middelen informatiebeveiliging en onderzoek
Drukwerk	€ 23	Meerdere brieven aan direct betrokken burgers datalek persoonsgegevens
Overige	€ 2	
Kosten 2021	€ 160	Betreft uitgaven crisissituatie en herstel ICT in boekjaar 2021
Voorziening gevolgen Hack	€ 500	Betreft uitgaven in volgend boekjaar als direct gevolg van de Hack 2021
Totale kosten 2021	€ 660	

3.4 Resultaat

De benodigde financiële middelen (bekostiging door gemeenten) voor uitvoering van het programma Wsw is € 639 duizend lager uitgevallen dan begroot. Dit is met name het gevolg van de opbrengsten van dienstverlening Wsw die € 678 duizend hoger gerealiseerd zijn dan begroot. De benodigde middelen voor de Re-integratie zijn € 641 duizend hoger dan begroot. Totaal voor de programma's Wsw en Re-integratie is dus nageleefd geen extra bijdrage van gemeenten benodigd. Totaal is per saldo een bedrag van € 134 duizend toegevoegd aan de voorzieningen.

De totale kosten – saldo van baten en lasten – van beide programma's zijn binnen de begroting van IJmond Werkt! gebleven wat er in resulteert dat er geen extra gemeentelijke bijdrage gevraagd wordt en ook geen terugstorting van overtollig budget van toepassing is. De voorziening als gevolg van de hack die heeft plaatsgevonden leidt tot een totaal begrotingstekort van € 377 duizend dat ten laste is gebracht van de algemene reserve, in lijn met de bedoeling om dit als weerstandsvormen in te zetten wanneer zich risico's voordoen die buiten de normale operatie liggen.

3.5 Verdeling gemeenten

Onderstaand overzicht het saldo te verrekenen per gemeente.

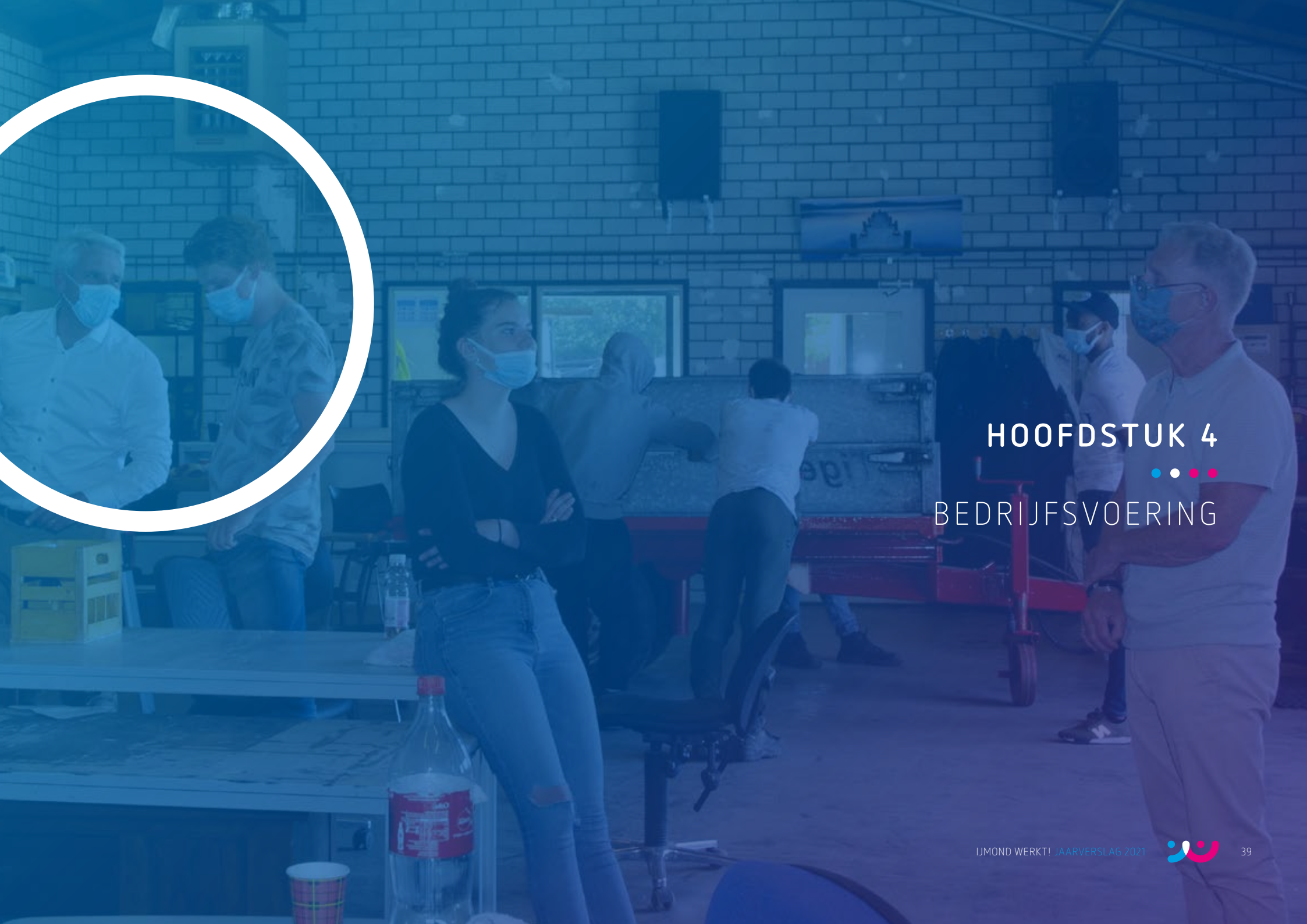
	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Re-integratie	1.128.743	1.059.403	184.245	1.865.400	4.237.791
aandeel overhead	477.089	447.781	77.876	788.454	1.791.200
Kosten re-integratie	1.605.832	1.507.184	262.121	2.653.854	6.028.991
Gefactureerd	1.424.004	1.359.996	236.004	2.369.004	5.389.008
Saldo	181.828	147.188	26.117	284.850	639.983

	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Wsw	3.656.201	3.127.897	639.835	3.936.286	11.360.218
aandeel overhead	255.525	218.602	44.717	275.099	793.943
Kosten Wsw	3.911.726	3.346.499	684.552	4.211.385	12.154.161
Gefactureerd	4.164.000	3.491.004	671.004	4.467.996	12.794.004
Saldo	-252.274	-144.505	13.548	-256.611	-639.843

Saldo	-70.446	2.683	39.665	28.239	140
--------------	----------------	--------------	---------------	---------------	------------

De bijdragen gemeenten zijn inclusief het toegerekende aandeel overhead, alwaar de mutaties in voorzieningen en reserves door onttrekking en toevoeging als hiervoor vermeld zijn opgenomen.

Voor een gedetailleerde toelichting en vergelijking van de cijfers van boekjaar 2021 per programma met de raming begroting na wijziging wordt verwezen naar de toelichting in de jaarrekening bij het hoofdstuk toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening 2021.



HOOFDSTUK 4

• • • •

BEDRIJFSVOERING

4. Bedrijfsvoering

Personeel

Professionals

Eind 2021 waren er 72 professionals (62,33 fte) actief bij IJmond Werkt! op grond van een arbeidsovereenkomst of een payrollcontract. Daarvan waren er 49 werkzaam in de dienstverlening en 23 op backoffice-activiteiten.

Wsw-medewerkers

Uit eind 2021 hadden 456 personen een wsw-dienstverband bij IJmond Werkt!. Eind 2020 waren dat er nog 476. Een teruggang van 20 ofwel 4,2%. Een gevolg van natuurlijk verloop als pensionering en overlijden en overig verloop als 2 jaar arbeidsongeschiktheid en (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 2021 daarbij om 55 personen. Dat zijn er 3 minder dan eind 2020.

Beschut werk

In vergelijking met 2020 zijn er in 2021 13 beschut werkenden bijgekomen: van 33 naar 46. Onderverdeling per gemeente: 14 uit Beverwijk, 9 uit Heemskerk, 3 uit Uitgeest en 20 uit Velsen. De meesten van hen, te weten 42, werken bij het Leerwerkbedrijf Groen of het Leerwerkbedrijf Productie (Montage & Verpakken). Er is 1 beschut

werkende gedetacheerd bij Paswerk. Er werken er 3 regulier: bij respectievelijk Cycloon, Noppes en Viva! Zorggroep.

Garantiebanen

Er was eind 2021 1 persoon (uit Beverwijk) op basis van een dienstverband bij IJmond Werkt! via een garantiebaan vanuit IJmond Werkt! aan het werk. Betrokkene is als chauffeur gedetacheerd bij SIG.

WIW

Ten slotte zijn er ook nog steeds WIW-ers in dienst van IJmond Werkt!. Dit zijn personen die indertijd op grond van de Wet Inschakeling Werkzoekenden in dienst zijn gekomen. Eind 2021 zijn er nog 3 WIW-ers bij IJmond Werkt! in dienst: 2 van hen zijn afkomstig uit Beverwijk en 1 uit Velsen. Zij werken allen extern, bij een reguliere organisatie.

Hack – gevolgen personeel

De hack waardoor IJmond Werkt! in de nacht van 5 op 6 september werd getroffen, heeft uiteraard een grote impact gehad. Niet alleen op de organisatie, ook op het personeel. Dagenlang geen toegang tot je pc hebben, wekenlang moeizaam werkende pc-programma's, maandenlang onthand door het niet langer bezitten van beschreven processen, trainingsopzetten, voorbeeldbrieven enz. enz. Dat je werkgeschiedenis van het ene op het andere moment weg is, komt flink binnen. We voelden ons bestolen, wat ook letterlijk zo was. Dat maakte ons onzeker en boos.

Vanuit de organisatie zelf kwam het initiatief om daarover met elkaar te praten. De belangstelling daarvoor was groot. Het aantal geplande sessies moest daarom worden uitgebreid. Doel van die sessies was: samen houvast creëren. Dat lukte. Via die sessies en werkende weg. In gezamenlijkheid!

Wat verdrietig maakte en veel zorgen gaf, was dat kwaadwillenden de hand hadden weten te leggen op persoonlijke gegevens van ook kwetsbare personeelsleden. IJmond Werkt! heeft van het begin af aan alles wat mogelijk was in het werk gesteld om de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken. Zo werden medewerkers – het ging om een aantal van ongeveer 15 mensen – van wie een kopie van een nog geldig identiteitsbewijs tussen de gehackte gegevens stond – in de gelegenheid gesteld om op kosten van IJmond Werkt! een nieuw ID-bewijs aan te schaffen. Er werd verschillende keren informatie verstrekt en adviezen gegeven. Via brieven, via de website. Hulp werd en wordt aangeboden.

Verreweg de meeste getroffen personen toonden veel begrip voor wat IJmond Werkt! en daarmee ook hen overkomen was. Met degenen bij wie dat anders lag, zijn we in gesprek gegaan om te bezien hoe te helpen.

Maar het is en blijft een heel naar iets wat er met IJmond Werkt!, haar medewerkers en cliënten is gebeurd. We hopen en verwachten echter er sterker uit te komen. Meer bewust ook van de cybergevaaren die dagelijks op ons en elke andere

organisatie loeren. In de hoop het nooit weer mee te maken. Al beseffen we heel goed dat hoezeer je je ook beveiligd en risico's minimaliseert, op dit vlak geen garanties zijn te geven. Dat mag als een wat goedkope dooddouner klinken, maar het is helaas de realiteit van de tijd waarin wij leven.

Missie, visie en kernwaarden

Begin 2021 zijn binnen IJmond Werkt! gesprekken gevoerd over wat voor organisatie IJmond Werkt! eigenlijk is. Iedere medewerker die daaraan wilde meedoen, heeft daarin geparticipeerd. Het heeft ertoe geleid dat de missie en de visie van de organisatie zijn geformuleerd vanuit een binnen de organisatie breed gedragen inhoud. Daarnaast zijn kernwaarden gekozen. Met de missie, visie en kernwaarden heeft IJmond Werkt! zijn eigenheid onder woorden willen brengen, waar IJmond Werkt! voor staat, haar reden van bestaan, haar doelen. Kortom, IJmond Werkt! heeft verwoord wat eigenlijk de bedoeling is van IJmond Werkt!.

Dat er nu een afgewogen missie- en visiestatement is en waar de organisatie voor staat in kernwaarden is verrat, kan niet anders dan worden verklaard uit het feit dat IJmond Werkt! inmiddels een volwassen en zelfbewuste organisatie is geworden. Een organisatie met een eigen identiteit. We zijn gekomen tot de volgende formulering van onze missie:

Onze missie:
Wij werken
aan een wereld
waarin iedereen
vanuit eigen
kracht meedoet

"Wij werken aan een wereld

waarin iedereen vanuit eigen kracht meedoet".

De visie fungeert als onze poolster: hier kan iedere medewerker zich aan vasthouden bij het vormgeven van het werk en hoe dat werk bijdraagt aan de missie van de organisatie. De volgende visie is geformuleerd en vastgesteld:

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

De missie en visie zijn zowel van toepassing op de mensen voor (en met) wie we werken (werkzoekenden, arbeidsbeperkten) alsook voor de medewerkers van IJmond Werkt!. De verkozen kernwaarden zijn: oprechte aandacht, samenwerken, ondernemend, positief en vertrouwen. Deze vijf kernwaarden gebruikt IJmond Werkt! actief in het werk. Met deze waarden werken we met de mensen voor wie we bestaan, met de medewerkers intern én met alle partijen waarmee of voor wie we werken in relatie tot de gedeelde opgave.

Hier spreken we elkaar op aan én hierop mag ook uiteraard IJmond Werkt! nadrukkelijk worden aangesproken.

Verzuim

Overhead / organisatiebeleid	Realisatie	Afspraak	Afwijking
Verzuim SW en BSW	12,8%	11,0%	-1,8%
Verzuim Ambtelijk (incl. payroll)	9,1%	5,0%	-4,1%

Onze visie:

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



Het totaalverzuimpercentage onder de sw-medewerkers en Beschut Werkers samen is over geheel 2021 uitgekomen op 12,8%. Dat is 0,3 procentpunt lager dan in 2020 toen het sw-verzuimpercentage op 13,1% uitkwam. Het op 11% gestelde ambitiecijfer is in het coronajaar 2021 niet realistisch gebleken. Wat Covid-19 betreft, kan gelukkig vastgesteld worden dat het ook in 2021 niet tot een uitbraak van meerdere gevallen tegelijkertijd is gekomen binnen één of meer onderdelen van IJmond Werkt!. Wel raakten medewerkers individueel besmet. Zeker toen de Omikronvariant zich manifesteerde.

Opvallend aan de cijfers – en die tendens was ook al in de afgelopen jaren te zien – is dat het lang verzuim relatief hoog is ten opzichte van het kort en middellang verzuim. De bedrijfsarts van IJmond Werkt! merkt er dit over op: “Zo’n 40% van de gevallen waarvan bij ons de oorzaak geregistreerd is, valt onder de noemer onduidelijk/complex/zeldzaam. In de doelgroep sw zitten relatief veel mensen met ingewikkelde medische problemen en ook aangeboren aandoeningen. Tegenwoordig worden mensen met dergelijke aandoeningen ouder, met als gevolg slijtage en meer beperkingen, met als gevolg meer risico op verzuim.” Deze groep sw-medewerkers werkt binnen IJmond Werkt! vooral bij het Leerwerkbedrijf Productie (Montage & Verpakken).

Ook Covid-19 had invloed op het langdurig verzuim. De bedrijfsarts laat daarover het volgende weten: “Bij mij zijn in ieder geval 10 gevallen bekend met langer durende beperkingen na Covid-19. Deze zijn ten dele verantwoordelijk voor de stijging van lang verzuim ten opzichte van 2020.”

In de eerste helft van 2021 zakte het verzuimcijfer tot ruim onder het verzuim in dezelfde periode in 2020. Die winst werd vooral behaald op kort en middellang verzuim. Dit kan erop wijzen dat in die gevallen waar dat mogelijk is mensen goed zijn aangesproken op hun mogelijkheden en daardoor minder lang thuis hebben gezeten”.

In de tweede helft van 2021 was er sprake van een stapsgewijze stijging in het verzuim om in december 2021 te eindigen op 15,9%. De bedrijfsarts: “Dit heeft ongetwijfeld ten dele te maken met Covid-19 en de pandemie. Vanuit de spreekkamer is duidelijk dat er veel angst leeft onder mensen en onzekerheid waardoor de terugkeerdrempel naar werk verhoogd wordt.” Het verzuimcijfer onder de professionals is in 2021 op 9,1% uitgekomen. Daarmee is bij lange na niet het beoogde cijfer van 5% behaald. De bedrijfsarts constateert daarover dit: “Het verzuim van de ambtenaren zit vooral in ‘langer dan een jaar verzuim’. Het kort en middellang verzuim is erg laag. Een en ander kan erop wijzen dat er in het verzuim onder professionals vooral sprake is van ernstige medische problematiek en/of een hoge terugkeerdrempel.”

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Fris voor werk-beleid

In 2021 zou het beleid dat IJmond Werkt! heeft vastgesteld binnen de organisatie worden bekendgemaakt en ‘uitgerold’. Dat laatste is er niet van gekomen. Door de hack, corona en andere prioriteitstelling is dat uitgesteld. Dat neemt niet weg dat IJmond Werkt! waar nodig verslaafde medewerkers helpt. Dit gebeurt door inschakeling van Be-Responsible, de organisatie waarmee op dit vlak wordt samengewerkt. Een goed voorbeeld is een medewerker met een zware cocaïneverslaving: na in 2021 maar liefst 8 maanden uit de running te zijn geweest en na het volgen van een intensief afkicktraject, is de betrokken medewerker alweer enige tijd bij de groenafdeling aan de slag. Hij ontvangt zelfs de complimenten van de gemeente voor zijn werk. Wat goed. Eens te meer geldt: “hoe kostbaar is een kwetsbaar mens!”

Bewegingsprogramma voor medewerkers hoofdkantoor

Bootcamp Aardenburg is ingeschakeld voor sport-sessies ten behoeve van het personeel van het hoofdkantoor. Het betrof een pilot. Bootcamp Aardenburg heeft in 2021 diverse activiteiten georganiseerd waaronder bootcampen, yoga en kickbiken. De aantallen deelnemers waren eerst rond de 8 werknemers per sessie, daarna ging het aantal naar beneden naar gemiddeld 3 à 4 werknemers. De aangescherpte coronamaatregelen waren daar mede debet aan.

De pilot gaat nu geëvalueerd worden, waarna gezien wordt of en hoe het programma voort te zetten.

Personele aangelegenheden

Cao Aan de Slag

Op 1 juli 2021 is de cao Aan de Slag in werking getreden. Deze cao heeft betrekking op mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en die met behulp van loonkostensubsidie in dienst zijn bij een gemeente, een gemeenschappelijke regeling of een andere publieke organisatie belast met de uitvoering van de Participatiewet of vanuit deze organisaties worden gedetacheerd. Binnen IJmond Werkt! gaat het daarmee om mensen die in het doelgroepregister staan en/of een arbeidsovereenkomst bij IJmond Werkt! hebben/krijgen: medewerkers op grond van een garantiebaan (doelgroepregistergeregistreerden) en beschut werkenden. Over deze nieuwe cao werd op 7 juli voor de betrokken medewerkers een informatiebijeenkomst georganiseerd.

IJmond Werkt! had op deze groep medewerkers, voor de periode toen er nog geen cao voor hen was, de cao SW toegepast. Omdat de cao Aan de Slag minder goede arbeidsvoorwaarden kent dan de cao SW, heeft het bestuur van IJmond Werkt! besloten om de betrokkenen gedurende de 2e helft van 2021 geheel te compenseren in hetgeen waarin zij achteruit gingen. En in de eerste 6 maanden van 2022 voor de helft daarvan, als overgangsmaatregel.

Cao SW

In september werd door de sociale partners een nieuwe cao SW overeengekomen. Die loopt tot en met 31 december 2025. Naast loonafspraken liggen de belangrijkste punten van de nieuwe cao op het terrein van de duurzame inzetbaarheid. Zo is er een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) afgesproken. Medewerkers in de sw kunnen maximaal 2 jaar vóór hun AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken. De werkgever betaalt dan aan medewerkers met een voltijdsdienstverband per maand een bedrag ter hoogte van het RVU-vrijgestelde bedrag. In 2021 was dat € 1.847,- bruto. Voor parttimers is dit bedrag naar rato van de omvang van de arbeidsduur. De medewerker blijft in dienst en wordt vrijgesteld van werk.

Daarnaast is een extra seniorenregeling ingevoerd. Naast de al bestaande seniorenregelingen voor 60-plussers en 62-plussers is er nu ook één voor 64-plussers. Een medewerker van 64 jaar en ouder kan verzoeken om in totaal 2/5 deel van de weektaak minder te gaan werken onder doorbetaling van 92,5% van het salaris.

Verwacht wordt dat deze regelingen gevolgen gaan hebben voor de leidinggevende - en personeelscapaciteit binnen het Leerwerkbedrijf Groen, het Leerwerkbedrijf Productie en de detacheringen.

Bedrijfsmaatschappelijk werker

Per 1 september 2021 is een daartoe opgeleid bedrijfsmaatschappelijk werker binnen IJmond Werkt! gestart. Vanwege de multiproblematiek waarmee veel van de sw-medewerkers en beschut werken-

den (bw-ers) te kampen hebben, werd het nodig geoordeeld het bedrijfsmaatschappelijk werk op een professionele leest te schoeien.

Opleidingen

Een snel veranderende omgeving vraagt om flexibele organisaties waarbinnen mensen optimaal rendement en toegevoegde waarde kunnen leveren. Naast onder meer vitaliteit zijn leren en opleiden daarom belangrijk om organisatiedoelen te realiseren. IJmond Werkt! wil daarom de professionals de mogelijkheden bieden om het werk zo te doen, dat de organisatie zich ontwikkelt, leert en rendeert. En ook voor de sw- en bw-medewerkers is het van belang dat zij zich ontwikkelen. Om mee te kunnen doen in de maatschappij en om zo mogelijk door te stromen naar regulier werk. IJmond Werkt! voert daarom een strategisch opleidingsbeleid, waarin de organisatiedoelen vertaald zijn naar opleidingsbehoeften.

Belangrijke thema's in het werkplan van IJmond Werkt! zijn behoud en waar nodig vergroting van kennis, innovatiekracht, eigenaarschap van de werkopdracht, ontwikkeling en groei als permanent proces.

Om deze doelen te bereiken zijn diverse opleidingen georganiseerd zowel in groepsverband als individueel. Vanwege de strenge coronamaatregelen zijn tijdens de lockdown-situaties alle cursussen en trainingen on hold gezet. Waar mogelijk vonden opleidingsactiviteiten online plaats of – toen dat weer was toegestaan – in kleine groepen. Maar

ook waren er trainingen die tot nader order werden uitgesteld. In 2021 is ruim € 80.000 besteed aan opleidingen en trainingen. Ongeveer 300 medewerkers hebben deel genomen aan diverse scholingsprogramma's. Uit de trainingen en opleidingen die in 2021 zijn doorgegaan, lichten we er een aantal uit.

Professionals

- 10 nieuw gestarte professionals hebben de zelfstudie Strategic Doing gedaan. Het maakt medewerkers breder betrokken bij de organisatie en IJmond Werkt! meer wendbaar, lenig en flexibel;
- 12 trainers en werkcoaches hebben de training 'motiverende gespreksvoering' gevolgd;
- jobcoaches, trainers en leidinggevend personeel (in totaal 9 medewerkers) hebben zich via een training of een workshop verdiept in autisme en hoe dit zich kan manifesteren op de werkvloer;
- 4 jobcoaches zijn begonnen aan een coachingsopleiding. De methodiek van 'Supported Employment', die wordt onderwezen, is zeer geschikt om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt op een gestructureerde manier te ondersteunen bij het vinden én behouden van werk;
- een P&O-adviseur heeft de Crov-opleiding gevolgd en is nu geregistreerd casemanager verzuim;
- door het bureau Mind Affairs werd een coachingstraject verzorgd dat was gericht op een lerend werkklimaat.

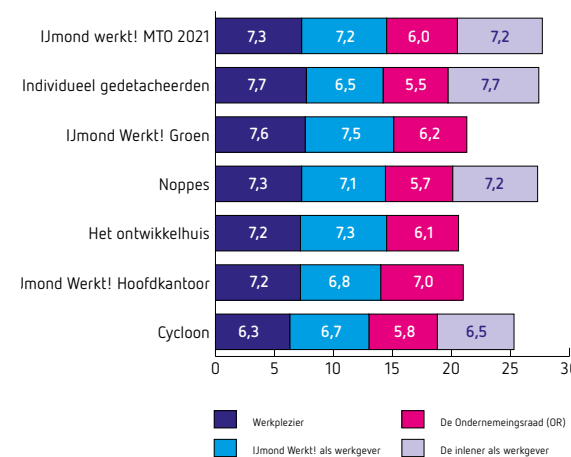
Sw en Bw-medewerkers

Naast veel en diverse trainingen gericht op het vergroten of bijhouden van de vakkennis zijn de volgende trajecten in het bijzonder noemenswaardig:

- 9 voorlieden (combinatiegroep van de medewerkers van het Leerwerkbedrijf Groen en het Leerwerkbedrijf Productie) zijn in het najaar gestart met een praktijkgerichte opleiding 'Aan de slag met specifiek gedrag'. Doel: omgaan met ander gedrag van medewerkers dan dat mag worden verwacht, omgaan met agressie op de werkvloer, duidelijk communiceren en zichzelf beter leren kennen. Hiermee worden voorlieden beter voorbereid op nieuwe instroom als beschut werkers en cliënten die stage lopen. De begeleiding van deze doelgroepen vergt namelijk nieuwe kennis en vaardigheden.
- Grote aandacht werd besteed aan de taalontwikkeling van de sw-en bw-medewerkers. Het project laaggeletterdheid binnen het Leerwerkbedrijf Productie werd in 2021 weer voortgezet. Vanaf het najaar 2021 wordt het project laaggeletterdheid breder uitgevoerd, ook binnen het Leerwerkbedrijf Groen. Dat kon worden gerealiseerd dankzij subsidie van het ministerie van SZW onder de noemer 'Tel Mee Met Taal'. Het ging daarbij om: begrijpend lezen, rekenen en ook het aanleren van digitale vaardigheden. Het doel is om de maatschappelijke taalkennis te vergroten om daarmee eenzaamheid en isolatie te beperken en de zelfredzaamheid te vergroten.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek Sw en Bw

In het najaar is onder de sw- en bw-medewerkers een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. Door het externe bureau PeopleGraphics. 62% van de medewerkers heeft daaraan deelgenomen. In onderstaande grafiek zijn zowel op het totaalniveau van IJmond Werkt! als voor de verschillende (externe) werklocaties de gemiddelde waarderingcijfers weergegeven. Het betreft gemiddelde (rapport)cijfers voor 'werkplezier', 'IJmond Werkt! als werkgever', 'de ondernemingsraad (OR)' en 'de inlener als werkgever'.



De medewerkers zijn van de uitkomsten van het onderzoek op de hoogte gesteld. Per onderdeel van IJmond Werkt! is de leidinggevende aan de slag gegaan om te bezien hoe verbeteringen, die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen, kunnen worden gerealiseerd. Zij worden daarbij ondersteund door de afdeling P&O.

Uittreden Uitgeest

Het uit de gemeenschappelijke regeling van IJmond Werkt! treden van de gemeente Uitgeest per 1 januari 2022 heeft ook voor personeelsleden van IJmond Werkt! gevolgen gehad. Omdat Uitgeest de sw-medewerkers, waarvoor Uitgeest de betaal-gemeente is, bij IJmond Werkt! wilde laten blijven werken, is daarover een dienstverleningsovereenkomst tussen IJmond Werkt! en Uitgeest getroffen. Op 15 december is een voorlichtingsbijeenkomst voor betrokkenen en verwanten/begeleiders gehouden. De betrokken 31 sw-medewerkers hebben weliswaar een arbeidsovereenkomst bij de gemeente Uitgeest gekregen, maar voor het overige wijzigt er voor hen nauwelijks iets. Ook niet qua perspectief. Ten aanzien van de 3 beschut werkenden van Uitgeest zijn maatwerkafspraken gemaakt.

Arbo en Kwaliteit

Evenals in het jaar 2020, destijds met name in verband met de Covid-19 pandemie, heeft de externe audit ISO9001 ook in het jaar 2021 niet kunnen plaatsvinden. Dit is een direct gevolg van de Hack die in september 2021 plaatsvond, waardoor de organisatie niet (tijdig) kon beschikken over docu-

mentatie, systemen en menskracht om voldoende aan te kunnen tonen dat de organisatie aan de minimale vereisten voldoet. Dat laat onverlet dat de werkwijzen die van toepassing zijn op zichzelf niet veranderd zijn en de organisatie in haar uitvoering in overeenstemming met de intern gestelde kwaliteitsnormen haar werk uitvoert.

Als gevolg zal de certificering worden opgeschort en voorziet IJmond Werkt! eind van het begrotingsjaar 2022 voldoende op orde te zijn om op te gaan voor het opnieuw verkrijgen van het ISO-certificaat op basis van een dan uit te voeren externe audit. Dit vraagt wel de nodige voorbereidingen en tijd in -en van de organisatie en haar medewerkers.

Klachten en meldingen

Wanneer iemand ontevreden is over de handelswijze van (een medewerker van) IJmond Werkt!, kan hij/ zij een klacht indienen of melding doen bij IJmond Werkt!. IJmond Werkt! probeert klachten zoveel als mogelijk naar tevredenheid op te lossen, en maakt daarbij gebruik van een uitgebreid klachtenreglement waarin het proces beschreven staat van het indienen tot het afhandelen van een klacht. Onder een klacht wordt verstaan "elke uiting van ongenoegen over een gedraging, handeling of nalaten door (een medewerker van) IJmond Werkt!". Bij meldingen gaat het in het algemeen over opmerkingen over bijvoorbeeld achtergebleven snoeiafval na werkzaamheden of telefonische wachttijden.

Tabel 1: Klachten, soorten per afdeling

Afdeling / bedrijfsonderdeel	Klachten	Meldingen
Re-integratie	4	-
Groen	1	-
Overig (P&O, deta en receptie)	-	-
Totaal	5	-

HOOFDSTUK 5



BESTUUR EN MEDEZEGGENSCHAP



5. Bestuur en medezeggenschap

Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt! en bestuur

De GR IJmond Werkt! is 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. Het Dagelijks Bestuur bestond in 2021 uit de volgende leden:

- De heer G. de Vries, voorzitter *gemeente Heemskerk*
- Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter *gemeente Velsen*
- Mevrouw B.G.P. van den Berg *gemeente Beverwijk*
- Mevrouw C.G. van Weel-Nielsen *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. Het Algemeen Bestuur bestond in 2021 uit de volgende leden:

- De heer G. de Vries, voorzitter *gemeente Heemskerk*
- Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter *gemeente Velsen*
- Mevrouw B.G.P. van den Berg *gemeente Beverwijk*
- Mevrouw C.G. van Weel-Nielsen *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 dagelijkse leiding van IJmond Werkt! is in handen van algemeen directeur de heer E.H. van Hardeveld.

Ondernemingsraad (OR) IJmond Werkt!

In 2021 heeft de OR de volgende instemmings/adviesaanvragen behandeld:

- Tussentijds beoordelen medewerkers payroll
- Verplichte verlofdagen 2022
- Bedrijfskledingregeling Ontwikkelhuis
- Aanstelling Bedrijfsmaatschappelijk Werker

* De heer F. Brouwer heeft met ingang van november 2021 de bestuurstaken bij IJmond Werkt! van de heer Q.J.A. Rijke overgenomen.

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:

- De weerstandscapaciteit, zijnde de middelen en mogelijkheden waarover IJmond Werkt! beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken;
- 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 weerstandsvermogen het volgende bepaald:

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

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

Risico's

De risico's van IJmond Werkt! zijn in de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! beperkt tot de risico's verbonden aan de operationele bedrijfsvoering gedurende het boekjaar. De reguliere risico's uit de primaire begroting worden weergegeven in tabel 1.a. De niet reguliere risico's, ofwel risico's gerelateerd aan pandemieën, zoals Covid-19 en overige omgeving gerelateerde risico's worden weergegeven in tabel 1.b. Niet operationele risico's uit de bedrijfsvoering die voor rekening zijn van de deelnemende gemeenten in de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt!, zijn weergegeven in tabel 2.

Tabel 1.a reguliere risico's

	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Detachering contracten grote klanten worden opgezegd	Ontwikkeling binnen bedrijf klant	Leegloop, omzetzerving, extra kosten huisvesting en capaciteit t.b.v. herplaatsing
2	Mogelijk verminderen van opdracht vanuit gemeenten	Verkleinen omvang groenbestekken bij	Extra kosten in verband met reorganisatie
3	Vertrek of langdurige afwezigheid ambtelijk personeel	Diverse oorzaken bijvoorbeeld ziekte	Extra personeelskosten ambtelijk Personeel (veelal middels tijdelijke inhuur)
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
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
8	Cybercrime met als gevolg 'datalek' persoonsgegevens en bedrijfsgegevens, ondanks genomen veiligheidsmaatregelen in het kader van de informatie-beveiliging	Cybercriminelen weten ondanks de beveiligingsmaatregelen digitaal in te breken en bestanden inclusief back-ups onklaar en onbereikbaar te maken	Bedrijfsvoering en dienstverlening worden qua continuïteit bedreigd en dit leidt tot diverse (financiële) gevolgen om de alsdan ontstane crisissituatie het hoofd te bieden en zaken te herstellen, zoals inhuur externe expertise



Tabel 1.b niet operationele - omgeving gerelateerde risico's

	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Daling detachingsomzet die bij externe werkgevers gegenereerd wordt	Economische gevolgen van pandemieën (zoals Covid-19) en soortgelijke gebeurtenissen met een maatschappelijke en economische impact bij externe werkgevers	Terugloop in omzet, in aantallen gedetacheerden en niveau van tarieven
2	Daling in opbrengsten uit de bedrijfsactiviteiten van IJmond Werkt!	Economische gevolgen van pandemieën (zoals Covid-19) en soortgelijke gebeurtenissen met een maatschappelijke en economische impact bij externe opdrachtgevers	Het uitblijven/achterblijven van orders en werkopdrachten
3	Daling in opbrengsten uit de bedrijfsactiviteiten van IJmond Werkt!	Niet op locaties kunnen komen van medewerkers door ziekte of risico preventie t.g.v. pandemieën (zoals Covid-19) of soortgelijke gebeurtenissen met een maatschappelijke impact	Door verminderde arbeidscapaciteit het niet kunnen aannemen of uitvoeren van orders en werkopdrachten
4	Hoge piek instroom trajecten re-integratie dienstverlening en WSP met begeleiding op afstand	Verhoogde werkloosheid als gevolg van pandemieën (zoals Covid-19) en soortgelijke gebeurtenissen met een maatschappelijke en economische impact die leiden tot een al dan niet langdurige tijdelijke afgrenzing van de maatschappij (lockdown).	Tijdelijk langere wachttijden voor trajecten van start kunnen gaan, trainingen op locatie niet mogelijk of met minder mensen, waardoor doorstroom vertraagd.
5	Daling in aantallen uitstroom naar werk	De onzekere situatie op de arbeidsmarkt t.g.v. pandemieën (zoals Covid-19) en soortgelijke gebeurtenissen met een maatschappelijke en economische impact	Lagere uitstroomcijfers door minder succesvolle uitstroom, langere duur lopende trajecten, hogere aantallen tegelijkertijd in traject bij IJmond Werkt!
6	Stagnatie in doorstroom op de participatieladder	Opschorting (groepsgewijze) trainingsactiviteiten op het hoofdkantoor tijdens maatregelen van de overheid als gevolg van pandemieën en soortgelijke crisissituatie, bijvoorbeeld resulterend in een lockdown. Aanzienlijk aantal deelnemers niet in staat telefonisch/digitaal begeleid te worden	Langere duur lopende trajecten, vertraging in doorlooptijden

Tabel 2

	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Kortingen op het Wsw- en re-integratie-deel subsidie uit het participatiebudget	Bezuinigingen rijksoverheid	Verminderde en/of prioritaire
2	Kortingen op het re-integratie-deel subsidie uit het participatiebudget	Keuze gemeenten % besteding Re-integratie middelen	Verminderde en/of prioritaire
3	Vermindering LIV subsidie	Aanpassingen in arbeids fiscale wetgeving	Verminderde en/of prioritaire
4	Meer vergoedingen uit participatiebudget	1.	Kosten nieuwe re-integratie verordening
5	Vennootschapsbelasting *	Positief resultaat Wsw-activiteiten	Aanpassen financiële huishouding en extra kosten

* Toelichting VPB

Op 1 januari 2016 werd een Vennootschapsbelasting (VPB) plicht voor overheidsondernemingen en met hun verbonden partijen geïntroduceerd. De Belastingdienst heeft een uitspraak gedaan voor vrijstelling van VPB plicht, die formeel belastingtechnisch in eerste aanleg bedoeld wat tot en met het boekjaar 2019. De belastingdienst behoudt zich immer het recht voor om in latere jaren bij gewijzigde omstandigheden een ander standpunt in te nemen.

Kengetallen

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

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

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”.

Onderhoud kapitaalgoederen

De volgende gebouwen zijn in eigendom van IJmond Werkt!:

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

De onderhoudskosten van de onderkomens van IJmond Groen worden ten laste van exploitatierekening gebracht (gezien hun beperkte omvang). Voor het gebouw aan de Trompet in Heemskerk is een onderhoudsplan opgesteld dat zich uitstrekt over een periode van 10 jaar. Alle verwachte periodieke onderhoudsposten zijn hierin opgenomen. Op basis van dit onderhoudsplan is een onderhoudsvoorziening getroffen. Jaarlijks wordt aan deze voorziening een bedrag gedoteerd ten laste van de exploitatierekening. Uit deze voorziening wordt het onderhoud bekostigd. De dotatie is begroot in de post onderhoudskosten.

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:

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

De wet FIDO verplicht decentrale overheden tot het opstellen van een treasury statuut en het opnemen van een treasury paragraaf in de jaarrekening (en de begroting). In 2001 is een treasury statuut opgesteld. Deze is goedgekeurd door het Dagelijks Bestuur en door het Algemeen Bestuur. Dit treasury statuut omvat richtlijnen en limieten voor het aangaan van leningen en het uitzetten van gelden, verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over het Algemeen Bestuur, Dagelijks Bestuur, ambtelijke organisatie, administratieve organisatie en interne controle.

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

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

Leningen

IJmond Werkt! heeft geen lopende leningen.

In 2021 hebben de treasury-activiteiten in overeenstemming met het statuut plaatsgevonden. De investeringen zijn in overeenstemming met de begroting uit eigen middelen gefinancierd. In overeenstemming met de wet FIDO worden de jaarstukken tezamen met overzichten met betrekking tot de renterisiconorm en de kasgeldlimiet bij Gedeputeerde Staten en het CBS ingediend. IJmond Werkt! voldoet aan de in deze wet gestelde risiconorm en kasgeldlimiet. De regels van schatkistbankieren zijn gevolgd.

Bedrijfsvoering

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

Verbonden partijen

IJmond Werkt! is primair verbonden aan de deelnemende gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Met het uittreden van de gemeente Uitgeest per 1 januari 2022 maakt deze gemeente geen onderdeel meer uit van de Gemeenschappelijke Regeling. Voor de uitvoering van de taken in het kader van de Wsw hebben de gemeente Uitgeest en IJmond Werkt! een overeenkomst voor dienstverlening afgesloten. Dit betreft zowel taken in het kader van het formeel werkgeverschap als in materieel werkgeverschap.

IJmond Werkt! heeft zelf geen verbonden partijen.

Begrippenlijst

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.

Beoordeling ontheffing van de arbeidsplicht

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

Detacheren

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

Doelgroepregister

Het doelgroepregister is een landelijk register waarin alle mensen staan die vallen onder de banenafpraak. UWV beheert dit register. Met de gegevens uit het doelgroepregister kan het ministerie van

Sociale Zaken en Werkgelegenheid controleren of werkgevers de afgesproken banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Garantiebanen

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

Handhaving

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

Intake

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

Inzet tijdelijk openthoud

Als blijkt dat er zaken zijn die aandacht verdienen, vóórdat succesvol kan worden gestart met re-integratie, wordt het tijdelijk openthoud

ingezet. De persoon dient tijdens het openthoud de nodige voorwaarden te creëren, bijvoorbeeld het organiseren van kinderopvang of het ondergaan van een medische behandeling.

Inzet voorliggende voorziening

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

Maatregelen

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

die wordt meegenomen in het onderzoek. Het opleggen van de maatregel gebeurt door een besluit van IJmond Werkt!. Het besluit wordt vastgelegd in een beschikking, waartegen in bezwaar kan worden gegaan.

Beschut Werk (BSW)

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

Participatieladder

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

Participatiewet

De Participatiewet is op 1 januari 2015 in werking getreden en voegt de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong) samen in één regeling. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor bemiddeling en ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waartoe ook veelal

personen met een arbeidsbeperking behoren. Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen, bij voorkeur bij reguliere werkgevers. IJmond Werkt! voerde in 2021 voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen het werkdeel van de Participatiewet uit.

PrO/VSO

PrO staat voor praktijkonderwijs en VSO voor voortgezet speciaal onderwijs.

Social Return On Investment (SROI)

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

Statushouder

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

Taalniveau-toets

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

UWV

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

VCA-diploma

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

Verlengde intake

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

WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP)

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

Wsw - Wet Sociale Werkvoorziening

De Wsw kent geen nieuwe instroom sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015. Alle mensen die op 31 december 2014 een vast contract hadden, hebben hun plaats gehouden. De Wsw blijft bestaan tot de laatste sw-medewerker met pensioen gaat. Eind 2021 hadden 456 personen een Wsw-dienstverband bij IJmond Werkt!. Iets minder dan de helft werkt via detachering of begeleid werken bij reguliere werkgevers. De rest werkt bij het Ontwikkelhuis in Heemskerk of bij IJmond Groen.

JAARREKENING 2021



U MOND
WERKT

7. Jaarrekening

7.1 BALANS PER 31 DECEMBER (bedragen in euro)

Activa	31-12-2021	31-12-2020
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
- Investerings met een economisch nut		
- overige investeringen met een economisch nut	1.408.645	1.913.214
Totaal vaste activa	1.408.645	1.913.214
Vlottende activa		
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- Vorderingen op openbare lichamen	114.276	1.112.155
- Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	1.555.982	1.291
- Overige vorderingen	318.270	288.036
	1.988.529	1.401.482
Liquide middelen		
- Kassaldi	960	1.213
- Banksaldi	274.792	2.685.751
	275.752	2.686.964
Overlopende activa		
- overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	871.313	472.675
- de van de Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel	-	-
Totaal vlottende activa	3.135.594	4.561.120
Totaal generaal	4.544.239	6.474.334

Passiva	31-12-2021	31-12-2020
Vaste passiva		
Eigen vermogen		
- Algemene reserve	123.000	500.000
- Bestemmingsreserves	1.582.304	1.233.827
- Gerealiseerd resultaat	-	-
	1.705.304	1.733.827
Voorzieningen		
- Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's	1.214.065	1.086.770
- Voorziening ter egaliserings van kosten	59.406	52.862
	1.273.471	1.139.632
Totaal vaste passiva	2.978.775	2.873.459
Vlottende passiva		
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- overige schulden	362.240	534.086
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	1.203.224	3.066.789
Totaal vlottende passiva	1.565.464	3.600.875
Totaal generaal	4.544.239	6.474.334

7.2 HET OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN IN DE JAARREKENING OVER HET BEGROTINGSJAAR BEDRAGEN (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:

- 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	379	379	-	379	379	-	379	310	69
6.4 611 Sociale werkvoorziening	16.757	16.209	548	16.757	16.209	548	16.915	16.121	794
6.4 623 Re-integratie NBW	819	819	-	819	819	-	747	601	146
6.5 623 Re-integratie participatie	4.276	2.842	1.434	4.276	2.842	1.434	5.073	3.497	1.576
Subtotaal programma's	22.231	20.249	1.982	22.231	20.249	1.982	23.115	20.530	2.585
Overhead	-	2.011	-2.011	-	2.011	-2.011	701	3.315	-2.614
Gerealiseerd totaal saldo van batens en lasten	22.231	22.260	-29	22.231	22.260	-29	23.816	23.844	-29
Toevoeging/onttrekking aan de reserves									
6.4 611 Sociale werkvoorziening	29	-	29	29	-	29	29	-	29
Overhead	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	22.260	22.260	-	22.260	22.260	-	23.844	23.844	-

7.3 TOELICHTINGEN

7.3.1 Grondslagen voor waardering van Activa en Passiva en Resultaatbepaling

Inleiding

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met 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 de desbetreffende balanspost 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 in het begrotingsjaar, worden in acht genomen, als -en voor zover zij bij het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Personeelkosten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. In overeenstemming met de regels uit de BBV voor de jaarverslaglegging is het niet toegestaan bepaalde voorzieningen ofwel verplichtingen op te nemen uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume. Dit betekent dat sommige personeelskosten worden toegerekend aan de periode waarin uitbetaling

plaatsvindt. Het betreft componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van gepensioneerden, overlopende aanspraken op vakantiegeld, 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. Als er sprake is van (eenmalige) schokeffecten (bijvoorbeeld reorganisaties) dient wel een verplichting opgenomen te worden.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Bijzondere posten

Bijzondere posten zijn baten of lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die behoren tot het resultaat uit de normale, niet-incidentele bedrijfsactiviteiten, maar die omwille van de vergelijkbaarheid apart toegelicht worden op grond van de aard, omvang of het incidentele karakter van de post.

BALANS

Vaste activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Investerings worden vanaf het moment van ingebruikneming lineair afgeschreven op basis van de verwachte economische levensduur of 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, als deze naar verwachting duurzaam is. In het begrotingsjaar heeft een dergelijke vermindering overigens niet plaatsgevonden. Dergelijke waardeverminderingen 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 (locatie Trompet te Heemskerk) 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 gerealiseerde exploitatieoverschotten tot het jaar 2019, het jaar waarin de laatst gewijzigde Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! is ingegaan, en de te ontvangen vergoeding voor uittreding van een gemeente uit de GR. Voor de bestemmingsreserves geldt dat deze zijn ingesteld met een door het bestuur specifiek vastgesteld doel.
- *Resultaat na bestemming*
Betreft het gerealiseerd overschot of tekort ten opzichte van de vastgestelde begroting voor de programmarekening, door het bestuur nog te bestemmen. Dit voor zover dit resultaat negatief is of het maximaal in de Gemeenschappelijke Regeling bepaalde vermogen van € 500.000 te boven zou gaan en nog niet is verwerkt in de concept jaarrekening.

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. 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

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

Betreft dienstverlening zoals adviezen en specifieke en/of specialistische dienstverlening waarin met de formatie van IJmond Werkt! niet in wordt voorzien en wordt ingekocht voor een bepaalde termijn. Onder deze post zijn ook begrepen de doorbelaste loonkosten van semiambtenaren die loon ontvangen vanuit Payroll bedrijven en op deze basis tijdelijk onderdeel uitmaken van de formatie.

Bijdrage Wsw en Re-integratie gemeenten

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

Beschut Werk (BSW)

Onder de post BSW loonsom worden de doorbelaste loonkosten (inclusief opslag payroll bedrijf) aan de gemeenten verantwoord. Onder de post NBW loonkosten zijn de kosten verantwoord 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 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 2021 (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	378.763	75.393	783.303
Investerings	-	-	-	16.100
Desinvesteringen	-	-	-	-
Afschrijvingen	-	67.114	9.232	293.163
Boekwaarde per 31 december	183.781	311.649	66.161	506.240
Cumulatieve investeringen	183.781	2.007.292	254.141	1.630.355
Cumulatieve afschrijvingen	-	1.695.643	187.980	1.124.115
	183.781	311.649	66.161	506.240
Afschrijvingspercentages	0%	3%-20%	20-25%	20-25%

	Overige materiële vaste activa: Inventaris	Vervoer-middelen	Overige materiële vaste activa: Automatisering	Totaal 31-12-2021	Totaal 31-12-2020
Boekwaarde per 1 januari	30.549	395.762	65.662	1.913.212	1.390.233
Investerings	-	-	9.450	25.550	927.800
Desinvesteringen	-	-	-	-1	-
Afschrijvingen	12.943	113.733	33.934	530.119	404.820
Boekwaarde per 31 december	17.606	282.029	41.178	1.408.644	1.913.213
Cumulatieve investeringen	381.964	473.326	126.315	5.057.174	5.357.382
Cumulatieve afschrijvingen	364.358	191.297	85.136	3.648.530	3.444.168
Boekwaarde per 31 december	17.606	282.029	41.178	1.408.644	1.913.213
Afschrijvingspercentages	20-33%	20-25%	33-50%		

De belangrijkste investeringen in het boekjaar zijn:

- Machines en apparaten.
Betreft vervangingsinvesteringen voor verpakken, seal machines.
- Automatisering.
Betreft een nieuwe firewall in het kader van informatiebeveiliging.

Flottende 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

	31-12-2021	31-12-2020
Vorderingen op openbare lichamen	114.276	1.112.155
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	1.555.982	1.291
Overige vorderingen		
- Handelsdebiteuren	318.270	329.431
- Voorziening oninbaarheid	-	-41.396
	318.270	288.036
Totaal	1.988.529	1.401.481

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren

Drempelbedrag 250.000

Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen

(3a) = (1) > (2) Ruimte onder het drempelbedrag

(3b) = (2) > (1) Overschrijding van het drempelbedrag

	Kwartaal 1 2021	Kwartaal 2 2021	Kwartaal 3 2021	Kwartaal 4 2021
Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	236.838	185.878	153.403	158.668
(3a) = (1) > (2) Ruimte onder het drempelbedrag	13.162	64.122	96.597	91.332
(3b) = (2) > (1) Overschrijding van het drempelbedrag	0	0	0	0

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

	31-12-2021	31-12-2020
Kassaldi	960	1.213
Bank- en giroaldi		
- ING bank	448	341
- BNG bank	274.344	2.685.409
	274.792	2.685.751
Totaal	275.752	2.686.963

Er is een G rekening bij de BNG waarop beperkte opname rechten van toepassing zijn. Van het bovenstaande saldo € 274.344 van de BNG-bank staat een bedrag van € 82.083 op de G rekening.

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

	31-12-2021	31-12-2020
- Nog te factureren opbrengsten	417.730	289.644
- Vooruitbetaalde kosten	38.244	152.236
- Vordering Fitnessplan	77	380
- Vordering Fietsenproject	15.339	18.574
- Te vorderen BTW	20.281	9.204
- Nog door te berekenen Bijdrage Gemeenten	140	-
- Nog te ontvangen Wsw subsidies Paswerk	-	-
- Vordering Personeel	117	103
- Nog te ontvangen pensioenpremie/zorgverzekering	2.385	2.533
- Te ontvangen uitkering Uitgeest	377.000	-
	871.313	472.675

De van Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voor-schotbedragen 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

Totaal

	31-12-2021	31-12-2020
Saldo per 1 januari	-	71.225
Toevoegingen	-	-
Ontvangen bedragen	-	-71.225
Nog te ontvangen subsidies	-	-
Totaal	-	-

Passiva » Vaste Passiva » Eigen vermogen

Algemene Reserve

Saldo per 1 januari

Bestemming resultaat vorig boekjaar

Onttrekking

Saldo per 31 december

	31-12-2021	31-12-2020
Saldo per 1 januari	500.000	500.000
Bestemming resultaat vorig boekjaar	-140	1.490.244
Onttrekking	376.860	1.490.244
Saldo per 31 december	123.000	500.000

In overeenstemming met de afspraak gemaakt in de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt!, wordt IJmond Werkt! gefinancierd op basis van de daadwerkelijke kosten. Het operationele resultaat – saldo baten en lasten – is mede door de voorziening van € 500 duizend die is getroffen om de directe gevolgen van de hack op te vangen niet binnen de begroting uitgekomen. Er is daardoor sprake van een tekort van € 377 duizend die ten laste is gebracht van de algemene reserve. In lijn met de Gemeenschappelijke Regeling is de algemene reserve vastgesteld op maximaal € 500 duizend met het doel om als weerstandsvermogen risico's die zich voordoen te ondervangen. In de komende jaren zal dit weerstandsvermogen weer aangevuld moeten worden.

				31-12-2021	31-12-2020
<u>Bestemmingsreserves</u>	<u>Trompet</u>	<u>Huisvesting Groen Heemskerk</u>	<u>Herstructurering WSW</u>	<u>Uittreding gemeente Uitgeest</u>	
Saldo per 1 januari	329.917	82.060	821.850	-	1.233.827
Toevoeging	-	-	-	377.000	377.000
Herbestemming	-	-	-	-	-
Onttrekking	-	-	-	-	-
Vermindering ter dekking van afschrijvingen	28.523	-	-	-	28.523
Saldo per 31 december	301.394	82.060	821.850	377.000	1.582.304

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 Heemskerk.

De bestemmingsreserve "Herstructurering WSW" is oorspronkelijk gevormd om de frictiekosten die gepaard gaan met de omvorming en integratie van de Meergroep in IJmond Werkt! af te dekken. Deze omvorming heeft na de eerdere integratie van de Meergroep in IJmond Werkt! een vervolg gekregen in het afsprakenkader met de in de GR deelnemende gemeenten.

De bestemmingsreserve Uittreding gemeente Uitgeest is gevormd om eventuele toekomstige exploitatietekorten op te vangen in het programma Re-integratie en participatie-voorzieningen Participatiewet als gevolg van de uittreding uit de Gemeenschappelijke Regeling per 1 januari 2022.

Voorzieningen

Saldo per 1 januari

Toevoeging

Aanwending

Ten gunste van de rekening van baten en lasten vrijgefallen bedragen

Saldo per 31 december

				31-12-2021	31-12-2020
<u>Non-actieven</u>	<u>Onderhoud gebouwen</u>	<u>Spaarverlof</u>	<u>Hack</u>	<u>Totaal</u>	<u>Totaal</u>
941.847	52.862	144.921	-	1.139.630	1.283.409
-	35.000	142.578	498.000	675.578	451.304
230.630	28.456	-	-	259.086	11.305
282.652	-	-	-	282.652	583.778
428.565	59.406	287.499	498.000	1.273.470	1.139.630

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 door bedrijfseconomische omstandigheden en/of wijzigingen in de taakstelling die IJmond Werkt! voor haar gemeenten uitvoert. De aanwending betreft de daadwerkelijk betaalde loonkosten en overeenkomsten voor op non-actief gestelde ambtenaren. Naast de aanwending is dit jaar sprake van vrijval doordat een non-actieve inmiddels een uitkering ontvangt op basis van de Wet WIA. Er is geen sprake van vrijval uit deze voorziening die betrekking heeft op loonkosten voor een 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 in overeenstemming met de bepalingen in de CAO Wsw ter afdekking van de verlofuren die zijn omgezet in spaarverlof. Dat er per saldo sprake is van een dergelijke materiële toevoeging is met name het gevolg van de Corona situatie. Hierdoor is het moeizaam gebleken om medewerkers vakantie op te laten nemen, terwijl er beperkte bewegingsvrijheid mogelijk was als gevolg van de Covid-maatregelen.

De voorziening 'Hack' komt voort uit de voorziene activiteiten die in een plan zijn gepresenteerd voor de hersteloperatie (wederopbouw). Deze is erop gericht om de dienstverlening en ondersteuning minimaal weer terug te brengen op het niveau van voor de Hack. Immers, naast de gelekte persoonsgegevens zelf zijn onder andere alle beleidsdocumenten, processen en bijvoorbeeld trainingsmateriaal verdwenen doordat de fileserver van IJmond Werkt! met de Hack onklaar is gemaakt en dus ontoegankelijk is.

Viottende passiva

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

Overige schulden

- crediteuren

31-12-2021	31-12-2020
362.240	534.086

In het saldo van de crediteuren ten bedrage van € 362.240 zit een bedrag van € 28.399 dat betrekking heeft op de payroll organisatie voor de inhuur van semiambtenaren.

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.

- Te betalen BTW
- Loonheffingen, sociale lasten en pensioenen
- Nog te betalen ziektekostenpremies
- Nog te betalen lonen personeel
- Terug te betalen bijdrage gemeenten
- Vooruit ontvangen bedragen
- Nog te betalen kosten en terug te betalen bedragen
- Nog te betalen bonus begeleid werken
- Overige

31-12-2021	31-12-2020
15.017	-
557.835	590.000
115.073	106.666
-	-
-	1.526.603
-	-
506.492	836.541
-	-
8.807	6.979
1.203.224	3.066.789

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 circa € 69.000. De totaal overeengekomen actuele verplichtingen bedragen totaal circa € 158.000. De resterende looptijden liggen tussen 9 en 36 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 € 228.000. Hiervan is een bedrag van circa € 150.000 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 voor de SW-medewerkers € 422.004. De verplichting in verband met openstaande verlofsaldi van de SW-medewerkers bedraagt totaal € 456.893.

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

De gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! voorziet er met ingang van het jaar 2019 in dat de uitvoering van Wsw-taken en de re-integratietaken in het kader van de Participatiewet voldoende mate bekostigd worden door iedere deelnemende gemeente in overeenstemming met de vastgestelde begroting. Dit betekent dat eventuele overschotten en tekorten op basis van opbrengsten activiteiten en de gemeentelijke bijdrage per definitie verrekend worden met de in de gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten. Het saldo van de

baten en lasten komt hierdoor altijd op nul uit. De wijze waarop IJmond Werkt! financieel heeft gepresteerd komt dus tot uitdrukking in de daadwerkelijke bijdrage versus de gebudgetteerde bijdragen van de gemeenten.

<u>Totaal overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar</u>	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verskil realisatie
Baten					
1 Bijdrage gemeenten	18.183	18.181	18.181	-	2
2 NBW/Loonsom	-	-	-	-	0
3 NBW/bonus	-	-	-	-	0
4 Opbrengsten activiteiten	2.868	2.050	2.050	-	818
5 Detacherings	1.846	2.000	2.000	-	-154
6 Buitengewone baten	919	-	-	-	919
Saldo baten	23.816	22.231	22.231	-	1.585
Lasten					
7 Personeelskosten ambtelijk	4.480	4.761	4.761	-	281
8 Personeelskosten Wsw	13.857	14.005	14.005	-	148
9 Dienstverlening door derden	1.898	1.039	1.039	-	-859
10 NBW loonkosten	425	410	410	-	-15
11 Indirecte productiekosten	334	359	359	-	25
12 Afschrijvingen	530	335	335	-	-195
13 Huur	240	298	298	-	58
14 Energiekosten	80	78	78	-	-2
15 Belastingen	9	15	15	-	6
16 Verzekeringen	43	70	70	-	27
17 Onderhoudskosten	694	400	400	-	-294
18 Kantine kosten	76	35	35	-	-41
19 Kantoorkosten	124	105	105	-	-19
20 Verkoopkosten	68	100	100	-	32
21 Overige algemene kosten	136	150	150	-	14
22 Diverse lasten	849	100	100	-	-749
Saldo lasten	23.844	22.260	22.260	-	-1.584
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	-29	-29	-29	-	-
23 Onttrekking bestemmingsreserves	406	29	29	-	377

24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-377	-	-	-	-377
Gerealiseerd resultaat	-	-	-	-	-

Uit onderstaand totaal overzicht blijkt dat IJmond Werkt! binnen de begroting heeft gepresteerd.

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar	verschil
Bijdrage gemeenten re-integratie	6.029	5.389	640
Bijdrage gemeenten wsw	12.154	12.794	-640
Totaal	18.183	18.183	0

Voor IJmond Werkt! is sprake van een begrotingstekort van € 377 duizend welke ten laste is gebracht van de algemene reserve. Per individueel programma is er sprake van over -en overschrijdingen ten opzichte van de begroting voor het jaar 2021. Deze worden hierna per programma toegelicht. De in de overzichten vermelde nummers corresponderen met de nummers vermeld in bovenstaand totaaloverzicht.

6.3 610 Programma Bijstandverlening en Inkomensvoorzieningen-subsidies

<u>Totaaloverzicht</u>	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	379	379	379	-	-
Saldo baten	379	379	379	-	-
<i>Lasten</i>					
7 Personeelskosten ambtelijk	309	260	260	-	-49
9 Dienstverlening door derden	-	119	119	-	119
Saldo lasten	310	379	379	-	69
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	69	-	-	-	-69
23 Onttrekking (bestemmings) reserves	-	-	-	-	-
24 Toevoeging aan de (bestemmings) reserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	69	-	-	-	-69

Toelichting: Beoogde formatie deels anders ingezet als gevolg van de Covid-maatregelen, wat er ook toe geleid heeft dat we onze dienstverlening anders en deels digitaal hebben ingericht.

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verskil realisatie
Baten					
1 Bijdrage gemeenten	12.154	12.793	12.793	-	-639
4 Opbrengsten activiteiten	2.810	1.964	1.964	-	846
5 Detacheringen	1.831	2.000	2.000	-	-169
6 Buitengewone baten	120	-	-	-	120
Saldo baten	16.915	16.757	16.757	-	158
Lasten					
7 Personeelskosten ambtelijk	812	1.142	1.142	-	330
8 Personeelskosten Wsw	13.857	14.005	14.005	-	148
9 Dienstverlening door derden	212	50	50	-	-162
11 Indirecte productiekosten	300	306	306	-	6
12 Afschrijvingen	449	228	228	-	-221
13 Huur	46	129	129	-	83
14 Energiekosten	55	43	43	-	-12
15 Belastingen	6	13	13	-	7
16 Verzekeringen	2	10	10	-	8
17 Onderhoudskosten	293	200	200	-	-93
18 Kantine kosten	28	28	28	-	0
19 Kantoorkosten	6	5	5	-	-1
20 Verkoopkosten	32	-	-	-	-32
21 Overige algemene kosten	4	25	25	-	21
22 Diverse lasten	19	25	25	-	6
Saldo lasten	16.121	16.209	16.209	-	88
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	794	548	548	-	246
23 Onttrekking (bestemmings) reserves	29	29	29	-	-
24 Toevoeging aan de (bestemmings) reserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	823	577	577	-	246

Toelichting: Het resultaat uit exploitatie – saldo van baten en lasten – laat een positief saldo van € 794 duizend zien. De belangrijkste posten worden hieronder toegelicht.

4 Opbrengsten uit activiteiten

- Voornamelijk extra werkzaamheden groen en ondanks de Coronacrisis zijn in overeenstemming met vorige jaar ook dit jaar de opbrengsten voor groenbestekken niet teruggelopen.

5 Detacheringen

- In dit jaar zijn de opbrengsten detacheringen nog iets verder teruggelopen en blijven achter bij de begroting met € 169 duizend. Dit is voornamelijk het gevolg van de terugstroom van medewerkers uit de kringloopwinkels, die eind vorig boekjaar is ontstaan door de Covid-situatie. De langdurige sluiting destijds en de slechte vooruitzichten voor daarna noopten partijen tot heronderhandeling van het contract met de terugstroom tot gevolg. Daarnaast blijkt het met het door natuurlijk verloop teruglopend aantal medewerkers en de achterblijvende ouder wordende groep in de praktijk moeizamer dan gedacht om medewerkers daarvoor in de plaats te laten doorstromen.

6 Buitengewone baten

- Betreft de vrijval van inmiddels langjarig verouderde verplichtingen die niet of niet meer van toepassing zijn.

7 Personeelskosten ambtelijk

- Enkele functies zijn ingevuld met (flexibele) tijdelijke inhuur en voor een ambtelijk medewerker zijn de betreffende personeelskosten als onderdeel van de mutaties in de voorziening non actieven verwerkt.

9 Dienstverlening derden

- Enkele functies zijn ingevuld met (flexibele) tijdelijke inhuur, waaronder met name de teamleider van het productiebedrijf, de tijdelijke coördinator voor opvolging Covid-maatregelen en de nieuw aangetrokken Bedrijfsmaatschappelijk Werker.

11 Indirecte productiekosten

- Dit betreft voornamelijk kosten voor leasecontracten, werkkleding, gereedschappen en brandstof.

12 Afschrijvingen

- Met name door de omzetting van leasecontracten voor rollend materieel en auto's in eigen beheer zijn de afschrijvingen toegenomen. In de begroting was dit effect onvoldoende meegenomen.

17 Onderhoudskosten

- Zoals in het vorig boekjaar blijkende behoefte aan een 'upgrade' van sterk verouderde inventarissen en onderhoud van de technische installaties, heeft dit ook dit jaar tot hogere realisatie geleid. De teruggestroomde medewerkers uit de detachering bij de kringloopbedrijven resulteerden ook in een grotere vraag naar interne werkplekken en bijbehorende aanpassingen op de werkvloer om zinvol werk mogelijk te maken.

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Vershil realisatie
Baten					
1 Bijdrage gemeenten	733	733	733	-	0
2 NBW/Loonsom	-	-	-	-	0
3 NBW/bonus	-	-	-	-	0
4 Opbrengsten activiteiten	-	86	86	-	-86
5 Detacheringen	14	-	-	-	14
6 Buitengewone baten	-	-	-	-	0
Saldo baten	747	819	819	-	-72
Lasten					
7 Personeelskosten ambtelijk	68	128	128	-	60
8 Personeelskosten Wsw	-	-	-	-	0
9 Dienstverlening door derden	32	238	238	-	206
10 NBW loonkosten	425	410	410	-	-15
11 Indirecte productiekosten	9	43	43	-	34
12 Afschrijvingen	-	-	-	-	0
13 Huur	33	-	-	-	-33
14 Energiekosten	10	-	-	-	-10
15 Belastingen	2	-	-	-	-2
16 Verzekeringen	-	-	-	-	0
17 Onderhoudskosten	11	-	-	-	-11
18 Kantine kosten	7	-	-	-	-7
19 Kantoorkosten	2	-	-	-	-2
20 Verkoopkosten	-	-	-	-	0
21 Overige algemene kosten	4	-	-	-	-4
22 Diverse lasten	-	-	-	-	0
23 Maatregelen Berenchot	-	-	-	-	0
Saldo lasten	601	819	819	-	218
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	146	-	-	-	146
23 Onttrekking (bestemmings) reserves	-	-	-	-	-
24 Toevoeging aan de (bestemmings) reserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	146	-	-	-	146

Toelichting: De aanmeldingen van nieuw beschutwerkers en de daadwerkelijk in dienst genomen beschut werkers zijn dit jaar verder toegenomen. Voor het merendeel geldt dat deze bij IJmond Werkt! in dienst zijn genomen. Gegeven de over het algemeen beperkte verdien capaciteit blijkt het in de praktijk niet tot nauwelijks mogelijk om deze medewerkers bij reguliere werkgevers te plaatsen, temeer daar de op de werkplek gevraagde begeleidingscapaciteit groot is. Dit betekent met name voor de locatie waar Montage & Verpakken gevestigd is dat er een mengvorm ontstaat met verschillende groepen van medewerkers met elk hun eigen behoeften en aanpak in begeleiding en coaching. Dit betreft medewerkers met de Wsw-cao, de Beschut Werkers met de cao 'Aan de Slag' en deelnemers in re-integratietrajecten die tijdelijk werkervaring komen opdoen.

4 *Opbrengsten activiteiten*

- Door de hiervoor beschreven 'vermenging' van verschillende groepen medewerkers en de werkpakketten die in het kader van de Wsw zijn gecontracteerd, worden de betreffende opbrengsten aan de Wsw toegerekend. Het specificeren van opbrengsten voor de overige (tijdelijke) medewerkers geeft een te grote administratieve lastendruk om het doelmatig te houden. In de begroting voor volgend jaar zijn de opbrengsten om die reden uit dit programma dan ook weggelaten.

7 *Personeelskosten ambtelijk*

- Er is op basis van de hiervoor beschreven situatie met de 'vermenging' van verschillende functies (vooralsnog) zwaar geleund op de begeleidingscapaciteit voor de Wsw. Dit heeft in het afgelopen jaar een enorme wissel getrokken op dit bedrijfsonderdeel. Dit kwam bovenop de vanuit Detacheringen teruggestroomde medewerkers uit de kringloopwinkels. Gelet op de instroom van Beschut Werkenden als op de extra intensieve begeleidingscapaciteit is eind jaar 2021 een werving gestart voor werkbegeleiders. Deze zijn in de begroting van komend jaar 2022 dan ook al voorzien en stromen op basis van tijdelijk contract in als onderdeel van de Dienstverlening derden. Voor het jaar 2021 heeft dit geresulteerd in lagere ambtelijke personeelskosten.

9 *Dienstverlening derden*

- Voor dienstverlening derden geldt hetzelfde als hiervoor bij de rubriek 'Personeelskosten ambtelijk' beschreven. Voor het jaar 2022 worden hier meer kosten in lijn met de begroting van 2021 verwacht.

13 *Huur*

- Specifiek voor de Beschut Werkers is extra ruimte gehuurd belendend aan de bestaande locatie op de Trompet. Voor alle overige bedrijfskosten geldt dat deze in de begroting van 2021 weliswaar niet waren opgenomen, maar op basis van de verhouding Beschut Werkers versus SW-medewerkers toebedeeld worden aan dit programmaonderdeel.

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie begrotings-jaar	Raming begrotings-jaar na wijziging	Raming begrotings-jaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verskil realisatie
Baten					
1 Bijdrage gemeenten	4.917	4.276	4.276	-	641
2 NBW/Loonsom	-	-	-	-	0
3 NBW/bonus	-	-	-	-	0
4 Opbrengsten activiteiten	57	-	-	-	57
5 Detacheringen	-	-	-	-	0
6 Buitengewone baten	99	-	-	-	99
Saldo baten	5.073	4.276	4.276	-	797
Lasten					
7 Personeelskosten ambtelijk	2.183	2.071	2.071	-	-112
8 Personeelskosten Wsw	0	-	-	-	-0
9 Dienstverlening door derden	847	428	428	-	-419
10 NBW loonkosten	-	-	-	-	0
11 Indirecte productiekosten	18	10	10	-	-8
12 Afschrijvingen	47	57	57	-	10
13 Huur	91	99	99	-	8
14 Energiekosten	8	15	15	-	7
15 Belastingen	1	1	1	-	-0
16 Verzekeringen	-	-	-	-	0
17 Onderhoudskosten	83	20	20	-	-63
18 Kantine kosten	9	1	1	-	-8
19 Kantoorkosten	13	15	15	-	2
20 Verkoopkosten	6	50	50	-	44
21 Overige algemene kosten	20	25	25	-	5
22 Diverse lasten	171	50	50	-	-121
23 Maatregelen Berencht	-	-	-	-	-
Saldo lasten	3.497	2.842	2.842	-	-655
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	1.576	1.434	1.434	-	142
24 Onttrekking bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
25 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	1.576	1.434	1.434	-	142

Toelichting:

4 Opbrengstactiviteiten

- Project jongeren ter voorkoming schooluitval is hier opgenomen en was als zodanig in de begroting niet voorzien.

6 Buitengewone baten

- Betreft de vrijval van inmiddels langjarig verouderde verplichtingen die niet of niet meer van toepassing zijn.

7 Personeelskosten ambtelijk

- Toename in vaste formatie, deels door omzetting van Payroll naar vast dienstverband en deels door uitgebreidere dienstverlening re-integratie, zoals met het project jongeren dat inmiddels ook als vast onderdeel is toegevoegd.

9 Dienstverlening derden

- Het totaal aan dienstverlening derden voor de re-integratie bestaat met name uit formatiekosten, extern ingekochte begeleiding, opleidingskosten inclusief test en trainingsmateriaal en medische kosten. Deze zijn zowel als gevolg van de omstandigheden met Covid als door instroom van lager kwalificerende participanten hoger uitgevallen dan oorspronkelijk begroot. Per rubriek zijn de volgende kosten gerealiseerd:
- Formatiekosten totaal € 599 duizend door uitgebreide dienstverlening, het hiervoor vermelde jongerenproject en Telstar@Work.
- Externe begeleiding -en opleidingskosten totaal € 117 duizend voor de ontwikkeling en begeleiding van deelnemers in re-integratietrajecten.
- Medisch onderzoek en medische testen totaal € 107 duizend voor met name de langer lopende trajecten voor onder andere statushouders en doelgroepen met meervoudige problematiek.
- Overige dienstverlening totaal € 24 duizend.

17 Onderhoudskosten

- Door andere wijze van werken om zoveel als mogelijk de dienstverlening aan deelnemers in re-integratietrajecten zijn diverse (automatisering) aanpassingen gedaan om het werk ondanks Coronamaatregelen door te kunnen zetten.
- Innovatie met E-Launch programma voor training en cursussen ten behoeve van de re-integratie op afstand.
Deze kosten zijn niet begroot, maar leiden tot jaarlijks terugkerende kosten.

22 Diverse lasten

De Btw voor de re-integratieactiviteiten is niet aftrekbaar op basis van ingekochte diensten, medische keuringen et cetera. Door meer ingekochte diensten, mede als gevolg van de Covid-maatregelen en dat dit onvoldoende voorzien is in de begroting leidt tot meerkosten. Voor de gemeenten geldt dat deze Btw via het Btw Compensatie Fonds gecompenseerd kan worden. Dit vraagt wel om een extra, grotendeels administratieve inspanning, zowel van IJmond Werkt! als van de gemeenten en is door in elk geval één gemeente met terugwerkende kracht opgepakt.

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
Overhead					
<i>Baten</i>					
1 Participatie Budget	-	-	-	-	-
2 NBW / Loonsom	-	-	-	-	-
3 NBW / bonus	-	-	-	-	-
4 Opbrengsten activiteiten	-	-	-	-	-
5 Detacheringen	-	-	-	-	-
6 Buitengewone baten	701	-	-	-	701
Saldo baten	701	-	-	-	701
<i>Lasten</i>					
7 Personeelskosten ambtelijk	1.108	1.160	1.160	-	52
8 Personeelskosten Wsw	0	-	-	-	-0
9 Dienstverlening door derden	807	204	204	-	-603
10 NBW loonkosten	-	-	-	-	0
11 Indirecte productiekosten	7	-	-	-	-7
12 Afschrijvingen	34	50	50	-	16
13 <i>Huur</i>	69	70	70	-	1
14 Energiekosten	7	20	20	-	13
15 Belastingen	1	1	1	-	0
16 Verzekeringen	41	60	60	-	19
17 Onderhoudskosten	308	180	180	-	-128
18 Kantine kosten	33	6	6	-	-27
19 Kantoorkosten	103	85	85	-	-18
20 Verkoopkosten	30	50	50	-	20
21 Overige algemene kosten	108	100	100	-	-8
22 Diverse lasten	659	25	25	-	-634
Saldo lasten	3.315	2.011	2.011	-	-1.304
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	-2.614	-2.011	-2.011	-	-603
23 Onttrekking bestemmingsreserves	377	-	-	-	377
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-377	-	-	-	-377
Gerealiseerd resultaat	-2.614	-2.011	-2.011	0	-603

Toelichting:

6 Buitengewone baten

- De buitengewone baten betreft de vrijval ter hoogte van € 283 duizend van de voorziening Non Actieven door de overgang van een medewerker naar de WIA. Een bedrag van € 377 is als overige bate verwerkt en heeft betrekking op de uittredingsvergoeding in relatie tot de uittreding van gemeente Uitgeest. Het college van Burgemeester en Wethouder heeft na vaststelling door de raad in het jaar 2020 besloten per 1 januari 2022 uit de Gemeenschappelijke Regeling te treden. Deze uittredingsvergoeding is met de achterblijvende drie gemeenten naar redelijkheid overeengekomen. Daarnaast is een post ter hoogte van € 41 duizend vrijgevallen uit de vorig jaar getroffen voorziening dubieuze debiteuren.

7 Personeelskosten ambtelijk

- De personeelskosten ambtelijk zijn weliswaar op niveau van primaire begroting 2021, maar moeten in het licht van de totale formatie met daaraan te relateren personeelskosten gezien worden, ofwel met inbegrip van de dienstverlening door derden. Met de wijzigingen die voor het werkplan 2022 en 2023 met bijbehorende begroting zijn voorzien is een aanvang gemaakt in het begrotingsjaar 2021, waarbij gestuurd is op de totale ruimte in het beschikbare budget voor IJmond Werkt!. Voor verdere toelichting wordt hier verwezen naar de rubriek 'Dienstverlening door derden' hierna.

9 Dienstverlening door derden

- Zoals in toelichting hiervoor bij de rubriek 'Personeelskosten ambtelijk' gemeld is gestart met de wijzigingen als beschreven in het werkplan 2022 en 2023, zolang dit binnen het beschikbare totale budget voor IJmond Werkt! passend was. Enkele medewerkers zijn derhalve reeds in 2021 aangetrokken op basis van tijdelijke contracten (Payroll constructie) in lijn met het beleid van IJmond Werkt!. Daarmee is de overschrijding voor een beperkt deel verklaard.
- De overschrijding is met name ontstaan door het uitvallen van een drietal medewerkers door langdurig ziekteverzuim, die om de dienstverlening door te kunnen laten gaan tijdelijk zijn vervangen met inhuur. Betreft de functies van KAM, Facilitair en Personeelsadministratie.
- Tevens is in het jaar 2021 ingezet op de strategische communicatieontwikkeling, waarvoor een adviseur op tijdelijke inhuurbasis is aangetrokken.
- Daarnaast speelde de situatie met de Hack een rol. Om de hierdoor ontstane crisissituatie het hoofd te bieden zijn naast Cybersecurity specialisten onder andere een programma-coördinator voor het herstel van IJmond Werkt! ingehuurd.
- Naast formatie zijn de kosten van externe dienstverleners in deze post verwerkt, zoals de inhuur van receptiediensten en de ICT-dienstverlening. Deze laatste is qua benodigde inzet door de situatie met de Hack in de tweede helft van het jaar opgelopen.

12 Afschrijvingen

- Vervangingsinvesteringen hoofdkantoor voor zowel hardware servers en back-up stations, thin clients werkplekken en bijbehorende software. Deze zijn aangeschaft en qua afschrijving niet begroot.

17 Onderhoudskosten

- De onderhoudskosten bestaan met name uit de Automatiseringskosten naast onderhoud terreinen, beveiliging, schoonmaak en klein inventaris. De totale kosten Automatisering is dit jaar uitgekomen op € 240 duizend, dat is exclusief de inhuur van ICT-dienstverlening die is verantwoord bij de rubriek 'Dienstverlening door derden'.
- Met name de Automatiseringskosten zijn hoger gerealiseerd dan begroot door enerzijds de extra aanschaffingen ICT-hulpmiddelen voor het verder uitbreiden van thuiswerkmogelijkheden. Dit doordat de situatie met thuiswerken in het jaar 2021 als gevolg van de lockdowns langdurig van aard bleek te zijn.
- En anderzijds zijn de kosten hoger gerealiseerd dan begroot in het kader van de nieuwe opzet van ons ICT-domein als gevolg van de Hack. Deze kosten zullen ook grotendeels als kosten van automatisering terugkomen in volgende jaren, zodat de informatiebeveiliging structureel beter geborgd kan worden.

22 Diverse lasten

- De ontstane crisissituatie en eerste stappen in het herstel als gevolg van de Hack hebben geleid tot extra onvoorziene kosten van ruim € 150 duizend.
- Daarnaast is voor het verdere herstelprogramma naar aanleiding van de Hack een voorziening opgenomen van afgerond € 500 duizend.

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	Realisatie Begrotingsjaar	Raming Begrotingsjaar na wijziging	Raming Begrotingsjaar voor wijziging
Overhead			
Vrijval voorziening non actief	283	-	-
Vrijval voorziening oninbaar	41		
Te ontvangen gelden uittrekking gemeente Uitgeest	377		
6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening			
Vrijval langjarig verouderde verplichtingen	120	-	-
6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet			
Vrijval langjarig verouderde verplichtingen	99		
Totaal incidentele baten	919	-	-

Hierbij wordt de volgende toelichting gegeven:

Incidentele baten

Dit betreft de vrijval van de voorziening Non Actieven die met name het gevolg is van de overgang van een non actieve medewerker naar de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). De uittrekingsvergoeding die gemeente Uitgeest na overeenkomst met de overige drie gemeenten aan de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! wordt uitgekeerd is als 'overige' ofwel

incidentele baten op basis van de regelgeving BBV als zodanig verwerkt. Daarnaast blijken eerder als mogelijk niet invorderbare debiteuren betaald te hebben en zijn een aantal langjarige en inmiddels verjaarde verplichtingen niet meer van toepassing gebleken en vrijgevallen in het resultaat van IJmond Werkt!.

Incidentele lasten

Overhead

Kosten hack

Overig

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

Afboekings oninbaar en overige kleine posten

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen Participatiewet

Btw suppletie niet aftrekbare posten re-integratie

Totaal incidentele lasten

Realisatie Begrotingsjaar	Raming Begrotingsjaar na wijziging	Raming Begrotingsjaar voor wijziging
659	-	-
	25	25
19	-	-
	25	25
171	50	50
849	100	100

Hierbij wordt de volgende toelichting gegeven:

Incidentele lasten

Door het bijzondere jaar waarin de organisatie is geconfronteerd met een Cyberaanval (de Hack) zijn de nodige onvoorziene kosten gerealiseerd om de daardoor ontstane crisissituatie het hoofd te kunnen bieden. Daarnaast is een voorziening getroffen om van deze Hack als organisatie te kunnen herstellen, zodanig dat onze dienstverlening met bijbehorende ondersteuning en verantwoording gecontinueerd en geborgd kan worden.

De Btw is overeenkomstig de fiscale regelgeving hieromtrent niet aftrekbaar voor de zogenaamde persoonlijke verstrekkingen die in re-integratietrajecten worden verstrekt. Te denken hierbij is aan trainingen voor individuele personen en dergelijke, waarvoor de Btw gecorrigeerd moet worden en kostprijsverhogend werkt doordat de Btw niet aftrekbaar is.

Overzicht structurele onttrekkingen en toevoegingen reserves

(bedragen x € 1.000)

Onttrekking aan de reserves	Raming Begrotingsjaar na wijziging	Waarvan structureel	Realisatie Begrotingsjaar	Waarvan structureel
Pand Trompet Heemskerk	29	29	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).

Toevoeging aan de reserves	Raming Begrotingsjaar na wijziging	Waarvan structureel	Realisatie Begrotingsjaar	Waarvan structureel
Uittreding gemeente Uitgeest	0	0	-377	0

Er is sprake van een toevoeging aan de reserves die gelijkgesteld is aan het te ontvangen bedrag van de uit de Gemeenschappelijke Regeling tredende gemeente Uitgeest. Het bestuur heeft als gevolg hiervan een bestemmingsreserve ingesteld en voorgelegd aan de raden van de overblijvende drie gemeenten. Dit bedrag kan ingezet worden voor eventuele exploitatietekorten in het programma 'Re-integratie en participatie-voorzieningen Participatiewet' in de komende jaren die het directe gevolg zijn van deze uittreding.

Onttrekking aan de algemene reserve	Raming Begrotingsjaar na wijziging	Waarvan structureel	Realisatie Begrotingsjaar	Waarvan structureel
Onttrekking algemene reserve	0	0	377	0

Het operationele resultaat – saldo baten en lasten – is mede door de voorziening van € 500 duizend die is getroffen om de directe gevolgen van de hack op te vangen niet binnen de begroting uitgekomen. Er is daardoor sprake van een tekort van € 377 duizend die ten laste is gebracht van de algemene reserve. In lijn met de Gemeenschappelijke Regeling is de algemene reserve vastgesteld op

maximaal € 500 duizend met het doel om als weerstandsvermogen risico's die zich voordoen te ondervangen. In de komende jaren zal dit weerstandsvermogen weer aangevuld moeten worden.

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 als 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. Daarnaast is het resultaat sterk beïnvloed door de bijzondere omstandigheden die zich in het begrotingsjaar 2021 hebben voorgedaan, met name de verdere Covid-maatregelen en de Hack. Het bleek door de ontstane crisissituatie als gevolg van de Hack zowel niet mogelijk om tijdig een begrotingswijziging in te dienen. Enerzijds doordat het gedurende de crisissituatie schier onmogelijk een inzicht te krijgen in de gevolgen hiervan als dat de systemen en middelen tijdelijk niet meer beschikbaar waren om een begrotingswijziging als gevolg hiervan in te dienen.

Begroting over- en onderschrijdingen (bedrag x € 1.000)

Overschrijdingen	afwijking	Onderschrijdingen	afwijking
1 Bijdrage gemeenten	2	5 Detacheringen	-154
4 Opbrengsten activiteiten	818		
6 Buitengewone baten	919		
Subtotaal opbrengstenoverschrijding	1.739	Subtotaal opbrengstenonderschrijding	-154
9 Dienstverlening door derden	-859	7 Personeelskosten ambtelijk	281
10 NBW loonkosten	-15	8 Personeelskosten Wsw	148
12 Afschrijvingen	-195	11 Indirecte productiekosten	25
14 Energiekosten	-2	13 Huur	58
17 Onderhoudskosten	-294	15 Belastingen	6
18 Kantine kosten	-41	16 Verzekeringen	27
19 Kantoorkosten	-19	20 Verkoopkosten	32
22 Diverse lasten	-749	21 Overige algemene kosten	14
		23 Onttrekking (bestemmings) reserves	377
		24 Toevoeging (bestemmings) reserves	-377
Subtotaal kostenoverschrijding	-2.175	Subtotaal kostenonderschrijding	590
Totaal overschrijdingen	-436	Totaal onderschrijdingen	436
Saldo over- en onderschrijdingen			
			0

Het totaal saldo van begroting overschrijdingen en onderschrijdingen bedraagt € 0 (nul), inclusief de per saldo te vorderen bijdragen van gemeenten voor de Wsw en de Re-integratie. Dit is in lijn met de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt!, waarbij voor de programma's die uitgevoerd worden voor de deelnemende gemeenten financiering op basis van de begrotingsrealisatie plaats heeft.

Het totaal aan meer gerealiseerde opbrengsten uit activiteiten en detachering bedraagt € 818 duizend, de buitengewone baten komen uit op € 919 duizend. Dit komt neer op een totaal van meer opbrengsten van € 1.739 duizend. Het totaal aan meerkosten of kostenoverschrijding op de diverse rubrieken bedraagt € 2.175 duizend en kostenonderschrijdingen totaal € 590 duizend. Zie ook de toelichting per programma in de vorige paragrafen.

Verantwoording WNT 2021 IJmond Werkt!

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op IJmond Werkt!. Het toepasselijke bezoldigingsmaximum is voor het jaar 2021 vastgesteld op € 209.000 (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 2021	[01/01] – [31/12]
Deeltijdfactor in fte	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 118.520
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.675
Subtotaal	€ 140.195
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 209.000
- / - Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.
Totale bezoldiging	€ 140.195
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.

Gegevens 2020	
Aanvang en einde functievervulling in 2020	[01/01] – [31/12]
Deeltijdfactor 2020 in fte	1,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 116.255
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.200
Totale bezoldiging 2020	€ 136.455

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!.

Bestuur tot december 2021

Het Algemeen Bestuur bestond in 2021 uit de volgende leden:

- De heer G. de Vries, 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](#)

* De heer F. Brouwer heeft met ingang van november 2021 de bestuurstaken bij IJmond Werkt! van de heer Q.J.A. Rijke overgenomen.



7.4 Bijlage: SISA

SZW	G1B	"Wet sociale werkvoorziening (Wsw)_deel openbaar lichaam 2021 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	3,00	0,00	0,00	
	2	60375 Beverwijk	167,50	153,07	20,09	
	3	60383 Castricum	14,50	0,00	0,00	
	4	61980 Dijk en Waard	2,00	0,00	0,00	
	5	60392 Haarlem	6,25	0,00	0,00	
	6	60396 Heemskerk	137,00	129,36	11,67	
	8	60405 Hoorn	1,00	0,00	0,00	
	10	60439 Purmerend	1,00	0,00	0,00	
	11	60450 Uitgeest	28,00	26,68	1,84	
	12	60453 Velsen	175,00	159,82	17,08	
	15	60473 Zandvoort	1,00	0,00	0,00	
	12	60453 Velsen	183,00	168,66	16,77	
	13	60479 Zaanstad	1,00	0,00	0,00	
	14	60399 Heiloo	1,00	0,00	0,00	
	15	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 2021

	Baten	Lasten	Saldo
6.3 610 Programma Bijstandsverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	379	310	69
6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening	16.915	16.121	794
6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	747	601	146
6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	5.073	3.497	1.576
Overhead	701	3.315	-2.614
Saldo van baten en lasten	23.816	23.844	-29
Toevoeging aan reserves	-377	0	-377
Onttrekking aan reserves	406	0	406
Resultaat saldo baten en lasten	23.844	23.844	0

6.3 610 Taak Bijstandsverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies

	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	375	379	198	201	204	207
Totaal lasten	229	310	198	201	204	207
Saldo baten en lasten	146	69	0	0	0	0

6.4 611 Taak Sociale werkvoorziening

	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	16.408	16.915	16.447	16.095	15.672	15.286
Totaal lasten	15.814	16.121	15.543	15.156	14.738	14.337
Saldo baten en lasten	594	794	904	940	934	949

6.4 623 Taak Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

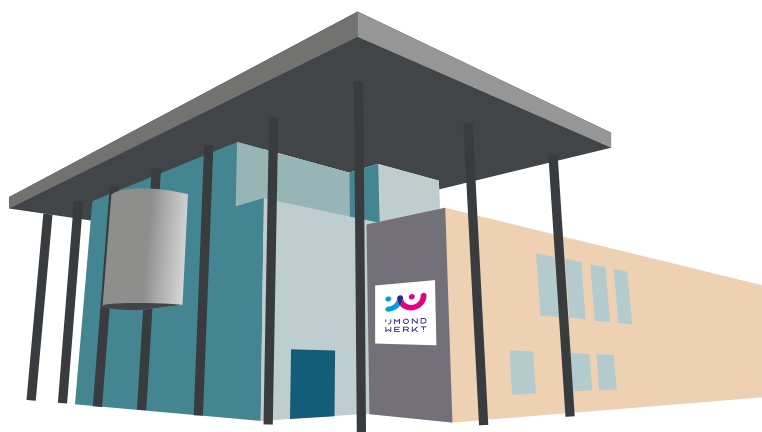
	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	397	747	830	921	935	949
Totaal lasten	442	601	830	921	935	949
Saldo baten en lasten	-45	146	0	0	0	0

6.5 623 Taak Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	4.819	5.073	5.923	5.670	5.704	5.787
Totaal lasten	3.368	3.497	3.745	3.409	3.457	3.505
Saldo baten en lasten	1.451	1.576	2.178	2.260	2.246	2.281

Overhead

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal baten	584	701	0	0	0	0
Totaal lasten	2.757	3.315	3.111	3.229	3.209	3.259
Saldo baten en lasten	-2.173	-2.614	-3.111	-3.229	-3.209	-3.259



7.6 Bijlage: Overzicht totaal baten en lasten vergelijk 2020

(bedragen x1.000)

Totaaloverzicht**Baten**

Bijdrage gemeente Wsw en Re-integratie	18.183	18.181	18.181	17.374
NBW/Loonsom	-	-	-	-
NBW/Bonus	-	-	-	-
Opbrengsten activiteiten	2.868	2.050	2.050	2.744
Detacheringen	1.846	2.000	2.000	1.881
Buitengewone baten	919	-	-	584

Totaal baten**Lasten**

Personeelskosten ambtelijk	4.424	4.761	4.761	4.723
Personeelskosten Wsw	13.914	14.005	14.005	13.447
Dienstverlening door derden	1.898	1.039	1.039	1.646
NBW loonkosten	424	410	410	437
Indirecte productiekosten	334	359	359	274
Afschrijvingen	530	335	335	405
Huur	240	298	298	229
Energiekosten	80	78	78	76
Belastingen	9	15	15	10
Verzekeringen	43	70	70	50
Onderhoudskosten	694	400	400	645
Kantine kosten	76	35	35	49
Kantoorkosten	124	105	105	124
Verkoopkosten	68	100	100	47
Overige algemene kosten	136	150	150	266
Diverse lasten	849	100	100	182

Totaal lasten

Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten

Onttrekking bestemmingsreserves	406	29	29	29
Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-377	-	-	-

Gerealiseerd resultaat

	Realisatie 2021	Herziene Begroting 2021	Primaire Begroting 2021	Realisatie 2020
Totaal baten	23.816	22.231	22.231	22.582
Totaal lasten	23.844	22.260	22.260	22.611
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	-29	-29	-29	-29
Onttrekking bestemmingsreserves	406	29	29	29
Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-377	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	-	-	-	-

Participatie Budget

	2021	2020
Bijdrage gemeenten Re-integratie deel	6.028.991	5.450.107
Bijdrage gemeenten Wsw subsidie deel	12.154.161	11.923.648
	18.183.152	17.373.755

Voor het jaar 2020 gold dat er een incidentele baten van toepassing waren van afgerond € 600 duizend door de onvoorziene teruggave van het Uvw van ziektegeden voor de SW-medewerkers. Dit is de belangrijkste verklaring voor het verschil in bijdrage voor het Wsw subsidiedeel in jaar 2020 en jaar 2021.

NBW

	2021	2020
	-	-

De opbrengsten voor Loonkostensubsidie worden met ingang van het boekjaar 2020 verwerkt door deze te salderen met de betreffende loonkosten.

Opbrengsten activiteiten

	2021	2020
IJmond Groen	2.390.236	2.366.776
Montage en Verpakken	305.359	243.565
Overige bedrijfsopbrengsten en baten	1.163.979	740.165
	3.859.574	3.350.506
Af directe productiekosten activiteiten	72.523	22.455
Totaal opbrengsten activiteiten	3.787.051	3.328.051

Overige bedrijfsopbrengsten/baten*

	2021	2020
Buitgewone baten	919.459	583.778
Gemeente Velsen bijdrage Telstar	-	-
Subsidies	244.506	156.367
Overige	14	21
	1.163.979	740.165

* Voor een nadere toelichting van de overige opbrengsten ten bedrage van € 919.459 wordt verwezen naar de tabel op pagina 73 voor 'incidentele baten'

Directe productiekosten

	2021	2020
Productiemateriaal	11.376	20.603
Uitbesteed werk	61.147	1.852
	72.523	22.455

Deze directe productiekosten zijn in de resultatenrekening en programma-rekeningen gesaldeerd op de opbrengsten uit activiteiten.

Detacheringen

	2021	2020
Detacheringen	1.845.748	1.880.524
Totaal opbrengsten	23.815.951	22.582.331

Personeelskosten ambtelijk

	2021	2020
Bruto salarissen ambtenaren	3.433.102	3.791.097
Sociale lasten en pensioen premies	866.126	776.053
Reiskosten woon-werk	44.988	42.858
Studiekosten	60.330	45.790
Overige kosten	19.787	67.564
	4.424.332	4.723.362

Loonkosten Wsw

	2021	2020
Bruto lonen	10.901.544	10.372.177
Sociale lasten	1.024.918	1.142.201
Pensioenpremie	908.852	883.610
	12.835.315	12.397.987

Overige kosten Wsw

	2021	2020
Vervoerskosten	211.232	195.052
Arbokosten	15.578	21.701
Bedrijf geneeskundige zorg	128.362	116.918
Studiekosten	102.170	38.272
Overige kosten	66.643	89.659
	523.985	461.603

Subsidie begeleid werken

	2021	2020
Begeleid werken	554.863	587.483

Totaal Personeelskosten Wsw

	13.914.163	13.447.073
--	-------------------	-------------------

Dienstverlening door derden

	2021	2020
Inhuur personeel extern	1.650.162	1.442.208
Vergoeding vrijwilligers	-	-
Kosten WWB Cliënten	248.264	203.966
	1.898.426	1.646.174

NBW loonkosten

	2021	2020
	424.022	436.910

Indirecte productiekosten

	2021	2020
Hulpstoffen	20.086	7.452
Gereedschap	36.724	11.463
Werkkleding	55.713	49.227
Brandstof / kosten vervoermiddelen en machines	47.355	44.514
Verzekering en motorrijtuigenbelastingen	40.794	32.404
Verwerkingskosten afvalstoffen	73.435	73.825
Leasekosten voertuigen	59.859	54.970
Overige	-	-
	333.966	273.856

Afschrijvingen

	2021	2020
Gebouwen	67.114	67.114
Installaties	9.232	9.232
Inventaris	12.943	11.931
Automatisering	33.934	33.109
Machines	293.163	236.973
Vervoermiddelen/intern transport	113.733	46.461
	530.119	404.820



Onderhoudskosten

	2021	2020
Gebouwen en terreinen	159.556	55.335
Installaties	5.971	16.318
Inventaris	22.925	9.088
Automatisering	320.996	344.015
Machines	91.045	117.473
Vervoermiddelen	6.774	28.614
Schoonmaakkosten en Beveiliging	87.210	74.066
	694.477	644.908

Kantine kosten

	2021	2020
	76.102	49.048

Huisvestingskosten

	2021	2020
Huur	240.128	229.448
Electra/Gas/Water	79.768	76.431
Onroerend goed belasting/ Waterschaplusten	9.381	9.819
Totaal Huisvestingskosten	329.277	315.698

Verzekeringen

	2021	2020
WA-verzekering bedrijf	33.433	33.935
Brand-/bedrijfsschadeverzekering	9.184	16.334
	42.618	50.269

Kantoorkosten

	2021	2020
Telefoonkosten	49.880	53.710
Portokosten	21.537	18.789
Kantoorbenodigdheden en Drukwerk	52.683	51.477
	124.100	123.976

Verkoopkosten

	2021	2020
Reclame kosten	65.511	40.793
Vergader& representatie	2.891	6.309
	68.402	47.101

Overige algemene kosten

	2021	2020
Kosten Ondernemingsraad	25.486	19.127
Bankkosten	1.660	1.625
Abonnementen en contributies	33.728	30.298
Accountantskosten	24.810	22.139
Overige Advieskosten	45.643	184.546
Reiskosten algemeen	4.495	7.950
	135.822	265.684

Diverse baten

	2021	2020
Resultaat mutatie voorzieningen	-542.459	-583.778
	-542.459	-583.778

Diverse lasten

	2021	2020
Rente	304	6
BTW Re-integratie	172.547	153.644
Kosten hack	658.458	-
Overige	17.339	28.324
	848.648	181.974

<u>Onttrekking (bestemmings)reserves</u>	2021	2020
Pand Trompet Heemskerk	28.523	28.523
Begrotingstekort	377.000	-
	405.523	28.523

<u>Toevoeging aan de (bestemmings) reserves</u>	2021	2020
Uittreding gemeente Uitgeest	-377.000	
	-377.000	-

IJmond Werkt!
Stationsplein 48A
1948 LC BEVERWIJK
Nederland

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 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 2021 en van het resultaat over 2021 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 2021 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 2021;
2. het overzicht van baten en lasten over 2021; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De Cuserstraat 93
1081CN Amsterdam
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

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten en de Beleidsregels toepassing WNT is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de

AUDIT & ASSURANCE

Audit Next – info@auditnext.nl – K.v.K. nr 75301326

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 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 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 bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het 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 bestuur afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de vennootschap te liquideren of de

bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het 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 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 onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

AUDIT & ASSURANCE

- 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 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 bestuur dat wij de relevante ethische voorschriften over onafhankelijkheid hebben nageleefd. Wij communiceren ook met het 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, 29 juni 2022

Audit Next B.V.

M.A. Lodder AA

Onze ref.: 1019101/31927

AUDIT & ASSURANCE

Pagina 3 van 3



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 | Strategie • Branding • Creatie

Fotografie

Ronald Goedheer Fotografie

Judith Cappon Fotografie

iStockphoto.com





www.ijmondwerkt.com