



**JAARSTUKKEN  
2022**



## Inhoud

<b>1. Directieverslag &amp; resultaten.....</b>	<b>3</b>
Totaaloverzicht van behaalde resultaten in 2022.....	9
Belangrijkste resultaten 2022.....	11
Highlights 2022.....	11
<b>2. Programmaverantwoording.....</b>	<b>12</b>
2.1 Taakveld 6.3 Inkomensregelingen.....	15
2.2 Taakveld 6.4 Sociale Werkvoorziening.....	16
2.3 Taakveld 6.4 Beschut Werk.....	21
2.4 Taakveld 6.5 Re-integratie.....	22
<b>Begrippenlijst.....</b>	<b>40</b>
<b>3 Financieel.....</b>	<b>44</b>
3.1 Bekostiging GR.....	44
3.2 Hack en wederopbouwprogramma gevolgen.....	44
3.3 Resultaat.....	45
3.4 Verdeling gemeenten.....	45
<b>4 Bedrijfsvoering.....</b>	<b>46</b>
<b>5. Bestuur en medezeggenschap.....</b>	<b>50</b>
<b>6. Verplichte paragrafen.....</b>	<b>52</b>
<b>7. Jaarrekening.....</b>	<b>59</b>
7.1 Balans.....	59
7.2 Overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar bedragen x € 1.000). 61	61
7.3 Toelichtingen.....	61
 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant.....	92
Colofon.....	96

## 1. Directieverslag & resultaten

Voor u ligt het jaarverslag over 2022 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 heeft betekend voor de mensen en werkgevers waar we het voor doen.

### Onze basis

IJmond Werkt! is in 2022 een nieuwe weg ingeslagen, waarbij gedeeld eigenaarschap voorop staat. Dit geldt voor het traject van de inwoner, het geldt voor de dienstverlening die we bieden, het geldt voor de samenwerking met de gemeenten, het geldt voor onze eigen medewerkers en voor alle andere samenwerkingspartners.

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

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

Als organisatie hebben we ons hierin verbonden, en werken we samen met onze partners op deze opgave. In onze visie hebben we vastgelegd hoe we ons werk doen en waar wij voor staan bij het realiseren van onze opgaves.

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

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

Om ons werk goed te kunnen doen, hebben we als organisatie, een aantal belangrijke kernwaarden omarmd die we actief gebruiken in ons werk, in de omgang met inwoners en in de omgang met collega's en samenwerkingspartners.

De **kernwaarden** van IJmond Werkt! zijn:

***OPRECHTE AANDACHT – SAMENWERKEN – ONDERNEMEND – POSITIEF – VERTROUWEN***

### Voor wie is IJmond Werkt!?

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



## **Altijd op maat**

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

## **De resultaten**

De opdracht van de gemeenten aan IJmond Werkt! is beschreven in de zogenaamde uitgangspuntennotitie. In deze notitie staan onder andere de vier opgaven opgenomen waar we samen met de gemeenten vorm aan geven. Deze vier opgaven vinden hun oorsprong in de vier aanbevelingen uit het onderzoek door Iroko uit 2019. De resultaten in het jaarverslag die betrekking hebben op één van deze opgaven worden uitgelicht met 'stempels', zodat duidelijk de verwijzing naar de opgaven duidelijk is. De belangrijkste resultaten worden kort belicht in het totaaloverzicht na het directieverslag. In de daar op volgende hoofdstukken worden de resultaten nader toegelicht en/of uitgediept.

## **Re-integratie**

In de IJmond hebben we tot 2021 de participatieladder gebruikt om zicht te krijgen op de re-integratiedoelgroepen. In de uitgangspuntennotitie is in opgave 2 'beoordelingskader' gevraagd om een IJmond-breed beoordelingskader in te voeren waarbij de treden van de participatieladder worden losgelaten. De eerste stap die we genomen hebben, is het herformuleren van de treden naar de fasen die een re-integratietraject omvat. In de verschillende fasen ondersteunen wij werkzoekenden bij het ontwikkelen van gedrag, houding, motivatie, vaardigheden en kennis die nodig zijn om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Door deze fasegerichte ontwikkeling komen alle facetten van succesvol functioneren stapsgewijs aan bod en zorgen voor een stevige basis. We richten ons op duurzame uitstroom naar een passende plek. Als een fase niet nodig is, bijvoorbeeld omdat sprake is van een korte afstand tot de arbeidsmarkt, dan slaan we deze uiteraard over.

### *Fase Kennismaking*

Wie ben je, waar sta je, wat kun je en wat wil je? Belangrijke vragen die inzicht geven in de afstand tot de arbeidsmarkt en de mogelijkheden van de klant. De kennismaking leidt tot een re-integratieadvies waarin afspraken worden gemaakt voor de start van het traject naar werk.

In 2022 hebben 377 klanten een intake gehad bij IJmond Werkt!, een aanzienlijke daling ten opzichte van vorig jaar en ongeveer de helft van het verwachte aantal. Percentueel ontvingen minder mensen een negatief advies voor een re-integratietraject (veelal vanwege combinatie- en/of zorgproblematiek), mede door het uitvoeren van de pilot gezamenlijke IJmondiale intakepool: een gezamenlijke aanpak aan de Poort. De klant en diens ondersteuningsbehoefte is daarbij centraal gesteld. Een veelbelovende gezamenlijke aanpak die in 2023 verder wordt ontwikkeld.

### *Fase Persoonlijke ontwikkeling*

Het ontwikkelen van eigen regie en eigen kracht staat, naast de ontwikkeling van basis-, sociale- en communicatieve vaardigheden, centraal in deze fase. Het is de basis die nodig is om succesvol mee te kunnen doen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Daarnaast richt de klant zich op het in kaart brengen en wegnemen van belemmeringen. In 2022 zijn we de pilots 'Sterk naar Werk' en 'Aan de Slag' gestart.



### *Fase Ontwikkeling door werkervaring*

Als je een tijd niet hebt deelgenomen aan het arbeidsproces, dan kan het opdoen van werkervaring een belangrijke stap in het traject zijn. Het kan een spannende en intensieve periode zijn voor de klant. Een werkervaringsplek moet dan ook goed passen bij de mogelijkheden van de klant en er moet ondersteuning zijn van een werkcoach. De leerdoelen zijn voor iedere klant helder en de begeleiding stemmen we daarop af. Ook hier spreken we zoveel als mogelijk de eigen kracht en regie van de klant aan.

### *Fase Ontwikkeling sollicitatievaardigheden*

Als de basis op orde is, belemmeringen in voldoende mate zijn weggenomen, de werkervaring is opgedaan, de klant voldoende ritme heeft en belastbaar is, dan is de klant klaar voor werk en starten we met solliciteren. Onder begeleiding van een trainer of werkcoach gaat de klant aan de slag met het ontwikkelen van vaardigheden, houding, motivatie en gedrag passend bij succesvol solliciteren en werken. We noemen dit traject: Sterk naar Werk!

### *Fase Werk vinden en houden*

Waar het vacaturecentrum voorheen werd ingezet nadat iemand succesvol een training had doorlopen, start de werkzoekende nu al direct in het vacaturecentrum. Zo kan er snel worden geacteerd op het moment dat er een vacature beschikbaar is. De krapte op de arbeidsmarkt zorgt er voor dat meer werkgevers open staan voor mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het gebrek aan begeleiding op de werkplek en de druk die er door de personeelsstekorten op nieuwe medewerkers ligt, zorgen ervoor dat niet iedere beschikbare plek geschikt is. De zoektocht naar een passende plek blijft vragen om een zorgvuldige aanpak die tijd kost.

### *Groepsgewijs werken, individueel werken en maatwerk*

In elke fase van de re-integratie werken we groepsgewijs als dat kan en individueel als nodig. Elke klant werkt aan zijn eigen plan en per klant kijken we wat nodig is om de doelen te realiseren. Dat doen we in onze trainingen én onze individuele dienstverlening. Is er inzet van andere organisaties nodig, dan organiseren we dit. Het gaat dan vooral om scholings- en leerwerktrajecten, maar ook om specifieke deskundigheid bij re-integreren of de inzet van voorliggende en aanvullende voorzieningen.

### **Werkgeversservicepunt (WSP)**

Het gehele jaar 2022 heeft in het teken gestaan van enorme personeelstekorten op de arbeidsmarkt. Vraag en aanbod sloten onvoldoende op elkaar aan en de zorgen namen toe. De vooruitzichten zijn daarbij ook somber, daar de voorspelling is dat de krapte de komende jaren zal blijven en in sommige sectoren, bijvoorbeeld in de zorg, zal gaan toenemen. In een tijd waarin sprake is van krapte wordt verwacht dat er meer baanopeningen gecreëerd worden voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor een aantal sectoren, zoals de detailhandel, gaat dit ook zeker op. Werkgevers in deze sector begrijpen dat mensen waarvoor het minder vanzelfsprekend is dat zij zelfstandig een baan vinden, van toegevoegde waarde kunnen zijn. Zij bieden extra ondersteuning op de werkvloer en sommige bedrijven, zoals supermarkten, grotere ketens als het Kruidvat en de Zeeman, hebben convenanten afgesloten om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Voor veel werkgevers lijkt het aanpassen van het wervingsbeleid gebaseerd op de krapte op de arbeidsmarkt nog niet goed doorgedrongen. Er is wel veel beweging op de arbeidsmarkt, maar het heeft met name te maken met verschuivingen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de monteur die van het ene bedrijf naar het andere bedrijf gaat vanwege betere arbeidsvoorwaarden.

De problemen op de arbeidsmarkt worden hiermee niet opgelost. Om werkgevers en werkzoekenden met elkaar in contact te brengen heeft het WSP in 2022 verschillende evenementen georganiseerd. Het is een manier om werkgevers te laten zien welke mensen er nog wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Mensen die niet altijd direct 'passen' op een functie, maar die door jobcarving, functiecreatie of de inzet van een leercomponent wel degelijk in aanmerking kunnen



komen. Informatie over deze mogelijkheden, maar ook over subsidies en regelingen wordt door adviseurs werkgeversdiensten onder de aandacht gebracht van werkgevers.

### **Wsw**

De medewerkers bij IJmond Werkt! met een sw indicatie zijn werkzaam op de locatie op de Trompet met een diversiteit aan werkzaamheden, of buiten in de groenvoorziening, of bij reguliere werkgevers.

Het aantal detacheringen is in 2022 verder teruggelopen ten opzichte van het voorgaande jaar. Zo is het lastig om vervanging te organiseren bij pensionering of verminderde productiviteit, waardoor een detacheringsplek vaker dan in voorgaande jaren uiteindelijk ten einde komt. De tekorten op de arbeidsmarkt zouden in essentie kunnen zorgen voor meer detacheringen. Echter, de drukte op de werkvloer door de tekorten zorgt ervoor dat er minder ruimte voor de werkgever is om mensen goed te kunnen begeleiden. Daarnaast wordt er meer druk gelegd op medewerkers om met minder mensen hetzelfde werk of soms meer werk te verrichten. Ook de energiecrisis is van invloed op het aantal detacheringen. Zo heeft bijvoorbeeld een werkgever waar al 40 jaar een samenwerking mee was door middel van een groepsdetachering moeten besluiten om de samenwerking met IJmond Werkt! te stoppen.

De groenvoorziening blijft goed draaien met meer dan voldoende werk, én met een goede kwaliteit. Alle gemeenten hebben goede beoordelingen van het werk gegeven. Het blijft een forse uitdaging om met steeds minder medewerkers de groenbestekken te onderhouden. Nieuwe medewerkers die aan de slag gaan bij het groen hebben allemaal een Beschut Werken indicatie, en zijn onervaren, maar vragen vooral om veel meer aandacht en intensievere begeleiding. Met samenwerkingen, opleidingen, slimmere machines en software wordt geanticipeerd op bovenstaande uitdagingen.

De oprichting van het klusteam TEA (Team Energie Aanpak) volgt op een samenwerking tussen IJmond Werkt!, de gemeente Heemskerk, de vereniging voor duurzame energie EcoHeemskerk en wooncorporatie Woonopmaat. Na een proef, waarbij energicoaches van EcoHeemskerk besparingstips gaven aan huurders van Woonopmaat, bleek dat er behoefte was aan meer klussers voor het aanbrengen van energiebesparende producten in huizen. Vakmensen van IJmond Werkt! zijn opgeleid en gestart om met isolerende maatregelen te helpen bij mensen thuis die dit zelf niet kunnen.

Het M&V bedrijf op de Trompet in Heemskerk is ontwikkeld naar een Ontwikkelhuis, waar meer diverse werkzaamheden sneller afgewisseld kunnen worden. Bij het onderdeel "Passage" bieden we inwoners vanuit diverse doelgroepen een rustigere plek om te starten met werk en het ontdekken van talenten. Daarnaast wordt vormgegeven aan "Werken op Locatie" (WOL), waarbij personeel van IJmond Werkt! op locatie van de opdrachtgever op afroep en in wisselende samenstellingen werkzaamheden uitvoert.

Naast aandacht voor passend werk, is er steeds meer aandacht nodig op sociale aspecten. Dat is uiteraard passend binnen het sociaal werkgeverschap, maar is ook bittere noodzaak. De maatschappij is complexer en individueler geworden voor de doelgroep en ook duurder. Ziekteverzuim is hiervan ook een belangrijk signaal. Er is in 2022 veel aandacht besteed aan taalontwikkeling, gezondheid door eten en bewegen, verslavingsproblematieken en (on)gewenst gedrag op de werkvloer.



## **Beschut werk (BSW)**

De instroom van Beschut Werkers binnen IJmond Werkt! vraagt een andere, meer intensieve begeleiding dan bij sw-medewerkers het geval is. De mate van beperkingen is significant groter dan instroom in de WSW van voor 2015. Er is vaker sprake van multi-problematiek bij de persoon in kwestie, een lage mate van zelfstandigheid (wat extra risico's met zich meebrengt bij het werken in de openbare ruimte bij bijvoorbeeld IJmond Groen), zwaardere psychische problematiek (zoals bijvoorbeeld suïcidale gedachten) en verstandelijke beperkingen. De manier en plaatsen waarop beschut werkenden ingezet worden, vraagt om continue aandacht en zorgvuldigheid.

Om de begeleiding voor de groep beschut werkenden te verbreden is in 2021 een bedrijfsmaatschappelijk werker aangetrokken. De bedrijfsmaatschappelijk werker helpt de medewerker om de voorwaarden te scheppen waarmee de medewerker aan het werk kan. In 2022 is gebleken dat er echter ook grote behoefte is aan meer, en beter bij beschut werken passende, begeleidingscapaciteit op de werkvloer. De huidige leiding uit de doelgroep WSW is niet geëquipeerd om de juiste ondersteuning te bieden. In 2023 zal hier meer op moeten worden ingezet.

## **Ziekteverzuim**

Het gerealiseerde ziekteverzuimpercentage van 14,7% sw en BSW wijkt 2,2% af van de target van 12,5% die was gesteld. Zo is het frequent verzuim onder de BSW toegenomen. Binnen deze doelgroep ligt de oorzaak vooral in de combinatie van diverse (zowel fysieke als psychische) aandoeningen waardoor medewerkers gemiddeld vaker verzuimen. Daarnaast laat de sw zien dat er een toename is in het lang verzuim. Deze stijging is ook zichtbaar in landelijke trends.

De oorzaak ligt enerzijds in een steeds ouder wordende populatie (en ophoging AOW-leeftijd) in combinatie met complexe medische problematiek. Hierdoor kan men het werk steeds minder goed volhouden. Aan de andere kant zijn de wachttijden bij het UWV opgelopen, waardoor WIA-beschikkingen soms veel later worden afgegeven. Dit draagt in negatieve zin bij aan het verzuimpercentage.

Ook bij het ambtelijk personeel is sprake van een hoger verzuimpercentage. Los van landelijke tendensen, die ook toename in verzuim op de reguliere arbeidsmarkt laten zien, is er sprake van verschillende oorzaken. Met name het langdurig verzuim is toegenomen waarbij de oorzaak soms te vinden is in de privésfeer, maar ook op het gebied van aan werk gerelateerde factoren (werkdruk, verloop leidinggevenden, etc.). Een verzuimcoach is tijdelijk ingezet om deze trajecten één op één te begeleiden waardoor het verzuim eind 2022 is begonnen met af te nemen.

## **Financieel resultaat**

Het jaar 2022 was, zoals hiervoor in het jaarverslag benoemd, wederom een uitdagend jaar. Met name de wederopbouw als gevolg van de hack in september 2021 heeft veel energie, tijd en middelen gekost. Tegelijkertijd is IJmond Werkt! gegeven de maatschappelijke, economische en ontwikkelingen Sociaal Domein in ontwikkeling om zich hierop aan te passen. IJmond Werkt! is desondanks nagenoeg uitgekomen op de in het najaar van 2022 opgestelde herziene begroting.

De totale kosten – saldo van baten en lasten – van beide programma's zijn binnen de begroting van IJmond Werkt! gebleven wat erin resulteert dat er geen extra gemeentelijke bijdrage gevraagd wordt en ook geen terugstorting van overtollig budget van toepassing is. Het begrotingstekort van € 155 duizend is ten laste gebracht van de algemene reserve. Vervolgens is de algemene reserve vanuit de bestemmingsreserve herstructurering Wsw aangevuld tot een bedrag van € 250 duizend.

Totaal is per saldo een bedrag van € 0,6 miljoen uit de voorzieningen benut, waarvan een bedrag van € 0,5 miljoen betrekking heeft op de voorziening hack.



### **Afronding hack en opbouwplan**

Na de 'crisisfase' direct na de hack die plaatsvond in september 2021, is gestart met de eerste herstelwerkzaamheden. Het eerste doel was om de dienstverlening zo snel als mogelijk te kunnen continueren en de daartoe benodigde ICT-infrastructuur en applicaties beschikbaar te krijgen. Tegelijkertijd is in deze fase veel aandacht geschonken aan de communicatie. Deze was vooral gericht op (oud) deelnemers in Re-Integratietrajecten, (oud) sw-medewerkers en (oud) ambtelijk medewerkers, zodat zij goed geïnformeerd werden over de hack en de gevolgen daarvan m.b.t. hun persoonsgegevens.

Vanaf het voorjaar van 2022 is het herstel ingezet op basis van een herstelprogramma beschreven in een opbouwplan. Dit programma bestond uit 14 onderliggende programma's, zoals de informatiebeveiliging en het 'herstellen' van verloren gegane (beleids)documenten. Op basis hiervan zijn de belangrijkste data, veelal documenten voor beleid, trainingen, procedures et cetera, opnieuw opgebouwd. Voor dit herstelprogramma was met de jaarrekening 2021 een voorziening getroffen van € 0,5 miljoen. Deze voorziening is voor circa € 50 duizend niet besteed en vrijgevallen in het begrotingssaldo van IJmond Werkt!.

Met deze formele afronding van de wederopbouw zijn de in het plan benoemde op te leveren zaken gerealiseerd. Echter, er blijven nog voldoende zaken over die verder (door)ontwikkeld moeten worden. Deze worden als onderdeel van de reguliere bedrijfsvoering meegenomen en begroot in 2023 en 2024.

### **Vooruitblik 2023**

2022 laten hele mooie samenwerkingen zien, waarbij inwoners geholpen zijn. Het jaarverslag geeft hiervan goede voorbeelden. Het jaar 2023 zal in het teken staan van het verder uitbouwen van deze en nieuwe samenwerkingen. De complexere maatschappelijke problemen, die ook in het sociaal domein haar weerslag heeft, gecombineerd met budgetten die onder druk staan, vragen om samenwerkingen tussen meerdere partijen. Gedeelde passie voor de doelgroep en enthousiasme in de resultaten zijn hierin de drijfveren om dit verder uit te bouwen. Ik heb enorm veel vertrouwen in deze koers en de vele collega's die vanuit de verschillende organisaties hieraan bouwen.

Erwin van Hardeveld  
Algemeen directeur





## Totaaloverzicht van behaalde resultaten in 2022

### Aantallen totaal

Inkomensregelingen	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Aantal (afgeronde) intakes	130	80	167	<b>377</b>
Aantal maatregelen	6	15	17	<b>38</b>

WSW	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Detacheringen	41	40	14	49	<b>144</b>
Begeleid Werk	20	15	1	18	<b>54</b>

Beschut Werk	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Dienstverbanden	16	11	1	16	<b>44</b>

Statushouders	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Trajecten	23	14	7	<b>44</b>
- <i>Werkaanvaarding</i>	4	2	2	<b>8</b>
- <i>Parttimebaan</i>	3	3	0	<b>6</b>

### Re-integratie "uitstroom en doorstroom"

Regulier werk	Realisatie	Afspraak	%
Werkaanvaarding	175	200	88%
<i>Parttime werk</i>	55	75	73%
<i>Maximale participatie</i>	27	50	54%

Fasen	1-1-2022	Bij	Af	31-12-2022
Kennismaking	133	388	414	107
<i>Persoonlijke ontwikkeling</i>	303	138	195	246
<i>Ontwikkeling door werkervaring</i>	113	92	82	123
<i>Ontwikkeling sollicitatievaardigheden</i>	189	134	176	147
Werk vinden	106	60	86	80
Werk houden	121	46	35	132
<b>Totaal</b>	<b>965</b>	<b>858</b>	<b>988</b>	<b>835</b>

Fasen	Werkaanvaarding	Passende plek
Kennismaking	13	29
<i>Persoonlijke ontwikkeling</i>	30	41
<i>Ontwikkeling door werkervaring</i>	27	10
<i>Ontwikkeling sollicitatievaardigheden</i>	77	14
Werk vinden	21	16
Werk houden	7	6
<b>Totaal</b>	<b>175</b>	<b>116</b>

## WSP

Plaatsing garantiebanaan	Realisatie	Afspraak	%
> 18 jarige	45	60	75%
<i>PRO/VSO 16/17 jarige</i>	13	35	37%
<b>Trajecten PRO/VSO 16/17 jarige</b>	17	50	34%

WSP	Realisatie	Afspraak	%
Nieuwe relaties	60	50	120%
<i>Vacaturevullingen</i>	227	350	65%

## Overhead/organisatiebeleid

	Realisatie	Afspraak	afwijking
Ziekteverzuim sw en BSW	14,7%	12,5%	2,2%
Ziekteverzuim Ambtelijk incl. payroll	10,9%	6,0%	4,9%

## Financieel programma totaal

Overzicht totaal	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Realisatie 2021
Baten	22.460	22.745	23.398	23.816
Lasten	19.068	19.800	20.315	21.231
Overhead	3.856	3.091	3.111	2.614
Saldo van baten en lasten	-464	-146	-28	-29
Ottrekking bestemmingsreserves	747	147	29	406
Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-282	0	0	-377
Gerealiseerd resultaat	0	1	1	0

## Belangrijkste resultaten 2022

### 1. Grote stappen in de samenwerking met gemeenten en partners

2022 laten hele mooie samenwerkingen zien, waarbij inwoners geholpen zijn. Met gemeenten vinden gezamenlijke kennismakingsgesprekken plaats en wordt samen gekeken naar passende trajecten, met andere partners worden ook samenwerkingen opgezet met prachtige resultaten.

### 2. Financieel resultaat

De totale kosten – saldo van baten en lasten – van de programma's zijn binnen de begroting van IJmond Werkt! gebleven wat erin resulteert dat er geen extra gemeentelijke bijdrage gevraagd wordt.

### 3. Afronding hack en opbouwplan binnen begroting

De formele afronding van het wederopbouwplan heeft in 2022 plaatsgevonden waarbij alle in het plan benoemde op te leveren zaken zijn gerealiseerd. Voor dit herstelprogramma was met de jaarrekening 2021 een voorziening getroffen van € 0,5 miljoen. De kosten zijn binnen deze begroting gebleven.

### 4. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim blijft hoger dan de gestelde doelstellingen. Binnen de doelgroep sw en BSW ligt de oorzaak vooral in de combinatie van diverse (zowel fysieke als psychische) aandoeningen waardoor medewerkers gemiddeld vaker verzuimen. Voor het ambtelijk personeel ligt de oorzaak in de combinatie van privésfeer en aan werk gerelateerde factoren (werkdruk, verloop leidinggevenden, etc.).

### 5. Dalende lijn instroom

In 2022 hebben 377 klanten een intake gehad bij IJmond Werkt!, een aanzienlijke daling ten opzichte van vorig jaar en ongeveer de helft van het verwachte aantal.

## Highlights 2022

- 175 personen zijn volledig uitgestroomd naar werk
- 55 personen hebben parttime werk gevonden
- 14 statushouders hebben werk gevonden, waarvan 8 een fulltime baan
- 45 personen zijn in een garantiebaan aan het werk gegaan
- 48 loonwaardemetingen uitgevoerd door de arbeidsdeskundigen van IJmond Werkt!
- Het WSP heeft 227 vacatures vervuld
- Het opbouwplan is binnen begroting afgerond

## Campagne 'Wij zijn IJmond Werkt!'

In 2022 liep de campagne 'Wij zijn IJmond Werkt!' als een rode draad door het jaar heen. Het idee achter de campagne was om de verschillende afdelingen en onderdelen van IJmond Werkt! maandelijks uit te lichten, om zo een goed beeld te geven van de dynamiek en veelzijdigheid van onze organisatie. Op 27 januari 2022 werd de campagne gelanceerd. Met onderstaande campagne hebben we de kick-off gedaan met een terugblik op 2021 en een vooruitblik op het te komen jaar. De overige campagnes zijn her en der in het document terug te vinden.


# WIJ ZIJN IJMOND WERKT!

## BETEKENISVOL IN DE IJMOND!

Elke inwoner van de IJmond heeft in meer of mindere mate met IJmond Werkt! te maken. Sinds 2013 hebben we duizenden mensen aan werk geholpen. Meer dan duizend mensen hebben een dienstverband bij ons (gehad). Uw buurtplantsoen wordt bijgehouden door onze mannen en vrouwen van de groenvoorziening. We hebben wellicht uw folder- of kerstpakkiet ingepakt bij onze productieafdeling. Onze postbodes die bij Cycloon zijn gedetacheerd bezorgen uw post en uw overbodige huiskaas is onlangs opgehaald door onze medewerkers die bij Noppes kringloopwinkels werkzaam zijn. We vormen voor veel inwoners van de regio IJmond een belangrijke schakel als het gaat om talent verbinden aan werk. Met een gedreven team en samen met onze partners, zetten wij ons elke dag in voor onze missie en visie.

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

**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



Bezoek onze website: [ijmondwerkt.com](http://ijmondwerkt.com)

**🕒 TERUGBLIK 2021**  
2021 was niet het positiefste jaar in de geschiedenis van IJmond Werkt!. Natuurlijk waren er de Coronamaatregelen waardoor onze dienstverlening aan werkzoekenden deels op afstand moest plaatsvinden. Maar wat 2021 vooral overschaduwde is de cyber-aanval die begin september plaatsvond. Ongeveegden (hackers) hebben ingebroken in de computersystemen van IJmond Werkt! en toegang gekregen tot de gegevens die stonden opgeslagen. De schade van deze hack is aanzienlijk; persoonsgegevens van onze (oud) medewerkers en klanten liggen op straat en de documenten die zijn gestolen zijn onbruikbaar. Met man en macht is de afgelopen maanden gewerkt aan het informeren van betrokkenen en de wederopbouw van IJmond Werkt!. Ondanks de Corona-maatregelen en de heck hebben we onze dienstverlening zo soepel als mogelijk door laten gaan. Met een enorme veerkracht werken we met oprechte aandacht nog steeds dagelijks hard aan onze opgave. Zo kunnen we op een flink aantal positieve punten terugblikken. Zo vonden zo'n 240 mensen in 2021, tijdens hun traject bij IJmond Werkt!, een betaalde baan.

Een groot deel van onze dienstverlening kon, met aanpassingen, wel doorgaan. We hebben als IJmond Werkt! een nieuwe missie, visie en kernwaarden vastgesteld. De IJmond Werkt! Academy app werd ontwikkeld en gelanceerd, waarmee we werkzoekenden die klaar zijn voor werk effectief, op afstand en klassikaal kunnen trainen om de laatste stap naar werk te zetten.

De Groen Werkt! app werd gelanceerd, waarmee onze groenmedewerkers hun werkzaamheden dankzij moderne technologie efficiënter kunnen uitvoeren.

**🚀 VOORUITBLIK:**  
We kijken vanaf nu graag vooruit. Met vertrouwen en een positieve blik. Het komende jaar zal u regelmatig over ons lezen. Over onze mensen, verschillende afdelingen, over onze dienstverlening, over innovatieve projecten en over onze samenwerkingen. Mooie verhalen met de klant centraal.

ALS HET KLOFT DAN WERKT HET

**WAAROM BESTAAT IJMOND WERKT!?**  
IJmond Werkt! is gebouwd op de fundering van de Tuisnel en de Meergroep. De sociale werkvoorziening werd in de jaren '70 opgericht in de IJmond en leverde beschutte werkplekken voor mensen die niet bij een gewone werkgever aan de slag konden.  
De afgelopen 50 jaar is IJmond Werkt! uitgegroeid tot de 1-na-grootste werkgever in de IJmond en ontloopt tot allround sociaal ontwikkelingsbedrijf. Mensen met verschillende achtergronden kunnen bij IJmond Werkt! terecht voor hulp en ondersteuning bij het vinden van de best passende plek qua scholing of werk. Mensen die vanwege een beperking blijvend hulp nodig hebben bij het vinden en houden van werk bieden we (beschutte) werkplekken en ondersteuning en ontwikkeling in de vorm van coaching en training.

**VOOR WERKGEVERS**  
IJmond Werkt! vormt samen met UWV en Spaarne Werk het Werkgevers-Servicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP). Binnen deze samenwerking worden werkgevers bijgestaan met advies en hulp bij personele vraagstukken. Werkgevers hebben vaak geen idee welke regelingen en subsidies bestaan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onze ondernemende adviseurs helpen u graag op weg!

**voor elkaar**

Werkgevers Servicepunt

**ONZE KERNWAARDEN: OPRECHTE AANDACHT · SAMENWERKEN · ONDERNEMEND · POSITIEF · VERTROUWEN**



## 2. Programmaverantwoording

De opdracht die IJmond Werkt! heeft is om de door de gemeenten neergelegde taken in het kader van de Participatiewet (re-integratie en ontwikkeling) uit te voeren.

- IJmond Werkt! heeft gedelegeerde verantwoordelijkheid voor de uitvoering van begeleide participatie, ofwel de uitvoering van de sociale werkvoorziening.
- IJmond Werkt! heeft gemandateerde verantwoordelijkheid voor de uitvoering van arbeidsparticipatie, ofwel de uitvoering van de re-integratie.
- IJmond Werkt! heeft een uitvoeringsopdracht voor de begeleiding en het werkgeverschap van beschut werken.
- IJmond Werkt! maakt onderdeel uit van het Werkgeversservicepunt, waarin we nauw samenwerken met UWV en Spaarne Werkt.
- IJmond Werkt! voert inkomensregelingen uit met de wettelijke taken die daarbij horen.

### De vier opgaven

De opdracht van de gemeenten is uitgewerkt en beschreven in een uitgangspuntennotitie. In deze notitie staan onder andere de vier opgaven opgenomen waar we samen met de gemeenten vorm aan geven.



#### Opgave 1. Dienstverlening & samenwerking

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



#### Opgave 2. Beoordelingskader

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



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

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



#### Opgave 4. Focus op innovatieve/flexibele re-integratieprojecten

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

In het jaarverslag gebruiken we bovenstaande 'stempels' als verwijzing naar de opgaven waar IJmond Werkt! uitvoering aan geeft.

# INNOVATIEF EN DAADKRACHTIG

IJmond Werkt! combineert de ideeën van werknemers en vertaalt deze in technologische vernieuwingen om het werk leuker, makkelijker en klaar voor de toekomst te maken.

## De Groen Werkt! app

Met de Groen Werkt! app is het voor de groenmedewerkers mogelijk gemaakt om in eigen regie het werk uit te voeren. Met behulp van Artificial Intelligence (AI) kunnen de medewerkers bekijken op welk niveau de opdrachtgevers het groen gesnoeid willen hebben. Door deze app kunnen ze meer verantwoordelijkheid pakken, zelfstandig aan het werk gaan en trots zijn op het gedane werk. De app is inmiddels zo'n succes dat ook commerciële partijen hun belangstelling hebben getoond.



*Erwin: "Net als ieder ander bedrijf is het voor ons niet mogelijk om stil te blijven staan. Stilstaan is achteruitgang, je moet vooruit blijven denken."*

Directeur IJmond Werkt! Erwin van Hardeveld: "Een goed voorbeeld is dat ik zonder bril mijn werk niet kan uitvoeren, maar met dit hulpmiddel ben ik net zo productief als iemand met goed zicht. Dat is precies waar wij naar kijken bij werknemers met een beperking. Met welk hulpmiddel kun jij jouw werk net zo goed doen als iemand zonder beperking? Is dat een machine die de details checkt? Is dat een app die jou door een proces helpt? De gaafste innovaties komen tegenwoordig uit onze brainstormsessies.

## Virtual Reality (VR)

Voor sommige mensen is solliciteren zo spannend dat ze volledig dichtklappen tijdens een sollicitatiegesprek en de baan vervolgens niet krijgen. Dat is zonde, demotiverend en onnodig, vindt IJmond Werkt!. Tijdens een brainstormsessie kwam de inzet van Virtual Reality brillen ter sprake. Door het sollicitatiegesprek in een digitale wereld na te bootsen met een avatar die vragen stelt en feedback geeft, kunnen werkzoekenden sollicitaties oefenen. De pilot bleek een groot succes! Sollicitanten gaan zelfverzekerder een gesprek in en vergroten hiermee de kans om aangenomen te worden.



ONZE KERNWAARDEN: OPRECHTE AANDACHT · SAMENWERKEN · ONDERNEMEND · POSITIEF · VERTROUWEN



ALS HET KLOOPT DAN WERKT HET

## Digitaal op bezoek bij 150 bedrijven

Met dezelfde VR brillen kunnen werkzoekenden een digitaal kijkje nemen bij maar liefst 150 bedrijven! Door goed naar de competenties van iemand te kijken en niet enkel naar de werkervaring, gaan er meer deuren open voor een werkzoekende. Zo kan iemand met 15 jaar werkervaring bij de bank exact dezelfde competenties hebben als nodig is voor een procesoperator. Door vervolgens met de VR-bril een rondleiding te geven bij een bedrijf met procesoperators, gaat er - letterlijk - een nieuwe wereld voor werkzoekenden open.

## IJmond Werkt! Academy app

Niet alleen op de diverse locaties van IJmond Werkt! worden werkzoekenden getraind, ook digitaal staan de trainers met behulp van videotrainingen, tutorials en thuiswerkopdrachten klaar. Hierdoor krijgen werkzoekenden continu ondersteuning in hun zoektocht naar werk.

## Nieuwsgierig?

Onze trainers leggen het graag aan je uit! Scan onderstaande QR-code om het filmpje te bekijken



## 2.1 Taakveld 6.3 Inkomensregelingen

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

### Uitgevoerde wettelijke taken

Taak	Realisatie
Intake	377
Verlengde intake	115
Taalniveautest	5
Inzet tijdelijk openthoud	126
Inzet voorliggende voorziening	17
Maatregelonderzoek	38



### Beschikking maatregelen per gemeente

Maatregelen	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Beschikking Afzien maatregel		3	3	6
Beschikking Maatregel een maand 10%	2	2	5	9
Beschikking Maatregel een maand 20%	3	6	5	14
Beschikking Maatregel een maand 100%		2	1	3
Beschikking Maatregel twee maanden 10%		1	1	2
Beschikking Maatregel twee maanden 20%	1	1	2	4
<b>Totaal</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>38</b>

## 2.2 Taakveld 6.4 Sociale Werkvoorziening

Door de komst van de Participatiewet is er sinds 2015 geen instroom meer van medewerkers met een indicatie voor de Sociale Werkvoorziening. Daarnaast stromen er vanzelfsprekend wel mensen uit door natuurlijk verloop als ook verhuizing of omdat men terugvalt op een Wajong-uitkering door toenemende beperkingen. Dit resulteert in een afname van het aantal sw-medewerkers.

Eind 2022 hadden 415 personen een sw-dienstverband bij IJmond Werkt!.

Daarnaast biedt IJmond Werkt! aan 27 personen een werkplek, deze mensen hebben na de uittreding van Uitgeest uit de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! hun werkplek behouden en werken op basis van een dienstverleningsovereenkomst die met gemeente Uitgeest is afgesloten. Er zijn tevens sw-medewerkers in het kader van begeleid werken werkzaam in een dienstverband bij een externe werkgever. In totaal ging het eind 2022 daarbij om 54 personen.

### Detacheringen

Het teruglopen van het aantal sw-medewerkers heeft effect op het aantal detacheringen. Zo is het lastig om vervanging te organiseren, waardoor een detacheringsplek vaker dan in voorgaande jaren uiteindelijk ten einde komt. In 2022 was 1 op de 3 medewerkers op basis van een detachering werkzaam bij een regulier bedrijf.

De huidige personeelstekorten op de arbeidsmarkt hebben ook invloed op het aantal detacheringen. De tekorten op de arbeidsmarkt zouden in essentie kunnen zorgen voor meer detacheringen. Dit gaat echter niet direct op, dit heeft meerdere oorzaken. De drukte op de werkvloer door de tekorten zorgt ervoor dat er minder ruimte voor de werkgever is om mensen goed te kunnen begeleiden. Daarnaast wordt er meer druk gelegd op medewerkers om met minder mensen hetzelfde werk of soms meer werk te verrichten.

De energiecrisis is ook van invloed op het aantal detacheringen. Een werkgever waar al 40 jaar een samenwerking mee was door middel van een groepsdetachering heeft moeten besluiten om de samenwerking met IJmond Werkt! te stoppen. De hoge energieprijzen hebben ervoor gezorgd dat het bedrijf een deel van haar activiteiten heeft moeten herstructureren, waardoor zij van ongeveer 20 procent van het totale personeel afscheid heeft moeten nemen. De medewerkers van IJmond Werkt! zijn opgenomen in ons bedrijf, vanuit daar wordt gekeken naar externe mogelijkheden.

### Begeleid Werken

Naast de mensen die een contract hebben bij IJmond Werkt! en gedetacheerd zijn, zijn er ook mensen die in vaste dienst zijn bij een regulier bedrijf op basis van een Begeleid Werken-constructie. Hierbij ontvangt de werkgever een financiële tegemoetkoming in de vorm van een subsidie. Net als bij de gedetacheerde medewerkers worden ook personen in deze constructie begeleid door een jobcoach. Van de mensen die in 2022 op basis van deze constructie werkzaam waren, zijn uiteindelijk 3 volledig uitgestroomd naar een reguliere baan. Ofwel, een baan waarbij de werkgever aangeeft dat de werknemer goed functioneert en zonder subsidie en ondersteuning van een jobcoach te kunnen.

### Werken op locatie (WOL)

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





wordt ondersteuning geboden.

In 2022 is een aantal medewerkers daadwerkelijk vanuit deze ‘tussenstap’ overgestapt naar een vaste detachering. Er is met diverse andere bedrijven gesproken over de mogelijkheid om ‘werken op locatie’ te implementeren met als doel om de medewerker in het kader van zijn/haar ontwikkeling te kunnen detacheren op een vaste plek.

## Wsw-activiteiten

### Aantal detacheringen

Gemeente	1-1-2022	Bij	Af	31-12-2022
Beverwijk	50	14	23	41
Heemskerk	44	8	12	40
Uitgeest	19	23	28	14
Velsen	61	14	26	49
<b>Totaal</b>	<b>174</b>	<b>59</b>	<b>89</b>	<b>144</b>

### Aantal Begeleid Werken

Gemeente	1-1-2022	Bij	Af	31-12-2022
Beverwijk	21	2	3	20
Heemskerk	15	1	1	15
Uitgeest	2	0	1	1
Velsen	18	2	2	18
<b>Totaal</b>	<b>56</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>54</b>

## IJmond Groen

### Kwaliteit werk

- Alle gemeenten hebben goede beoordelingen over de kwaliteit van het werk gegeven.
- Om de biodiversiteit in het publiek groen te verbeteren zijn de maaihoogtes op verzoek van de gemeente aangepast. Voor de maaimachinisten is dat soms lastig te automatiseren.
- De Groen Werkt! app wordt nog steeds doorontwikkeld. De app zorgt voor overzicht welke onderdelen van het werkbesteding uitgevoerd zijn of nog uitgevoerd moeten worden. Met de doorontwikkeling krijgt de app ook andere functionaliteiten, zo worden meewerkend voormannen onder andere getraind en gefaciliteerd om bijvoorbeeld de urenregistratie via de app op een iPad bij te kunnen houden.

### Samenwerking

- In overleg met Sociaal Team Beverwijk worden mogelijkheden bekeken of er een kookclub opgericht kan worden voor medewerkers die alleen wonen. Via de kookclub kan men gezamenlijk boodschappen doen, koken, eten en opruimen.
- In samenwerking met Reclassering Nederland worden bij IJmond Werkt! trajecten voor taakgestraften uitgevoerd. Reclassering Nederland en IJmond Werkt! werken hierin goed samen.



### Efficiëntie

- In Heemskerk is een proef gedaan met een slagmaaier. Deze machine kan werk doen dat vier medewerkers handmatig moeten uitvoeren. De medewerkers zijn vervolgens op andere activiteiten, die niet machinaal uitgevoerd kunnen worden, in te zetten.



- Drie medewerkers hebben een opleiding ‘Hoogwerker’ gevolgd: hierdoor is meer werk op een efficiëntere manier uit te voeren

Opleidingen

- Via NH Connect (samenwerkingsverband groen participatiebedrijven in Noord-Holland) is in maart 2022 een start gemaakt met praktijkleren. In samenwerking met Vonk (voorheen Clusiuscollege) is gezorgd dat via hun onderwijsaccreditatie het halen van certificaten en diploma’s via praktisch onderwijs ook voor onze doelgroepen mogelijk is geworden.
- In maart 2022 hebben 320 medewerkers op één dag hun certificaat “Veilig Werken aan de Weg” gehaald, dit vond plaats in het AFAS stadion.

## DE STILLE KRACHTEN ACHTER EEN FIJNE & GROENE WOONOMGEVING

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



Nast de gemeenten weten ook commerciële bedrijven met een sociaal hart de medewerkers van Umond Groen goed te vinden. Zo zijn er diverse samenwerkingen aangegaan om groot groenonderhoud uit te voeren. Een ideale kans voor de medewerkers om ook buiten Umond Groen wettenschap op te doen bij een reguliere organisatie.

**ALS HET SLOOP! DAN WEEET HET**

**Vooruitbrevend**  
In samenwerking met De Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) en Archilano is voor de medewerkers de app Groen Werkt! gelanceerd. Met behulp van Artificial Intelligence (AI) kunnen de medewerkers nauwkeurig inselen op welk niveau de diverse opdrachtgevers het groen bestreken willen hebben.

**Duurzaamheid en welzijn**  
Bij alle werkzaamheden staan duurzaamheid en welzijn centraal. Duurzaamheid door het gebruik van zoveel mogelijk elektrische machines en voertuigen. Welzijn door het bieden van een gezonde werkomgeving waarin veel ruimte is voor de ontwikkeling van de medewerker.

**Biodiversiteit stimuleren**  
Bermen langs de weg spelen een belangrijke rol in het stimuleren van de biodiversiteit. Daarom zal het opvallen dat steeds meer groene stroken minder vaak gemaaid worden. De groenmedewerkers houden de hoogte van het gras goed in de gaten om zo een fijne leefomgeving te creëren voor onder andere vlinders, bijen en andere insecten. Een win-win situatie, want de hooierbald bloemen zijn een lust voor het oog!

**Ziet u kort geroemde bloemen? Dan is dit nodig voor de veiligheid van het verkeer**

**ALLE SEIZOENEN VOOR U OP PAD:**

- ☰ Watertoevoer sloten en beken optimaliseren
- 🌳 Onderhoud van parken, bermen en parken
- ⚡ Aanleg en onderhoud van speeltuinen
- 🛠️ Maaien van gras- en speelvelden




**Toaz:**  
“Voordat ik op de maaiër stap, kijk ik de velden goed om goed voorlichting te verstaan. De heide staat een beetje in de overtuicht buurg om een mooie gramer wone-omgeving te realiseren. Het is het mooiste werk dat er is!”

**Bery:**  
“Het is fijn om te weten dat ik bij Umond Groen aan het werk ben. Het is een leuke uitdaging en ik heb veel geleerd. Het is ook leuk om te zien dat we samen aan het werk zijn en dat we allemaal bijdragen aan het maken van een mooie omgeving.”

**Henk:**  
“Nast de regelere www.umondwerkt.nl het erg leuk dat bedrijven en gemeenten ons ook weten te vinden voor onze opdrachten. Dit helpt ons bij het vinden van veel plezier en nieuwe uitdagingen in ons werk!”

**Samy:**  
“Het is goed om te weten dat ik bij Umond Groen aan het werk ben. Het is een leuke uitdaging en ik heb veel geleerd. Het is ook leuk om te zien dat we samen aan het werk zijn en dat we allemaal bijdragen aan het maken van een mooie omgeving.”






**UMOND WERKT!**

**ONZE KERNWAARDEN: OPRECHTE AANDACHT · SAMENWERKEN · ONDERNEMEND · POSITIEF · VERTROUWEN**



## Het Ontwikkelhuis

- Het M&V bedrijf is ontwikkeld naar een Ontwikkelhuis, waar meer diverse werkzaamheden sneller afgewisseld kunnen worden.
- Er zijn in 2022 twee nieuwe werkleiders gestart, er is met hen meer oog voor ontwikkeling van de medewerkers en er is duidelijke sturing op de werkvloer. Dit resulteert in meer aandacht voor onze medewerkers en een betere verdeling van werkdruk voor de voormannen.
- Bij de Passage bieden we inmiddels ruim 70 medewerkers vanuit diverse doelgroepen een plek om te starten met werk. De Passage is een onderdeel van het Ontwikkelhuis waar mensen hun eerste stappen richting werk maken.
- In 2022 is gestart met de analyse van het proces van Beschut Werken. Een van de uitkomsten van de analyse is dat er veel tijd geïnvesteerd dient te worden om deze nieuwe medewerkers van IJmond Werkt! op de juiste plek te laten landen in de organisatie. Ook na plaatsing is er in vergelijking met sw-personeel veel meer begeleiding en coaching nodig om deze medewerkers duurzaam te laten functioneren. Ook werken in de openbare ruimte brengt risico's met zich mee voor een groep waarbij vaak sprake is van zeer kwetsbare mensen met multi-problematiek. De huidige leiding uit de doelgroep WSW is niet geëquipeerd om de juiste ondersteuning te bieden.
- Meer werksoorten in het Ontwikkelhuis, maar daarnaast steeds meer opdrachtgevers die "Werken op Locatie" (WOL) organiseren, waarbij personeel van IJmond Werkt! op locatie van de opdrachtgever op afroep en in wisselende samenstellingen werkzaamheden uitvoert. Een van de resultaten is dat we o.a. bij Natural Cosmetics Holland standaard een variabel aantal mensen hebben werken. Het resultaat is veelbelovend: 2 medewerkers zijn zelfs al gedetacheerd.
- In samenwerking met Taalhuis investeren we in taalontwikkeling.
- In het kader van vitaliteit is er een samenwerking met beweegcoaches van Heliomare, zij organiseren 'bewegen op de werkvloer'. Ook worden er activiteiten georganiseerd vanuit de organisatie zelf waarbij beweging en spelactiviteiten leiden tot meer werkplezier. Daarnaast is het traject 'gezonde voeding' gestart. Er is een voedingscoach beschikbaar om een gezondere levensstijl te stimuleren en hier begeleiding bij te bieden. Een van de doelen hierbij is te komen tot gezondere medewerkers dat weer hopelijk zal leiden tot een lagere verzuimcijfers.
- In 2022 is een RI&E uitgevoerd en op verschillende fronten hebben we de eerste verbeterstappen kunnen zetten zodat we een aantrekkelijke en veilige werkomgeving voor alle medewerkers kunnen blijven bieden. Dit moet verder vorm krijgen in 2023.
- In 2022 is er veel aandacht besteed aan "gedrag op de werkvloer".



# HET ONTWIKKELHUIS VAN IJMOND WERKT!

Het Ontwikkelhuis van IJmond Werkt! is er voor iedereen. Voor iedereen waarbij het leven even tegengaat, na bijvoorbeeld een ongeluk, een herseninfarct of een burn-out, maar nu de draad weer wil oppakken. Na een intensieve herstelperiode is het tijd om voorzichtig weer aan het werk te gaan, maar wel op een plek waar ruimte en rust geboden wordt, om stapje bij beetje weer richting het reguliere arbeidsproces te gaan.

Ook voor mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking die daardoor onder de Wet Sociale Werkvoorziening of Participatiewet vallen, biedt Het Ontwikkelhuis een werkplek die aangepast wordt naar hun mogelijkheden. De aangeboden werkzaamheden zijn divers, van makkelijk productiewerk tot gedetailleerd maatwerk. Zo wordt er per persoon gekeken wat er binnen de mogelijkheden ligt.



**Jan:** Er wordt goed gezocht naar wat er bij je past of niet. Zo heb ik al diverse detachingsklussen gehad in de horeca, een bakkerij en bij de post. Sinds mijn epileptische aanval in 2016 werk ik enkel nog op de locatie van Het Ontwikkelhuis zelf.



**Francisca:** Ik heb het hier ontzettend naar mijn zin. De werkzaamheden zijn steeds weer anders en dat houdt het afwisselend. Het allerbelangrijkste vind ik echter het contact met mijn collega's. Ik kan met iedereen goed overweg.



**Jan:** Het liefst ben ik de hele dag met het zwaardere werk aan de gang. Dozen vullen, stapelen, op palletwagen laden en wegrijden. Mijn collega's zie ik als mijn vrienden, we hebben veel lol op de werkvloer.



**Keest:** Voorheen heb ik altijd in de buitendienst gewerkt en nu sinds een aantal jaar enkel nog bij Het Ontwikkelhuis. Het is leuk dat we met z'n allen de schouders eronder zetten. Zo werken we soms wekenlang aan een grote order en volgen daarna weer wat kleinere opdrachten.

ALS HET KLOPT  
DAN WERKT HET

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

Het Ontwikkelhuis is een echt bedrijf, enkel zijn hier geen strakke deadlines en tijden. Er mag langer over het werk gedaan worden. Alles draait hier om de menselijke as, niet om de winst.



Het Ontwikkelhuis is een echt bedrijf, enkel zijn hier geen strakke deadlines en tijden. Er mag langer over het werk gedaan worden. Alles draait hier om de menselijke as, niet om de winst. Het doel is namelijk om mensen te helpen ontwikkelen naar een capabel, zelfstandig bestaan. Dat ze de arbeidsmarkt opnieuw met vertrouwen kunnen en willen betreden. De middelen die hiervoor ingezet worden zijn coaching, training, werk én aandacht.



## MOOIE OPDRACHTEN!

Grote internationale organisaties weten Het Ontwikkelhuis goed te vinden. Hierdoor zijn de werkzaamheden uitdagend en afwisselend. Opdrachten op dit moment:

- Het ontwikkelen van glazen ecosystemen en moswanden
- Het naaien van sponsdoeken voor tennisbanen
- Het verpakken van "Gefeliciteerd" chocoladetabletten
- Het vermaken van babypyjama's
- Het monteren van nieuwe fietsen



IJMONDWERKT

## ONZE KERNWAARDEN:

- ✓ OPRECHTE AANDACHT
- ✓ SAMENWERKEN
- ✓ ONDERNEMEND
- ✓ POSITIEF
- ✓ VERTROUWEN

## 2.3 Taakveld 6.4 Beschut Werk

Het aantal personen met een Beschut Werken-indicatie is praktisch gestabiliseerd: van 46 naar 44 personen aan het eind van 2022. Aan de instroomkant hebben zich minder mensen met een indicatie voor beschut werk aangediend, dit waren in 2022 in totaal 9 personen.

Naast de terugloop in instroom is er tegelijkertijd uitstroom geweest van een aantal beschut werkers waarvan het contract niet is verlengd. Het gaat hierbij voornamelijk om jongeren met een laag verstandelijk niveau en een hoge mate van begeleidingsnoodzaak. Deze ligt vele malen hoger dan de begeleidingsnoodzaak die er is bij de sw-doelgroep en de groep met een indicatie banenafpraak. Voor betrokkenen kan dagbesteding dan een passender optie zijn. Een van de aandachtspunten waar IJmond Werkt! mee aan de slag is, is het 'simpel switchen'. Simpel switchen neemt drempels weg die worden ervaren om aan het werk te gaan, het maakt het mogelijk om te wisselen tussen dagbesteding en werk en vice versa zonder dat de inwoner daar hinder van ondervindt op financieel vlak of op het gebied van begeleiding.

### Beschut werkenden binnen IJmond Werkt!

De instroom van Beschut Werkers binnen IJmond Werkt! vraagt een andere, meer intensieve begeleiding dan bij sw-medewerkers het geval is. De mate van beperkingen is significant groter dan instroom in de WSW van voor 2015. Er is vaker sprake van multi-problematiek bij de persoon in kwestie, een lage mate van zelfstandigheid (wat extra risico's met zich meebrengt bij het werken in de openbare ruimte bij bijvoorbeeld IJmond Groen), zwaardere psychische problematiek (zoals bijvoorbeeld suïcidale gedachten) en verstandelijke beperkingen. De manier en plaatsen waarop beschut werkenden ingezet worden, vraagt om continue aandacht en zorgvuldigheid.

Om de begeleiding voor de groep beschut werkenden te verbreden is in 2021 een bedrijfsmaatschappelijk werker aangetrokken. De bedrijfsmaatschappelijk werker helpt de medewerker om de voorwaarden te scheppen waarmee de medewerker aan het werk kan. In 2022 is gebleken dat er echter ook grote behoefte is aan meer, en beter bij beschut werken passende, begeleidingscapaciteit op de werkvloer. IJmond Werkt! is continu naar mogelijkheden op zoek voor extra begeleiding op de werkvloer om deze groep zo goed, maar ook zo veilig mogelijk te laten functioneren binnen IJmond Werkt!. Met de verwachting dat het aantal beschut werkenden binnen de organisatie groeiende blijft, zal hier in de komende jaren extra focus op nodig zijn.

#### Aantal dienstverbanden beschut werk per gemeente

Gemeente	1-1-2022	Bij	Af	31-12-2022
Beverwijk	14	3	1	16
Heemskerk	9	3	1	11
Uitgeest	3	0	2	1
Velsen	20	3	7	16
<b>Totaal</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>44</b>

## 2.4 Taakveld 6.5 Re-integratie

### Aantal intakes

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Aantal (afgeronde) intakes	130	80	167	377

### Uitstroom naar werk en maximale participatie

	Realisatie	Afspraak	%
Regulier werk			
Werkaanvaarding	175	200	88%
Parttime werk	55	75	73%
Maximale participatie	27	50	54%

### Trajectverloop per gemeente

Gemeente	1-1-2022	Bij	Af	Werkaanvaarding	31-12-2022
Beverwijk	312	149	160	52	301
Heemskerk	260	85	140	57	205
Uitgeest	11	0	11	0	0
Velsen	382	176	229	66	329
<b>Totaal</b>	<b>965</b>	<b>410</b>	<b>540</b>	<b>175</b>	<b>835</b>

### Inzicht uitstroom per re-integratiefase

Fasen	Werkaanvaarding
Kennismaking	13
Persoonlijke ontwikkeling	30
Ontwikkeling door werkervaring	27
Ontwikkeling sollicitatievaardigheden	77
Werk vinden	21
Werk houden	7
<b>Totaal</b>	<b>175</b>

### Re-integratietrajecten per fase versus de participatieladder

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



De eerste stap die we genomen hebben, is het herformuleren van de treden naar de fasen die een re-integratietraject omvat. In de verschillende fasen ondersteunen wij werkzoekenden bij het ontwikkelen van gedrag, houding, motivatie, vaardigheden en kennis die nodig zijn om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Door deze fasegerichte ontwikkeling komen alle facetten van succesvol functioneren stapsgewijs aan bod en zorgen voor een stevige basis. We richten ons op duurzame uitstroom naar een passende plek. Als een fase niet nodig is, bijvoorbeeld omdat sprake is van een korte afstand tot de arbeidsmarkt, dan slaan we deze uiteraard over.

Een van de vervolgstappen is dat IJmond Werkt! in 2022 in nauwe samenwerking met de gemeenten is gestart met de pilot IJmondiale intakepool. In drie leergroepen is gewerkt aan een gezamenlijke aanpak aan de Poort. De klant en diens ondersteuningsbehoefte is daarbij centraal gesteld.

Deze werkwijze wordt in 2023 doorontwikkeld tot het voeren van een ‘brede intake’ waarbij in een gezamenlijk gesprek tussen inwoner, gemeente en IJmond Werkt! de situatie van de klant in kaart gebracht wordt en de benodigde dienstverlening verwerkt wordt in een plan van aanpak.

#### Re-integratietrajecten per fase

Fasen	1-1-2022	Bij	Af	31-12-2022
Kennismaking	133	388	414	107
Persoonlijke ontwikkeling	303	138	195	246
Ontwikkeling door werkervaring	113	92	82	123
Ontwikkeling sollicitatievaardigheden	189	134	176	147
Werk vinden	106	60	86	80
Werk houden	121	46	35	132
Totaal	965	858	988	835

#### Fase Kennismaking

Tijdens de kennismaking zetten we samen met de klant de eerste stappen in het traject. Wie ben je, waar sta je, wat kun je en wat wil je? Belangrijke vragen die inzicht geven in de afstand tot de arbeidsmarkt en de mogelijkheden van de klant. De kennismaking leidt tot een re-integratieadvies waarin afspraken worden gemaakt voor de start van het traject naar werk.

In 2022 hebben 377 klanten een intake gehad bij IJmond Werkt!, een aanzienlijke daling ten opzichte van vorig jaar en ongeveer de helft van het verwachte aantal. Ruim 50 klanten ontvingen een negatief re-integratieadvies. Zij konden nog geen start maken met re-integratie, veelal vanwege combinatie- en/of zorgproblematiek. Dit aantal ligt lager dan in 2021, mede door de uitvoeren van de pilot gezamenlijke IJmondiale intakepool.

#### Fase Persoonlijke ontwikkeling

Het ontwikkelen van eigen regie en eigen kracht staat, naast de ontwikkeling van basis-, sociale- en communicatieve vaardigheden, centraal in deze fase. Het is de basis die nodig is om succesvol mee te kunnen doen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Daarnaast richt de klant zich op het in kaart brengen en wegnemen van belemmeringen.

Tijdens onze trainingen en coachingstrajecten richten we ons op de ontwikkeling van vaardigheden, houding, gedrag en motivatie. We werken groepsgewijs als dat kan en individueel als dat nodig is. Alle inzet is gericht op het vinden van de juiste plek voor elke klant. We besteden daarbij veel tijd aan empowerment, zodat we optimaal de eigen regie en eigen kracht van de klant aanspreken. Dit draagt bij aan een duurzaam resultaat.

In 2022 zijn we de pilots ‘Sterk naar Werk’ en ‘Aan de Slag’ gestart. Omdat de instroom in Sterk naar Werk daalt, wordt het steeds lastiger om frequent groepsgewijs te trainen. In de pilot ondersteunen we de klanten direct na aanmelding bij het solliciteren. Dit doen we door de inzet van het Vacaturecentrum in combinatie met een aanbod van workshops.

#### Fase Ontwikkeling door werkervaring

Als je een tijd niet hebt deelgenomen aan het arbeidsproces, dan kan het opdoen van werkervaring een belangrijke stap in het traject zijn. Het kan een spannende en intensieve periode zijn voor de klant. Een werkervaringsplek moet dan ook goed passen bij de mogelijkheden van de klant en er moet ondersteuning zijn van een werkcoach. De leerdoelen zijn voor iedere klant helder en de begeleiding stemmen we daarop af. Ook hier spreken we zoveel als mogelijk de eigen kracht en regie van de klant aan.

Als er geen externe plek gevonden wordt, dan bieden we een interne plek aan zoals bij het Ontwikkelhuis of Telstar@Work. Omdat het lastig is om bij reguliere werkgevers werkervaringsplekken te vinden, gaan we in 2023 de mogelijkheden voor een interne plek verbreden. Hiervoor gaan we in eerste instantie de bestaande faciliteiten van het Ontwikkelhuis en Telstar@Work versterken.

### **Fase Ontwikkeling sollicitatievaardigheden**

Als de basis op orde is, belemmeringen in voldoende mate zijn weggenomen, de werkervaring is opgedaan, de klant voldoende ritme heeft en belastbaar is, dan is de klant klaar voor werk en starten we met solliciteren. Onder begeleiding van een trainer of werkcoach gaat de klant aan de slag met het ontwikkelen van vaardigheden, houding, motivatie en gedrag passend bij succesvol solliciteren en werken. We noemen dit traject: Sterk naar Werk!

### **Fase Werk vinden en houden**

Waar het vacaturecentrum voorheen werd ingezet nadat iemand succesvol een training had doorlopen, start de werkzoekende direct in het vacaturecentrum. Zo kan er snel worden geactiveerd op het moment dat er een vacature beschikbaar is.

De krapte op de arbeidsmarkt zorgt er voor dat meer werkgevers open staan voor mensen met een wat grotere afstand. Het gebrek aan begeleiding op de werkplek en de druk die er, door de personeelstekorten, op nieuwe medewerkers ligt, zorgen ervoor dat niet iedere beschikbare plek geschikt is. De zoektocht naar een passende plek blijft vragen om een zorgvuldige aanpak die tijd kost.

### **Groepsgewijs werken, individueel werken en maatwerk**

In elke fase van de re-integratie werken we groepsgewijs als dat kan en individueel als nodig. Elke klant werkt aan zijn eigen plan en per klant kijken we wat nodig is om de doelen te realiseren. Dat doen we in onze trainingen én onze individuele dienstverlening. Is er inzet van andere organisaties nodig, dan organiseren we dit. Het gaat dan vooral om scholings- en leerwerktrajecten, maar ook om specifieke deskundigheid bij re-integreren of de inzet van voorliggende en aanvullende voorzieningen.



# GROEIEN EN ONTWIKKELLEN

Bij Umond Werkt! krijgen inwoners die via de gemeente inkomensondersteuning ontvangen, diverse trainingen aangeboden om ze te begeleiden naar een passende baan. De diverse modules zijn ontwikkeld voor zowel kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, als voor mensen die enkel nog een klein zetje in de juiste richting nodig hebben.

Na het afronden van een opleiding, kan het voorkomen dat een jongere geen passende baan kan vinden. Of dat iemand na een lange periode van ziekte weer aan de slag wil. Of dat iemand na ontslag het vertrouwen in zichzelf is verloren. Wat de reden ook precies is, de trainers van Umond Werkt! staan voor de werkzoekenden klaar om ze te begeleiden naar een duurzame carrière op de arbeidsmarkt.

## Voorbeeld modules:

-  Motivatiebrief schrijven
-  Netwerken
-  Elevator pitch
-  Kwaliteiten onderzoek
-  Arbeidsmarkt verkenning
-  Social media



## Groepstrainingen

Tijdens een intakegesprek wordt er bekeken wat er per persoon nodig is om te kunnen werken. Wat zijn de mogelijkheden en waar staat de kandidaat in het proces? Is het volgen van alle trainingen nodig of kunnen er al gerichte stappen naar de arbeidsmarkt gezet worden? De trainingen worden grotendeels in groepen gegeven. Kandidaten vinden veel herkenning bij elkaar en maken gezamenlijk sneller stappen. De dynamiek van de groep helpt een kandidaat vooruit.

## Trainer Cynthia:

"Bij binnenkomst weten kandidaten niet goed waar ze staan in de maatschappij, wat ze een werkgever kunnen bieden en wat ze kunnen betekenen voor anderen. Door de groepstrainingen zie je de kandidaten groeien en zelfverzekerder worden omdat ze horen dat andere mensen tegen dezelfde uitdagingen aanlopen.

De interactie tussen de kandidaten en het plezier die dit vaak oplevert, is geweldig om te zien."



Trainers Cynthia en Marianne



ALS HET KLOOPT DAN WERKT HET

VOEL JE STERK	EMPOWERMENT
BLIK OP JEZELF	BASISVAARDIGHEDEN
MAAK JE PLAN	TOEKOMSTMOGELIJKHEDEN
KIJK OP WERK	WERKNEMERSVAARDIGHEDEN
STERK NAAR WERK	SOLLICITATIEVAARDIGHEDEN

## Trainer Marianne:

"In eerste instantie willen we ervoor zorgen dat de kandidaat vertrouwen krijgt in zichzelf, in diens kwaliteiten en het arbeidsproces. Empowerment is echt de start, de basis van onze training. Door de groei in persoonlijke ontwikkeling, zijn ze aan het einde van het traject vol vertrouwen om die plek in de arbeidsmarkt op te eisen."

## Ontwikkelen naar behoefte

De meeste trainingen ontwikkelt Umond Werkt! zelf. Hierdoor is het voor de trainers mogelijk om altijd lessen aan te bieden volgens de laatste ontwikkelingen en eisen vanuit het arbeidsproces. Het is zelfs mogelijk om de trainingen aan te passen per doelgroep.

Trainer Reinier



## Trainer Reinier:

"Niet alleen de kandidaten, ook wij als organisatie en trainers, blijven ons continu ontwikkelen om bij de veranderende arbeidsmarkt te passen. Zo worden trainingen geoptimaliseerd, processen efficiënter ingericht en goed gekeken naar wat de doelgroep nodig heeft."



U MOND  
WERKT!

ONZE KERNWAARDEN: OPRECHTE AANDACHT · SAMENWERKEN · ONDERNEMEND · POSITIEF · VERTROUWEN

### Dienstverlening waar kandidaten voor worden aangemeld

Dienstverlening	Activiteit	Aantal aanmeldingen 2022
Groepsgewijs	Blik op Jezelf	63
	Blik op Jezelf anderstalig	25
	Maak je Plan	43
	Maak je Plan anderstalig	11
	Kijk op Werk	16
	Kijk op Werk anderstalig	18
	Sterk naar Werk Regulier	24
	Sterk naar Werk Academy	17
	Sterk naar Werk Aan de Slag	48
	Sterk naar Werk Anderstalig	29
	Sterk naar Werk Garantiebaan	17
	VCA	18
		<b>329</b>
Individueel	Arbeidsdiagnose & Advies	167
	Loonwaardemeting	51
	Persoonlijke ontwikkeling individueel	93
	Werkervaringsplek	102
	Sterk naar Werk Individueel	54
	Vacaturecentrum	32
	IJWI-stage	4
	Jobcoaching	81
	<b>584</b>	
Extern	Toptaal, REA College, Nova College, Perspectief leerwerkbedrijf, Voorzet, Buro Bras, Haprotech, Techgrounds, UVA, Jongepier	54
	<b>54</b>	

### Statushouders

Statushouders kunnen naast hun inburgering enige activiteiten gericht op participeren en re-integreren ondernemen. Een goede afstemming tussen beide opdrachten is belangrijk en daar besteden we per persoon aandacht aan. De meeste statushouders volgen een individueel traject, voornamelijk vanwege de taalachterstand en de beperkte beschikbaarheid. Zodra het taalniveau toeneemt en de inburgering in de eindfase komt, is er meer ruimte voor de fase van werken en solliciteren. Wel zien we een duidelijke stagnatie in de nieuwe aanmeldingen, er zijn over geheel 2022 namelijk slechts 4 statushouders aangemeld voor een traject bij IJmond Werkt!. Door deze daling in combinatie met de uitstroom daalt het aantal statushouders dat we ondersteunen tot 44 aan het eind van 2022.

Statushouders	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Trajecten	23	14	7	<b>44</b>
- <i>Werkaanvaarding</i>	4	2	2	<b>8</b>
- <i>Parttimebaan</i>	3	3	0	<b>6</b>

### Stage en Vacaturecentrum

Deze dienstverlening 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 aan de inzet van jobcoaching aan iemand die werkzaam is in een garantiebaan. Een baan speciaal gecreëerd voor personen waarvan is vastgesteld dat zij niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen.

Werkzoekenden worden in het vacaturecentrum ondersteund bij sollicitatieactiviteiten gericht op concrete vacatures. Daarin wordt nauw samengewerkt met het Werkgeversservicepunt. 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 2022 is, op basis van ervaring en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, voor een andere aanpak gekozen in het vacaturecentrum. Waar voorheen deelnemers na een training 'Sterk naar Werk' werden aangemeld bij het vacaturecentrum, wordt de aanmelding nu in een eerder stadium gedaan. Tijdens het deelnemen aan het vacaturecentrum worden werkzoekenden door diverse trainingen ondersteund. Trainingen die de specifieke persoon op dat moment verder kunnen helpen in het sollicitatieproces. Mensen stromen hierdoor eerder uit dan voorheen.



## Ondersteunende dienstverlening

### Arbeidsdiagnose en advies (AD&A)

#### Arbeidsdiagnose en verlengde intake via AD&A

In 2022 zijn er 167 aanmeldingen gedaan bij AD&A, dit aantal is een combinatie van onderzoeken op het gebied van arbeidsdiagnose (52) en verlengde intakes (115). Hiervan zijn er 151 afgerond in 2022. Via de afdeling AD&A kunnen diverse specialismen, zoals een arts en een arbeidsdeskundige, of testinstrumenten worden ingezet.

Onderzoeken op het gebied van arbeidsdiagnose worden ingezet indien er belemmeringen ontstaan waarvan de aanleiding niet direct bekend is, dit kan op ieder moment tijdens een traject.

Indien het na een intake voor re-integratie nog niet mogelijk is om een re-integratieadvies te geven, dan wordt de afdeling AD&A ingeschakeld voor een verlengde intake. Hier worden de arbeidsmogelijkheden van de inwoner nader onderzocht. Te denken valt aan onderzoek naar gezondheidsklachten, belastbaarheidsvraagstukken, sociale- of verslavingsproblematieken of onderzoek naar cognitief vermogen en leerbaarheid. Het team AD&A heeft meer diagnose-instrumenten tot zijn beschikking.

#### Arbeidsdiagnose & Advies (AD&A - aantallen)

AD&A	Realisatie
Aantal afgeronde modules 2022	151

#### Loonwaardemetingen bij AD&A door de arbeidsdeskundigen van IJmond Werkt!

Bij de afdeling AD&A worden ook loonwaardemetingen uitgevoerd. De arbeidsdeskundigen van IJmond Werkt! hebben hiervoor met succes hun opleiding afgerond. Door de stijging van het aantal loonwaardemetingen, is vanwege kostenreductie de keuze gemaakt om deze taak in eigen beheer te gaan doen, deze keuze werd ook al eerder vastgelegd in de beleidsregels.

In 2022 zijn er 48 loonwaardemetingen door onze eigen arbeidsdeskundigen uitgevoerd.

De loonwaardemetingen voor de beschut werkenden zijn in 2022 door Dariuz en UWV uitgevoerd, dit mogen wij niet zelf doen, deze mensen zijn immers bij IJmond Werkt! in dienst. Bij drukte wordt Dariuz extra ingeschakeld, in 2022 zijn er 81 loonwaardemetingen door Dariuz en UWV uitgevoerd.

Loonwaardemetingen	Realisatie
Arbeidsdeskundigen IJW!	48
Dariuz en UWV	81
<b>Totaal</b>	<b>129</b>

# MOGELIJKHEDEN VANUIT ARBEIDSDIAGNOSE

ALS HET KLOPT DAN WERKT HET

Bij **IJmond Werkt!** streven we naar een inclusieve maatschappij. Een maatschappij waar iedereen die stappen kan maken naar werk, gestimuleerd wordt om dat daadwerkelijk te doen. Om mensen zoveel mogelijk zelfredzaam te maken door werk. Hierdoor creëren we een samenleving waar ieder een bijdrage kan leveren vanuit kracht, motivatie en mogelijkheden.



Arbeidsdeskundigen Eefje & Jansje

Kandidaten die stappen willen maken naar werk worden door **IJmond Werkt!** ondersteund, rekening houdend met persoonlijke mogelijkheden én arbeidsmarktomstandigheden. Maar niet iedereen wil of kan dat. Komt er een kandidaat die niet klaar lijkt te zijn voor werk, dan is er een diagnose nodig wat iemands arbeidsmogelijkheden zijn en komt de kandidaat uit bij de arbeidsdeskundigen van **IJmond Werkt!**

Met het vaststellen van een arbeidsdiagnose en/of een belastbaarheidsprofiel wordt er een zo volledig mogelijk beeld van de kandidaat geschetst. Hiermee kan de kortste en meest efficiënte weg richting werk bepaald worden.

Veel factoren kunnen namelijk in de gezondheid of omgeving van de kandidaat meespelen waardoor iemand (nog) niet klaar is om naar werk begeleid te worden. Om hier meer inzicht in te krijgen en erachter te komen welke fysieke, mentale klachten en/of sociale belemmeringen om de volgende stap te kunnen zetten, zijn er diverse instrumenten/ middelen/ methodieken die ingezet kunnen worden.

**Arbeidsdeskundige Eefje:** *"Met een open houding en het creëren van een veilige ruimte, voelen kandidaten zich gezien en gehoord. Door samen de achterliggende belemmerende factoren te bekijken, worden direct de mogelijkheden en kansen zichtbaar. Het is mooi om te zien als kandidaten de rol van eigenaar oppakken van zijn of haar eigen re-integratie. Dat ze de perspectieven zien en eigen beslissingen durven te maken. Hierdoor geven wij ze een deel van hun leven weer terug."*



Arbeidsdeskundige Eefje

## DE MOGELIJKHEDEN VAN ARBEIDSDIAGNOSE & ADVIES:

- Beroepenoriëntatie en loopbaanonderzoek
- Psychologische test voor (capaciteiten-) onderzoek
- Beoordeling medisch arbeidsmogelijkhedenonderzoek
- Begeleiding naar partners zoals Heliomare en Sociale Wijkteams
- Werkplekonderzoek
- Preventie ziekteverzuim
- Coaching
- Loonwaardemeting\*



\* Wat is een loonwaardemeting? Met deze tool wordt op een transparante manier de loonwaarde van een kandidaat in kaart gebracht die actief is op een arbeidsplek. Wat is de loonwaarde? Er wordt dan gekeken naar het tempo, de kwaliteit van het gedane werk en de netto werktijd. Dit biedt niet alleen een goed beeld voor de werkgever en de werkloze zelf, maar geeft ook inzicht voor de ontwikkeling en begeleiding.



IJMOND WERKT!

ONZE KERNWAARDEN: OPRECHTE AANDACHT · SAMENWERKEN · ONDERNEMEND · POSITIEF · VERTROUWEN

## Toelichting op speciale doelgroepen

### Garantiebanen Participatiewet

Sinds 2015 kunnen mensen met een arbeidsbeperking in aanmerking komen voor een indicatie banenafpraak. Deze indicatie wordt afgegeven aan mensen waarvan is vastgesteld dat zij niet in staat zijn om zonder begeleiding, loonkostensubsidie etc. aan het werk te kunnen bij een reguliere werkgever. Personen die deel hebben genomen aan het Praktijkonderwijs of Voortgezet Speciaal Onderwijs komen altijd in aanmerking voor deze indicatie.

Mensen met een indicatie banenafpraak komen in het zogeheten doelgroepregister. Voordelen hiervan zijn dat er recht is op jobcoaching en begeleiding naar een betaalde baan en dat werkgevers bij het in dienst nemen (garantiebaan) aanspraak kunnen maken op diverse regelingen en subsidies. Het bevordert de kansen voor mensen die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen.

Mensen met een dergelijke indicatie komen op diverse manieren in beeld bij IJmond Werkt!. Zij worden aangemeld door Pro/Vso-scholen, maar ook door aanmelding van de gemeente. Daarnaast wordt IJmond Werkt! benaderd door ouders, ambulante begeleiders of stagedocenten uit het MBO. Van de 45 mensen die in 2022 zijn gestart in een garantiebaan bij een reguliere werkgever, hadden er 9 een indicatie Beschut Werken.

### Garantiebaan overig

Het Werkgeversservicepunt (WSP) speelt niet alleen een rol bij het matchen van personen met een indicatie banenafpraak die zijn aangemeld bij IJmond Werkt!. In totaal zijn er 84 personen in een garantiebaan geplaatst, waaronder 26 met een Wajong-uitkering.

### Jongeren

Een aparte doelgroep die preventief wordt ondersteund door IJmond Werkt! zijn de 16/17-jarige schoolverlaters uit het Praktijkonderwijs en het Voorgezet Speciaal Onderwijs. Dit zijn jongeren die gezien hun jonge leeftijd nog niet in aanmerking komen voor dienstverlening van de gemeente. Er is vanuit IJmond Werkt! nauw contact met scholen in de IJmond om er samen zorg voor te dragen dat leerlingen die van school uitstromen naar een betaalde baan worden begeleid. Het percentage jongeren dat is aangemeld bij IJmond Werkt! is lager dan vooraf geprognoseerd. Dit kan gezien worden als een gunstige ontwikkeling. Door de samenwerking die in de loop der jaren tot stand is gebracht vanuit verschillende disciplines (docenten, leerplichtambtenaren, jobcoaches etc.) zijn de mogelijkheden voor een passende vervolgstap voor een leerling aanzienlijk toegenomen. Het streven is om leerlingen zo lang mogelijk in het onderwijs te houden. Verschillende ontwikkelingen dragen hieraan bij. In 2022 zijn 17 schoolverlaters aangemeld. Er zijn 13 jongeren gestart met een baan.



# SCHOOLVERLATERS AAN EEN LEUKE BAAN HELPEN

ALS HET KLOPT  
DAN WERKT HET



Voor schoolverlaters van het praktijkonderwijs en (speciaal) middelbaar- en beroepsonderwijs, waarvoor vervolgonderwijs geen vanzelfsprekendheid is, heeft IJmond Werkt! jobcoaches in dienst. De jobcoach biedt een helpende hand bij het vinden van een passende baan.

Marijke, contactpersoon voor de scholen in de regio:  
"Er is een goede samenwerking met de scholen, het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC) en leerplecht in onze regio. Als jobcoach ga ik in gesprek met de jongere, de ouders en de contactpersoon van de school om de diverse mogelijkheden richting een leuke baan te bespreken. Er zijn veel werkgevers in de regio die de jongeren een leuke baan te bieden hebben".

Ook na het vinden van een passende baan, staat de jobcoach klaar voor de werkgever én de nieuwe werknemer. Marijke:  
"Het vinden van een baan is met de huidige arbeidsmarkt niet altijd even makkelijk, maar het behouden van de baan kan een uitdaging zijn. De jobcoach begeleidt niet alleen naar werk, maar ook tijdens het werk. Eventuele aandachtspunten worden hierdoor op tijd getackeld. Een duurzame baan is uiteindelijk het doel."



**Marijke (rechts):** "Als jobcoach help ik de schoolverlater bij het vinden van een baan bij een reguliere werkgever, met een volledig salaris net als iedere andere werknemer binnen dat bedrijf."

## IJMOND WERKT! BIJDT:

### De vacaturekrant

Samen met de schoolverlater wordt de vacaturekrant van het WerkgeverServicepunt (WSP) bekeken. Welke baan past bij de kennis- en ervaring van de werkzoekende?

### Motivatie en cv

De schoolverlater schrijft met behulp van de jobcoach een motivatiebrief en bekijkt welke kwalificaties aanwezig zijn om op het cv te benoemen.

### Sollicitatietraining

Hoe presenteer je jezelf bij een sollicitatie? Wat wordt er van iemand verwacht? Door dit te oefenen, komt een werkzoekende goed voorbereid op het gesprek. Is er een sollicitatiegesprek? Dan gaat de jobcoach mee.

### Contract en onderhandeling

Is er een match? Dan wordt gezamenlijk het contract doorgenomen.

### Jobcoaching

Na indiensttreding blijft de jobcoach (nauw) betrokken. Ook het behouden van een baan vraagt om begeleiding. De jobcoach fungeert daarnaast ook als vangnet; mocht er sprake zijn van een contractbeëindiging of als de jongere een nieuwe uitdaging zoekt.



IJMOND  
WERKT!

ONZE KERNWAARDEN: OPRECHTE AANDACHT · SAMENWERKEN · ONDERNEMEND · POSITIEF · VERTROUWEN

## Young Heroes

Ook bij Young Heroes is, in samenwerking met het Nova College, gestart met praktijkleren. In dit project wordt maatwerk mogelijk gemaakt voor jongeren via diverse kleine uitvoeringsprojecten die aansluiten bij de persoonlijke levenssfeer.

In 2022 is veel tijd geïnvesteerd in relatiebeheer. Er zijn diverse presentaties gehouden bij verschillende partners, zoals het Nova College, gemeente Heemskerk en Heliomare. Ook hebben wij in april met een paginagrote advertentie in alle plaatselijke/lokale kranten binnen de IJmond aandacht gevraagd voor ons project. Het resultaat hiervan is merkbaar. Steeds meer betrokkenen nemen contact op om te overleggen over een jongere voor wie ons project een passend aanbod zou kunnen bieden. Opvallend hierbij is dat de jongeren niet meer alleen via de gebruikelijke wegen in beeld worden gebracht, maar bijvoorbeeld ook door ouders/verzorgers, zorg en hulpverleners.

De samenwerking met VSO Het Molenduin is geïntensiveerd. Er is een pilot gedraaid om leerlingen middels een zogenoemde 'snuffelstage' van 4 weken kennis te laten maken met het project en de diverse werksoorten die kunnen worden aangeboden. De pilot is positief ontvangen door alle partijen en wordt in het volgende schooljaar voortgezet.

In de gesprekken op verschillende scholen is een trend naar voren gekomen. De behoefte om leerlingen stage te laten lopen op een plek waar zij kunnen werken aan hun basisvaardigheden neemt sterk toe. Niet alleen vanuit PRO/VSO, maar ook vanuit regulier onderwijs. Deze behoefte en een eventuele invulling hiervan zal in het komende half jaar verder worden onderzocht.

Een mooie nieuwe samenwerking zijn wij met ons project aangegaan met Stichting Buitengewoon. Alle aanwezige Young Heroes hebben op een regenachtige dag geholpen bij het schoonmaken van meerdere dierenverblijven bij de dierentuin Animal Farm, één van de locaties waar door Stichting Buitengewoon wordt gewerkt. Op projectbasis zullen de Young Heroes in de toekomst vaker een bijdrage gaan leveren.

# YOUNG HEROES, HÉT JONGERENPROJECT VAN IJMOND WERKT!

Jongeren klaarstomen voor het arbeidsproces en ervoor zorgen dat ze weer met plezier en motivatie aan hun toekomst werken. Dát is waar IJmond Werkt! zich met het project 'Young Heroes' voor inzet.

Voor veel (kwetsbare) jongeren is het een uitdaging om een juiste studierichting te kiezen of een plek in het arbeidsproces te vinden. De jongeren hebben bijvoorbeeld te jong voor een bepaalde richting op school moeten kiezen, hebben behoefte aan meer ondersteuning en begeleiding of meer tijd nodig om hun talenten en passies te ontdekken. Voor deze jongeren is IJmond Werkt! in 2020 'Young Heroes' gestart.

# YOUNG HEROES

#FORTHEFUTURE

ALS HET KLOPT  
DAN WERKT HET

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

Met het project 'Young Heroes' wordt er per jongere gekeken waar de talenten liggen en wat de mogelijkheden zijn om later op een duurzame manier deel te nemen aan het arbeidsproces.



"Ik weet nog niet precies welke kant ik op wil. Samen met Young Heroes ga ik op zoek naar een leuke richting."



"Je wordt gestimuleerd om verschillende werkzaamheden op te pakken. Zo evaar je snel wat je wel of niet leuk vindt."



"In september ga ik starten met een opleiding! Zonder de begeleiding was ik hier niet zelf achter gekomen."

## 1 ONDERWIJS EN ARBEID VAN DE TOEKOMST

In dit project helpt en ondersteunt IJmond Werkt! in samenwerking met Heliomare kwetsbare jongeren om het gat tussen onderwijs en de arbeidsmarkt te verkleinen. Samen met een begeleider gaan ze op zoek naar hun talenten en passies. Met extra begeleiding, maatwerk, succeservaringen en nazorg kunnen jongeren een realistische stap maken richting een duurzaam toekomstperspectief.



## 2 HET STAGEBEDRIJF VOOR PRAKTIJKONDERWIJS (PrO) EN VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS (VSO)

Met het aanbieden van een stage voor Pro/VSO-scholen biedt IJmond Werkt! leerlingen de mogelijkheid om onder andere te werken aan de algemene sociale- en werknemersvaardigheden zodat ze klaargestoomd worden voor een stage bij een regulier bedrijf.

## 3 GROEN VAN HET MOLENDUIN

Samen met een praktijkdocent gaan leerlingen van het Molenduin op pad om groenwerkzaamheden uit te voeren voor reguliere organisaties. Door te proeven van het echte vak, krijgen de leerlingen een realistische kijk op het arbeidsproces. Hierdoor kunnen ze later een betere keuze maken om wel, of juist niet, voor deze richting te kiezen.

### YOUNG HEROES ZET ZICH IN VOOR JONGEREN:

- ➊ vanuit het Pro/VSO onderwijs
- ➋ zonder startkwelificatie, onder niveau MBO2
- ➌ die de weg naar de arbeidsmarkt of terug naar het onderwijs niet zelfstandig weten te vinden

Meer weten? Bekijk de uitgebreide interviews van de jongeren én ons filmpje op onze website: [www.ijmondwerkt.com/youngheroes](http://www.ijmondwerkt.com/youngheroes) of scan de QR-code hiernaast voor snelle toegang.



ONZE KERNWAARDEN: OPRECHTE AANDACHT · SAMENWERKEN · ONDERNEMEND · POSITIEF · VERTROUWEN



## Telstar@Work en Sluis 751

Telstar@Work heeft een dynamisch jaar achter de rug. Naast het werken bij Telstar met meer persoonlijke begeleiding, hebben we actief ingezet op het bezoeken van bedrijven en werkplekken om de kandidaten beter inzicht te geven in hun toekomstperspectief. Ook zijn er in samenwerking met gemeente Velsen verschillende werkzaamheden buiten het stadion van Telstar uitgevoerd, zoals:

- Werkzaamheden in het groen
- Het bieden van ondersteuning bij de huisvesting van Oekraïense vluchtelingen in IJmuiden, bij verhuizingen naar woonlocaties en bij het monteren van meubels, etc.

# TELSTAR@WORK EEN UNIEKE SAMENWERKING

**Werken, leren én ontwikkelen bij een voetbalclub, bij Telstar@Work is dat mogelijk. Het unieke deelproject van IJmond Werkt! in het voetbalstadion van Velsen-Zuid biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een inspirerende en veilige omgeving om de laatste noodzakelijke stappen te kunnen zetten naar (regulier) werk.**

Voetbalclub Telstar en IJmond Werkt! hebben in 2016 de handen ineen geslagen om mensen vanuit de Partecipatiewet de mogelijkheid te bieden om in een voetbalstadion werkervaring op te doen. Via het project Telstar@Work op de 75 werkplaatsen die de voetbalclub gereedvaard heeft voor dit sociale project, krijgen de deelnemers de kans om zich binnen diverse afdelingen te ontwikkelen, bijvoorbeeld in de horeca of in de beveiliging.

Zo leren de deelnemers niet alleen over de werkzaamheden van de functie binnen het stadion, maar krijgen ze door middel van een ontwikkelplan ook inzicht in hun werknemersvaardigheden en de kansen en mogelijkheden voor de toekomst in de arbeidsmarkt. Naast het enorme netwerk van de leden van de Businessclub van Telstar worden er regelmatig bedrijfsbezoeken georganiseerd zodat de deelnemers kunnen ervaren hoe het werken bij andere bedrijven eruitziet. Door ditzelfde netwerk zijn er vele mogelijkheden om na het project door te stromen naar een reguliere baan.

*Projectleider Bart ten Napel: "De kracht van het project is echt de individuele aandacht. Samen met de kandidaat gaan we kijken in welk omgevings- en welke werksituatie het beste bij hem of haar past. Waar komt iemand echt tot zijn recht? Het is het ontdekkingsreisje waar we bij ondersteunen. Tijdens de stage bij Telstar@Work werken we ook aan de werknemers- en presentatievaardigheden. Je ziet iemand tijdens de periode bij Telstar vaak opbloeien en vertoont een hoop in eigen kunnen, daarvoor we het voor! In de stage afgeronden na zo'n 4 tot 6 maanden, dan gaan we binnen het werkveld op zoek naar een duurzame werkpositie."*



ALS HET LOOPT DAN WERD HET



ZIJN DE WITTE LEEUW

**Naast de functie leren de kandidaten over: Collegialiteit, sociale, netwerk en werknemersvaardigheden.**

Niet alleen de praktische aspecten van Telstar@Work zijn er onder andere ook Telstar@Work in de wijken.

**De deelnemers kunnen bij Telstar@Work ervaring opdoen op diverse afdelingen:**

- Horeca**
- Beveiliging**
- Schoonmaak**
- Faciliteit**
- Groen**



Wil je meer weten? Neem contact op met projectleider Bart ten Napel via [barttennapel@ijmondwerkt.com](mailto:barttennapel@ijmondwerkt.com)



IJMOND WERKT!

TELSTAR@WORK: OPRECHTE AANDACHT • ONDERNEMEND • POSITIVITEIT • VERTROUWEN • SAMENWERKEN • TROTS

### *Sluis 751*

In het eerste kwartaal van 2022 is er vanuit Telstar@Work veel aandacht uitgegaan om vorm en invulling te geven aan het opstarten van Sluis 751 in Velsen, een ontmoetingsplaats/lunchroom in IJmuiden. Sluis 751 is een samenwerking tussen verschillende partijen, waaronder diverse zorgaanbieders, Sociaal Wijkteam Velsen en IJmond Werkt!. Op deze locatie zijn verschillende kandidaten in een werkstage geplaatst, onder andere bij de receptie en in de keukens van de lunchroom.

### *Stichting Nationaal Jeugd Ontbijt*

Telstar@Work en Sluis 751 ondersteunen gemeente Velsen in samenwerking met Stichting Nationaal Jeugd Ontbijt (SNJO) bij de proef om 25 kinderen uit Velsen die opgroeien in armoede een jaar lang van gratis ontbijt en fruit te voorzien. De projectleider van Telstar@Work heeft contact opgenomen met de initiatiefnemers van het plan om hulp van uit het re-integratieproject van IJmond Werkt!, Telstar@Work aan te bieden. Dit resulteert erin dat de deelnemers van Telstar@Work helpen bij het maken van de ontbijtpakketjes en de bezorging van de pakketjes voor hun rekening zullen nemen.



## Samenwerking sociale partners in de regio

### Woningbouwcorporaties (TEA)

Met woningcorporaties zijn samenwerkingen opgestart, waarbij maatschappelijke problemen en uitdagingen worden aangepakt. Medewerkers van IJmond Werkt! worden ingezet op tijdelijke werkzaamheden, hierbij wordt rekening gehouden met hun ambities. De samenwerking omhelst het Team Energie Aanpak, de reststoffenhub op Trompet in Heemskerk, de kennisalliantie met Heliomare, de openstelling Young Heroes voor vroege interventie bij dreigende schooluitval of individuele coaching bij en uitplaatsing via Telstar@Work, waar ook mogelijkheden zijn via stresscoaching om hindernissen in de persoon weg te nemen in het aanvaarden van een betaalde baan.



De oprichting van het klusteam TEA (Team Energie Aanpak) volgt op een samenwerking tussen IJmond Werkt!, de gemeente Heemskerk, de vereniging voor duurzame energie EcoHeemskerk en wooncorporatie Woonopmaat. Na een proef, waarbij energiecoaches van EcoHeemskerk besparingstips gaven aan huurders van Woonopmaat, bleek dat er behoefte was aan meer klussers voor het aanbrengen van energiebesparende producten. 11 vakmensen van IJmond Werkt! zijn opgeleid en eind 2022 gestart.



*Lees artikel*

### Hogeschool Inholland

Bij IJmond Werkt! trainen werkzoekenden in groepen om verder te komen in werk of stage. Het lectoraat Empowerment & Professionalisering van Hogeschool Inholland heeft samen met IJmond Werkt! onderzocht hoe onze groepsgewijze aanpak bijdraagt aan de empowerment van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In juni organiseerde InHolland het actualiteitencollege 'Groepsgewijs werken werkt!'. Daarin kwamen de resultaten van het onderzoek van InHolland aan bod. De conclusie van InHolland:



***“De groepstrainingen van IJmond Werkt! dragen in belangrijke mate bij aan de empowerment van haar deelnemers.”***

Dit komt door de inhoud van de trainingen, wat er wordt aangeboden en op welke manier. De trainers spelen hierbij een belangrijke rol, vanuit een gelijkwaardige positie en vanuit het perspectief dat iedereen er toe doet. De visie van de trainers is dat niemand voor zijn plezier in een uitkering zit en dat iedereen graag aan de slag wil. Vanuit dat oogpunt worden de deelnemers aangesproken en getraind. Dit zorgt er in veel gevallen voor dat deelnemers gemotiveerd zijn om actief mee te doen met de training. Door onderdeel te zijn van een groep, ergens bij te horen, het idee dat je inbreng hebt en wordt gehoord vergroot het zelfvertrouwen en het gevoel van waarde te zijn. Al deze elementen samen dragen bij aan het vergroten en versterken van empowerment bij de deelnemers.



*Lees rapport*

## Werkgeversservicepunt (WSP)

Het gehele jaar 2022 heeft in het teken gestaan van enorme personeelstekorten op de arbeidsmarkt. Vraag en aanbod sloten onvoldoende op elkaar aan en de zorgen namen toe. De vooruitzichten zijn daarbij ook somber, daar de voorspelling is dat de krapte de komende jaren zal blijven en in sommige sectoren, bijvoorbeeld in de zorg, zal gaan toenemen.

In een tijd waarin sprake is van krapte wordt verwacht dat er meer baanopeningen gecreëerd worden voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor een aantal sectoren, zoals de detailhandel, gaat dit ook zeker op. Werkgevers in deze sector begrijpen dat mensen waarvoor het minder vanzelfsprekend is dat zij zelfstandig een baan vinden, van toegevoegde waarde kunnen zijn. Zij bieden extra ondersteuning op de werkvloer en sommige bedrijven, zoals supermarkten, grotere ketens als het Kruidvat en de Zeeman, hebben convenanten afgesloten om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Voor veel werkgevers lijkt het aanpassen van het wervingsbeleid gebaseerd op de krapte op de arbeidsmarkt nog niet goed doorgedrongen. Er is wel veel beweging op de arbeidsmarkt, maar het heeft met name te maken met verschuivingen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de monteur die van het ene bedrijf naar het andere bedrijf gaat vanwege de betere arbeidsvoorwaarden.

De problemen op de arbeidsmarkt worden hiermee niet opgelost. Om werkgevers en werkzoekenden met elkaar in contact te brengen heeft het WSP in 2022 verschillende evenementen georganiseerd. Het is een manier om werkgevers te laten zien welke mensen er nog wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Mensen die niet altijd direct 'passen' op een functie, maar die door jobcarving, functiecreatie of de inzet van een leercomponent wel degelijk in aanmerking kunnen komen. Informatie over deze mogelijkheden, maar ook over subsidies en regelingen wordt door adviseurs werkgeversdiensten onder de aandacht gebracht van werkgevers.

## Kandidatenkrant WerkgeversServicepunt editie 06



Met de 6e editie wordt de kandidatenkrant voor werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een platform voor werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een platform voor werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een platform voor werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het is een platform voor werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een platform voor werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een platform voor werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De kandidatenkrant is een platform voor werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een platform voor werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een platform voor werkgevers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.



## Evenement 'Fris kijken en anders denken'

Op 7 april 2022 vond in samenwerking met IJmond Werkt! een groot evenement plaats, waarin 'Fris kijken en anders denken' centraal stond. Dit evenement was er op gericht om werkgevers te informeren en inspireren om anders te kijken naar o.a. het werven van personeel. Hoe mooi kan het zijn om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt een mooie werkplek te bieden en hem of haar een positieve bijdrage te laten leveren aan de doelstellingen van het bedrijf. Welke regelingen, instrumenten zijn er om dit mogelijk te maken? Als klap op de vuurpijl werd de winnaar gekozen van de IJmond Werkt! Award. Dit jaar ging de award naar Natural Cosmetics Holland. Andere genomineerden waren Bourgondisch Lifestyle en Cycloon Post & Fietskoeriers.

# DE IJMOND WERKT! AWARD

**WIJ ZIJN TROTS OP DE GENOMINEERDEN!**

Sinds 2004 wordt ieder jaar de IJmond Werkt! Award uitgereikt aan een bedrijf in de regio dat zich inzet voor mensen, die om wat voor reden ook, steun nodig hebben in het uitvoeren van hun werkzaamheden. De samenwerking tussen IJmond Werkt! en deze partners is van grote waarde, omdat op deze manier veel mensen bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen!

De jury heeft dit jaar bij haar keuze op verschillende aspecten gelet zoals: bewust betrokken ondernemerschap, creativiteit in ondernemerschap en het geloof hebben in de kwaliteiten van de medewerkers. Wij stellen de genomineerden van 2021 (uitbreiking uitgesteld naar 2022 i.v.m. Corona-maatregelen) hierbij graag aan u voor. De winnaar wordt uiteindelijk gekozen door de aanwezigen van het ondernemersfeest 'Fris Kijken & Anders Denken' op 7 april 2022 gekozen. [Meer info en aanmelden?](#)

Klik op: [ijmondwerkt.com/event2022](https://ijmondwerkt.com/event2022)

ALS HET KLOOPT DAN WERKT HET

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

**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



"De IJmond Werkt! Award wil er niet alleen om te gaan met genomineerden. We hebben mensen!"

**BOURGONDISCH LIFESTYLE**

"Ga uit die comfortzone en doe het gewoon", dat is de tip die René Koelman, de eigenaar van Bourgondisch Lifestyle in Kaarst, Amsterdam heeft voor andere ondernemers. "Het heeft ons zoveel plezier en verrijking gebracht, dat heb ik van tevoren niet kunnen bedenken."

**Al gewonnen**  
Ik had niet verwacht dat het sociaal probeeremen zoveel goed met zich mee zou brengen. Het is een mooi punt, vooral voor Yasser, want onze organisatie maar ook voor alle medewerkers op persoonlijk vlak. Iedereen krijgt veel energie van water, de iedere werkdag weer met de enorme glimlach bij ontvangst. Of wij de IJmond Werkt! Award nu wel of niet winnen, wij hebben al gewonnen. Wij hebben Yasser!



"Het doet me echt wel als ik zie hoe medewerkers hier hun plekje hebben gevonden"

**NATURAL COSMETICS**

"Sociaal ondernemen is in trek met je moet de wereld met elkaar een beetje beter maken", aldus Hanna Middejaans, mede-eigenaar van Natural Cosmetics Holland. Al sinds de oprichting in 2018 staan duurzaamheid en sociaal ondernemen centraal in de bedrijfsvoering.

**Teruggeven**  
Van de genomineerden op het dak tot het ander, van de medewerkers aan de productiekant tot de kosfinesdierik, alles is er gericht om de wereld een beetje te geven. Het is de kunst niet blijven hangen in het staatje dat maar zoveel mogelijk geld te verdienen. Als de omgeving er beter voor wordt, dan heb je pas echt succes. We merken dat klanten het enorm waarderen hoe wij het bedrijf kunnen en daarom graag een stukje verbinden zijn."



"Het is prachtig om te zien dat ze oplossingen in een leuke werplek die wij voor ze hebben"

**CYCLOON POST & FIETSKOERIERS**


Cycloon bezorgt door heel Nederland post en pakketten, bij voorkeur op de fiets. Duurzaam en sociaal. Postbezorgen, chauffeurs, concierges, voormannen en -vrouwen, in vele functies heeft de organisatie medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst.

**Open en eerlijk**  
Het is prachtig om te zien dat medewerkers met weinig werksneling, waarvan sommige zelfs in een behoorlijk den die zij nu gebruiken in een leuke werkplek die wij voor ze hebben. De medewerkers kunnen dan hier op hun eigen niveau ontwikkelen waarbij wij altijd in mogelijkheden denken op niet in beperkingen. Het is daarvoor krijgen wij dankbaar collega's, aldus de enthousiaste hoofdlijder Hanneke Krommeyer.

Lees hier het volledige interview met René over zijn samenwerking met IJmond Werkt! en medewerker Yasser. ●●●●



Lees hier het volledige interview met Hanna over haar samenwerking met IJmond Werkt! en haar medewerkers. ●●●●



Lees hier het volledige interview met Hanneke over de samenwerking met IJmond Werkt! en het hele team medewerkers. ●●●●



**U kunt zelf ook uw stem uitbrengen!**  
Welke genomineerde verdient volgens u de hoofdprijs?

Scan de QR-code en breng uw stem uit!



Meer weten over de IJmond Werkt! award en de genomineerden? Kijk dan op onze website:  
[ijmondwerkt.com/event2022](https://ijmondwerkt.com/event2022)

ONZE KERNWAARDEN: OPRECHTE AANDACHT · SAMENWERKEN · ONDERNEMEND · POSITIEF · VERTROUWEN

Andere evenementen die in 2022 zijn georganiseerd, zijn:

- De Week van de Zorg – bijeenkomst gericht op het werven van mensen voor de zorg in samenwerking met meerdere zorginstellingen
- Harrie-trainingen – trainingen voor collega's van medewerkers met een arbeidsbeperking
- Smart Mobility – leer/werktraject voor HBO/WO-werkzoekenden Provincie Noord-Holland
- Werken in de kinderopvang – traject waarbij opleiding en contract gecombineerd wordt
- Banenmarkt Transport & Logistiek – samenwerking met Beverwijk Business Docks
- Open Hiring – Fletcher Hotels en Natural Cosmetics
- Banenmarkt Oekraïne
- Oriëntatie-evenement COA – informatieve sessie voor mensen die als woonbegeleider voor alleenstaande minderjarige asielzoekers willen gaan werken
- IT-Oriëntatiedag – opleidingsmogelijkheden voor werken in de IT
- Project Duurzaamheid – leer/werktraject voor HBO/WO-werkzoekenden Provincie Noord-Holland
- Finding Job – bijeenkomst waar bedrijven zich in de bioscoop presenteerden aan mensen die in de techniek/bouw/transport willen werken
- Kennissessie Sociaal Ondernemerschap
- Vacaturecafé – banenmarkt waar werkzoekenden met een arbeidshandicap in gesprek gaan met werkgevers die extra begeleiding op de werkvloer willen en kunnen bieden
- Werkbezoekdag – netwerkevent voor werkgevers en werkzoekenden om inzicht te krijgen in banen, bedrijven en branches

### **Resultaten**

In een situatie waarin er meer vacatures zijn dan werkzoekenden, is de tendens dat een groot deel van de werkzoekenden over het algemeen geen ondersteuning nodig heeft bij het vinden van werk. Zij vinden hun weg op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers en werkzoekenden die meer hulp nodig hebben om elkaar te vinden, biedt het WSP ondersteuning. In 2022 heeft het WSP 227 keer (129 P-wet; 68 WW; 26 Wajong; 4 Wia) een match gerealiseerd. Een match waarbij sprake is van wederkerigheid. Dit houdt in dat de vacature is geworven en aangemeld bij het WSP en dat de bemiddeling ook door het WSP tot stand is gebracht.

### **Actieplan 'Dichterbij dan je denkt'**

In juni 2022 is het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' van de Rijksoverheid in werking getreden. Het actieplan heeft tot doel om werkgevers en werkzoekenden dichterbij elkaar te brengen, waarmee extra mensen die nu langs de kant staan op (parttime) werk of een leerwerktraject gematcht kunnen worden. De overheid wil de krapte benutten om meer werkgevers ervaring op te laten doen met het werven van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel en daarmee een cultuur- en gedragsverandering bij werkgevers creëren ten aanzien van inclusie. Met het actieplan zet de overheid zich in om het voor iedereen die wil en kan werken, maar geen werk heeft en ondersteuning nodig heeft, mogelijk te maken om de arbeidsmarkt te betreden. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar werkzoekenden met een uitkering, maar ook naar mensen die nu niet aan het arbeidsproces deelnemen, maar dit wel overwegen. Er is een belangrijke rol weggelegd voor het WSP in het kader van het actieplan.

## Regionaal Mobiliteitsteam (RMT); ZKIJ Werkt Door

In de regio Zuid-Kennemerland en IJmond (ZKIJ) werken organisaties op de arbeidsmarkt actief samen. Het RMT wil extra ondersteuning bieden aan mensen die dit nodig hebben om werk te vinden of te behouden. Het doel is om mensen te laten zien welke routes mogelijk zijn op weg naar werk. Dit kan bijvoorbeeld door met elkaar te kijken naar omscholingsmogelijkheden, naar kansen in een nieuwe sector of door te helpen bij het solliciteren.

ZKIJ Werkt Door is een netwerksamenwerking tussen: Gemeenten en UWV (WSP), Bonden, Werkgevers, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Onderwijs (RMC, LWL).

Binnen IJmond werkt heeft het RMT **ZKIJ Werkt Door** ondersteuning verleent bij:

- Project taal en werknemersvaardigheden
- Theorie en examentraining voor mensen die bij Groen een rijbewijs gaan halen
- Traject voor kandidaat bij Odibaan Zaandam
- Traject voor kandidaat bij Heliomare
- Schoenen voor kandidaat die is gaan werken in een drogisterij
- Werkfitprogramma voor kandidaat doelgroep
- Studie BOL opleiding verpleegkundige voor kandidaat
- Heftruckopleidingen voor kandidaten
- Extra taaltrainingen bij Edinova voor kandidaten

## Begrippenlijst

### Begeleid werken

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

### Beoordeling ontheffing van de arbeidsplicht

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

### Beschut Werk (BSW)

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

### Detacheren

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

### Doelgroepregister

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

### Garantiebanen

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

### Handhaving

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



### **Intake en pilot IJmondiale intakepool**

Tijdens de intake wordt de voorlichting over de Participatiewet en de dienstverlening van IJmond Werkt! verzorgd. Daarnaast wordt onderzocht welke ondersteuningsbehoefte gewenst en nodig is. Het gesprek leidt tot een re-integratieadvies en de inzet van een re-integratievoorziening.

IJmond Werkt! is in 2022 in nauwe samenwerking met de gemeenten gestart met de pilot IJmondiale intakepool. In drie leergroepen is gewerkt aan een gezamenlijke aanpak aan de Poort. De klant en diens ondersteuningsbehoefte is daarbij centraal gesteld.

Deze werkwijze wordt in 2023 doorontwikkeld tot het voeren van een 'brede intake' waarbij in een gezamenlijk gesprek tussen inwoner, gemeente en IJmond Werkt! de situatie van de klant in kaart gebracht wordt en de benodigde dienstverlening verwerkt wordt in een plan van aanpak.

### **Inzet tijdelijk openthoud**

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

### **Inzet voorliggende voorziening**

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

### **Maatregelen**

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

### **Participatieladder versus re-integratietrajecten per fase**

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

## **Participatiewet**

De Participatiewet is op 1 januari 2015 in werking getreden en voegt de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong) samen in één regeling. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor bemiddeling en ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waartoe ook veelal personen met een arbeidsbeperking behoren. Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen, bij voorkeur bij reguliere werkgevers. IJmond Werkt! voerde in 2022 voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen het werkdeel van de Participatiewet uit.

## **PrO/VSO**

PrO staat voor praktijkonderwijs en VSO voor voortgezet speciaal onderwijs.

## **Social Return On Investment (SROI)**

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

## **Statushouder**

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

## **Taalniveautoets**

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

## **UWV**

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

## **VCA-diploma**

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

## **Verlengde intake**

Indien het na een intake voor re-integratie nog niet mogelijk is om een re-integratieadvies te geven, dan wordt de afdeling Arbeidsdiagnose & Advies (AD&A) ingeschakeld voor een verlengde intake. Hier worden de arbeidsmogelijkheden van de inwoner nader onderzocht. Te denken valt aan onderzoek naar gezondheidsklachten, belastbaarheidsvraagstukken, sociale- of verslavingsproblematieken of onderzoek naar cognitief vermogen en leerbaarheid. Het team AD&A heeft meer diagnose-instrumenten tot zijn beschikking.

## **Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP)**

Het Werkgeversservicepunt (WSP) Zuid-Kennemerland en IJmond is een regionaal samenwerkingsverband tussen UWV, 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.

### **Werken op locatie (WOL)**

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

### **Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)**

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

### 3 Financieel

Het jaar 2022 was, zoals hiervoor in het jaarverslag benoemd, wederom een uitdagend jaar. Met name de wederopbouw als gevolg van de hack in september 2021 heeft veel energie, tijd en middelen gekost. Tegelijkertijd is IJmond Werkt! gegeven de maatschappelijke, economische en ontwikkelingen Sociaal Domein in ontwikkeling om zich hierop aan te passen. IJmond Werkt! is desondanks nagenoeg uitgekomen op de in het najaar van 2022 opgestelde herziene begroting.

#### 3.1 Bekostiging GR

Op basis van de in het jaar 2022 vastgestelde GR IJmond Werkt! voert de organisatie IJmond Werkt! de taken conform programmaverantwoording uit op basis van het aan 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.

Conform de afspraken in 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 Hack en wederopbouwprogramma gevolgen

Na de 'crisisfase' direct na de hack die plaatsvond in september 2021, is gestart met de eerste herstelwerkzaamheden. Het eerste doel was om de dienstverlening zo snel als mogelijk te kunnen continueren en de daartoe benodigde ICT-infrastructuur en applicaties beschikbaar te krijgen. Tegelijkertijd is in deze fase veel aandacht geschonken aan de communicatie. Deze was vooral gericht op (oud) deelnemers in Re-Integratietrajecten, (oud) SW-medewerkers en (oud) ambtelijk medewerkers, zodat zij goed geïnformeerd werden over de hack en de gevolgen daarvan m.b.t. hun persoonsgegevens.

Vanaf het voorjaar van 2022 is het herstel ingezet op basis van een herstelprogramma beschreven in een opbouwplan. Dit programma bestond uit 14 onderliggende programma's, zoals de informatiebeveiliging en het 'herstellen' van verloren gegane (beleids)documenten. Op basis hiervan zijn de belangrijkste data, veelal documenten voor beleid, trainingen, procedures et cetera, opnieuw opgebouwd. Voor dit herstelprogramma was met de jaarrekening 2021 een voorziening getroffen van € 0,5 miljoen. Deze voorziening is voor circa € 50 duizend niet besteed en vrijgevallen in het begrotingsaldo van IJmond Werkt!.

Met deze formele afronding van de wederopbouw zijn de in het plan benoemde op te leveren zaken gerealiseerd. Echter, er blijven nog voldoende zaken over die verder (door)ontwikkelt moeten worden. Deze worden als onderdeel van de reguliere bedrijfsvoering meegenomen en begroot.

### 3.3 Resultaat

De totale benodigde financiële middelen (bekostiging door gemeenten) zijn nagenoeg uitgekomen op de herziene begroting voor het jaar 2022. Daarbij is de bekostiging voor uitvoering van het programma Wsw € 615 duizend lager uitgevallen. Dit wordt gecompenseerd door de benodigde financiële middelen voor Re-integratie, welke € 636 duizend hoger zijn gerealiseerd.

Totaal is per saldo een bedrag van € 0,6 miljoen uit de voorzieningen benut, waarvan een bedrag van € 0,5 miljoen betrekking heeft op de voorziening hack.

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. Het begrotingstekort van € 155 duizend is ten laste gebracht van de algemene reserve. Vervolgens is de algemene reserve vanuit de bestemmingsreserve herstructurering Wsw aangevuld tot een bedrag van € 250 duizend.

### 3.4 Verdeling gemeenten

Onderstaande overzichten betreffen de saldi voor de gemeentelijke bijdragen Wsw en Re-integratie totaal met het saldo te verrekenen per gemeente.

Bijdrage gemeenten (bedrag x € 1.000)	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Wsw	€ 3.539	€ 2.936	€ 3.597	€ 10.072
aandeel overhead	€ 447	€ 371	€ 454	€ 1.272
Kosten Wsw	€ 3.986	€ 3.307	€ 4.051	€ 11.344
Gefactureerd	€ 4.074	€ 3.423	€ 4.462	€ 11.959
Saldo	€ -88	€ -116	€ -411	€ -615

Bijdrage gemeenten (bedrag x € 1.000)	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Re-integratie	€ 1.066	€ 992	€ 1.734	€ 3.792
aandeel overhead	€ 604	€ 562	€ 983	€ 2.149
Kosten re-integratie	€ 1.670	€ 1.555	€ 2.717	€ 5.941
Gefactureerd	€ 1.465	€ 1.400	€ 2.440	€ 5.305
Saldo	€ 205	€ 155	€ 277	€ 636

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 2022 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 2022.

## 4 Bedrijfsvoering

### Professionals

Eind 2022 waren er 74 (63,95 fte) personen als ambtenaar actief bij IJmond Werkt! op grond van een arbeidsovereenkomst of een payrollcontract. Daarvan waren er 55 werkzaam in de dienstverlening en 19 op backoffice-activiteiten.

### Sw-medewerkers

Eind 2022 hadden 415 personen een sw-dienstverband bij IJmond Werkt!.

Daarnaast biedt IJmond Werkt! aan 27 personen een werkplek, deze mensen hebben na de uittreding van Uitgeest uit de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! hun werkplek behouden en werken op basis van een dienstverleningsovereenkomst die met gemeente Uitgeest is afgesloten. Er zijn tevens sw-medewerkers in het kader van begeleid werken werkzaam in een dienstverband bij een externe werkgever. In totaal ging het eind 2022 daarbij om 54 personen.

### Beschut werk

Het aantal beschut werkenden is in 2022 met 2 personen afgenomen: van 46 naar 44.

Onderverdeling per gemeente: 16 uit Beverwijk, 11 uit Heemskerk, 1 uit Uitgeest en 16 uit Velsen. De meesten van hen werken bij het Leerwerkbedrijf Groen of het Leerwerkbedrijf Productie.

### Garantiebanen

Er waren eind 2022 9 personen met een dienstverband bij IJmond Werkt! werkzaam via een garantiebaan vanuit IJmond Werkt!.

### WIW (Wet Inschakeling Werkzoekenden)

Er zijn nog steeds 3 personen bij IJmond Werkt! in dienst op basis van een WIW-contract. Dit zijn personen die indertijd op grond van de Wet Inschakeling Werkzoekenden in dienst zijn gekomen.

Eind 2022 zijn er nog 3 personen via de WIW bij IJmond Werkt! in dienst: 2 van hen zijn afkomstig uit Beverwijk en 1 uit Velsen. Zij werken allen extern, bij een reguliere organisatie.

### Ziekteverzuim

*Ziekteverzuim*

Overhead/organisatiebeleid	Realisatie	Afspraak	afwijking
Ziekteverzuim sw en BSW	14,7%	12,5%	2,2%
Ziekteverzuim Ambtelijk incl. payroll	10,9%	6,0%	4,9%

Het gerealiseerde ziekteverzuimpercentage van 14,7% sw en BSW wijkt 2,2% af van de target van 12,5% die was gesteld. Zo is het frequent verzuim onder de BSW toegenomen. Binnen deze doelgroep ligt de oorzaak vooral in de combinatie van diverse (zowel fysieke als psychische) aandoeningen waardoor medewerkers gemiddeld vaker verzuimen. Daarnaast laat de sw zien dat er een toename is in het lang verzuim. Deze stijging is ook zichtbaar in landelijke trends.

De oorzaak ligt enerzijds in een steeds ouder wordende populatie (en ophoging AOW-leeftijd) in combinatie met complexe medische problematiek. Hierdoor kan men het werk steeds minder goed volhouden. Aan de andere kant zijn de wachttijden bij het UWV opgelopen, waardoor WIA-beschikkingen soms veel later worden afgegeven. Dit draagt in negatieve zin bij aan het verzuimpercentage.

Ook bij het ambtelijk personeel is sprake van een hoger verzuimpercentage. Los van landelijke tendensen, die ook toename in verzuim op de reguliere arbeidsmarkt laten zien, is er sprake van verschillende oorzaken.



Met name het langdurig verzuim is toegenomen waarbij de oorzaak soms te vinden is in de privésfeer, maar ook op het gebied van werkgerelateerde factoren. Een verzuimcoach is tijdelijk ingezet om deze trajecten één op één te begeleiden waardoor het verzuim eind 2022 is begonnen met af te nemen.

#### *Ziekteverzuim en alcohol-, drugs- en medicijngebruik (ADM-beleid)*

Een van de onderliggende problemen bij ziekteverzuim is toe te dichten aan verslavingsproblematiek. De coronaperiode van de afgelopen jaren heeft het probleem waarschijnlijk verergerd. IJmond Werkt! heeft hier samen met de ondernemingsraad, ADM-beleid op gemaakt. We zijn met steeds meer medewerkers in gesprek. Bij vermoeden van alcoholmisbruik tijdens werktijd kan een alcoholtest worden afgenomen. Het beleid is er op gericht om mensen te helpen en het gesprek aan te gaan. Het is niet de insteek om mensen maatregelen op te leggen. IJmond Werkt! voert het ADM-beleid uit in samenwerking met adviesbureau Be-Responsible en Brijder verslavingszorg.

#### **Bedrijfsmaatschappelijk werk**

Het is van belang om de opmerkingen vanuit ziekteverzuim te vertalen naar thema's die bijdragen aan terugdringen van verzuim door meer aandacht te besteden aan preventie. Dit kan worden gerealiseerd door meer samenwerking vanuit verschillende specialismen in te zetten bij complexere problematiek, maar ook gericht op preventie. Daarnaast is goede ondersteuning van de leidinggevenden van belang, met als doel de regie op verzuim te verbeteren.

Een goed voorbeeld hiervan is het inzetten van bedrijfsmaatschappelijk werk. In 2022 is er voor het eerst ervaring opgedaan met een eigen bedrijfsmaatschappelijk werker die kan ondersteunen in het begeleiden van medewerkers in hun werk en het omgaan met hun werksituatie en daarbinnen kan schakelen met leidinggevenden en bedrijfsarts. Het doel is om de inzetbaarheid te vergroten en de schadelast te beperken als het gaat om verzuim.

Ook sociale problematiek kan leiden tot uitval. Onder impuls van de bedrijfsmaatschappelijk werker houden het sociaal wijkteam van Beverwijk en het serviceteam van Heemskerk inmiddels spreekuren bij het Ontwikkelhuis. Het sociaal wijkteam van de gemeente Beverwijk is van plan dat ook te gaan doen bij Groen Beverwijk. Verder wordt vanuit de afdeling P&O gewerkt aan een (herziening van een) breed beleid op het terrein van duurzame inzetbaarheid.

Een thema dat landelijk in de media veel aandacht heeft gehad is grensoverschrijdend gedrag. Naar aanleiding van de berichtgeving zijn directie en management alle vestigingen langsgegaan om met medewerkers te spreken over hun ervaringen met ongewenst gedrag zoals pesten, discrimineren, agressie en seksuele intimidatie. Onze bedrijfsmaatschappelijk werker heeft hier vervolg aan gegeven met een gerichte aanpak in nauwe samenwerking met de preventiemedewerker, de arbo-coördinator, de bedrijfsarts en human resources. De nauwe samenwerking kan bijdragen aan het verminderen van psychosociale belasting en verzuimpreventie.

#### **Opleidingen**

Een veranderende omgeving vraagt om flexibele organisaties waarbinnen mensen optimaal rendement en toegevoegde waarde kunnen leveren. Naast vitaliteit zijn leren en opleiden 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.

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 een strategisch opleidingsbeleid, waarin de organisatiedoelen vertaald zijn naar opleidingsbehoeften. Belangrijke thema's in het werkplan van IJmond Werkt! zijn behoud en vergroting van kennis, innovatiekracht, eigenaarschap van de werkopdracht, ontwikkeling en groei als permanent proces.

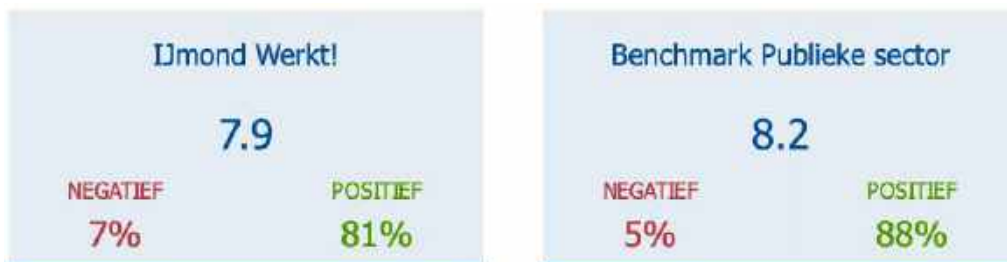


### Lean in het proces van continu verbeteren

Acht professionals hebben met goed gevolg een Lean Greenbelt opleiding afgerond. Werken met behulp van Leanmethodieken helpt de organisatie om gestructureerd aan de slag te gaan met het continu verbeteren van de dienstverlening en daarbij horende werkprocessen.

### Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Bij de groep ambtenaren is er in 2022 een MTO gehouden, gevolgd door een MTO Pulse meting in december 2022. Over het algemeen is men tevreden over de organisatie en het werk, wat een positief beeld geeft. Het MTO heeft een aantal thema's naar voren gebracht die aandacht vragen, te weten 'ongewenst gedrag', 'open en eerlijke communicatie' en de 'leiding over de organisatie'. Een onderzoek en analyse volgt om te bepalen welke zaken hier spelen, zodat in afstemming met medewerkers gewerkt kan worden aan verbetering op deze thema's.



### Duurzame inzetbaarheid

Hoge verzuimcijfers, de toename van psychosociale belasting en de uitkomsten van het MTO vragen om een bredere aanpak met als doel de inzetbaarheid van de medewerkers te verhogen en een gezonde werkcultuur te realiseren. Daarvoor zijn reeds verschillende losse activiteiten ingezet die ook in 2022 zijn voortgezet. Het ontbreekt echter nog aan een meer projectmatige aanpak vanuit het thema 'duurzame inzetbaarheid'. Hiermee worden succesvolle acties geborgd voor de lange termijn, waarbij ook gericht ingezet kan worden op actuele problemen en mogelijke oplossingen daarvoor. Deelname aan het 'lerend netwerk' vanuit het O&O fonds en de ondersteuning daaruit, kan hiervoor als fundament dienen.

### Arbo en Kwaliteit

Na de schorsing van het certificaat ISO 9001/ 45001 in 2021, is de organisatie gestart met een breed ingestoken voorbereiding voor het hersteltraject om de benodigde systemen, processen en menskracht weer op orde te brengen.

Ondanks de al aanwezige, extern ingehuurde, medewerkers kan de organisatie niets anders dan vaststellen dat het hersteltraject veel van haar medewerkers heeft gevraagd en ook in 2023 blijft vragen. Naast de voorbereiding heeft er een brede inventarisatie plaatsgevonden van hiaten die er als gevolg van de hack zijn ontstaan in de bedrijfsvoering van de organisatie. Een prioriteitenstelling is toegepast om het belang van te verhelpen hiaten te rangschikken. Waar mogelijk is de organisatie lopende het jaar gestart om ontstane hiaten binnen de bedrijfsvoering te herstellen.



### Afronding gevolgen hack

IJmond Werkt! is in september 2021 getroffen door een hack. Direct na de cyberaanval moest de organisatie zodanig snel herstellen dat zowel de dienstverlening weer opgestart kon worden als dat direct betrokkenen geïnformeerd konden worden over verlies en publicatie van persoonsgegevens op het 'darkweb'. Vragen en verzoeken van inwoners zijn in samenwerking met de functionarissen gegevensbescherming (FG) van onze gemeenten afgehandeld. Vragen en verzoeken van onze eigen medewerkers zijn door IJmond Werkt! zelf afgehandeld.

Het opbouwplan bestond uit 14 werkpakketten (programma's), die ook bijgedragen hebben aan de doorontwikkeling van IJmond Werkt!. Alle deliverables zijn in het begrotingsjaar 2022 opgeleverd, waarmee het opbouwplan is afgerond.

Het totaal aan uitgaven in het kader van de oorspronkelijke voorziening van € 500 duizend zijn uitgekomen op een bedrag van € 453 duizend, hiermee hebben er € 47 duizend minder uitgaven plaatsgevonden.

### 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!. We proberen klachten zoveel als mogelijk naar tevredenheid op te lossen en maken daarbij gebruik van een 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. Naar aanleiding van de hack zijn ook de hiaten binnen de procedure 'klachten en meldingen' geïnventariseerd. De vastgestelde hiaten zijn meegenomen in het herstelplan om in 2023 te komen tot een verbeterd en geautomatiseerd proces.

Afdeling/bedrijfs onderdeel	Klachten	Meldingen
Re-integratie	-	1
Groen	2	1
Overig (P&O, deta, receptie)	-	-
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

## 5. Bestuur en medezeggenschap

### Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt! en bestuur

De gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! is opgericht door de gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen.

Op 1 januari 2022 is gemeente Uitgeest formeel uitgetreden uit de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt!. Gemeente Uitgeest maakte daarmee over het jaar 2022 geen deel meer uit van de GR IJmond Werkt!.

In maart 2022 hebben er gemeenteraadsverkiezingen plaatsgevonden. Na de verkiezingen is er een wisseling geweest in zowel het Algemeen Bestuur als in het Dagelijks Bestuur van IJmond Werkt!.

### Huidig bestuur (met ingang van oktober 2022)

Het Algemeen Bestuur bestaat uit de volgende leden:

- De heer G.A. Suanet, voorzitter gemeente Heemskerk
- Mevrouw B.G.P. van den Berg, vicevoorzitter gemeente Beverwijk
- De heer J. Verwoort gemeente Velsen
- Mevrouw J. Dorenbos gemeente Beverwijk
- De heer A. Schoorl gemeente Heemskerk
- Mevrouw M. Steijn gemeente Velsen

Het Dagelijks Bestuur is een afvaardiging van het Algemeen Bestuur en bestaat uit de volgende leden:

- De heer G.A. Suanet, voorzitter gemeente Heemskerk
- Mevrouw B.G.P. van den Berg, vicevoorzitter gemeente Beverwijk
- De heer J. Verwoort gemeente Velsen

### Vorig bestuur (tot oktober 2022)

Het Algemeen Bestuur bestond tot oktober 2022 uit de volgende leden:

- De heer G.W.J. de Vries, voorzitter gemeente Heemskerk
- Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter gemeente Velsen
- Mevrouw B.G.P. van den Berg gemeente Beverwijk
- De heer F. Brouwer gemeente Heemskerk
- De heer J. Verwoort gemeente Velsen
- Mevrouw H.J. Niele-Goos gemeente Beverwijk

Het Dagelijks Bestuur bestond tot oktober 2022 uit de volgende leden:

- De heer G.W.J. de Vries, voorzitter gemeente Heemskerk
- Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter gemeente Velsen
- Mevrouw B.G.P. van den Berg gemeente Beverwijk

### Directie IJmond Werkt!

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

De heer van Hardeveld is tevens secretaris van het bestuur.

## **Ondernemingsraad (OR) IJmond Werkt!**

De ondernemingsraad heeft in 2022 de volgende aanvragen in behandeling genomen:

### *Instemmingsaanvragen*

- Hoofd BHV als onderdeel van het inregelen BHV
- FUWA
- MTO ambtenaren
- Multibel
- (tijdelijke invulling) Preventiemedewerker
- RI&E (methode en uitvoering)
- Thuiswerkregeling
- Verlofharmonisatie
- Ziekteverzuimbeleid
- Zorgvuldigheidsverklaring

### *Adviesaanvragen*

- GroenWerkt app
- Awareness programma

## 6. Verplichte paragrafen

### Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Risico's en beleid omtrent weerstandsvermogen.

Volgens artikel 11 van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) bestaat het weerstandsvermogen uit de relatie tussen:

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

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

1. De omvang van het weerstandsvermogen is gelijk aan de omvang van de algemene reserve van het samenwerkingsverband.
2. De algemene reserve van het samenwerkingsverband blijft beperkt tot een bedrag van €500.000,-.
3. De in lid 1 genoemde algemene reserve is bedoeld voor het afdekken van de dagelijkse operationele risico's.
4. Tekorten of overschotten ten aanzien van de algemene reserve 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

Nr.	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Detacheringscontracten (grote) klanten worden opgezegd  - risicocategorie: midden	Ontwikkelingen binnen bedrijf inlener	Leegloop incl. sociale gevolgen doelgroep, omzetsderving, extrakosten huisvesting en capaciteit t.b.v. herplaatsing
2	Mogelijk verminderen van opdracht vanuit gemeenten  - risicocategorie: midden	Verkleinen omvang groenbestekken bij gemeenten	Extra kosten in verband met reorganisatie
3	Vertrek of langdurig niet kunnen beschikken over (begrote) formatie ambtelijk personeel  - risicocategorie: midden	Diverse oorzaken bijvoorbeeld (langdurige) ziekte of bijzondere omstandigheden die vragen om een stop in vervullen vacatures omwille van de opdracht om binnen de begroting te blijven	Extra druk op de dienstverlening van IJmond Werkt! inclusief psychosociale arbeidsbelasting bij de groep die met te weinig formatie het werk moet doen en mogelijk leidt tot minder prestaties dan overeengekomen in de begroting
4	Ontslag van slecht functionerende medewerkers  - risicocategorie: midden	Slechte arbeidsrelatie, niet meer passend binnen bedrijf	Aanvulling op WW en dergelijke kosten leiden in geval van ontslag tot hogere personeelslasten dan voorzien
5	Cao-loonsverhogingen ambtenaren  - risicocategorie: hoog	Afspraak VNG/Rijk	Extra personeelskosten ambtelijk personeel
6	Zittend bestand Wsw minder snel omlaag dan prognose  - risicocategorie: laag	Minder natuurlijk verloop	Extra kosten wsw personeel
7	Opvolging leidinggevend Wsw-personeel  - risicocategorie: hoog	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 informatiebeveiliging  - risicocategorie: laag	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
9	Langdurig ziekteverzuim en uitval formatie  - risicocategorie: midden	Oudere generatie in formatie voor een aantal afdelingen, medewerkers met langdurige dienstverbanden die 'moeite' hebben met toenemende complexiteit in de omgeving waarin dienstverlening plaatsvindt en noodzakelijke aanpassingen in het werk	(langdurig) Ziekteverzuim neemt toe om psychische redenen als gevolg van hoge werkdruk en stress op werk en thuis: klanten, doelgroep medewerkers en professionals ervaren veel stress door alle maatschappelijk veranderingen en dit leidt tot niet inzetbare formatie waarvoor (tijdelijke) formatie ingezet moet worden om dienstverlening doorgang te laten vinden, en bovendien leidt tot extra formatiekosten door 'eigen risicodragerschap' voor ambtelijke medewerkers die uitvallen

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

Nr.	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Daling detacheringsomzet die bij externe werkgevers gegenereerd wordt en daling in opbrengsten uit de overige bedrijfsactiviteiten voor opdrachtgevers van IJmond Werkt!  - risicocategorie: hoog	Economische gevolgen van pandemieën, energiecrisis, hoge inflatie door geopolitieke omstandigheden en soortgelijke gebeurtenissen met een maatschappelijke en economische impact bij externe werkgevers	Terugloop in omzet door 'terugsturen' van gedetacheerde medewerkers en dus teruglopende aantallen gedetacheerden en niveau van tarieven naast sociale gevolgen voor de medewerkers en druk op onze infrastructuur met opdrijvend effect op de kosten daarvan en het uitblijven/ achterblijven van orders en werkopdrachten
2	Daling in opbrengsten uit de bedrijfsactiviteiten van IJmond Werkt!  - risicocategorie: midden	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
3	Hoge piek instroom trajecten re-integratie dienstverlening en WSP met begeleiding op afstand  - risicocategorie: midden	Verhoogde werkloosheid als gevolg van pandemieën, energiecrisis, hoge inflatie door geopolitieke omstandigheden en soortgelijke gebeurtenissen met een maatschappelijke en economische impact bij externe werkgevers 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
4	Daling in aantallen uitstroom naar werk  - risicocategorie: midden	Een onzekere situatie op de arbeidsmarkt t.g.v. pandemieën, energiecrisis, hoge inflatie door geopolitieke omstandigheden en soortgelijke gebeurtenissen met een maatschappelijke en economische impact bij externe werkgevers	Lagere uitstroomcijfers door minder succesvolle uitstroom, langere duur lopende trajecten, hogere aantallen tegelijkertijd in traject bij IJmond Werkt!
5	Stagnatie in doorstroom in ontwikkelingsfasen  - risicocategorie: midden	Opschorting (groepswijze) 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 niet operationele bedrijfsvoering risico's

Nr.	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Kortingen op het Wsw- en re-integratiedeel subsidie uit het participatiebudget  - risicocategorie: midden	Bezuinigingen rijksoverheid	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening /reorganisatie
2	Kortingen op het re-integratiedeel subsidie uit het participatiebudget  - risicocategorie: midden	Keuze gemeenten % besteding Re-integratie middelen anders in te zetten voor overige taken	Verminderde en/of keuzes in prioritaire dienstverlening /reorganisatie
3	Vermindering regeling LIV  - risicocategorie: midden	Aanpassingen in arbeids- fiscale wetgeving	Verminderde en/of keuzes in prioritaire dienstverlening /reorganisatie
4	Stijging van vergoedingen die uit het participatiebudget bekostigd moeten worden  - risicocategorie: midden	1. Kostenstijgingen die voortvloeien uit zowel nieuwe taken in de re-integratie verordening als inflatie die kan leiden tot meer en/ of duurdere inkoop van producten en diensten die extern ingekocht moeten worden, zoals medisch onderzoek  2. Vervoerskosten garantiebanen <b>Uitbreiding taken in Participatiewet</b>	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening /reorganisatie of kostenstijgingen als gevolg
5	Vennootschapsbelasting *  - risicocategorie: midden	Positief resultaat Wsw-activiteiten	Aanpassen financiële huishouding en extra kosten

**\* Toelichting VPB**

Op 1 januari 2016 werd een Vennootschapsbelasting (VPB) plicht voor overheidsondernemingen en hun verbonden partijen geïntroduceerd. De Belastingdienst heeft een uitspraak gedaan voor vrijstelling van VPB-plicht, die formeel belastingtechnisch in eerste aanleg bedoeld was 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.

**Frauderisico's -en beheersing**

In lijn met de nieuwe regelgeving omtrent fraudebeheersing die sinds met ingang van het jaar 2022 van toepassing is, heeft IJmond Werkt! specifiek aandacht gegeven aan het voorkomen van fraude in de organisatie. De definitie van fraude die wij hierbij hanteren is als volgt: 'Een opzettelijke handeling door een of meer leden van het management, met governance belaste personen, werknemers of derden, waarbij gebruik wordt gemaakt van misleiding ten einde een onrechtmatig of onwettig voordeel te verkrijgen.'

Ter voorkoming van financiële schade en reputatieschade als gevolg van fraude heeft IJmond Werkt! voorzien wij in een aantal maatregelen in de bedrijfsvoering, waarmee de risico's van fraude worden beperkt. Binnen onze organisatie wordt functiescheiding toegepast op meerdere gebieden, zoals een systeem van gescheiden functies voor de salarisadministratie en de personeelsadministratie. De mutaties en gegevensverwerking wordt uitgevoerd door verschillende functionarissen, waardoor er een extra controlemechanisme ontstaat.

Daarnaast maken wij gebruik van het 'vier-ogen' principe voor de afhandeling van inkoopfacturen, waarbij op basis van ons procuratiebeleid facturen goedgekeurd worden door minimaal twee functionarissen met elk hun eigen digitale handtekening. Vervolgens vinden betalingen plaats nadat minimaal twee functionarissen een controle op de betreffende betaallijst hebben uitgevoerd. Hiermee is sprake van een dubbele controle op de juistheid en rechtmatigheid van de transacties.

In het tweede halfjaar van het jaar 2022 hebben wij de hiervoor bedoelde afhandeling van facturen op basis van ons vastgestelde procuratiebeleid gedigitaliseerd. Hiermee is de rechtmatigheidscontrole geborgd en zijn we in staat om dit proces van financiële transacties efficiënter en nauwkeuriger uit te voeren. Dit stelt onze organisatie ook in staat om geautomatiseerde controles en analyses uit te voeren, waarmee we sneller verdachte patronen en afwijkingen kunnen opsporen.

In het kader van het vergroten van bewustwording en kennis van fraudepreventie in onze organisatie te vergroten, organiseren we trainingen voor onze medewerkers. Deze zijn gericht op het herkennen van frauderisico's, het melden van verdachte activiteiten en het naleven van interne controleprocedures. Door het bevorderen van een cultuur van integriteit en transparantie, streven we ernaar om een omgeving te creëren waarin fraude minder kans heeft om zich te ontwikkelen.

De hiervoor vermelde maatregelen helpen onze organisatie om de risico's op fraude te verkleinen. We blijven aandacht houden voor frauderisico's als onderdeel van onze totale risicobeheersing, onder andere door deze te evalueren en waar van toepassing verbeteringen in onze systemen en procedures door te voeren. Het resultaat hiervan is dat we onze verdediging tegen fraude blijvend versterken en onze financiële middelen en reputatie beschermen.

### **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 combivestiging Heemskerk aan Trompet 1300 te Heemskerk;

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

## Financiering

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

Dit uit zich in twee randvoorwaarden:

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

De wet FIDO verplicht decentrale overheden tot het opstellen van een treasury statuut en het opnemen van een treasury paragraaf in de jaarrekening (en de begroting). In 2001 is een treasury statuut opgesteld. Deze is goedgekeurd door het Dagelijks Bestuur en door het Algemeen Bestuur van IJmond Werkt!. 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 kasgeld 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 kasgeld- limiet. De regels van schatkistbankieren worden gevolgd.

## Leningen

IJmond Werkt! heeft geen lopende leningen. In 2022 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 als het materieel werkgeverschap. IJmond Werkt! heeft zelf geen verbonden partijen.

## 7. Jaarrekening

### 7.1 Balans

#### Balans per 31 december (bedragen in euro)

<b>Activa</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
<b>Vaste activa</b>		
Materiële vaste activa		
- Investerings met een economisch nut		
- overige investeringen met een economisch nut	1.010.981	1.408.645
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>1.010.981</b>	<b>1.408.645</b>
<b>Vlottende activa</b>		
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- Vorderingen op openbare lichamen	569.886	114.276
- Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	815.413	1.555.982
- Overige vorderingen	345.664	318.270
	1.730.963	1.988.528
Liquide middelen		
- Kassaldi	1.162	960
- Banksaldi	253.762	274.792
	254.924	275.752
Overlopende activa		
- overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	685.639	871.313
- de van de Europese en Nederlandse overheidslichamen nog te ontvangen voorschotbedragen die ontstaan door voorfinanciering op uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel	-	-
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>2.671.527</b>	<b>3.135.594</b>
<b>Totaal generaal</b>	<b>3.682.508</b>	<b>4.544.240</b>

**Balans per 31 december (bedragen in euro)**

<b>Passiva</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
<b>Vaste passiva</b>		
<b>Eigen vermogen</b>		
- Algemene reserve	250.000	123.000
- Bestemmingsreserves	991.353	1.582.304
- Gerealiseerd resultaat	-	-
	<u>1.241.353</u>	<u>1.705.304</u>
<b>Voorzieningen</b>		
- Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's	629.904	1.214.066
- Voorziening ter egalisering van kosten	80.967	59.406
	<u>710.871</u>	<u>1.273.472</u>
<b>Totaal vaste passiva</b>	<b>1.952.224</b>	<b>2.978.776</b>
<b>Vlottende passiva</b>		
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- overige schulden	419.879	362.240
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	1.310.405	1.203.224
<b>Totaal vlottende passiva</b>	<b>1.730.284</b>	<b>1.565.464</b>
<b>Totaal generaal</b>	<b>3.682.508</b>	<b>4.544.240</b>

## 7.2 Overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar bedragen x € 1.000)

Het taakveld van IJmond Werkt! bestaat uit:

### 6 Sociaal domein

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

De hierbij behorende programma's zijn:

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

Omschrijving programma	Raming begrotingsjaar voor wijziging			Raming begrotingsjaar na wijziging			Realisatie begrotingsjaar		
	baten	lasten	Saldo	baten	lasten	Saldo	baten	lasten	Saldo
6.3 610 Inkomensregelingen	198	198	-	206	206	-	206	325	119
6.4 611 Sociale werkvoorziening	16.448	15.543	905	15.873	15.281	592	16.039	14.795	1.244
6.4 623 Re-integratie NBW	830	830	-	578	578	-	605	646	41
6.5 623 Re-integratie participatie	5.923	3.745	2.178	6.051	3.697	2.354	5.558	3.249	2.309
Subtotaal programma's	23.398	20.315	3.083	22.707	19.762	2.945	22.407	19.015	3.392
Overhead	-	3.111	3.111	38	3.129	3.091	53	3.909	3.856
<b>Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>23.398</b>	<b>23.426</b>	<b>28</b>	<b>22.745</b>	<b>22.891</b>	<b>146</b>	<b>22.460</b>	<b>22.924</b>	<b>464</b>
Toevoeging/onttrekking aan de reserves									
6.4 611 Sociale werkvoorziening	29	-	29	29	-	29	29	-	29
Overhead	-	-	-	118	-	118	718	282	435
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>23.427</b>	<b>23.426</b>	<b>-</b>	<b>22.892</b>	<b>22.891</b>	<b>-</b>	<b>23.206</b>	<b>23.206</b>	<b>-</b>

## 7.3 Toelichtingen

### 7.3.1 Grondslagen voor waardering van Activa en Passiva en Resultaatbepaling

#### Inleiding

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

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

#### Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij 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. Personeelslasten 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 personele lasten 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 teruggedenkt 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.

## **Flottende 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 maximumbedrag van € 500.000,-.

De algemene reserve is bedoeld voor het afdekken van 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 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 semi ambtenaren 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 (NBW)*

Onder de post NBW-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 2022 (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	311.650	66.161	506.240		
Investerings	-	-	21.528	52.389		
Desinvesteringen	-	-	-	-		
Afschrijvingen	-	47.818	11.384	255.571		
Boekwaarde per 31 december	183.781	263.832	76.304	303.058		
Cumulatieve investeringen	183.781	2.007.292	275.669	1.638.034		
Cumulatieve afschrijvingen	-	1.743.460	199.365	1.334.976		
	183.781	263.832	76.304	303.058		
Afschrijvingspercentages	0%	3%-20%	20-25%	20-25%		
	Overige materiële vaste activa: Inventaris	Vervoer middelen	Overige materiële vaste activa: Automatisering	Totaal 31-12-2022	Totaal 31-12-2021	
Boekwaarde per 1 januari	17.606	282.029	41.178	1.408.645	1.913.214	
Investerings	-	-	-	73.916	25.550	
Desinvesteringen	-	-	-	-	-	
Afschrijvingen	8.496	113.733	34.578	471.580	530.119	
Boekwaarde per 31 december	9.111	168.296	6.600	1.010.981	1.408.645	
Cumulatieve investeringen	381.964	473.326	126.315	5.086.380	5.057.174	
Cumulatieve afschrijvingen	372.854	305.030	119.715	4.075.399	3.648.529	
Boekwaarde per 31 december	9.111	168.296	6.600	1.010.981	1.408.645	
Afschrijvingspercentages	20-33%	20-25%	33-50%			

De belangrijkste investeringen in het boekjaar zijn:

- Machines en apparaten. Betreft vervanging van een elektrische transportwagen en een nieuwe heftruck voor montage en verpakken.
- Installaties. Betreft een nieuwe airconditioning en verlichting om te voldoen aan de eisen die hier Arbo-technisch aan gesteld worden op de Passage, een nieuw gehuurde locatie op de Trompet 1116 en Trompet 1120 in Heemskerk.

## Vlottende activa

### Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan één jaar

	31-12-2022	31-12-2021
Vorderingen op openbare lichamen	569.886	114.276
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	815.413	1.555.982
Overige vorderingen		
- Handelsdebiteuren	350.664	318.270
- Voorziening oninbaarheid	-5.000	-
	345.664	318.270
Totaal	1.730.963	1.988.529

## Liquide Middelen

	31-12-2022	31-12-2021
Kassaldi	1.162	960
Bank- en girosaldi		
- ING bank	2.763	448
- BNG bank	250.999	274.344
	253.762	274.792
Totaal	254.924	275.752

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren					
		Verslagjaar	2022		
	<b>Drempelbedrag</b>	<b>250000</b>			
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	129.148	180.943	200.788	173.142
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	120.852	69.057	49.212	76.858
(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.

Er is een G rekening bij de BNG waarop beperkte opname rechten van toepassing zijn. Van het bovenstaande saldo € 250.999 van de BNG-bank staat een bedrag van € 50.525 op de G rekening.

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

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
- Nog te ontvangen bedragen/te factureren opbrengsten	625.208	417.730
- Nog te ontvangen LIV	-	-
- Vooruitbetaalde kosten	9.391	38.244
- Vordering Fitnessplan	114	77
- Vordering Fietsenproject	12.305	15.339
- Te vorderen BTW	15.958	20.281
- Nog door te berekenen Bijdrage Gemeenten	21.007	140
- Nog te ontvangen Wsw subsidies Paswerk	-	-
- Vordering Personeel	-307	117
- Nog te ontvangen pensioenpremie/zorgverzekering	1.962	2.385
- Overige	-	377.000
	<u>685.639</u>	<u>871.313</u>

## Passiva

### Vaste Passiva

### Eigen vermogen

#### Algemene Reserve

	31-12-2022	31-12-2021
Saldo per 1 januari	123.000	500.000
Bestemming begrotingstekort boekjaar	-155.429	-140
Toevoeging	282.429	376.860
Saldo per 31 december	250.000	123.000

In overeenstemming met de afspraak gemaakt in de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt!, wordt IJmond Werkt! gefinancierd op basis van de daadwerkelijke kosten. Het begrotingstekort – saldo baten en lasten – is door verschillende oorzaken uitgekomen op een tekort van € 155 duizend en ten laste 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. Met de resultaatbestemming over 2022 is erin voorzien om het weerstandsvermogen tot € 250 duizend aan te vullen.

#### Bestemmingsreserves

					31-12-2022	31-12-2021
	Trompet	Huisvesting Groen Heemskerk	Herstruc- turering WSW	Uittreding gemeente Uitgeest	Totaal	Totaal
Saldo per 1 januari	301.394	82.060	821.850	377.000	1.582.304	1.233.827
Toevoeging	-	-	-	-	-	377.000
Herbestemming	-	-	-	-	-	-
Onttrekking	-	-	282.429	280.000	562.429	-
Vermindering ter dekking van afschrijvingen	28.523	-	-	-	28.523	28.523
Saldo per 31 december	272.872	82.060	539.421	97.000	991.353	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

					31-12-2022	31-12-2021
	Non-actieven	Onderhoud gebouwen	Spaarverlof	Hack	Totaal	Totaal
Saldo per 1 januari	428.565	59.406	287.499	498.000	1.273.470	1.139.630
Toevoeging	52.275	35.000	-	-	87.275	675.578
Aanwending van baten en lasten	124.602	13.439	13.834	498.000	649.875	259.086
vrijgevallen bedragen	-	-	-	-	-	282.652
Saldo per 31 december	356.238	80.967	273.665	-	710.870	1.273.470

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 mogelijkheden voor detachering. 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’ kwam voort uit de voorziene activiteiten die in een plan zijn gepresenteerd voor de hersteloperatie (wederopbouw) Deze was erop gericht om de dienstverlening en ondersteuning minimaal weer terug te brengen op het niveau van voor de Hack, die eerder in september 2021 heeft plaatsgevonden. Immers, naast de gelekte persoonsgegevens zelf waren onder andere alle beleidsdocumenten, processen en bijvoorbeeld trainingsmateriaal verdwenen doordat de fileservers van IJmond Werkt! met de Hack onklaar waren gemaakt en dus ontoegankelijk waren. In 2022 is het herstelplan uitgevoerd binnen de met de voorziening beschikbaar gestelde middelen, waarbij een restant van € 47 duizend is vrijgevallen ten gunste van het resultaat.

## Vlottende passiva

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

	31-12-2022	31-12-2021
Overige schulden		
- crediteuren	419.879	362.240

In het saldo van de crediteuren ten bedrage van € 419.879 zit een bedrag van € 29.422 dat betrekking heeft op de payroll organisatie voor de inhuur van semi ambtenaren.

## Overlopende passiva

	31-12-2022	31-12-2021
- Te betalen BTW	845	15.017
- Loonheffingen, sociale lasten en pensioenen	601.800	557.835
- Nog te betalen ziektekostenpremies	109.798	115.073
- Nog te betalen lonen personeel	-	-
- Terug te betalen bijdrage gemeenten	-	-
- Vooruit ontvangen bedragen	10.000	-
- Nog te betalen kosten en terug te betalen bedragen	574.689	506.492
- Nog te betalen bonus begeleid werken	-	-
- Overige	13.274	8.807
	<u>1.310.405</u>	<u>1.203.224</u>

## 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 € 68 duizend. De totaal overeengekomen actuele verplichtingen bedragen totaal circa € 109 duizend. De resterende looptijden liggen tussen 2 en 24 maanden.

IJmond Werkt! heeft zich contractueel verplicht tot het betalen van huurtermijnen inzake huisvesting op 12 locaties. De jaarlijkse verplichting uit hoofde van deze overeenkomsten bedraagt circa € 285 duizend. Hiervan is een bedrag van circa € 161 duizend 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 € 386.712.

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

#### Totaal overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Vershil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	17.285	17.565	18.251	-	-280
2 NBW/Loonsom	-	-	-	-	-
3 NBW/bonus	-	-	-	-	-
4 Opbrengsten activiteiten	3.285	3.362	3.267	-	-77
5 Detacherings	1.837	1.818	1.880	-	19
6 Buitengewone baten	53	-	-	-	53
<b>Saldo baten</b>	<b>22.460</b>	<b>22.745</b>	<b>23.398</b>	<b>-</b>	<b>-285</b>
<i>Lasten</i>					
7 Personeelskosten ambtelijk	5.040	4.898	5.164	-	142
8 Personeelskosten Wsw	12.820	13.066	13.363	-	-246
9 Dienstverlening door derden	1.862	1.893	1.934	-	-31
10 NBW loonkosten	334	405	662	-	-71
11 Indirecte productiekosten	305	306	285	-	-1
12 Afschrijvingen	472	473	420	-	-1
13 Huur	259	249	299	-	10
14 Energiekosten	157	109	79	-	47
15 Belastingen	10	8	10	-	2
16 Verzekeringen	43	43	51	-	1
17 Onderhoudskosten	840	735	655	-	106
18 Kantine kosten	72	62	50	-	9
19 Kantoorkosten	105	115	124	-	-10
20 Verkoopkosten	116	81	59	-	35
21 Overige algemene kosten	160	151	205	-	9
22 Diverse lasten	330	297	67	-	33
<b>Saldo lasten</b>	<b>22.924</b>	<b>22.891</b>	<b>23.426</b>	<b>-</b>	<b>34</b>
<b>Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>-464</b>	<b>-146</b>	<b>-28</b>	<b>-</b>	<b>-319</b>
23 Onttrekking (bestemmings)reserves	747	147	29	-	600
24 Toevoeging aan de (bestemmings)reserves	-282	-	-	-	-282
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

#### Toelichting op financiële afwijkingen

De gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! (GR) 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 de deelnemende gemeenten in de GR 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 GR 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.

Uit onderstaand totaal overzicht blijkt dat IJmond Werkt! binnen de begroting is gebleven. De uittreding van de Gemeente Uitgeest is in het jaar 2022 gecorrigeerd met een bedrag van € 280 duizend op de bijdrage gemeenten re-integratie. De betreffende onttrekking uit de bestemmingsreserve is destijds met het vaststellen van de herziene begroting voor het jaar 2022

door het Algemeen Bestuur van IJmond Werkt! vastgesteld om als zodanig in de jaarrekening 2022 te verwerken. Dit sluit aan bij de zienswijzen die het Bestuur van de gemeentelijke colleges van de GR IJmond Werkt! gemeenten voor de herziene begroting 2022 heeft ontvangen.

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar	verschil
Bijdrage gemeenten re-integratie	5.735	6.181	-446
Bijdrage gemeenten wsw	11.550	11.384	166
<b>totaal</b>	<b>17.285</b>	<b>17.565</b>	<b>-280</b>

Hoewel IJmond Werkt! in totaliteit binnen de begroting is gebleven, is er per individueel programma wel sprake van over -en onderschrijdingen ten opzichte van de begroting voor het jaar 2022. 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

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	206	206	198	-	-
<b>Saldo baten</b>	<b>206</b>	<b>206</b>	<b>198</b>	-	-
<i>Lasten</i>					
7 Personeelskosten ambtelijk	282	198	190	-	84
9 Dienstverlening door derden	43	8	8	-	35
<b>Saldo lasten</b>	<b>325</b>	<b>206</b>	<b>198</b>	-	<b>119</b>
<b>Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>-119</b>	-	-	-	<b>-119</b>
23 Onttrekking (bestemmings)reserves	-	-	-	-	-
24 Toevoeging aan de (bestemmings)reserves	-	-	-	-	-
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>-119</b>	-	-	-	<b>-119</b>

#### *Toelichting :*

De begrote kosten ten behoeve van de beoogde formatie is voor dit programma hoger gerealiseerd doordat er in het jaar 2022 een proef (pilot) heeft plaatsgevonden voor een zogenoemde brede intake in samenwerking met de IJmond Werkt! gemeenten.



## 6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Vershil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	11.344	11.178	11.857	-	166
2 NBW/Loonsom	-			-	-
3 NBW/bonus	-			-	-
4 Opbrengsten activiteiten	2.884	2.876	2.711	-	8
5 Detacheringen	1.810	1.818	1.880	-	-8
6 Buitengewone baten	0	-	-	-	-
<b>Saldo baten</b>	<b>16.039</b>	<b>15.873</b>	<b>16.448</b>	-	<b>166</b>
<i>Lasten</i>					
7 Personeelskosten ambtelijk	901	973	887	-	-72
8 Personeelskosten Wsw	12.653	12.934	13.296	-	-280
9 Dienstverlening door derden	126	252	252	-	-126
10 NBW loonkosten	-	-	-	-	-
11 Indirecte productiekosten	272	274	260	-	-2
12 Afschrijvingen	404	399	337	-	5
13 Huur	47	86	76	-	-38
14 Energiekosten	91	94	79	-	-4
15 Belastingen	6	5	8	-	-
16 Verzekeringen	2	1	1	-	-
17 Onderhoudskosten	249	204	273	-	45
18 Kantine kosten	24	18	18	-	6
19 Kantoorkosten	2	3	3	-	-1
20 Verkoopkosten	4	5	7	-	-1
21 Overige algemene kosten	7	7	20	-	-
22 Diverse lasten	6	26	26	-	-19
<b>Saldo lasten</b>	<b>14.795</b>	<b>15.281</b>	<b>15.543</b>	-	<b>-487</b>
<b>Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>1.244</b>	<b>592</b>	<b>905</b>	-	<b>653</b>
23 Onttrekking (bestemmings)reserves	29	29	29	-	-
24 Toevoeging aan de (bestemmings)reserves	-	-	-	-	-
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>1.273</b>	<b>621</b>	<b>934</b>	-	<b>653</b>

### Toelichting :

Het resultaat uit exploitatie – saldo van baten en lasten - laat een positief saldo van € 1.244 duizend zien en is daarmee € 653 duizend hoger dan in de begroting opgenomen. De belangrijkste posten worden hieronder toegelicht.

#### 1 Bijdrage gemeenten

De berekening van de bijdrage gemeenten is gebaseerd op de in de Gemeenschappelijke Regeling vastgestelde verdeelsleutels. Hierin speelt de toerekening van kosten Overhead een rol. Deze zijn percentageel met 7% meer toegerekend dan in het verleden op basis van de feitelijke verhouding ambtelijk personeel voor Wsw en Re-integratie. De gemeentelijke bijdrage voor de Wsw is hierdoor met € 166 duizend hoger gerealiseerd.

## 8 Personeelskosten Wsw

De personeelskosten Wsw zijn € 280 duizend lager uitgevallen, met name als gevolg van de regeling Lage Inkomensvoordeel (LIV).

## 17 Onderhoudskosten

Net als in het boekjaar 2021 is er een grote behoefte aan een 'upgrade' van sterk verouderde inventarissen en onderhoud van de technische installaties, dit heeft ook dit jaar tot een hogere realisatie geleid. Naar aanleiding van de in het jaar 2022 uitgevoerde Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) die wettelijk verplicht is, zal hier in komend begrotingsjaar op ingespeeld worden.

### 6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

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

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	578	578	830	-	-
2 NBW/Loonsom	-	-	-	-	-
3 NBW/bonus	-	-	-	-	-
4 Opbrengsten activiteiten	-	-	-	-	-
5 Detacheringen	27	-	-	-	27
6 Buitengewone baten	0	-	-	-	-
<b>Saldo baten</b>	<b>605</b>	<b>578</b>	<b>830</b>	<b>-</b>	<b>27</b>
<i>Lasten</i>					
7 Personeelskosten ambtelijk	79	-	-	-	79
8 Personeelskosten Wsw	-	-	-	-	-
9 Dienstverlening door derden	113	165	163	-	-52
10 NBW loonkosten	334	405	662	-	-71
11 Indirecte productiekosten	11	-	-	-	11
12 Afschrijvingen	-	-	-	-	-
13 Huur	50	-	-	-	50
14 Energiekosten	14	-	-	-	14
15 Belastingen	2	-	-	-	2
16 Verzekeringen	-	-	-	-	-
17 Onderhoudskosten	32	-	-	-	32
18 Kantine kosten	5	-	-	-	5
19 Kantoorkosten	0	-	-	-	-
20 Verkoopkosten	-	-	-	-	-
21 Overige algemene kosten	6	8	5	-	-2
22 Diverse lasten	-	-	-	-	-
<b>Saldo lasten</b>	<b>646</b>	<b>578</b>	<b>830</b>	<b>-</b>	<b>68</b>
<b>Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>-41</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-41</b>
23 Onttrekking (bestemmings)reserves	-	-	-	-	-
24 Toevoeging aan de (bestemmings)reserves	-	-	-	-	-
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>-41</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-41</b>

### *Toelichting:*

De aanmeldingen van nieuw beschutwerkers en de daadwerkelijk in dienst genomen beschut werkers zijn gegeven uitstroom versus nieuwe instroom dit jaar per saldo beperkt 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. In de praktijk is er gelijk de signalen op landelijk niveau feitelijk meer sprake van dagbesteding. Dit betekent met name voor de locatie waar het Ontwikkelhuis 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.

### *7 Personeelskosten ambtelijk en 9 Dienstverlening derden*

Er is op basis van de hiervoor beschreven situatie met de 'vermenging' van verschillende doelgroepen sprake van begeleidingscapaciteit die zowel op de Wsw als BSW wordt ingezet. De praktijk wijst uit dat deze combinatie om meer en beter toegeruste begeleiding nodig vraagt. In het jaar 2022 is hier nog relatief beperkt op ingezet, maar dit heeft in het afgelopen jaar een enorme wissel getrokken op dit bedrijfs onderdeel. Daarnaast was sprake van een terugstroom van gedetacheerde medewerkers uit de kringloopwinkels, die met name als gevolg van Corona in het boekjaar 2021 al was ingezet. Gelet op de instroom van Beschut Werkenden als op de extra intensieve begeleidingscapaciteit is eind jaar 2021 om al deels tegemoet te komen aan het vraagstuk voor begeleiding van deze doelgroepen een werving gestart voor werkbegeleiders. Deze zijn in de begroting van komend jaar 2022 voorzien en hebben op basis van een tijdelijk contract nog geen ambtenarenstatus. Derhalve zijn deze als onderdeel van de Dienstverlening derden verantwoord, en niet als ambtelijk. Het totaal van beide categorieën personeelskosten komt daarmee iets hoger dan begroot uit.

### *Overige bedrijfskosten*

Voor alle overige bedrijfskosten geldt dat deze in de begroting van 2022 weliswaar niet waren opgenomen, maar op basis van de verhouding Beschut Werkers versus sw-medewerkers toebedeeld worden aan dit programma onderdeel. Dit is het gevolg van de gemengde kosten die hier voor de Wsw en Beschut Werk van toepassing zijn.

## 6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	5.158	5.603	5.367	-	-446
2 NBW/Loonsom	-			-	-
3 NBW/bonus	-			-	-
4 Opbrengsten activiteiten	400	447	556	-	-47
5 Detacheringen	-	-	-	-	-
6 Buitengewone baten	-	-	-	-	-
<b>Saldo baten</b>	<b>5.558</b>	<b>6.051</b>	<b>5.923</b>	-	<b>-493</b>
<i>Lasten</i>					
7 Personeelskosten ambtelijk	2.237	2.339	2.320	-	-102
8 Personeelskosten Wsw	-2	1	5	-	-3
9 Dienstverlening door derden	579	955	952	-	-376
10 NBW loonkosten	-			-	-
11 Indirecte productiekosten	18	26	18	-	-8
12 Afschrijvingen	9	9	50	-	-
13 Huur	7	10	118	-	-3
14 Energiekosten	-	-	-	-	-
15 Belastingen	-	1	1	-	-1
16 Verzekeringen	-	-	-	-	-
17 Onderhoudskosten	48	19	58	-	29
18 Kantine kosten	3	5	5	-	-2
19 Kantoorkosten	2	2	5	-	-
20 Verkoopkosten	38	37	18	-	1
21 Overige algemene kosten	36	24	56	-	13
22 Diverse lasten	275	271	140	-	4
<b>Saldo lasten</b>	<b>3.249</b>	<b>3.697</b>	<b>3.745</b>	-	<b>-448</b>
<b>Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>2.309</b>	<b>2.354</b>	<b>2.178</b>	-	<b>-45</b>
23 Onttrekking (bestemmings)reserves	-	-	-	-	-
24 Toevoeging aan de (bestemmings)reserves	-	-	-	-	-
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>2.309</b>	<b>2.354</b>	<b>2.178</b>	-	<b>-45</b>

### Toelichting:

#### 1 Bijdrage gemeenten

De berekening van de bijdrage gemeenten is gebaseerd op de in de Gemeenschappelijke Regeling vastgestelde verdeelsleutels. Hierin speelt de toerekening van kosten Overhead een rol. Deze zijn percentageel met 7% minder toegerekend dan in het verleden op basis van de feitelijke verhouding ambtelijk personeel voor Wsw en Re-integratie. De gemeentelijke bijdrage voor de Wsw is hierdoor met € 166 duizend lager gerealiseerd. Tevens is er een bedrag van € 280 duizend onttrokken uit de bestemmingsreserve voor de uittreding van gemeente Uitgeest, waardoor de bijdrage voor re-integratie met dit bedrag lager is uitgevallen.

#### 7 Personeelskosten ambtelijk

- Afname vaste formatie, doordat vertrokken medewerkers gedurende het jaar niet vervangen zijn met ambtelijk personeel.

## 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 lager uitgevallen dan oorspronkelijk begroot.

In de begroting voor het jaar 2022 met betrekking tot de formatie ten behoeve van de re-integratieactiviteiten is totaal € 400 duizend verantwoord bij de overhead (zie hierna). Hierdoor is het budget bij overhead door een verschuiving met de begroting van de overheadkosten voor hetzelfde bedrag te laag opgenomen.

### Overhead

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Participatie Budget	-	-	-	-	-
2 NBW/Loonsom	-	-	-	-	-
3 NBW/bonus	-	-	-	-	-
4 Opbrengsten activiteiten	-	38	-	-	-38
5 Detacheringen	-	-	-	-	-
6 Buitengewone baten	53	-	-	-	53
<b>Saldo baten</b>	<b>53</b>	<b>38</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>15</b>
<i>Lasten</i>					
7 Personeelskosten ambtelijk	1.542	1.388	1.766	-	154
8 Personeelskosten Wsw	168	131	62	-	37
9 Dienstverlening door derden	1.001	514	559	-	488
10 NBW loonkosten	-	-	-	-	-
11 Indirecte productiekosten	5	7	7	-	-2
12 Afschrijvingen	58	65	33	-	-6
13 Huur	155	154	105	-	2
14 Energiekosten	51	15	-	-	36
15 Belastingen	2	1	1	-	1
16 Verzekeringen	42	41	50	-	1
17 Onderhoudskosten	511	511	325	-	-
18 Kantine kosten	40	40	28	-	-
19 Kantoorkosten	101	110	116	-	-9
20 Verkoopkosten	74	40	35	-	34
21 Overige algemene kosten	110	113	125	-	-2
22 Diverse lasten	48	-0	-99	-	48
<b>Saldo lasten</b>	<b>3.909</b>	<b>3.129</b>	<b>3.111</b>	<b>-</b>	<b>782</b>
<b>Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>-3.856</b>	<b>-3.091</b>	<b>-3.111</b>	<b>-</b>	<b>-767</b>
23 Onttrekking (bestemmings)reserves	718	118	-	-	600
24 Toevoeging aan de (bestemmings)reserves	-282	-	-	-	-282
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>-3.421</b>	<b>-2.973</b>	<b>-3.111</b>	<b>-</b>	<b>-449</b>

*Toelichting:*

#### *6 Buitengewone baten*

De buitengewone baten betreft de vrijval van € 47 duizend van het restant van de voorziening hack.

#### *7 Personeelskosten ambtelijk*

- De personeelskosten ambtelijk zijn € 155 duizend hoger gerealiseerd door overige personeelskosten als gevolg van vervroegd afscheid van enkele medewerkers en de mutatie in de reservering voor niet opgenomen verlof ambtenaren.

#### *10 Dienstverlening door derden*

- Er is een verschuiving met het programma re-integratie van ca. € 400 duizend, zoals hiervoor bij het programma re-integratie toegelicht.
- De kosten voor de tijdelijke medewerkers ter vervanging van langdurig ziekteverzuim zijn hoger uitgevallen.

### 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 signaleerd.

<b>Incidentele baten</b>	<b>Realisatie Begrotingsjaar</b>	<b>Raming Begrotingsjaar na wijziging</b>	<b>Raming Begrotingsjaar voor wijziging</b>
<b>Overhead</b>			
Vrijval voorziening hack	47		
<b>6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening</b>			
Rente	6	-	-
Totaal incidentele baten	53	-	-

<b>Incidentele lasten</b>	<b>Realisatie Begrotingsjaar</b>	<b>Raming Begrotingsjaar na wijziging</b>	<b>Raming Begrotingsjaar voor wijziging</b>
<b>Overhead</b>			
Afrekening DVO uittreding gemeente Uitgeest	48	-	-
Diverse lasten vrijval verplichtingen	-	-	-99
<b>6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening</b>			
Afboeking oninbaar en overige kleine posten	6	26	26
<b>6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet</b>			
Btw suppletie niet aftrekbare posten re-integratie	275	271	140
Totaal incidentele lasten	329	297	67

*Hierbij wordt de volgende toelichting gegeven:*

De kosten uittreding gemeente Uitgeest zijn gebaseerd op de afrekening voor dienstverlening met medewerkers van de gemeente Uitgeest. Destijds is bij de aangekondigde uittreding van de gemeente Uitgeest door de betreffende gemeenten van de GR IJmond Werkt! en Uitgeest een dienstverleningsovereenkomst (DVO) opgesteld. Hierin is vastgesteld dat de aan medewerkers van Uitgeest toe te rekenen opbrengsten de begeleidingskosten de eerste paar jaren nadat de DVO is ingegaan overstijgen.

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 kostprijshoogend werkt doordat de Btw niet aftrekbaar is.

#### Overzicht structurele toevoegingen en onttrekkingen reserves (bedragen x € 1.000)

Onttrekking aan de reserves	Raming Begrotingsjaar na wijziging	Waarvan structureel	Realisatie Begrotingsjaar	Waarvan structureel
Programma WSW	-	-	-	-
Pand Trompet Heemskerk	29	29	29	29
Aanwending B.R. uittreding Uitgeest	0	0	280	0
	29	29	309	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).

Onttrekking aan de reserves	Raming Begrotingsjaar na wijziging	Waarvan structureel	Realisatie Begrotingsjaar	Waarvan structureel
<b>Overhead</b>				
B.R. Herstructurering WSW	-	-	282	-
B.R. Uittreding gemeente Uitgeest	-	-	280	-
Begrotingstekort t.l.v. Algemene Reserve	118	-	155	-
Totaal	118	-	718	-

*Hierbij wordt de volgende toelichting gegeven:*

In het jaar 2021 was er 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 Algemeen Bestuur heeft, als eerder vermeld bij de vaststelling van de herziene begroting 2022, besloten dat van deze Bestemmingsreserve (B.R.) € 280 duizend wordt onttrokken in verband met het wegvallen van de bijdrage van gemeente Uitgeest.

Het begrotingstekort is ten laste van de Algemene Reserve gebracht en de Algemene Reserve is tot het niveau van € 250 duizend vervolgens aangevuld vanuit de Bestemmingsreserve (B.R.) Herstructurering WSW.



### 7.3.4 Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

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

#### Begroting over- en onderschrijdingen (bedrag x € 1.000)

<b>Overschrijdingen</b>		<b>Onderschrijdingen</b>	
	afwijking		afwijking
5 Detacheringen	19	1 Bijdrage gemeenten	-280
6 Buitengewone baten	53	4 Opbrengsten activiteiten	-77
23 Onttrekking (bestemmings)reserves	600		
<b>Subtotaal opbrengstenoverschrijding</b>		<b>Subtotaal opbrengstenonderschrijding</b>	
	<b>672</b>		<b>-357</b>
7 Personeelskosten ambtelijk	142	8 Personeelskosten Wsw	-246
13 Huur	10	9 Dienstverlening door derden	-31
14 Energiekosten	47	10 NBW loonkosten	-71
15 Belastingen	2	11 Indirecte productiekosten	-1
16 Verzekeringen	1	12 Afschrijvingen	-1
17 Onderhoudskosten	106	19 Kantoorkosten	-10
18 Kantine kosten	9		
20 Verkoopkosten	35		
21 Overige algemene kosten	9		
22 Diverse lasten	33		
24 Toevoeging aan de (bestemmings)reser	282		
<b>Subtotaal kostenoverschrijding</b>		<b>Subtotaal kostenonderschrijding</b>	
	<b>676</b>		<b>-361</b>
<b>Totaal overschrijdingen</b>	<b>4</b>	<b>Totaal onderschrijdingen</b>	<b>-4</b>
<b>Saldo over- en onderschrijdingen</b>		<b>-</b>	

Het totaal saldo van begroting overschrijdingen en onderschrijdingen is € 0 (Euro nul). 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 detachering bedraagt € 19 duizend, de buitengewone baten komen uit op € 53 duizend. Dit komt neer op een totaal van meer opbrengsten van € 72 duizend. De opbrengsten activiteiten zijn € 76 duizend lager, de bijdragen gemeenten zijn € 280 duizend lager (i.v.m. uittreding gemeente Uitgeest), deze vallen weg tegen de onttrekking uit de Bestemmingsreserve Uitgeest van eveneens € 280 duizend. Het totaal aan meerkosten in de bedrijfsvoering of operationele kostenoverschrijding bedraagt € 394 duizend. Met de toevoeging van € 282 duizend uit de Bestemmingsreserve 'Herstructurering Wsw' ter financiering van het saldo van het begrotingstekort en toevoeging in de Algemene Reserve is het totaal aan overschrijdingen uitgekomen op € 672 duizend. Het totaal kostenonderschrijdingen is uitgekomen op € 640 duizend. Zie ook de toelichting per programma in de vorige paragrafen.

## Verantwoording WNT 2022 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 2022 vastgesteld op € 201 duizend (Algemeen bezoldigingsmaximum).

### 1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

<b>bedragen x € 1</b>	<b>E. van Hardeveld</b>
<b>Functiegegevens</b>	<b>Algemeen Directeur</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2022	[01/01] – [31/12]
Deeltijdfactor in fte	1
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 124.014
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.032
<i>Subtotaal</i>	€ 146.046
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 216.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.
<b>Totale bezoldiging</b>	€ 146.046
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
<b>Gegevens 2021</b>	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	[01/01] – [31/12]
Deeltijdfactor 2021 in fte	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 118.520
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.675
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 209.000
<b>Totale bezoldiging 2021</b>	<b>€ 140.195</b>

## Het bestuur van IJmond Werkt!

Benoeming van de bestuursleden is conform de bepalingen in de gemeenschappelijke regeling voorbehouden aan de colleges van de desbetreffende gemeenten die deelnemen in de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt!. Uit hoofde van deze functie krijgen zij dan ook geen beloning van IJmond Werkt!.

Het Algemeen Bestuur bestond tot de aanstelling van het nieuw Algemeen Bestuur in oktober van het jaar 2022 uit de volgende leden:

- De heer G.W.J. de Vries, voorzitter gemeente Heemskerk
- Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter gemeente Velsen
- Mevrouw B.G.P. van den Berg gemeente Beverwijk
- De heer F. Brouwer gemeente Heemskerk
- De heer J. Verwoort gemeente Velsen
- Mevrouw H.J. Niele-Goos gemeente Beverwijk

Met ingang van oktober 2022 bestaat het Algemeen Bestuur uit de volgende leden:

- De heer G.A. Suanet, voorzitter gemeente Heemskerk
- Mevrouw B.G.P. van den Berg, vicevoorzitter gemeente Beverwijk
- De heer J. Verwoort gemeente Velsen
- Mevrouw J. Dorenbos gemeente Beverwijk
- De heer A. Schoorl gemeente Heemskerk
- Mevrouw M. Steijn gemeente Velsen

## 2.5 SISA bijlage

SZW	G1B	Wet sociale werkvoorziening (Wsw)_deel openbaar lichaam 2022	Hieronder per regel één gemeente(code)s 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 arbeids jaren	Het totaal aantal gerealiseerde begeleid werkenplekken voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren
		Wet sociale werkvoorziening (Wsw)				
		Openbaar lichaam o.g.v. Wgr (SiSa tussen mede overheden)				
		Het openbaar lichaam verantwoordt hier per gemeente over het deel van de regeling dat in (jaar T) door het openbaar lichaam is uitgevoerd.				
			Aard controle n.v.t. Indicatormummer: G1B /01	Aard controle R Indicatormummer: G1B /02	Aard controle R Indicatormummer: G1B /03	Aard controle R Indicatormummer: G1B /04
			1 60361 Alkmaar	2,00	0,00	0,00
			2 60375 Beverwijk	160,00	147,76	19,46
			3 60383 Castricum	13,50	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	132,75	127,73	12,92
			7 60405 Hoom	1,00	0,00	0,00
			8 60439 Purmerend	1,00	0,00	0,00
			9 60450 Uitgeest	24,50	25,07	1,68
			10 60453 Velsen	175,25	157,68	18,96
			11 60479 Zaanstad	2,25	0,00	0,00
			12 60473 Zandvoort	1,00	0,00	0,00

## 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 Begeleide 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 2022			Baten	Lasten	Saldo
6.3	610	Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	206	325	-119
6.4	611	Programma Sociale werkvoorziening	16.039	14.795	1.244
6.4	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	605	646	-41
6.5	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	5.558	3.249	2.309
		Overhead	53	3.909	-3.856
		Saldo van baten en lasten	22.461	22.924	-463
		Toevoeging aan reserves	746	-	746
		Onttrekking aan reserves	-	282	-282
		Resultaat	23.206	23.206	-

### 6.3 610 Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies

6.3 610 Taak Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Totaal baten	379	206	183	186	189	192
Totaal lasten	310	325	183	186	189	192
Saldo baten en lasten	69	-119	-	-	-	-

### 6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

6.4 611 Taak Sociale werkvoorziening	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Totaal baten	16.915	16.039	15.279	14.874	14.498	14.147
Totaal lasten	16.121	14.795	14.348	13.959	13.568	13.204
Saldo baten en lasten	794	1.244	931	915	930	942

### 6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

6.4 623 Taak Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Totaal baten	747	605	873	886	899	912
Totaal lasten	601	646	873	886	899	912
Saldo baten en lasten	146	-41	-	-	-	-

### 6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

6.5 623 Taak Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Totaal baten	5.073	5.558	5.908	5.924	6.010	6.092
Totaal lasten	3.497	3.249	3.668	3.720	3.772	3.825
Saldo baten en lasten	1.576	2.309	2.239	2.203	2.237	2.267

### Overhead

Overhead	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Totaal baten	701	53	-	-	-	-
Totaal lasten	3.315	3.909	3.199	3.148	3.196	3.238
Saldo baten en lasten	-2.614	-3.856	-3.199	-3.148	-3.196	-3.238

## Bijlage: Overzicht totaal baten en lasten vergelijk 2022 (bedragen in Euro)

(bedragen in Euro)	Realisatie	Herziene	Primaire	Realisatie
	2022	2022	Begroting I Begroting 2022	2021
<i>Baten</i>				
Bijdrage gemeente Wsw en Re-integratie	17.285	17.565	18.251	18.183
NBW/Loonsom	-	-	-	-
NBW/Bonus	-	-	-	-
Opbrengsten activiteiten	3.285	3.362	3.267	2.868
Detacheringen	1.837	1.818	1.880	1.846
Buitengewone baten	53	-	-	919
<b>Totaal baten</b>	<b>22.460</b>	<b>22.745</b>	<b>23.398</b>	<b>23.816</b>
<i>Lasten</i>				
Personeelskosten ambtelijk	4.880	4.898	5.164	4.424
Personeelskosten Wsw	12.972	13.066	13.363	13.914
Dienstverlening door derden	1.862	1.893	1.934	1.898
NBW loonkosten	342	405	662	424
Indirecte productiekosten	305	306	285	334
Afschrijvingen	472	473	420	530
Huur	259	249	299	240
Energiekosten	157	109	79	80
Belastingen	10	8	10	9
Verzekeringen	43	43	51	43
Onderhoudskosten	840	735	655	694
Kantine kosten	72	62	50	76
Kantoorkosten	105	115	124	124
Verkoopkosten	116	81	59	68
Overige algemene kosten	160	151	205	136
Diverse lasten	330	297	67	849
<b>Totale lasten</b>	<b>22.924</b>	<b>22.891</b>	<b>23.426</b>	<b>23.844</b>
<b>Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten</b>	<b>-464</b>	<b>-146</b>	<b>-28</b>	<b>-29</b>
Onttrekking (bestemmings)reserves	746	147	29	406
Toevoeging aan de (bestemmings)reserves	-282	-	-	-377
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Met de gepresenteerde herziene begroting 2022 in het najaar van 2022 is een begrotingstekort van € 117 duizend voorgelegd, die ten laste van de algemene reserves wordt gebracht. Derhalve is dat in dit

overzicht als zodanig gepresenteerd in wijziging op de destijds voorgelegde begroting. Dit sluit geheel aan met de GR-statuten waarin is opgenomen dat de GR IJmond Werkt! 'op de begroting' wordt gefinancierd en daarmee ook geen winstoogmerk heeft.

<b>Participatie Budget</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Bijdrage gemeenten Re-integratie deel	5.941.056	6.028.991
Bijdrage gemeenten Wsw subsidie deel	<u>11.343.944</u>	<u>12.154.161</u>
	<u>17.285.000</u>	<u>18.183.152</u>

In het jaar 2022 is de Gemeente Uitgeest uitgetreden. Dit is de belangrijkste verklaring voor het verschil in bijdrage voor het Wsw subsidiedeel in zowel het jaar 2021 als het jaar 2022.

### **Opbrengsten activiteiten**

<b>Activiteiten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
IJmond Groen	2.546.115	2.390.236
Montage en Verpakken	363.586	305.359
Overige bedrijfsopbrengsten en baten	<u>489.356</u>	<u>1.163.979</u>
	3.399.058	3.859.574
Af directe productiekosten activiteiten	<u>61.695</u>	<u>72.523</u>
Totaal opbrengsten activiteiten	<u>3.337.363</u>	<u>3.787.051</u>

<b>Overige bedrijfsopbrengsten/baten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Buitgewone baten	52.951	919.459
Gemeente Velsen bijdrage Telstar	-	-
Subsidies	436.677	244.506
Overige	<u>-272</u>	<u>14</u>
	<u>489.356</u>	<u>1.163.979</u>

<b>Directe productiekosten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Productiemateriaal	17.945	11.376
Uitbesteed werk	<u>43.750</u>	<u>61.147</u>
	<u>61.695</u>	<u>72.523</u>

Deze directe productiekosten zijn in de resultatenrekening en programmarekeningen gesaldeerd op de opbrengsten uit activiteiten.

<b>Detacheringen</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Detacheringen	<u>1.837.233</u>	<u>1.845.748</u>

Totaal opbrengsten	<u>22.459.596</u>	<u>23.815.951</u>
--------------------	-------------------	-------------------

### **Personeelskosten ambtelijk**

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Bruto salarissen ambtenaren	3.861.612	3.433.102
Sociale lasten en pensioen premies	929.896	866.126
Reiskosten woon-werk	33.976	44.988
Studiekosten	40.279	60.330
Overige kosten	14.359	19.787
	<u>4.880.121</u>	<u>4.424.332</u>

### **Personeelskosten Wsw**

#### **Loonkosten Wsw**

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Bruto lonen	9.965.152	10.901.544
Sociale lasten	984.912	1.024.918
Pensioenpremie	844.822	908.852
	<u>11.794.887</u>	<u>12.835.315</u>

#### **Overige kosten Wsw**

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Vervoerskosten	262.488	211.232
Arbokosten	20.820	15.578
Bedrijf geneeskundige zorg	139.821	128.362
Studiekosten	36.115	102.170
Overige kosten	180.875	66.643
	<u>640.119</u>	<u>523.985</u>

#### **Subsidie begeleid werken**

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Begeleid werken	<u>536.558</u>	<u>554.863</u>
<b>Totaal Personeelskosten Wsw</b>	<u>12.971.564</u>	<u>13.914.163</u>

<b>Dienstverlening door derden</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Inhuur personeel extern	1.700.491	1.650.162
Vergoeding vrijwilligers	-	-
Kosten WWB Cliënten	161.015	248.264
	<u>1.861.506</u>	<u>1.898.426</u>

<b>NBW loonkosten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Loonkosten en sociale lasten	<u>342.459</u>	<u>424.022</u>

<b>Indirecte productiekosten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Hulpstoffen	17.089	20.086
Gereedschap	10.422	36.724
Werkkleding	61.846	55.713
Brandstof/ kosten vervoermiddelen en machines	45.388	47.355
Verzekering en motorrijtuigenbelastingen	37.723	40.794
Verwerkingskosten afvalstoffen	65.668	73.435
Leasekosten voertuigen	67.320	59.859
Overige	-	-
	<u>305.455</u>	<u>333.966</u>

<b>Afschrijvingen</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Gebouwen	47.818	67.114
Installaties	11.384	9.232
Inventaris	8.496	12.943
Automatisering	34.578	33.934
Machines	255.571	293.163
Vervoermiddelen/intern transport	113.733	113.733
	<u>471.580</u>	<u>530.119</u>



<b>Onderhoudskosten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Gebouwen en terreinen	99.185	159.556
Installaties	1.746	5.971
Inventaris	20.008	22.925
Automatisering	481.056	320.996
Machines	105.110	91.045
Vervoermiddelen	11.366	6.774
Schoonmaakkosten en Beveiliging	121.745	87.210
	<u>840.216</u>	<u>694.477</u>

<b>Kantine kosten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
antenne kosten	<u>71.801</u>	<u>76.102</u>

#### **Huisvestingskosten**

<b>Huur</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Huur	<u>258.806</u>	<u>240.128</u>

<b>Energiekosten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Electra/Gas/Water	<u>156.517</u>	<u>79.768</u>

<b>Belastingen</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Onroerend goed belasting/Waterschaplasten	<u>9.659</u>	<u>9.381</u>

<b>Totaal Huisvestingskosten</b>	<u><b>424.982</b></u>	<u><b>329.277</b></u>
----------------------------------	-----------------------	-----------------------

<b>Verzekeringen</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
WA-verzekering bedrijf	33.937	33.433
Brand-/bedrijfsschadeverzekering	9.546	9.184
	<u>43.483</u>	<u>42.618</u>

<b>Kantoorkosten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Telefoonkosten	60.572	49.880
Portokosten	20.004	21.537
Kantoorbenodigdheden en Drukwerk	24.610	52.683
	<u>105.186</u>	<u>124.100</u>
<b>Verkoopkosten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Reclame kosten	110.322	65.511
Vergader& representatie	5.575	2.891
	<u>115.897</u>	<u>68.402</u>
<b>Overige algemene kosten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Kosten Ondernemingsraad	31.031	25.486
Bankkosten	1.745	1.660
Abonnementen en contributies	37.755	33.728
Accountantskosten	32.853	24.810
Overige Advieskosten	50.281	45.643
Reiskosten algemeen	6.197	4.495
	<u>159.861</u>	<u>135.822</u>
<b>Diverse baten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Resultaat mutatie voorzieningen	-46.967	-919.459
Rente	-5.983	-
	<u>-52.951</u>	<u>-919.459</u>
<b>Diverse lasten</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Rente	164	304
BTW Re-integratie	275.097	172.547
Afrekening Uitgeest	48.096	-
Kosten hack	-	658.458
Overige	6.079	17.339
	<u>329.436</u>	<u>848.648</u>

<b>Onttrekking reserves</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
B.R. Pand Trompet Heemskerk	28.523	28.523
Begrotingstekort t.l.v. Algemene Reserve	155.429	-
B.R. Herstructurering WSW	282.429	-
B.R. Uittreding gemeente Uitgeest	280.000	377.000
	<u>746.381</u>	<u>405.523</u>
 <b>Toevoeging aan de reserves</b>		
Algemene Reserve	282.429	-
B.R. Uittreding gemeente Uitgeest	-	377.000
	<u>282.429</u>	<u>377.000</u>

IJmond Werkt!  
Stationsplein 48A  
1948 LC BEVERWIJK  
Nederland

## **Controleverklaring van de onafhankelijke accountant**

### **A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022**

#### **Ons oordeel**

Wij hebben de jaarrekening 2022 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 2022 en van het resultaat over 2022 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 2022 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 2022;
2. het overzicht van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

#### **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.

#### **Informatie ter ondersteuning van ons oordeel**

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij

het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen

moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

### **Controleaanpak frauderisico's**

Wij hebben aandacht besteed aan het risico op het doorbreken van interne beheersingsmaatregelen door het management en het frauderisico rondom de volledigheid, de nauwkeurigheid en rechtmatigheid van de lasten.

Wij hebben, voor zover relevant voor onze controle, de opzet geëvalueerd van de relevante maatregelen van interne beheersing die deze risico's moeten mitigeren.

Wij hebben o.a. journaalposten geselecteerd op basis van risicocriteria en hierop specifieke controlewerkzaamheden verricht waarbij wij tevens aandacht hebben besteed aan significante transacties buiten de normale bedrijfsuitoefening.

Tevens hebben wij o.a. specifieke controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van belangrijke schattingen van het bestuur. Daarnaast hebben wij overige passende controlewerkzaamheden uitgevoerd.

Op basis van onze risicoanalyse en uitgevoerde werkzaamheden hebben wij geen andere materiële frauderisico's gesignaleerd.

Wij verwijzen naar de toelichting van de jaarrekeningen en naar het bestuursverslag waarin IJmond werkt! een overzicht heeft opgenomen van hun eigen risico-inschattingen op dit gebied.

### **Controleaanpak continuïteit**

Het bestuur heeft geen gebeurtenissen of omstandigheden geïdentificeerd die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van IJmond werkt! om haar continuïteit te handhaven.

Om te kunnen concluderen over de geschiktheid van de door het management gehanteerde continuïteitsveronderstelling en om te bepalen of er gebeurtenissen of omstandigheden zijn die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven hebben wij onder meer een evaluatie van de beoordeling van het bestuur met betrekking tot de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven uitgevoerd.

Wij hebben overwogen of de beoordeling door het bestuur alle relevante informatie omvat waarvan wij als gevolg van de controle kennis hebben.

Tenslotte zijn wij gedurende de controle alert geweest op controle-informatie inzake gebeurtenissen of omstandigheden die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven.

De hiervoor beschreven controlewerkzaamheden hebben geleid tot voldoende en geschikte controle-informatie met betrekking tot de geschiktheid van de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling.

### **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 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:

- 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, 5 juni 2023

Audit Next B.V.

**WAS GETEKEND**

M.A. Lodder AA

Onze ref.: 1019101/51885



IJmond Werkt!  
Stationsplein 48a  
1948 LC Beverwijk

0251-279000

[www.ijmondwerkt.com](http://www.ijmondwerkt.com)

[info@ijmondwerkt.com](mailto:info@ijmondwerkt.com)

## **COLOFON**

### **Tekst**

Management Team IJmond Werkt!

### **Vormgeving & Opmaak**

SWAT | Strategie, branding, creatie

### **Fotografie**

Ronald Goedheer Fotografie

Judith Cappon Fotografie

Sander van der Torren

iStockphoto.com

