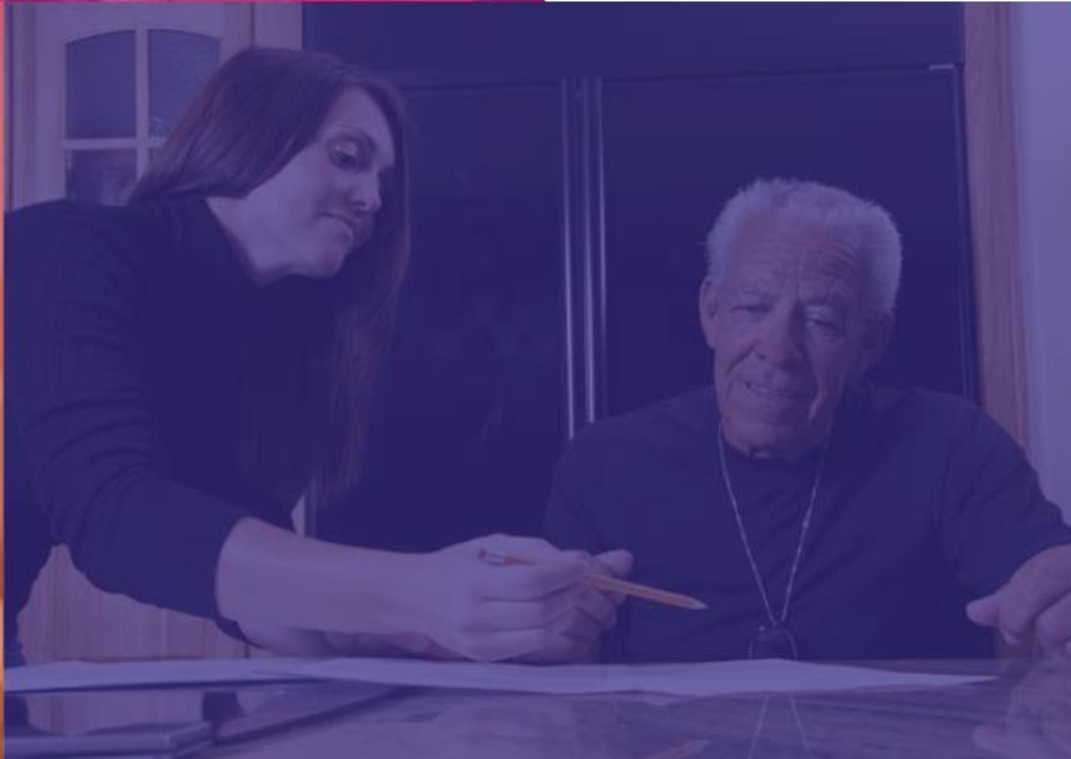
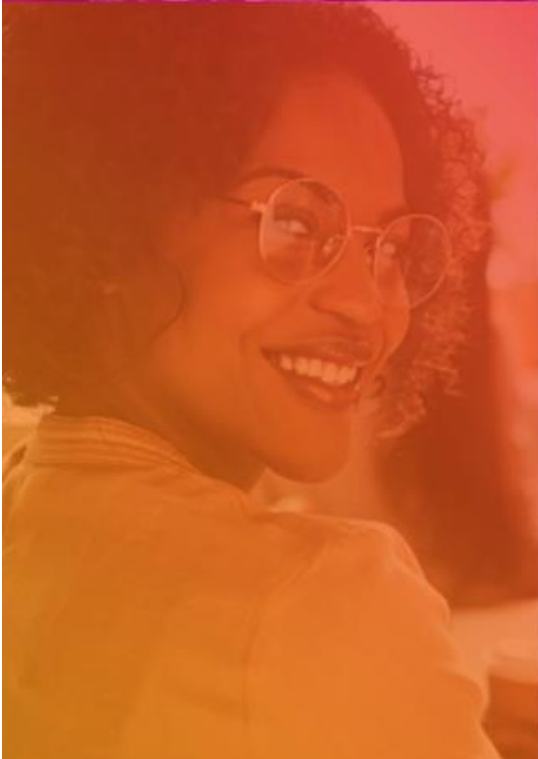


IJMOND
WERKT

RAPPORTAGE VAN HET
1e KWARTAAL VAN 2023



Inhoud

1. Inleiding	2
2. De resultaten	3
3. Resultaten totaaloverzicht	7

1. Inleiding

Met dit document ligt de rapportage over het eerste kwartaal van begrotingsjaar 2023 voor. Deze is in overeenstemming met het verzoek van het bestuur minder uitgebreid te rapporteren dan gebruikelijk is met de afsluitende jaarrapportage en halfjaarrapportage.

Deze rapportage beperkt zich tot de samenvatting van activiteiten en uitdagingen waar IJmond Werkt! voor staat op het hoogste niveau en waar nodig op afwijkingen die over de rapportageperiode aan de orde zijn. Dit principe, ook wel ‘management by exception’ genoemd, voorziet daarmee ook in een meer beperktere toelichting bij de getoonde resultaten.

Dit laat onverlet dat binnen de organisatie op onderliggende informatie aan -en door het management van IJmond Werkt! wordt gerapporteerd om waar nodig periodiek bij te kunnen sturen.

In deze kwartaalrapportage zijn extra kosten zichtbaar. De verhoging komt voort uit ontwikkelingen die zich in de afgelopen twee jaar hebben voorgedaan, waarvan de stijging in lonen de grootste impact heeft. Loonkosten maken immers 85% deel uit van de totale begroting van IJmond Werkt!. Daarnaast is de primaire begroting 2023 van IJmond Werkt! begin 2022 opgemaakt. IJmond Werkt! bevond zich op dat moment midden in de gevolgen van de hack en er was vrijwel geen toegang tot de informatie en gegevens om te komen tot een weloverwogen begroting. Omdat we midden in de crisissituatie zaten van de hack, is er destijds bestuurlijk afgesproken om de primaire begroting 2023 een puur technische begroting te laten zijn door deze grotendeels te extrapoleren uit de begroting voor 2022, die begin 2021 was opgesteld met de toen bekende gegevens.

Het financiële resultaat wordt afgezet tegenover de primaire begroting en dus niet de herziene begroting 2023, die nog door de gemeenten moet worden behandeld.

De vier opgaven

In de kwartaalrapportages gebruiken we onderstaande ‘stempels’ als verwijzing naar de vier opgaven waar IJmond Werkt! voor de gemeenten, conform de uitgangspuntennotitie, uitvoering aan geeft.



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.

2. De resultaten

De belangrijkste resultaten worden hier kort belicht.

Sociale Werkvoorziening (Wsw)

IJmond Werkt! Groen

- Klantentrouw: ondanks de gevraagde prijsverhogingen als gevolg van de gestegen brandstofkosten, zijn onze opdrachtgevers gebleven en is de werkvoorraad op peil. De tevredenheid blijft hoog.
- In samenwerking met Reclassering Nederland hebben ook in het eerste kwartaal van 2023 inwoners taakstraffen uitgevoerd door te werken in het groen.
- In de winterperiode is een groep groenmedewerkers gedurende twee dagen per week ingezet in het Team Energie Aanpak. In samenwerking met Woonopmaat voeren zij werkzaamheden uit, zoals het installeren van isolatiematerialen in woningen van de woningcorporatie. Hiermee wordt bijgedragen aan energie- en kostenbesparing in de woningen. De pilot was zeer succesvol, onze medewerkers hebben laten zien dat zij, naast groenonderhoud, goed in staat zijn gevarieerde werkzaamheden uit te kunnen voeren.

Het Ontwikkelhuis

- Klantentrouw: de samenwerking met onze opdrachtgevers is stabiel, wel bemerken we meer (financieel gestuurde) onrust in de markt waarin het Ontwikkelhuis opereert.
- De in 2022 ingezette koers met nieuwe werkleiders vertaalt zich naar meer rust op de werkvloer en plezier in het werk.

- Met de huidige werklocaties wordt de grens bereikt van de werkmogelijkheden voor de productie medewerker en inwoners die een traject volgen. De aantallen nemen steeds verder toe door o.a. uitval op detacheringen en een meer mensen met beperkingen die binnenstromen vanuit andere doelgroepen.
- Werken op locatie bij externe bedrijven met kleine groepen zetten we steeds meer in omdat onze medewerkers zien dat hun collega's het kunnen en zij het ook willen proberen. Een goede begeleiding is daarbij wel een sleutel tot succes, om de eerste tegenslagen bij medewerkers goed op te vangen.



Detacheringen

Het aantal detacheringen is licht afgenomen in het eerste kwartaal van 2023. Kanttekening daarbij is dat er volop wordt ingezet op nieuwe werkplekken en dat er in Q2 nieuwe detacheringen zullen starten. Bij het detacheren van medewerkers is het van belang dat de focus ligt op behoud van werk evenals het vinden van nieuwe, voor de doelgroep, passende werkplekken. Dit is een proces, waarbij zorgvuldigheid voorop staat en waarbij tijd moet worden genomen om de juiste plek te vinden.

Samenwerkingen

Met Woonmaat wordt de samenwerking in heel hoog tempo uitgebreid. Aan beide zijden is groot enthousiasme en vertrouwen in elkaar.



Ook met Heliomare is dit jaar een samenwerkingsovereenkomst ondertekend en hebben we onder de titel 'Gluren bij de Buren' een eerste brede kennismakingsbijeenkomst gehouden. Er is wederzijds nog heel veel te ontdekken, het enthousiasme voor samenwerking is groot en daarom staan verdere verdiepende bijeenkomsten op alle locaties gepland.

Beschut Werk

Het huidig aantal Beschut Werkers groeit minder hard. Dat heeft te maken met de combinatie van de complexiteit aan beperkingen die deze medewerkers met zich meedragen en daarmee de begeleidingsbehoefte die zij nodig hebben. Steeds vaker blijkt duurzame arbeid een brug te ver en lijkt dagbesteding eerder passend te zijn.

Op basis van de eerdergenoemde begeleidingsbehoefte is intern gekeken naar betere afstemming van processtappen die leiden tot plaatsing van BSW'ers binnen onze organisatie. Daaruit blijkt de begeleidingsbehoefte een belangrijke sleutel die we ook gaan organiseren om uitval te voorkomen.

Re-integratie

In februari zijn we gestart met een brede intake voor onze inwoners die zich melden bij de gemeente voor een uitkering of bij IJmond Werkt! met een ondersteuningsvraag. De inwoner, een gemeentelijke consulent en een intaker van IJmond Werkt! voeren samen het kennismakingsgesprek, brengen de eventuele problematiek in kaart en maken gezamenlijk een Plan van Aanpak, waarbij de inwoner centraal staat. Deze brede intake vindt plaats bij de gemeenten, dus dicht bij de leefomgeving van de inwoner. Doel van deze aanpak is het bij de poort afstemmen en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de geformuleerde acties. De inwoner wordt intensief betrokken bij het bepalen van de dienstverlening en we intensiveren en versterken tegelijkertijd de samenwerking tussen gemeenten en IJmond Werkt!.



Op dit moment lopen nog niet alle intakes volgens dit proces. We werken samen met de gemeenten naar een verdere optimalisatie. Deze werkwijze is een vervolg op de pilot IJmondiale Intakepool die in 2022 in nauwe samenwerking met de gemeenten is uitgevoerd.



In het eerste kwartaal zijn 104 inwoners uitgestroomd uit een traject, waarvan 34 naar werk en 36 naar een passende plek. Dit is procentueel gezien hoger dan in het eerste kwartaal van 2022. De inwoners waarvan het traject vroegtijdig is afgebroken betreft met name mensen waarvan het recht op uitkering niet meer bestaat en NUG-ers (inwoners zonder recht op een uitkering) die toch afzien van een traject bij IJmond Werkt!.

In het eerste kwartaal zijn 34 personen via ‘werkaanvaarding’ uitgestroomd, het traject bij IJmond Werkt! is beëindigd en er is geen uitkering meer nodig.

In het eerste kwartaal hebben 7 personen ‘parttime werk’ gevonden. In deze gevallen blijft het traject bij IJmond Werkt! bestaan en wordt er nog steeds ondersteuning geboden richting volledige uitstroom uit de uitkering.

In het eerste kwartaal is bij 10 mensen het traject beëindigd via ‘maximale participatie’, bij hen is het hoogst haalbare doel behaald, bijvoorbeeld in de vorm van parttime werk of vrijwilligerswerk. Meer is er op dit moment niet mogelijk voor hen, er is sprake van maximale participatie en er blijft sprake van een (gedeeltelijke) afhankelijkheid van een uitkering.

We hebben een start gemaakt om, in afstemming met de gemeenten, voor inwoners die al langer door IJmond Werkt! worden begeleid hun plan van aanpak kritisch te beoordelen. IJmond Werkt! en gemeentelijke klantmanagers stemmen daarin samen af of de aanpak nog passend is of kan worden aangepast.

WerkgeversServicepunt (WSP)

De krapte op de arbeidsmarkt blijft doorzetten. In iedere sector is dit merkbaar. Voor het WSP ligt een belangrijke rol weggelegd om werkgevers te adviseren om hun werving- en selectiebeleid aan te passen. Meer gericht op skills, veel minder op kennis en ervaring. Hierdoor zal vraag en aanbod sneller op elkaar aansluiten. Ook

generatieleer, waarbij men zich bewust moet worden dat verschillende generaties (bijvoorbeeld de huidige generatie Z) andere behoeften hebben in onder andere de werk/privébalans, krijgt aandacht.

Projecten

Pro/Vso 16/17-jarigen

In Q1 zijn zes personen aangemeld vanuit het Pro/Vso in de leeftijd van 16 en 17 jaar. Zij zijn voortijdig gestopt met school en zijn uitgestroomd met het profiel arbeid. In totaal worden er 9 personen ondersteund bij het vinden van een betaalde baan of naar een andere vervolgstap, zoals bijvoorbeeld Beschut Werken of dagbesteding. Er hebben 2 personen een baan gevonden. In Q1 worden 14 jongeren door een jobcoach begeleid op hun werkplek.

Telstar@Work

- In dit eerste kwartaal is een nieuwe meewerkend voorman in het project gestart.
- Ook bij Telstar@Work zien we dat er steeds vaker sprake is van complexe problematiek bij de deelnemers. Hierdoor zien we dat kandidaten, zelfs met intensievere begeleiding, uitvallen of dat ze afzien van starten in een traject.
- Telstar@Work maakt en bezorgt ook in het eerste kwartaal op verzoek van gemeente Velsen wekelijks 25 gratis ontbijtmaaltijden voor kinderen uit gezinnen die wat extra ondersteuning kunnen gebruiken.

Ziekteverzuim

Het gerealiseerde ziekteverzuimpercentage van 16,9% sw wijkt substantieel af in negatieve zin van de gestelde target van 12,5%. Echter, kijkend naar de landelijke ontwikkelingen vanuit de branche is de afwijking niet zo groot omdat binnen de sw populatie landelijk het verzuim de afgelopen jaren is toegenomen (gemiddeld 16,1%). De steeds ouder wordende populatie (en ophoging AOW leeftijd) in combinatie met complexe medische problematiek, zorgt voor een continu hoog verzuimpercentage en vooral langdurig verzuim. Daarnaast zien we een toename in privé gerelateerde en maatschappelijke problemen (bijvoorbeeld op gebied van financiële draagkracht), waardoor de mentale weerbaarheid afneemt. De wachttijden bij het UWV worden inmiddels ingelopen. Dit zal naar verwachting in de loop van dit jaar een positieve invloed gaan hebben op het verzuimpercentage.

Het percentage BSW wijkt juist in positieve zin af van de target, maar ook van het landelijke cijfer van 12,4%. We zien binnen deze doelgroep vooral frequent verzuim en minder langdurig verzuim. Het voorkomen van en het begeleiden bij verzuim binnen deze doelgroep blijft een belangrijk punt van aandacht. Begeleiding door professionals (zoals bedrijfsmaatschappelijk werk) in combinatie met begeleiding op de werkplek blijft nodig om het verzuim binnen de gewenste normen te houden, maar ook om deze doelgroep duurzaam inzetbaar te houden. Daarvoor is permanente aandacht nodig. Dit is één van de belangrijkste speerpunten voor 2023.

De verzuimcijfers bij het ambtelijk personeel laten helaas weer een hoger verzuimpercentage zien. Die is ver boven de target, maar ook ver boven de landelijke norm van 6,4%. De belangrijkste oorzaken zijn wel in beeld. Het is maar deels gelukt om het langdurig verzuim terug te dringen. In een aantal situaties is er geen sprake van beïnvloedbaar verzuim en dit zal in heel 2023 nog doorwerken. Daarnaast liggen er oorzaken in de privé sfeer, maar ook op het gebied van werk gerelateerde factoren.

In sommige situaties gaat het ook om factoren die al meerdere jaren spelen en die nu tot uiting komen, waarbij issues als ‘de juiste persoon op de juiste plek’ een rol spelen. Samen met leidinggevenden en de Arbodienst zal worden gekeken naar structurele oplossingen om aan te bieden, zoals het bemiddelen naar een andere werkplek. Daarnaast is adequate inzet op het gebied van verzuimbegeleiding cruciaal, zowel door de leidinggevende als andere (externe of interne) deskundigheid.

Door de komst van een nieuwe leidinggevende op de afdeling re-integratie zien we dat de nu gekozen adequate aanpak eerder zorgt voor terugkeer naar de werkplek van langdurig verzuim, wat in het najaar echt zichtbaar gaat zijn in het verzuimpercentage.

Naast bovenstaande individuele aanpak zijn organisatie breed ook een aantal belangrijke aandachtspunten: ongewenst gedrag, open en eerlijke communicatie en het functioneren van leidinggevenden en het MT. Er is inmiddels onderzocht welke factoren hieraan ten grondslag liggen. Er is een actieplan opgesteld met als doel een gezonde werkcultuur te realiseren. Dit zal de werkstress doen verminderen.

Ook wordt in Q2 het project ‘Duurzame Inzetbaarheid’ opgestart, met als doel structureel beleid opzetten op dit gebied. Daarvoor zal gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden die het O&O fonds SBCM biedt en is gericht op 3 thema’s: ik blijf gezond, ik ontwikkel en ik zorg voor plezier. Dit is vooral gericht op een preventieve aanpak.

3.a. Resultaten totaaloverzicht vs herziene begroting 2023

	Realisatie 2022	Realisatie 2023 t/m Q1	Begroting herzien *1) 2023 t/m Q1	Begroting herzien *1) 2023	% realisatie t.o.v. begroting herzien 2023
Gemeentelijke bijdrage	€ 17.285	€ 4.912	€ 4.912	€ 19.646	25%
Opbrengst activiteiten dienstverlening en overig	€ 5.175	€ 1.106	€ 1.254	€ 5.016	22%
Totaal baten	€ 22.460	€ 6.018	€ 6.166	€ 24.663	24%
Personeelskosten ambtelijk	€ 5.040	€ 1.185	€ 1.322	€ 5.289	22%
Personeelskosten Wsw	€ 12.820	€ 3.272	€ 3.414	€ 13.656	24%
Overige bedrijfskosten inclusief dienstverlening derden	€ 5.064	€ 1.713	€ 1.475	€ 5.898	29%
Totaal lasten	€ 22.924	€ 6.171	€ 6.211	€ 24.843	25%
Saldo baten en lasten	€ -464	€ -153	€ -45	€ -180	85%
Onttrekking aan reserves	€ 747	€ 8	€ 45	€ 180	4%
Toevoeging aan reserves	€ -282	€ -	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Resultaat	€ -	€ -145	€ -	€ -	

Overzicht baten en lasten 1e kwartaal 2023			Baten	Lasten	Saldo
6.3	610	Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	169	73	96
6.4	611	Programma Sociale werkvoorziening	3.982	3.902	80
6.4	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	598	193	405
6.5	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	1.268	943	325
		Overhead	1	1.059	-1.058
		Saldo van baten en lasten	6.018	6.170	-152
		Toevoeging aan reserves	7	-	7
		Onttrekking aan reserves	-	-	-
		Resultaat	6.025	6.170	-145

IJmond Werkt! wordt conform de Gemeenschappelijke Regeling op basis van de begroting gefinancierd door de gemeenten, voor zover de opbrengsten uit dienstverlening hiertoe niet toereikend zijn. In het eerste kwartaal is de herziene begroting aan gemeenten voorgelegd, die voorziet in het 'opvangen' van de niet beïnvloedbare kostenstijgingen in 2023 die in paragraaf 3.b. op hoofdlijnen worden toegelicht. Indien na de ontvangst van de zienswijze per gemeente uitgegaan wordt van deze herziene begroting ligt het eerste kwartaal qua resultaat redelijk op koers.

Toelichting grote verschillen en ontwikkelingen met financiële impact:

- *1) de gevraagde gemeentelijke bijdrage is in de praktijk nog niet in rekening gebracht, en zijn uiteraard nog in afwachting van de zienswijze bij de aan gemeenten ingediende herziene begroting '23.
- Er is sprake van circa € 120 duizend lagere omzet als gevolg van het seizoen patroon Groen versus de lineair over kwartalen verdeelde begroting. Deze verminderde omzet in het 1^e kwartaal wordt dus ingelopen, met name in het 2^e en 3^e kwartaal.

3.b. Resultaten totaaloverzicht vs primaire begroting 2023

	Realisatie 2022	Realisatie 2023 t/m Q1	Begroting primaire 2023 t/m Q1	Begroting primaire 2023	% realisatie t.o.v. begroting primaire 2023
Gemeentelijke bijdrage	€ 17.285	€ 4.437	€ 4.437	€ 17.749	25%
Opbrengst activiteiten dienstverlening en overig	€ 5.175	€ 1.106	€ 1.123	€ 4.494	25%
Totaal baten	€ 22.460	€ 5.543	€ 5.561	€ 22.243	25%
Totaal lasten	€ 22.924	€ 6.171	€ 5.568	€ 22.272	28%
Saldo baten en lasten	€ -464	€ -628	€ -7	€ -29	2133%
Onttrekking aan reserves	€ 747	€ 8	€ 7	€ 29	28%
Toevoeging aan reserves	€ -282	€ -	€ -	€ -	n.v.t.
Resultaat	€ -	€ -620	€ -	€ -	

Overzicht baten en lasten 1e kwartaal 2023			Baten	Lasten	Saldo
6.3	610	Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen- subsidies	169	73	96
6.4	611	Programma Sociale werkvoorziening	3.840	3.902	-62
6.4	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	598	193	405
6.5	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	935	943	-8
		Overhead	1	1.059	-1.058
		Saldo van baten en lasten	5.543	6.170	-627
		Toevoeging aan reserves	7	-	7
		Onttrekking aan reserves	-	-	-
		Resultaat	5.550	6.170	-620

Wanneer we kijken naar de huidige vastgestelde primaire begroting voor het jaar 2023 zou er sprake zijn van een begrotingstekort van € 620 duizend. Inmiddels is er een herziene begroting voor het jaar 2023 aan de gemeentelijke colleges voor zienswijze voorgelegd waarin de hierna toegelichte – niet beïnvloedbare - kostenstijgingen zijn meegenomen. Zie voor de vergelijking met de herziene begroting het overzicht hiervoor.

Toelichting belangrijkste verschillen met herziene begroting 2023:

De belangrijkste verschillen tussen de primaire begroting 2023 en de herziene begroting 2023 zijn met name het gevolg van cao-stijgingen en

prijsstijgingen als gevolg van de forse inflatie, gegeven geopolitieke en overige maatschappelijke ontwikkelingen. Deze bestaan met name uit:

- De onverwacht forse indexatie op de overige bedrijfskosten van gemiddeld 8% (meerjarig was 1% voorzien).
- Stijging minimumloon met ingang van 1 januari 2023, die inclusief overige cao stijgingen leidt tot een verhoging van circa 10%. Deze loonstijging geldt voor het personeel die vallen onder de Cao Wsw en de Cao ‘aan de slag’ voor de doelgroep met indicatie Beschut Werken en medewerkers in het Doelgroepregister (meerjarig was 1,5% voorzien).
- Stijging ambtelijke personeelskosten door cao met ingang van 1 januari 2023 met 9% (meerjarig was 1,5% voorzien).

Aantallen totaal

Inkomensregelingen

Inkomensregelingen	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Aantal intakes	23	21	24	68
Aantal maatregelen	0	0	0	0

2023	
Prognose	%
750	9%
-	

WSW

WSW	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Detacheringen	39	38	9	47	133
Begeleid Werk	20	15	2	18	55

Afspraak	%
175	76%
60	92%

Beschut Werk

Beschut Werk	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Dienstverbanden	16	11	1	15	43

Quotum	%
66	65%

Statushouders

	Beverwijk	Heemskerk	Velsen	Totaal
Trajecten	25	13	7	45
- <i>Werkaanvaarding</i>	1	1	0	2
- <i>Parttimebaan</i>	0	0	0	0

Afspraak	%
75	60%
15	13%
-	-

Re-integratie

	Realisatie	Afspraak	%
Regulier werk			
Werkaanvaarding	34	200	17%
Parttime werk	7	75	9%
Maximale participatie	10	50	20%
Totaal	51		

WSP

	Realisatie	Afspraak	%
Plaatsing garantiebaan			
> 18 jarige	10	60	17%
PRO/VSO 16/17 jarige	2	14	14%

Trajecten PRO/VSO 16/17 jarige	23	20	115%
--------------------------------	----	----	------

	Realisatie	Afspraak	%
Nieuwe relaties	47	-	-
Vacaturevullingen	68	250	27%

Overhead / Organisatiebeleid

	Realisatie	Benchmark	afwijking
Ziekteverzuim SWW	16,9%	16,1%	0,8%
Ziekteverzuim BSW	9,7%	12,4%	-2,7%
Ziekteverzuim Ambtelijk incl. payroll	14,4%	6,4%	8,0%

Re-integratie (Trajecten)

Fasen	1-1-2023	Bij	Af	31-3-2023
Kennismaking	107	119	80	146
Persoonlijke ontwikkeling	246	30	30	246
Ontwikkeling door werkervaring	123	10	20	113
Ontwikkeling sollicitatievaardigheden	147	33	42	138
Werk vinden	81	8	19	70
Werk houden	131	10	5	136
Totaal	835	210	196	849

Fasen	Werkaanvaarding	Passende plek	Voortijdig afgebroken
Kennismaking	6	7	14
Persoonlijke ontwikkeling	5	12	5
Ontwikkeling door werkervaring	4	3	5
Ontwikkeling sollicitatievaardigheden	15	7	9
Werk vinden	4	6	1
Werk houden		1	
Totaal	34	36	34