

Tussenrapportage 2023

Resultaten januari t/m juni 2023

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, ICT Rijk van Nijmegen en de MGR.



Inhoud

WerkBedrijf..... 3

Werk 4

Sociale werkvoorziening 13

ICT Rijk van Nijmegen 15

Financiën..... 18

MGR..... 19

WerkBedrijf..... 20

Werk 22

Sociale werkvoorziening..... 26

Vastgoed..... 29

ICT Rijk van Nijmegen 30

Automatisering..... 32

Applicatiebeheer 34

Bestuursondersteuning..... 36

Bijlagen 37

Berg en Dal..... 38

Beuningen..... 40

Druten..... 42

Heumen 44

Mook en Middelaar 46

Nijmegen 47

Wijchen..... 50

West Maas en Waal 52

Gemeentelijke bijdragen per gemeente .. 53

Bijdrage per gemeente SW 55

Investerings 57

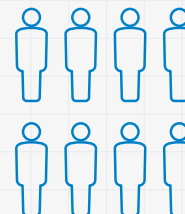
Voorzieningen..... 59

WerkBedrijf

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt kandidaten met een kwetsbare positie naar en op een werkplek. In deze rapportage geven we onze prestaties weer. Op onze [website](#) leest u meer over de dienstverlening die wij bieden aan kandidaten en ondernemers uit de regio. Onderstaande infographic geeft onze resultaten voor het onderdeel Werk over het afgelopen half jaar weer.

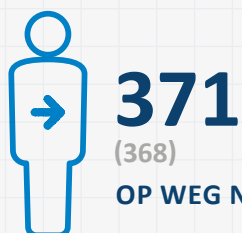
KANDIDATEN IN DIENSTVERLENING

3.660
(3.615)

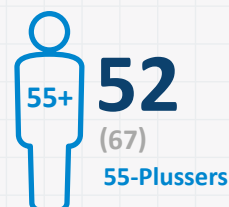
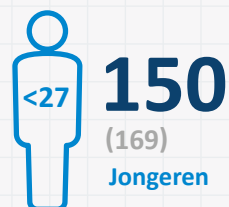
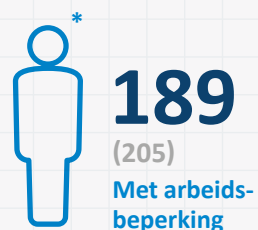


PLAATSING ONBETAALD WERK

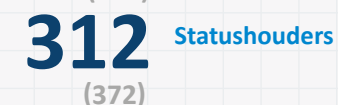
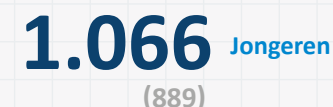
► gerealiseerd 30 juni 2023
► gerealiseerd 30 juni 2022



PLAATSING BETAALD WERK | PRIORITAIRE DOELGROEP



IN DIENSTVERLENING*



* Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen. Een statushouder onder 27 jaar valt onder jongeren en statushouders.

Werk

Dienstverlening in beweging

Sinds 2015 is het niet meer mogelijk in te stromen in de sociale werkvoorziening. Ook de Wajong is sinds dat jaar grotendeels op slot gegaan. Kandidaten die voorheen van deze voorzieningen gebruik konden maken, vallen nu onder de Participatiewet. We merken dat hierdoor onze doelgroep de afgelopen jaren aan het veranderen is. We zien vooral meer jongeren met een arbeidsbeperking in ons kandidatenbestand. We merken dat het arbeidsintensief is om voor deze groep een goede match op de arbeidsmarkt te vinden. Het kost meer tijd van onze professionals en meer inzet van voorzieningen om de groep duurzaam aan het werk te helpen.

Naast deze verandering in doelgroep, zien we dat de arbeidsmarkt nog steeds erg krap is. Kandidaten die gemakkelijk naar werk bemiddeld kunnen worden, hebben inmiddels voor het overgrote deel een baan gevonden. Het aantal kandidaten in dienstverlening is al ruim een jaar stabiel rond de 3.600. Van die 3.600 kandidaten is momenteel een groter deel arbeidsbeperkt dan een jaar geleden. We verwachten dat die ontwikkeling zich voorlopig doorzet. Hoe het verhoudingsgewijs ontwikkelt hangt af van de ontwikkeling van instroom van kandidaten zonder

arbeidsbeperking. Dit laatste wordt beïnvloed door conjuncturele bewegingen.

Kandidaten met een arbeidsbeperking bemiddelen we naar een werkplek met een loonkostensubsidie. Daarnaast verzorgen we vaak langdurige begeleiding op de werkplek, om te zorgen dat de plaatsing duurzaam is. Dat doen we onder andere door middel van jobcoaching. Bij begeleiding horen ook periodieke loonwaardemetingen, afstemming en overleg met de werkgever en de administratieve afhandeling van de loonkostensubsidie. Zolang een kandidaat loonkostensubsidie ontvangt of door ons begeleid wordt, telt de kandidaat mee voor de omvang van het kandidatenbestand. Met deze kandidaat kunnen we geen uitstroom uit de uitkering realiseren, omdat die al op werk geplaatst is (en mogelijk al uitgestroomd is).

Als een kandidaat met arbeidsbeperking ziek uit dienst gaat bij een werkgever, is WerkBedrijf verantwoordelijk voor de re-integratie én de verplichtingen die voortkomen uit de Wet verbetering poortwachter, en niet het UWV. Wanneer de werkplek van een kandidaat met arbeidsbeperking eindigt en de kandidaat in de WW komt, is WerkBedrijf eveneens verantwoordelijk voor de re-integratie naar

een nieuwe werkplek. Naast de begeleiding op de werkplek en het verstrekken van de loonkostensubsidie zijn dit aanvullende elementen die maken dat kandidaten langjarig in onze dienstverlening kunnen blijven. Ons werk is in beweging.

Plaatsingen en uitstroom

We zien dit jaar dat de uitstroom naar werk en het aantal plaatsingen op werk lager zijn dan vorig jaar. In totaal stroomden er tot en met juni 359 kandidaten uit de uitkering, vorig jaar waren dit er 438. We realiseerden tot en met juni 313 parttime plaatsingen en 256 fulltime (meer dan 28 uur) **plaatsingen op werk**. Een plaatsing van meer dan 28 uur leidt meestal tot uitstroom uit de uitkering. In totaal plaatsten we 569 kandidaten met een bijstandsuitkering op een werkplek. Dit is lager dan vorig jaar (681).

Hierboven beschreven we al de veranderende doelgroep en de veranderingen in onze werkzaamheden die daaruit voortvloeien. We merken dat de volgende aspecten invloed hebben op het aantal plaatsingen (en uiteindelijk dus ook op de uitstroom naar werk):

- Een steeds groter deel van onze kandidaten is al geplaatst op werk (zowel parttime als fulltime). We zien een toename in het aantal kandidaten dat aan de slag is met loonkostensubsidie. Wij verzorgen de begeleiding voor deze kandidaten, zij zitten langjarig in onze dienstverlening. Met deze kandidaten kunnen we geen plaatsingen (of uitstroom uit de uitkering) realiseren.

- Het kost meer tijd en inzet van meer voorzieningen om de huidige kandidaten klaar te maken voor bemiddeling naar werk. De trajectduur van aanmelding tot plaatsing op werk is de afgelopen jaren langer geworden.
- Door de twee voorgaande ontwikkelingen is het aantal kandidaten dat direct naar werk bemiddelbaar is steeds kleiner aan het worden. We moeten onze resultaten op het gebied van plaatsingen dus realiseren met een steeds kleinere groep kandidaten.
- We zetten sinds dit jaar significant meer diagnose-instrumenten in dan in voorgaande jaren, terwijl het kandidatenbestand wat kleiner is dan een paar jaar geleden. Dit onderstreept dat er, gemiddeld genomen, met kandidaten meer werk verricht moet worden voordat zij naar een arbeidsplek bemiddeld kunnen worden.
- We zien door de krappe arbeidsmarkt dat er beweging is bij onze professionals. Ervaren krachten vinden soms een nieuwe uitdaging. Het kost tijd voordat je de professie van het consulenten-vak goed onder de knie hebt. We zijn momenteel drukdoende nieuwe collega's in te werken en op te leiden.

Consulent aan het woord – Dirk Haarman

Dirk, consulent bij WerkBedrijf, vertelt over een kandidaat. “Het betreft een alleenstaande moeder die in 2019 bij WerkBedrijf is aangemeld, en nu net uit de uitkering is. Toen deze dame in 2019 na de intake bij mij terecht kwam zag het er rooskleurig uit. Maar al snel kwam ze niet opdagen op afspraken. Het kostte veel tijd om haar te spreken te krijgen. Uiteindelijk startte ze met een voorschakeltraject horeca. Daar haakte ze snel af omdat er een plek vrij kwam voor een interne opname. Daar had ze de rust en ruimte om te werken aan haar trauma. Na een aantal maanden was ze weer klaar voor een stap naar werk. Weer startte ze met het voorschakeltraject horeca. Dat was op mbo niveau 1, maar ze verraste zichzelf en ons doordat ze meer in haar mars bleek te hebben. Dus schaalden we op naar niveau 2. Er werd een werkgever gevonden, waar ze als assistent bedrijfsleider aan de slag kon. We hebben een jobcoach ingezet die haar wekelijks begeleid. Het gaat goed met haar, ze is niet meer afhankelijk van een uitkering. Het kostte veel tijd, geduld en voorzieningen, maar ik ben blij om te zien dat het nu beter met haar gaat.”

Onderstaand lichten we voor een aantal specifieke interventies en de prioritaire doelgroepen toe hoe de betreffende resultaten zijn.

Op Weg Naar Werk is een arrangement voor kandidaten die arbeidsvermogen hebben, maar waarvoor betaald werk (nog) niet haalbaar is. Tot en met juni zijn 85 kandidaten ingestroomd in Op Weg Naar Werk. Vorig jaar waren dit 74 kandidaten. In totaal zijn eind juni 371 kandidaten actief (geweest) binnen deze voorziening. Dit is vergelijkbaar met dezelfde periode vorig jaar (368 kandidaten).

Werken met behoud van uitkering is een opstap naar betaald werk. En dat kan in verschillende vormen. Zo is een proefplaats bij een ondernemer mogelijk. Maar kan een kandidaat ook starten op een leerwerkplek of ontwikkeltraject. Door te werken met behoud van uitkering krijgt de kandidaat de kans om bij een ondernemer aan de slag te gaan en zijn vakvaardigheden en werknemersvaardigheden te ontwikkelen. Tot en met juni begeleidden we 452 kandidaten op een werkplek met behoud van uitkering. Vorig jaar waren dit in dezelfde periode 417 kandidaten.

We stimuleren jongeren om een opleiding te volgen. Hierdoor stromen **jongeren uit de uitkering naar onderwijs**. Jongeren die voor hun 30^e starten

met een voltijdsstudie kunnen een beroep doen op studiefinanciering en gaan hiermee uit de uitkering. Eind juni zijn 11 jongeren vanuit een uitkeringssituatie gestart met een opleiding met studiefinanciering en daardoor uit de uitkering gestroomd. Dit aantal is iets lager dan vorig jaar (16). In het najaar neemt deze uitstroom verder toe vanwege de start van het schooljaar in september.

Prioritaire doelgroepen

We hebben dit jaar 974 (vorig jaar 885) **kandidaten met een arbeidsbeperking** in de dienstverlening. Tot en met juni heeft dit geleid tot 189 (vorig jaar 205) plaatsingen. In totaal zijn er tot en met eind juni 724 kandidaten met een arbeidsbeperking aan het werk (geweest). Vorig jaar waren dat er 670. Deze toename is in lijn met de ontwikkeling die we in ons kandidatenbestand zien. Onze doelstelling is dat eind 2023 1000 kandidaten met een arbeidsbeperking aan het werk zijn (geweest).

We hebben dit jaar 1.066 (vorig jaar 889) **jongeren** in onze dienstverlening, waarvan er tot en met juni 150 (vorig jaar 169) op werk zijn geplaatst. Door de goede arbeidsmarkt komen veel jongeren zelfstandig aan het werk. De jongeren die nu een beroep moeten doen op dienstverlening van

WerkBedrijf hebben vaak te maken met diverse problematiek, zoals psychische klachten of schulden. Ze hebben daardoor meer tijd nodig om aan het werk te komen. Dit verklaart de daling in het aantal plaatsingen.

We hebben dit jaar 431 (vorig jaar 441) **55+ kandidaten** in de dienstverlening. Tot en met juni zijn er van deze kandidaten 52 (vorig jaar 67) geplaatst op werk. We zien hier een kleine verschuiving ten opzichte van vorig jaar. Kandidaten van 55+ profiteren over het algemeen wat minder van een krappe arbeidsmarkt dan jongeren. We zien overigens dat leeftijd minder van belang is dan het aantal jaar dat een persoon niet in het arbeidsproces actief is geweest. Bij de 55+ kandidaten zitten gemiddeld wat meer kandidaten die al langer uit het arbeidsproces zijn.

We hebben 312 (vorig jaar 372) **statushouders** in de dienstverlening, waarvan er tot en met juni 68 (vorig jaar 92) zijn geplaatst. Het aantal statushouders in onze dienstverlening is gedaald, net als het aantal plaatsingen. De verwachting is dat de uitvoering van de MAP en de verhoogde gemeentelijke taakstelling voor huisvesting van statushouders maken dat er meer statushouders in onze dienstverlening komen.

Ontwikkelingen

Beschut werk en cao Aan de slag

Een belangrijke ontwikkeling om te noemen is het voornemen van demissionair minister Schouten om de budgetten voor beschut werk (per 2025) beschikbaar te gaan stellen op basis van het aantal gerealiseerde arbeidsplekken. Dit is een budgettaire risico van € 1,5 miljoen tot € 2,1 miljoen euro (afhankelijk van de precieze uitwerking). Momenteel wordt het budget namelijk beschikbaar gesteld op basis van doelstellingen. In onze regio is gekozen om kandidaten zo regulier mogelijk te plaatsen en ook arbeidsmatige dagbesteding actief in te zetten. Dit soort uitgangspunten hebben ertoe geleid dat we in onze regio minder beschutte werkplekken hebben gerealiseerd dan de doelstelling is.

We zien dat onze regionale uitgangspunten goed werken voor kandidaten die vallen onder de indicatie banenafpraak. We slagen er goed in hen (met inzet van een loonkostensubsidie) aan het werk te krijgen bij reguliere werkgevers. Om dit ook voor kandidaten beschut werk te realiseren zetten we momenteel een versnelling in door, waar mogelijk, de cao Aan de slag in te zetten. Onder de cao Aan de slag kunnen we kandidaten beschut werk een dienstverband bij de MGR aanbieden.

Als MGR hebben we richting die kandidaten dan een werkgeversrol.

We detacheren die kandidaat vervolgens bij een inlener. De cao Aan de slag is gericht op ontwikkeling en doorstroom. De insteek is dat de kandidaat uiteindelijk bij een reguliere werkgever direct in dienst komt. We onderzoeken of voor een deel van de kandidaten in arbeidsmatige dagbesteding een beschut dienstverband een passende voorziening zou zijn. Op deze manier kunnen we een kwetsbare groep inwoners helpen in hun eigen bestaan te voorzien. Daarnaast verkleinen we door de versnelling van het aantal beschutte werkplekken het budgettaire risico.

Regionaal beleidskader arbeidsmarkt

De deelnemende gemeenten zijn momenteel bezig met het opstellen van het regionaal beleidskader arbeidsmarkt. Dit beleidskader wordt door de zeven gemeenteraden vastgesteld. WerkBedrijf richt haar dienstverlening aan inwoners in op basis van dit beleidskader. De instrumenten waarmee we dit concretiseren zijn het nieuwe informatieprotocol en de nieuwe dienstverleningsovereenkomsten (DVO).

Een belangrijk onderdeel van het beleidskader is de financiële paragraaf. Hierin stellen gemeenten vast hoe de budgetten voor WerkBedrijf de komende

jaren bepaald worden. Tot op heden was het uitgangspunt dat gemeenten het participatiebudget overhevelen naar WerkBedrijf. Door de nieuwe verdeelsystematiek van het gemeentefonds (per 2023) is het participatiebudget niet meer te onderscheiden. Het is daarom nodig dat de deelnemende gemeenten nieuwe afspraken maken over de budgetten en de verdeling daarvan.

Breed Offensief en wijziging re-integratieverordening en beleidsregels

Per 1 juli 2023 wijzigt de Participatiewet. Deze wijzigingen zijn bekend onder de naam Breed Offensief. Het Breed Offensief is een brede (rijks)agenda, met als doel om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. In de Participatiewet zijn maatregelen genomen om belanghebbenden (werkgevers en bijstandsgerechtigden) meer duidelijkheid te geven over beschikbare re-integratiemiddelen en de mogelijkheid om voorzieningen aan te vragen, om zo hun (rechts)positie te versterken. Daar waar de wetgeving de re-integratie raakt, hebben wij de verordening en beleidsregels moeten aanpassen. Wij hebben deze gelegenheid benut om daarnaast een aantal inhoudelijke aanpassingen te doen om tot een effectievere uitvoering van onze dienstverlening te komen.

Taakgebieden en activiteiten

Als WerkBedrijf richten we ons, hoofdzakelijk, op drie taakgebieden voor de deelnemende gemeenten:

1. Voorkomen van instroom in de uitkering. We doen dit vooral door onze inzet voor jongeren en niet-uitkeringsgerechtigden.
2. Aanjagen van uitstroom uit de uitkering. We realiseren dit door kandidaten fulltime (meer dan 28 uur) op een werkplek te plaatsen.
3. Minimaliseren van de publieke afhankelijkheid. We doen dit door kandidaten (met arbeidsbeperking) met loonkostensubsidie op een werkplek te plaatsen en te begeleiden. De begeleiding richt zich op de duurzaamheid van de plaatsing en (waar mogelijk) groei van de loonwaarde.

Onderstaand geven we per taakgebied aan met welke, in het oog springende, inspanningen en activiteiten we bezig zijn. Het is goed daarbij te vermelden dat het geen compleet overzicht is en dat soms activiteiten of inspanningen bijdragen aan meerdere taakgebieden.

Voorkomen van instroom in de uitkering

WerkBedrijf zet zich in toenemende mate in om instroom in de bijstand te voorkomen. Dit gebeurt

bijvoorbeeld door de inzet voor jongeren. Bij de juiste inzet kan voorkomen worden dat een jongere instroomt in de uitkering. Zo'n jongere wordt dan geholpen een goede werkplek of een opleiding te vinden. Ook de inzet voor niet-uitkeringsgerechtigden kan instroom in de uitkering helpen voorkomen. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat een werkzoekende vanwege een (beperkt) spaarvermogen geen recht heeft op bijstand. Als wij die kandidaat voordat die instroomt in de uitkering (bijvoorbeeld vanwege afname van het spaarvermogen) naar werk kunnen begeleiden hebben we instroom in de uitkering voorkomen.

De activiteiten op het gebied van samenwerking scharen we ook voor een goed deel onder het taakgebied voorkomen van instroom. Een goede samenwerking met scholen kan bijvoorbeeld de transitie van school naar werk vergemakkelijken en de kans op instroom in de bijstand verkleinen. Onze samenwerking met partners in de arbeidsmarktregio als het UWV en het RMT dragen bij aan een soepel functionerende arbeidsmarkt, waarbij werkenden en werkzoekenden zo min mogelijk aanspraak op de bijstand hoeven te maken.

Onderstaand enkele activiteiten in dit taakgebied waar we graag aandacht voor vragen.

Eén SROI-loket voor Rijk van Nijmegen

Al sinds 2006 verzorgen wij de advisering en ondersteuning rondom Social Return on Investment voor de zeven gemeenten uit de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen. Per 1 januari 2023 is het Stimuleringsfonds leren/ werken gebouwde omgeving regio Nijmegen (StiFo) ondergebracht bij WerkBedrijf. Sindsdien is onze SROI-dienstverlening uitgebreid en faciliteren we binnen de gebouwde omgeving ook de woningcorporaties en de vastgoedafdelingen van Radboud UMC en de Radboud Universiteit. Uiteindelijk willen we samen één centraal loket creëren voor alle ondernemers en opdrachtgevers in de regio die met SROI te maken hebben of krijgen.

Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA)

In het Rijk van Nijmegen kennen we een Regionale Tafel Arbeidsmarkt (hierna: RTA), waaraan WerkBedrijf deelneemt. Vanuit de RTA geven we in onze regio vorm aan het regionaal overleg tussen gemeenten, UWV, onderwijs en sociale partners. Zo dragen we bij aan de brede opdracht om mismatches op de regionale arbeidsmarkt het hoofd te bieden en transities op de arbeidsmarkt

– van werk naar werk, van school naar werk, van uitkering naar werk en van uitkering naar school – zo soepel mogelijk te laten verlopen.

De RTA voert regie over projecten en activiteiten die we, aanvullend op de reguliere dienstverlening, regionaal uitvoeren met rijks- en provinciale middelen.

RMT en ontwikkeling Regionaal Werkcentrum Rijk van Nijmegen

Sinds september 2021 kunnen inwoners bij het Regionaal MobiliteitsTeam terecht met vragen op het gebied van werk, maar ook voor een arrangement voor de weg (terug) naar duurzaam werk. In het team nemen adviseurs van vakbonden, UWV, WerkBedrijf, SBB en Leerwerkloket deel. Vanuit VNO-NCW is een 'regisseur Werkt aan werk' beschikbaar.

Eind 2022 is gestart met een (landelijke) hervorming van de arbeidsmarktdienstverlening, waarbij publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties, onderwijspartijen, vakbonden en werkgeversorganisaties gezamenlijk verantwoordelijk worden voor de brede arbeidsmarktdienstverlening. In Rijk van Nijmegen hebben betrokken partijen de ambitie uitgesproken om door te blijven gaan op de ingeslagen weg van een mobiliteitsteam en deze

uit te bouwen. Het RMT Rijk van Nijmegen kan gezien worden als een voorloper van ontschotte dienstverlening waar zowel werkzoekenden als werknemers en werkgevers terecht kunnen met vragen op het gebied van werk, leren en ontwikkelen. Tegelijk zijn UWV en WerkBedrijf drukdoende de samenwerking en dienstverlening verder te verbeteren en optimaliseren.

Uitstroom uit de uitkering aanjagen

Wanneer het voor de kandidaat mogelijk is, richten we ons altijd op duurzame en fulltime (meer dan 28 uur) plaatsingen. In het geval een kandidaat meer dan 28 uur per week werkt, is die in de regel niet meer afhankelijk van een uitkering. Dit draagt bij aan de zelfredzaamheid en eigenwaarde van de kandidaat en verlaagt de uitkeringslast van de betreffende gemeente.

Onderstaand enkele activiteiten in dit taakgebied waar we graag aandacht voor vragen.

Module Arbeidsmarkt en Participatie

WerkBedrijf geeft uitvoering aan de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) als onderdeel van de Wet Inburgering 2021. Het doel is om inburgeraars kennis te laten maken met en voor te bereiden op deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt. De MAP bestaat uit een theoretisch

deel en een praktijkdeel. In een training van 12 bijeenkomsten komen onder andere onderwerpen als beroepenoriëntatie, werknemerscompetenties, beroepskansen en het opbouwen van een netwerk aan bod. In het praktijkdeel gaat men voor een periode van (minimaal) 40 uur aan de slag op een werkplek in een taalrijke werkomgeving. In februari 2023 heeft WerkBedrijf een bijeenkomst georganiseerd om klantregisseurs van gemeenten te informeren over de MAP en over de wijze van aanmelden. De eerste aanmeldingen komen nu bij ons binnen. De eerste groepen starten na de zomervakantie.

Dienstverlening aan Oekraïners

Sinds ruim een jaar ondersteunt WerkBedrijf gevluchte Oekraïners in hun zoektocht naar werk. Het uitgangspunt in deze dienstverlening is het verstrekken van informatie op basis van de vraag en behoefte van de Oekraïner. In de praktijk bleek de vraag voor ondersteuning richting arbeidsmarkt groter. Om hieraan tegemoet te komen, hebben wij op 20 juni een banenmarkt georganiseerd voor werkzoekende Oekraïners. Op deze banenmarkt waren ongeveer 150 werkzoekende Oekraïners uit de regio aanwezig. Met ondersteuning van aanwezige tolken gingen zij in gesprek met diverse werkgevers. Een aantal kandidaten heeft een goede match gevonden en de eersten zijn

inmiddels gestart met werk. Op dit moment vinden er nog vervolggesprekken plaats tussen werkgevers en werkzoekenden.

ION Buddyproject

In navolging van de gemeente Druten is ION gestart met het ION Buddyproject. Werkzoekenden met een Participatiewet-uitkering werden gekoppeld aan lokale ondernemers die lid zijn van ION. Van begin april tot eind juni 2023 werkten zij samen aan stapjes richting werk. De duo's bepaalden samen het doel waar zij aan gingen werken en hoe zij hier invulling aan gaven. Tussen de start- en eindbijeenkomst ontmoetten zij elkaar minimaal vier keer. Consulents en een jobcoach van WerkBedrijf begeleidten de buddy's. Doel van het project is om de kansen van de werkzoekende op de arbeidsmarkt te vergroten. Ondertussen krijgen de werkgevers meer inzicht in onze werkzoekenden. Zo wordt er meer begrip en inzicht gecreëerd, waaruit mogelijk mooie kansen voortvloeien. Inmiddels wordt er al gezocht naar deelnemers voor een volgend buddyproject van begin september tot begin december in de gemeente Heumen.

Doe je mee

Het project Doe je mee is bedoeld voor bijstandsgerechtigden die niet zijn aangemeld

bij WerkBedrijf en waarbij onduidelijk is wat de mogelijkheden voor activering zijn. In één tot drie gesprekken met de consultant van het project Doe je mee wordt helder of iemand een stap kan zetten op één of meerdere leefgebieden. Hierbij valt te denken aan gezondheid, sport, financiën, wonen, werk of vrijwilligerswerk. Als helder is dat iemand een stap kan maken richting (vrijwilligers)werk dan is er een overdracht naar WerkBedrijf of de participatiecoach van de gemeente. Inzet op zorg of regie op bestaande zorg pakt de klantmanager vanuit de gemeente op.

Programma Kwaliteit

In 2023 zijn we gestart met het Programma Kwaliteit. Aanleiding hiervoor is de verandering in de arbeidsmarkt en ons kandidatenbestand. Het aantal kandidaten met complexe problematiek en arbeidsbeperkingen neemt in verhouding toe. Toeleiding naar de arbeidsmarkt kost, ondanks de krappe arbeidsmarkt, meer tijd en vereist meer ondersteuning. Daarnaast groeit de groep kandidaten die wij meerjarig begeleiden om een werkplek te behouden. Onze dienstverlening moeten we hierop aansluiten en het Programma Kwaliteit ondersteunt daarin. Het doel van het Programma Kwaliteit is tweeledig. Met het programma willen we de effectiviteit van onze

dienstverlening vergroten en de tevredenheid van kandidaten en ondernemers verhogen.

Ook zetten we in op de verdere ontwikkeling van onze professionals en integraal werken. We ontwikkelen een doorlopend leerprogramma zodat onze professionals kunnen inspelen op de behoeftes van klant en kandidaat, de veranderende arbeidsmarkt en wijzigingen in de wet- en regelgeving. Tot slot brengen we meer structuur aan in het vernieuwen en verbeteren van onze dienstverlening. We hebben daar in het bijzonder oog voor de implementatie van ideeën die onze professionals helpen om effectief hun werk te doen. Ook technologische ontwikkelingen die kansen bieden voor onze dienstverlening nemen we hierin mee.

Minimaliseren van afhankelijkheid van publieke middelen

Kandidaten met een arbeidsbeperking plaatsen wij op een werkplek met inzet van een loonkostensubsidie. Daarnaast begeleiden wij hen meerjarig door bijvoorbeeld de inzet van jobcoaching. We zetten ons in voor een duurzame arbeidsplek en, waar mogelijk, groei van de loonwaarde. Zo wordt het aandeel inkomen dat een kandidaat zelf verdient groter, en neemt de publieke afhankelijkheid af. We zien dat de groep kandidaten die we bedienen in dit taakgebied de afgelopen jaren groeit. Deze kandidaten zijn langjarig bij ons in dienstverlening. Mocht de arbeidsplek van een kandidaat eindigen dan zorgen wij conform wetgeving voor begeleiding en re-integratie terwijl het UWV de WW of Ziektewet uitkeert (afhankelijk van wat er aan de orde is).

Onderstaand enkele activiteiten in dit taakgebied waar we graag aandacht voor vragen.

Cao Aan de slag

Per 1 januari kunnen mensen een dienstverband bij WerkBedrijf krijgen via cao Aan de slag. Onder de cao Aan de slag nemen we kandidaten met een indicatie beschut werk in dienst en detacheren hen vervolgens bij een inlener. Om de risico's van de cao Aan de slag te dekken hebben we de

Consulent aan het woord – Paulien Hilbrands

Kandidaat Roel* is een kandidaat van Paulien, consulent intake en diagnose. Zij werkt vooral met zogenoemde zorgjongeren. Roel ging na het speciaal onderwijs naar het ROC. Die stap bleek te groot en al snel viel hij uit. Via team passend onderwijs is een warme overdracht naar Paulien gedaan en werd er een Participatiewet uitkering aangevraagd. Paulien: “Roel was niet in staat om zelfstandig te reizen. Omdat ik hem graag live wilde spreken en hij met geen mogelijkheid naar mij kon komen, ging ik op huisbezoek. Daar zag ik direct de oorzaak van het niet zelfstandig kunnen reizen: Roel had zwaar overgewicht. Na een aantal gesprekken bleek Roel aan de slag te willen om zijn overgewicht aan te pakken. Hij had een doel: hij wilde zijn Ajax shirt weer passen. Vanuit het flexbudget kon ik een personal trainer voor hem inzetten. Acht maanden later

was Roel 50 kilo kwijt. Hij paste zijn shirt weer, werd mobieler en, heel belangrijk, zat beter in zijn vel. Daardoor kwam er ruimte voor dagbesteding. In een eerder stadium was Roel al bij REA College geweest om te kijken wat hij kan en wil. Door zijn negatieve houding die de rest van de klas ook beïnvloedde, werkte dat niet. Nu gingen we opnieuw naar REA. Zij waren positief verrast, door de verandering in zijn houding. Via REA volgde hij de Talentexpeditie. Daar werd duidelijk dat ICT goed bij Roel past. Omdat regulier werk of een opleiding nog een brug te ver was, kozen we voor een Op Weg Naar Werk traject bij een ICT bedrijf. Roel is dus nog bij ons in de dienstverlening, en zal dat ook nog wel even blijven. Ook is er via het buurtteam een ambulant begeleider aangehaakt op het gezin. Al met al heeft Roel mooie stappen gemaakt.”

* niet de echte naam van deze kandidaat

komende jaren middelen gereserveerd. Op 1 juni is de eerste kandidaat via cao Aan de slag gestart. De betreffende kandidaat kreeg de kans om op zijn leerwerkplek voor dagbesteding door te groeien

naar een betaalde baan. We zetten de komende maanden in op een versnelling van het aantal plekken beschut werk, onder andere door de inzet van cao Aan de slag.

't Draait om de mens

Voor Op Weg Naar Werk geldt dat we per 1 januari 2025 nieuwe contracten sluiten met aanbieders op basis van een aanbesteding. Wij vinden het belangrijk om in samenwerking met inwoners, aanbieders en gemeenten te bepalen hoe dagbesteding in onze regio per 2025 wordt ingericht. Beleidsadviseurs van de gemeenten en het ROB zijn aangehaakt, o.a. om te bekijken hoe we de verschillen met ontwikkelgerichte dagbesteding kunnen verkleinen. Dit om de regelingen vanuit het perspectief van de inwoners tot een logisch geheel te maken.

We zijn daarom gestart met een programma 't Draait om de mens. Het programma wordt gevuld met thema's die zijn ingebracht door inwoners, huidige aanbieders en gemeenten. Thema's die belangrijk zijn om het komende jaar onder begeleiding van een externe processpecialist met elkaar uit te diepen. De twee pilots die we het afgelopen jaar hebben gedraaid (Simpel Switchen en Begeleiding op Afstand) verlengen we tot 1 januari 2025, zodat we de effecten hiervan maximaal kunnen meenemen in de aanpak van Op Weg Naar Werk in 2025.

Subsidieregeling IPS-trajecten

Per 1 maart is de landelijke subsidieregeling 'IPS-trajecten voor de gemeentelijke doelgroep' gestart. IPS (Individuele Plaatsing en Steun) is een re-integratiemethode voor mensen die bij een

GGZ-instelling in behandeling of onder begeleiding zijn. Met deze regeling wordt arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid bevorderd. In het Rijk van Nijmegen voert WerkBedrijf sinds 2017 in samenwerking met GGZ-partijen IPS-trajecten uit. Vanaf 1 maart 2023 voert WerkBedrijf de subsidieregeling namens de gemeenten uit.

Project voor duurzame banen bij sociaal ondernemers uit de regio

In de tweede helft van 2023 starten we een project waarbij het doel is duurzame werkgelegenheid bij sociaal ondernemers te bestendigen en vergroten. Het project richt zich op de ontwikkeling van een regionaal samenwerkingsverband, waarbij een groot aantal sociaal ondernemingen in de regio Rijk van Nijmegen kan aansluiten. Wat de sociaal ondernemingen in dit samenwerkingsverband gemeenschappelijk hebben, is dat zij allen werken met kandidaten van WerkBedrijf. Daarnaast ontwikkelen zij een gezamenlijke propositie in het kader van Social Return on Investment.

WerkBedrijf biedt deze propositie aan organisaties aan, die de SROI moeten invullen na gunning van een aanbesteding.

Een van de doelen van dit samenwerkingsverband is het uitwisselen van kennis en ervaringen over het werken met de doelgroepen van WerkBedrijf. Onderdeel van het project is ook dat WerkBedrijf een eenduidig pakket aan voorzieningen ontwikkelt voor het samenwerkingsverband, waardoor de

kandidaten optimaal begeleid worden en de financiële kwetsbaarheid van de sociaal onderneming afneemt. Te denken valt aan gezamenlijke aanstelling van een jobcoach, het creëren van een personeelspool waardoor kandidaten het werken in meerdere sociaal ondernemingen kunnen ervaren, gezamenlijke inkoop van trainingsprogramma's, gezamenlijke backoffice etc. Het maatschappelijk effect dat het project beoogt is als volgt:

- WerkBedrijf zet haar voorzieningen op een uniforme wijze in bij plaatsingen van kandidaten bij sociaal ondernemers.
- We borgen en vergroten de financiële stabiliteit bij goedlopende sociaal ondernemingen.
- We vergroten het aantal trajecten dat voor onze kandidaten beschikbaar is bij sociaal ondernemers uit de regio.
- We vergroten het aanbod van werkgelegenheid dat beschikbaar is bij sociaal ondernemers. Op die manier kunnen we voor meer verschillende kandidaatprofielen een passende match vinden.

We stellen voor een deel van het positieve resultaat bij Onderdeel Werk hiervoor over te hevelen naar 2024. De financiële middelen zijn noodzakelijk voor de ontwikkeling van bovenstaande doelen. Het is een eenmalige financiële impuls. Dit moet structureel leiden tot een 'robuuste' bedrijfsvoering door opbrengstverhoging (SROI) en kostenverlaging voor de aangesloten sociaal ondernemingen.

Sociale werkvoorziening

► gerealiseerd 2023
► gerealiseerd 2022



SW-MEDEWERKERS IN DIENST

1.288
(1.397)

Eind juni waren er 1.288 SW-medewerkers bij ons in dienst tegenover 1.397 SW-medewerkers een jaar geleden. Het aantal SW-medewerkers neemt af doordat er sinds 2015 geen instroom meer is.

Ontwikkelingen op de Boekweitweg

Sinds 3 jaar werkt een grote groep SW-collega's in een beschutte groepsdetachering bij BlueView op onze locatie Boekweitweg. De samenwerking met BlueView is in lijn met onze visie om medewerkers zo regulier mogelijk te plaatsen. Mede door deze samenwerking is het gelukt om 90,1% van onze medewerkers te detacheren.

We hebben in de afgelopen jaren geleerd dat de omvang van de groep invloed heeft op het werkaanbod en de variatie aan werk. Daarbij is er

ook een grote invloed op de begeleidingsbehoefte en ontwikkelmogelijkheden van SW-collega's. Daarom zijn we in de afgelopen maanden in overleg gegaan met BlueView, Maak B.V., 2dA en Bluecollar/Valuepack. De gesprekken hebben geleid tot samenwerkingsafspraken waardoor er kleinere groepsdetacheringen ontstaan waarmee we in Q3 gestart zijn. Hierdoor komen we nog beter tegemoet aan de werkwensen en de ontwikkelingsmogelijkheden van onze SW-medewerkers zoals deze tijdens het medewerkers tevredenheidsonderzoek van 2022 zijn vastgesteld.

Toegevoegde waarde

De omzet die onze SW-medewerkers draaien wordt uitgedrukt in de toegevoegde waarde per fte. Het aantal gedeclareerde uren en het daarvoor afgesproken tarief is de basis voor de omzet.

De prognose van de toegevoegde waarde per fte is op basis van de resultaten van het eerste half jaar een fractie lager dan begroot.

Sociale werkvoorziening	Begroot 2023	Prognose 2023
Toegevoegde waarde per fte per 30 juni 2022	€ 8.386	€ 8.305

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in de SW vraagt continu onze

aandacht. Het verzuimcijfer is met 21,4% relatief hoog en blijkt moeilijk beïnvloedbaar vanwege de toename in structurele gezondheidsproblemen samenhangend met het ouder worden van de SW-populatie. We zetten in de tweede helft van 2023 een externe verzuimcoach in om als organisatie verder te leren en het verzuim te laten dalen. We proberen het ziekteverzuim positief te beïnvloeden door nog beter in te spelen op de behoefte van medewerkers op het werk in begeleiding, werkaanbod en variatie middels onze samenwerkingspartners (zie Ontwikkelingen op de Boekweitweg). Hierbij zetten we nadrukkelijk in op een bredere benadering waarbij we duurzame inzetbaarheid en werkplezier centraal stellen. Een te eenzijdige focus op ziekteverzuim blijkt niet altijd effectief te zijn.

Ook de sfeer op de werkvloer heeft invloed op het verzuimgedrag. Daarom was er op de Boekweitweg extra aandacht voor (het voorkomen van) pestgedrag door de inzet van de roadshow "Kom op!". Dit is een theatervoorstelling gevolgd door verdiepingssessies onder leiding van professionals. Het doel van de theatervoorstelling en de verdiepingssessies is om laagdrempelig de bewustwording onder medewerkers en leidinggevendenden te vergroten, het gesprek hierover te stimuleren én om hen handelingsperspectief te bieden.

In de knel

Onder andere vanwege de inflatie kunnen medewerkers in de sociale werkvoorziening steeds moeilijker rondkomen. Een toenemend aantal SW-medewerkers komt daardoor in de financiële problemen. Om hierin te ondersteunen hebben we afspraken gemaakt met Bindkracht 10, zodat medewerkers hulp kunnen krijgen bij financiële zaken. Ook is het contract met MEE Gelderse Poort verlengd. Zij ondersteunen SW-medewerkers met hulpvragen op allerlei leefterreinen en waar nodig zet de consultant van MEE een traject in. Daarnaast hebben we de periode voor tijdelijke verhoging van de reiskostenvergoedingen verlengd. Ten slotte is er een groep van ongeveer 40 SW-medewerkers op 7 juni naar de landelijke actiedag geweest voor een hoger salaris.

SW-medewerker aan het woord: Gwendy

Gwendy (48) werkt al 22 jaar als administratief medewerker bij het Katholiek Sociaal Cultureel Centrum (KSCC). Dit is een drijvend kerkschip en ontmoetingscentrum voor mensen in de binnenvaart, kermis en het circus.

Sinds een aantal jaar weet Gwendy dat ze een informatieverwerkingsstoornis heeft. Het verwerken van informatie en prikkels kost haar meer tijd en ook het leggen van verbanden gaat niet zo snel. Dat was op school al zo en ook in haar eerste banen liep het hier vaak op mis. “Bij KSCC is dat gelukkig anders. Hier krijg ik de tijd en ruimte. Ik kan mijn werk doen op mijn eigen tempo. Met hun hulp leer ik mijn werk steeds beter te doen. Ik heb hart voor mijn werk. Ik wil hier graag nog jaren blijven werken.”

Op deze fijne werkplek ontvangt Gwendy ook ondersteuning vanuit WerkBedrijf. “Een poosje geleden ging het niet zo goed met me.

Privé waren er dingen aan de hand. En op mijn werk kon ik moeilijk overzicht houden. Een jobcoach heeft me toen geholpen.” Lees [hier](#) meer over Gwendy.



ICT Rijk van Nijmegen

Het iRvN-investeringsplan richt zich op de verdere ontwikkeling tot professionele ICT-dienstverlener. We houden vast aan het leveren van de daarvoor gestelde bedrijfsdoelen. Dit doen we proactief en met een focus op innovatie, ten behoeve van de digitale transformatie van de deelnemende organisaties. Dat is de opdracht die we in 2022 gekregen hebben.

Interne organisatie

Bij de start van iRvN is bewust gekozen voor een uiterst platte organisatie. Het iRvN-directieteam was de enige plek voor alle (van strategische tot operationele) besluitvorming. Anno 2023 zijn de organisatie en haar medewerkers ‘volwassener’ geworden, verstandiger (kennis en ervaring), zelfstandiger, verantwoordelijker, etcetera. Dat betekent dat het iRvN-management zich hieraan kan en moet aanpassen door formeel verantwoordelijkheid lager in de organisatie te beleggen.

Per 1 januari 2023 zijn de verantwoordelijkheden voor tactische en operationele ICT-aspecten verder in de organisatie belegd. Binnen iRvN worden nu drie verantwoordelijkheidsgebieden onderscheiden:

- Dienstverlening (DV)
- (ICT) Beheer en Beveiliging (BB)
- Samenwerking en Innovatie (SI)

De eerste twee verantwoordelijkheidsgebieden betreffen met name alle operationele beheer-, beveiligings- en dienstverleningsactiviteiten, inclusief de kwaliteitsbewaking ervan. Samenwerken en Innovatie richt zich meer op de ontwikkelingen bij de deelnemende organisaties. Dit gaat over de gewenste ICT-innovaties en de vertaling ervan naar en begeleiding van de daaruit voortkomende iRvN-activiteiten. Het directieteam van drie personen is gezamenlijk verantwoordelijk voor de juiste overall-toedeling van de resources – mens en middelen – én voor de lange-termijnconsequenties van de ontwikkelingen en innovaties. Een vijftal teamleiders is aangesteld om de tactische en operationele vertaling te maken en verantwoordelijkheid te dragen voor de uitvoering.

Bedrijfscontinuïteit en beveiliging

Kwaadwillenden werken georganiseerd, internationaal en op hoog technisch niveau. De gebruikte methodes en technieken staan inmiddels op gelijke voet met die van statelijke actoren. Deze aanvallers richten zich niet alleen

op overheidsorganisaties, maar ook in hoge mate via ketenpartners bij overheden proberen binnen te dringen. iRvN heeft diverse trajecten gestart en afgerond om informatiebeveiliging op een hoger niveau te krijgen.

Het **programma Beveiliging**, dat in 2022 is gestart, is de basis om de informatieveiligheid op orde te houden. We zetten in dat programma stappen op het gebied van monitoring, detectie en preventie. Zo worden aanvallen in een vroeger stadium gedetecteerd en wordt er direct en geautomatiseerd op gereageerd. Inmiddels zijn de eerste projecten uit het programma afgerond. Ons serverpark wordt dag en nacht gecontroleerd op ongebruikelijke activiteiten binnen de infrastructuur. Ook werken wij met een eigen CSIRT¹ om snel en adequaat op veiligheidsincidenten en proactief op nationale en internationale dreigingsmeldingen te reageren.

Een belangrijke ontwikkeling is de uitrol van Microsoft365² (MS365) bij de deelnemende organisaties. MS365 is met name gericht op digitaal samenwerken binnen één organisatie. Dit gebeurt vooral met applicaties zoals MS Teams. De kantoorautomatiseringsomgeving binnen het Rijk van Nijmegen waar wij allen in werken, bestaat echter uit één ActiveDirectory-domein en

¹ Computer Security Incident Response Team: <https://www.nctv.nl/onderwerpen/wet-beveiliging-netwerk--en-informatiesystemen/wie-doet-wat/csirts>

² Niet te verwarren met afzonderlijke Microsoftproducten zoals Word, Excel, PowerPoint en Outlook.

één zogenaamde MS365-tenant³.

Bij aanvang van iRvN was het logisch om samen in één tenant te werken. Nu brengt het aspecten van informatieveiligheid en privacy met zich mee. Dit maakt dat kritisch gekeken moet worden naar de inrichting van MS365, naar de kantoorautomatisering en ook naar de omgeving van de kantoorautomatisering.

MS365 wordt/is door Microsoft ontworpen vanuit het principe dat per juridische entiteit (en dus per iedere organisatie) een tenant wordt gebruikt. Het aansluiten bij de designprincipes van Microsoft is de enige gegarandeerde toekomstvaste inrichting van MS365. Dit houdt in dat we de huidige MS365-tenant ontvlechten ('splitsen') naar een eigen tenant voor elke deelnemende organisatie. Ontvlechten betekent niet dat er minder of niet meer samengewerkt kan worden. We organiseren een andere technische samenwerking. Met deze andere technische samenwerking voorkomen we datalekken tussen organisaties en ongeautoriseerde toegang over grenzen van tenants. Ook zorgen we er zo voor dat activiteiten met negatieve gevolgen in de ene tenant geen negatieve gevolgen hebben op de prestaties van een andere tenant.

In de tweede helft van 2023 zal deze, complexe en ingrijpende, ontvlechting plaatsvinden. Het is daarbij niet te voorkomen dat deelnemende organisaties hier last van zullen ondervinden. De dienstverlening naar inwoners zal via Citrix gewoon plaats kunnen vinden. Wij zullen in gesprek met de deelnemende organisaties kijken hoe we de eventuele overlast zo klein mogelijk laten zijn.

Omtrent beveiliging is nog steeds veel aandacht voor rechten- en autorisatiestructuur, toegang van servers tot internet en hoe werkplekken zijn ingericht. De in 2022 gestarte aanbesteding inzake het serverpark, de storage en de backup is inmiddels technisch afgerond en geïmplementeerd. Ook bij deze aanbesteding is beveiliging een belangrijk aspect. Deze aanbesteding beslaat een looptijd van vijf jaar met de mogelijkheid tot tweemaal een verlenging met een jaar. De verwachting is dat bij het einde van de looptijd ons applicatielandschap er anders uit zal zien. Veel zal zich dan in de cloud afspelen waardoor een dergelijke grote aanbesteding op dit terrein niet meer nodig zal zijn. Dit vraagt wel van de deelnemende organisaties een actieve sturing op een (gezamenlijke) cloudstrategie voor hun applicatielandschap. Op basis daarvan kan ons serverpark verkleinen.

Begin 2023 is de landelijke aanbesteding GT-Connect2 gestart. Deze aanbesteding betreft het telefonieplatform. We zien de ontwikkeling dat ook daar het gebruik van (bellen via) MS Teams in toenemende mate aan de orde zal zijn. We verwachten dat in de loop van 2023 de aanbesteding gegund zal worden en dat de implementatie dus in 2024 vorm zal krijgen.

Dienstverlening

De Dienstenlandkaart (DLK) is ingezet om de dienstverlening meetbaar en inzichtelijk te maken. De DLK wordt verder doorontwikkeld om ook wijzigingen te kunnen monitoren en problem management te kunnen professionaliseren. Het visualiseren van de data speelt daarbij een steeds groter wordende rol en wij zetten Power BI⁴ in bij de verdere doorontwikkeling van de DLK.

Het Topdesk SelfService Portal is inmiddels in bijna de gehele regio uitgerold. Het is een plek waar de deelnemers snel kunnen vinden wat ze nodig hebben, wanneer ze dat nodig hebben – zonder hulp van de iRvN-ServiceDesk. Dat vermindert repeterende meldingen bij de ServiceDesk en bevordert de efficiëntie van het proces tussen gebruikers en iRvN.

³ Een tenant zorgt voor een logische afscheiding tussen meerdere klantomgevingen in een gedeeld cloud-platform – in dit geval Microsoft 365.

⁴ Power BI maakt verbinding met alle mogelijke data en maakt deze zichtbaar via visuals, grafieken, kaarten en meer.

Inmiddels is de implementatie van IAM (Identity and Access Management) voltooid. Daardoor worden mutaties op gebruikersaccounts geautomatiseerd uitgevoerd. We werken nu aan de volgende stap om rechtentoekenning te koppelen aan rollen binnen de gemeente. Enerzijds is dat een technisch vervolg (wij implementeren HelloID). Anderzijds is dat een organisatorische doorontwikkeling bij de deelnemende organisaties. Er moet bepaald worden welke rollen met welke rechten onderscheiden worden. iRvN en de deelnemende organisaties werken hierin nauw samen.

Regio

Het grootschalige evaluatieonderzoek naar de I&A-functie in de regio heeft geleid tot een aantal vervolgoopdrachten voor iRvN en voor de deelnemende organisaties. De afspraak om te samenwerken op i-thema's heeft vorm gekregen in een zogenaamde regionale strategische agenda. Hierin wordt ieder thema opgepakt door een deelnemer die regionaal invulling gaat geven aan de uitvoering van het thema. Voorbeelden van i-thema's zijn informatieveiligheid, datagedreven werken, cloudstrategie, informatiebeheer en archivering en invoering van nieuwe wetgeving. Ook de ICT-omgeving zelf, de 'werkplek' en de

invoering van MS365 zijn strategische onderwerpen waar we regionale samenwerking in afspreken.

Een andere opdracht die regionaal opgepakt is, is de inrichting van de 'i-governance', of de manier waarop de deelnemende organisaties de i-samenwerking vormgeven. Dat raakt de verantwoordelijkheidsrelatie tussen a) de portefeuillehouders ICT/digitalisering, b) de kring van gemeentesecretarissen, c) de strategisch verantwoordelijken voor ICT/digitalisering (zoals de hoofden Bedrijfsvoering en CIO's) en d) de tactisch uitvoerenden op I&A-gebied. iRvN speelt daarbij een kleinere rol, zij 'gaat over de ICT, gemeenten gaan over de Informatievoorziening'. Duidelijk is dat het een niet zonder het ander kan.

Voor de ondersteuning bij regionale projecten en bij projecten van afzonderlijke deelnemers zal iRvN vanaf 2023 meer en meer projectleiders beschikbaar stellen. Zij zullen namens iRvN en met iRvN-mandaat participeren in die projecten. De deelnemers zijn verantwoordelijk voor de realisatie van de projectdoelstellingen en richten een eigen projectorganisatie en projectleiding in, iRvN schuift bij die organisatie aan om te ontzorgen bij alle ICT-gerelateerde projectzaken.

Regionaal stellen we aan het eind van 2023 opnieuw de Set van Basisafspraken en de Producten- en

Dienstencatalogus vast. De veranderende omgeving maakt dat wij, dat zijn de deelnemende organisaties én iRvN, de onderlinge afspraken opnieuw willen ijken. Op het gebied van duurzaamheid zal iRvN in 2023 een actieplan opstellen en ook in 2023 zullen wij een regionaal klantentevredenheidsonderzoek uitvoeren. Op basis daarvan zullen wij in 2024 verdere stappen zetten om de ervaren dienstverlening verder te ontwikkelen.

Tot slot

iRvN is in beweging. Na de eerste jaren van haar bestaan ontwikkelt iRvN nu verder door tot een professionele ICT-dienstverlener. We zetten in op een veilige infrastructuur, op een wendbare en transparante organisatie en op ons eigen personeel als de resources waarmee we de dienstverlening vormgeven. Dat krijgt onder andere vorm in een verdere uitvoering van het Beveiligingsprogramma, in een strategisch HR-plan, in een online leeromgeving en in een organisatie die de interne processen, procedures en werkwijzen laat auditen. Daarmee leggen we verantwoording af over de uitvoering van de IT-processen. Dit zijn processen die we uitvoeren om de deelnemende organisaties in staat te stellen hun dienstverlening aan inwoners en bedrijven zo optimaal mogelijk in te richten.

Financiën

In dit hoofdstuk worden de financiële resultaten per onderdeel toegelicht.

MGR					
Baten Bedragen in € 1.000	Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief techni- sche wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Overhead	20.805	20.955	9.015	21.305	350
Inkomensregelingen	6.106	6.106	2.660	5.558	-548
WSW en beschut werk	50.251	50.441	22.907	49.909	-533
Arbeidsparticipatie	25.071	25.272	10.602	22.629	-2.643
Totalen baten	102.233	102.774	45.184	99.400	-3.375
Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief techni- sche wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Overhead	19.736	19.235	10.923	19.641	406
Inkomensregelingen	5.634	6.106	2.373	5.558	-548
WSW en beschut werk	47.182	47.372	19.402	46.840	-533
Arbeidsparticipatie	19.914	19.643	7.718	17.151	-2.492
Totaal Programmalasten	92.467	92.357	40.417	89.190	-3.167
Overhead MGR	9.766	10.417	3.267	10.210	-207
Totalen lasten	102.233	102.774	43.684	99.400	-3.375
Exploitatieresultaat	0	0	1.500	0	0

Bij de module iRvN is de verwachting dat de activiteiten conform de begrootte budgetten worden uitgevoerd. Wel zien we dat we de komende jaren personele uitdagingen staan zowel budgettair als in het binnen halen en vasthouden van mensen. Daarnaast zien we dat het investeringsbudget begint te knellen. Door de toename van het aantal gebruikers zal een ophoging in de komende jaren nodig zijn.

Bij de module Bestuursondersteuning is de verwachting dat de activiteiten conform de begrootte budgetten worden uitgevoerd.

Bij de module WerkBedrijf zien we een aantal zaken:

- Bij het onderdeel participatie van Werk verwachten we een bedrag tussen de € 600.000 en € 1,1 miljoen over te houden. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door een krapte op de arbeidsmarkt waardoor het ons minder goed lukt de vacatureruimte ingevuld te krijgen. Anderzijds verloopt de opstart van cao Aan de slag trager dan ingeschat. Van het verwacht voordeel stellen we voor € 750.000 over te hevelen naar 2024 en in te zetten voor het project 'Duurzame banen bij sociaal ondernemers uit de regio'.

- Bij de arbeidsmatige dagbesteding verwachten we door de licht gestegen instroom tussen de € 0 en € 300.000 uit te komen. Dit voordeel wordt grotendeels veroorzaakt door een eenmalige vrijval van de resterende coronamiddelen ad € 170.000. Bij de gemeente Nijmegen en Heumen verwachten we een tekort. Bij de overige gemeenten verwachten we over te houden.
- Bij de loonkostensubsidies verwachten we ten opzichte van de begroting tussen de € 300.000 en de € 550.000 over te houden. Bij de gemeenten Heumen, Mook en Middelaar en Wijchen verwachten we een nadeel. Bij de overige gemeenten een voordeel. Waarbij de gemeente Nijmegen en Berg en Dal als voordeel gemeenten uitspringen.
- Bij het onderdeel Werk hebben we de afgelopen jaren een groot aantal tijdelijke budgetten of budgetten voor een specifiek doel ontvangen. Om verschillende redenen worden deze middelen niet volledig uitgenut in 2023. Het niet benutte deel wordt gereserveerd voor de duur van het project. Op het moment het project afgerond is rekenen we af met de gemeenten.
- Bij het onderdeel SW verwachten we een voordelig resultaat tussen de € 150.000 en de € 450.000. Dit voordeel wordt met name

veroorzaakt doordat de uitstroom van SW-medewerkers in het eerste halfjaar sneller verlopen is dan verwacht, maar we verwachten dat deze in het tweede halfjaar afvlakt. Qua indexering van de loonkosten zitten we op de begroting. We zien een nadeel ontstaan in de omzet. Door de veranderingen op de Boekweitweg verwachten we een tijdelijke dip in de omzet. Door de hoge inflatie zien we met name bij vervoerskosten en de arbodienst een overschrijding van ons budget. Bij deze laatste wordt dat ook veroorzaakt doordat we de kosten beter kunnen toerekenen. Ten slotte verwachten we op de reiskosten woon- werk een klein bedrag over te houden op de eenmalige verruiming van de woon- werk reiskostenvergoeding.

- Bij het onderdeel vastgoed verwachten we conform begroting uit te komen. In het najaar gaat de verbouwing van het laatste deel van de Boekweitweg van start.

WerkBedrijf

Toelichting

Voor zover van toepassing is de toelichting op deze cijfers terug te vinden bij de onderdelen Werk, Investerings (zie bijlagen), Voorzieningen (zie bijlagen), SW en Vastgoed.

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen					
Baten Bedragen in € 1.000	Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief techni- sche wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Vershil prognose met begroting
Overhead	601	601	313	601	0
Inkomensregelingen	6.106	6.106	2.660	5.558	-548
WSW en beschut werk	51.619	51.810	23.591	51.277	-533
Arbeidsparticipatie	25.061	25.262	10.633	22.619	-2.643
Totalen baten	83.387	83.779	37.197	80.055	-3.724
Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief techni- sche wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Vershil prognose met begroting
Overhead	598	598	233	598	0
Inkomensregelingen	5.634	6.106	2.373	5.558	-548
WSW en beschut werk	47.991	48.181	19.807	47.648	-533
Arbeidsparticipatie	20.463	20.192	8.146	17.700	-2.492
Totaal Programmalasten	74.685	75.077	30.559	71.504	-3.573
Overhead MGR	8.702	8.702	3.126	8.551	-151
Totalen lasten	83.387	83.779	33.686	80.055	-3.724
Exploitatieresultaat	0	0	3.511	0	0

In juli 2023 zijn er een tweetal relevante brieven door de (demissionair) Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de Tweede Kamer gezonden. Eén gaat over de uitwerking van het plan van aanpak Statushouders aan het Werk en één gaat over het sociaal ontwikkelbedrijf en beschut werk. Beide bevatten relevante ontwikkelingen voor WerkBedrijf. Op deze plek gaan we alleen in op de financiële consequenties.

De brief inzake het sociaal ontwikkelbedrijf en beschut werk bevat een tweetal belangrijke financiële wijzigingen. Uit onderzoek van Significant is naar voren gekomen dat de financiering van beschutte werkplekken tekortschiet. We komen hier structureel € 2.157 per gerealiseerde plek op tekort. De minister heeft besloten dit bedrag vanaf 2024 toe te voegen aan de middelen Nieuw Beschut. Dit om een beschutte werkplek meer kostendekkend te kunnen uitvoeren. Dit geeft WerkBedrijf meer ruimte om de versnelling op de realisatie beschut werk in te zetten. Voor onze regio gaat dit om een aanvullend budget van naar verwachting € 100.000.

In dezelfde brief heeft de minister tevens aangekondigd dat ze vanaf 2025 voornemens is om de bekostiging van Nieuw Beschut voornamelijk te gaan baseren op daadwerkelijk

gerealiseerde aantallen. In onze arbeidsmarktregio is ervoor gekozen om voor kandidaten een werkplek (dus ook een beschutte werkplek) te realiseren bij een reguliere ondernemer. Iedere kandidaat werkt, onder aangepaste omstandigheden, bij een 'gewoon' bedrijf en behoort tot het reguliere personeelsbestand. Als voorliggende voorziening wordt vaak een werkplek in het kader van arbeidsmatige dagbesteding ingezet óf een baan met loonkostensubsidie (baanindicatie), omdat dit beter bij de kandidaat past. Deze voorzieningen zorgen ervoor dat het aantal ingezette beschutte werkplekken in onze regio relatief laag is. Met de komst van de cao Aan de slag verwachten we dat we meer kandidaten gaan plaatsen met beschut werken. Volgens het UWV-dashboard heeft onze regio einde 2022 43 plekken beschut werk gerealiseerd. De doelstelling waar we nu op bekostigd worden is voor 2023 251. Dit houdt in dat we tussen de € 1,5 en € 2,1 miljoen minder aan middelen gaan ontvangen. Dit gaat vanaf 2025 effect hebben op de beschikbare omvang van ons instrumentenbudget.

Ten slotte wordt voor 2024 eenmalig landelijk een bedrag van € 63,9 miljoen beschikbaar gesteld voor de infrastructuur van sociale ontwikkelbedrijven. In het najaar wordt de nadere uitwerking verwacht.

De brief inzake de uitwerking van het plan van aanpak statushouders aan het Werk is aangekondigd dat voor de periode 2023 – 2026 € 43 miljoen beschikbaar komt om statushouders aan werk te helpen. Van deze € 43 miljoen is:

1. € 15,0 miljoen voor Startbanen
2. € 10,5 miljoen voor subsidies voor werkgevers
3. € 17,5 miljoen voor doelgroep specifieke inzet vanuit arbeidsregio's

Wij zien voor de onderdelen één en drie een rol voor het WerkBedrijf weggelegd. Wij gaan graag met de deelnemende gemeenten in overleg over de invulling van de onderdelen één en drie.

Baten Werk

Middelen Arbeidsparticipatie

Gemeentelijke bijdragen: afwijking tussen de € 600.000 en € 1,1 miljoen

Wij verwachten een positief resultaat bij de module Werk. Dit wordt veroorzaakt door nog niet ingevulde vacatureruimte. Wij ervaren net als anderen de krapte op de arbeidsmarkt. Wij verwachten dat een deel van de vacatureruimte dit jaar nog ingevuld gaat worden. Waardoor we een eenmalig voordeel verwachten van € 200.000 tot € 600.000. Daarnaast verwachten wij door het later starten van cao Aan de slag een eenmalig voordeel van € 400.000. We stellen voor € 750.000 van het verwacht voordeel over te hevelen naar 2024 en in te zetten voor het project 'Duurzame banen bij sociaal ondernemers uit de regio'.

In de meicirculaire 2023 is het budget Nieuw beschut geïndexeerd. Hierdoor is het budget met € 121.000 toegenomen. Deze middelen zullen we afzonderlijk factureren aan de gemeenten.

Omzet: afwijking € 350.000 tot € 500.000

Per 1 januari 2023 kunnen kandidaten met een indicatie beschut werk in aanmerking komen voor een arbeidscontract onder de

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen						
Baten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	20.149	20.149	9.712	19.173	-976
	Omzet	546	546	0	0	-546
	Overige bedrijfsopbrengsten	35	35	0	0	-35
	Overige bijdragen	4.331	4.532	921	3.446	-1.086
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	6.106	6.106	2.660	5.558	-548
WSW en beschut werk	Gemeentelijke bijdragen	2.974	3.164	1.404	3.014	-150
Totale baten		34.141	34.532	14.696	31.190	-3.342
Lasten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	7.591	7.341	3.125	6.723	-618
	Oude verplichtingen	1.482	1.482	1.237	1.482	0
	Algemene uitvoering arbeidsparticipatie	7.343	7.343	3.164	7.209	-134
	Directe kosten cao Aan de slag	1.326	854	0	0	-854
	Inzet tijdelijke middelen	2.553	3.004	620	2.286	-718
	Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling	168	168	0	0	-168
Inkomensregelingen	Directe kosten cao Aan de slag	0	472	0	15	-457
	Loonkostensubsidies	5.634	5.634	2.373	5.543	-91
WSW en beschut werk	Op Weg Naar Werk	2.974	3.164	844	3.014	-150
Totaal Programmalasten		29.071	29.462	11.364	26.272	-3.190
Overhead	Overhead MGR	5.070	5.070	1.768	4.919	-151
Totale lasten		34.141	34.532	13.131	31.190	-3.342
Exploitatieresultaat		0	0	1.565	0	0

cao Aan de slag. Inmiddels is één kandidaat ingestroomd. We verwachten eind 2023 uit te komen op 5 kandidaten. Omdat wij in de regio de keuze gemaakt hebben om kandidaten zo regulier mogelijk te plaatsen is de potentiële groep beperkter dan we hadden verwacht. Met een begrotingswijziging zullen we de omzet uitvoering cao Aan de slag naar beneden toe bijstellen.

Overige bijdragen:

afwijking € 0,8 tot € 1,1 miljoen

De overige bijdragen bestaan onder andere uit baten in het kader van het Regionale Mobiliteitsteam (RMT), Individuele Plaatsing en Steun (IPS), Perspectief Op Werk (POW), Meerwerk, Werkgeversdienstverlening UWV en WerkBedrijf, Doe je mee en tijdelijke budgetoverhevelingen Werken aan de match. Al deze middelen hebben gemeen dat ze geoormerkt zijn voor een bepaald doel c.q. project. Aan het einde van de projectperiode rekenen we deze middelen ook af met de deelnemende gemeenten. Het vooraf inschatten van de bestedingsomvang in een jaar blijft lastig omdat de voortgang sterk afhankelijk is van externe omstandigheden. Zoals bijvoorbeeld het kunnen vinden van geschikte kandidaten, personeel of tijdstip van aanvang van een activiteit. Hieronder de belangrijkste projecten

waarvan de inzet afwijkt van de raming. Bij het project werkgeversdienstverlening UWV en WerkBedrijf verwachten we in 2023 € 405.000 niet te besteden omdat de voorbereiding meer tijd vergt dan vooraf ingeschat. Hierdoor verschuiven de uitgaven naar 2024 en volgende jaren. Bij het project Doe je mee verwachten we € 313.000 niet nodig te hebben in 2023. Dit project ronden we eind 2024 af. De verwachting is dat we niet alle middelen nodig hebben. Het overschot zal terugbetaald worden aan de deelnemende gemeenten van het project. Bij Werken aan de match verwachten we € 300.000 over te houden. Deze middelen hebben we nodig om het project in 2024-2025 af te ronden. Omdat de instroom in cao Aan de slag op dit moment nog laag is verwachten we € 150.000 van de risicoreservering cao Aan de slag niet nodig te hebben.

Met een begrotingswijziging over het tweede kwartaal zullen we de begroting op dit punt bijstellen. Dit voordeel heeft dan ook geen effect op het resultaat.

Middelen inkomensregelingen:

afwijking € 300.000 en € 550.000

Dit betreft de gemeentelijke bijdragen loonkostensubsidies. Om verschillende redenen is de verwachting dat we op dit punt niet gaan

besteden wat er begroot was. We zien dat het aantal loonkostensubsidies minder stijgt dan verwacht. Dit komt omdat we wat minder kandidaten op werk plaatsen dan in voorgaande jaren. In de wettelijke loonkostensubsidies zien we een groei. In de forfaitaire loonkostensubsidies zien we een kleine krimp. Gemiddeld zijn de kosten van een forfaitaire loonkostensubsidie wat hoger dan een wettelijke loonkostensubsidie. Daarnaast moet opgemerkt worden dat we in de begroting rekening hebben gehouden met de loonkostensubsidies ten behoeve van cao Aan de slag à € 470.000. De verwachting is dat we hiervan € 25.000 in gaan zetten dit jaar. De toename van het minimumloon heeft een effect op het volume van de loonkostensubsidies, van zo'n € 550.000. Dit jaar verwachten we uit te komen op een bestedingsniveau van circa € 5,5 miljoen.

In de begroting verwachten we bij de gemeenten Mook en Middelaar, Heumen en Wijchen meer te gaan uitgeven dan begroot. Bij Druten en Beuningen is de verwachting dat de realisatie binnen de begroting zal blijven. Met name bij Nijmegen en Berg en Dal verwachten we een forse onderschrijding. In de bijlage worden nadere details gegeven.

Middelen WSW en beschut werk:

afwijking € 0 en € 300.000

Dit betreft de gemeentelijke bijdragen Op Weg Naar Werk. Met het opstellen van de begroting wisten we dat we scherp aan de wind zouden varen, door naast de indexering het tarief met € 1,26 extra te verhogen alsmede een extra partij toe te laten bij de pilot simpel switchen. Bij onze ramingen hebben we rekening gehouden met een vrijval van de resterende coronamiddelen van € 170.000. In 2023 heeft Driestroom haar laatste coronadeclaratie ingediend en daarmee kunnen we deze periode afsluiten, omdat er geen partijen meer zullen zijn die nog een beroep zullen gaan doen op deze middelen.

Over de afgelopen maanden zien we een lichte toename van het aantal deelnemers. Afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal deelnemers en het declaratiegedrag zullen we voor 2023 net binnen het budget blijven. Het is de verwachting dat de gemeente Nijmegen en Heumen niet met het begrootte bedrag zullen uitkomen. Bij de gemeente Nijmegen verwachten we een overschrijding tussen de € 25.000 en de € 75.000 en bij Heumen verwachten we een overschrijding tussen de € 3.000 en de € 13.000. bij de overige gemeenten verwachten we een overschot op de begroting.

Het wegvallen van de eenmalige vrijval in 2023 van € 170.000, de toename van het aantal deelnemers, een toenemende vraag naar duurdere vervoerskosten en de lopende tarievendiscussie maakt dat we zonder aanpassingen het budget van 2024 en volgende jaren gaan overschrijden. Eén van de mogelijkheden kan zijn om te bezien of een groep van deelnemers aan Op Weg Naar Werk kan doorstromen naar cao Aan de slag. Op deze wijze wordt de druk op de middelen van Op Weg Naar Werk wat weggenomen.

Lasten Werk

Arbeidsparticipatie

Instrumenten:

afwijking tussen de € 200.000 en € 1,0 miljoen

We verwachten in het instrumentbudget een eenmalig voordeel tussen de € 200.000 en € 1,0 miljoen. Dit wordt veroorzaakt door een voordeel voor de kosten van cao Aan de slag. Hier is budget voor gereserveerd binnen het instrumentenbudget. Daarnaast zijn er projecten van Werken aan de Match die nog doorlopen in 2024. Met het bijstellen van de begroting zullen we een deel van de middelen van het instrumentenbudget gaan aframen. Zoals reeds verwoord bij de baten.

Oude verplichtingen: afwijking € 0

De oude verplichtingen betreft de uitvoering van de oud ID en Participatiebanen. Daar verwachting we conform begroting te realiseren. Dit budget neemt de komende jaren verder af omdat we geen nieuwe instroom meer in deze regelingen toestaan.

Algemene uitvoering arbeidsparticipatie:

afwijking tussen de € 100.000 en € 300.000

De algemeen uitvoering arbeidsparticipatie bestaan voor € 928.000 uit operationele lasten en voor € 6,3 miljoen uit personele lasten. Doordat vacatures minder gemakkelijk in te vullen zijn verwachten we op dit onderdeel een voordeel tussen de € 100.000 en de € 300.000. Het resultaat op deze posten wordt veroorzaakt door vacatureruimte die nog niet volledig is benut. Wij verwachten dat een deel van de vacatureruimte dit jaar nog ingevuld gaat worden.

Directe kosten cao Aan de slag:

afwijking € 850.000

In de begroting 2024-2027 en bijstelling 2023 hebben we directe kosten opgenomen voor de uitvoering van cao Aan de slag. We bieden onder deze cao kandidaten met een indicatie beschut werk een detacheringsbaan aan bij de MGR. Inmiddels is één kandidaat ingestroomd.

We verwachten eind 2023 op 5 kandidaten uit te komen. Omdat wij in de regio de keuze gemaakt hebben om kandidaten zo regulier mogelijk te plaatsen is de potentiële groep beperkter dan we verwachten. We komen met een begrotingswijziging om de omzet uitvoering cao Aan de slag naar beneden toe bij te stellen.

***Inzet tijdelijke middelen:
afwijking tussen de € 500.000 en € 800.000***

De tijdelijke middelen bestaan uit; Regionale Mobiliteitsteam (RMT), Individuele Plaatsing en Steun (IPS), Perspectief Op Werk (POW), Meerwerk, Werkgeversdienstverlening UWV en WerkBedrijf, Doe je mee en Tijdelijke budgetoverhevelingen Werken aan de match, RMT, IPS, POW, Meerwerk, SUWI en Doe je mee. De overige tijdelijke middelen zijn toegevoegd aan het instrumentenbudget en Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling. We verwachten hier een bedrag van tussen de € 500.000 tot € 800.000 over te houden. Voor een inhoudelijke toelichting zie baten “Overige bijdragen”. Met een begrotingswijziging over het tweede kwartaal zullen we de begroting op dit punt bijstellen. Dit voordeel heeft dan ook geen effect op het resultaat.

***Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling:
afwijking van € 150.000***

Omdat de instroom in cao Aan de slag op dit moment nog laag is verwachten we € 150.000 van de risicoreservering cao Aan de slag niet nodig te hebben. Deze middelen blijven vooralsnog beschikbaar voor volgende jaren.

Inkomensregelingen

***Directe kosten cao Aan de slag
(loonkostensubsidies): afwijking € 420.000***

In de begroting 2024-2027 en bijstelling 2023 hebben we loonkostensubsidies opgenomen voor de uitvoering van cao Aan de slag. Wij verwachten van het begrootte bedrag van € 470.000 zo’n € 50.000 te gaan inzetten, omdat de instroom later op gang gekomen is dan verwacht.

***Loonkostensubsidies:
afwijking tussen de € 400.000 en € 700.000***

Zie toelichting bij de baten

Middelen WSW en beschut werk

***Gemeentelijke bijdragen Op Weg Naar Werk:
afwijking tussen de € 0 en € 300.000***

Zie toelichting bij de baten

***Overhead MGR:
afwijking tussen de € 0 en € 250.000***

Onder de overhead valt met name het gastheercontract en de personele overhead. In de begroting is extra budget opgenomen voor de hoge energielasten. Wij verwachten hier een positief resultaat op omdat de verwachte tariefstijging meegevallen is. Wat de exacte omgang gaan zijn is op dit moment moeilijk in te schatten omdat de tarieven sterker schommelen dan voorheen.

Sociale werkvoorziening

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen						
Baten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Vershil prognose met begroting
WSW en beschut werk	Gemeentelijke bijdrage	38.051	38.051	17.733	37.843	-208
	Overige bedrijfsopbrengsten	1.128	1.128	434	1.103	-25
	Overige bijdragen	195	195	260	195	0
	Netto omzet	8.506	8.506	3.516	8.356	-150
	Materiaal verbruik	-17	-17	0	-17	0
	Toegevoegde waarde	8.488	8.488	3.516	8.338	-150
Totalen baten		47.863	47.863	21.943	47.480	-383
Lasten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Vershil prognose met begroting
WSW en beschut werk	Lage inkomensvoordeel	-330	-330	0	-330	0
	Operationele lasten	58	58	55	89	31
	Overige kosten SW medewerkers	2.600	2.600	1.028	2.801	201
	Personele lasten	3.791	3.791	2.016	3.791	0
	Productiekosten	728	728	243	728	0
	Salariskosten SW medewerkers	37.383	37.383	15.319	36.769	-615
Totaal Programmalasten		44.231	44.231	18.661	43.848	-383
Overhead	Overhead MGR	3.632	3.632	1.359	3.632	0
Totalen lasten		47.863	47.863	20.020	47.480	-383
Exploitatieresultaat		0	0	1.924	0	0

Baten sociale werkvoorziening

Gemeentelijke bijdragen

Met de meicirculaire 2023 is voor onze regio het SW budget ten opzichte van de septembercirculaire 2022 naar boven bijgesteld met € 2,1 miljoen naar € 36,8 miljoen. De SE prijs is dan ook toegenomen van € 30.233 naar € 33.113. Deze toename is enerzijds het gevolg van de loon- en prijsontwikkelingen en anderzijds een gevolg van de snellere daling van het aantal SW-ers. Het rijk heeft vanwege de verhoging van het wettelijk minimumloon een aanvullende compensatie beschikbaar gesteld. Deze is nog niet verwerkt in de meicirculaire maar zal verwerkt worden in de septembercirculaire 2023. Deze eenmalige bijdrage houdt voor onze regio een extra budget van € 500.000 in.

De totale rijksbijdrage voor de regiogemeenten komt daarmee voor 2023 uit op € 37,3 miljoen. Met het verwacht voordeel komen we voor 2023 op een gemeentelijke bijdrage uit van € 37,8 miljoen. Daarmee kunnen we de SW bijna kostendekkend uitvoeren.

Netto omzet / toegevoegde waarde: tussen de € 50.000 en € 150.000

Ondanks een indexering van de tarieven met 4,3% over het eerste halfjaar en 4% over het tweede halfjaar is de verwachting dat de begroting niet gerealiseerd wordt. We zien dat medewerkers met de beter betaalde tarieven naar lagere tarieven verschuiven omdat ze (vaak vanwege leeftijd of gezondheid) het oorspronkelijke werk niet meer aankunnen. Daarnaast komen op de boekweitweg een tweetal extra aanbieders waardoor meer variatie in werk ontstaat. Dit zal in juli 2023 opgestart gaan worden. Wij houden er rekening mee dat dit gepaard zal gaan met aanloopverliezen en daarmee minder omzet. Per saldo zal de netto omzet hierdoor tussen de € 50.000 en de € 150.000 lager uitkomen. De toegevoegde waarde zal naar verwachting uitkomen rond de € 8.338. Voor 2023 is € 8.488 begroot.

Lasten sociale werkvoorziening

Overige kosten SW-medewerkers: tussen de € 150.000 en € 200.000

Dit betreft een structureel nadeel. We verwachten een overschrijding op de vervoers- en bedrijfsartskosten van de SW-medewerkers. Het vervoer van de SW-medewerkers is in 2023

opnieuw aanbesteed. Met ingang van juni zal de nieuwe vervoerder van start gaan. Als gevolg van het nieuwe contract (met hierin verwerkt de verhoging van de brandstofprijzen) is de verwachting dat het beschikbare budget met circa € 50.000 wordt overschreden.

Met betrekking tot de bedrijfsartskosten zien we nog steeds een hoog ziekteverzuimpercentage onder de SW-medewerkers. Als gevolg hiervan is de inzet van de bedrijfsarts naar verwachting € 170.000 hoger dan oorspronkelijk begroot. Daarnaast is voor 2023 sprake van een tariefstijging van 6,1%. In de begroting hebben we rekening gehouden met 5% voor dit onderdeel. Op beide punten zullen we de begroting bijstellen omdat sprake is van een structurele ontwikkeling.

Ten slotte verwachten we op de reiskosten woon- werkverkeer een voordeel van € 35.000. Aan dit budget zijn tevens de eenmalig extra middelen inzake de verruimde vervoersregeling toegevoegd (conform de budgetoverheveling uit de vastgestelde jaarrekening 2023 ad € 475.000). Op dit aanvullende budget verwachten we € 35.000 over te houden.

***Salariskosten SW-medewerkers:
tussen de € 400.000 en € 600.000***

We verwachten een positief resultaat op de salarislasten van de SW-medewerkers.

Dit wordt deels veroorzaakt door de indexering.

De gerealiseerde indexering is voor het eerste halfjaar lager uitgevallen dan begroot en voor het tweede halfjaar hoger dan begroot. Op de loonkosten verwachten we op dit punt nagenoeg geen effect.

Het effect zit met name op de snellere daling van het aantal SW-medewerkers dan voorzien. De daling van de formatie loopt in het eerste halfjaar voor op de begroting. Deze daling zwakt wel af, waardoor we einde van het jaar wel verwachten op het begrootte aantal van 976 fte uit te komen. Omdat de daling in het eerste halfjaar sneller gegaan is dan begroot ontstaat er een voordeel op dit onderdeel van naar verwachting tussen de € 400.000 tot € 600.000.

Vastgoed

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen						
Baten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Vershil prognose met begroting
WSW en beschut werk	Overige bedrijfsopbrengsten	783	783	244	783	0
	Overige bijdragen	0	0	0	0	0
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	140	140	70	140	0
	Overige bedrijfsopbrengsten	460	460	243	460	0
Totale baten		1.384	1.384	557	1.384	0
Lasten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Vershil prognose met begroting
WSW en beschut werk	Kapitaallasten	65	65	10	65	0
	Operationele lasten	721	721	292	721	0
Overhead	Kapitaallasten	43	43	5	43	0
	Operationele lasten	555	555	228	555	0
Totaal programmalasten		1.384	1.384	534	1.384	0
Overhead	Overhead MGR	0	0	0	0	0
Totale lasten		1.384	1.384	534	1.384	0
Exploitatieresultaat		0	0	23	0	0

Bij vastgoed verwachten we conform begroting uit te komen. Wij kunnen melden dat het voorstel voor de verbouwing van het restaurant gedeelte, het vergadercentrum en het laatste deel van de kantoren is goedgekeurd door ons algemeen bestuur. De verbouwing start na de zomer. Op termijn hoeven we hierdoor geen gebruik meer te maken van de locatie Wezenlaan. Daarnaast komt in het restaurantgedeelte het Droomconcept. Dit concept sluit beter aan bij onze doelgroep en we krijgen beperkte mogelijkheid om externe gasten te kunnen ontvangen. Bij de Boekweitweg maken we in 2023 een eerste stap richting een bedrijfsverzamelgebouw concept voor onze huurders.

ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)					
Baten Bedragen in € 1.000	Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Vershil prognose met begroting
Overhead	21.047	21.047	9.120	21.397	350
Arbeidsparticipatie	432	432	180	432	0
Totalen baten	21.479	21.479	9.300	21.829	350
Lasten Bedragen in € 1.000	Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Vershil prognose met begroting
Overhead	19.139	18.638	10.690	19.044	406
Arbeidsparticipatie	432	432	62	432	0
Totaal programmalasten	19.571	19.070	10.752	19.476	406
Overhead MGR	1.908	2.409	515	2.353	-56
Totalen lasten	21.479	21.479	11.267	21.829	350
Exploitatieresultaat	0	0	-1.967	0	0

Hieronder volgt de toelichting op de cijfers met betrekking tot ICT Rijk van Nijmegen. Hierbij is een verdeling gemaakt tussen de onderdelen Automatisering en Applicatiebeheer en worden de investeringen nader toegelicht.

Voor het jaar 2023 verwachten wij conform de begroting uit te komen. Zowel op het onderdeel Automatisering als op het onderdeel Applicatiebeheer verwachten wij een resultaat van € 0. Het verschil (zie de tabel) binnen de baten heeft te maken met extra plusproducten.

Deze worden één-op-één doorbelast aan de betreffende gemeente en hebben geen effect op het resultaat. De plusproducten veroorzaken immers een even groot verschil aan de baten- als aan de lastenkant.

Begin 2023 zijn wij begonnen met de reorganisatie en het optimaliseren van de afdelingsstructuur. Hierbij is de directie afgeslankt en zijn we gaan werken met meerdere bureaus, teamleiders en projectleiders. Deze verandering is budgetneutraal doorgevoerd. We merken daarnaast dat binnen

iRvN sprake is van taakverzwaring. Dit komt onder andere door toenemende beveiligingseisen en ketenautomatisering. Het komt ook als gevolg van wet- en regelgeving en de daarmee samenhangende verantwoordingsplicht. We zullen naar verwachting specifieke functies herwaarderen.

Binnen de personele lasten voorzien wij potentiële budgettaire knelpunten. Dit heeft te maken met hoge inhuurkosten vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Binnen Applicatiebeheer constateren wij dat het begroten op basis van schaal max-1 in de toekomst onvoldoende zal zijn. Bij overhead is er onzekerheid over de energiekosten voor de datacentra.

We verwachten hierover de komende maanden meer duidelijkheid. Dit zou wellicht een nadelig effect op het resultaat kunnen hebben.

Het standaard-investeringsvolume van € 2,0 miljoen zal naar verwachting voor 2023 en de komende jaren niet meer voldoende zijn. Voor dit jaar speelt hierin eenmalig de grote investering in de BackUp- en Storage-faciliteiten een rol.

De deelnemende organisaties zijn de afgelopen jaren – o.a. door corona – gaan werken met mobiele werkplekken. Iedere medewerker heeft daarvoor een laptop nodig, in plaats van een gedeelde desktop. Daarnaast zien we dat alle

medewerkers met telefoons uitgerust moeten worden, welke ook nog geüpdatet kunnen worden. Dit is onder andere vanwege toenemende beveiligingseisen, waaronder de multifactor-authenticatie. Deze ontwikkeling heeft impact op de investeringen.

Naast een toename van het aantal mobiele werkplekken zien we ook een toename van het aantal medewerkers bij de deelnemende organisaties. Dit is een knelpunt binnen de investeringen omdat het leidt tot een toenemend aantal laptops en telefoons alsmede de vervanging ervan. En we gaan ook merken dat de versnelde uitgave van laptops vanaf 2020 (door corona) zal leiden tot een vervangingsgolf vanaf 2024. De hoogte van de investeringen zal de komende jaren effect hebben op de kapitaallasten.

Automatisering

iRvN onderdeel Automatisering						
Baten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	14.954	14.954	6.730	14.954	0
	Overige bedrijfsopbrengsten	859	859	88	1.047	189
	Overige bijdragen	1.222	1.222	480	1.222	0
Totale baten		17.034	17.034	7.298	17.223	189
Lasten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Overhead	Personele lasten	7.344	7.043	2.603	7.272	229
	Kapitaallasten	1.887	1.887	901	1.887	0
	Operationele lasten	6.512	6.512	5.765	6.487	-25
Totaal programmalasten		15.743	15.442	9.269	15.646	204
Overhead	Overhead MGR	1.291	1.592	384	1.577	-15
Totale lasten		17.034	17.034	9.652	17.223	189
Exploitatieresultaat		0	0	-2.354	0	0

Op het onderdeel Automatisering verwachten wij in het jaar 2023 een resultaat van € 0. Hieronder worden de verschillen tussen begroting en prognose nader toegelicht.

Baten Automatisering

Overige bedrijfsopbrengsten:

afwijking tussen de € 150.000 en € 200.000

De overige bedrijfsopbrengsten hebben betrekking op de plusproducten. Dit zijn afzonderlijke producten en/of diensten waarover speciale afspraken per gemeente gemaakt worden. De plusproducten worden een-op-een doorbelast aan de betreffende gemeente. Dit betekent dat de plusproducten een gelijke toename in de opbrengsten en lasten veroorzaken en dus geen effect op het resultaat hebben.

Voor het jaar 2023 zijn de opbrengsten in verband met plusproducten hoger dan gebruikelijk. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door het Multi Microsoft 365 Tenants project. De structurele en a-structurele kosten van dit project zijn dit jaar met een waarde van € 522.000 toegevoegd aan de plusproducten. Vanaf 2024 verdwijnt het a-structurele gedeelte en het structurele gedeelte is dan opgenomen in de reguliere begroting. De twee grootste plusproduct-posten zijn de TopDesk-doorbelastingen en de Oracle19-migratie.

Lasten Automatisering

Personele lasten:

afwijking tussen de € 200.000 en € 250.000

Wij verwachten hogere personele lasten dan voorheen begroot. Ook wij hebben te maken met krapte op de arbeidsmarkt en zien een stijging in de inhuurtarieven. Voor het jaar 2023 rekenen wij met hogere inhuurkosten dan de afgelopen jaren. Dit heeft voor een groot gedeelte te maken met de extra inhuur van ESB-medewerkers. Deze inzet is tevens nodig voor het maken van diverse koppelingen bij de implementatie van ons nieuw financieel systeem gedurende het tweede halfjaar 2023.

Operationele lasten:

afwijking tussen de € - 50.000 en € 50.000

De operationele lasten verlopen conform de begroting. Volgens de huidige verwachting zal er geen groot verschil op de operationele lasten ontstaan. De operationele lasten zijn in totaal behoorlijk gestegen ten opzichte van het voorafgaande jaar. Dit komt door de toevoeging van extra middelen in verband met het beveiligingsproject. De gemaakte kosten in verband met de extra plusproducten vallen ook binnen de operationele lasten. De twee grootste plusproducten zijn de TopDesk-doorbelastingen en de Migratie Oracle 19.

Overhead:

afwijking tussen de € - 50.000 en € 50.000

De kosten in verband met de overhead verlopen conform de begroting. Wel moet hierbij vermeld worden dat momenteel het vraagstuk rondom de energiekosten van de datacentrums van iRvN nog in onderzoek is. De uitkomsten worden na de zomer verwacht. Dit kan wellicht nog een nadelig effect op het resultaat hebben.

Applicatiebeheer

iRvN onderdeel Applicatiebeheer						
Baten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	3.519	3.519	1.760	3.519	0
	Overige bedrijfsopbrengsten	493	493	63	655	161
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	432	432	180	432	0
Totalen baten		4.445	4.445	2.002	4.606	161
Lasten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Overhead	Personele lasten	3.117	2.917	1.278	3.000	83
	Kapitaallasten	7	7	4	7	0
	Operationele lasten	271	271	139	391	120
Arbeidsparticipatie	Personele lasten	386	386	62	386	0
	Operationele lasten	46	46	0	46	0
Totaal programmalasten		3.827	3.627	1.483	3.830	202
Overhead	Overhead MGR	618	818	132	776	-41
Totalen lasten		4.445	4.445	1.615	4.606	161
Exploitatieresultaat		0	0	387	0	0

Op het onderdeel Applicatiebeheer verwachten wij in het jaar 2023 conform begroting uit te komen. Hieronder worden de verschillen tussen begroting en prognose nader toegelicht.

Baten Applicatiebeheer

Overige bedrijfsopbrengsten: afwijking tussen de € 150.000 en € 200.000

De overige bedrijfsopbrengsten hebben betrekking op de plusproducten. Dit zijn afzonderlijke producten en/of diensten waarover speciale afspraken per gemeente gemaakt worden. De plusproducten worden een-op-een doorbelast aan de betreffende gemeente. Dit betekent dat de plusproducten een gelijke toename in de opbrengsten en lasten veroorzaken en dus geen effect op het resultaat hebben.

De twee grootste plusproduct-posten zijn de Anonimiseringssoftware en Siteimprove.

Lasten Applicatiebeheer

Personele lasten:

afwijking tussen de € 50.000 en € 100.000

Momenteel gaan wij uit van hogere personele lasten dan begroot. Ten eerste heeft dit te maken met extra personele-plusproducten.

Deze plusproducten worden een-op-een doorbelast aan de betreffende gemeente en hebben uiteindelijk geen effect op het resultaat.

Naast de kosten in verband met extra plusproducten voorzien wij een knelpunt in de begrotingssystematiek op basis van schaal max-1. Inzet op Applicatiebeheer wordt gedaan voor Gemeente Nijmegen, ODRN en WerkBedrijf. Bij WerkBedrijf belast iRvN de werkelijke loonkosten door, bij Gemeente Nijmegen en ODRN gebeurt dit volgens de 'max-1 systematiek' waardoor een tekort van € 100.000 ontstaat. Vrijwel alle medewerkers van Applicatiebeheer hebben hun maximale periodiek bereikt hebben.

Operationele lasten:

afwijking tussen de € 100.000 en € 150.000

De afwijking op de operationele lasten wordt volledig veroorzaakt door extra plusproducten. Hier staan dus weer inkomsten tegenover. De twee grootste plusproducten zijn de Anonimiseringssoftware en Siteimprove.

Overhead: afwijking tussen de € - 50.000 en € 0

Momenteel verwachten wij een klein voordeel op de overhead vanwege ruimte binnen het opleidingsbudget. In de begroting hebben we de verwachte energielasten meegenomen. Omdat de tarieven bewegelijker zijn dan voorheen, is het voorspellen van de energielasten lastiger geworden.

Bestuursondersteuning

Bij bestuursondersteuning verwachten we conform begroting uit te komen.

Bestuursondersteuning						
Baten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	227	227	114	227	0
	Overige bijdragen	98	248	52	248	0
Totalen baten		325	475	166	475	0
Lasten Bedragen in € 1.000		Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Overhead	Overhead MGR	325	475	210	475	0
Totalen lasten		325	475	210	475	0
Exploitatieresultaat		0	0	-44	0	0

Bijlagen

Berg en Dal

Gemeente Berg en Dal vindt het bij de lokale dienstverlening van belang dat samenwerking tussen lokale organisaties wordt gestimuleerd. De lokale accenten worden vooral ingezet om ervoor te zorgen dat inwoners niet onnodig vaak aan verschillende mensen hun verhaal moeten doen.

Keuzes

Gemeente Berg en Dal kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Berg en Dal Werkt! (12 dagdelen)
2. Zorgjongeren (18 jongeren)
3. Doelgroepbenadering (20 kandidaten)

Berg & Dal Werkt!

Typerend voor de aanpak van Berg en Dal Werkt! is de intensieve begeleiding van kandidaten. Consulents bedrijfsdienstverlening van WerkBedrijf zijn wekelijks voor 12 dagdelen op drie locaties aanwezig: Millingen aan den Rijn, Groesbeek en Beek. Zij zijn daar aanspreekpunt voor kandidaten, lokale ondernemers, maatschappelijke organisaties en gemeentelijke participatiecoaches. We werken vooral op afspraak en kandidaten weten ons hiervoor heel goed te bereiken. Op de locatie in Groesbeek zien we meer spontane inloop. Om de samenwerking te versterken hebben we ervoor gekozen om collega's aan elkaar te

koppelen. De consultants van de gemeente hebben dus voortaan één aanspreekpunt bij het WBRN waarbij ze met vragen over inwoners terecht kunnen. We hopen hiermee meer en makkelijker contact op gang te brengen en de verbinding te versterken. Afgelopen half jaar hadden we 49 kandidaten in traject via Berg & Dal Werkt! Vorig jaar waren dat er op hetzelfde moment 53. Het aantal kandidaten fluctueert altijd en in goede samenwerking met de participatiecoaches kijken we naar de mogelijkheden om de toeleiding naar Berg & Dal Werkt! te laten toenemen. In het afgelopen half jaar plaatsten we elf kandidaten op betaald werk. Eén kandidaat is gestart met een leerwerkplek, één is gestart met de praktijkdiagnose en twee kandidaten zijn doorgeleid naar scholing. Acht kandidaten zijn terug gemeld naar de gemeente. Tot slot startten drie kandidaten met vrijwilligerswerk.

Zorgjongeren

WerkBedrijf begeleidt maximaal 18 jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloosheid, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen opgelost worden. De zorgjongerenconsultanten

	Gerealiseerd 30 juni 2022	Gerealiseerd 30 juni 2023
Plaatsing en begeleiding onbetaald werk		
Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering	32	31
Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk	31	26
Plaatsing betaald werk		
Plaatsing op werk 0-28 uur	32	21
Plaatsing op werk > 28 uur	17	27
Plaatsing betaald werk prioritaire doelgroep		
Met arbeidsbeperking	11	24
Jongeren	10	14
55-plussers	7	2
Statushouders	6	12
Begeleiding betaald werk		
Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)	57	68

► gerealiseerd 30 juni 2023
► gerealiseerd 30 juni 2022



UITSTROOM NAAR WERK

34
(23)



SOCIALE WERKVOORZIENING

133

van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg) instellingen en organisaties. In juni ontvangen 22 zorgjongeren van gemeente Berg en Dal deze dienstverlening. In het eerste half jaar van 2023 zijn er vijf zorgjongeren uitgestroomd naar werk.

Doelgroepbenadering

Bij het afsluiten van de nieuwe dienstverleningsovereenkomst heeft Berg en Dal ervoor gekozen het lokale accent doelgroepbenadering toe te voegen. Bij de doelgroepbenadering spreken WerkBedrijf en de gemeente een doelgroep kandidaten af voor screening op bemiddelbaarheid en het uitvoeren van een vervoltraject naar werk (op termijn). In overleg is besloten om 20 statushouders te selecteren voor de doelgroepbenadering. Het gaat om statushouders met weinig motivatie, medische belemmeringen en/of hoog opgeleiden. Dat kunnen ook statushouders zijn die al in traject zitten bij WerkBedrijf, maar waar we mee vastlopen of die terug gemeld zijn.

Om focus aan te brengen starten we met een screening om in kaart te brengen wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn van de kandidaat. Hierbij wordt rekening gehouden met verschillende leefgebieden. Op basis van deze screening geeft de betrokken consultant van WerkBedrijf een advies over het vervolg. Wordt de statushouder aangemeld voor een traject richting werk, dan volgt er nog een intake en diagnose bij WerkBedrijf.

Na de screening en een eventueel driegesprek, leveren we een plan van aanpak aan bij de betreffende consultants van Berg en Dal. Hierin geven we aan wat de vervolgstappen zullen zijn. Voor statushouders die richting werk begeleid worden, vullen wij dit plan van aanpak tweewekelijks aan met relevante informatie. We hebben met de gemeente de volgende doelen gesteld:

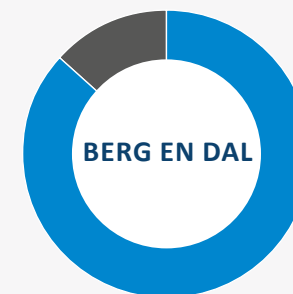
- voor 20 statushouders in kaart brengen wat de kans is op betaald werk;
- een route en plan van aanpak voor de statushouders die richting werk begeleid kunnen worden;
- een advies geven over mogelijke vervolgstappen voor indien betaald werk niet haalbaar is.

SOCIALE WERKVOORZIENING

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	6,7%	6,8%			6,8%
Individuele detachering	37,2%	35,4%			36,3%
Groepsdetachering	43,9%	44,6%			44,2%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
Subtotaal buiten de muren	87,8%	86,9%			87,3%
Beschut	0,0%	0,0%			0,0%
Leegloop inactief	1,2%	1,4%			1,3%
Niet beschikbaar voor werk	11,0%	11,7%			11,4%
	100%	100%			100%

13,1%
overige

0,0%
beschut



86,9%
detacheringen

0,0%
werken op locatie

Beuningen

Gemeente Beuningen wil de lokale accenten richten op de kandidaten die zelfstandig lastig aan het werk komen.

Keuzes

Gemeente Beuningen kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Lokale arbeidsbemiddeling (5 dagdelen);
2. Zorgjongeren (12 jongeren);
3. Doelgroepbenadering (20 kandidaten).

Lokale arbeidsbemiddeling

WerkBedrijf zorgt dat een medewerker regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht op locatie binnen de gemeentegrens, mits aan de locatie geen extra kosten verbonden zijn. Als locatie ligt het gemeentehuis (afdeling Inkomen) voor de hand. Deze medewerker is het eerste aanspreekpunt voor de gemeente. Dit geldt ook als de medewerker niet op locatie aanwezig is, maar elders. Deze medewerker kan ook benaderd worden als het wenselijk is dat een medewerker van WerkBedrijf bij een bedrijfsbezoek van een wethouder aansluit (of omgekeerd). Ook is een commercieel manager betrokken die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt.

Het afgelopen half jaar hebben de intakes weer op locatie plaatsgevonden. De bedrijfsdienstverleners

zijn naar behoefte van de klantmanagers fysiek aanwezig. In verband met de personele wisselingen heeft WerkBedrijf een presentatie gegeven over haar dienstverlening en aansluitend heeft een goed gesprek plaats gevonden. Het afstemmingsoverleg vindt weer eens in de zes weken plaats in Beuningen.

Zorgjongeren

WerkBedrijf begeleidt jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen vaak in potentie (betaald) werken, maar er zijn nog problemen die eerst opgelost moeten worden. De zorgjongerenconsulent van WerkBedrijf ondersteunt en begeleidt de jongere om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Dit gebeurt in samenwerking met zorginstellingen en sociaal (wijk)teams. Bij het begeleiden van zorgjongeren is het van belang dat de consulent hen op locatie kan spreken. De consulent praat met de jongere daar waar hij/zij zich het prettigst voelt. Dat kan thuis zijn, buiten of op een andere locatie. De jongeren kunnen dat zelf bepalen. Deze werkwijze maakt onderdeel uit van de methode Krachtwerk. Eind juni zijn 7 zorgjongeren aangemeld. Vier jongeren zijn actief in traject en worden regelmatig

	Gerealiseerd 30 juni 2022	Gerealiseerd 30 juni 2023
Plaatsing en begeleiding onbetaald werk		
Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering	17	13
Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk	24	23
Plaatsing betaald werk		
Plaatsing op werk 0-28 uur	14	16
Plaatsing op werk > 28 uur	19	18
Plaatsing betaald werk prioritaire doelgroep		
Met arbeidsbeperking	16	14
Jongeren	8	9
55-plussers	6	3
Statushouders	5	5
Begeleiding betaald werk		
Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)	46	52

► gerealiseerd 30 juni 2023

► gerealiseerd 30 juni 2022



UITSTROOM NAAR WERK

19
(22)



SOCIALE WERKVOORZIENING

97

gezien. Voor de ander drie geldt dat het contact minder frequent is omdat de situatie van de jongere dat niet toelaat of omdat de jongere moeilijk te bereiken is. De klantmanagers worden hiervan op de hoogte gehouden.

Doelgroepbenadering

Bij de doelgroepbenadering spreken WerkBedrijf en de gemeente een doelgroep kandidaten af voor een screening op de bemiddelbaarheid en het uitvoeren van een vervolgtraject naar werk (op termijn). Voorbeelden van categorieën zijn parttime werkenden, statushouders, specifieke werkkans, alleenstaande ouders. De gesprekken hierover zijn opgestart. In onderling overleg bepalen de medewerkers van Beuningen hun voorkeur zodat in gezamenlijkheid met WerkBedrijf concrete acties bedacht en uitgevoerd kunnen worden.

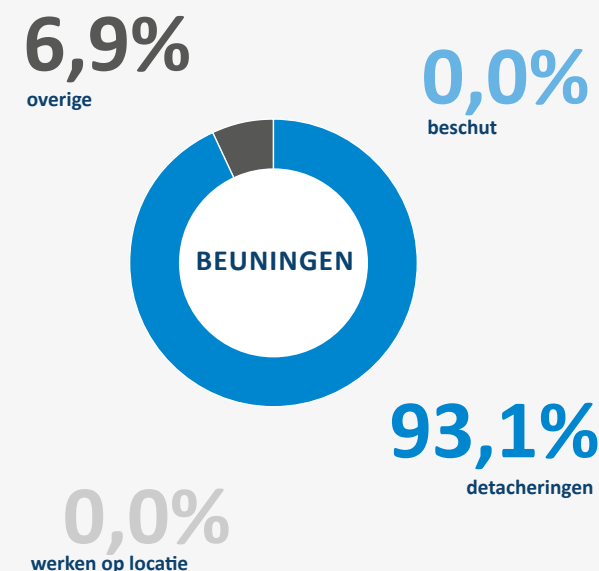
Doe je mee

In januari 2023 zijn we gestart met Doe je mee in Beuningen. Inmiddels zijn 72 (van de 180) personen aangemeld. 1 persoon is aangemeld bij WerkBedrijf voor een traject richting werk. 7 personen zijn aangemeld bij de Participatiecoach voor vrijwilligerswerk, activering of ondersteuning bij taalles.

Bij 7 personen is in het advies naar de klantmanager aangegeven dat er nog iets geregeld moet worden op het gebied van zorg. 15 personen bleken nu niet in staat om stappen te zetten in verband met lopende zorgtrajecten. 19 personen zitten nog in de pijplijn. De overige personen zijn om diverse overige redenen terug gemeld naar de gemeente (bijvoorbeeld vanwege kortdurende problematiek, omdat ze afzien van dienstverlening, inmiddels geen uitkering meer hebben of niet verschenen zijn).

SOCIALE WERKVOORZIENING

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	6,6%	6,7%			6,7%
Individuele detachering	27,1%	27,9%			27,5%
Groepsdetachering	60,7%	58,4%			59,5%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
Subtotaal buiten de muren	94,4%	93,1%			93,7%
Beschut	0,0%	0,0%			0,0%
Leegloop inactief	1,6%	1,5%			1,5%
Niet beschikbaar voor werk	4,0%	5,5%			4,8%
	100%	100%			100%



Druten

Gemeente Druten vindt het belangrijk lokale betrokkenheid te organiseren en lokale afspraken te maken ten behoeve van de inwoners zonder werk en de ondernemers binnen de eigen gemeentegrens.

Keuzes

Gemeente Druten kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Lokale arbeidsbemiddeling (2 dagdelen)
2. Events en lokale marktbewerking (1 event of 20 contacten)
3. Zorgjongeren (6 jongeren)
4. Wijkgericht beheer (1 dagdeel)
5. Intensieve lokale aansluiting (1 dagdeel)

Lokale arbeidsbemiddeling

WerkBedrijf voert werkintakes en arbeidsbemiddeling uit in Druten, dicht bij de kandidaat en ondernemer. Intakegesprekken vinden plaats bij de start van de arbeidsbemiddeling. Na de intakegesprekken worden eventueel diagnose- of ontwikkelinstrumenten (zoals scholing) ingezet. Vervolgens gaat een consultant bedrijfsdienstverlening aan de slag met het maken van de match tussen kandidaat en ondernemer.

Events en lokale arbeidsbemiddeling

In Druten wordt het buddyproject uitgevoerd. In dit project worden werkzoekenden gekoppeld aan ondernemers. Er worden verschillende bijeenkomsten georganiseerd in het teken van ontmoeting en ontwikkeling. De werkzoekende trekt op met de ondernemer waaraan hij of zij gekoppeld is. Beiden kunnen van elkaar en elkaars perspectief leren. Het doel is dat de werkzoekende door het netwerk, coaching, kennis en ervaring van de ondernemer stappen richting de arbeidsmarkt zet.

Zorgjongeren

WerkBedrijf begeleidt maximaal 6 jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen opgelost worden. De zorgjongerenconsulenten van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg)instellingen/organisaties. Eind juni ontvangen 7 zorgjongeren van gemeente Druten deze dienstverlening. In 2023 zijn 4 zorgjongeren uitgestroomd naar werk.

	Gerealiseerd 30 juni 2022	Gerealiseerd 30 juni 2023
Plaatsing en begeleiding onbetaald werk		
Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering	17	19
Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk	16	17
Plaatsing betaald werk		
Plaatsing op werk 0-28 uur	13	14
Plaatsing op werk > 28 uur	8	8
Plaatsing betaald werk prioritaire doelgroep		
Met arbeidsbeperking	5	12
Jongeren	5	10
55-plussers	1	2
Statushouders	3	3
Begeleiding betaald werk		
Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)	39	42

► gerealiseerd 30 juni 2023

► gerealiseerd 30 juni 2022



UITSTROOM NAAR WERK

14
(8)



SOCIALE WERKVOORZIENING

76

Wijkgericht beheer

De gemeente Druten zet kandidaten uit de Participatiewet en SW-medewerkers in bij het wijkgericht beheer van de openbare ruimte. WerkBedrijf biedt extra begeleiding aan de groep van medewerkers van deze projecten. De begeleiding wordt geboden door een werkcoach.

Intensieve lokale aansluiting

WerkBedrijf stelt een medewerker beschikbaar die regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht bij een sociaal (wijk)team (hieronder verstaan we ook: buurtteams, kernteam of interdisciplinair team). Deze medewerker is voor de uitvoering van arbeidsbemiddeling het eerste aanspreekpunt voor dat sociaal (wijk) team bij vragen over arbeidsbemiddeling.

Doe je mee

Doe je mee is half juni 2022 gestart in de gemeente Druten. Het doel van Doe je mee is om in persoonlijk contact beter zicht te krijgen op behoeften van mensen op de leefgebieden werk, participatie, activering, financiële ondersteuning en gezondheid.

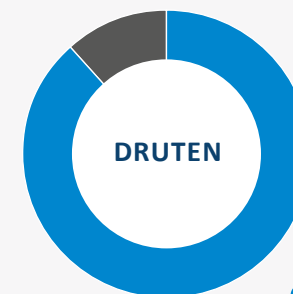
Er zijn 30 personen uit de gemeente Druten aangemeld voor Doe je mee. 1 persoon is aangemeld bij WerkBedrijf, 4 personen zijn eerst aangemeld bij een Participatiecoach voor een traject naar vrijwilligerswerk, activering of taalles. 2 personen zijn terug gemeld naar de klantmanager omdat er nog ondersteuning op het gebied van zorg geregeld moest worden. Bij 12 personen bleek activering niet haalbaar omdat er teveel speelde op het gebied van (al geregelde) zorg. 11 personen zijn om diverse overige redenen terug gemeld naar de gemeente (bijvoorbeeld vanwege kortdurende problematiek, omdat ze afzien van dienstverlening, inmiddels geen uitkering meer hebben of niet verschenen zijn).

SOCIALE WERKVOORZIENING

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	7,8%	8,0%			7,9%
Individuele detachering	27,0%	24,3%			25,7%
Groepsdetachering	51,8%	54,4%			53,1%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
Subtotaal buiten de muren	86,6%	86,7%			86,6%
Beschut	0,0%	0,0%			0,0%
Leegloop inactief	1,2%	0,9%			1,0%
Niet beschikbaar voor werk	12,3%	12,4%			12,3%
	100%	100%			100%

13,3%
overige

0,0%
beschut



86,7%
detacheringen

0,0%
werken op locatie

Heumen

Voor gemeente Heumen is de aansluiting tussen participatiekandidaten en WerkBedrijf op lokaal niveau van belang. De dienstverlening moet aansluiten bij lokale behoeften en op operationeel niveau wordt een vruchtbare samenwerking tussen de organisaties gestimuleerd.

Keuzes

Gemeente Heumen kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Arbeidsbemiddeling op locatie (1 dagdeel);
2. Doelgroepbenadering (20 kandidaten);
3. Zorgjongeren (12 jongeren);
4. Events en lokale marktwerking (1 event).

Arbeidsbemiddeling op locatie

WerkBedrijf biedt de dienstverlening ook lokaal aan. Zo vinden intakes van kandidaten plaats op een locatie binnen de gemeente. En is een consulent van WerkBedrijf wekelijks op locatie aanwezig om vragen van afdeling Inkomen te beantwoorden en af te stemmen over kandidaten die bij ons een traject volgen. Ook is een commercieel manager betrokken die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt.

Doelgroepbenadering

Bij de doelgroepbenadering spreken WerkBedrijf

en de gemeente een doelgroep kandidaten af voor een screening op de bemiddelbaarheid en het uitvoeren van een vervolgtraject naar werk (op termijn). Er is voor gekozen om in de doelgroepbenadering 20 kandidaten uit het zogenaamde 'granietenbestand' op te roepen. Dit zijn kandidaten die langdurig een uitkering ontvangen en die langere tijd niet gezien zijn door de participatiecoaches. Deze 20 kandidaten worden geselecteerd door de participatiecoaches van de gemeente in nauw overleg met de consulent van WerkBedrijf die vervolgens de intakes gaat uitvoeren.

Zorgjongeren

WerkBedrijf begeleidt maximaal 12 jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen opgelost worden. De zorgjongerenconsulenten van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg)instellingen/organisaties. Op dit moment begeleidt WerkBedrijf acht zorgjongeren uit Heumen. Één van de zorgjongeren is doorgestroomd naar betaald

	Gerealiseerd 30 juni 2022	Gerealiseerd 30 juni 2023
Plaatsing en begeleiding onbetaald werk		
Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering	12	15
Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk	13	9
Plaatsing betaald werk		
Plaatsing op werk 0-28 uur	8	7
Plaatsing op werk > 28 uur	6	8
Plaatsing betaald werk prioritaire doelgroep		
Met arbeidsbeperking	7	7
Jongeren	1	3
55-plussers	1	0
Statushouders	4	6
Begeleiding betaald werk		
Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)	24	30

► gerealiseerd 30 juni 2023

► gerealiseerd 30 juni 2022



UITSTROOM NAAR WERK

12
(13)



SOCIALE WERKVOORZIENING

47

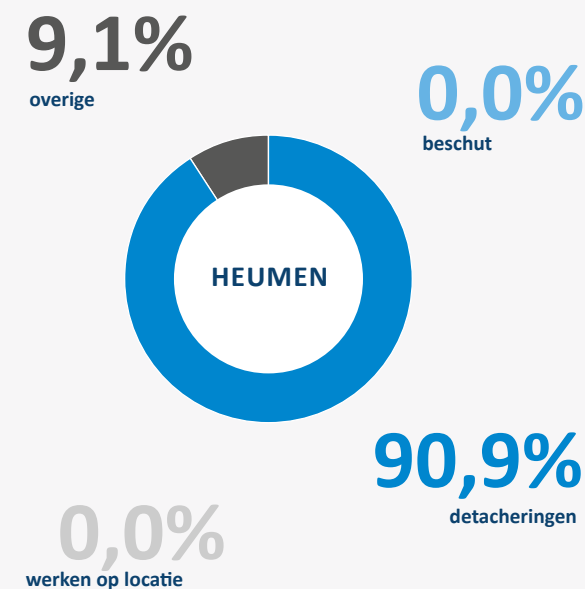
werk (maar is nog steeds in de dienstverlening) en één van de kandidaten doorloopt nu een plaatsingstraject naar Op Weg Naar Werk.

Events en lokale marktbewerking

Werk vinden is niet voor iedereen vanzelfsprekend. De gemeente en WerkBedrijf zijn daarom gestart met een buddy project. Hierin koppelen we Heumense ondernemers aan kandidaten die onder de Participatiewet vallen. De bedoeling is dat de ondernemer in gesprek gaat met zijn buddy over kansen om werk te krijgen. Ook bezoeken aan het bedrijf van de ondernemer kunnen tot de mogelijkheden behoren. Het is niet vanzelfsprekend dat de kandidaat ook werk krijgt bij de ondernemer waar hij of zij aan wordt gekoppeld. Het kweken van zelfvertrouwen staat voorop.

SOCIALE WERKVOORZIENING

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	9,5%	9,5%			9,5%
Individuele detachering	27,8%	26,9%			27,4%
Groepsdetachering	54,7%	54,4%			54,6%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
Subtotaal buiten de muren	92,0%	90,9%			91,4%
Beschut	0,0%	0,0%			0,0%
Leegloop inactief	2,7%	2,8%			2,7%
Niet beschikbaar voor werk	5,3%	6,4%			5,9%
	100%	100%			100%



Mook en Middelaar

Gemeente Mook en Middelaar vindt het belangrijk de lokale dienstverlening vooral te richten op de inwoners die een steuntje in de rug nodig hebben om een stap richting de arbeidsmarkt te zetten.

Keuzes

Gemeente Mook en Middelaar kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Lokale arbeidsbemiddeling (1 dagdeel);
2. Doelgroepbenadering (10 kandidaten).

Lokale arbeidsbemiddeling

WerkBedrijf biedt de dienstverlening ook lokaal aan. Zo vinden intakes van kandidaten plaats op een locatie binnen de gemeente. En er is een consulent van WerkBedrijf regelmatig op locatie aanwezig om vragen van afdeling Inkomen te beantwoorden en af te stemmen over kandidaten die bij ons een traject volgen. Ook is een commercieel manager betrokken die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt. De consulent Intake & Diagnose sluit (daar waar nodig) aan bij de eerste gesprekken die de klantmanager voert met kandidaten die nieuw in de bijstand stromen.

Doelgroepbenadering

Bij de doelgroepbenadering spreken WerkBedrijf en de gemeente een doelgroep kandidaten af voor

een screening op de bemiddelbaarheid en het uitvoeren van een vervolgtraject naar werk (op termijn). Voorbeelden van categorieën zijn parttime werkenden, statushouders, specifieke werkkans, alleenstaande ouders. Mook en Middelaar is met WerkBedrijf in overleg om statushouders sneller richting (betaald) werk te bemiddelen.

	Gerealiseerd 30 juni 2022	Gerealiseerd 30 juni 2023
Plaatsing en begeleiding onbetaald werk		
Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering	4	6
Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk	5	6
Plaatsing betaald werk		
Plaatsing op werk 0-28 uur	0	3
Plaatsing op werk > 28 uur	0	3
Plaatsing betaald werk prioritaire doelgroep		
Met arbeidsbeperking	0	4
Jongeren	0	2
55-plussers	0	0
Statushouders	0	1
Begeleiding betaald werk		
Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)	4	10

► gerealiseerd 30 juni 2023

► gerealiseerd 30 juni 2022



UITSTROOM NAAR WERK

4
(7)

Nijmegen

Met de lokale dienstverlening zet gemeente Nijmegen extra in op de prioritaire doelgroepen uit het regionaal arbeidsmarktbeleidsplan door hen extra aandacht en ondersteuning te bieden bij hun zoektocht naar passend werk. Dit in nauwe samenwerking met alle relevante partijen in de arbeidsmarktregio en in het bijzonder met de afdeling Inkomen van de gemeente Nijmegen.

Keuzes

Gemeente Nijmegen kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Lokale aansluiting bij buurtteams (10 dagdelen)
2. Zorgjongeren (317 jongeren)
3. Doelgroepbenadering (parttime werkenden en ouderen, langdurig werkzoekenden) (540 kandidaten)
4. Samen sterk naar werk (150 kandidaten)
5. De versnelling (33 kandidaten)
6. Events en lokale marktwerking (3 events)

Doe je mee

Doe je mee is in november 2021 gestart. Het doel van Doe je mee is om in persoonlijk contact beter zicht te krijgen op behoeften van mensen op de leefgebieden werk, participatie, activering, financiële ondersteuning en gezondheid.

Er zijn inmiddels 2289 Nijmeegse personen aangemeld voor Doe je mee. Van deze personen is 8% direct aangemeld bij WerkBedrijf. 15% is in eerste instantie aangemeld bij een Participatiecoach voor een traject naar vrijwilligerswerk, activering of taalles. Vervolg op dit traject kan een traject bij WerkBedrijf zijn. Bij 8% van de personen moest er nog iets georganiseerd worden op het gebied van zorg. Parallel aan bovenstaande zijn er personen aangemeld bij Sportcoaches, bij de Financieel Expert in de Wijk of voor een workshop basisvaardigheden. Bij 31% van de personen is de conclusie dat alles op het gebied van zorg goed geregeld is en de klant op dit moment niet in staat is om vervolgstappen te zetten. De overige personen zijn met verschillende redenen terug gemeld naar de gemeente (bijvoorbeeld vanwege kortdurende problematiek, omdat ze afzien van dienstverlening, inmiddels geen uitkering meer hebben of niet verschenen zijn).

	Gerealiseerd 30 juni 2022	Gerealiseerd 30 juni 2023
Plaatsing en begeleiding onbetaald werk		
Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering	304	337
Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk	245	260
Plaatsing betaald werk		
Plaatsing op werk 0-28 uur	245	226
Plaatsing op werk > 28 uur	253	181
Plaatsing betaald werk prioritaire doelgroep		
Met arbeidsbeperking	142	119
Jongeren	127	101
55-plussers	45	39
Statushouders	61	36
Begeleiding betaald werk		
Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)	428	450

► gerealiseerd 30 juni 2023

► gerealiseerd 30 juni 2022



UITSTROOM NAAR WERK

252
(328)



SOCIALE WERKVOORZIENING

753

Lokale aansluiting bij buurtteams

WerkBedrijf werkt samen met de buurtteams en regieteams in Nijmegen. Aansluiting is belangrijk omdat het ervoor zorgt dat werk eerder en vaker als deel van de mogelijke oplossing in beeld komt. Ook krijgen we zo een beter beeld van de kandidaat en door korte lijnen wordt de kandidaat/cliënt direct en goed doorverwezen. De inzet van andere maatschappelijke voorzieningen of hulp wordt hierdoor voorkomen of beperkt.

Zorgjongeren

WerkBedrijf begeleidt jongeren – zorgjongeren – met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen worden aangepakt. De consultants van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg) instellingen/organisaties. Tot en met juni hebben we 215 zorgjongeren begeleid. Hoewel uitstroom naar werk geen (primair) doel van de dienstverlening is, zijn 31 jongeren uitgestroomd naar werk.

Doelgroepbenadering

We kijken samen met gemeente Nijmegen naar parttime werkenden, ouderen en langdurig werklozen. Gescreeend wordt of een traject bij WerkBedrijf passend is, en welke (intensieve) dienstverlening hen helpt stappen richting werk te zetten. Er is een specifiek project dat zich richt op kandidaten met parttime inkomsten. Gekeken wordt of zij meer kunnen werken. Dit is een succesvol project wat tot nu toe tot 30 plaatsingen heeft geleid. Daarnaast zijn wij in gesprek met gemeente Nijmegen om te bepalen op welke Nijmeegse kandidaten de benadering zich moet richten. Het is de verwachting dat we in de tweede helft van 2023 hier een versnelling op zien.

Samen sterk naar werk

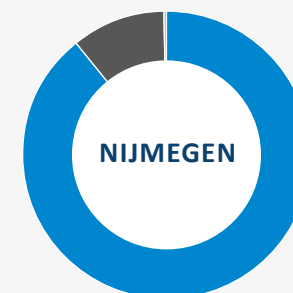
Met een intensieve groepsgewijze en individuele aanpak bijstandsgerechtigden richting werk of opleiding leiden. De aanpak bouwt voort op de ervaringen met de Nijmeegse proef met de bijstand. Deze aanpak is vooral geschikt voor mensen die het moeilijk vinden om zelf tot actie over te gaan. Tijdens de training vragen we van deelnemers intensief op zichzelf te reflecteren. In 2023 zijn tot en met juni 23 Nijmeegse kandidaten gestart met Samen sterk naar werk.

SOCIALE WERKVOORZIENING

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	5,2%	5,2%			5,2%
Individuele detachering	25,7%	25,1%			25,4%
Groepsdetachering	59,9%	59,0%			59,5%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
Subtotaal buiten de muren	90,8%	89,3%			90,0%
Beschut	0,2%	0,2%			0,2%
Leegloop inactief	2,0%	2,7%			2,4%
Niet beschikbaar voor werk	7,0%	7,8%			7,4%
	100%	100%			100%

10,5%
overige

0,2%
beschut



89,3%
detacheringen

0,0%
werken op locatie

Samen met Nijmegen onderzoeken we hoe hier een versnelling op te realiseren.

De versnelling

De Versnelling is een intensief traject waarbij Nijmeegse kandidaten intensief gecoacht worden op een traject naar betaald werk. Het is bedoeld voor kandidaten waarbij de re-integratie niet lukt, maar die wel in staat zijn om regulier te werken. In 2023 zijn 40 Nijmeegse kandidaten gestart met de versnelling.

Organiseren events

We organiseren events voor Nijmeegse kandidaten en ondernemers. In maart vond een banenmarkt plaats in de Goffert. In juni hebben we een banenmarkt georganiseerd voor Oekraïners. Voor oktober staan er een relatie-event en een talent-event op de planning in Vasim.

Tot slot, we zetten voor Nijmegen, als meerwerk, een consulent in voor werkzaamheden in het team gedetineerden. In dit team wordt intensief samengewerkt. Inzet is om ex-gedetineerden te bemiddelen naar werk.

Wijchen

Gemeente Wijchen ziet nabijheid naar zowel ondernemers als kandidaten als een cruciale factor om maximale uitstroom te bereiken. Zo kan een proactieve houding naar ondernemers en een prikkelende werkwijze naar kandidaten het best worden verankerd.

Keuzes

Gemeente Wijchen kiest ervoor haar lokale aandeel als volgt in te vullen:

1. Lokale arbeidsbemiddeling (4 dagdelen)
2. Intensieve lokale aansluiting (1 dagdeel)
3. De versnelling (Wijchense variant)
4. Zorgjongeren (12 zorgjongeren)
5. Samen sterk naar werk (15 kandidaten)
6. Events en lokale marktwerking (2 events of 40 contacten)

Lokale arbeidsbemiddeling

Op locatie in Wijchen worden zowel intakegesprekken als arbeidsbemiddeling uitgevoerd. Kandidaten beginnen hun arbeidsbemiddeling met een intake gesprek. Daarna wordt eventueel een diagnose instrument ingezet en er kan ook ingezet worden op ontwikkeling (bijvoorbeeld scholing). Daarna is het tijd voor de arbeidsbemiddeling. Consulanten bedrijfsdienstverlening gaan, op locatie, aan het werk om een mooie match te maken tussen kandidaten en ondernemers.

Intensieve lokale aansluiting

WerkBedrijf stelt een medewerker beschikbaar die regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht bij een sociaal (wijk)team (hieronder verstaan we ook: buurtteams, kernteam of interdisciplinair team). Deze medewerker is voor de uitvoering van arbeidsbemiddeling het eerste aanspreekpunt voor dat sociaal (wijk)team bij vragen over arbeidsbemiddeling.

De Versnelling (Wijchense variant)

De versnelling gaat uit van een aanpak met als elementen meerdere gesprekken en voorgeschreven werksoorten op basis van de actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt en situatie van de kandidaat. Dit wordt gecombineerd met intensieve gespreksvoering en uiteindelijk opleggen van maatregelen bij no show of weigering van een aangeboden voorziening. Inkomensconsulent en intaker van WerkBedrijf beoordelen samen of de methodiek past bij de nieuw ingestroomde kandidaat. Dit jaar zijn er toe nu toe 2 kandidaten gestart in de versnelling. Het blijkt dat voor het huidige kandidatenbestand de versnelling niet altijd de juiste interventie is. We blijven steeds actief screenen en voor die kandidaten waarvoor de versnelling een juiste stap is, zetten we deze in.

	Gerealiseerd 30 juni 2022	Gerealiseerd 30 juni 2023
Plaatsing en begeleiding onbetaald werk		
Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering	31	31
Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk	34	30
Plaatsing betaald werk		
Plaatsing op werk 0-28 uur	29	26
Plaatsing op werk > 28 uur	37	11
Plaatsing betaald werk prioritaire doelgroep		
Met arbeidsbeperking	24	9
Jongeren	18	11
55-plussers	7	6
Statushouders	13	5
Begeleiding betaald werk		
Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)	72	75

► gerealiseerd 30 juni 2023

► gerealiseerd 30 juni 2022



UITSTROOM NAAR WERK

24
(37)



SOCIALE WERKVOORZIENING

146

Zorgjongeren

WerkBedrijf begeleidt maximaal 12 jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijvoorbeeld dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen in potentie (betaald) werken, maar daarvoor moeten eerst problemen opgelost worden. De zorgjongerenconsulenten van WerkBedrijf ondersteunen en begeleiden jongeren om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk.

Daarvoor werken zij samen met betrokken (zorg)instellingen/organisaties. Eind juni ontvangen 14 zorgjongeren van gemeente Wijchen deze dienstverlening. In 2023 nog geen zorgjongeren uitgestroomd naar werk.

Samen sterk naar werk

Met een intensieve groepsgewijze en individuele aanpak bijstandsgerechtigden richting werk of opleiding leiden. De aanpak bouwt voort op de ervaringen met de Nijmeegse proef met de bijstand. De werkzame ingrediënten uit de aanpak: persoonlijke aanpak, gebruik maken van de groepsdynamiek (kandidaten ondersteunen ook elkaar en leren van elkaar), intensieve begeleiding en individuele coaching. In 2023 zijn tot en met juni 4 kandidaten uit Wijchen gestart in Samen sterk naar werk.

Events en lokale marktwerking

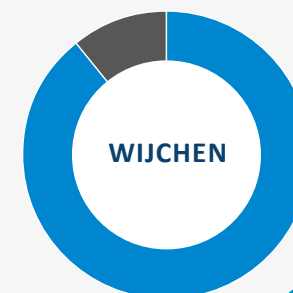
Op basis van een marktwerkingsplan wordt momenteel met 20 Wijchense ondernemers contact gelegd. Doel is om bij hen WerkBedrijf onder de aandacht te brengen, en te verkennen wat er voor wederzijdse mogelijkheden tot samenwerking liggen. Daarnaast wordt er in september in samenwerking met gemeente Wijchen en Het Werkt Wijchen een banenmarkt georganiseerd.

SOCIALE WERKVOORZIENING

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	6,2%	6,3%			6,2%
Individuele detachering	23,5%	22,7%			23,1%
Groepsdetachering	60,3%	60,3%			60,3%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
Subtotaal buiten de muren	90,0%	89,3%			89,7%
Beschut	0,0%	0,0%			0,0%
Leegloop inactief	2,6%	2,4%			2,5%
Niet beschikbaar voor werk	7,4%	8,3%			7,9%
	100%	100%			100%

10,7%
overige

0,0%
beschut



89,3%
detacheringen

0,0%
werken op locatie

West Maas en Waal

Voor de gemeente West Maas en Waal voeren we de SW uit.

► gerealiseerd 30 juni 2023



SOCIALE WERKVOORZIENING

36

SOCIALE WERKVOORZIENING

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	16,2%	12,8%			14,5%
Individuele detachering	36,4%	40,9%			38,6%
Groepsdetachering	44,1%	45,1%			44,6%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
Subtotaal buiten de muren	96,7%	98,7%			97,7%
Beschut	0,0%	0,0%			0,0%
Leegloop inactief	0,0%	0,0%			0,0%
Niet beschikbaar voor werk	3,3%	1,3%			2,3%
	100%	100%			100%

1,3%

overige

0,0%

beschut



98,7%

detacheringen

0,0%

werken op locatie

Gemeentelijke bijdragen per gemeente

Voor toelichting zie hoofdstuk Financiën.

Begroot 2023 Bedragen in € 1.000	Resultaten gemeenten									Budgetoverhevelingen					
	Applicatie-beheer	Automa-tisering	Bestuurs onder-steuning	SW	Vastgoed	Participatie-budget	OWNW	Loonkosten-subsidie	Totaal	Tijdelijke midde-len aanvullend pakket en impuls re-intergratie	Meer-werk/ Perspec-tief op Werk	IPS	RMT	Overige budgetoverhevelingen (Pro-gramma Kwaliteit, SUWI, tijdelijke middelen 2021, meicirculaire 2022 en Werken aan de Match)	Totaal
Gemeente Beuningen	0	1.146	18	2.777	11	600	269	409	5.230	38	0	0	0	80	5.349
Gemeente Druten	0	581	13	2.125	8	475	151	381	3.734	6	0	0	0	59	3.799
Gemeente Heumen	0	666	12	1.293	5	382	75	226	2.658	0	0	0	0	47	2.705
Gemeente Nijmegen	3.279	8.755	125	22.670	86	15.759	1.979	3.833	56.487	1.241	480	325	251	2.264	61.048
Gemeente Wijchen	0	1.499	29	4.143	16	1.276	284	608	7.854	0	0	0	0	153	8.007
Gemeente West Maas en Waal	0	339	0	1.115	0	0	0	0	1.454	0	0	0	0	16	1.470
Gemeente Mook en Middelaar	0	1.072	6	0	0	110	78	62	1.327	8	0	0	0	7	1.342
Gemeente Berg en Dal	0	63	25	3.928	15	1.547	327	588	6.493	0	0	0	0	178	6.671
Werkorg. Druten-Wijchen	0	834	0	0	0	0	0	0	834	0	0	0	0	0	834
ODRN	240	0	0	0	0	0	0	0	240	0	0	0	0	0	240
Totaal	3.519	14.954	227	38.051	140	20.149	3.165	6.106	86.312	1.293	480	325	251	2.803	91.464

Mutaties 2023 Bedragen in € 1.000	Resultaten gemeenten									Budgetoverhevelingen					
	Applicatie-beheer	Automa-tisering	Bestuurs onder-steuning	SW	Vastgoed	Participatie-budget	OWNW	Loonkosten-subsidie	Totaal	Tijdelijke midde-len aanvullend pakket en impuls re-intergratie	Meer-werk/ Perspec-tief op Werk	IPS	RMT	Overige budgetoverhevelingen (Pro-gramma Kwaliteit, SUWI, tijdelijke middelen 2021, meicirculaire 2022 en Werken aan de Match)	Totaal
Gemeente Beuningen	0	0	0	6	0	-29	-9	-20	-52	-9	0	0	0	-11	-72
Gemeente Druten	0	0	0	-37	0	-23	-40	-32	-132	-2	0	0	0	-5	-139
Gemeente Heumen	0	0	0	64	0	-19	3	62	111	0	0	0	0	-7	104
Gemeente Nijmegen	0	0	0	-190	0	-763	26	-407	-1.334	-300	0	0	0	-693	-2.327
Gemeente Wijchen	0	0	0	27	0	-62	-35	3	-67	0	0	0	0	-23	-90
Gemeente West Maas en Waal	0	0	0	-29	0	0	0	0	-29	0	0	0	0	-1	-30
Gemeente Mook en Middelaar	0	0	0	0	0	-5	-23	2	-26	-2	0	0	0	-1	-29
Gemeente Berg en Dal	0	0	0	-50	0	-75	-72	-155	-352	0	0	0	0	-28	-380
Werkorg. Druten-Wijchen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ODRN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	-208	0	-976	-150	-548	-1.882	-313	0	0	0	-768	-2.964

Prognose 2023 Bedragen in € 1.000	Resultaten gemeenten									Budgetoverhevelingen					
	Applicatie-beheer	Automa-tisering	Bestuurs onder-steuning	SW	Vastgoed	Participatie-budget	OWNW	Loonkosten-subsidie	Totaal	Tijdelijke midde-len aanvullend pakket en impuls re-intergratie	Meer-werk/ Perspec-tief op Werk	IPS	RMT	Overige budgetoverhevelingen (Pro-gramma Kwaliteit, SUWI, tijdelijke middelen 2021, meicirculaire 2022 en Werken aan de Match)	Totaal
Gemeente Beuningen	0	1.146	18	2.782	11	571	261	389	5.178	29	0	0	0	69	5.276
Gemeente Druten	0	581	13	2.088	8	452	111	349	3.602	5	0	0	0	53	3.661
Gemeente Heumen	0	666	12	1.357	5	364	78	288	2.769	0	0	0	0	40	2.809
Gemeente Nijmegen	3.279	8.755	125	22.481	86	14.996	2.005	3.425	55.153	940	480	325	251	1.572	58.721
Gemeente Wijchen	0	1.499	29	4.170	16	1.214	249	611	7.786	0	0	0	0	130	7.916
Gemeente West Maas en Waal	0	339	0	1.086	0	0	0	0	1.425	0	0	0	0	15	1.440
Gemeente Mook en Middelaar	0	1.072	6	0	0	104	55	64	1.301	6	0	0	0	6	1.313
Gemeente Berg en Dal	0	63	25	3.879	15	1.472	255	433	6.141	0	0	0	0	149	6.290
Werkorg. Druten-Wijchen	0	834	0	0	0	0	0	0	834	0	0	0	0	0	834
ODRN	240	0	0	0	0	0	0	0	240	0	0	0	0	0	240
Totaal	3.519	14.954	227	37.843	140	19.173	3.015	5.558	84.429	980	480	325	251	2.035	88.500

Bijdrage per gemeente SW

Begroot 2023 Bedragen in € 1.000	SE	Totaal bijdrage	Rijksbijdrage	Aanvullende bijdrage
Berg en Dal	115,3	3.928	3.585	344
Beuningen	81,5	2.777	2.509	268
Druten	62,4	2.125	1.940	184
Heumen	37,9	1.293	1.241	52
Mook en Middelaar	0	0	0	0
Nijmegen	665,4	22.670	20.696	1.975
Wijchen	121,6	4.143	3.786	357
West Maas en Waal	32,7	1.115	970	145
Totaal	1.116,8	38.051	34.727	3.324
Kostprijs per SE (x1)		34.073		

Mutaties 2023 Bedragen in € 1.000	SE	Totaal bijdrage	Rijksbijdrage	Aanvullende bijdrage
Berg en Dal	0,5	-50	180	-230
Beuningen	-0,1	6	193	-188
Druten	-0,6	-37	87	-124
Heumen	-1,8	64	80	-16
Mook en Middelaar	0	0	0	0
Nijmegen	-12,7	-190	1.143	-1.333
Wijchen	-0,4	27	265	-238
West Maas en Waal	-1,2	-29	85	-114
Totaal	-16,3	-208	2.034	-2.242
Kostprijs per SE (x1)				

Prognose 2023 Bedragen in € 1.000	SE	Totaal bijdrage	Rijksbijdrage	Aanvullende bijdrage
Berg en Dal	115,8	3.879	3.765	114
Beuningen	81,4	2.782	2.702	80
Druten	61,8	2.088	2.027	61
Heumen	36,2	1.357	1.321	36
Mook en Middelaar	0	0	0	0
Nijmegen	652,6	22.481	21.839	642
Wijchen	121,2	4.170	4.051	119
West Maas en Waal	31,5	1.086	1.055	31
Totaal	1.100,5	37.843	36.761	1.082
Kostprijs per SE (x1)		34.389		

Investeringsen

Investeringsen WerkBedrijf

Investeringsen WerkBedrijf					
Baten Bedragen in € 1.000	Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Jaarprognose	Stand per 31-12-2023
Applicatielandschap (EVA) fase 2	338	338	0	338	0
Inventaris	208	208	0	50	158
Archief	215	215	0	215	0
Totaal	761	761	0	603	158

Investerings ICT Rijk van Nijmegen

Investerings iRvN					
Baten Bedragen in € 1.000	Begroting 2023 (AB jul'23)	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023	Werkelijk tot en met jun-23	Prognose	Verschil prognose met begroting
Centrale computercapaciteit	3.800	3.800	2.668	2.897	-903
Netwerk	150	150	58	95	-55
Vervanging van werkplekken	350	350	389	689	339
Mobiele telefonie	500	500	276	409	-91
Totaal	4.800	4.800	3.390	4.091	-709

In de begroting hebben we een investeringsvolume voor 2023 opgenomen van € 4,8 miljoen. Dit betreft:

- € 3,8 miljoen Centrale computercapaciteit
- € 150.000 Netwerk
- € 350.000 Vervanging werkplekken
- € 500.000 Mobiele telefonie

Bij het onderdeel Centrale computercapaciteit betreft het de vervanging van de Back-up en Storage faciliteiten. In de raming van € 3,8 miljoen is een fout geslopen. Onderdeel van dit bedrag is de jaarlijks terugkerende licenties. Voor vijf jaar bedragen deze € 1,0 miljoen. Dit bedrag is per abuis in de raming van het investeringsvolume Centrale computercapaciteit meegenomen, maar het betreft operationele lasten. Met dit bedrag wordt bij de technische wijziging over het 2e kwartaal de begroting van de centrale computercapaciteit aangepast naar € 2,8 miljoen.

Daarmee ligt de begroting weer in lijn met de oorspronkelijke afspraken van € 2,0 miljoen basisafpraak, plus € 1,1 miljoen overheveling in verband met Back-up en Storage, plus 20% budgetoverheveling onderschrijding voorgaande jaren van € 400.000.

Blijft over een verschil van € 0,3 miljoen. Dit betreft de uitzetting die we verwachten door de oplopende kosten van mobiele telefonie en werkplekken zoals reeds vermeld in de vastgestelde notitie Kostenontwikkeling iRvN 2023 en volgende jaren.

Op de investering in netwerkcapaciteit verwachten we € 55.000 over te houden.

Met bovenstaande aanpassing komt het begrote investeringsvolume voor 2023 uit op € 3,8 miljoen. We verwachten € 4,1 miljoen te gaan uitgeven, dit is een overschrijding van

€ 291.000. Dit heeft meerdere oorzaken. Ten eerste vindt dit jaar de totale investering in de Back-up & Storage faciliteiten plaats. Hier verwachten we door oplopende tariefstijgingen € 97.000 te overschrijden. Middels deze investering stappen wij af van de huidige leaseconstructie omdat, dit op lange termijn naar verwachting goedkoper is.

Op de vervanging van werkplekken en telefonie verwachten we een overschrijding van € 248.000. Het blijvend hoge vervangingsniveau van laptops en de forse prijsstijging bij deze producten leiden tot de verwachte overschrijding. Laptops dienen sneller vervangen te worden dan de voorheen aanwezige fysieke pc's. We gaan de begroting op dit punt vanaf 2024 bijstellen naar € 1,35 miljoen voor werkplekken en laptops. Dit zal niet leiden tot een hogere bijdrage voor de gemeenten. Het totale investeringsvolume komt hiermee voor 2024 uit op € 2,5 miljoen.

Voorzieningen

Voorzieningen						
Baten Bedragen in € 1.000	Begroting 2023 (AB jul'23) beginstand	Begroting 2023 (AB jul'23) inclusief technische wijzigingen Q1-2023 beginstand	Werkelijk tot en met jun-23	Dotatie	Onttrekking	Stand per 31-12-2023
Strategische personeelsplanning	523	523	0	300	200	623
Totaal	523	523	0	300	200	623