



Raad van de gemeente Beverwijk / Gemeenteraad
Postbus 450
1940 AL BEVERWIJK

documentnummer
UIT-20-49913 / Z-20-70206

team
Sociaal beleid

Beverwijk
30 juni 2020

uw kenmerk/uw brief van

behandeld door
P. Rook-Bakker

verzonden
15 juli 2020

onderwerp

Eerste kwartaalrapportage (Q1) 2020 IJmond Werkt!

Geachte raadsleden,

Het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! heeft aan de colleges van de deelnemende gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen verslag uitgebracht over de resultaten van het eerste kwartaal 2020. Deze treft u ter kennisname aan.

Op 5 juli 2019 is de primaire begroting 2020 vastgesteld. Recente ontwikkelingen als gevolg van de Covid-19 pandemie en de gevolgen op de economie en arbeidsmarkt leiden tot een aanpassing van de primaire begroting. Maart 2020 gaat de geschiedenisboeken in als de maand waarin het openbare leven in Nederland, wegens een gezondheids crisis stil kwam te staan. Het kabinet adviseert alle Nederlanders, met of zonder klachten, om thuis te werken. In Nederland geldt vanaf 12 maart een 'intelligente lockdown'. Het eerste kwartaal laat resultaten zien, die nog gebaseerd zijn op de primaire begroting.

Uitstroom naar werk (blz 7)

Medio maart gingen we richting de intelligente lockdown vanwege de Covid-19 crisis. Het eerste kwartaal laat resultaten zien, die niet helemaal los staan van de Covid-19 crisis. Het stopzetten van de dienstverlening, vanaf medio maart, heeft direct consequenties op de resultaten zoals nieuwe instroom van re-integratietrajecten en uitstroom naar werk. Contacten met de werkzoekenden in de lopende trajecten worden uiteraard onderhouden maar de resultaten met betrekking tot in- door- en uitstroom zijn lastiger te behalen. Toch zijn er steeds kandidaten bemiddeld naar werk. De IJmondiale uitstroom naar regulier werk zit op 21% van de jaar doelstelling.

Invulling garantiebanen (blz 7)

Vanuit de Participatiewet zijn in totaal in het eerste kwartaal 22 mensen geplaatst op een garantiebaan. Waarvan vanuit de Pro/VSO scholen in totaal 2 jongeren. Het WSP speelt een rol bij het matchen van personen met een registratie in het

doelgroepregister op een garantiebaan. Deze dienstverlening is niet alleen beschikbaar voor inwoners die een traject volgen bij IJmond Werkt! in het kader van de Participatiewet. Ook bijvoorbeeld inwoners met een Wajong-uitkering of sw-indicatie komen in aanmerking voor een garantiebaan.

Nieuw Beschut Werk (blz 11)

Tot en met het eerste kwartaal zijn 3 personen ingestroomd. Het totaal is daarmee op 16 gekomen.

Aantal plaatsingen per gemeente Instroom NBW tot en met 2019		Instroom NBW tot en met eerste kwartaal 2020	Totaal aantal NBW
Beverwijk	5		5
Heemskerk	1		1
Uitgeest	2	1	3
Velsen	5	2	7
Totaal	13	3	16

Detacheringen en Begeleid Werken Wsw (Wet sociale werkvoorziening)

Vanwege de Covid-19 crisis zijn ongeveer 200 sw-medewerkers niet aan het werk, waarvan circa 120 preventief. Dit komt overeen met het landelijke beeld bij sw-bedrijven: ca. 40% zit thuis. IJmond Werkt! heeft meerdere malen per week contact met hen. De detacheringen zijn, ondanks de crisis in het eerste kwartaal redelijk op peil gebleven. Voor het tweede kwartaal zal de invloed van de crisis naar verwachting nog groter zijn. Voor de sociale werkvoorziening komt de omzet onder druk te staan, mede als de cijfers van het ziekteverzuim. Vanwege de Covid-19 pandemie wordt er voor 2020 een lager opbrengst verwacht van de activiteiten bij Montage en verpakking, minder detacheringsofbrengsten en extra inhuur van personeel. Dit vraagt een hogere bijdragen van de gemeenten. Dit is in de herziene begroting 2020 meegenomen.

Financieel resultaat (blz. 26)

De realisatie tot en met 1e kwartaal 2020 laat een negatief resultaat zien van 253 duizend. De belangrijkste oorzaak is dat in de begroting de baten en lasten evenredig over de maanden worden verdeeld en in werkelijkheid de kosten en baten worden toegerekend op basis van daadwerkelijke realisatie. Met name bij het Programma Sociale werkvoorziening is dat het geval. De toerekening van bijvoorbeeld de personeelslasten zijn in de begroting gelijkmatig verdeeld over het jaar (12 periodes) terwijl in werkelijkheid, met name door uitbetaling van het vakantiegeld in mei, de opbouw van het vakantiegeld plaatsvindt over de maanden januari tot en met mei (5 periodes). Egalisatie vindt dan plaats in de perioden na uitbetaling van het vakantiegeld in mei. Dit is ook van toepassing op posten zoals verzekeringen e.d. In verband met het coronavirus wordt een herziene begroting 2020 ingediend.

Hoogachtend,
 burgemeester en wethouders van Beverwijk,
 de gemeentesecretaris, de burgemeester,

drs. E.R. Loenen

drs. M.E. Smit

Bijlage(n): Eerste kwartaalrapportage (Q1) 2020 IJmond Werkt!" (IN-20-65911)



IJMONDWERKT!

Aan het College van B&W van gemeente Beverwijk
Postbus 450
1940 AL BEVERWIJK

Beverwijk
13 mei 2020

Bijlage(n)
1

Onderwerp: eerste kwartaalrapportage (Q1) 2020 IJmond Werkt!

Geacht college,

Bijgaand treft u de 1^e kwartaalrapportage 2020 van IJmond Werkt! aan.

De rapportage sluit aan op de afspraken die gemaakt zijn in de begroting en het bijhorend werkplan van IJmond Werkt!.

Met vriendelijke groet,
Namens het Dagelijks Bestuur van IJmond Werkt!



Erwin van Hardeveld
secretaris

Hoofdkantoor

Stationsplein 48^A
1948 LC Beverwijk

Postadres

Postbus 282
1940 AG Beverwijk

Telefoon

0251 - 27 90 00

E-mail

info@ijmondwerkt.com

Website

www.ijmondwerkt.com

IBAN

NL35 BNGH 0285 0141 45

BIC

BNGHNL2G

BTW

NL001933528B01

KVK

34372643

LEVERINGSVOORWAARDEN

Voor alle leveringen en werkzaamheden gelden de algemene verkoop- en leveringsvoorwaarden van 'IJmond Werkt!', gedeponeerd ter griffie van de Arrondissementsrechtbank te Haarlem.

1^e kwartaalrapportage

2020



'JMOND
WERKT!

Inhoud

Inleiding.....	3
Belangrijkste resultaten 1e kwartaal 2020.....	6
Totaaloverzicht t/m 1^e kwartaal 2020	7
Inkomensregelingen	8
Wsw	9
Nieuw Beschut Werk	11
Re-integratie	12
WerkgeversServicepunt (WSP).....	20
Overhead	22
Financieel.....	25
Bijlage 1 - Resultaten per taakveld	26
Bijlage 2 - Begrippenlijst	27

Inleiding

Voor u ligt de kwartaalrapportage van het 1e kwartaal 2020 van IJmond Werkt!. In deze kwartaalrapportage leest u welke resultaten zijn gerealiseerd in relatie tot de begroting en de afspraken in het bijbehorende werkplan, en wat dat betekent voor mensen, werkgevers en de aangesloten gemeenten.

Nog vóór de invoering van de Participatiewet, hebben de IJmondgemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen hun krachten gebundeld door het samenwerkingsverband IJmond Werkt! op te richten. Onder het motto 'Meedoen door werk' voert het Participatiebedrijf in opdracht van de gemeenten de Participatiewet uit, namelijk mensen die zonder aanvullende ondersteuning niet zelfstandig in staat zijn om een werkplek te vinden, aan het werk te helpen. Doel van deze samenwerking is mensen zoveel mogelijk zelfstandig en zelfredzaam te maken door ze actief mee te laten doen door werk.

De drie opdrachten van IJmond Werkt! in het kort:

- De gedelegeerde verantwoordelijkheid voor de uitvoering van begeleidde participatie, ofwel de uitvoering van de sociale werkvoorziening. Organiseren dat mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking op een zo 'normaal' mogelijke arbeidsplek kunnen werken.
- De gemandateerde verantwoordelijkheid voor de uitvoering van arbeidsparticipatie, ofwel de uitvoering van de re-integratie. Dat betekent dat mensen die op trede 3 tot en met 6 van de participatieladder staan, ondersteund worden bij het vinden van werk. Met training, coaching en (leren) werken, worden ze op weg geholpen. Ook wordt vraag en aanbod van werk bij elkaar geholpen door het WerkgeversServicepunt. Het uitvoeren van een deel van de inkomensregelingen hoort eveneens bij deze opdracht.
- De gedeeltelijke uitvoeringsopdracht voor de begeleiding en het werkgeverschap van het nieuwe beschut werken. Beschutte werkplekken

voor mensen die structureel begeleiding nodig hebben worden gerealiseerd bij de eigen bedrijven maar ook bij externe werkgevers. Zo nodig wordt de werkplek op hen aangepast.

Daarnaast wordt kennis en expertise van IJmond Werkt! ook ingezet voor verschillende andere zaken zoals integratie van statushouders, aanpak van laaggeletterdheid of voorkomen dat jongeren uitvallen op school.

Terugblik 1e kwartaal 2020 – Corona gevolgen

Maart 2020 gaat de geschiedenisboeken in als de maand waarin het openbare leven in Nederland, wegens een gezondheids crisis die haar gelijke in de afgelopen decennia niet kent, stil kwam te staan. Het kabinet adviseert alle Nederlanders, met of zonder klachten, om thuis te werken. In Nederland geldt een 'intelligente lockdown': het kabinet doet een beroep op de eigen verantwoordelijkheid van burgers. Het coronavirus Covid-19 is uitgegroeid tot een pandemie met verstreckende gevolgen voor iedereen.

Bij IJmond Werkt! heeft dit ook verstreckende gevolgen voor de dienstverlening en de resultaten.

Sociale Werkvoorziening

Waarom wij proberen open te blijven? Dat lijkt misschien onlogisch, want hier werken veel mensen in grote hallen bij elkaar, of in groepen buiten bij andere bedrijven of in het groen. Het is zeker waar, dat veel van onze mensen kwetsbaar zijn, maar lang niet allemaal omdat ze ziekten hebben, die op de RIVM-definitielijst van kwetsbaarheid staan. Voor veel mensen geldt ook, dat de structuur die het werk hen biedt en de maatregelen die we op de werkplek kunnen treffen, hen beter beschermen dan als we ze naar huis zouden sturen. Juist mensen met psychische, verslavings- en verstandelijke problemen hebben baat bij werk en lopen grotere besmettings- en terugvalrisico's als ze zonder begeleiding thuis komen te zitten. Daarom proberen we het zo te doen: we zorgen zo goed mogelijk dat iedereen die bij ons werkt, gezond is. Op het werk treffen we alle maatregelen die mogelijk zijn om dat zo te houden. Mensen met klachten of extra gezondheidsrisico's, sturen we naar huis. Mensen, die thuis zitten proberen we regelmatig te bellen. We kijken dagelijks naar wat wel kan. Wij weten niet hoe lang we dit volhouden. In het belang van de mensen hopelijk zo lang mogelijk.

Trompet

Op de Trompet in Heemskerk waar de montage- en verpakingsafdeling zit, zijn heel veel medewerkers preventief naar huis gestuurd. Op deze locatie werkt de Sw-groep met de meeste, veelal lichamelijke, beperkingen. Deze tijd is verwarrend en beangstigend voor de medewerkers, en veel personeel blijft thuis, ca. 75%. Dit is een beeld dat ook andere Sw-bedrijven afgeven. Toch wordt geprobeerd zoveel als mogelijk de inpakwerkzaamheden te laten doorgaan. Voor supermarkten gaat het inpakwerk met minimale bezetting door. Het is werk dat voor de medewerkers een zichtbare belangrijke functie heeft voor de maatschappij en het laten doorgaan van de werkzaamheden wordt enorm gewaardeerd door de klant. Er zit ook een sociaal maatschappelijke functie aan het openblijven. Door in contact te blijven met de medewerkers kan goed uitleg worden gegeven aan de voortdurend veranderende omstandigheden en berichtgeving. Veiligheid staat voorop, in combinatie met het letten op hygiëne, afstand houden op het werk ook tijdens pauzes en bij het vervoer, en het geven van veel voorlichting en uitleg.

Groen

Voor de groenwerkzaamheden buiten is overleg met de gemeenten om te kijken wat er minimaal nodig is voor het onderhoud dat uitgevoerd moet worden. Ook bij IJmond Groen zijn veel medewerkers thuis. De groepen die samenwerken worden klein gehouden zodat de 1,5 meter afstand beter in de hand te houden is. Niet alleen voor de medewerkers zelf maar ook als organisatie. We hebben namelijk ook een publieke en zichtbare functie.

Detacheringen en Begeleid Werken

De detacheringen van de sw-medewerkers bij werkgevers in de regio blijven redelijk op peil. Werk blijft toch goed voorhanden. Ook de medewerkers in loondienst bij de werkgevers, de zogenaamde Begeleid werkers, die met loonkostensubsidie ondersteuning krijgen, blijven aan de slag. De NOW-regeling is ook voor deze groep medewerkers mogelijk gemaakt waardoor ze in dienst kunnen blijven.

Ook de kringloopwinkels van Noppes gaan door met de winkelvoering. Bij Noppes werken ca. 100 sw-medewerkers van IJmond Werkt! en de organisatie is daarmee verreweg de grootste werkgever voor onze medewerkers. Noppes heeft aangegeven dat ze in de IJmondregio de winkels maximaal bezet willen houden, uiteraard rekening houdend met de richtlijnen van het RIVM. Dit in tegenstelling tot de andere regio's waar er een minimale bezetting aan het werk is en de sw-medewerkers zoveel mogelijk naar huis zijn gestuurd. De contractuele afspraken met Noppes zijn voor deze regio's ook net anders.

Algemeen

Circa 200 sw-medewerkers zitten thuis, waarvan circa 120 preventief. Dit komt overeen met het landelijke beeld bij sw-bedrijven: ca. 40% zit thuis. IJmond Werkt! houdt meerdere malen per week contact met hen. Gelukkig zien we inmiddels ook dat medewerkers zich langzamerhand weer melden om te werken.

Bovenstaande is eenzelfde lijn die andere sw-bedrijven in Noord-Holland volgen. Er vindt afstemming plaats in de provincie om hier eenzelfde strategie in te volgen. Uiteraard is de strategie ook met de ondernemingsraad en met het Bestuur van IJmond Werkt! afgestemd.

Re-integratie

De re-integratie van werkzoekenden vindt op een andere manier plaats dan gebruikelijk. Met de werkzoekenden wordt uiteraard regelmatig contact gehouden, maar intensieve coaching en trainingen op het hoofdkantoor en op de werklocaties zijn momenteel niet mogelijk. Ook nieuwe instroom van kandidaten vindt niet meer plaats. Toch worden nog steeds kandidaten bemiddeld naar werk en met succes. Er is nog veel werk, bijvoorbeeld in de zorg, maakindustrie en logistiek/retail. Het WerkgeversServicepunt houdt contact met de werkgevers en bemiddeld kandidaten naar werk. Het WerkgeversServicepunt houdt contact met de werkgevers en bemiddeld kandidaten naar werk.

Jongeren PrO/VSO

IJmond Werkt! kijkt naar mogelijkheden om PrO-VSO scholieren, die nu door schoolsluitingen thuis zitten of in de openbare ruimte mogelijk voor overlast gaan zorgen, activiteiten aan te bieden. Concreet kunnen deze leerlingen aan de gang bij activiteiten bij de groenafdelingen waar eenvoudige werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd (zoals bijvoorbeeld zwerfvuil prikken, schoffelwerkzaamheden, etc.). Dit vindt plaats onder strikte begeleiding, in kleine groepen en, uiteraard, met in achtname van de algemeen geldende coronavirusrichtlijnen van het RIVM. De leerlingen krijgen, naast begeleiding, veiligheidsvestjes en handgereedschap. Namens IJmond Werkt! is één contactpersoon aangesteld voor de communicatie naar de scholen. Naast contact met scholen, wijkteams en wijkagenten, is er ook contact met de BOA's.

Met de school Molenduin in Santpoort is de eerste start gemaakt, enkele scholieren zijn samen met een begeleider aan het werk gegaan. Het aanbod om de thuiszittende jongeren van het PrO/VSO onderwijs dagactiviteiten te geven blijft, ondanks dat het in de praktijk lastig blijkt te zijn, voor de scholen gelden. De scholen staan er erg voor open en zijn blij met de mogelijkheden en het aanbod. Een volgende stap is om ook ouders en/of woonbegeleiding er meer voor te enthousiasmeren, bij hen is er sprake van wat terughoudendheid.

Staf en hoofdkantoor

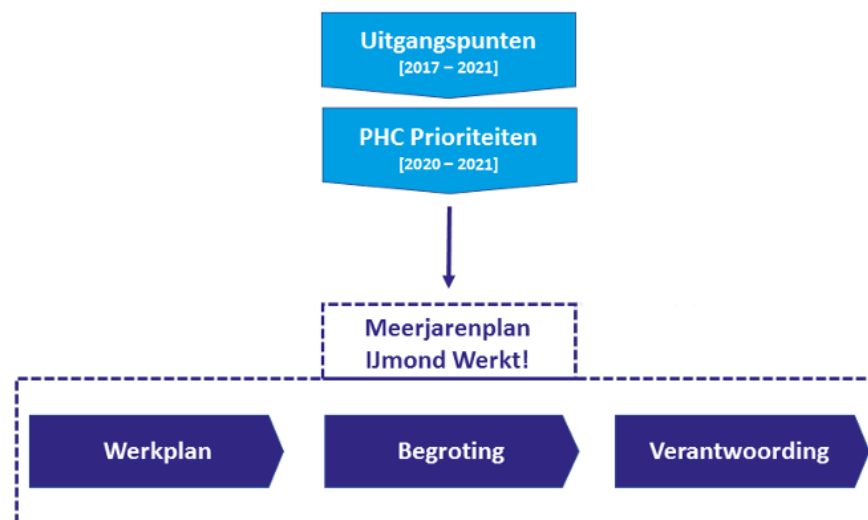
Op het hoofdkantoor gaan de maatregelen wat verder in het minder op kantoor zijn: er zijn meer mogelijkheden tot thuiswerken waardoor er minder mensen op kantoor aanwezig zijn, op vrijdagen is het kantoor gesloten en er zijn aangepaste werktijden doorgevoerd. Wel zijn er dagelijks minimaal twee MT-leden aanwezig. Ook vitale processen zoals de uitvoering van de salarisadministratie is geborgd voor thuiswerken en met extra achtervang.

Een paar keer per week komt het managementteam bij elkaar om nieuwe ontwikkelingen te bespreken, wordt de stand van zaken doorgenomen en worden ervaringen en tips van collega-bedrijven gedeeld. Op de verschillende niveaus (HRM, KAM, uitvoering, directie) is er dagelijks contact met andere werkbedrijven in Noord-Holland.

Thuiswerken werkt naar volle tevredenheid. Met het nieuwe systeem (geen Citrix meer) werkt alles snel en veilig. Met Microsoft Teams vinden onderlinge overleggen plaats.

Verbanden tussen de documenten

Werkplan, begroting, uitgangspunten, prioriteiten en verantwoording zijn met elkaar verbonden. De figuur hieronder laat de correlatie en volgorde hiervan zien.



De rapportage geeft niet alleen meer inzicht op de ontwikkelingen en prestaties maar kan ook meer vragen oproepen. Daarom is er voor gekozen om op sommige onderdelen meer uitleg en achtergrond te geven. Bovendien is in bijlage 2 een begrippenlijst toegevoegd.

In de begroting zijn de richtlijnen van 'Besluit Begroting en Verantwoording' (BBV) aangehouden, waarbij gebruik gemaakt wordt van zogenaamde taakvelden. Ter bevordering van de leesbaarheid van de stukken zijn deze taakvelden tevens gebruikt in de uitwerking van het werkplan en dus nu ook in deze verantwoording, zoals in de volgende onderwerpen aan de orde komt.

Belangrijkste resultaten 1e kwartaal 2020

Het eerste kwartaal laat resultaten zien, die niet los staan van de Covid-19 crisis. Het stopzetten van de dienstverlening heeft direct consequenties op de resultaten zoals nieuwe instroom van re-integratietrajecten en uitstroom naar werk. Contacten met de werkzoekenden in de lopende trajecten worden uiteraard onderhouden maar de resultaten met betrekking tot in- door- en uitstroom zijn lastiger te behalen. Voor de sociale werkvoorziening komt de omzet direct onder druk te staan, mede als de cijfers van het ziekteverzuim. Voor het tweede kwartaal zal de invloed naar verwachting nog groter zijn.

Doorstroom naar trede 6 en werk

De doorstroom naar trede 6 ligt het eerste kwartaal al op 25% van het jaartotaal, met effectief maar 2 maanden dienstverlening. De voorbereidende trainingen vanuit de voorliggende treden werpen haar vruchten af. Ook met de steeds moeilijker wordende doelgroep blijken de trainingen en coaching effectief voor uitstroom naar werk. Werk blijft voorhanden in de regio. Ook in deze laatste maand met alle Covid-19 maatregelen, houdt het WerkgeversServicepunt contact met de werkgevers en plaatst werkzoekenden op vacatures.

Detacheringen en Begeleid Werken

De detacheringen blijven nog redelijk op peil ondanks de nieuwe situatie. Dit beeld is niet bij alle regio's hetzelfde. Sommige regio's laten een forse terugloop zien van detacheringen tot wel meer dan 50%. De jobcoaches van IJmond Werkt! houden contact met de Sw-medewerkers en de werkgevers om het werk, voor zover mogelijk, te kunnen laten doorgaan.

Voor een nadere toelichting per onderdeel wordt verwezen naar de desbetreffende hoofdstukken.

Totaaloverzicht t/m 1^e kwartaal 2020

Financieel programma totaal

	Realisatie 2019	Realisatie t/m Q1 2020	Begroting t/m Q1 2020	Begroting 2020	% 2020
Totaal baten	21.953	5.558	5,550	22.199	25%
Totaal lasten	21.981	5.818	5,557	22.228	26%
Saldo baten en lasten	-28	-260	7-	29-	897%
Onttrekking aan reserves	28	7	7	29	24%
Toevoeging aan reserves	-	-	-	-	
Resultaat	-	-253	-	-	

Aantallen totaal

	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
2 Inkomensregelingen					
aantal intakes	51	29	7	48	135
aantal maatregelen	2	2	1	8	13

3 Wsw					
aantal detacheringen	78	65	20	78	241
aantal begeleidwerken	27	15	2	19	63

4 Nieuw Beschut Werk					
Aantal plaatsingen	5	1	3	7	16

5 Statushouders					
Aantal aanmeldingen	1	1	0	0	2
Aantal trajecten	31	29	0	20	80
Aantal uitstroom naar werk	2	1	0	3	6

Re-integratie: aantallen van "uitstroom en doorstroom"

6a Regulier werk	realisatie	afspraken	%
Werkaanvaarding	42	200	21%
Parttime werk	22	75	29%
Maximale participatie	7	75	9%
Totaal	71	350	20%

6b Garantiebaan	realisatie	afspraken	%
> 18 jarige	20	60	33%
PRO/VSO 16/17jarige	2	25	8%
Totaal	22	85	26%

6c Doorstroom	realisatie	afspraken	%
Trede 4	16	75	21%
Trede 5	11	75	15%
Trede 6	26	75	35%
Totaal	53	225	24%

Onbetaald werk	realisatie	afspraken	%
Maximale participatie	9	50	18%

7. WSP	realisatie	afspraken	%
aantal nieuwe relaties	12	50	24%
aantal vacaturevullingen	79	400	20%

8. Overhead/organisatiebeleid	%	%	Afwijking
Ziekteverzuim sw-medewerkers	13,9%	11,0%	-2,9%
Ziekteverzuim Ambtelijk (incl. payroll)	9,4%	5,0%	-4,4%

Inkomensregelingen

Aantal intakes

De intakefase kent verschillende onderdelen:

- werkzoekenden worden voorgelicht;
- de inspanningsverplichting wordt beoordeeld;
- de afstand tot de arbeidsmarkt wordt bepaald;
- er wordt vastgesteld welke re-integratievoorziening de werkzoekende kan worden geboden.

In de periode januari tot en met maart 2020 zijn 222 personen aangemeld bij IJmond Werkt!. Dit is een lichte stijging ten opzichte van het aantal aanmeldingen vorig jaar: gemiddeld 178 aanmeldingen elk kwartaal.

135 intakes zijn afgerond. 21 personen kregen een negatief re-integratieadvies. Zij konden nog geen start maken met de re-integratie, veelal vanwege zorgproblematiek. Dit bedraagt 16% en is vergelijkbaar met de percentages van vorig jaar. 14 personen werden vanuit de intake aangemeld voor nader onderzoek naar arbeidsmogelijkheden, verzorgd door het team Arbeidsdiagnose & Advies.

Aantal maatregelen

Een maatregelonderzoek begint bij het vaststellen van verzuim waarna onderzoek plaatsvindt naar de verwijtbaarheid en persoonlijke omstandigheden. Het onderzoek vindt plaats volgens de vastgestelde kaders, namelijk de Participatiewet en de Maatregelenverordening.

Tot en met maart zijn 13 maatregelonderzoeken afgerond. Dat is minder dan het aantal vorig jaar: toen werden gemiddeld per kwartaal 20 onderzoeken afgerond. 5 onderzoeken hebben dit kwartaal geleid tot het opleggen van een maatregel. In 8 gevallen werd afgezien van de maatregel.

Aantal afgeronde intakes en maatregelen per gemeente

Inkomensregelingen	B'wijk	H'kerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
aantal afgeronde intakes	51	29	7	48	135
aantal maatregelen	2	2	1	8	13

Beschikkingen maatregelen per gemeente

Maatregelen	B'wijk	H'kerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Beschikking afzien maatregel	1		1	6	8
Beschikking maatregel 100%		1		1	2
Beschikking maatregel 1 maand 10%				1	1
Beschikking maatregel 1 maand 20%	1	1			2
Beschikking maatregel 2 maanden 10%					0
Beschikking maatregel 2 maanden 20%					0
Beschikking gematigde maatregel					0
Totaal	2	2	1	8	13

Wsw

In het eerste kwartaal van 2020 waren in totaal 241 personen gedetacheerd. Ten opzichte van het aantal gedetacheerden aan het einde van 2019 is er sprake van een lichte stijging (3 personen). Er waren 63 personen werkzaam op basis van een Begeleid Werken-traject bij een reguliere werkgever. Dit aantal is stabiel gebleven. Het percentage van medewerkers met een Wsw-indicatie dat werkzaam is bij een reguliere werkgever is 54%.

Aantal detacheringen per gemeente

	stand 31-12-2019*	instroom	uitstroom	stand 31-03-2020
Beverwijk	77	2	1	78
Heemskerk	65			65
Uitgeest	19	1		20
Velsen	77	2	1	78
Totaal	238	5	2	241

Aantal begeleid werken per gemeente

	stand 31-12-2019*	instroom	uitstroom	stand 31-03-2020
Beverwijk	27			27
Heemskerk	15			15
Uitgeest	2			2
Velsen	19			19
Totaal	63	-	-	63

*Standcijfers kunnen lichtelijk afwijken van eerdere i.v.m. mutaties met terugwerkende kracht door verhuizingen, uitdiensttreding, etc.

Ontwikkelingen Wsw algemeen

Mobiliteit

Het aantal personen dat gedetacheerd is of in het kader van Begeleid Werken een contract heeft bij een externe werkgever is met 54% hoog t.o.v. het landelijk gemiddelde van ruim onder de 40%. Van de personen die nog op een interne locatie werken, is op dit moment nog maar een klein deel in staat om op individuele basis gedetacheerd te worden. Dit houdt in dat de verwachting is dat het aantal individuele detacheringen en Begeleid Werken-trajecten zullen dalen in gelijke mate met de daling van het Sw-bestand. Kansen in het kader van detacheren zullen met name liggen in groepsdetacheringen.

Prestatieafspraken

De opbrengst uit detacheringen bedraagt € 2 miljoen in 2020

Opbrengst t/m Q1 2020: € 500.000

IJmond Groen

Het voorjaar kenmerkte zich door extreem zacht weer en dat betekende dat werkzaamheden die normaliter aan het einde van het 1^e kwartaal worden uitgevoerd naar voren konden halen. Aan het einde van het eerste kwartaal werd het effect van de coronacrisis natuurlijk ook bij groen zichtbaar.

Een aantal medewerkers is preventief naar huis gestuurd. Er is met grote regelmaat met deze medewerkers contact gehouden. Met de opzichters van de gemeente is contact geweest over het oplossen van mogelijke achterstanden in het werk. Dat effect lijkt in eerste instantie mee te vallen, met name door de vroegere start van bepaalde werkzaamheden.

De samenwerking met de partners binnen NH Connect (Werkom, Regiogroen) ligt zo goed als stil vanwege corona. Iedereen houdt de hand op de knip en wacht ontwikkelingen af.

De relatie met Reclassering Nederland is opgefrist. Een kennismakingsronde is geweest. Nu zijn we klaar voor de komst van taakgestraften in het groen. Dat geeft extra handjes aan de schoffels, maar ook dat staat even stil door corona.

Beverwijk

Het samenwerkingsproject met de woningbouwcoöperaties heeft twee eerste opdrachten opgeleverd en de Breestraat heeft een extra opknapbeurt gekregen in verband met hoog bezoek van koning Willem Alexander.

Heemskerk

De gemeente Heemskerk heeft een nieuw maaibestek voor intensief maaien aan ons gegund. De 3 nieuwe maaimachines en 1 tweedehands maaimachine voor de sportvelden Heemskerk zijn aangekocht. Dit levert extra werkplekken en ontwikkelingsmogelijkheden ten aanzien van vakmanschap voor de medewerkers. Daarnaast is het bestek onderhoud openbaar groen Heemskerk verlengd tot 2020.

De samenwerking met Donkergroen is beëindigd en afgerond. De medewerkers zijn herplaatst en 1 man is in dienst gegaan bij Donkergroen.

Uitgeest en Velsen

De werkafpraak met Uitgeest (Buch) loopt volgens afspraak, dit geldt ook voor Alkmaar Sport (de sportvelden).

Het aantal gedetacheerden bij de Gemeente Velsen is met 1 fte afgenomen wegens overname door de gemeente. Het schoonmaakwerk van groenpercelen in de haven is gehalveerd. Ook hier zien we de gevolgen van de coronacrisis.

De VCA cursus voor meewerkend voormannen is i.v.m. corona uitgesteld naar het najaar van 2020.

Leerwerkbedrijf Productie

Het werk is in de eerste 2 maanden van het kwartaal volgens prognose verlopen. Daarna zijn i.v.m. de corona de bezetting en de opdrachten tijdelijk teruggelopen.

Het sociaal wijkteam van de gemeente Heemskerk heeft 1 keer per week een spreekuur ter ondersteuning van onze medewerkers. Door het spreekuur in de Trompet te houden wordt de drempel voor onze medewerkers om hulp te vragen laag gehouden.

Het project “Bewegen op de werkvloer” in samenwerking met Heliomare is in eerste kwartaal gestart. 2 maal per week komen medewerkers van Heliomare oefeningen doen met de mensen, tevens geven zij voorlichting over gezond eten.

Nieuw Beschut Werk

IJmond Werkt! biedt mensen met een indicatie voor Nieuw Beschut Werk (NBW) een werkplek aan. Dit zijn werkplekken op een interne locatie of bij een externe werkgever, waarbij de benodigde intensieve begeleiding gegarandeerd is. Het aantal personen dat aan het einde van het 1^e kwartaal 2020 op basis van een NBW-indicatie in dienst is bij IJmond Werkt! is 16.

De meesten van hen (12) werken bij het Leerwerkbedrijf Groen of het Leerwerkbedrijf Productie. Er zijn 4 NBW-ers die regulier werken: bij Cycloon, Noppes (2) en Viva! Zorggroep.

De opdracht die de IJmondgemeenten van de Rijksoverheid hebben gekregen is om aan het einde van 2020¹ 70 mensen aan een NBW-plek te hebben geholpen. Alleen de mensen waarvan op basis van bepaalde criteria is vastgesteld dat de mate van begeleiding zo intensief is dat zij niet in het reguliere arbeidsproces werkzaam kunnen zijn, krijgen een indicatie Beschut Werken.

Het aantal aanvragen voor een indicatie Nieuw Beschut Werken is ten opzichte van de afgelopen jaren toegenomen. Het wordt steeds meer duidelijk wanneer een persoon in aanmerking komt voor dagbesteding, Wajong, NBW of een indicatie Banenafpraak (doelgroepregister). Het overgrote deel van de aanvragen NBW wordt goedgekeurd, waardoor de verwachting is dat het aantal NBW-plekken in de loop van 2020 zal gaan toenemen.

Bij het plaatsen van mensen met een NBW-indicatie op een passende plek komt veel kijken. Niet iedereen heeft direct een passende werkplek. Het niveau van deze personen komt over het algemeen wel overeen met het niveau van de gemiddelde sw-medewerker, maar de werkomgeving binnen het SW-bedrijf pas niet altijd bij de wensen. Er kan worden uitgeweken naar samenwerkingspartners van IJmond Werkt!, zoals Noppes Kringloopwinkels en Cycloon Post en Fietskoeriers, maar ook die mogelijkheden zijn niet altijd toereikend. Vooral jongeren die een indicatie NBW krijgen, hebben veel moeite met een werkplek binnen een SW-bedrijf. Men is bang voor stigmatisering door vrienden en familie en is angstig voor gedrag van collega's. Daarbij staat het werken in een SW-bedrijf ontzettend ver weg van het beeld dat zij van hun eigen toekomst hebben, waardoor zij de werkplek niet altijd accepteren. Er zal voor deze personen een externe werkplek gevonden moeten worden. Dit is echter niet eenvoudig.

Aantal plaatsingen per gemeente

	Instroom NBW t/m 2019	Instroom NBW t/m Q1 2020	Totaal aantal NBW
Beverwijk	5		5
Heemskerk	1		1
Uitgeest	2	1	3
Velsen	5	2	7
Totaal	13	3	16

¹ * Aantal per gemeente 2020: Beverwijk 18, Heemskerk 15, Velsen 33, Uitgeest 4

Re-integratie

Bij de re-integratieactiviteiten van IJmond Werkt! staat werk voorop. Alle inspanningen zijn gericht op het ontwikkelen van vaardigheden en gedrag waarmee betaald werk kan worden aanvaard. IJmond Werkt! biedt een groot deel van haar dienstverlening in groepen aan. Deze groepsaanpak heeft impact: de groepsleden leren met en van elkaar. De groep geeft sociale steun, maar ook druk. Het netwerk wordt vergroot en de oplossingen en successen worden gedeeld. Het is efficiënt, maar zeker ook effectief. De individuele coaching is ondersteunend aan de groepsaanpak en wordt ingezet bij begeleiding van de werkstages.

Eind maart staan er 910 trajecten geregistreerd, waarvan 795 zijn ingedeeld op een trede op de participatieladder en 115 nog ingedeeld moeten worden. Aangemelde personen starten met re-integratie na goedkeuring van de gemeenten (bijvoorbeeld na toekenning van uitkering) en worden daarna pas administratief ingedeeld op een trede. Dit verklaart een deel van de aantallen van deze groep (n.t.b.). Een andere reden is dat er personen zijn die in afwachting van de afhandeling van een intake- of verlengde diagnosefase zijn. Ter vergelijking: eind maart 2019 waren er 1092 personen in traject bij IJmond Werkt!.

Aantal trajecten per trede (incl. specifieke doelgroepen)

Trede	31-12-2019	31-3-2020
6	327	325
5	100	85
4	144	151
3	272	238
N.t.b.	128	115
Tot.	971	910

Aantal trajecten specifieke doelgroepen

	31-12-2019	in	uit	31-03-2020
50+	6	0	1	5
Statushouders	77	2	9	70
Doelgroepreg.	264	24	19	269
PrO/VSO	1			1

Trede 3: Opstap leerwerktraject

Tijdens het Opstap leerwerktraject werkt de werkzoekende aan het wegnemen van obstakels die re-integreren en werken in de weg staan en aan het ontwikkelen van eigen verantwoordelijkheid en eigen regie. Ondersteuning bestaat uit trainingen als *Voel je Sterk* (empowerment), *Maak je Plan* en *Blik op Jezelf* (basisvaardigheden) in combinatie met individuele coaching. Ook kan de werkzoekende starten met een opstap-leerwerkstage.

Begin 2020 stonden 272 werkzoekenden ingedeeld op trede 3. Inmiddels zijn 34 werkzoekenden ingestroomd en 68 uitgestroomd, dan wel doorgestroomd naar een volgende trede. We zien dat de doorstroom zich nog steeds positief ontwikkeld. Eind eerste kwartaal zijn 238 werkzoekenden ingedeeld in trede 3.

Samenwerking met Heliomare. Pilot 'Samen op Pad'.

Vorig jaar rapporteerden we over de samenwerking met Heliomare in de Pilot 'Samen op Pad'. Deze pilot is gericht op kandidaten die zich in trede 3 niet voldoende ontwikkelen. Er wordt ingezet op het vergroten van fysieke belastbaarheid, het verhogen van mentale weerbaarheid, het reduceren van de klachtenbeleving en op de toeleiding naar nodige (maatschappelijke) zorg.

Na een succesvolle eerste pilot-groep stond de start van een tweede groep gepland in maart dit jaar. Deze is door de coronacrisis helaas niet gestart, maar zal op een later moment dit jaar worden ingepland.

Start samenwerking MEE & de Wering

Begin 2020 zijn IJmond Werkt! en MEE & de Wering in gesprek gegaan over samenwerking. Veel trede 3 kandidaten zijn gebaat bij aanvullende ondersteuning. Het is een kwetsbare groep die ook bij maatschappelijk functioneren hulp kan gebruiken; MEE & de Wering is hierin gespecialiseerd. Dit kwartaal is gewerkt aan de kennismaking en zijn afspraken gemaakt over de aanmeldroute en de rol die beide partijen

daarin spelen. Komende periode wordt onderzocht op welke wijze we elkaar zo optimaal mogelijk kunnen aanvullen, met als doel: iedereen doet mee in de maatschappij én in werk.

Trede 3: Opstap Leerwerktrajecten – kandidaten

31-12-2019	bij	af	31-03-2020
272	34	68	238

Kandidaten	realisatie t/m Q1	begroot eind 2020	%
Ingestroomd voor 2020	272	180	151%
Nieuwe instroom 2020	34	180	19%
Totaal	306	360	85%

Resultaat	realisatie t/m Q1	begroot eind 2020	%
Werkaanvaarding	7		
Maximale participatie	9	50	18%
Doorstroom trede 4	16	75	21%
Doorstroom trede 5	6		
Doorstroom trede 6	8		
Overige*	22		
Totaal	68	125	

* = o.a. terugmelding naar gemeente (trede 1 of trede 2), einde traject wegens beëindiging van de uitkering, etc.

Trede 4: Leerwerktraject

Het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en werkritme staat centraal. Dat wordt gedaan in een werkomgeving waarin zowel werkleiding als werkcoach een ondersteunende rol hebben. Daarnaast volgt de werkzoekende de training Kijk op Werk, waar alle relevante onderwerpen aan bod komen. Denk aan: samenwerken, feedback geven/ontvangen, kwaliteiten, valkuilen, ambitie en realisme. Het geleerde kan op de leerwerkplek worden geoefend.

Begin 2020 stonden 144 werkzoekenden ingedeeld op trede 4. Dit kwartaal zijn 30 werkzoekenden ingestroomd en 23 uit- of doorgestroomd. Eind eerste kwartaal zijn 151 werkzoekenden ingedeeld in trede 4. De doorstroom uit deze trede blijft achter en is aandachtspunt voor 2020/2021.

Trede 4 pilot 'Meer aandacht op de werkplek'

Binnen ons eigen leerwerkbedrijf draait op dit moment de pilot 'Meer aandacht op de werkplek'.

We gaan aan de slag met het terugdringen van no-show en ziekteverzuim van onze kandidaten en hebben meer aandacht voor begeleiding op de werkplek, zodat kandidaten zich sneller ontwikkelen. De kandidaten werken in een aparte ruimte op de locatie Trompet Heemskerk onder dagelijkse begeleiding van een werkcoach. In het jaarverslag van 2019 zijn de eerste ervaringen en resultaten gedeeld. Inmiddels hebben 72 personen deelgenomen aan het project en zien we goede ontwikkelingen op de doelen die zijn gesteld hebben, zoals daling van verzuim en verhogen van doorstroom. Opvallend is dat het project steeds meer als 'opstap' naar een externe stage wordt ingezet en daarmee dus meer lijkt te passen binnen onze trede 3 dienstverlening.

Externe trajecten

Ook werkzoekenden die een extern traject volgen zijn ingedeeld in trede 4. Het gaat bijvoorbeeld om trajecten taalscholing bij het Nova Collega, REA scholing of individuele trajecten als UAF (studie en werk voor hoger opgeleide vluchtelingen). IJmond Werkt! bewaakt de voortgang van deze trajecten en kan onkosten vergoeden. Het betreft eind eerste kwartaal 42 personen. Deze moet nog gecheckt worden.

Trede 4: Leerwerktrajecten – kandidaten

31-12-2019	bij	af	31-03-2020
144	30	23	151

Kandidaten	realisatie t/m Q1	begroot eind 2020	%
Ingestroomd voor 2020	144	120	120%
Nieuwe instroom 2020	30	120	25%
Totaal	174	240	73%

Resultaat	realisatie t/m Q1	begroot eind 2020	%
Werkaanvaarding	5		
Maximale participatie	0		
Terug trede 3	5		
Doorstroom trede 5	5	75	7%
Doorstroom trede 6	6		
Overige*	2		
Totaal	23	75	

* = o.a. terugmelding naar gemeente (trede 1 of trede 2), einde traject wegens beëindiging van de uitkering, etc.

Trede 5: Sterk naar Werk (SnW)

In trede 5 zijn er geen leerdoelen meer op het gebied van basis- en/of werknemersvaardigheden en richt de werkzoekende zich op de vraag wat de kortste weg naar betaald werk is en wat nodig is om daar te komen. Dit gebeurt groepsgewijs tijdens het traject Sterk naar Werk. De werkzoekende gaat actief en breed solliciteren en wordt daarbij ondersteund door de trainers en het WerkgeversServicepunt (WSP).

IJmond Werkt! werkt met 7 verschillende Sterk naar Werk programma's, afgestemd op de verschillende doelgroepen: regulier, parttimers, startende ondernemers, alleenstaande ouders, anderstaligen, Mobiliteit SW en Garantiebaan. Parttime werkenden, potentiële ondernemers en alleenstaande ouders in trede 5 worden tijdens individuele coachgesprekken ondersteund.

Begin dit jaar stonden 100 werkzoekenden geregistreerd in trede 5 Sterk naar Werk. 25 werkzoekenden zijn tot en met maart ingestroomd en 40 uit- of doorgestroomd. De instroom in trede 5 daalt nog steeds aanzienlijk en inherent daaraan ook de uitstroom uit deze trede. In 2019 stroomden gemiddeld elk kwartaal 46 werkzoekenden in deze trede in en 63 uit of door.

Trede 5: Sterk naar Werk – kandidaten

31-12-2019	bij	af	31-03-2020
100	25	40	85

Kandidaten	realisatie t/m Q1	begroot eind 2020	%
Ingestroomd voor 2020	100	150	67%
Nieuwe instroom 2020	25	150	17%
Totaal	125	300	42%

Resultaat	realisatie t/m Q1	begroot eind 2020	%
Werkaanvaarding	7	75	9%
Maximale participatie	2		
Terug naar lagere trede	9		
Doorstroom trede 6	12	75	16%
Overige*	10		
Totaal	40	150	

* = o.a. terugmelding naar gemeente (trede 1 of trede 2), einde traject wegens beëindiging van de uitkering, etc.

Trede 6: Stage en vacaturecentrum

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

Trede 6: Direct naar werk – kandidaten

31-12-2019	bij	af	31-03-2020
327	44	50	321

Kandidaten	realisatie t/m Q1	begroot eind 2020	%
Ingestroomd voor 2020	327	245	133%
Nieuwe instroom 2020	44	215	20%
Totaal	371	460	81%

Resultaat	realisatie t/m Q1	begroot eind 2020	%
Werkaanvaarding	19	125	15%
Maximale participatie	5	75	7%
Terug naar lagere trede	5		
Overige*	21		
Totaal	50	200	

*= o.a. terugmelding naar gemeente (trede 1 of trede 2), einde traject wegens beëindiging van de uitkering, etc.

Parttimers

Er zijn tot en met maart 2020 22 personen deels uitgestroomd vanwege parttime werk. Deze personen kunnen (nog) niet worden opgenomen in de uitstroomcijfers omdat zij nog wel in traject blijven totdat volledige uitstroom gerealiseerd is. Voor 2020 zijn in totaal 75 parttimers begroot.

Arbeidsdiagnose en Advies

Team Diagnose & Advies (D&A) heeft een diagnoseopdracht. Als er onderzoeksvragen zijn, dan wordt dit team ingeschakeld. Meest voorkomende vraag is of sprake is van belemmerende psychische of fysieke gezondheidsklachten. Maar D&A doet ook onderzoek naar leerbaarheid, mentale belastbaarheid, weerbaarheid en motivatie. Daartoe kunnen diverse testinstrumenten worden ingezet zoals de Pearson test of Icares. Het onderzoek resulteert in een advies voor de start en invulling van de re-integratie.

Arbeidsdiagnose en Advies – kandidaten

31-12-2019	bij	af	31-3-2020
54	35*	43	46

	realisatie	Begroot	%
Kandidaten	35	300	12%

* 14 direct vanuit intake 2020, overige vanuit bestaande trajecten. De daling van de instroom is inherent aan de daling van het aantal aanmeldingen bij IJmond Werkt!

Statushouders

Statushouders die in de IJmond komen wonen, volgen naast hun inburgeringstraject een traject naar participatie en werk. Zij ronden eerst het Participatieverklaringstraject bij de gemeente af, waarna samen met de gemeente wordt vastgesteld welke vervolgstappen op het gebied van participatie en werk kunnen worden gezet. Kandidaten die worden ingedeeld in trede 3 of hoger starten hun traject bij IJmond Werkt!.

Begin 2020 waren 78 statushouders actief bij IJmond Werkt!. Dit kwartaal zijn 2 statushouders ingestroomd en 8 uit- of doorgestroomd.

Statushouders – kandidaten

	31-12-2019	in	uit	31-3-2020
Statushouders	78	2	8	72

Garantiebanen Participatiewet

Personen met een indicatie banenafpraak die zijn opgenomen in het doelgroepregister, komen op diverse manieren in beeld bij IJmond Werkt!. Dit kan zijn doordat zij worden aangemeld door een Pro/VSO-school en door een aanmelding van de gemeente. Daarnaast wordt IJmond Werkt! benaderd door ouders, ambulante begeleiders van bijvoorbeeld Voorzet of MEE & De Wering of stagedocenten uit het MBO. De mensen die worden aangemeld zijn over het algemeen jonge mensen die een eerste stap richting werk nog moeten maken. Zij hebben (recent) hun opleiding (succesvol) afgerond of zijn vroegtijdig uitgevallen en hebben ondersteuning nodig bij het vinden en behouden van een werkplek. In het eerste kwartaal van 2020 zijn 22 personen (inclusief 2 vanuit Pro/VSO) die zijn aangemeld voor een traject bij IJmond Werkt!, geplaatst in een garantiebaan.

Garantiebanen overig

Het WSP speelt niet alleen een rol bij het matchen van personen met een indicatie Banenafpraak die zijn aangemeld bij IJmond Werkt!, maar bemiddeld ook personen met een Wajong-uitkering en een sw-indicatie. Het totaal aantal personen dat geplaatst is in een garantiebaan in het eerste kwartaal van 2020 is 30 (22 P-wet, 5 Wajong-gerechtigden en 3 personen met een sw-indicatie).

Pro/VSO scholen

In het eerste kwartaal van 2020 zijn 5 schoolverlaters jonger dan 18 jaar vanuit het Pro/VSO-onderwijs aangemeld voor een traject bij IJmond Werkt!. Hiervan hebben 2 personen een baan gevonden. De scholen in de IJmond hebben in het eerste kwartaal van 2020 IJmond Werkt! benaderd om mee te denken over de toekomst van leerlingen die waarschijnlijk met een profiel arbeid zullen uitstromen. De definitieve aanmeldingen bij IJmond Werkt! worden over het algemeen in de maanden april en mei gedaan.

Preventiedienstverlening

183 personen die een WW-uitkering ontvangen met een einddatum tussen februari en mei 2020 hebben van het UWV een uitnodiging ontvangen voor deelname aan de Preventiedienstverlening. Deze start met een voorlichtingsbijeenkomst over mogelijke doorstroom naar de Participatiewet en de dienstverlening van IJmond Werkt!, gevolgd door sollicitatietraining en -begeleiding. Deelname is vrijblijvend. 12 personen waren dit kwartaal aanwezig bij de voorlichting. 7 personen hebben deelgenomen aan de training.

Klantprofielen

De registratie van de klantprofielen is voortgezet. Er is een start gemaakt met het spreken van mensen die recent een indicatie banenafpraak hebben gekregen. In de loop van 2020 zal begonnen worden met het in kaart brengen van de situatie van de personen die reeds in een eerder stadium gesproken zijn. Door de maatregelen in het kader van de coronacrisis is er sprake van een tijdelijke stilstand.

Telstar@work

Meer kans door meer aandacht

In het project zijn in 2019 uiteindelijk 34 kandidaten individueel gecoacht. Voor 2020 wordt gestreefd naar een zelfde aantal kandidaten. De uitstroom naar betaald werk loopt vertraging op gezien een groot deel van de kandidaten langer de tijd nodig heeft om werknemers- en sociale vaardigheden te ontwikkelen. Ook speelt de taalbarrière vaak een rol. Afgelopen maanden is hard gewerkt om samen met de kandidaten te komen tot een inventarisatie van de bestaande problematiek, in werk en privé, van de kandidaten en nieuwe ontwikkelplannen te ontwikkelen.

De cijfers

In Q1 waren er 22 kandidaten in het project aan de slag. 9 personen zijn langdurig ongeoorloofd afwezig. Deze kandidaten zijn besproken met collega jobcoaches en consultants van de verschillende gemeenten.

Gertjan Huijbens

Ook binnen Telstar@Work is corona hard binnen gekomen. Het nieuws over het overlijden van Gertjan heeft ook in ons project een diepe indruk gemaakt. Naast het verlies van een fantastisch mens was Gertjan ook nauw betrokken bij Telstar@Work. Daarnaast liepen er gesprekken tussen Gertjan en IJmond Werkt! over een aantal projecten, waaronder de taalboost en dropouts. We vertrouwen op korte termijn zijn werkzaamheden met iemand anders in te vullen.

Op basis hiervan zijn de volgende stappen ondernomen:

1. Sportakkoord Velsen, er is contact gelegd met de sportformateurs. In het sportakkoord zijn diverse projectgroepen ontstaan. Onderzocht wordt welke interessant kunnen zijn voor Telstar@work.
2. Cultuur Warenhuis, er is contact met deze projectgroep om te onderzoeken of we een 2^e locatie kunnen beginnen waar een deel van de kandidaten binnen Telstar@Work meer toekomstgerichte werkzaamheden kunnen verrichten. Vanwege de repeterende werkzaamheden binnen het stadion is hier een behoefte ontstaan. In het warenhuis wordt gekeken naar functies als: receptie, schoonmaak, horeca en facilitair. Hiervoor zijn zowel het warenhuis als de amateurclubs aangesloten via het sportakkoord.
3. Taalboost, inmiddels ligt er een offerte voor een pilot. Op dit moment wordt hier weer naar gekeken. Een en ander heeft i.v.m. corona en het overlijden van Gertjan stilgelegen. Ook is er contact tussen Telstar@Work en een aanbieder van een E-learning omgeving om kandidaten meer te ondersteunen in de Nederlandse taal en werknemersvaardigheden.

Samenwerking met gemeenten

De gemeente is onze belangrijkste partner. Samen werken we aan een gemeenschappelijk doel. IJmond Werkt! wil ervaring en deskundigheid zo optimaal mogelijk inzetten én gebruik kunnen maken van de deskundigheid van de gemeenten. Om de samenwerking te versterken zijn we dit kwartaal onder leiding van Radar gestart met een ontwikkeltraject. De eerste bijeenkomsten op directie-, management- en beleidsniveau hebben plaatsgevonden. We hopen dat uitvoering in het tweede kwartaal kan volgen.

WerkgeversServicepunt (WSP)

Het coronavirus en de maatregelen die hieromtrent zijn genomen hebben grote invloed op de economie. De arbeidsmarktanalyse van het UWV laat zien dat hierdoor verschuivingen optreden op de arbeidsmarkt. In korte tijd is er vrijwel geen vraag meer in sectoren als horeca en detailhandel (niet-essentiële bedrijven). De tekorten in de zorg blijven pijnlijk duidelijk ondanks verschillende initiatieven vanuit de zorg zoals extrahandeninzorg.nl en in de technische, logistieke en agrarische sectoren blijven veel openstaande vacatures. Daarnaast neemt het aantal aanvragen voor een uitkering een enorme vlucht.

De ontwikkelingen in de huidige periode vragen om een specifieke en gezamenlijke aanpak van het WSP met werkgevers, gemeenten en UWV. Een regionale inventarisatie is hierbij noodzakelijk. Het WSP heeft zich vanaf maart 2020 gericht op het opstellen van een Plan van Aanpak specifiek gericht op de huidige periode. Het plan richt zich op meerdere aspecten, waaronder:

- Het in kaart brengen van ontwikkelingen binnen de verschillende branches
- Het genereren van een gedetailleerd overzicht van openstaande vacatures
- Het in kaart brengen van kansen
- Het actief benaderen van bestaande relaties om op te halen welke dienstverlening nodig
- Het benaderen van prospects om zoveel mogelijk mogelijkheden te creëren voor de toestroom van werkzoekenden
- Het up-to-date blijven ten aanzien van informatie over wet- en regelgeving bij zowel UWV als gemeenten
- Het in beeld krijgen van de 'nieuwe' groep werkzoekenden

Het WSP heeft een goed beeld van de bemiddelbare werkzoekenden met een WW-uitkering. De adviseurs van het WSP nemen contact op met deze werkzoekenden om in gesprek te gaan over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Het WSP heeft nog geen duidelijk beeld van de personen die een beroep doen op de TOZO-regeling. Een analyse van deze groep is noodzakelijk om als WSP samen met de gemeenten op te trekken om vraag en aanbod op de huidige arbeidsmarkt vorm te geven. Dit is een speerpunt in het tweede kwartaal van 2020.

Vacaturevervullingen

Het WerkgeversServicepunt locatie IJmond heeft tot en met het eerste kwartaal van 2020 79 vacatures vervuld. Het gaat hier om vacatures waarbij acquisitie, werving, selectie en match in handen is van de adviseur werkgeversdiensten. 46 vacatures zijn ingevuld door personen die vallen onder de Participatiewet, 28 vacatures zijn ingevuld door personen met een WW-uitkering, 5 door personen met een Wajong-status.

Bijeenkomsten

Er is in het eerste kwartaal van 2020 één bijeenkomst georganiseerd, te weten een Vacaturecafé waar werkgevers en personen met een indicatie Banenafpraak met elkaar kennis hebben gemaakt. Er is nog geen concrete plaatsing hieruit voort gekomen, doordat gesprekken etc. zijn opgeschort tot nader order.

Perspectief op Werk

De acties in het kader van Perspectief op Werk zijn tijdelijk opgeschort. Begin tweede kwartaal wordt een "do-agenda" in de arbeidsmarktregio besproken om middelen van Perspectief op Werk in te zetten om de gevolgen van Covid-19 het hoofd te bieden. Verder is op landelijk niveau een actieplan vorm gegeven dat in het tweede kwartaal van 2020 ingezet zal worden.

Social Return On Investment (SROI)

Na het onverwachte vertrek van de coördinator SROI bij de start van het jaar 2020, hebben we gelukkig snel een interim opvolgster kunnen benoemen. Een persoon die veel kennis heeft van de mogelijkheden en kansen die SROI biedt. Er zijn opnieuw voorlichtingsrondes bij de gemeentes geweest in grotere en kleinere groepen. De aanbestedende diensten zijn voorzien van standaardteksten en uitvoering van het SROI beleid. Daar waar de praktijk afwijkt van het beleid wordt bijgestuurd en geïnstrueerd. Met zachte hand en kennis van zaken.

Bij het intreden van corona is alles weer veranderd en vindt de dienstverlening plaats door beeldbellen met aanbestedende ambtenaren maar ook met ondernemers. Dit is een langdurig traject waarop fors wordt geïnvesteerd in aandacht.

Prestatieafspraken

- **50 nieuwe relaties die aansluiten bij de vraag van de werkzoekenden**
- **400 vacaturevervullingen**

- **Aantal nieuwe relaties t/m maart 2020: 12**
- **Aantal vacaturevervullingen t/m maart 2020: 79**

Overhead

Ziekteverzuim

Het verzuim onder de SW-medewerkers is na het 1^e kwartaal van 2020 uitgekomen op 13,9%. Dat is 1,5 procentpunt hoger dan over de eerste drie maanden van 2019. Toen was het verzuimpercentage in de SW 12,4.

De hoogte van het verzuim in het eerste kwartaal van 2020 laat een duidelijke tweedeling zien. Voor het uitbreken van het coronavirus was het verzuimpercentage bij zowel de sw-medewerkers als de ambtenaren lager dan in de vergelijkbare periode van 2019. Januari 2020 liet een lager verzuim zien dan januari 2019, februari 2020 liet een lager verzuim dan februari 2019. Dat is in een dubbel opzicht positief, omdat de maanden januari 2019 en februari 2019 ook al lager uitkwamen dan dezelfde maanden een jaar daarvoor, in 2018 dus.

Het zal geen verwondering wekken dat het uitbreken van het coronavirus in Nederland daar een kentering in bracht. Op 26 maart stonden er 42 medewerkers meer op de ziekenlijst dan op 25 februari. Overigens waren conform de richtlijnen van het UWV alleen die medewerkers ziekgemeld die daadwerkelijk niet in staat waren om te werken. Degenen onder de medewerkers die preventief thuisbleven zijn uiteraard niet op de ziekenlijst geregistreerd. Maar dat gold ook voor hen die wat verkouden of snotterig waren. Met dergelijke milde klachten was in normale tijden gewoon doorgewerkt, nu luidde het parool voor deze groep: thuisblijven! Maar van echte ziekte was geen sprake.

Al op 28 februari ging er van de afdeling P&O een e-mail uit naar alle leidinggevenden, job- en werkcoaches over onder meer in acht te nemen hygiënevoorschriften en over het bij telefonische ziekmeldingen doorvragen naar de achtergrond van de ziekte. Dat laatste mag normaal gesproken om privacy-redenen niet, maar nood breekt wet. Op 5 maart volgde daarop een e-mail met meer specifieke aanwijzingen, die in een e-mail van 12 maart nog stringenter werden nadat de regering op advies van het RIVM nadere maatregelen had afgekondigd ter indamming van het virus.

Toch valt niet uit te sluiten, dat er in die eerste weken van coronaspanning iets van vervuiling op de ziekenlijst is ontstaan. Want na maart trad een kentering in van het aantal zieken binnen IJmond Werkt!.

Hoewel op het moment van schrijven (eind april) de coronacrisis nog allerminst voorbij is, mag met vreugde geconstateerd worden dat binnen IJmond Werkt! – met bijna 600 medewerkers geen kleine organisatie – (in ieder geval in de eerste maanden dat het virus rondwaarde) geen slachtoffers zijn gevallen ten gevolge van het coronavirus. Voor zover ons bekend hebben slechts enkele medewerkers corona-achtige verschijnselen gehad, zonder dat dit tot een ziekenhuisopname heeft moeten leiden.

Gelet op een en ander is het niet sluiten van de gehele organisatie, maar het blijven mogelijk maken dat medewerkers die konden en mochten werken dat op verantwoorde wijze konden blijven doen, een goed besluit gebleken.

Onder de ambtenaren (incl. payrollers) is het verzuimcijfer over de eerste 3 maanden 9,4%. Dat is gelijk aan het percentage over de eerste 3 maanden van 2019. Er waren eind maart 7 ambtenaren ziek, waarvan 5 langdurig.

Ziekteverzuimpercentages Wsw ten opzichte van aantallen medewerkers (SE) per afdeling

Afdeling	Aantal SE totaal	Percentage ziek
Groen	117,94	12,0%
Leerwerkbedrijf productie	121,51	17,6%
Hoofdkantoor	9,61	3,2%
Gedetacheerden	189,53	11,1%

Prestatieafspraken

Ziekteverzuim Wsw-medewerkers < 11% (eind 2020)
Ziekteverzuim Ambtelijk < 5% (eind 2020)

Ziekteverzuim t/m Q1 2020 Wsw-medewerkers: 13,9%
Ziekteverzuim t/m Q1 2020 Ambtelijk: 9,4 %

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Fris voor werk-beleid

In het eerste kwartaal van 2020 is een groot aantal leidinggevenden, voorlieden, job- en werkcoaches geschoold in het herkennen en omgaan van verslavingsproblematieken op het gebied van (misbruik van) alcohol, drugs en medicijnen. Dit vond plaats in het kader van het beleid dat IJmond Werkt! wil gaan voeren op dit gebied en dat gericht is op preventie, hulp, begeleiding en zo nodig handhaving.

Stoppen met roken

Op 3 maart vond in het kader van het rookbeleid een informatiebijeenkomst plaats over de steun die via IJmond Werkt! aan rokers geboden kan worden t.a.v. stoppen met roken. Voor de uiteindelijke groepstraining, die gegeven zou worden door Sinefuma, meldden zich 10 medewerkers aan. Helaas moest die groepstraining worden afgelast vanwege de beperkingen die de aanpak van het coronavirus met zich bracht.

Maar op een moment dat het wel weer kan, zal deze training uiteraard alsnog plaatsvinden. En wellicht, als er zich nog meer mensen melden, nog één of meer extra trainingen.

Breng beweging in je werk

Op woensdag 12 februari werd de samenwerking tussen Heliomare en IJmond Werkt! t.a.v. het vitaliteitsprogramma 'Breng beweging in je werk' officieel bekrachtigd. De directieleden Jan Welmers (Heliomare) en Erwin van Hardeveld (IJmond Werkt!) ondertekenden daartoe een samenwerkingsovereenkomst.

Bewegingsagogen van Heliomare begeleiden sindsdien medewerkers van het leerwerkbedrijf productie van IJmond Werkt! om hen bewuster te maken van hun vitaliteit en leefstijl. Zij worden gestimuleerd om tijdens en buiten hun werk meer en effectief te bewegen. Meer bewegen en sporten levert immers een positieve bijdrage aan een gezondere leefstijl, waardoor er minder verzuim kan optreden. Bovendien kunnen de deelnemers zich fitter, vitaler en gelukkiger gaan voelen.

Ook zal er aandacht zijn voor klachten die mensen nu al ervaren, en hoe die - waar mogelijk - met meer bewegen en een andere houding zijn te verminderen. Het ergonomisch werken krijgt eveneens aandacht. Om een duurzaam effect te bereiken zullen in ieder team twee medewerkers van IJmond Werkt! de rol van beweegcoaches op zich nemen. Deze beweegcoach zal na de intensieve begeleiding door de bewegingsagoog van Heliomare de taak hebben om dagelijks het team te herinneren aan het beweegmoment.

Personele aangelegenheden

Bewijzen van het bestaan van een vast dienstverband

De per 1 januari 2020 in werking getreden Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) beoogt de kostenverschillen tussen vaste en flexibele werknemers te verkleinen. Werkgevers worden daarmee aangespoord om eerder vaste contracten aan te gaan met werknemers en/of af te zien van het aangaan van flexibele contracten.

Eén van de maatregelen van de WAB is dat een werkgever voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten een hogere WW-premie moet gaan betalen dan voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Een werkgever mag alleen de lage WW-premie hanteren als een schriftelijk bewijsstuk kan worden overgelegd, waarin beide partijen verklaren dat er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Van verreweg de meeste medewerkers met een vast dienstverband kan IJmond Werkt! een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst laten zien. Voor deze groep bracht de nieuwe regelgeving nauwelijks extra administratieve last mee. Dat gold echter niet voor de groep van bijna 140 sw-medewerkers die vóór 1998 in dienst zijn getreden. Zij hadden indertijd een soort aanstellingsbesluit ontvangen en geen arbeidsovereenkomst. Door hen een document te laten ondertekenen waarin werkgever en werknemer verklaren dat werknemer voor onbepaalde tijd in dienst is, is de bewijsvoering aan de kant van IJmond Werkt! in het eerste kwartaal van 2020 op orde gebracht.

Financieel

De realisatie tot en met 1^e kwartaal 2020 laat een negatief resultaat zien van 253 duizend. De belangrijkste oorzaak is dat in de begroting de baten en lasten evenredig over de maanden worden verdeeld en in werkelijkheid de kosten en baten worden toegerekend op basis van daadwerkelijke realisatie.

Met name bij het Programma Sociale werkvoorziening is dat het geval. De toerekening van bijvoorbeeld de personeelslasten zijn in de begroting gelijkmatig verdeeld over het jaar (12 periodes) terwijl in werkelijkheid, met name door uitbetaling van het vakantiegeld in mei, de opbouw van het vakantiegeld plaatsvindt over de maanden januari tot en met mei (5 periodes). Egalisatie vindt dan plaats in de perioden na uitbetaling van het vakantiegeld in mei. Dit is ook van toepassing op posten zoals verzekeringen e.d.

In verband met het coronavirus wordt een herziene begroting 2020 ingediend. De verwachting voor heel 2020 is dat dit tot een hogere bijdrage van de gemeenten zal leiden van circa € 824 duizend.

Voor een overzicht van de resultaten per taakveld wordt verwezen naar bijlage 1.

Programma totaal (bedragen x 1000)

	Realisatie 2019	Realisatie t/m Q1 2020	Begroting t/m Q1 2020	Begroting 2020	% 2020
Totaal baten	21.953	5.558	5,550	22.199	25%
Totaal lasten	21.981	5.818	5.557	22.228	26%
Saldo baten en lasten	-28	-260	7-	29-	897%
Onttrekking aan reserves	28	7	7	29	24%
Toevoeging aan reserves	-	-	-	-	
Resultaat	-	-253	-	-	

Bijlage 1 - Resultaten per taakveld (bedragen x 1000)

6.3 610 Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen-subsidies

	Realisatie 2019	Realisatie t/m maart 2020	begroting t/m maart 2020	begroting 2020	% 2020
Totaal baten	-	93	93	375	25%
Totaal lasten	255	56	93	375	51%
Saldo baten en lasten	255-	56-	93-	375-	51%

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

	Realisatie 2019	Realisatie t/m maart 2020	begroting t/m maart 2020	begroting 2020	% 2020
Totaal baten	17.027	4.296	4.259	17.036	25%
Totaal lasten	16.387	4.448	4.112	16.446	27%
Saldo baten en lasten	640	-152	148	590	-26%

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie 2019	Realisatie t/m maart 2020	begroting t/m maart 2020	begroting 2020	% 2020
Totaal baten	585	192	135	539	36%
Totaal lasten	277	15	135	539	3%
Saldo baten en lasten	308	177	-	-	-

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie 2019	Realisatie t/m maart 2020	begroting t/m maart 2020	begroting 2020	% 2020
Totaal baten	4.341	977	1.062	4.249	23%
Totaal lasten	2.976	678	724	2.897	23%
Saldo baten en lasten	1.365	299	338	1.352	22%

Overhead

	Realisatie 2019	Realisatie t/m maart 2020	begroting t/m maart 2020	begroting 2020	% 2020
Overhead	2086	621	493	1.971	32%

Bijlage 2 - Begrippenlijst

Bijstand en de inkeerregeling

Wanneer een persoon naar aanleiding van een maatregel twee maanden of langer helemaal geen bijstandsuitkering krijgt, kan hij/zij vragen om de bijstandsuitkering weer uit te betalen. De persoon dient aan te tonen de verplichtingen weer na te komen, dit heet de inkeerregeling. Wanneer dit wordt aangetoond, kan de bijstandsuitkering weer worden betaald. Dit kan pas vanaf de tweede maand. De eerste maand blijft de maatregel gelden. Over de eerste maand wordt geen bijstandsuitkering verstrekt.

Strenger & Selectiever aan de Poort

Sinds 1 maart 2016 is het intakeproces gewijzigd en wordt gewerkt via het principe Strenger en Selectiever aan de Poort (SSP). Alle personen die een bijstandsuitkering aanvragen doorlopen volgens dit proces eerst een inspanningsperiode van drie weken waarin zij zelf intensief zoeken naar werk. Na deze periode vindt de voorlichtingsbijeenkomst plaats waarin deze personen door zowel IJmond Werkt! als de gemeenten worden voorgelicht over de Participatiewet en de dienstverlening die beide partijen bieden. De feitelijke re-integratie wordt pas gestart als de uitkering is toegekend (om oneigenlijk gebruik van het participatiebudget te voorkomen). Ook wordt direct een positief of negatief re-integratieadvies gegeven en een inschatting gemaakt van plaats op de participatieladder.

Participatiewet

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

voert voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen het werkdeel van de Participatiewet uit.

Preventiedienstverlening

Het UWV nodigt personen uit die nog maximaal 6 maanden recht hebben op een WW-uitkering voor een informatiebijeenkomst bij IJmond Werkt! waarin zij informatie ontvangen over de mogelijkheid om op vrijwillige basis deel te nemen aan een training gericht op het vinden van een baan. Tevens wordt men geïnformeerd over mogelijkheden en verplichtingen als men een beroep zou doen op een uitkering en onder de Participatiewet komt te vallen.

WerkgeversServicePunt IJmond

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

Social Return On Investment (SROI)

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

Participatieladder

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

Trede in afstand tot de arbeidsmarkt

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

PRO/VSO onderwijs

PRO staat voor praktijkonderwijs en VSO voor voortgezet speciaal onderwijs.

Garantiebanen

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

Doelgroepregister

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

Wsw - Wet Sociale Werkvoorziening

De Wsw kent geen nieuwe instroom sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015. Alle mensen die op 31 december 2014 een vast contract hadden, hebben hun plaats gehouden. De Wsw blijft bestaan tot de laatste Wsw-medewerker met pensioen gaat. Bij IJmond Werkt! werken nog 555 SE (Wsw-medewerkers) die onder de Wsw vallen. Bijna de helft werkt via detachering of begeleid werken bij reguliere werkgevers. De rest werkt bij het Leerwerkbedrijf Productie in Heemskerk of bij IJmond Groen. De rijkssubsidie voor Wsw-medewerkers loopt harder terug dan het geprognostiseerde natuurlijk verloop.

Begeleid werken

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

Detacheren

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

Mobiliteit

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

Nieuw Beschut Werk (NBW)

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

Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis)

De no-riskpolis is een regeling die voor werkgevers geldt die een werknemer met een ziekte of handicap in dienst nemen. Dit houdt in dat de werkgever:

- een Ziektewetuitkering voor de werknemer kan krijgen als hij of zij ziek wordt;
- geen hogere premie hoeft te betalen voor de Ziektewet;
- geen hogere premie hoeft te betalen als de werknemer in de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) komt.

Maatregelen

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

VCA-diploma

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

Statushouder

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

UWV

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