



JAARSTUKKEN 2018



'J' MOND
WERKT



1. Bestuursverslag & prestatieafspraken	1
1.1 Belangrijkste resultaten 2018	10
1.2. Highlights 2018	11
2. Programmaverantwoording	13
2.1 Taakveld 6.3 Inkomensregelingen	13
2.2 Taakveld 6.4 Begeleide participatie 611 (Sociale Werkvoorziening) 17	
2.3 Taakveld 6.4 Begeleide participatie 623 Re-integratie en participatievoorzieningen Participatiewet (Nieuw Beschut Werk)	21
2.4 Taakveld 6.5 Arbeidsparticipatie 623 Re-integratie en participatievoorzieningen Participatiewet (Re-integratie)	22
3. Financiën	35
4. Bedrijfsvoering	36
5. Bestuur en medezeggenschap	41
6. Verplichte paragrafen	43
Bijlage: Begrippenlijst	47
7. Jaarrekening	54
7.1 Balans per 31 december.....	54
7.2 Het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het Begrotingsjaar.....	55
7.3 Toelichtingen.....	56
7.3.1 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling.....	56
7.3.2 Toelichting op de balans per 31 december 2018.....	59
7.3.3 Toelichting op het overzicht van baten en lasten in de Jaarrekening.....	64
7.3.4 Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid.....	70
7.4 Bijlage: SISA.....	73
7.5 Bijlage: Gerealiseerde baten en lasten per taakveld.....	74
7.6 Bijlage: Overzicht totaal baten en lasten vergelijk 2017.....	76
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	80

1. Bestuursverslag & prestatieafspraken

Voor u ligt het jaarverslag 2018 van IJmond Werkt!. In dit jaarverslag leest u op hoofdlijnen welke resultaten zijn gerealiseerd en wat dat betekent voor mensen, werkgevers en de aangesloten gemeenten.

IJmond Werkt! is het samenwerkingsverband van de vier gemeenten in de regio IJmond (gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen) voor de uitvoering van de Participatiewet. Met de visie 'meedoen door werk' zorgt IJmond Werkt! ervoor dat personen die zonder aanvullende ondersteuning niet zelfstandig in staat zijn om een werkplek te vinden, aan het werk komen. Doel van deze samenwerking is mensen zoveel mogelijk zelfstandig en zelfredzaam te maken door ze actief mee te laten doen door werk.

IJmond Werkt! verzorgt:

- Professioneel advies en ondersteuning aan werkgevers over (aangepast) werk
- Matching, begeleiding en detachingsfaciliteiten
- Re-integratie door onder andere aanleren van werknemersvaardigheden, trainingen, opleidingen en begeleiding
- Regie en uitvoering ketenafspraken (met werkgevers, maatschappelijke organisaties, etc.)
- (Sociale) Werkvoorziening voor arbeidsgehandicapten
- (Nieuw) Beschut Werk

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

¹ De Colleges van B&W, met uitzondering van Uitgeest, hebben eind februari 2017 de Uitgangspuntennotitie vastgesteld die belangrijke kaders voor de uitvoering geeft. De voorgaande afspraken tussen de gemeenten en IJmond IJmond Werkt!

Terugblik 2018

In december 2017 is op basis van de Uitgangspuntennotitie¹ een werkplan met begroting 2018 opgesteld en vastgesteld door de raden. Dit plan geeft richting aan de uitvoering van de Participatiewet door IJmond Werkt!. Hierin zijn ook de prioriteiten voor 2018 – 2019 verwerkt zoals aangegeven door de Colleges. Deze prioriteiten op de uitgangspunten zijn ingegeven vanuit de afhankelijkheid op externe factoren, zoals landelijke, arbeidsmarkt-regionale en IJmondiale ontwikkelingen.

De prioriteiten in het kort:

1. Actieve werkgeversbenadering

Deze opdracht ligt bij het WerkgeversServicePunt die in 2018 stappen heeft gemaakt in de doorontwikkeling integraliteit voor de hele arbeidsmarktregio om haar dienstverlening voor werkgevers nog sterker te maken.

2. Innovatie

Met het toenemen van de complexiteit en diversiteit van de doelgroepen zijn nieuwe ontwikkelingen in de re-integratiedienstverlening nodig gebleken. In dit jaarverslag is dit duidelijk aangegeven in aparte kaders bij de betreffende dienstverlening.

Werkt! liepen tot eind 2016 en waren verwoord in het "Businessplan IJmond Werkt! 2013-2016".

3. *Opvangen tekort Wsw (Wet sociale werkvoorziening)*

Verder teruglopende Rijkssubsidie en toenemende kosten vanuit autonome (d.w.z. buiten de invloedssfeer van de organisatie) ontwikkelingen, maken dat er hogere lasten dan baten zijn waardoor er een financieel tekort op de uitvoering van de Wsw ontstaat. Dit is door de IJmond commissie erkend in december 2017, met het verzoek onderzoek te doen naar mogelijke oplossingen. Verdere kostenbesparing, meer opbrengst door de Wsw-medewerkers en meer Rijkssubsidie, leidde in 2018 tot een positief resultaat.

4. *Doelgroep benadering*

Dit hangt samen met punt 2 waarin de complexiteit en diversiteit van de doelgroepen hebben geleid tot specialistische aanpak.

In 2018 is voor het eerst gewerkt met een werkplan, waarin uitvoering wordt gegeven aan verdere effectiviteit en efficiency zowel in kosten als resultaat en meer samenwerking met sociale ketenpartners. Ook de prestatieafspraken in de tussentijdse kwartaalverantwoording zijn gerelateerd aan de beoogde resultaten in dit nieuwe werkplan. Deze rapportages waren ook nieuw qua kengetallen en qua opzet: uitgebreider beschreven met veel achtergrondinformatie met als doel de nieuwe bestuurs- en raadsleden, naar aanleiding van de Gemeenteraadsverkiezingen 2018, zo compleet mogelijk te informeren over de werkwijze en dienstverlening van IJmond Werkt! binnen het domein van de Participatiewet. Het rapporteren op meer en andere cijfers dan voorheen, riep begrijpelijkerwijs in het begin vragen op, maar leidde uiteindelijk tot meer inzicht bij de aangesloten gemeenten en tot meer verhelderende rapportages.

2018 was een jaar waarin er ook bij de gemeenten veel is veranderd, rakend aan de uitvoering door IJmond Werkt!:

- *Nieuw politiek en bestuurlijk landschap*
Met nieuwe raadsleden en nieuwe Colleges van B&W, is ook een nieuw bestuur aangetreden voor de zomer, met een nieuwe voorzitter. In het Dagelijks Bestuur zijn 3 van de 4 bestuursleden nieuw, en in het Algemeen Bestuur 6 van de 8.
- *Uitgeest*
De gemeente Uitgeest heeft aangegeven vooralsnog niet uit de GR van IJmond Werkt! te willen stappen, waardoor er vele gesprekken hebben plaatsgevonden om te bezien hoe de re-integratie en de verordening kan worden vormgegeven vanuit de beleidslijnen van de BUCH.
- *Aanpak trede 1 en 2*
Personen in de bijstand waarbij zorg nog de overhand heeft voordat re-integratie stappen gezet kunnen worden richting werk, zogenaamde trede 1 en 2 kandidaten, zijn in 2018 met extra budgetten door de gemeenten (m.u.v. Uitgeest) in trajecten geactiveerd. Dit vond plaats op heel verschillende wijzen door de verschillende gemeenten. Het budget kwam uit een 10% afdracht uit het Participatiebudget voor het re-integratiedeel. Niet alleen had dit consequenties in minder re-integratie budget en dus activiteiten voor IJmond Werkt!, maar ook in de afstemming met zowel de gemeenten als de ingeschakelde externe re-integratie bureaus.
- *Nieuwe structuren, nieuwe ambtenaren*
Bij de gemeenten zijn er nieuwe managers en beleidsmedewerkers gekomen, en heeft ook een wijziging in de organisaties plaatsgevonden. Voor de samenwerking vraagt dat vanzelfsprekend investeringen in kennis en ervaringsopbouw. Daarnaast is in 2018 ook geïnvesteerd in onderlinge uitwisseling van beelden, ervaringen, cijfers en processen om de samenwerking tussen IJmond Werkt! en de gemeenten te optimaliseren met diverse bijeenkomsten met de uitvoering. Dit waren uitgesproken positieve bijdragen.

Organisatie

In 2018 is begonnen met het werken in de nieuwe organisatiestructuur, na instemming van de OR. In het jaar ervoor is er veel intern veranderd bij IJmond Werkt!, met ver(der)gaande bezuinigingen, sluiten van vestigingen en vertrek van managers. ‘Meer doen met minder professionals’ zoals aangegeven in het werkplan, én de veranderingen bij de gemeenten, zoals hiervoor aangegeven, heeft veel gevraagd van alle medewerkers. Om onze doelstellingen te kunnen blijven halen zal in 2019 ook nog aandacht nodig zijn voor de interne organisatie. Wendbaarheid, maatwerk en ondernemerschap zijn nodig om de uitdagingen het hoofd te kunnen bieden.

Vanaf 2014 had IJmond Werkt! een flexibele schil binnen het professionele personeelsbestand. Nieuw in dienst tredende professionals kregen sindsdien geen ambtelijke aanstelling. Toen in 2013 gestart werd met re-integratie, was er zelfs een behoorlijk omvangrijke flexibele schil (ca. 25 medewerkers) nodig, omdat in die beginjaren van IJmond Werkt! het aantal personen dat naar werk begeleid moest worden onder de slechte economische omstandigheden, omvangrijk was. In het begin werd gebruik gemaakt van de in eigen beheer personeels-BV MID, later via drie afzonderlijke payroll-organisaties. Onder andere door de inmiddels gestabiliseerde omvang van de dienstverlening die IJmond Werkt! heeft te bieden aan inwoners van de IJmond, heeft het bestuur ingestemd met het in vaste dienst nemen van medewerkers die veelal al 5 jaar werkzaam zijn binnen de organisatie. Dit heeft veel onrust weggenomen en vertrouwen gegeven aan de professionals op de ingeslagen weg.

De opleidingskosten in 2018 waren hoger dan begroot. Niet alleen de investeringen in opleidingen voor Wsw-medewerkers zijn van belang om in de arbeidsmarkt te kunnen blijven opereren voor deze groep, maar ook in opleidingen voor professionals om redenen zoals eerder benoemd. Een nieuw strategisch opleidingsplan vormde de basis om tot gerichte opleidingen te komen die ondersteunend zijn aan het werkplan. De OR is hierin meegenomen en heeft hiermee ingestemd.

[IJmond Werkt!](#)

De veranderingen hebben ook de OR niet onberoerd gelaten. De advies- en instemmingsaanvragen in 2018 waren, net als in 2017, talrijk en van grote impact. Dit heeft het nodige qua afstemming, overleg en onderling vertrouwen gevraagd. Daarnaast is de samenstelling van de OR sterk veranderd in 2018, hoofdzakelijk doordat professionals zijn vertrokken bij IJmond Werkt! of door het toegenomen werk dit niet meer konden combineren met OR activiteiten. Vervanging door nieuwe OR leden heeft plaatsgevonden door Wsw-medewerkers, waardoor er een grote verschuiving in de verhouding professionals – Wsw-medewerkers is opgetreden. Er is veel tijd gestoken in overleg en uitleg over de organisatiestrategie, om hiermee een basis te leggen om samen invulling te geven aan de gekozen koers in plaats van pas achteraf via aanvragen de OR te betrekken.

Sinds 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. IJmond Werkt! heeft deze op tijd geïmplementeerd. Ook heeft IJmond Werkt! haar ISO 9001 kwaliteitscertificering en OHSAS 18001 Arbo certificering kunnen behouden, met de Europese nieuwe normen eisen. IJmond Werkt! werkt privacyproof, veilig en met bewezen kwaliteit.

De veranderingen hadden helaas ook een keerzijde. Dat was eind 2017 al duidelijk in het oplopend ziekteverzuim. Daarom is begin 2018 het gespecialiseerde bureau Falke & Verbaan in de arm genomen voor de ondersteuning in het realiseren van gedrags- en cultuurveranderingen op het gebied van ziekteverzuimbeleid en praktische benadering van ziektegevallen. Het gemiddelde ziekteverzuimcijfer onder Wsw-medewerkers is in 2018 iets hoger uitgekomen met 12,9% dan in 2017. Dit kwam voornamelijk door het na-ijl effect. In de laatste 5 maanden van 2018 was het verzuimpercentage iedere maand lager dan in de vergelijkbare maand in 2017, en zat gemiddeld op 11,3%. Dit is een goede ontwikkeling die we in 2019 verder kunnen uitbouwen.

Re-integratie

In 2018 hebben 2.144 personen gebruik gemaakt van de dienstverlening van IJmond Werkt!, 1.199 vanuit lopende trajecten gestart uit eerdere jaren, en 941 vanuit nieuwe instroom in 2018. Enerzijds is er een sterke afname van trajecten die in de voorgaande jaren zijn gestart, anderzijds is er een lichte toename van nieuwe re-integratie trajecten ten opzichte van het voorgaande jaar. Met name in Beverwijk, Heemskerk en Uitgeest zien we duidelijk meer een verschuiving naar meer aanmeldingen van personen vanuit het zittend bestand van mensen met een uitkering. De terugloop van nieuwe werkzoekenden in traject bij IJmond Werkt! zet namelijk ook in 2018 verder door als gevolg van de aantrekkende arbeidsmarkt en het effect van de preventieve aanpak 'Strenger & Selectiever aan de Poort'.

Meer mensen hebben een baan gevonden. Dat is goed nieuws. De ontwikkelingen op het gebied van re-integratie laten een duidelijke verschuiving zien naar trajecten rondom complexere problematiek. Daardoor neemt het aantal personen hoog op de participatieladder (trede 5 en 6) af, omdat deze groep een baan vindt, en neemt de groep met grotere afstand tot de arbeidsmarkt (trede 3 en 4) toe. Ook de doelgroep die in aanmerking komt voor een garantiebaan, namelijk met een verminderde loonwaarde, is flink gestegen. Door deze ontwikkelingen is in 2018 niet alleen geschakeld met de inzet van trainers en werkcoaches, maar ook met de aanpak. Door het grote aantal te bedienen personen was het moeilijk om meer contactmomenten te realiseren, waardoor medio 2018 is besloten om groepsgewijze dienstverlening trede 3 en 4 te ontwikkelen. Met deze nieuwe programma's richten we ons eerst op het ontwikkelen van eigen regie en wegnemen van obstakels, en later (in trede 4) versterken van motivatie voor werk, werknemersvaardigheden en het opbouwen van werkritme door middel van stages. Deze vinden steeds meer plaats bij externe werkgevers (circa 40%) in plaats van intern bij de bedrijven van IJmond Werkt!. In 2017 was dit circa 30%. Door de inzet op portfoliomanagement (minder eigen bedrijven) zijn we genoodzaakt om op andere wijze een diversiteit aan werksoorten te organiseren. Door ons te

richten op het aangaan van partnerships met bedrijven, zijn we in staat voor de leerwerktrajecten diversiteit in werksoorten te behouden.

De uitdagende omstandigheden, namelijk een vragende arbeidsmarkt en een veranderend profiel van de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt, vragen voor bepaalde doelgroepen een specialistische re-integratie aanpak:

- In 2018 is gestart met het ontwikkelen van re-integratie dienstverlening aan de doelgroep arbeidsbeperkten. In totaal zijn er vanuit deze groep 66 personen gestart met een garantiebaan.
- Aan 10 leerlingen vanuit het PrO/VSO-onderwijs in de leeftijd van 16/17-jaar is een traject aangeboden richting een garantiebaan.
- Met statushouders is eind 2017 een start gemaakt. In 2018 hebben 69 statushouders een traject gevolgd, waarvan 7 in datzelfde jaar een baan hebben gevonden.
- Een groep anderstalige werkzoekenden kon niet goed worden ondersteund met de bestaande trajecten vanwege het lage taalniveau in combinatie met lage leerbaarheid. Maatwerk met intensieve individuele gesprekken en bijzondere aansluiting bij het WerkgeversServicePunt is ingezet voor 34 personen.
- Voor de doelgroep 50 jaar en ouder hebben de gemeenten verzocht om extra uitstroom te realiseren door inzet van extra instrumenten op het ontzorgen van de werkgever. De gemeenten hebben uit trede 1 en 2 de personen geselecteerd, waardoor al snel bleek dat de helft van de personen niet in staat was om een re-integratie traject te starten. 20 personen zijn uiteindelijk gestart, waarvan 1 persoon inmiddels een baan heeft.
- Bij Telstar@Work wordt gewerkt in kleine groepen onder begeleiding van een jobcoach. Meer individuele aandacht is hierdoor mogelijk. Inmiddels zijn in 2017 en 2018 40 personen in het project werkzaam geweest en is meer dan de helft uitgestroomd naar werk. In 2019 krijgt deze pilot een permanente status.

Werkgeversservicepunt

Via het WerkgeversServicePunt (WSP) hebben we intensief contact met werkgevers, bedrijven en overheden. Vacatures, banen en opdrachten worden zo binnengehaald. In 2018 gaat het nog steeds goed met de economie. Veel bedrijven hebben genoeg werk, maar kampen daarentegen wel met een tekort aan personeel. De krapte op de arbeidsmarkt is duidelijk merkbaar. Het aantal vacatures is groot. Er is nog onvoldoende aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Samen met het WerkgeversServicePunt gaan werkgevers vaker op zoek naar andere mogelijkheden. Hierdoor krijgen werkzoekenden met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen. De uitreiking van de IJmond Werkt! Award aan Budget Broodjes voor sociaal-maatschappelijk ondernemerschap, de voortzetting van het Telstar project en het stijgend aantal personen dat in een detachering of in dienst zijn getreden bij reguliere werkgevers zijn enkele voorbeelden dat werkgevers in de IJmond actief invulling willen geven aan hun rol in de Participatiewet.

Het WerkgeversServicePunt IJmond heeft in 2018 351 vacatures vervuld. Vacatures waarbij zowel de acquisitie, werving, selectie en bemiddeling in handen is geweest van een adviseur werkgeversdiensten. In totaal is met 60 nieuwe relaties contact gelegd. Een van de hoogtepunten van 2018 was de Week van het Werk. Een week waarin diverse bijeenkomsten zijn georganiseerd voor verschillende doelgroepen met als afsluiting een banenmarkt in de St. Bavokerk in Haarlem. Het grote aantal werkgevers dat bij de banenmarkt aanwezig was, gaf een duidelijk beeld weer van de krapte op de arbeidsmarkt. Werkgevers zijn meer dan eens bereid om tijd vrij te maken om in contact te komen met werkzoekenden. Naast de dienstverlening die zij van de adviseurs werkgeversdiensten van het WSP IJmond ontvangen, biedt een banenmarkt een mooie aanvulling hierop. In de Week van het Werk is ook aandacht besteed aan de statushouder als werknemer en is een bijeenkomst georganiseerd waarbij werkzoekenden uit het doelgroepregister in contact konden komen met werkgevers die garantiebannen ter beschikking stellen.

Naast de activiteiten tijdens de Week van het Werk heeft het WSP IJmond nog een achttal evenementen georganiseerd, waaronder speeddates en vacaturecafé's.

Het Bestuurdersoverleg Arbeidsmarktbeleid (BOA) van de gemeenten in de arbeidsmarkt regio Zuid-Kennemerland en IJmond heeft samen met de regiomanager van het UWV de opdracht gegeven om invulling te geven aan de landelijke ambitie om één gezamenlijke werkgeversdienstverlening aan te bieden in de regio's. De uitvoerende organisaties, Pasmatch, IJmond Werkt! en het UWV hebben deze opdracht vertaald in een doorontwikkelingsplan omdat we immers al samen werken, samen successen hebben behaald en klaar zijn voor de volgende stap: één volledig integraal WerkgeversServicePunt met twee locaties. Integraal in sturing, resultaat, communicatie en dienstverlening. De implementatie hiervan start begin 2019.

Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)

Het aantal personen dat met een Wsw-dienstverband bij een externe werkgever werkt is verder gestegen van 47% in 2017 tot 52% in 2018. Meer de helft van de Wsw-medewerkers is nu aan de slag bij reguliere werkgevers, ondanks de verdere daling van het Wsw-bestand. Dit is voor een deel te danken aan het verder uitvoering geven aan portfoliomanagement, namelijk minder eigen activiteiten, meer samenwerken met externe bedrijven. Zo heeft onder andere HGM het onderhoud van de golfbaan in Heemskerk overgenomen, voert de gemeente Uitgeest haar groenbestekken uit via een detachering van Wsw-medewerkers en zijn de schoonmaakwerkzaamheden in samenwerking met Hans Weeren opgepakt.

De andere reden is het resultaat van het programma Mobiliteit. Doel daarvan is om zoveel mogelijk Wsw-medewerkers te stimuleren en op te leiden om te werken buiten de eigen afdelingen van IJmond Werkt! bij reguliere werkgevers en/of om flexibel ingezet te kunnen worden in de gevraagde productie. Hiertoe zijn individuele gesprekken gevoerd en trainingen op maat voor Wsw-medewerkers gestart. Deze trainingen worden gegeven door eigen medewerkers en richten zich op het aanleren en vergroten van werknemersvaardigheden en empowerment. Mobiliteit zal de komende jaren een speerpunt blijven.

Ook vanuit IJmond Groen is een groei te zien in het aantal individuele detacheringen. Mobiliteit wordt hier goed opgepakt. Verder stapt IJmond Groen geleidelijk over op het gebruik van elektrische voertuigen en gereedschappen met het oog op het milieu. Het huidige materieel past niet meer bij de duurzame organisatie die IJmond Werkt! wil zijn richting inwoners en bedrijven. Bovendien volgt IJmond Werkt! als uitvoeringsorganisatie van de gemeenten zo het IJmondiale beleid met betrekking tot milieubewust handelen.

In de meerjarenbegroting 2018 - 2021 is door IJmond Werkt! aangegeven dat voor de komende jaren oplopende tekorten te verwachten zijn in de exploitatie. De oorzaak is gelegen in autonome factoren, met andere woorden die buiten de invloedssfeer van de organisatie zelf liggen². Door deze oplopende tekorten heeft het externe bureau Iroko onderzoek gedaan naar mogelijke alternatieve uitvoeringsmodellen die beleidsmatig en financieel betere resultaten opleveren. Daaruit kon geconcludeerd worden dat IJmond Werkt! de Wsw momenteel effectief en doelmatig uitvoert.

² zoals de bezuinigingen op de Rijkssubsidie voor de Wsw in combinatie met de stijgende Wsw-lonen, het minder kunnen toepassen van het lage-inkomensvoordeel (LIV), een lagere Wsw-uitstroom dan landelijk gemiddeld, en de verhoging van de ambtenaren Cao. Bovendien wordt 10% van het re-

In die zin dat IJmond Werkt! er in slaagt met de Wsw-medewerkers een relatief c.q. in het perspectief van de branche, gunstig operationeel resultaat te realiseren waarmee tot voor kort het negatieve subsidieresultaat werd gecompenseerd. Echter, deze compensatie in de toekomst op peil te houden, wordt een steeds lastiger opgave. Het aantal Wsw-medewerkers neemt niet alleen steeds verder af door het ontbreken aan nieuwe instroom, maar ook door de vergrijzing in combinatie met de achteruitgang van de capaciteiten, maakt het lastig om het financieel resultaat op de Wsw in stand te houden.

Financieel

Ondanks het oplopend tekort is de begroting van 2018 sluitend gemaakt. De uitgaven dekken de inkomsten. Alle activiteiten en kosten bij IJmond Werkt! kunnen uit het participatiebudget worden betaald inclusief de 10% vermindering. De oplossing hiervoor is intern bij IJmond Werkt! gevonden door het verder verhogen van de opbrengst sociale werkvoorziening en door een verdere kostenreductie in de organisatie van IJmond Werkt!. Daarbij moet wel de kanttekening door de accountant worden opgemerkt dat de kritische grens op basis van minimale functiescheidingen (beheersmaatregelen) en een operationeel werkbare situatie is bereikt, en de organisatie door alle bezuinigingen kwetsbaar is geworden.

De ingediende herziene begroting 2018 I van december 2017 is gebaseerd op de Rijkssubsidie zoals aangegeven in de circulaire van september 2017. In de circulaire van september 2018 heeft het Rijk aangegeven een hogere subsidie toe te kennen voor de uitvoering van Participatiewet voor 2018, namelijk € 587 duizend meer. Daarnaast heeft IJmond Werkt! aan de batenkant 12% meer Wsw-opbrengsten (€ 492 duizend) gerealiseerd dan

integratiedeel uit het participatiebudget door de gemeenten zelf besteed aan sociale activeringstrajecten van personen op trede 1 en 2 van de participatieladder.

begroot, dit komt door extra werk van de groenafdeling en door verdere groei van detacheringsinkomsten.

Aan de lasten kant heeft IJmond Werkt! per saldo het totaal aanzienlijk meer omlaag kunnen krijgen dan begroot (€ 492 duizend). Dit komt onder andere door; (1) uitgestelde investeringen voor IJmond Groen, en (2) door een aantal zaken die gunstiger uitgevallen zijn in de Wsw zoals een hogere ziekengelduitkering en meer uitstroom uit de Wsw door meer natuurlijk verloop dan begroot.

Conform de met de IJmondgemeenten gemaakte afspraken bij indiening van de herziene primaire begroting 2018 I, en de meerjarenbegroting 2019 – 2021, vindt er ook dit boekjaar een onttrekking plaats uit de bestemmingsreserve van € 884 duizend. Dit is ingegeven vanuit de te verwachten tekorten in de jaren 2019 – 2021, waarmee de gemeente deze mogelijke tekorten kunnen dekken.

Dit totaal maakt dat er een positief resultaat in 2018 is gerealiseerd van € 2.419 duizend tegenover een raming begrotingsjaar na wijziging van 0. Het resultaat zal aan de aangesloten gemeenten worden uitgekeerd volgens de in de GR afgesproken verdeelsleutel.

Dit alles zou niet mogelijk zijn zonder de inzet van de medewerkers van IJmond Werkt!. Professionals die met grote inzet en betrokkenheid dagelijks aan de gang zijn met mensen, hen ondersteunen in het vinden van werk, en hen en hun werkgevers begeleiden. En natuurlijk de Wsw-medewerkers die elke dag binnen en buiten aan het werk zijn. Graag danken we hen en de vele anderen bij gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties die bij IJmond Werkt! betrokken zijn.

Vooruitblik 2019

Uitvoering geven aan de Participatiewet blijft een uitdagende opdracht. Niet alleen vanwege de teruglopende Rijkssubsidies, maar ook met het toenemen van de complexiteit en diversiteit van de verschillende doelgroepen. IJmond Werkt! geeft richting en vorm aan de dienstverlening voor deze doelgroepen in samenwerking met de gemeenten. De strategische visie, aanpak en beoogde resultaten hiertoe zijn in het werkplan 2018 vastgesteld door de gemeenten. Dat is in 2018 uitgevoerd met positief resultaat en zal in 2019 verder worden doorgezet op de ingezette koers. Noodzakelijke bezuinigingen worden verder doorgevoerd en de omzet moet verder omhoog om de teruglopende subsidies van het Rijk deels te compenseren. De uitdaging is groot, maar de organisatie is er klaar voor.

De Participatiewet zelf is ook gecompliceerd, en staat binnen het Sociale domein niet alleen maar in verbinding met de andere decentralisaties zoals WMO en Jeugdwet, maar ook met onderwijs en economie. De uitdaging wordt om deze verbindingen goed te organiseren. Meer integraal denken en werken, zal zeker de komende jaren de opgave worden, ook voor IJmond Werkt!.

De IJmondgemeenten behoren voornamelijk tot de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland & IJmond ³. De gemeente Haarlem is centrumgemeente en heeft daarmee een belang in het functioneren van het WSP in de arbeidsmarktregio. Met de betrokken partijen, UWV, Pasmatch en IJmond Werkt! die het WSP vormen, zijn goede afspraken gemaakt voor een gezamenlijke aanpak en sturing.

³ Uitgeest heeft zich aangesloten bij de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Werkzoekenden in traject uit Uitgeest worden ook aangeboden aan het WSP NHN.

Het regionale WSP als integraal servicepunt, zal in 2019 werken met één gezamenlijke resultaatafspraken, werken als één integraal team, met één gezamenlijk aanbod en één duidelijke werkwijze, communicatie en systemen. Die afspraken liggen er, en we zien uit naar de resultaten.

De economische verwachtingen voor de komende jaren blijven gunstig. Door de aantrekkende economie blijft de vraag naar werknemers in de regio groot. Dit zal naar verwachting meer kansen bieden voor personen die al lange tijd van een WW-voorziening of een Participatiewet-voorziening gebruik maken. Investerings in en verdere ontwikkeling van economische sectoren als toerisme, horeca, havens (inclusief zeesluizen) en maakindustrie zullen in de komende tijd leiden tot groei van werkgelegenheid. Ook voor de zorgsector zal speciale aandacht zijn. De vraag naar medewerkers in deze sector is groot. Ook dienen we oplette te zijn voor de scheve leeftijdsopbouw in de regio, het vergrijzende werknemersbestand en krapte op de arbeidsmarkt om te kunnen inspelen op voldoende werkgelegenheid voor burgers die een beroep doen op de voorzieningen van de gemeenten.

We zien met vertrouwen het jaar 2019 tegemoet en verwachten dat inspanningen op re-integratie en participatie tot dezelfde goede resultaten leiden als in het afgelopen jaar.

Marieke van Dijk
Voorzitter Bestuur IJmond Werkt!

Maart 2019

Totaaloverzicht van behaalde resultaten in 2018

Aantallen totaal

	B'wijk	H'kerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Inkomensregelingen					
aantal intakes	246	211	48	295	800
aantal maatregelen	44	31	5	61	141
Wsw					
aantal detacheringen	87	69	20	83	259
aantal begeleidwerken	23	16	2	19	60
Nieuw Beschut Werk					
Aantal plaatsingen	4	0	2	2	8
Statushouders					
Aant. aanmeldingen/trajecten	23	25	0	21	69
Aant. Plaatsingen /	3	1	0	3	7

WSP	realisatie	afspraken	%
aantal nieuwe relaties	60	50	120%
aantal vacaturevulling	351	400	81%

Overhead/organisatiebeleid	realisatie	Afspraak*	afwijking
Ziekteverzuim Wsw-medewerkers	12,9%	10,0%	-2,9%
Ziekteverzuim Ambtelijk	7,5%	4,0%	-3,5%

Re-integratie: aantallen van "uitstroom en doorstroom"

	realisatie	afspraken	%
Regulier werk			
Werkaanvaarding	242	187	129%
Parttime werk	78	74	105%
Maximale participatie	33	10	330%
Totaal	353	271	130%
Garantiebaan			
> 18 jarige	66	48	138%
Pro/VSO 16/17jarige	10	20	50%
Totaal	76	68	112%
Doorstroom			
Trede 4	5	45	11%
Trede 5	71	60	118%
Trede 6	55	75	73%
Totaal	131	180	73%
Onbetaald werk			
Maximale participatie	21	45	47%

Financieel programma totaal

Overzicht totaal	Realisatie 2017	Realisatie 2018	Raming 2018 na wijziging	Raming 2018 voor wijziging
Baten	24.072	22.989	22.530	22.371
Lasten	21.904	19.237	20.622	20.245
Overhead	2.230	2.246	1.973	2.356
Saldo van baten en lasten	62-	1.506	65-	230-
Onttrekking bestemmingsreserves	2.093	913	65	230
Toevoeging aan de bestemmingsreserves	82	-	-	-

1.1 Belangrijkste resultaten 2018

2018 laat de volgende opvallende resultaten zien:

- 1 **Uitstroom naar werk wordt ruimschoots gehaald**
- 2 **Realisatie Garantiebanen wordt ruimschoots gehaald**
- 3 **Doelstelling daling ziekteverzuim nog niet gehaald**
- 4 **Positief financieel resultaat binnen budget**
- 5 **Minder sterke groei deta's**

Uitstroom naar werk

De uitstroom naar regulier werk komt 29% boven de geprognoseerde jaardoelstelling uit. De gunstige economische omstandigheden zijn daar mede debet aan.

Garantiebanen

Realisatie garantiebanen komt 38% boven de jaardoelstelling uit voor de doelgroep 18 jaar en ouder. Dit resultaat is mede behaald in samenwerking met UWV en Pasmatch.

Ziekteverzuim

De eindejaarsdoelstelling 2019 is nog niet behaald maar de aanpak laat haar eerste resultaten zien dat zich inmiddels heeft vertaald in een lichte daling van het ziekteverzuim in het tweede halfjaar van 2018.

Financieel resultaat

2018 is afgesloten met een positief resultaat voor onttrekkingen en toevoegingen aan de reserves.

Minder sterke groei deta's

Doordat er geen nieuwe instroom meer is in de Wsw stromen er alleen nog maar personen uit. De krimpende Wsw-doelgroep, de veroudering mede gezien in combinatie met de plaatsbaarheid van de nog aanwezige Wsw-medewerkers maken het moeilijk om nog groei te realiseren.

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

1.2. Highlights 2018



IJmond Groen wordt groener met nieuw elektrisch materiaal: Handgereedschap en wagenpark



8 plaatsingen Nieuw Beschut Werk



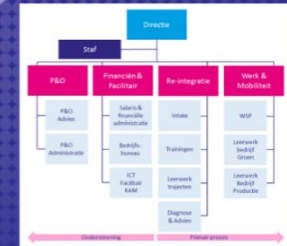
Nieuw bestuur gevormd na Gemeenteraadsverkiezingen in maart



Certificering ISO-Ohsas behouden



IJmond Werkt! is AVG-proof



Herstructurering organisatiestructuur

52%

van Wsw-personeel werkt bij reguliere werkgever



Ziekteverzuim wordt aangepakt m.b.v. Falke & Verbaan



Budgetbroodjes wint IJmond Werkt! Award 2018



Positief resultaat € 2.419 duizend



7 statushouders
hebben werk
gevonden



Vacaturecentrum
verbouwd



Pilot Telstar krijgt
permanente status, meer
dan 50% van deelnemers
vindt werk



242 personen zijn
uitgestroomd
naar werk



78 personen zijn
uitgestroomd naar
parttime werk



Vestiging Velsen gesloten,
Vestiging Heemskerk
verbouwd



Hoge rapportcijfers
trainingen en
dienstverlening



351
vacatures vervuld



Doorontwikkeling WSP
met partners



Groepsgewijze
dienstverlening voor
trede 3 en 4
ontwikkeld

2. Programmaverantwoording

2.1 Taakveld 6.3 Inkomensregelingen

De taken en activiteiten die geen direct verband houden met de uitvoering van re-integratie vallen onder het taakveld inkomensregelingen. In dit hoofdstuk wordt de uitvoering van de volgende wettelijke taken behandeld:

- **2.1.1** de intakefase: intake en verlengde intake;
- **2.1.2** de inzet van een voorliggende voorziening;
- **2.1.3** de vaststelling van de inzet van een tijdelijk openthoud;
- **2.1.4** de vaststelling van een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht;
- **2.1.5** de handhaving van de arbeids- en re-integratieplichten.

Tabel uitgevoerde wettelijke taken

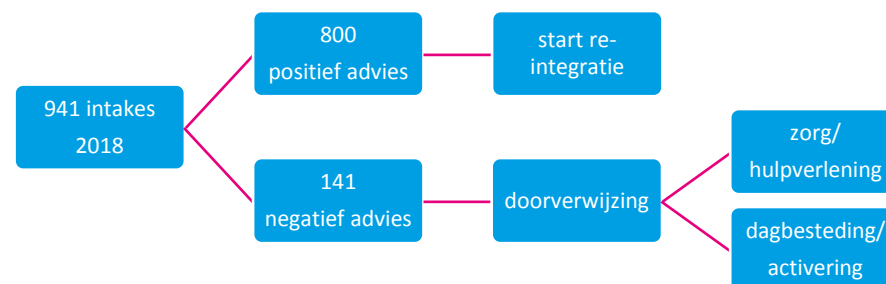
Taak	Prognose aantal	Realisatie aantal
Intake	1.000	941
Verlengde intake	150	185
Taalniveautest	120	90
Inzet tijdelijk openthoud	150	241
Inzet voorliggende voorzieningen	80	79
Beoordeling ontheffing	350	281
Maatregelonderzoek	200	140

2.1.1 De intakefase: intake

Tijdens de intakefase wordt de voorlichting over de rechten en plichten van de Participatiewet en de dienstverlening van IJmond Werkt! verzorgd. De inspanningsverplichting (zoektermijn) wordt beoordeeld en de afstand tot de arbeidsmarkt en bijbehorende trede indeling op de Participatieladder wordt vastgesteld. Tot slot: de persoon krijgt een re-integratievoorziening aangeboden en deze wordt in een beschikking vastgelegd. De prognose van 1000 aanmeldingen in 2018 is niet gehaald: 941 personen zijn aangemeld voor de intake. De instroom daalt licht ten opzichte van 2017. Toen werden 964 personen aangemeld voor een intake.

Van de 941 aanmeldingen ontvingen 141 personen na de intake een negatief re-integratieadvies. Zij konden nog geen start maken met de re-integratie, veelal vanwege zorgproblematiek. In vergelijking met 2017 daalt het aantal negatieve adviezen licht: 16% (152) in 2017 ten opzichte van 15% (141) in 2018.

Opvallend is nog steeds de toename van het aantal aanmeldingen voor de verlengde diagnosefase na de intake: 23% (185). In 2017 was dit 18%. Deze ontwikkeling past in het beeld van de verandering van de doelgroep naar steeds meer personen met complexe en multi problematieken.



Innovaties intake



Samenwerking Nova College

Tijdens de intakefase kan een taalniveau / leerbaarheidstest worden ingezet. Het re-integratieaanbod kan zo beter worden afgestemd op het niveau van de persoon. Is het niveau te laag voor deelname aan de re-integratie, dan wordt het Nova Collega gevraagd om te onderzoeken of de persoon in aanmerking komt voor WEB⁴ gefinancierde taalscholing. Om dubbele handelingen in dienstverlening te voorkomen, is in 2018 besloten om tijdens de intakefase de leerbaarheid niet meer te testen door IJmond Werkt!. Het Nova Collega test de leerbaarheid van de persoon. IJmond Werkt! richt zich alleen nog op het vaststellen van het taalniveau.

Daarnaast wordt sinds 2018 de deelname aan de taalscholing vastgelegd in een beschikking, zodat bij verwijtbaar verzuim tevens de handhaving opgepakt kan worden. Ook hierin is een goede afstemming en samenwerking met het Nova College belangrijk en zijn de afspraken hierover gerealiseerd in 2018.



Individuele aanpak – methodisch werken

Omdat de doelgroep 'complexer' wordt, zoals bijvoorbeeld de doelgroep arbeidsbeperkten, is in 2018 besloten om zoveel mogelijk onderdelen van de intakefase individueel vorm te gaan geven. De groepsgewijze gezamenlijke voorlichting met de gemeente (Strenger en Selectiever aan de Poort) vindt alleen nog plaats bij nieuwe instroom in de bijstand van personen vanaf 27 jaar. De volgende doelgroepen starten hun intakefase niet meer in een groep en kunnen direct met hun persoonlijke vragen en verhaal bij IJmond Werkt! terecht:

- personen die al langer bijstand ontvangen
- personen in het doelgroepregister
- statushouders
- jongeren tot 27 jaar

De inspanningsverplichting van de jongeren en de inzet van het RMC⁵ scholingsadviesgesprek kan op deze wijze nog beter afgestemd worden op persoonlijke omstandigheden.

Deze aanpak is intensief en kost meer tijd, maar biedt maatwerk voor de doelgroepen en is haalbaar gezien de daling van het aantal aanmeldingen. Dit sluit aan bij onze geformuleerde visie: een goede intake en diagnose aan de voorkant is cruciaal voor een goede start van een traject.

⁴ Wet Educatie en Beroepsonderwijs

⁵ Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voortijdig schoolverlaters

De intakefase: Verlengde intake

Een verlengde intake wordt ingezet als na de intake nader onderzoek nodig is om de re-integratievoorziening te kunnen vaststellen. Denk aan onderzoek naar gezondheidsklachten, sociale- of verslavingsproblematieken of onderzoek naar cognitief vermogen. De werkcoach van het team Arbeidsdiagnose & Advies heeft meer diagnose-instrumenten tot zijn beschikking. Denk aan de Pearson testmethodieken, doorverwijzing naar de verzekeringsarts of het UWV voor een aanvraag indicatie baangarantie.

185 personen zijn dit jaar na de intake aangemeld voor de verlengde intake. Dat is 23% van het aantal afgeronde intakes en meer dan verwacht: 150 was de prognose.

Onder het taakveld Re-integratie en participatievoorzieningen leest u meer over de dienstverlening Arbeidsdiagnose & Advies.

Innovaties verlengde intake

Samenwerking met Wijkteams versterken

Samenwerking met de Sociale Wijkteams is belangrijk, omdat onze doelgroep veelal ondersteuning nodig heeft op meerdere leefgebieden. In 2017 hebben diverse overleggen tussen de professionals plaatsgevonden, zijn cases besproken, is een aanmeldformulier ontwikkeld en zijn afspraken gemaakt over informatie-uitwisseling met inachtneming van de privacywetgeving. Inzet van beide kanten is effectief, maar daarbij merken we op dat onze opdrachten verschillen: die van het wijkteam is vrijblijvend ondersteunend, die van IJmond Werkt! is dat niet. In 2018 is hier aandacht aan besteed. Er is een stroomschema ontwikkeld waarin de afspraken zijn vastgelegd. Daar is bijvoorbeeld vastgesteld wie welke acties onderneemt als we geen contact krijgen met een persoon of als een persoon geen hulp wenst.



2.1.2 Inzet voorliggende voorziening

Als een voorliggende re-integratie- of scholingsvoorziening meer passend is, dan zorgt IJmond Werkt! voor de doorverwijzing, aanmelding, voortgangsbewaking en handhaving. Meest voorkomende doorverwijzingen zijn die naar het Nova College voor taalscholing en naar de REA-scholing⁶. Na afronding van het voorliggende traject, vindt opnieuw onderzoek naar arbeidsmogelijkheden plaats. Dit jaar zijn in totaal 79 externe trajecten gestart. Dat is bijna gelijk aan de prognose van 80.

2.1.3 Inzet tijdelijk openthoud

Als blijkt dat er zaken zijn die aandacht verdienen, vóórdat succesvol kan worden gestart met de re-integratie, wordt een tijdelijk openthoud vastgesteld. De persoon wordt gevraagd om tijdens het openthoud de nodige voorwaarden te creëren, bijvoorbeeld het organiseren van kinderopvang of het ondergaan van een medische behandeling. Na de periode van het openthoud vindt een herbeoordeling van de omstandigheden plaats. Dit jaar is 241 keer een tijdelijk openthoud ingezet. Dat is aanzienlijk meer dan de prognose van 150.

2.1.4 Beoordeling ontheffing van de arbeidsplicht

Als gedurende de re-integratie blijkt dat voor langere periode geen sprake zal zijn van arbeidsvermogen, dan wordt het traject naar werk beëindigd en wordt, volgens vastgesteld kader, onderzocht of een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht kan worden toegekend. Het wel of niet toekennen van de ontheffing wordt gemotiveerd in een rapport en door IJmond Werkt! vastgelegd in een beschikking. Bij alle terugmeldingen van zorgklanten (trede 1 en 2) én de beëindigingen wegens maximaal participatieniveau behaald, vindt deze beoordeling plaats. Het betrof dit jaar 281 beoordelingen en dat is minder dan de prognose van 350.

⁶ Beroepsonderwijs op maat bij Heliomare
IJmond Werkt!

2.1.5 Handhaving

Handhaving is een wettelijke taak die IJmond Werkt! uitvoert en is een belangrijk onderdeel van de uitvoering van de re-integratie. Bij het recht op uitkering horen ook verplichtingen. IJmond Werkt! verzorgt de handhaving van de arbeids- en re-integratieplichten: plichten die in de wet staan en plichten die de gemeenten in de Maatregelenverordening hebben opgenomen.

De uitvoering van de Maatregelenverordening is in mandaat door de gemeenten aan IJmond Werkt! overgedragen. In de praktijk betekent dit dat IJmond Werkt! verzuim op de plichten onderzoekt conform de kaders van de wet en de IJmondiale re-integratieverordening. Deze plichten verbonden aan het recht op uitkering proberen wij zo duidelijk mogelijk over te brengen aan personen die een traject bij IJmond Werkt! volgen. 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 of afzien 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. Dit jaar zijn 140 maatregelonderzoeken afgerond ten opzichte van 220 in 2017.

Fraudealertheid

Fraude alertheid heeft de agenda in 2018 niet gehaald en blijft staan als mogelijk ontwikkelpunt voor 2019.

Overzicht maatregelonderzoeken

Beschikking	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
afzien maatregel	8	8		14	30
inkeerregeling maatregel				1	1
maatregel 100%	4	1	1	5	11
maatregel 2 x 100%				3	3
maatregel een maand 10%	10	11		11	32
maatregel een maand 20%	12	7	3	11	33
maatregel een maand 40%			1		1
maatregel gematigd naar 20%				1	1
maatregel matiging naar 0%		1		1	2
maatregel matiging naar 5%				1	1
maatregel twee maanden 10%	5	2		7	14
maatregel twee maanden 20%	5			6	11
Totaal	44	30	5	61	140

Innovaties handhaving

Gezamenlijke aanpak veelvuldige no show

Medio 2017 is samen met de gemeenten de pilot 'gezamenlijke aanpak veelvuldig no show' gestart. No show betekent dat de persoon niet reageert op uitnodigingen van IJmond Werkt!. Bij veelvuldige no show stagneert het traject naar werk. In deze pilot is nauw samengewerkt om meer grip te krijgen op het veelvuldig niet verschijnen. Indien wegens no show een recidive maatregel van 100% wordt opgelegd, dan nodigt de gemeente de persoon uit voor een 3-gesprek. Het recht op bijstand wordt hiermee opgeschort. Verschijnt de persoon op dit gesprek wel, dan wordt gezamenlijk onderzocht of het re-integratieaanbod nog passend is. Verschijnt de persoon niet, dan start de gemeente een beëindigingsonderzoek. Begin 2018 heeft de evaluatie van de pilot plaatsgevonden en is vastgesteld dat deze samenwerking effectief is. Er zijn voorbeelden van beëindigingen van uitkeringen en van wijziging van inzet op werk naar zorg. Besloten is de aanpak voort te zetten.



2.2 Taakveld 6.4 Begeleide participatie 611 (Sociale Werkvoorziening)

Begeleid Werken en Detacheringen

In totaal waren er eind 2018 593 personen (536 SE) (inclusief begeleid werken) met een Wsw -indicatie aan IJmond Werkt! verbonden. Het aantal gedetacheerden is in 2018 gestegen naar 259 personen. Dit betekent een toename van 8 ten opzichte van het aantal op 1 januari 2018. Het aantal personen dat op basis van een Begeleid Werken-traject werkzaam is gedaald met 4 van 64 naar 60. Het totaal percentage geplaatste Wsw bij derden (52%) is ondanks de daling van het Wsw bestand met 5% gestegen ten opzichte van 2017 (47%).

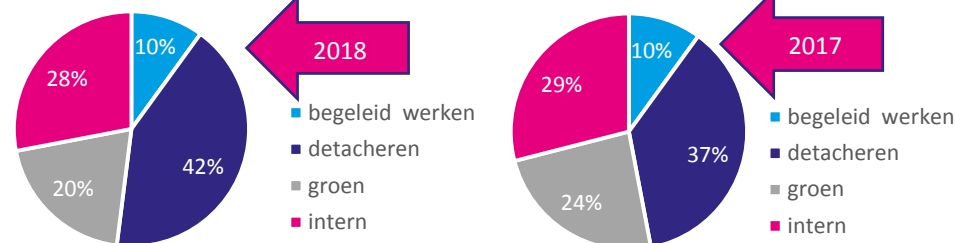
Aantal detacheringen

	Stand 01-01-2018	Stand 31-12-2018
	Aantal	Aantal
Beverwijk	91	87
Heemskerk	62	69
Uitgeest	16	20
Velsen	82	83
Totaal	251	259

Aantal Begeleid Werken

	Stand 01-01-2018	Stand 31-12-2018
	Aantal	Aantal
Beverwijk	27	23
Heemskerk	16	16
Uitgeest	1	2
Velsen	20	19
Totaal	64	60

Verdeling aantal Wsw-medewerkers (SE)



Aantal medewerkers per reguliere werkgever

aantal geplaatsten	aantal werkgevers	aantal geplaatsten	%	cumulatief
119	1	119	37%	37%
26	1	26	8%	45%
12	1	12	4%	49%
8	2	16	5%	54%
7	1	7	2%	56%
6	1	6	2%	58%
5	1	5	2%	60%
4	4	16	5%	65%
3	7	21	7%	71%
2	13	26	8%	80%
1	65	65	20%	100%
193	97	319	100%	

Bovenstaande tabel geeft het aantal plaatsingen per werkgever weer. Hieruit blijkt dat bij een klein aantal werkgevers het grootste gedeelte van de werknemers geplaatst is. 45% (2017: 47%) van de werknemers is geplaatst bij 2 werkgevers (Cycloon Post & Fietskoeriers en Noppes Kringloopwinkels). Dit brengt een risico met zich mee voor de bedrijfsvoering. Immers, bij stopzetten van de detachering vallen in één keer veel medewerkers terug op de beperkte voorziening bij IJmond Werkt!, qua eigen locatie en interne begeleiding.

Wsw-activiteiten

Mobiliteit

In 2017 is er bij IJmond Werkt! een start gemaakt met de aanpak “Mobiliteit”, de inzet hierop is in 2018 voortgezet. In het kort komt het er op neer dat de Participatiewet vraagt om Wsw-medewerkers zoveel als mogelijk regulier te laten werken. IJmond Werkt! heeft al veel medewerkers gedetacheerd of via Begeleid Werken extern aan de slag, maar de groep medewerkers die momenteel nog intern werkt heeft meer aandacht en begeleiding nodig om extern geplaatst te kunnen worden. Om externe plaatsing mogelijk te maken zorgt IJmond Werkt! er voor dat de medewerkers hiervoor gefaciliteerd worden en ondersteuning krijgen. Onderdeel van de inzet op het gebied van mobiliteit is om de medewerkers gemotiveerd en gestimuleerd te houden voor een werkplek buiten IJmond Werkt!, maar ook om er voor te zorgen dat medewerkers weerbaar zijn, dat zij flexibeler inzetbaar zijn en daarmee de overstap naar de reguliere arbeidsmarkt soepeler kan verlopen. Bij mobiliteit draait het er om dat de medewerker in staat wordt gesteld een duurzame overstap naar een externe werkgever te maken.

Met de medewerkers van IJmond Werkt! zijn gesprekken gevoerd om te beoordelen in hoeverre ze in staat zijn om door te stromen naar een externe werkplek. Er zijn met deze medewerkers ontwikkelplannen gemaakt waarin concrete doelen zijn opgenomen. De medewerkers worden vervolgens begeleid bij het behalen van deze doelen. De trainingen die in 2017 zijn gestart zijn afgerond en opgevolgd door een groepsgewijze begeleiding vanuit het Vacaturecentrum van IJmond Werkt!. In het Vacaturecentrum wordt gewerkt aan het maken van een CV, worden medewerkers geholpen bij het oriënteren op werken buiten IJmond Werkt! en krijgen zij hulp het vinden van een geschikte werkgever en een geschikte externe werkplek.

IJmond Werkt! heeft, zoals eerder genoemd, al een aanzienlijk aantal personen extern werkzaam. Het via detachering of Begeleid Werken plaatsen van personen die momenteel nog intern bij IJmond Werkt! aan het werk zijn, wordt steeds moeilijker.

IJmond Groen

De groenafdeling van IJmond Werkt! voert voornamelijk werkzaamheden in het publieke groen uit voor de in de GR deelnemende gemeenten. Naast de met de gemeenten afgesproken reguliere opdrachten en bestekken, hebben de gemeenten in 2018 aan IJmond Werkt! gevraagd om wat extra werkzaamheden uit te voeren. Deze werkzaamheden hebben extra inkomsten opgeleverd voor de afdeling Groen.

De gemeenten hebben met betrekking tot de bestekken verschillende audits uitgevoerd op de werkzaamheden. De audits zijn met goed gevolg doorlopen en de gemeenten hebben laten weten erg tevreden te zijn over het uitgevoerde werk.

In 2017 is een begin gemaakt met het vervangen van het wagenpark door elektrische vervoersmiddelen. In 2018 is hier op verder gegaan met de aanschaf van 13 elektrische voertuigen en de aanschaf van elektrisch gereedschap zoals bosmaaiers, kettingzagen, heggenscharen en bladblazers. Met de vervanging van oude afgeschreven dieselveertuigen en oud motorisch handgereedschap die op fossiele brandstoffen werkten is de afdeling Groen ook écht ‘groener’ gaan werken. De ingezette koers wordt in 2019 voortgezet. IJmond Werkt! kan hierdoor milieuvriendelijker werken en is door de vervanging van het sterk verouderde machine-, en wagenpark, ook toekomstbestendiger geworden.

Ook voor de groenafdeling van IJmond Werkt! stond 2018 in het teken van “Mobiliteit”. Begin 2018 zijn de activiteiten van IJmond Groen bij de Heemskerkse golfclub overgedragen aan de Hollandse Greenkeeping Maatschappij (HGM), de medewerkers van IJmond Werkt! zijn gedetacheerd bij HGM en zijn werkzaam gebleven op de golfclub. In 2018 zijn er Wsw-medewerkers geplaatst bij Stadswerk in Alkmaar en er zijn medewerkers geplaatst om werkzaamheden te verrichten voor Werkom in Wormerveer. Er is tevens veel aandacht besteed aan het uitbouwen van de relatie met Donkergroen. Bovenstaande heeft geresulteerd in een groepsdetachering van zes medewerkers.

Sluiting Combivestiging Velsen

In het eerste kwartaal van 2018 zijn de activiteiten in de combivestiging in Velsen beëindigd en is het pand verkocht. Er zijn ongeveer 50 medewerkers die werkzaam waren op de vestiging in Velsen overgeplaatst naar de combivestiging in Heemskerk. Tevens is er in de periode voorafgaand aan de sluiting met behulp van het programma “Mobiliteit” extra ingezet om medewerkers van vestiging Velsen te helpen bij het vinden van externe werkplekken. Op deze manier zijn verschillende medewerkers via bijvoorbeeld een detacheringsovereenkomst buiten IJmond Werkt! aan de slag gegaan.

Combivestiging Heemskerk

Met bovengenoemde sluiting van combivestiging Velsen is er bij de combivestiging in Heemskerk in het afgelopen jaar veel aandacht uitgegaan naar het samenvoegen van de beide vestigingen. Niet alleen kwamen er in Heemskerk meer medewerkers op de locatie werken, ook moesten de werkzaamheden opnieuw worden herverdeeld en in de vestiging worden ingepast.

Er zijn begin 2018 de nodige werkzaamheden aan het pand uitgevoerd ten behoeve van de samenvoeging. Zo zijn werkruimtes opnieuw ingedeeld, zijn toiletfaciliteiten uitgebreid en vernieuwd en zijn de kantinefaciliteiten uitgebreid. Kortom, de noodzakelijke aanpassingen die nodig waren in verband met het grotere aantal medewerkers in het pand, zijn uitgevoerd.

Bij de vestiging op locatie Trompet in Heemskerk worden onder andere werkzaamheden van de afdeling Montage en Verpakken uitgevoerd. In 2018 is het aantal opdrachtgevers min of meer stabiel gebleven. Gezien de behoefte aan meer diverse werksoorten en een breder bestand van opdrachtgevers is in 2018 een start gemaakt met de verkenning naar andere werksoorten en opdrachtgevers. Er is met name gekeken naar werkzaamheden die meer uitdaging met zich meebrengen en tegelijkertijd meer opbrengen. Er is een aantal nieuwe klanten binnengehaald, die een waardevolle aanvulling op de werksoorten met zich meebrengen. Met meer diversiteit aan werkzaamheden en opdrachten kunnen zowel de medewerkers van IJmond Werkt! als de personen die een tijdelijk traject bij IJmond Werkt! volgen, zich meer ontwikkelen en kan IJmond Werkt! een meer divers en interessant werkaanbod bieden.

Beëindiging activiteiten AS Production bij combivestiging Heemskerk

In het eerste kwartaal van 2018 zijn de activiteiten van AS Production beëindigd. Deze afdeling was onderdeel van combivestiging Heemskerk. Er zijn verschillende pogingen gedaan om de bedrijfsactiviteiten in zijn geheel over te laten nemen door externe partijen, maar dit is uiteindelijk niet gelukt.

Van de medewerkers die bij AS Production werkzaam waren, is een aantal gedetacheerd bij een naaiatelier in Heemskerk. Dit naaiatelier wordt gerund door de voormalig leidinggevende van AS Production, dit heeft er aan bijgedragen dat de overgang van de medewerkers naar een nieuwe werkplek soepel is verlopen. De overige medewerkers hebben een werkplek gevonden binnen de overige activiteiten van combivestiging Heemskerk.

Beëindiging portfoliomanagement

Om de opdracht vanuit de Participatiewet en de gemeenten op een efficiënte wijze uit te kunnen voeren, heeft IJmond Werkt! in de afgelopen jaren met behulp van “portfoliomanagement” een aantal bedrijfsactiviteiten (inclusief personeel) overgedragen aan externe partijen. Tevens is er in deze periode door IJmond Werkt! een aantal activiteiten beëindigd of afgestoten. De organisatie is er in de afgelopen jaren anders uit gaan zien en de infrastructuur is aanzienlijk kleiner geworden.

Met de sluiting van de combivestiging Velsen en het beëindigen van de activiteiten van AS Production, zijn er op dit moment weinig tot geen mogelijkheden om nog meer aanpassingen in de infrastructuur door te voeren, waarmee er een einde komt aan “portfoliomanagement”. Uiteraard blijft IJmond Werkt! wel altijd in beweging en wordt er continu kritisch gekeken naar bedrijfsprocessen en de infrastructuur, maar tegelijkertijd wordt er ook gekeken naar kansen en behoeften die ontstaan vanuit de Participatiewet en/of op de arbeidsmarkt.

2.3 Taakveld 6.4 Begeleide participatie 623 Re-integratie en participatievoorzieningen Participatiewet (Nieuw Beschut Werk)

De opdracht die de IJmondgemeenten van de Rijksoverheid hebben gekregen is om in 2018 45 personen aan een NBW-plek te helpen. IJmond Werkt! heeft de opdracht om personen met een indicatie voor Nieuw Beschut Werk (NBW) een werkplek aan te bieden. Over het algemeen is dit een werkplek op een interne locatie, maar ook een werkplek bij een externe werkgever behoort tot de mogelijkheden. Bij de externe werkplek moet intensieve begeleiding gegarandeerd zijn. In totaal zijn 7* medewerkers in 2018 in dienst gekomen met een Nieuw Beschut Werken indicatie. Ze werken onder andere bij IJmond Groen, Zorgcentrum Lommerlust en Cycloon Post en fietskoeriers. Hiermee komt het totaal op 8.

* Het aantal gerealiseerde werkplekken blijft achter ten aanzien van de opdracht vanuit de overheid. Alleen de personen 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.

Aantal plaatsingen per gemeente

	Instream NBW 2017	Instream NBW 2018	Totaal aantal NBW
Beverwijk	0	4	4
Heemskerk	0	0	0
Uitgeest	0	2**	2
Velsen	1	1	2
Totaal	1	7	8

Deze indicatie moet apart worden aangevraagd bij het UWV door middel van een aanvraag beoordeling arbeidsvermogen. Op dit formulier dient de aanvrager een keuze maken uit:

- het aanvragen van een Wajong-uitkering (alleen als duidelijk is dat iemand absoluut geen arbeidsmogelijkheden heeft),
- of het aanvragen van een Beschut Werken-indicatie (de begeleiding is van dien aard dat de intensiteit hiervan niet gevraagd kan worden van een werkgever)
- of het aanvragen van een indicatie Banenafpraak (voor personen die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen, maar wel bij een reguliere werkgever kunnen werken).

De laatste categorie wordt het meest bij het UWV aangevraagd. Het aantal aanvragen voor een indicatie Beschut Werken is beperkt, waardoor ook het aantal indicaties dat wordt toegekend, beperkt blijft.

De cijfers van de bij het UWV aangevraagde indiceringen Nieuw Beschut Werk in 2018 en de toekenningen:

gemeente	Aantal aanvragen	Aantal toekenningen positief	Aantal toekenningen negatief
Velsen	3	1	2
Heemskerk	0	0	0
Beverwijk	4	4	0
Uitgeest	0	0**	0

** Het verschil in aantal indicaties en aantal plaatsingen bij Uitgeest wordt verklaard doordat beide werknemers in 2017 hun indicatie hebben gekregen. In 2018 zijn zij bij IJmond Werkt! in dienst gekomen.

2.4 Taakveld 6.5 Arbeidsparticipatie 623 Re-integratie en participatievoorzieningen Participatiewet (Re-integratie)

Algemeen

Alles begint met de opdracht. IJmond Werkt! richt zich primair op het 'toeleiden naar werk'. IJmond Werkt! richt zich als participatiebedrijf op personen die ondersteuning behoeven richting regulier werk, maar ook op de werkplek zelf. Hiertoe stimuleren we de arbeidsontwikkeling van deze groep zo, dat ze op de reguliere arbeidsmarkt maximaal en op eigen kracht kunnen werken.

Participatieladder

IJmond Werkt! heeft de opdracht om de doelgroepen van de Participatiewet die zijn ingedeeld op trede 3 tot en met 6 van de Participatieladder en niet op eigen kracht werk kunnen vinden, op effectieve en efficiënte wijze te ondersteunen bij het bereiken van een maximaal participatieniveau.



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. Eind 2018 staan er 1096 actieve trajecten geregistreerd, waarvan 908 zijn ingedeeld op een trede op de participatieladder en waarvan 188 nog ingedeeld moeten worden op een trede. De personen die nog niet zijn ingedeeld, zijn in afwachting van een goedkeuring van de gemeente voor de start van de re-integratie, of in afwachting van de afhandeling van een intake- of diagnosefase, dan wel de periode tijdelijk oponthoud.

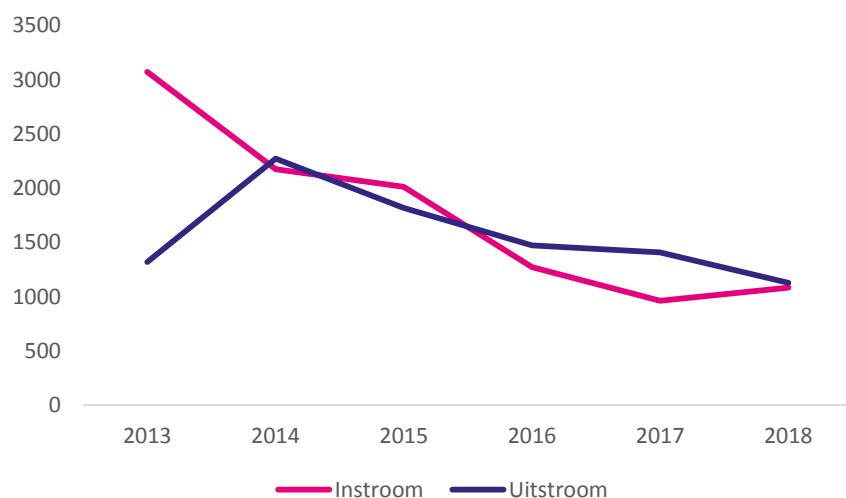
In- en uitstroom

	1-1-2018			31-12-2018
Trede	Begin	Bij	Af	Openstaand
6	249	231	299	181
5	328	534	503	359
4	178	136	168	146
3	197	182	157	222
Subtot.	952	1.083	1.127	908
N.t.b.				188
Totaal	952	1.083	1.127	1.096

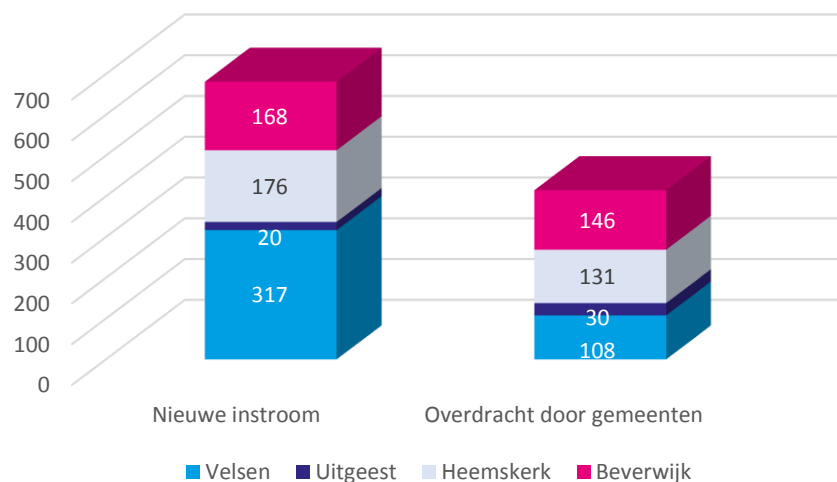
Stand per kwartaal

		Q1	Q2	Q3	Q4
Trede	01-01-2018	31-03-2018	30-06-2018	30-09-2018	31-12-2018
6	250	183	171	170	181
5	318	311	366	363	359
4	115	164	120	93	146
3	194	250	216	237	222
N.t.b.	286	300	327	287	188
Totaal	1163	1208	1200	1150	1.096

Instream versus uitstroom doelgroep Participatiewet



Woonplaats personen die een re-integratietraject volgen



Trede 3: sociale activering als opstap naar werk

In 2018 is IJmond Werkt! gestart met de uitvoering van dienstverlening aan personen die zijn ingedeeld op trede 3 van de Participatieladder: het opstap leerwerktraject. De insteek was om deze personen middels individuele coaching te begeleiden naar vrijwilligerswerk als opstap naar een leerwerkstage (trede 4). Al snel bleek dat deze methodiek niet voldoende zou zijn om doorstromen op de ladder te realiseren. De zelfredzaamheid van deze doelgroep is zeer beperkt, de obstakels groot en divers, wat maakt dat deelnemers tussen de contactmomenten met de werkcoach door, weinig voortuitgang in ontwikkeling boekten en doorstroomresultaten achterbleven. Door het grote aantal te bedienen personen was het moeilijk om meer contactmomenten te realiseren, waardoor medio 2018 is besloten om groepsgewijze dienstverlening trede 3 te ontwikkelen. Met deze nieuwe trainingen richten we ons in trede 3 op het ontwikkelen van eigen verantwoordelijkheid, eigen kracht en eigen regie (zelfredzaam), op het in kaart brengen en wegnemen van obstakels en het ontwikkelen van basisvaardigheden nodig voor werk.

197 personen stonden begin 2018 geregistreerd op trede 3 en er volgden 182 nieuwe aanmeldingen: 379 personen totaal. 157 trede 3 trajecten zijn beëindigd, waarvan 17 wegens werk en 21 wegens het behalen van maximaal participatieniveau. 28 personen zijn doorgestroomd naar een hogere trede.

In- en uitstroom trede 3

01-01-2018	bij	af	31-12-2018
197	182	157	222

Realisatie versus begroting trede 3

	realisatie	begroot	%
bestaande	197	180	109%
nieuwe	182	180	101%
Totaal	379	360	105%

Uitstroom – doorstroom trede 3

Richting	realisatie	begroot	%
Werkaanvaarding	17	0	-
Parttime werk	4	0	-
Maximale part. / Onbetaald werk	21	45	47%
Garantiebaan	1	0	-
Doorstroom trede 4	5	45	11%
Doorstroom trede 5	20	0	-
Doorstroom trede 6	3	0	-
Overige	86	0	-
Totaal	157	90	

Innovaties trede 3

Training Maak je plan

In trede 3 wordt de training 'Maak je plan' aangeboden. Gedurende 8 weken komt de groep bijeen om te werken aan een eigen plan van aanpak. In het plan wordt duidelijk welke obstakels er zijn, welke beïnvloedbaar zijn en op welke wijze ze kunnen worden weggenomen. De deelnemers gaan onder begeleiding van twee trainers aan de slag met thema's als: wat wil ik, waar sta ik over een jaar en wat houdt mij tegen? En: Ik maak mijn eigen keuzes, anders denken anders doen en hoe ga ik het doen? Dit jaar zijn 5 trainingen gestart. Aan elke training nemen 10 personen deel.

Training Blik op jezelf

Indien nodig volgt de deelnemer ook de training 'Blik op jezelf'. Hierin richten we ons op de (door)ontwikkeling van basisvaardigheden, zoals communicatievaardigheden. Ook het in kaart brengen van kwaliteiten is een belangrijk onderwerp. De eerste training staat gepland voor begin 2019.

Individuele coaching naast de training

Een werkcoach biedt de persoon naast de trainingen individuele ondersteuning aan. Door het gebruik van de 'Werk Ster' kan deze coaching gericht ingezet worden. Als werken in een groep geen optie is, dan wordt een individueel begeleidingstraject aangeboden.

Het is ook aan de werkcoach om vast te stellen op welke momenten de persoon succesvol een start kan maken met het verrichten van vrijwilligerswerk of een leerwerkstage. Dit laatste betekent doorstroom op de ladder naar trede 4.

Werk Ster

De Werk Ster is een instrument dat in Groot Brittannië is ontwikkeld ten behoeve van het inzichtelijk maken van de effecten van coaching/begeleiding. Daarbij is het uitgangspunt de mate van zelfredzaamheid die een persoon heeft en zou kunnen bereiken. De effecten van coaching/begeleiding op de voortgang ten aanzien van de zelfredzaamheid worden dan ook inzichtelijk gemaakt. Door de zelfredzaamheid van de persoon als uitgangspunt te benoemen, wordt niet alleen duidelijk waar de persoon staat ten aanzien van de zelfredzaamheid, maar ook wat de rol van de coach is. De Werk Ster maakt inzichtelijk hoe intensief de begeleiding dient te zijn (en op welke aandachtsgebieden) om een persoon verder te brengen in de ontwikkeling naar zelfredzaamheid.

In 2018 is onderzocht of het gebruik van dit instrument een aanvulling is op ons dienstenpakket. Daartoe is de Werkster gekoppeld aan de pilot 50-plus. De positieve resultaten hebben ertoe geleid dat de Werk Ster als instrument is toegevoegd aan onze trede 3 en 4 dienstverlening. Alle werkcoaches hebben hiertoe eind 2018 de training gevolgd en de licentie behaald.

Trede 4: re-integratietrajecten, ondersteuning werknemersvaardigheden

In trede 4 richt de deelnemer zich op het ontwikkelen/versterken van motivatie voor (algemeen geaccepteerd) werk, werknemersvaardigheden en het opbouwen van werkritme. Daarnaast is een belangrijk doel het in kaart brengen van belastbaarheid. Daartoe wordt de training 'Kijk op Werk' én individuele coaching aangeboden. De persoon neemt daarnaast altijd deel aan een leerwerkstage, zodat het geleerde direct kan worden toegepast/geoefend in de praktijk.

120 personen stonden begin 2018 geregistreerd op trede 4 en er volgden 67 nieuwe aanmeldingen: 187 personen totaal. 106 trede 4 trajecten zijn beëindigd dit jaar, waarvan 14 wegens werk en 7 wegens het behalen van maximaal participatieniveau. 38 personen zijn doorgestroomd naar een hogere trede. 99 personen zijn een interne werkstage gestart en 69 een externe werkstage in de branches onderwijs, zorg, horeca, detailhandel en overheid. We zien in 2018 een verschuiving naar meer externe stages (circa 40%): in 2017 was dit circa 30%. Door de inzet op portfoliomanagement zijn we genoodzaakt om op andere wijze een diversiteit aan werksoorten te organiseren. Door ons te richten op het aangaan van partnerships, proberen we ook voor de leerwerktrajecten diversiteit in werksoorten te behouden.

In- en uitstroom trede 4

01-01-2018	bij	af	31-12-2018
120	67	106	81

Realisatie versus begroting trede 4

	realisatie	begroot	%
bestaande	120	120	100%
nieuwe	67	120	56%
Totaal	187	240	78%

Uitstroom – doorstroom trede 4

Resultaat	realisatie	begroot	%
Werkaanvaarding	14	10	140%
Parttime werk	8	0	-
Maximale participatie	7	0	-
Garantiebaan	2	0	-
Doorstroom trede 5	37	60	62%
Doorstroom trede 6	1	0	-
Overige	37	0	-
Totaal	106	70	

Innovaties trede 4

Training Kijk op Werk

Door de ontwikkelingen van de nieuwe trainingen in trede 3, is in 2018 ook de bestaande training werknemersvaardigheden in trede 4 aangepast. Een aantal elementen paste beter in de training Blik op jezelf (trede 3), waardoor ruimte is gekomen voor een betere aansluiting bij het programma van trede 5. Bijvoorbeeld door de behandeling van presentatievaardigheden en het opbouwen van een netwerk. De nieuwe training is eind 2018 nog in ontwikkeling en zal in 2019 onderdeel uitmaken van ons dienstenpakket.

Ook hier geldt: als werken in een groep geen optie is, dan wordt een individueel begeleidingstraject aangeboden.





Leerwerktrajecten doelgroep Garantiebaan

Waar vóór 2018 de begeleiding van de doelgroep arbeidsbeperkten alleen een opdracht van het WSP was (matching en plaatsing Garantiebaan), is in 2018 gestart met het ontwikkelen van re-integratiedienstverlening aan deze doelgroep. In trede 4 betreft het de ontwikkeling van werknemersvaardigheden in een leerwerkomgeving. Er wordt aangehaakt bij de methodieken van de reguliere én Sociale Werkvoorziening dienstverlening. De dienstverlening is nog volop in ontwikkeling en zal in 2019 meer vorm en inhoud krijgen. Dit jaar zijn 22 personen met een indicatie gestart in een leerwerktraject.

Trede 5 re-integratietrajecten gericht op uitstroom naar werk

In trede 5 worden werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt ondersteund bij het vinden van werk. Dat kan zijn het vinden van regulier betaald werk (doelgroep regulier), dan wel het vinden van een passende Garantiebaan (doelgroep Garantiebaan).

Alle deelnemers worden ondersteund door de inzet van de training Sterk naar Werk en de begeleiding van het WSP. Trainen op effectief werkzoekgedrag staat centraal, waarbij wordt uitgegaan van eigen verantwoordelijkheid van de werkzoekende. We werken met 6 verschillende programma's: Sterk naar Werk regulier, anderstaligen, alleenstaande ouders, parttime werkenden, voorbereidingsperiode Bbz (bijstandsbesluit zelfstandigen) en Garantiebaan. (zie toelichting op speciale doelgroepen)

Sterk naar Werk reguliere doelgroep

179 personen stonden begin 2018 geregistreerd op trede 5 en 345 zijn nieuw aangemeld: 524 te bedienen personen totaal. Dit is een daling ten opzichte van het aantal in 2017 en een hoger aantal dan de prognose van 300. Er zijn 370 trajecten beëindigd, waarvan 96 wegens werkaanvaarding. 49 personen zijn doorgestroomd naar trede 6 voor individuele begeleiding naar werk.

In- en uitstroom trede 5

01-01-2018	bij	af	31-12-2018
179	345	370	154

Realisatie versus begroting trede 5

	realisatie	begroot	%
bestaande	179	150	119%
nieuwe	345	150	230%
Totaal	524	300	175%

Uitstroom - doorstroom trede 5

Resultaat	realisatie	begroot	%
Werkaanvaarding	96	75	128%
Parttime werk	14	33	42%
Maximale participatie	7	0	-
Doorstroom trede 6	49	75	65%
Overige	204	0	-
Totaal	370	183	

Trede 6: direct naar werk

De trede 6 werkzoekende is klaar voor werk. De werkzoekende heeft de training Sterk naar Werk afgerond of heeft de leerdoelen die opgesteld waren in het leerwerktraject succesvol afgerond. 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 centrum waar onder andere de actuele vacatures worden bekeken, sollicitatiebrieven worden geschreven en sollicitatiegesprekken worden voorbereid. Een IJmond Werkt! stage kan in deze trede worden ingezet voor het behouden van werkritme of het opdoen van werkervaring. Uiteraard met als doel: het vergroten van de kans op betaald werk.

In 2018 hebben 108 personen, ingedeeld in trede 6, een fulltime baan gevonden. Daarnaast hebben 51 personen een parttime baan gevonden en hebben 15 personen een baan gevonden, waarmee zij qua aantal uren maximaal belast waren.

In- en uitstroom trede 6

01-01-2018	bij	af	31-12-2018
249	231	299	181

Realisatie versus begroting trede 6

	realisatie	begroot	%
bestaande	249	245	102%
nieuwe	231	215	107%
Totaal	480	460	104%

Uitstroom trede 6

Resultaat	realisatie	begroot	%
Werkaanvaarding	108	102	106%
Parttime werk	51	41	124%
Maximale participatie	15	10	150%
Garantiebaan	2	0	-
Overige	123	0	-
Totaal	299	153	

IJmond Werkt!

Toelichting op speciale doelgroepen

Sommige doelgroepen vragen voor hun re-integratie om speciale aandacht en aanpak. De expertise vanuit de bestaande re-integratie dienstverlening wordt zeker meegenomen, maar met iets extra's om aansluiting te hebben bij de specifieke behoeften. Drie doelgroepen zijn er te benoemen waarvoor dit nu wordt ingezet vanuit onze bestaande dienstverlening, te weten Garantiebanen, jongeren tot 17 jaar uit het Pro/VSO onderwijs, en statushouders. In het navolgende deel Aanvullende dienstverlening komen de pilots aan bod, waarin nieuwe te onderscheiden doelgroepen zijn opgepakt voor speciale aanpak, die wellicht in een later stadium ook binnen de bestaande dienstverlening zullen worden opgenomen met deze op maat gerichte aanpak.

Garantiebanen

Sterk naar Werk Garantiebaan (trede 5)

In 2018 is gestart met het ontwikkelen van re-integratiedienstverlening aan de doelgroep arbeidsbeperkten. Dit heeft in 2018 geresulteerd in 5 garantiebanen (zie voorgaande tabellen per trede).

In trede 5 heeft deze ontwikkeling geresulteerd in een training Sterk naar Werk Garantiebaan. We zijn daarbij aangesloten bij de methodiek van de Mobiliteitstraining Sociale Werkvoorziening, maar ook die van de reguliere Sterk naar Werk trainingen. De training duurt 12 dagdelen en behandelt onderwerpen als kwaliteiten, kernwaarden, persoonlijke eigenschappen en vaardigheden en beroepenoriëntatie. De eerste training voor deze doelgroep is gestart in februari 2018. In totaal zijn dit jaar 4 trainingen gestart.

Matching Garantiebaan (trede 6)

De werkzoekende die vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is om bij een reguliere werkgever het wettelijk minimum loon te verdienen, komt in aanmerking voor een Garantiebaan. De bemiddeling daartoe noemen we 'matching Garantiebaan'. Dit heeft in 2018 geresulteerd in 61 garantiebanen (zie volgende tabellen). De jobcoaches van het WSP spelen een belangrijke rol bij het in kaart brengen van de mogelijkheden van de werkzoekende in het zogenaamde klantprofiel. Op basis van het profiel stellen we vast welke ondersteuning nodig is om een succesvolle match te kunnen maken. Het kan nodig zijn om eerst werkervaring op te doen in een leeromgeving, maar ook ondersteuning tijdens de sollicitatieprocedure kan een match opleveren. Grote werkgevers in de IJmond zoals Etos, Tata Steel, McDonalds en Detailresult zijn zeer actief in het realiseren van Garantiebanen. De contacten met de adviseurs van het WSP IJmond zijn intensief. Ook werkgevers in het MKB worden ondersteund bij het invullen van garantiebanen. Zo adviseren de adviseurs werkgeversdiensten adviseren werkgevers over: jobcarving, functiecreatie, wet- en regelgeving en jobcoaching.

Begin 2018 stonden 149 personen geregistreerd op Matching Garantiebaan, 189 personen zijn nieuw ingestroomd en 133 trajecten zijn beëindigd, waarvan 61 wegens het aanvaarden van een Garantiebaan. Hiermee is een groter aantal plaatsingen gerealiseerd dan verwacht.

In- en uitstroom garantiebanen

01-01-2018	bij	af	31-12-2018
149	189	133	205

Realisatie versus begroting garantiebanen

	realisatie	begroot	%
bestaande	71	80	89%
nieuwe	62	80	78%
Totaal	133	160	83%

Door - uitstroom garantiebanen

Resultaat	realisatie	begroot	%
Werkaanvaarding	7	0	-
Parttime werk	1	0	-
Maximale participatie	4	0	-
Garantiebaan	61	48	127%
PrO/VSO 16/17 jarigen	10	20	50%
Doorstroom trede 6	1	0	-
Overige	59	0	-
Totaal	143	68	

PrO/VSO jongeren onder 18 jaar

In 2018 is aan 10 leerlingen vanuit het PrO/VSO-onderwijs in de leeftijd van 16/17-jaar een traject aangeboden (zie voorgaande tabel). Zij hebben een profiel arbeid vanuit school meegekregen. Qua dienstverlening wordt een combinatie van individuele begeleiding als ook een training aangeboden aan personen die hiertoe in staat worden geacht.

In de regio zijn veel instanties die veel ervaring hebben in het werken met personen met een (arbeids)beperking. Denk aan Heliomare, Stichting Mee en het Praktijk en Voortgezet Speciaal Onderwijs. Het leren kennen van deze instanties en het samenwerken met hun professionals is dan ook belangrijk in het streven naar de meest effectieve en efficiënte aanpak. In 2018 is veel aandacht geweest voor samenwerking. Zo is IJmond Werkt! betrokken bij casuïstiek besprekingen op scholen die Speciaal Onderwijs en Praktijkonderwijs aanbieden. Overleg vindt plaats met school, de leerplichtambtenaar en waar nodig een vertegenwoordiger van een begeleidende instantie. De gesprekken zijn gericht op het maken van een goede keuze ten aanzien van een vervolgstap in de loopbaan van een jongere.

Statushouders

In april 2017 is IJmond Werkt! gestart met het uitvoeren van re-integratiedienstverlening voor de doelgroep statushouders. Deze doelgroep behoorde tot die tijd niet tot de doelgroep van IJmond Werkt!. De statushouder richtte zich eerst op het afronden van de inburgering, voordat een start werd gemaakt met participatie / re-integratie naar werk.

Voor dit project is tot juli 2019 ESF⁷ subsidie beschikbaar. Met deze beschikbare middelen willen we eerder inzetten op participatie en re-integratie, met als uiteindelijke doel: snellere en duurzame integratie van de doelgroep op de arbeidsmarkt. De statushouders die worden aangemeld hebben allen eerst deelgenomen aan het oriëntatie traject

(TOV/PTV) van de gemeente. Daarna wordt tijdens een gezamenlijke intake de trede indeling bepaald. Vanaf trede 3 vindt aanmelding bij IJmond Werkt! plaats. Hierbij een korte schets van de ontwikkelde aanpak:

- Individuele trajectbegeleiding (ITB) als basis. Gekozen is voor ITB als ontwikkel-/coachmethodiek. Dit vanwege de diversiteit in taalniveau, cultuurverschillen van de doelgroep en de beperkte beschikbaarheid van dagdelen wegens het volgen van inburgeringscursussen.
- Groepsgewijze dienstverlening indien mogelijk. Groepsgewijze dienstverlening is ingezet waar mogelijk: alleen bij voldoende taalniveau en voldoende instroom. In de projectperiode is groepsgewijs georganiseerd:
 - sollicitatievaardigheden (3 groepen van 11 personen, 2 dagdelen);
 - ondersteuning project Haprotech (1 groep van 5 personen, 5 themabijeenkomsten: privé & werk in balans, ziekteverzuim, kinderopvang/kinderopvangtoeslag, basiskennis sociale zekerheid, belastingdienst).
- Arbeidstoeleiding in fases. We gebruiken ook de participatieladder en zetten gerichte coaching in om de personen te laten door- en uitstromen.
- Maatwerk in leerwerkstage. We zoeken samen met de persoon naar een leerwerkstageplek die zoveel mogelijk aansluit bij de achtergrond en mogelijkheden van de persoon. We zoeken eerst bij reguliere werkgevers en bij onze partners. Als er veel begeleiding op de werkplek nodig is, kiezen we voor een interne werkplek.

In- en uitstroom statushouders

Statushouders	B'wijk	H'kerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Aant. aanmeldingen/trajecten	23	25	0	21	69
Aant. plaatsingen / parttime	3	1	0	3	7

⁷ Europees Sociaal Fonds
 IJmond Werkt!

Aanvullende Re-integratie dienstverlening

Zoals eerder aangegeven zijn er in 2018 (of eerder) pilots gestart voor doelgroepen waarvan de inschatting is dat er een op maat gerichte aanpak voor nodig is. Drie pilots zijn er te benoemen waarvoor aanvullende re-integratie dienstverlening is ingezet, te weten doelgroep taalachterstand, doelgroep 50 jaar en ouder, en Telstar@Work.

Pilots

Pilot 'ondersteuning doelgroep taalachterstand'

Eind 2017 is de pilot 'ondersteuning doelgroep taalachterstand' gestart. Een groep anderstalige werkzoekenden kon niet goed ondersteund worden vanwege het lage taalniveau. De inzet van coaching en training was simpelweg niet mogelijk vanwege de taalachterstand. Vanwege de lage leerbaarheid komen deze personen ook niet in aanmerking voor WEB taalscholing.

In de pilot is onderzocht welke vormen van ondersteuning mogelijk kunnen leiden tot werken en/of participeren. In individuele gesprekken zijn kansen en mogelijkheden in kaart gebracht. Dit resulteerde in een CV waarna de aansluiting bij het WerkgeversServicePunt is gezocht. Er is 1 dagdeel in de week aan werkcoach uren besteed aan de doelgroep (0,11 fte). 34 personen zijn aangemeld voor deelname aan deze pilot. De volgende instroomcriteria zijn gehanteerd: het betreft geen zorgklant en er is sprake van werkervaring in Nederland. Indien er geen sprake is van werkervaring en de persoon niet in aanmerking komt voor taalscholing, dan wordt geadviseerd het informele aanbod WEB in combinatie met sociale activering niet gericht op werk (trede 2) in te zetten.

- 4 personen hebben (Parttime) werk gevonden
- 4 personen zijn aangemeld voor deelname aan een leerwerktraject
- bij 2 personen richten we ons op urenbreiding bij de huidige werkgever
- 8 personen zijn overgedragen aan trede 2
- 1 persoon volgt een opleidingstraject tot taxi chauffeur
- 1 traject is beëindigd wegens verhuizing buiten de IJmond

Begin 2019 vindt de eindevaluatie van de pilot plaats.

Pilot 50-plus

Eind 2017 hebben de gemeenten IJmond Werkt! gevraagd om uitvoering te geven aan een pilot Intensiveren uitstroom doelgroep 50-plus. Door de inzet van extra instrumenten zoals vastgesteld door de gemeenten, zou gedurende de pilotperiode onderzocht worden of extra uitstroom van 50-plussers gerealiseerd kon worden. Het betreft het ontzorgen van de werkgever door middel van de inzet van een detachingsconstructie, de inzet van budget voor scholing/opleiding en individuele sollicitatiebegeleiding en -bemiddeling.

De gemeenten hebben uit trede 1 en 2 de personen geselecteerd. De voorwaarde voor deelname aan de pilot was de motivatie van de persoon om te werken. Tijdens de intakefase bleek al snel dat een groot deel van de personen helaas niet klaar was om een stap naar werk te zetten. Van de 39 personen ontvingen 19 na de intake een negatief advies. 20 personen zijn gestart conform bovengenoemde aanpak. 5 trajecten zijn inmiddels beëindigd waarvan 1 wegens werkaanvaarding.

Inmiddels zijn met de gemeente Heemskerk nieuwe afspraken gemaakt over instroom van nieuwe kandidaten en inzet van aangepaste instrumenten voor deze doelgroep.

Pilot Telstar@work

In de pilot Telstar@work werken wij samen met SC Telstar en maken gebruik van hun faciliteiten en netwerk. Personen kunnen werkervaring opdoen in vijf disciplines zoals horeca en schoonmaak, met uiteindelijk doel het vinden van betaald werk. Er wordt gewerkt in kleine groepen onder begeleiding van een jobcoach. Inmiddels zijn in 2017 en 2018 40 personen in het project werkzaam geweest en is meer dan de helft uitgestroomd naar werk. In 2019 krijgt deze pilot een permanente status.

Ondersteunende dienstverlening

Preventie WW

Personen die een WW-uitkering ontvangen worden 3 maanden voor afloop van deze uitkering door het UWV uitgenodigd voor deelname aan onze preventiedienstverlening. Deze bestaat uit een voorlichting over de Participatiewet en IJmond Werkt! en een korte sollicitatietraining en -begeleiding. Getracht wordt hiermee doorstroom van WW naar bijstand te voorkomen. Deelname aan deze dienstverlening is op vrijwillige basis.

In 2018 hebben 831 personen een uitnodiging ontvangen. 52 personen hebben in vier groepen gebruik gemaakt van deze preventie dienstverlening van IJmond Werkt!, waarvan we 10 personen vervolgen in een re-integratie traject hebben teruggezien, de overige 42 personen 'vooralnog' niet.

Instream Preventie WW

	uitgenodigd	Aangemeld voor vrijwillig traject	Re-integratie-traject gestart in 2018	Geen re-integratie traject gestart in 2018
Q1	332	14	7	7
Q2	183	12	3	9
Q3	140	7	0	7
Q4	176	19	0	19
totaal	831	52	10	42

Arbeidsdiagnose & advies

Ook gedurende het traject naar werk kan het nodig zijn om nader onderzoek te doen naar belastbaar- en inzetbaarheid. Belemmeringen op alle leefgebieden en kansen en mogelijkheden op het gebied van werk worden onderzocht. Er volgt een advies over de invulling van het traject.

Afhankelijk van de onderzoeksvraag wordt een aanpak bepaald. Dat kan zijn de inzet van een medisch- en arbeidsdeskundig onderzoek, of een aanvraag Indicatie baangarantie. Dit jaar is € 25.275 aan medische onderzoeken vergoed. We maken ook gebruik van de Pearson-testmethodes om te komen tot een gedegen advies. Naast de 185 personen die na de intake direct zijn doorverwezen naar Arbeidsdiagnose & advies, zijn 116 personen gedurende de re-integratie aangemeld voor nader onderzoek. Totaal betreft het 301 personen.

In- en uitstroom Arbeidsdiagnose & advies

01-01-2018	bij	af	31-12-2018
126	301	357	70

Realisatie versus begroting Arbeidsdiagnose & advies

realisatie	Begroting	%
357	300	119%

Innovatie Arbeidsdiagnose & advies

In 2018 is onderzocht of de ABC testmethode beter aansluit bij onze doelgroepen, opdracht en beschikbare middelen. We hebben dit testinstrumentarium vergeleken met de Pearson testen. Na dit onderzoek is besloten om voorlopig geen wijzigingen aan te brengen in het gebruik van het testinstrumentarium.



Empowermenttraining Voel je Sterk

Volgens de VrijBaan Empowerment Methode worden personen in trede 3 of 4 getraind op het nemen van regie in het traject naar werk, het bewust zijn van eigen competenties, assertief zijn en keuzes maken.

44 personen hebben deelgenomen aan de training. Het betrof 5 trainingen in 2018.

VCA training en examen

De VCA-training richt zich op het behalen van het VCA-basiscertificaat. Dit veiligheidscertificaat heeft een werkzoekende nodig als hij/zij aan het werk gaat in een risicovolle omgeving, zoals op bouwterreinen, in fabrieken of werkplaatsen.

Computertraining

Tijdens de computertraining wordt personen de digitale basisvaardigheden aangeleerd die nodig zijn om deel te kunnen deelnemen aan re-integratie activiteiten. 34 personen zijn aangemeld voor deelname aan de computertraining.

Dress for Succes

Dress for Succes voorziet werkzoekenden van representatieve kleding en advies over kleding en solliciteren. Deelname aan Dress for Succes is onderdeel van het Sterk naar Werktraject. Vervoer naar de vestiging in Amsterdam wordt georganiseerd door Ijmond Werkt!. De trainers van Sterk naar Werk begeleiden de personen bij deze activiteit en ervaren dit elke keer weer als 'een feestje en een cadeau voor al het harde werk'.

Onkostenvergoedingen Participatiewet

Om het traject succesvol te laten verlopen, kan het nodig zijn om vergoedingen te verstrekken. Dat wordt beoordeeld aan de hand van het gemeentelijk beleid. Het gaat om opleidingskosten, reiskostenvergoeding, medische keuringen en andere onkostenvergoedingen die nodig zijn om werk te aanvaarden.

Medische keuringen	25.275
Opleidingskosten	36.229
Externe begeleid/re-integratie	64.375
Reiskosten	8.157
Overige cliëntkosten	27.526
Totaal	161.562

Ten opzichte van 2017 (93.091) zie je bij deze kosten met name door wijziging van deze doelgroep een behoorlijke toename.

Werkgeversbenadering

WerkgeversServicePunt IJmond

Werkgelegenheid in de regio IJmond

De arbeidsmarkt in de regio IJmond laat net als in de rest van Nederland zien, dat het goed gaat met de economie. Ondanks een enkel faillissement, is er bij bedrijven vooral sprake van groei. Deze groei brengt met zich mee dat er meer personeel nodig is om aan de vraag te voldoen. Een steeds groter aantal werkzoekenden vindt hierdoor een baan. Personen die in een tijd van crisis aan de kant blijven staan, komen nu wel in aanmerking voor een nieuwe, betaalde baan. Er wordt vaker naar potentie en competenties gekeken in plaats van het hebben van de juiste opleiding en werkervaring. In de IJmond blijft de vraag naar technisch personeel hoog, evenals de vraag naar personeel in de bouw, transport en zorg. Er worden steeds meer initiatieven ontwikkeld om personeel te werven, zoals voor de zorgsector, waar een grote landelijke campagne IKZORG is gestart. Naast de reeds genoemde sectoren is er binnen vrijwel elke sector sprake van groei en de vraag naar personeel. In de horeca en detailhandel blijft de vraag ook groot. In deze sectoren wordt vaak gevraagd naar jonge mensen, die fysiek in orde zijn.

In de horeca kan voor een groot deel gehoor worden gegeven aan de vraag, doordat werknemers in de horeca na het hoogseizoen een WW-uitkering aanvragen en vervolgens tijdens de start van het hoogseizoen weer aan het werk gaan. De grote vraag naar personeel biedt kansen voor iedere doelgroep. In de leeftijdscategorie 50+ vinden net zoveel mensen een baan als in de categorie 50-. Daarnaast worden personen die in het doelgroepregister geregistreerd staan, niet alleen gezien als personen die bijdragen aan het verplicht invullen van garantiebanen, maar als nieuwe medewerkers die bij kunnen dragen aan het verminderen van werkdruk. De contacten met uitzendbureaus blijven van groot belang. Werkgevers doen nog steeds een groot beroep op de uitzendbranche. Er zijn zeer goede

contacten met diverse uitzendbureaus in de IJmond. Indirect plaats het WSP IJmond op deze wijze werkzoekenden bij werkgevers.

In 2018 is met 60 nieuwe relaties contact gelegd. Bedrijven waar door middel van acquisitie contact mee is gelegd en bedrijven die zelf de weg naar het WerkgeversServicePunt IJmond hebben gevonden, omdat het niet gelukt was om zelf personeel te werven. Naast het plaatsen van werkzoekenden, zijn werkgevers op het juiste spoor gezet door middel van informatie en advies.

Het WerkgeversServicePunt IJmond heeft in 2018 351 vacatures vervuld. Vacatures waarbij zowel de acquisitie, werving, selectie en bemiddeling in handen is geweest van een adviseur werkgeversdiensten. In totaal is met 60 nieuwe relaties contact gelegd. Een van de hoogtepunten van 2018 was de Week van het Werk. Een week waarin diverse bijeenkomsten zijn georganiseerd voor verschillende doelgroepen met als afsluiting een banenmarkt in de St. Bavokerk in Haarlem. Het grote aantal werkgevers dat bij de banenmarkt aanwezig was, gaf een duidelijk beeld weer van de krapte op de arbeidsmarkt. Werkgevers zijn meer dan eens bereid om tijd vrij te maken om in contact te komen met werkzoekenden. Naast de dienstverlening die zij van de adviseurs werkgeversdiensten van het WSP IJmond ontvangen, biedt een banenmarkt een mooie aanvulling hierop. In de Week van het Werk is ook aandacht besteed aan de statushouder als werknemer en is een bijeenkomst georganiseerd waarbij werkzoekenden uit het doelgroepregister in contact konden komen met werkgevers die garantiebanen ter beschikking stellen. Naast de activiteiten tijdens de Week van het Werk heeft het WSP IJmond nog een achttal evenementen georganiseerd, waaronder speeddates en vacaturecafé's.

Het jaar 2018 heeft onder andere in het teken gestaan van de doorontwikkeling van het WerkgeversServicePunt Zuid-Kennemerland en IJmond. Samen met UWV en Pasmach zijn grote stappen gemaakt in het vaststellen van de koers van het WSP. Onderwerpen die hierbij centraal hebben gestaan, zijn: werkgeversbenadering, communicatie, uniformiteit van dienstverlening, registratie en onderlinge samenwerking.

Om de verschillende branches op de arbeidsmarkt te bedienen, zijn brancheteams samengesteld waarin IJmond Werkt!, Pasmatch en UWV vertegenwoordigd zijn. Hierdoor zal het nog beter mogelijk zijn om werkgevers te bedienen en verschillende groepen werkzoekenden te bemiddelen (bijstand, WW en specifieke doelgroepen als statushouders, personen geregistreerd in het doelgroepregister en in het kader van preventie: niet uitkeringsgerechtigden (NUG)). De onderlinge samenwerking wordt als zeer positief ervaren. Hierin wordt voortgebouwd op een goede basis die reeds aanwezig was. In 2019 wordt de implementatie voortgezet en zal het definitieve koersplan zijn vastgesteld.

Leerwerktrajecten

Er zijn in 2018 diverse leerwerktrajecten ingezet. Dit zijn trajecten in de taxibranche, maar ook trajecten in de zorg. Ook zijn er wederom een aantal trajecten bij Haprotech ingezet om statushouders op te leiden tot lasser. Vijf deelnemers hebben de lasopleiding met een diploma afgerond.

Re-integratie

Het WSP IJmond levert naast dienstverlening aan werkgevers, ook een actieve bijdrage aan de re-integratieactiviteiten van IJmond Werkt!. In de training Sterk naar Werk voor bijstandsgerechtigden, voor personen in het doelgroepregister en de training Mobiliteit, ontwikkeld voor de SW-medewerkers van IJmond Werkt!, pakt de adviseur werkgeversdiensten de rol op van werkgever. Bij de elevatorpitches en de sollicitatiegesprekken oefenen de deelnemers hun sollicitatievaardigheden. Dit heeft niet alleen tot doel om werkzoekenden voor te bereiden op een gesprek met een reguliere werkgever, maar biedt de adviseur ook de kans om iemand persoonlijk te leren kennen. Hierdoor is men beter in staat om iemand te 'verkopen' richting de werkgever.

Benutte voorzieningen door werkgevers

In tegenstelling tot 2017 zijn er in 2018 geen jongeren vouchers uitgekeerd. Deze voorziening is niet meer mogelijk, daar het budget niet meer beschikbaar wordt gesteld. De voorzieningen waar werkgevers aanspraak

op hebben gemaakt, is jobcoaching voor personen die in het doelgroepregister zijn opgenomen. De jobcoaching wordt verzorgd door jobcoaches van IJmond Werkt! of in enkele gevallen door een extern jobcoachbureau. Externe jobcoaching wordt vergoed door IJmond Werkt!

PrO/VSO

Het WerkgeversServicePunt IJmond is nauw betrokken bij het PrO/VSO onderwijs. De rol van de adviseur is om verbinding te maken tussen enerzijds de scholen en anderzijds de werkgevers in de regio. Door beide partijen met elkaar in contact te brengen, worden scholen in staat gesteld leerlingen te plaatsen in een betaalde baan. Voorbeelden hiervan zijn o.a. de functie van autopeetser, maar ook wordt gekeken naar opleidingsmogelijkheden in de technische branche c.q. de zorg.

Social Return On Investment (SROI)

Er zijn in 2018 14 vacatures ingevuld in het kader van SROI. Het betreft onder andere vacatures in de Techniek, Beveiliging en Schoonmaak. De werkzaamheden op het sluizenproject zijn in het laatste kwartaal van 2018 voor een deel stil komen te liggen. Dit heeft te maken met het feit dat er tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden een gevaarlijke situatie ontstond door het vrijkomen van gassen.

Harrie Training

Het WerkgeversServicePunt coördineert en faciliteert de 'Harrie training'. Een tweedaagse training voor personen (Harrie's) die op de werkvloer de begeleiding van medewerkers met een beperking verzorgen. Tijdens deze training wordt aan de deelnemers handvatten aangereikt om goede begeleiding te bieden om een duurzame plaatsing te kunnen realiseren. In totaal hebben in 2018 6 trainingen plaats gevonden, waar 54 personen aan hebben deelgenomen. Allen mensen die op de werkvloer verantwoordelijk zijn voor het begeleiden van collega's. De training werd zowel in Beverwijk als in Haarlem gegeven.

3. Financiën

Uit onderstaand totaal overzicht blijkt dat er een positief gerealiseerd resultaat in 2018 is behaald van € 2.419 duizend tegenover een raming begrotingsjaar na wijziging van 0.

Overzicht totaal	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Realisatie 2017
Baten	22.989	22.530	22.371	24.072
Lasten	19.237	20.622	20.245	21.904
Overhead	2.246	1.973	2.356	2.230
Saldo van baten en lasten	1.506	-65	-230	-62
Onttrekking bestemmingsreserves	913	65	230	2.093
Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	82
Gerealiseerd resultaat	2.419	-	-	1.949

De baten vallen € 459 duizend hoger uit dan geraamd, de lasten vallen € 1.385 duizend lager uit dan geraamd en de overhead valt € 273 duizend hoger uit dan geraamd. Het saldo van de baten en lasten valt daardoor € 1.571 lager uit dan begroot. In de onderstaande tabel worden de belangrijkste posten weergegeven. De overschrijding bij de post overhead heeft voornamelijk een incidenteel karakter.

Meer budget toegekend Septembercirculaire 2017 /versus septembercirculaire 2018	587
Meer Opbrengsten Wsw (met name detacheren)	492
Minder personeelskosten Wsw door hogere uitstroom en ziekgeld	311
Niet uitgegeven kosten verband houdend met uitgestelde investeringen groen	161
Effect NBW	-122
Effect incidentele posten	-25
Overige posten per saldo	167
	1.571

De onttrekking uit de bestemmingsreserves is € 848 duizend hoger is dan geraamd. Van dit gerealiseerd resultaat van € 913 duizend heeft per saldo € 884 een incidenteel karakter waarvan € 884 duizend betrekking heeft op de onttrekking uit de bestemmingsreserves. Deze extra onttrekking is ontstaan conform de met de IJmondgemeenten gemaakte afspraken bij indiening van de herziene begroting 2018 I.

De onderschrijdingen zijn met name in het programma 6.4 611 Sociale Werkvoorziening (€ 1.475 duizend) en onttrekking uit de bestemmingsreserves ((€ 884 duizend) behaald. Zie onderstaande overzichten baten en lasten per programma.

Overzicht baten en lasten per programma

6.3 610 Programma Bijstandverlening en Inkomensvoorzieningen-subsidies	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Realisatie 2017
Baten	-	-	-	-
Lasten	328	367	-	330
Saldo van baten en lasten	-328	-367	-	-330

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Realisatie 2017
Baten	18.706	17.747	17.265	19.714
Lasten	16.416	17.002	16.802	18.971
Saldo van baten en lasten	2.290	745	463	743

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Realisatie 2017
Baten	308	927	-	6
Lasten	98	799	-	6
Saldo van baten en lasten	210	128	-	-

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Realisatie 2017
Baten	3.973	3.856	5.106	4.352
Lasten	2.393	2.454	3.443	2.597
Saldo van baten en lasten	1.580	1.402	1.663	1.755

Overzicht Overhead	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar	Realisatie 2017
Baten	2	-	-	-
Lasten	2.248	1.973	2.356	2.750
Saldo van baten en lasten	-2.248	-1.973	-2.356	-2.750

Voor een gedetailleerde toelichting en vergelijking van de cijfers van boekjaar 2018 per programma met de raming begroting na wijziging wordt verwezen naar de toelichting in de jaarrekening bij het *hoofdstuk toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening 2018*.

4. Bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering

Professionals

Het aantal professionals is in 2018 verder afgenomen. Ten gevolge van een dit jaar doorgevoerde reorganisatie is van 7 professionals (ambtenaren) afscheid genomen. Eind 2018 waren er nog 63 professionals (55,89 fte) actief bij IJmond Werkt!. Daarvan waren er 42 werkzaam in de dienstverlening en 21 op backoffice-activiteiten. De verdeling man/vrouw is 33/67%.

In de afgelopen 3 jaar - van 2016 t/m 2018 - was de beleidslijn van IJmond Werkt! dat er geen nieuwe ambtenaren zouden worden aangesteld. Medewerkers die als professional aan de slag gingen bij IJmond Werkt!, kregen een dienstverband bij een payrollorganisatie. Dat gold in 2018 voor 14 medewerkers. Het bestuur heeft in november 2018 besloten weer ambtelijke aanstellingen te verlenen. Onder meer omdat

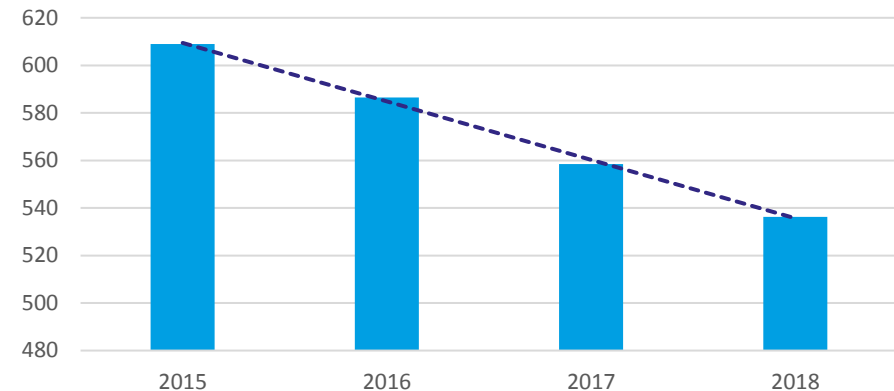
- een aantal medewerkers 2019 de termijn van maximale flexibiliteit binnen een payrollconstructie ging overschrijden;
 - de omvang van de dienstverlening die IJmond Werkt! heeft te bieden aan inwoners van de IJmond gestabiliseerd is;
 - de personeelsomvang in 2018 onder invloed van de genoemde reorganisatie danig was gereduceerd,
- 11 professionals zijn daarom op 31 december 2018 in dienst gekomen.

Voortaan krijgen medewerkers een tijdelijk dienstverband via een payrollorganisatie voor de duur van 1 a 2 jaar en aansluitend, bij goed functioneren, een ambtelijk(e) aanstelling/dienstverband.

Verloop Wsw-medewerkers in SE

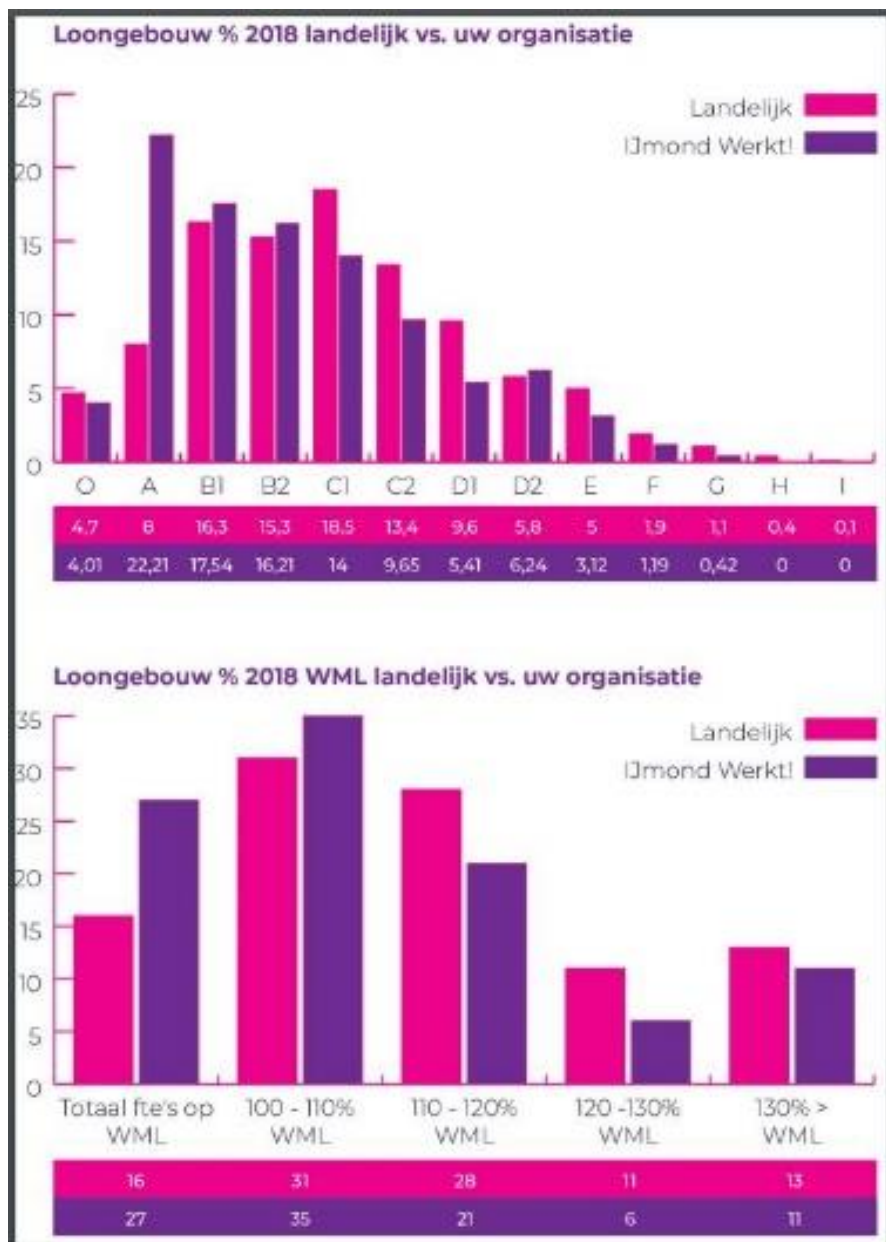
Ultimo 2018 waren 536 SE verbonden aan IJmond Werkt! Eind 2017 waren dat er nog 556. Een teruggang van 24 ofwel 4,3%, bestaande uit natuurlijk verloop als pensionering, en overig verloop zoals vrijwillig uit dienst.

Verloop Wsw-medewerkers SE totaal



Loongebouw

Naast het dalen van het subsidiebedrag, bepalen de historische gevormde loonkosten in grote mate de financiële resultaten van een organisatie die de Wsw uitvoert. De lonen van Wsw-medewerkers liggen vast in de cao. De hoogte ervan wordt beïnvloed door cao-afspraken en de stijging van het minimumloon. Hierdoor hebben organisaties er zelf nauwelijks invloed op. Loonkosten maken het grootste deel uit van de kosten van sociale werkbedrijven: zo'n 75%. Deze gegevens over de inschaling in het loongebouw, afgezet tegen het landelijke beeld, geven daarmee inzicht in verklaring van financiële resultaten van een sociaal werkbedrijf. Uit de grafieken op de volgende pagina is op te maken dat de Wsw-loonkosten relatief laag zijn ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Dit bleek ook uit het effectiviteitsonderzoek naar de Wsw door Iroko. *Bron: Onderzoek Cedris, september 2018*



Nieuw Beschut Werk

Aan het eind van 2018 waren er 9 Nieuw Beschut Werkenden (NBW) aan de slag: 4 uit Beverwijk, 2 uit Uitgeest, 2 uit Velsen en 1 uit Heemskerk. Ultimo 2017 was er slechts 1 NBW-er actief. De meesten van hen (6) werken bij Groen of Montage & Verpakken, 3 werken regulier: bij Cycloon, Noppes en Viva Zorggroep.

Garantiebanen

Daarnaast waren er 3 personen (1 uit Beverwijk en 2 uit Velsen) op basis van een dienstverband bij IJmond Werkt! via een garantiebaan binnen de groenvoorziening van IJmond Werkt! aan het werk.

WIW

Ten slotte zijn er ook nog steeds WIW-ers in dienst van IJmond Werkt!. Dit zijn personen die indertijd op grond van de Wet Inschakeling Werkzoekenden in dienst zijn gekomen. In 2018 is één van hen met pensioen gegaan. Daardoor resteerden er nog 3 WIW-ers aan het eind van 2018; 2 van hen zijn afkomstig uit Beverwijk en 1 uit Velsen. Zij werken allen extern, bij een reguliere organisatie.

Ziekteverzuim

Het gemiddelde ziekteverzuimcijfer onder Wsw-medewerkers is in 2018 iets hoger uitgekomen dan in 2017. Was het verzuimpercentage binnen de Wsw in 2017 12,4%, in 2018 is dat percentage 12,9. In 2018 is binnen IJmond Werkt! een grote inspanning geleverd om het terug te dringen. Daartoe heeft IJmond Werkt! het gespecialiseerde bureau Falke & Verbaan in de arm genomen. In maart heeft Falke & Verbaan een analyse gemaakt van het verzuimbeleid en de verzuimcijfers van IJmond Werkt!. Met de aanbevelingen die naar aanleiding daarvan zijn gegeven, is aan de slag gegaan. Aanpassing en waar nodig aanscherping van het ziekteverzuimbeleid en een meer gedragsmatige en daarmee minder medische benadering van ziektegevallen waren daarvan onder meer het gevolg.

Op 7 juni 2018 vond een interne kick off-bijeenkomst van het Falke & Verbaan-traject plaats. Al het personeel dat in enigerlei opzicht betrokken is bij de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid - in totaal zo'n 40 medewerkers - was hierbij aanwezig. Directeur Erwin van Hardeveld benadrukte het belang en de urgentie van het in de grip krijgen van het ziekteverzuim, en gaf aan dat het hier één van de topprioriteiten van de organisatie betreft. Vanuit Falke & Verbaan werd getoond hoe verzuim te beïnvloeden valt. Deze kick off-bijeenkomst vormde het startschot voor de inzet van een verzuimcoach van Falke & Verbaan binnen IJmond Werkt!. Vanaf augustus is zij aan de slag gegaan met het voeren van coachingsgesprekken met alle leidinggevenden binnen de organisatie. Naast het geven van advies en handvatten in individuele verzuimcasuïstiek begeleidt de coach leidinggevenden in het adequaat toepassen van het geactualiseerde verzuimbeleid. Dat vraagt soms om een vertaling van dat beleid naar de specifieke situatie van de locatie. De werkzaamheden van de verzuimcoach worden begeleid door een interne klankbordgroep. Verder is vanuit P&O in het 3^e kwartaal telefoontraining gegeven aan voorlieden binnen de Wsw: hoe voer je een telefoongesprek waarin een medewerker zich ziek meldt?

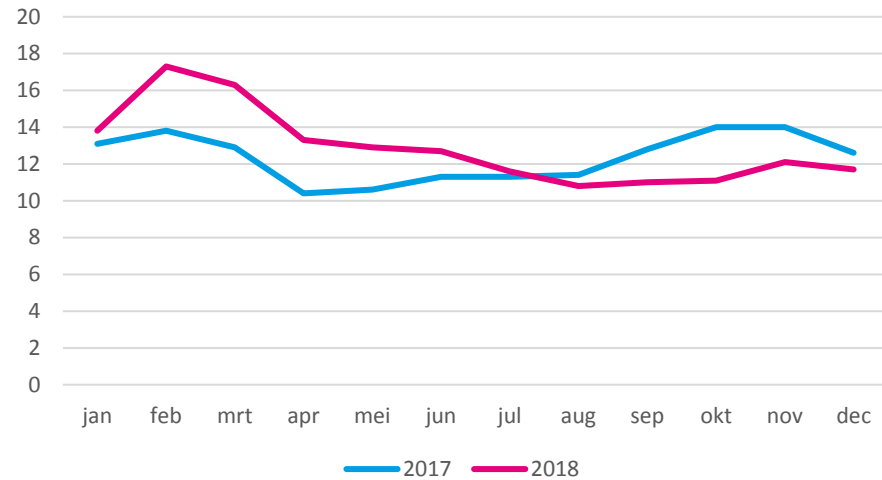
Daarnaast is de opzet en werkwijze van de bijeenkomsten van het Sociaal Medisch Team (SMT) aangepast. Binnen het SMT (waarin leidinggevenden, bedrijfsarts, verzuimcoördinator, manager werk & mobiliteit, P&O en cliëntbegeleider zitting hebben) wordt de aanpak van ziektegevallen afgestemd.

Inmiddels worden de eerste effecten van de vele inspanningen zichtbaar. In de eerste 7 maanden van 2018 was het nog zo dat het verzuimpercentage iedere maand hoger was dan in de vergelijkbare maand in 2017. Het verzuimpercentage over die 7 maanden was gemiddeld 14%. In de laatste 5 maanden van 2018 was het verzuimpercentage iedere maand lager dan in de vergelijkbare maand in 2017. Over die 5 maanden was het verzuimcijfer 11,3%. Dat is nog steeds hoger dan de 9% die IJmond Werkt!, toen het nog de Meergroep heette, ooit gerealiseerd heeft. Maar het is de vraag of dat cijfer nog een haalbare kaart is. In het SW-journaal van 8 december 2018 stond een artikel onder de kop "Ziekteverzuim in de SW blijft stijgen". Daarin werd gesignaleerd dat vanaf 2015 het gemiddelde verzuim in de Wsw stijgt en nu op 13,9% ligt. Voor de belangrijkste oorzaak daarvan werd gewezen op de vergrijzing van de sector, nu er geen nieuwe instroom meer is. Ook bij IJmond Werkt! is inmiddels 50% van de Wsw-medewerkers 50 jaar of ouder.

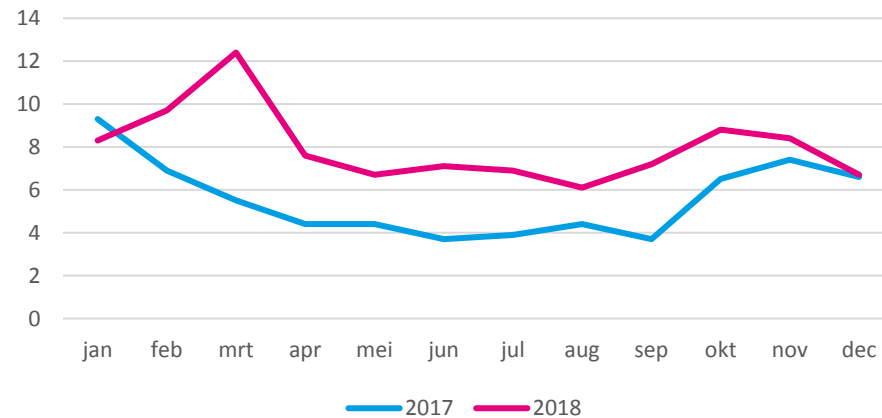
IJmond Werkt! loopt met de genoemde verzuimcijfers beslist niet uit de pas in de sector. Niettemin blijven we streven naar een verdere daling van het verzuimcijfer. Zoals in het Werkplan is neergelegd als ambitie, is het streven erop gericht om ultimo 2019 een verzuimcijfer onder Wsw-medewerkers te realiseren van minder dan 10% en onder de ambtenaren/professionals van minder dan 4%. Bij een ambitie mag de lat ook wat hoog liggen. Ten aanzien van het verzuimcijfer onder de professionals is er dan ook nog het nodige te doen, aangezien dat verzuimcijfer in 2018 op 7,5% is uitgekomen. In 2017 was dat nog 5,6%.

Hierbij speelt wel een rol dat de totaalgroep aan professionals niet zo heel groot meer is. Op een aantal van iets meer dan 60 professionals leveren 6 langdurig (gedeeltelijk) zieken een relatief hoog verzuimpercentage op.

Verloop ziekteverzuim onder Wsw-medewerkers



Verloop ziekteverzuim onder professionals



Opleidingen

Door de afdeling P&O is voor 2018 een strategisch opleidingsplan opgesteld, waarmee de OR heeft ingestemd. Het strategische aan dit opleidingsplan is dat de opleidingen en trainingen die zijn gegeven, passen binnen de strategische beleidsdoelstellingen van IJmond Werkt!. Die doelstellingen waren beschreven in het in het najaar van 2017 verschenen Werkplan. Belangrijkste thema's daaruit die vertaling kregen in de opleidingen zijn:

- professionalisering;
- productiviteit/efficiency en
- mobiliteit.

Door de professionals is in 2018 ruim 150 keer een training of opleiding gevolgd. Door Wsw-medewerkers iets meer dan 220 keer. Trainingen en opleidingen die aan de kant van de professionals in het oog springen zijn de training Werk Ster (zie ook elders in dit jaarverslag), verzuimmanagement en de workshops over bepaalde doelgroepen. Ten aanzien van Wsw-medewerkers kunnen in dit kader genoemd worden de cursus praktisch leidinggeven, waaraan 33 medewerkers deelnamen, trainingen empowerment en 'veilig werken langs de weg' voor groenmedewerkers. Voor de uitvoering van de opleidingen en trainingen is in 2018 een bedrag van rond de € 125.000,- uitgegeven.

Arbo en kwaliteit

Op 12, 13 en 14 juni 2018 heeft de externe audit van het kwaliteits- en Arbomanagementsysteem plaatsgevonden door de auditor van DNV (Det Norske Veritas). Aandachtsgebied voor Arbo was “Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)”, voor kwaliteit “transitie nieuwe norm HLS structuur ISO 9001:2015” en voor beide normen “Omgaan met persoonsgegevens (AVG)”. Tijdens de eindbespreking aan het managementteam rapporteerde de externe auditor beide managementsystemen als zijnde in overeenstemming met de norm. Desondanks werden er in totaal 6 verbeterpunten en 4 observaties vastgesteld. Na acceptatie van de aangeleverde herstel- en corrigerende maatregelen zijn door DNV de nieuwe ISO 9001 en OHSAS 18001 certificaten aan IJmond Werkt! verstrekt.

Klachten en complimenten

Wanneer iemand ontevreden is over de handelswijze van (een medewerker van) IJmond Werkt!, kan hij/zij een klacht bij IJmond Werkt! indienen. Onder een klacht wordt verstaan “elke uiting van ongenoegen over een gedraging, handeling of nalaten door (een medewerker van) IJmond Werkt!”.

In 2018 zijn 17 klachten ontvangen. Het aantal ontvangen klachten is ten opzichte van 2017 met 5 toegenomen. Alle klachten zijn afgehandeld conform de klachtenprocedure. In 8 gevallen is de klacht in onderling overleg afgehandeld. Middels een gesprek met de klager is er tot een oplossing gekomen. Wanneer een klager ontevreden is over de informele behandeling van zijn klacht dan wordt alsnog de formele weg gevolgd. Van de 9 klachten die formeel zijn afgehandeld zijn er 9 ongegrond verklaard.

In 2018 zijn 3 complimenten ontvangen.

Resultaten tevredenheid van de deelnemers aan de verschillende trainingen

Om de kwaliteit van de verschillende trainingen te kunnen waarborgen en waar nodig te verbeteren is ook in 2018 een evaluatie onder de deelnemers gehouden. In het algemeen zijn deelnemers, net als tijdens de vorige meting, positief over de kwaliteit van de trainingen.

Training / activiteit	Communicatie en informatievoorziening	Presentatie en begeleiding van de trainers	Gemiddeld rapportcijfer over de hele training
Werknemersvaardigheden	8,2	8,9	8,6
Sterk naar Werk	Voldoende *	8,3	8,2
Vacaturecentrum	7,9	8,4	7,9
Empowerment	8,3	8,8	8,9

* Het evaluatieformulier voor de Sterk naar Werk training kende in 2018 een afwijkende opzet waardoor geen cijfers maar beoordelingen als goed – voldoende – onvoldoende etc. aangevinkt konden worden. Vanaf 2019 zijn alle evaluatieformulieren uniform.

5. Bestuur en medezeggenschap

Gemeenschappelijke Regeling (GR) IJmond Werkt! en bestuur

De GR IJmond Werkt! is in 2013 opgericht door de gemeenten Velsen, Beverwijk, Heemskerk en Uitgeest.

In maart 2018 hebben er gemeenteraadsverkiezingen plaatsgevonden. Na de verkiezingen is er een wisseling geweest in zowel het Algemeen Bestuur als in het Dagelijks Bestuur van IJmond Werkt!.

Huidig bestuur (met ingang van mei 2018)

Het Algemeen Bestuur bestaat uit de volgende leden:

- | | |
|-------------------------------------|--------------------|
| • Mevrouw A. van Dijk, voorzitter | gemeente Heemskerk |
| • Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter | gemeente Velsen |
| • Mevrouw B.G.P. van den Berg | gemeente Beverwijk |
| • De heer C.M. Beentjes | gemeente Uitgeest |
| • De heer Q.J.A. Rijke | gemeente Heemskerk |
| • De heer J. Verwoort | gemeente Velsen |
| • Mevrouw H.J. Niele-Goos | gemeente Beverwijk |
| • Mevrouw C.G. van Weel-Niessen | gemeente Uitgeest |

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

- | | |
|-------------------------------------|--------------------|
| • Mevrouw A. van Dijk, voorzitter | gemeente Heemskerk |
| • Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter | gemeente Velsen |
| • Mevrouw B.G.P. van den Berg | gemeente Beverwijk |
| • De heer C.M. Beentjes | gemeente Uitgeest |

Vorig bestuur (tot mei 2018)

Het Algemeen Bestuur bestond tot mei 2018 uit de volgende leden:

- | | |
|------------------------------------|--------------------|
| • De heer A. Verkaik, voorzitter | gemeente Velsen |
| • De heer H. Erol, vicevoorzitter | gemeente Beverwijk |
| • Mevrouw A. van Dijk | gemeente Heemskerk |
| • De heer A. Tromp | gemeente Uitgeest |
| • Mevrouw A.V. Baerveldt | gemeente Velsen |
| • Mevrouw J.W.J. Dorenbos – de Hen | gemeente Beverwijk |
| • De heer C.M. Beentjes | gemeente Heemskerk |

Het Dagelijks Bestuur bestond tot mei 2018 uit de volgende leden:

- | | |
|-----------------------------------|--------------------|
| • De heer A. Verkaik, voorzitter | gemeente Velsen |
| • De heer H. Erol, vicevoorzitter | gemeente Beverwijk |
| • Mevrouw A. van Dijk | gemeente Heemskerk |
| • De heer A. Tromp | gemeente Uitgeest |

Directie IJmond Werkt!

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

Ondernemingsraad (OR) IJmond Werkt!

De ondernemingsraad heeft in 2018 ingestemd met:

- het aanstellen van een functionaris gegevensbescherming (AVG).
- verwerkersovereenkomst, privacy beleid & gegevensbescherming, privacyreglement en protocol datalekken;
- het aanstellen van een nieuw vertrouwenspersoon;
- het aanwijzen van twee verplichte verlofdagen voor gedetacheerde medewerkers bij Cycloon;
- contract Arbodienst 2019-2022;
- rapportage Toetsing Risico Inventarisatie en Evaluatie IJmond Werkt!;
- rookbeleid;
- strategisch opleidingsplan 2018;
- verplichte verlofdagen 2019 hoofdkantoor;

Daarnaast heeft de ondernemingsraad in 2018 positief geadviseerd m.b.t.:

- de nieuwe organisatiestructuur van IJmond Werkt! en het daarbij horende organogram;
- procedure boventaligheid/invulling vacatures t.b.v. reorganisatie die heeft plaatsgevonden;
- beëindiging van de bedrijfsactiviteit van AS Production.

6. Verplichte paragrafen

Weerstandvermogen en risicobeheersing

Risico's en beleid omtrent weerstandvermogen

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

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

In de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! is ten aanzien van het beleid met betrekking tot het weerstandvermogen het volgende bepaald:

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

5. Afkomen van de algemene reserve vindt voor de eerste maal plaats zodra de gewijzigde gemeenschappelijke regeling is vastgesteld en na vaststelling van de jaarrekening 2013 waarbij dit jaarrekeningresultaat bij de afrekening wordt betrokken.

6. Uitgangspunt voor het in lid 5 genoemde afkomen is het saldo van de algemene reserve per 31 december 2012.

Afoming van de algemene reserve heeft conform het voorstel in jaarrekening plaatsgevonden.

Uitgekeerde bedragen	
2012	3.266.932
2013	417.172
2014	524.802
2015	139.258
2016	75.739
2017	1.948.330
2018	2.418.737
Totaal	8.790.970

Risico's

De risico's van IJmond Werkt! zijn in de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! beperkt tot de risico's verbonden aan de operationele bedrijfsvoering gedurende het boekjaar:

nr.	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Detachering contracten grote klanten worden opgezegd	Ontwikkeling binnen bedrijf klant	Leegloop, omzetsderving, extra kosten huisvesting en capaciteit t.b.v. herplaatsing
2	Mogelijk verminderen van opdracht vanuit gemeenten	Verkleinen omvang groenbestekken bij gemeenten	Extra kosten in verband met reorganisatie
3	Vertrek of langdurige afwezigheid ambtelijk personeel	Diverse oorzaken bijv. ziekte	Extra personeelskosten ambtelijk personeel
4	Ontslag van slecht functionerende medewerkers	Slechte arbeidsrelatie, niet meer passen binnen bedrijf	Aanvulling op WW en dergelijke kosten leiden in geval van ontslag tot hogere personeelslasten dan voorzien
5	Cao loonsverhogingen ambtenaren	Afspraak VNG/Rijk	Extra personeelskosten ambtelijk personeel
6	Zittend bestand Wsw minder snel omlaag dan prognose	Minder natuurlijk verloop	Extra kosten Wsw personeel
7	Opvolging leidinggevend Wsw personeel	Pensionering, langdurig ziek	Extra kosten inzet personeel niet uit de doelgroep

Niet operationele risico's uit de bedrijfsvoering die voor rekening van de deelnemende gemeenten in de Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! komen zijn:

Nr.	Risico	Oorzaak	Gevolg
1	Kortingen op het Wsw- en re-integratiedeel subsidie uit het participatiebudget	Bezuinigingen Rijksoverheid	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening /reorganisatie
2	Kortingen op het re-integratiedeel subsidie uit het participatiebudget	Keuze gemeenten % besteding Re-integratie middelen	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening /reorganisatie
3	Vermindering LIV subsidie	Aanpassingen in arbeids fiscale wetgeving	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening /reorganisatie
4	Cao loonsverhoging ambtenaren	Afspraak VNG/Rijk	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening /reorganisatie
5	Meer vergoedingen uit participatiebudget	1. Kosten nieuwe re-integratie verordening 2. Vervoerskosten garantiebannen 3. Uitbreiding taken in Participatiewet	Verminderde en/of prioritaire dienstverlening /reorganisatie
6	Vennootschapsbelasting	Positief resultaat Wsw-activiteiten	Aanpassen financiële huishouding en extra kosten

Kengetallen

Het BBV bepaalt dat gemeenschappelijke regelingen alleen de financiële kengetallen in hun administratie moeten opnemen indien en voor zover deze daadwerkelijk vastgesteld kunnen worden binnen de gemeenschappelijke regeling. De berekening van de kengetallen zijn niet echt relevant voor IJmond Werkt!. Met name de wijze waarop IJmond Werkt! gefinancierd wordt (tekorten en overschotten op exploitatie komen in zijn geheel voor rekening van de deelnemende gemeenten in de gemeenschappelijke regeling) ligt hieraan ten grondslag.

Jaarverslag 2018 Kengetallen:	Verloop van de kengetallen		
	2017	Begroting 2018	2018
Netto schuldquote	-275%	0%	-189%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-275%	0%	-189%
Solvabiliteitsrisico	54%	65%	55%
Structurele exploitatieruimte	4%	0%	11%

Een toelichting op de bepaling van de kengetallen is te vinden in de Regeling vaststelling wijze waarop kengetallen worden vastgesteld en opgenomen in begroting en jaarverslag provincies en gemeenten.

Onderhoud kapitaalgoederen

De volgende gebouwen zijn in eigendom van IJmond Werkt!:

- onderkomen IJmond Groen aan de Rijksweg 243a te Velsbroek;
- onderkomen IJmond Groen aan de Kuikensweg 84 te Beverwijk;
- gebouw combivestiging Heemskerk aan Trompet 1300 te Heemskerk;

De onderhoudskosten voor de onderkomens van IJmond Groen worden ten laste van exploitatierekening gebracht.

Voor het gebouw aan de Trompet in Heemskerk is een onderhoudsplan opgesteld dat zich uitstrekt over een periode van tien jaar. Alle verwachte periodieke onderhoudsposten zijn hierin opgenomen. Op basis van dit onderhoudsplan is een onderhoudsvoorziening getroffen. Jaarlijks wordt aan deze voorziening een bedrag gedoteerd ten laste van de exploitatierekening. Uit deze voorziening wordt het onderhoud bekostigd. In 2018 is naar aanleiding van de aanpassing van het gebouw in verband met verhuizing medewerkers van de locatie IJmuiden door architectenbureau een nieuw onderhoudsplan opgesteld voor de komende 10 jaar.

Financiering

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

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

De Wet FIDO verplicht decentrale overheden tot het opstellen van een treasurystatuut en het opnemen van een treasuryparagraaf in de jaarrekening (en de begroting).

In 2001 is een treasurystatuut opgesteld. Deze is goedgekeurd door het dagelijks en algemeen bestuur. Dit treasurystatuut omvat richtlijnen en limieten voor het aangaan van leningen en het uitzetten van gelden, verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over het algemeen bestuur, dagelijks bestuur, ambtelijke organisatie, administratieve organisatie en interne controle.

Sinds 2015 is schatkistbankieren van toepassing, dit verplicht overheden overtollige kasgelden af te storten naar het Rijk.

Leningen

IJmond Werkt! heeft geen lopende leningen.

In 2018 hebben de treasury-activiteiten conform het statuut plaatsgevonden. De investeringen zijn conform de begroting uit eigen middelen gefinancierd.

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

Bedrijfsvoering

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

Verbonden partijen

Gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! is primair verbonden aan zijn deelnemende gemeenten Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen.

Bijlage: Begrippenlijst

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.

Wsw - Wet Sociale Werkvoorziening

De Wsw kent geen nieuwe instroom sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015. Alle mensen die op 31 december 2014 een vast contract hadden, hebben hun plaats gehouden. De Wsw blijft bestaan tot de laatste sw-medewerker met pensioen gaat. Bij IJmond Werkt! werken eind 2018 nog 536 SE (sw-medewerkers) die onder de Wsw vallen. Iets meer dan 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 sw-medewerkers loopt harder terug dan het geprognoseerde natuurlijk verloop.

AVG

Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat in de hele Europese Unie (EU) dezelfde privacywetgeving geldt.

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.

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.

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 :Sociale activering, zonder directe groei naar arbeid
- Trede 3: Sociale 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

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.

WerkgeversServicePunt IJmond

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

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 sw-medewerker werkzaamheden bij een reguliere werkgever maar blijft formeel in dienst bij IJmond Werkt!. De mogelijkheid van detachering verlaagt voor werkgevers de drempel om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De medewerker blijft immers in dienst van 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. Sw-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.

PrO/VSO

PrO staat voor praktijkonderwijs en VSO voor voortgezet speciaal onderwijs.

Social Return On Investment (SROI)

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

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.



J A A R R E K E N I N G 2018



J M O N D
W E R K T

7. Jaarrekening

7.1 Balans per 31 december (bedragen in euro)

Activa	31-12-2018	31-12-2017
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
- Investerings met een economisch nut		
- overige investeringen met een economisch nut	1.153.373	998.423
Totaal vaste activa	1.153.373	998.423
Vlottende activa		
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- Vorderingen op openbare lichamen	543.042	145.391
- Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	4.887.868	4.257.533
- Overige vorderingen	356.981	1.378.751
	5.787.891	5.781.675
Liquide middelen		
- Kassaldi	474	1.427
- Banksaldi	199.256	227.710
	199.730	229.137
- overige nog te ontvangen bedragen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	467.458	1.631.348
Totaal vlottende activa	6.455.079	7.642.160
Totaal generaal	7.608.452	8.640.583

Bedragen per 31 december (bedragen in euro)

Passiva	31-12-2018	31-12-2017
Vaste passiva		
Eigen vermogen		
- Algemene reserve	500.000	500.000
- Bestemmingsreserves	1.290.872	2.203.736
- Gerealiseerd resultaat	2.418.737	1.948.330
	4.209.609	4.652.066
Voorzieningen		
- Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's	1.476.687	1.672.247
- Voorziening ter egalisering van kosten	-	24.372
	1.476.687	1.696.619
Totaal vaste passiva	5.686.296	6.348.685
Vlottende passiva		
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
- overige schulden	355.703	334.770
Overlopende passiva		
- verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen, met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume	1.524.003	1.957.128
- de van de Europese en Nederlandse overheidslichamen ontvangen voorschotbedragen voor uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten van volgende begrotingsjaren	42.450	-
Totaal vlottende passiva	1.922.156	2.291.898
Totaal generaal	7.608.452	8.640.583

7.2 Het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar (bedragen x € 1.000)

Het taakveld van IJmond Werkt! bestaat uit:

6. Sociaal domein

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

De hierbij behorende programma's zijn:

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

Omschrijving programma	Raming begrotingsjaar voor wijziging			Raming begrotingsjaar na wijziging		realisatie begrotingsjaar			
	baten	lasten	Saldo	baten	lasten	Saldo	baten	lasten	Saldo
6.3 610 Inkomensregelingen	-	-	-	-	367	367-	-	328	328-
6.4 611 Sociale werkvoorziening	17.265	16.802	463	17.747	17.002	745	18.706	16.416	2.290
6.4 623 Re-integratie NBW	-	-	-	927	799	128	308	98	210
6.5 623 Re-integratie participatie	5.106	3.443	1.663	3.856	2.454	1.402	3.973	2.393	1.580
Subtotaal programma's	22.371	20.245	2.126	22.530	20.622	1.908	22.987	19.235	3.752
Overhead	-	2.356	2.356-	-	1.973	1.973-	2	2.248	2.246-
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	22.371	22.601	230-	22.530	22.595	65-	22.989	21.483	1.506
Toevoeging/onttrekking aan de reserves									
6.4 611 Sociale werkvoorziening	-	-	-	65	-	65	913	-	913
Overhead	230	-	230	-	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	22.601	22.601	-	22.595	22.595	-	23.902	21.483	2.419

7.3 Toelichtingen

7.3.1 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

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

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

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van gepensioneerden, overlopende vakantiegeld- en verlofaanspraken en dergelijke.

Voor arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van een jaarlijks vergelijkbaar volume wordt geen voorziening getroffen of op andere wijze een verplichting opgenomen. De referentieperiode is dezelfde als die van de meerjarenraming, te weten vier jaar. Indien er sprake is van (eenmalige) schokeffecten (bijvoorbeeld reorganisaties) dient wel een verplichting opgenomen te worden.

Balans

Vaste activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Slijtende investeringen worden vanaf het moment van ingebruikneming lineair afgeschreven in de verwachte gebruiksduur, waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele restwaarde. Op grondbezit wordt niet afgeschreven.

Bij de waardering wordt in voorkomende gevallen rekening gehouden met een bijzondere waardevermindering, indien deze naar verwachting duurzaam is. In het begrotingsjaar heeft een dergelijke vermindering overigens niet plaatsgevonden. Dergelijke afwaarderingen worden teruggenomen als ze niet langer noodzakelijk blijken.

De afschrijving vindt plaats volgens art. 64 en 65 van het BBV en de verordening volgens de gemeentewet art. 212, rekening houdend met de verwachte toekomstige gebruiksduur.

De toegepaste afschrijving percentages zijn:

- Gronden en terreinen 0%
- Bedrijfsgebouwen 3%
- Installaties 20-25%
- Vervoermiddelen 20-25%
- Inventaris 20-33%
- Automatisering 33-50%
- Verbouwingen 20-25%

Met betrekking tot de investeringen in de bedrijfsgebouwen zijn er bestemmingsreserves gevormd ter grootte van de investeringen. De afschrijvingskosten van de gebouwen worden hieruit gedekt.

Vlottende activa

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Voor verwachte oninbaarheid wordt een voorziening gevormd. Voorzieningen wegens oninbaarheid zijn in mindering gebracht op de nominale waarde van de vordering.

Liquide middelen

Deze activa worden tegen nominale waarde opgenomen.

Vaste passiva

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit:

- Algemene reserve

De algemene reserve van het samenwerkingsverband is volgens artikel 30 van de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! beperkt tot een bedrag van € 500.000,-.

De algemene reserve is bedoeld voor het afdekken van de dagelijkse operationele risico's.

Tekorten of overschotten ten aanzien van de algemene reserve worden ieder jaar na vaststelling van de jaarrekening van het aan dat jaar voorafgaande jaar verrekend volgens de in artikel 29 van de gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! opgenomen verdeelsleutel.

- Bestemmingsreserve

Betreft reserveringen, gevormd uit in voorgaande jaren gerealiseerde exploitatieoverschotten, met een door het bestuur specifiek vastgesteld doel.

- Resultaat na bestemming

Betreft het gerealiseerd resultaat uit de programmarekening, door het bestuur nog te bestemmen.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor:

- verplichtingen en verliezen die op balansdatum redelijkerwijs zijn in te schatten;
- bestaande risico's die op balansdatum redelijkerwijs zijn in te schatten;
- kosten die hun oorsprong hebben in het huidige boekjaar en gemaakt worden in het volgende boekjaar.

Voorzieningen worden gewaardeerd op het nominale bedrag van de betrokken verplichting c.q. het voorzienbare verlies. De onderhoudsegalisatievoorziening stoelt op een meerjarenraming van het uit te voeren groot onderhoud aan (een deel van) de kapitaalgoederen, waarin rekening is gehouden met de kwaliteitseisen die ter zake geformuleerd zijn. In de paragraaf onderhoud kapitaalgoederen die is opgenomen in het jaarverslag is het beleid ter zake nader uiteengezet.

De voorzieningen hebben een langlopend karakter.

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over 2018

Algemeen

De onder het kopje 'algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening' opgenomen grondslagen gelden ook voor de programmarekening. Hieronder worden enkele posten nog toegelicht.

Dienstverlening derden

Onder deze post zijn ook begrepen de doorbelaste loonkosten van semi-ambtenaren die verloond worden in de payrollbedrijven.

Subsidie gemeente

De rijksbijdrage zoals bedoeld in de Participatiewet.

Nieuw Beschut Werk

Onder de post NBW/loonsom worden de doorbelaste loonkosten (inclusief opslag payrollbedrijf) aan de gemeenten verantwoord. Onder de post NBW loonkosten de kosten die het payrollbedrijf doorberekent aan IJmond Werkt!.

Bijzondere posten

Bijzondere posten zijn baten of lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die behoren tot de normale, niet-incidentele bedrijfsuitoefening, maar die omwille van de analyse en vergelijkbaarheid van de resultaten afzonderlijk toegelicht worden op grond van de aard, omvang of het incidentele karakter van de post. Hierbij worden tevens baten en lasten die aan een ander boekjaar moeten worden toegerekend naar aard en omvang toegelicht.

7.3.2 Toelichting op de balans per 31 december 2018 (bedragen in euro)

Activa

Vaste activa

Materiële vaste activa

Investerings met een economisch nut

- overige investeringen met een economisch nut

	Gronden en terreinen	Bedrijfs gebouwen	Installaties	Machines Apparaten		
Boekwaarde per 1 januari	183.781	580.106	5.251	168.942		
Investerings	-	-	-	343.556		
Desinvesteringen	-	-	3.527	-		
Afschrijvingen	-	67.114	1.724	87.025		
Boekwaarde per 31 decembe	183.781	512.992	-	425.473		
Cumulatieve investeringen	183.781	2.096.187	161.824	1.203.318		
Cumulatieve afschrijvingen	-	1.583.196	161.824	777.845		
	183.781	512.991	-	425.473		
Afschrijvingspercentages	0%	3%-20%	20-25%	20-25%		
		Overige materieële vaste activa:		Overige materieële vaste activa:	Totaal 2018	Totaal 2017
		Inventaris	Vervoer middelen	Automatisering		
Boekwaarde per 1 januari	40.021	-	-	20.321	998.422	2.624.255
Investerings					343.556	371.298
Desinvesteringen					3.527	1.673.645
Afschrijvingen	8.894			20.321	185.078	323.485
Boekwaarde per 31 decembe	31.127	-	-	-	1.153.373	998.423
Cumulatieve investeringen	361.718	220.531	126.649	126.649	4.354.008	4.259.094
Cumulatieve afschrijvingen	330.591	220.531	126.649	126.649	3.200.635	3.260.671
Boekwaarde per 31 decembe	31.127	-	-	-	1.153.373	998.423
Afschrijvingspercentages	20-33%	20-25%	33-50%			

De belangrijkste investeringen in het boekjaar zijn:

Machines en apparaten. Betreft vervangingsinvesteringen rijdend materieel groen.

Vlottende activa

Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan één jaar

	31-12-2018	31-12-2017
Vorderingen op openbare lichamen	543.042	145.391
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	4.887.868	4.257.533
Overige vorderingen		
- Handelsdebiteuren	356.981	1.401.545
- Voorziening oninbaarheid	-	-22.794
	<u>356.981</u>	<u>1.378.751</u>
Totaal	<u><u>5.787.891</u></u>	<u><u>5.781.675</u></u>

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren				
	Verslagjaar	2018		
	Q1	Q2	Q3	Q4
Drempelbedrag	250.000			
Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	195.486	164.052	173.437	187.157

Het drempelbedrag is een minimumbedrag dat gemiddeld buiten de schatkist mag worden gehouden. Voor alle vier de kwartalen is binnen dit bedrag gebleven.

Liquide Middelen

	31-12-2018	31-12-2017
Kassaldi	474	1.427
Bank- en girosaldi		
- ING bank	2.764	2.515
- BNG bank	196.492	225.195
	<u>199.256</u>	<u>227.710</u>
Totaal	<u><u>199.730</u></u>	<u><u>229.137</u></u>

Er is een G rekening bij de BNG waarop beperkte opname rechten van toepassing zijn. Van het bovenstaande saldo € 196.492 van de BNG bank staat een bedrag van € 21.902 op de G rekening.

Overlopende activa

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

	31-12-2018	31-12-2017
- Nog te factureren opbrengsten	1.000	16.000
- Nog te ontvangen LIV	300.700	300.000
- Vooruitbetaalde kosten	33.143	40.228
- Vordering Fitnessplan	209	48
- Vordering Fietsenproject	27.317	30.752
- Te vorderen BTW	5.779	-
- Nog door te berekenen kosten NBW Gemeenten	97.700	619
- Nog te ontvangen subsidies Gemeente Velsen	-	417.852
- Vordering Personeel	1.608	149
- Nog te ontvangen bedrag verkoop pand loggerstraat	-	825.000
- Overige	2	700
	<u>467.458</u>	<u>1.631.348</u>

Passiva
Vaste Passiva
Eigen vermogen
Algemene Reserve

	<u>31-12-2018</u>	<u>31-12-2017</u>
Saldo per 1 januari	500.000	500.000
Bestemming resultaat vorig boekjaar	1.948.330	75.739
Onttrekking	<u>1.948.330</u>	<u>75.739</u>
Saldo per 31 december	<u>500.000</u>	<u>500.000</u>

Conform de afspraak gemaakt in de nieuwe Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! is het deel van de Algemene Reserve boven de € 500.000 in 2017 na vaststelling van de jaarrekening 2017 uitgekeerd aan de gemeenten.

Bestemmingsreserves

				<u>31-12-2018</u>	<u>31-12-2017</u>
	Trompet	Huisvesting Groen Heemskerk	Herstruc- turering WSW	Totaal	Totaal
Saldo per 1 januari	415.484	82.060	1.706.192	2.203.736	4.214.379
Toevoeging	-	-	-	-	82.060
Herbestemming	-	-	-	-	-
Onttrekking	-	-	884.342	884.342	2.027.964
Vermindering ter dekking van afschrijvingen	28.522	-	-	28.522	64.739
Saldo per 31 december	<u>386.962</u>	<u>82.060</u>	<u>821.850</u>	<u>1.290.872</u>	<u>2.203.736</u>

De bestemmingsreserve "Trompet" is gevormd ten behoeve van de afdekking van de afschrijvingskosten van het gebouw op de Trompet (in 30 jaar).

De bestemmingsreserve "Huisvesting groen Heemskerk" is gevormd ter afdekking van de kosten gemoeid met een nieuwe locatie voor de groenwerkzaamheden voor de gemeente te Heemskerk.

De bestemmingsreserve "Herstructurering WSW" is gevormd om de frictiekosten die gepaard gaan met de omvorming en integratie van de Meergroep in IJmond Werkt! af te dekken. Bij het samenstellen van de herziene begroting 2018 I en de meerjarenramingen 2019 – 2021 is een voorstel door het bestuur tot aanwending van deze reserve gegeven en toegelicht.

Voorzieningen

					31-12-2018	31-12-2017
	Non-actieven	Onderhoud gebouwen	Spaarverlof	MID BV	Totaal	Totaal
Saldo per 1 januari	1.029.663	24.372	123.608	518.976	1.696.619	962.629
Toevoeging	225.584	33.628	-	64.802	324.014	1.029.663
Aanwending	155.000	58.000	-	-	213.000	220.339
van baten en lasten vrijgevallen bedragen	330.946	-	-	-	330.946	75.334
Saldo per 31 december	769.301	-	123.608	583.778	1.476.687	1.696.619

De voorziening “Non-actieven” betreft een voorziening voor ambtenaren waarvan de functie is opgeheven. Bij de berekening van deze voorziening wordt rekening gehouden met leeftijd, achtergrond en detachering mogelijkheden. De toevoeging heeft betrekking op het vervallen van functies in de ondersteuning door teruglopend Wsw personeelsbestand. De aanwending is daadwerkelijk betaalde loonkosten non actief gestelde ambtenaren. De vrijval heeft betrekking op loonkosten non actief gestelde ambtenaar die elders een baan heeft gevonden.

De voorziening “Onderhoud gebouwen” betreft het groot onderhoud voor de Trompet in Heemskerk. Eind 2018 is er een nieuw 10-jarig onderhoudsplan vastgesteld.

De voorziening “Spaarverlof” is conform de bepalingen in de CAO Wsw ter afdekking van de verlofuren die zijn omgezet in spaarverlof. De aanwending betreft verlofuren van medewerkers die in 2017 zijn opgenomen.

De voorziening MID BV heeft betrekking op mogelijke claims. MID BV leverde personeelsleden aan IJmond Werkt! voor het uitvoeren van re-integratietaken dat volledig onder de risicosfeer van IJmond Werkt! valt. De personeelsleden werkten bij de vennootschap op basis van tijdelijke contracten. Hiermee creëerde IJmond Werkt! een flexibeler en meer variabele inzet van medewerkers voor haar eigen werkzaamheden. Er zijn risico's met betrekking tot pensioenen en belastingen. In verband met deze

risico's is er in 2016 door het bestuur gekozen voor verloning via Payroll bedrijven in plaats van verloning via MID BV. Bij het opheffen MID BV is deze voorziening overgedragen aan IJmond Werkt!. De toevoeging betreft de wettelijke rente die bij mogelijke claim verschuldigd is.

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

	31-12-2018	31-12-2017
Overige schulden		
- crediteuren	355.703	334.770

In het saldo van de crediteuren zit een bedrag van € 123.059 dat betrekking heeft op de inhuur van personeel.

Overlopende passiva

	31-12-2018	31-12-2017
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen, met uitzondering van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume		

- Te betalen BTW	131.210	270.969
- Loonheffingen, sociale lasten en pensioenen	627.563	711.191
- Nog te betalen ziektekostenpremies	102.677	102.856
- Nog te betalen lonen personeel	65	56.849
- Terug te betalen Wsw subsidie	-	2.355
- Vooruit ontvangen bedragen	156.500	130.750
- Nog te betalen kosten en terug te betalen bedragen	479.602	682.154
Not te betalen bonus begeleid werken	26.385	-
- Overige	1	4
	<u>1.524.003</u>	<u>1.957.128</u>

De van de Europese en Nederlandse overheidslichamen ontvangen voorschotbedragen voor uitkeringen met een specifiek bestedingsdoel die dienen ter dekking van lasten van volgende begrotingsjaren

Project 'Toeleiding en behoud van werk!'

	<u>31-12-2018</u>	<u>31-12-2017</u>
Saldo per 1 januari	-	-
Toevoegingen	142.450	-
Vrijgevallen bedragen	<u>100.000</u>	<u>-</u>
Saldo per 31 december	<u>42.450</u>	<u>-</u>

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

IJmond Werkt! heeft zich contractueel verplicht tot het betalen van leasetermijnen inzake vervoermiddelen. De jaarlijkse verplichting uit hoofde van deze overeenkomst bedraagt € 12.022. De resterende looptijd bedraagt 36 maanden.

IJmond Werkt! heeft zich contractueel verplicht tot het betalen van huurtermijnen inzake huisvesting op 7 locaties. De jaarlijkse verplichting uit hoofde van deze overeenkomsten bedraagt circa € 141.021. Hiervan is een bedrag van circa € 141.000 met een resterende looptijd van langer dan 3 jaar.

IJmond Werkt! heeft bij de BNG een faciliteit in rekening courant tot een bedrag van € 907.560. Hiervan is de afgelopen jaren geen gebruik gemaakt.

De vakantiegeld verplichting opbouw (exclusief opslag sociale lasten) voor de periode juni tot en met december bedraagt:

Wsw-medewerkers € 461.238

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

Totaal overzicht

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Vershil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Participatie Budget	18.284	17.697	17.228	-	587
2 NBW/Loonsom	98	595	920	-	497
3 NBW/bonus	-	72	138	-	72
4 Opbrengsten activiteiten	2.381	2.416	2.451	100	35
5 Detacheringsen	2.226	1.750	1.634	-	476
Saldo baten	22.989	22.530	22.371	100	459
<i>Lasten</i>					
6 Personeelskosten ambtelijk	3.408	3.522	4.205	-19	114
7 Personeelskosten Wsw	14.836	15.147	14.469	-	311
8 Dienstverlening door derden	1.491	1.512	1.610	-	21
9 NBW loonkosten	98	595	920	-	497
10 Indirecte productiekosten	231	336	325	-	105
11 Afschrijvingen	184	287	324	-	103
12 Huur	191	196	270	-	5
13 Energiekosten	61	59	76	-	2
14 Belastingen	9	15	25	-	6
15 Verzekeringen	50	70	55	-	20
16 Onderhoudskosten	463	380	400	-	83
17 Kantine kosten	21	35	40	-	14
18 Kantoorkosten	84	105	100	-	21
19 Verkoopkosten	66	50	100	-	16
20 Overige algemene kosten	149	200	200	-	51
21 Diverse lasten	141	86	100	44	55
22 Maatregelen Berenschot	-	-	-618	-	0
Saldo lasten	21.483	22.595	22.601	25	1.112
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	1.506	-65	-230	75	1.571
22 Onttrekking bestemmingsreserves	913	65	230	-	848
23 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	2.419	-	-	75	2.419

Toelichting op financiële afwijkingen

Het totaal overzicht laat een totaal onderschrijding zien van (€ 2.419 duizend). Hierna worden per programma de belangrijkste over- en onderschrijdingen ten opzichte van de gewijzigde begroting toegelicht. De nummers corresponderen met de nummers op bovenstaand totaal overzicht.

6.3 610 Programma Bijstandverlening en Inkomensvoorzieningen-subsidies

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Vershil realisatie
<i>Lasten</i>					
6 Personeelskosten ambtelijk	160	140	-	-	20
8 Dienstverlening door derden	168	227	-	-	59
Saldo lasten	328	367	-	-	39
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	-328	-367	-	-	-39
23 Onttrekking bestemmingsreserves	-	-	-	-	0
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	0
Gerealiseerd resultaat	-328	-367	-	-	-39

Toelichting: Positief resultaat in verband met verschuiving tussen inhuur personeel en personeel in dienst (ambtelijk). Verder in lijn met de begroting.

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Vershil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Participatie Budget	14.204	13.737	13.280	-	467
4 Opbrengsten activiteiten	2.276	2.260	2.351	-	16
5 Detacheringen	2.226	1.750	1.634	-	476
Saldo baten	18.706	17.747	17.265	-	959
<i>Lasten</i>					
6 Personeelskosten ambtelijk	774	983	1.329	-245	209
7 Personeelskosten Wsw	14.836	15.147	14.469	-	311
8 Dienstverlening door derden	132	-	-	-	132
10 Indirecte productiekosten	217	300	325	-	83
11 Afschrijvingen	117	195	231	-	78
12 Huur	38	52	115	-	14
13 Energiekosten	48	16	33	-	32
14 Belastingen	7	14	15	-	7
15 Verzekeringen	1	10	13	-	9
16 Onderhoudskosten	212	200	212	-	12
17 Kantine kosten	14	30	30	-	16
18 Kantoorkosten	6	5	5	-	1
20 Overige algemene kosten	9	50	25	-	41
21 Diverse lasten	5	-	-	-	5
Saldo lasten	16.416	17.002	16.802	-245	586
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	2.290	745	463	245	1.545
23 Onttrekking bestemmingsreserves	913	65	-	-	848
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	3.203	810	463	245	2.393

Toelichting :

Het totaal aan onderschrijvingen uit exploitatie laat een positief saldo van € 1.545 duizend zien. De belangrijkste posten worden hieronder toegelicht.

1 Participatiebudget

- Verschil in bedrag budget genoemd in september circulaire 2017 versus daadwerkelijk uitgekeerd bedrag gebaseerd op september circulaire 2018.

4 Opbrengsten uit activiteiten

- Boekwinst verkoop activa (€ 21 duizend)
- Extra werk (€ 148 duizend)
- Overdracht van bestek groen Uitgeest naar detachering groen Uitgeest (143 negatief)

5 Detacheringen

- Groei aantal gedetacheerde in groen activiteiten bij derden (Golfbaan), overheveling activiteiten groen Uitgeest (zie opmerking hierboven) en volledig jaar detacheringen medewerkers post bij Cycloon

6 Personeelskosten ambtelijk

- Vrijval (deel) van voorziening van boventallig verklaarde leidinggevende
- Kosten van Manager verantwoord onder dienstverlening derden

7 Personeelskosten Wsw

- Hogere gemiddelde uitstroom dan begroot door o.a. natuurlijk verloop en kiezen van Wsw medewerkers voor een dienstverband buiten de beschermde Wsw omgeving
- Door hoger ziekteverzuim meer ziekingeld ontvangen dan begroot

10 Indirecte productiekosten

- Later aanschaffen van elektrische vervoermiddelen dan gepland bij groenafdeling

11 Afschrijvingen

- Later aanschaffen van elektrische vervoermiddelen dan gepland bij groenafdeling

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Vershil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Participatie Budget	210	204	-	-	6
2 NBW/Loonsom	98	595	-	-	497
3 NBW/bonus	-	72	-	-	72
4 Opbrengsten activiteiten	-	56	-	-	56
Saldo baten	308	927	-	-	619
<i>Lasten</i>					
8 Dienstverlening door derden	-	168	-	-	168
9 NBW loonkosten	98	595	-	-	497
10 Indirecte productiekosten	-	36	-	-	36
Saldo lasten	98	799	-	-	701
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	210	128	-	-	82
23 Onttrekking bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	210	128	-	-	82

Toelichting:

Door achterblijven van de aanmeldingen van nieuw beschutwerkers dan de door overheid opgelegde taakstelling zijn zowel de baten en lasten lager.

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Vershil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Participatie Budget	3.870	3.756	3.948	-	114
2 NBW/Loonsom	-	-	920	-	-
3 NBW/bonus			138	-	-
4 Opbrengsten activiteiten	103	100	100	100	3
Saldo baten	3.973	3.856	5.106	100	117
<i>Lasten</i>					
6 Personeelskosten ambtelijk	1.132	1.295	1.476	-	163
8 Dienstverlening door derden	963	915	1.376	-	48
9 NBW loonkosten	-	-	920	-	-
10 Indirecte productiekosten	10	-	-	-	10
11 Afschrijvingen	47	57	73	-	10
12 Huur	88	78	83	-	10
13 Energiekosten	7	23	12	-	16
14 Belastingen	1	-	5	-	1
16 Onderhoudskosten	31	-	6	-	31
17 Kantine kosten	1	-	5	-	1
18 Kantoorkosten	15	-	5	-	15
19 Verkoopkosten	1	-	-	-	1
20 Overige algemene kosten	29	-	-	-	29
21 Diversen lasten	68	86	100	-	18
22 Maatregelen Berenhot			-618		
Saldo lasten	2.393	2.454	3.443	-	61
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	1.580	1.402	1.663	100	178
23 Onttrekking bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	1.580	1.402	1.663	100	178

Toelichting :

1 Participatiebudget

- Verschil in bedrag budget genoemd in september circulaire 2017 versus daadwerkelijk uitgekeerd bedrag gebaseerd op september circulaire 2018.

5 Personeelskosten ambtelijk

- Minder uitgegeven door nog niet vervangen van ambtenaren uit dienst
- Ziekengeld met name gerelateerd aan zwangerschappen

8 Dienstverlening door derden

- Meer directe kosten gerelateerd aan cliënten

16 Onderhoudskosten

- Herinrichtingskosten en aanpassing kantoor Beverwijk

Overhead

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar na wijziging	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verschil realisatie
<i>Baten</i>					
4 Opbrengsten activiteiten	2	-	-	-	2
Saldo baten	2	-	-	-	2
<i>Lasten</i>					
6 Personeelskosten ambtelijk	1.342	1.104	1.400	226	238
8 Dienstverlening door derden	228	202	234	-	26
10 Indirecte productiekosten	4	-	-	-	4
11 Afschrijvingen	20	35	20	-	15
12 Huur	65	66	72	-	1
13 Energiekosten	6	20	31	-	14
14 Belastingen	1	1	5	-	-
15 Verzekeringen	49	60	42	-	11
16 Onderhoudskosten	220	180	182	-	40
17 Kantine kosten	6	5	5	-	1
18 Kantoorkosten	63	100	90	-	37
19 Verkoopkosten	65	50	100	-	15
20 Overige algemene kosten	111	150	175	-	39
21 Diverse lasten	68	-	-	44	68
Saldo lasten	2.248	1.973	2.356	270	-275
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	-2.246	-1.973	-2.356	-270	-273
23 Onttrekking bestemmingsreserves	-	-	230	-	-
24 Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	-2.246	-1.973	-2.126	-270	-273

Toelichting

5 Personeelskosten ambtelijk

- Dotatie voorziening boventallige geworden ambtenaar

16 Onderhoudskosten

- Verbeteringen hoofdkantoor
- Kleine investeringen

18 Kantoorkosten

- Minder uitgegeven door inkrimping aantal locaties
- Verdere doorgevoerde bezuinigingen.

19 verkoopkosten

- Ontwikkeling nieuwe Website

20 Overige Algemene kosten

- Verdere doorgevoerde bezuinigingen

Overzicht incidentele baten en lasten (bedragen x € 1.000)

Bij incidentele baten en lasten kan gedacht worden aan baten en lasten die zich gedurende maximaal drie jaar voordoen. Het is daarbij van belang dat het gaat om 'eenmalige zaken'.

Door onderstaande vergelijking van de realisatie van de incidentele baten en lasten met de begrotingscijfers ontstaat een (totaal)inzicht in de feitelijke afwijking van hetgeen werd begroot en ook in hetgeen alsnog – na einde van het begrotingsjaar - bij het opstellen en analyseren van de jaarrekeningcijfers als een incidentele baat dan wel last is gesignaleerd.

Incidentele baten	Realisatie	Raming	Raming
	Begrotingsjaar	Begrotingsjaar na wijziging	Begrotingsjaar voor wijziging
6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet			
ESF Subsidie	100	100	-
6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening			
Vrijval deel kosten afvloeiing managementlaag	245	-	-
Totaal incidentele baten	345	100	-

Incidentele lasten	Realisatie	Raming	Raming
	Begrotingsjaar	Begrotingsjaar na wijziging	Begrotingsjaar voor wijziging
Overhead			
Kosten afvloeiing boventallige ambtenaar	225	-	-
Totaal incidentele lasten	225	-	-

Hierbij wordt de volgende toelichting gegeven:

Incidentele baten

Dit betreft ESF subsidie project "Toeleiding en behoud van werk ". Het project eindigt in 2019.

In 2017 is er voorziening getroffen voor boventallige leidinggevende . Deze boventallige leidinggevende is in 2018 uit dienst gegaan wat heeft geleid tot een vrijval van een deel van de getroffen voorziening.

Incidentele lasten

Dit betreft een voorziening voor een ambtenaar die door verdere bezuinigingen boventallig is geworden.

De incidentele baten zijn geboekt onder de post opbrengstactiviteiten en ten gunste van de personeelskosten ambtenaren. De incidentele lasten zijn geboekt onder de post personeelskosten ambtenaren. Zie ook de toelichting bij de analyse begroting over- en onderschrijdingen.

Overzicht structurele toevoegingen en onttrekkingen reserves

Onttrekking aan de reserves	Raming	Waarvan	Realisatie	Waarvan
	Begrotingsjaar na wijziging	structureel	Begrotingsjaar	structureel
6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening				
Pand Trompet Heemskerk		29	29	29

De structurele onttrekking betreft de bestemmingsreserve “Pand Trompet” die gevormd is ten behoeve van de structurele afdekking van de afschrijvingskosten van het gebouw (in 30 jaar).

7.3.4 Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

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

Het beleid met betrekking tot begroting over- en onderschrijdingen is dat deze gemeld en zo nodig toegelicht worden aan het dagelijks bestuur in de tussentijdse rapportages. Afhankelijk van de bespreking hiervan kan het bestuur aangeven of een begrotingswijziging nodig wordt geacht. Alleen indien daartoe wordt besloten vindt een begrotingswijziging plaats. Een dergelijk besluit kan ook plaatsvinden op voorstel van de directie. De directie zal een dergelijk voorstel doen indien verwacht wordt dat het exploitatieresultaat een materiële afwijking in negatieve zin zal laten zien.

De toegelichte overschrijdingen passen binnen het bestaand beleid en hebben voornamelijk te maken met de verdere vorming van IJmond Werkt! als organisatie.

Begroting over- en overschrijdingen (bedrag x € 1.000)

Overschrijdingen		Onderschrijdingen	
	afwijking		afwijking
3 NBW/bonus	72	1 Participatie Budget	587
4 Opbrengsten activiteiten	35	5 Detacheringen	476
13 Energiekosten	2	6 Personeelskosten ambtelijk	114
16 Onderhoudskosten	83	7 Personeelskosten Wsw	311
19 Verkoopkosten	16	8 Dienstverlening door derden	21
21 Diverse lasten	55	10 Indirecte productiekosten	105
Totaal overschrijdingen	263	11 Afschrijvingen	103
		12 Huur	5
		14 Belastingen	6
		15 Verzekeringen	20
		17 Kantine kosten	14
		18 Kantoorkosten	21
		20 Overige algemene kosten	51
		Totaal onderschrijdingen	1.834
Saldo over- en overschrijdingen			1.571

Het totaal aan begroting overschrijdingen bedraagt € 263 duizend. Het totaal aan begroting onderschrijdingen bedraagt € 1.834 duizend. Per saldo een positief verschil van € 1.571 duizend ten opzichte van de herziene begroting. De onder en overschrijdingen hebben voornamelijk betrekking op de Wsw activiteiten. Zie ook de toelichting per programma in de vorige paragrafen.

Verantwoording WNT 2018 IJmond Werkt!

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op IJmond Werkt!. Het voor IJmond Werkt! toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 € 189.000 (Algemeen bezoldigingsmaximum).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

bedragen x € 1		E. van Hardeveld
Functiegegevens	Algemeen Directeur	
Aanvang en einde functievervulling in 2018	[01/01] – [31/12]	
Deeltijdfactor in fte	1,0	
Gewezen topfunctionaris?	nee	
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 112.571	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.383	
<i>Subtotaal</i>	€ 128.954	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 189.000	
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	
Totale bezoldiging	€ 128.954	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	
Gegevens 2017		
Aanvang en einde functievervulling in 2017	[01/04] – [31/12]	
Deeltijdfactor 2017 in fte	1,0	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 79.013	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 11.308	
Totale bezoldiging 2017	€ 90.371	

Benoeming van de bestuursleden zijn conform de bepalingen in de gemeenschappelijke regeling voorbehouden aan de colleges van de desbetreffende gemeenten die deelnemen in de gemeenschappelijke regeling. Uit hoofde van deze functie krijgen zij dan ook geen beloning van IJmond Werkt!. Het bestuur heeft gedurende 2018 uit de volgende leden bestaan :

Bestuur tot mei 2018

Het Algemeen Bestuur bestond tot mei 2018 uit de volgende leden:

- De heer A. Verkaik, voorzitter gemeente Velsen
- De heer H. Erol, vicevoorzitter gemeente Beverwijk
- Mevrouw A. van Dijk gemeente Heemskerk
- De heer A. Tromp gemeente Uitgeest
- Mevrouw A.V. Baerveldt gemeente Velsen
- Mevrouw J.W.J. Dorenbos – de Hen gemeente Beverwijk
- De heer C. Beentjes gemeente Heemskerk

Bestuur met ingang van mei 2018

Het Algemeen Bestuur bestaat uit de volgende leden:

- Mevrouw A. van Dijk, voorzitter gemeente Heemskerk
- Mevrouw M. Steijn, vicevoorzitter gemeente Velsen
- Mevrouw B. van den Berg gemeente Beverwijk
- De heer C. Beentjes gemeente Uitgeest
- De heer K. Rijke gemeente Heemskerk
- De heer J. Verwoort gemeente Velsen
- Mevrouw H. Niele gemeente Beverwijk
- De heer C. Beentjes gemeente Uitgeest

7.4 Bijlage: SISA

SZW	G1B	Wet sociale werkvoorziening (Wsw)_deel openbaar lichaam 2018 Wet sociale werkvoorziening (Wsw) Openbaar lichaam o.g.v. Wgr (SiSa tussen medeoverheden) Het openbaar lichaam verantwoordt hier per gemeente over het deel van de regeling dat in (jaar T) door het openbaar lichaam is uitgevoerd.	Hieronder per regel één gemeente(code) selecteren en in de kolommen ernaast de verantwoordingsinformatie voor die gemeente invullen <i>Aard controle n.v.t.</i> <i>Indicatornummer: G1B / 01</i>	Het totaal aantal geïndiceerde inwoners per gemeente dat een dienstbetrekking heeft (jaar T) <i>Aard controle R</i> <i>Indicatornummer: G1B / 02</i>	Het totaal aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren <i>Aard controle R</i> <i>Indicatornummer: G1B / 03</i>	Het totaal aantal gerealiseerde begeleid werkenplekken voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren <i>Aard controle R</i> <i>Indicatornummer: G1B / 04</i>
			1 60361 Alkmaar	1,00	0,00	0,00
			2 60375 Beverwijk	191,50	182,36	23,80
			3 60383 Castricum	15,75	0,00	0,00
			4 60392 Haarlem	7,00	0,00	0,00
			5 60396 Heemskerk	160,75	149,76	12,61
			6 60394 Haarlemmermeer	1,00	0,00	0,00
			7 60416 Langedijk	1,00	0,00	0,00
			8 60439 Purmerend	2,00	0,00	0,00
			9 60450 Uitgeest	30,75	28,80	1,27
			10 60453 Velsen	203,25	187,62	16,97
			11 60479 Zaanstad	1,00	0,00	0,00
			12 60399 Heiloo	1,00	0,00	0,00
			13 60473 Zandvoort	1,00	0,00	0,00

7.5 Bijlage: Gerealiseerde baten en lasten per taakveld (bedragen x 1.000)

Het taakveld van IJmond Werkt! bestaat uit:

6 Sociaal domein

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

De hierbij behorende programma's zijn:

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

Overzicht baten en lasten 2018			Baten	Lasten	Saldo
6.3	610	Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen-subsidies	-	328	328-
6.4	611	Programma Sociale werkvoorziening	18.706	16.416	2.290
6.4	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	308	98	210
6.5	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	3.973	2.393	1.580
		Overhead	2	2.248	2.246-
		Vennootschapsbelasting	-	-	-
		Saldo van baten en lasten	22.989	21.483	1.506
		Toevoeging aan reserves	-	-	-
		Onttrekking aan reserves	913	-	913
		Resultaat	23.902	21.483	2.419

6.3 610 Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen-subsidies

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totaal baten	-	-	371	375	379	382
Totaal lasten	330	328	371	375	379	382
Saldo baten en lasten	330-	328-	-	-	-	-

6.4 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totaal baten	6	308	1.661	1.661	1.532	1.532
Totaal lasten	6	98	1.437	1.437	1.437	1.440
Saldo baten en lasten	-	210	224	224	95	92

6.4 611 Programma Sociale werkvoorziening

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totaal baten	19.714	18.706	17.082	16.774	16.700	16.542
Totaal lasten	18.971	16.416	16.937	16.726	16.533	16.459
Saldo baten en lasten	743	2.290	145	48	167	83

6.5 623 Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totaal baten	4.352	3.973	3.783	3.917	3.960	4.082
Totaal lasten	2.597	2.393	2.258	2.279	2.300	2.311
Saldo baten en lasten	1.755	1.580	1.525	1.638	1.660	1.761

Overhead

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Overhead	2.230	2.246	1.923	1.938	1.951	1.964

7.6 Bijlage: Overzicht totaal baten en lasten vergelijk 2017 (bedragen in Euro)

	Realisatie 2018	Herziene Begroting I 2018	Primaire Begroting 2018	Realisatie 2017
<i>Baten</i>				
Participatie Budget	18.284.170	17.697.000	17.228.000	19.079.723
NBW/Loonsom	97.700	595.000	920.000	6.412
NBW/Bonus		72.000	138.000	-
Opbrengsten activiteiten	2.379.567	2.416.000	2.451.000	3.191.088
Detacheringen	2.225.731	1.750.000	1.634.000	1.795.289
Totaal baten	22.987.168	22.530.000	22.371.000	24.072.512
<i>Lasten</i>				
Personeelskosten ambtelijk	3.408.212	3.522.000	4.205.000	5.181.183
Personeelskosten Wsw	14.835.956	15.147.000	14.469.000	15.213.370
Dienstverlening door derden	1.491.678	1.512.000	1.610.000	1.420.845
NBW loonkosten	97.700	595.000	920.000	6.412
Indirecte productiekosten	230.326	336.000	325.000	323.930
Afschrijvingen	185.078	287.000	324.000	323.485
Huur	191.229	196.000	270.000	368.757
Energiekosten	60.198	59.000	76.000	88.649
Belastingen	8.848	15.000	25.000	18.346
Verzekeringen	49.640	70.000	55.000	56.004
Onderhoudskosten	463.631	380.000	400.000	507.925
Kantine kosten	20.467	35.000	40.000	40.826
Kantoorkosten	83.422	105.000	100.000	75.991
Verkoopkosten	65.898	50.000	100.000	60.831
Overige algemene kosten	148.959	200.000	200.000	194.266
Diverse lasten	140.053	85.000	100.000	254.005
Maatregelen Berenschot	-	-	-618.000	-
Totale lasten	21.481.295	22.594.000	22.601.000	24.134.825
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	1.505.873	-64.000	-230.000	-62.313
Onttrekking bestemmingsreserves	912.864	65.000	230.000	2.092.703
Toevoeging aan de bestemmingsreserves	-	-	-	82.060
Gerealiseerd resultaat	2.418.737	1.000	-	1.948.330

	2018	2017
Participatie Budget		
Re-integratie deel	4.080.134	4.333.404
Wsw subsidie deel	14.204.036	14.746.319
	<u>18.284.170</u>	<u>19.079.723</u>
	2018	2017
NBW	<u>97.700</u>	<u>6.412</u>
Opbrengsten activiteiten		
	2018	2017
Activiteiten		
Horeca	-	8.110
IJmond Groen	1.947.568	2.486.204
Rebo Techniek	-	71.557
A.S. Production	19.902	106.962
Post	-	140.736
Montage en Verpakken	304.317	319.159
Overige bedrijfsopbrengsten en baten	<u>134.811</u>	<u>152.391</u>
	<u>2.406.598</u>	<u>3.285.119</u>
Af directe productiekosten activiteiten	<u>27.031</u>	<u>94.031</u>
Totaal opbrengsten activiteiten	<u>2.379.567</u>	<u>3.191.088</u>
	2018	2017
Overige bedrijfsopbrengsten/baten		
Verkoop pand Maerelaan Heemskerk	-	82.060
Inruil en verkoop machines	21.850	49.276
Subsidies	110.000	19.210
Overige	<u>2.961</u>	<u>1.845</u>
	<u>134.811</u>	<u>152.391</u>

Directe productiekosten	2018	2017	Overige kosten Wsw	2018	2017
Grondstoffen horeca	-	16.968	Vervoerskosten	318.626	214.407
Productiemateriaal	21.619	42.412	Arbokosten	15.641	15.853
Uitbesteed werk	5.412	34.651	Bedrijf geneeskundige zorg	108.904	66.833
	<u>27.031</u>	<u>94.031</u>	Studiekosten	50.728	27.617
			Overige kosten	59.529	80.509
				<u>553.428</u>	<u>405.219</u>
Detacheringen	2018	2017		2018	2017
Detacheringen	<u>2.225.731</u>	<u>1.795.289</u>	Subsidie begeleid werken		
			Begeleid werken	<u>645.902</u>	<u>640.838</u>
			Totaal Personeelskosten Wsw	<u>14.835.956</u>	<u>15.213.370</u>
Personeelskosten ambtelijk	2018	2017			
Bruto salarissen ambtenaren	2.685.411	4.406.684	Dienstverlening door derden	2018	2017
Sociale lasten en pensioen premies	602.794	668.403	Inhuur personeel extern	1.328.653	1.325.340
Reiskosten woon-werk	31.264	39.324	Vergoeding vrijwilligers	1.463	2.414
Studiekosten	44.892	30.333	Kosten WWB Cliënten	161.562	93.091
Overige kosten	43.851	36.439		<u>1.491.678</u>	<u>1.420.845</u>
	<u>3.408.212</u>	<u>5.181.183</u>			
Personeelskosten Wsw				2018	2017
Loonkosten Wsw	2018	2017	NBW loonkosten	<u>97.700</u>	<u>6.412</u>
Bruto lonen	11.422.590	11.903.950			
Sociale lasten	1.274.537	1.311.444			
Pensioenpremie	939.499	951.919			
	<u>13.636.626</u>	<u>14.167.313</u>			

	2018	2017		2018	2017
Indirecte productiekosten			Kantine kosten		
Hulpstoffen	20.682	33.171	Kantine kosten	<u>20.467</u>	<u>40.826</u>
Gereedschap	11.026	40.571			
Werkkleding	37.003	32.366	Huisvestingskosten		
Brandstof/ kosten vervoermiddelen en machines	50.311	82.821			
Verzekering en motorrijtuigenbelastingen	25.175	39.317	Huur	2018	2017
Verwerkingskosten afvalstoffen	58.250	62.520	Huur	<u>191.229</u>	<u>368.757</u>
Leasekosten voertuigen	27.514	33.164			
Overige	365	-	Energiekosten	2018	2017
	<u>230.326</u>	<u>323.930</u>	Electra/Gas/Water	<u>60.198</u>	<u>88.649</u>
Afschrijvingen	2018	2017	Belastingen	2018	2017
Gebouwen	67.114	100.235	Onroerend goed belasting/Waterschaplasten	<u>8.848</u>	<u>18.346</u>
Installaties	1.724	61.941			
Inventaris	8.894	65.882	Totaal Huisvestingskosten	<u>260.275</u>	<u>475.752</u>
Automatisering	20.321	34.836			
Machines	87.025	54.617			
Vervoermiddelen/intern transport	-	5.974			
	<u>185.078</u>	<u>323.485</u>			
Onderhoudskosten	2018	2017	Verzekeringen	2018	2017
Gebouwen en terreinen	94.734	99.137	WA-verzekering bedrijf	37.780	37.411
Installaties	3.090	6.889	Brand-/bedrijfsschadeverzekering	<u>11.860</u>	<u>18.593</u>
Inventaris	11.298	12.297		<u>49.640</u>	<u>56.004</u>
Automatisering	210.757	155.431			
Machines	91.859	186.855			
Vervoermiddelen	18.172	15.431			
Schoonmaakkosten en Beveiliging	33.721	31.885			
	<u>463.631</u>	<u>507.925</u>			

Kantoorkosten	2018	2017	Diverse lasten	2018	2017
Telefoonkosten	21.525	31.800	Rente	64.801	-
Portokosten	11.478	12.619	Debiteuren voorziening	-	18.837
Kantoorbenodigdheden en Drukkerwerk	50.419	31.572	Desinvesteringen vaste activa (pand Loggerstraat)	3.527	155.843
	<u>83.422</u>	<u>75.991</u>	BTW Re-integratie	67.613	79.325
			Overige	4.112	-
				<u>140.053</u>	<u>254.005</u>
Verkoopkosten	2018	2017	Onttrekking bestemmingsreserves	2018	2017
Reclame kosten	59.784	55.537	IKB	-	134.621
Vergader& representatie	6.114	5.294	Herstructurering Wsw	884.342	1.000.000
	<u>65.898</u>	<u>60.831</u>	Pand Trompet Heemskerk	28.522	28.522
			Pand Loggerstraat IJmuiden	-	929.560
				<u>912.864</u>	<u>2.092.703</u>
Overige algemene kosten	2018	2017	Toevoeging aan de bestemmingsreserves		
Kosten Ondernemingsraad	11.519	16.099	Huisvesting groen Heemskerk	-	82.060
Bankkosten	1.667	2.246			
Abonnementen en contributies	27.141	34.764			
Accountantskosten	29.013	30.000			
Overige Advieskosten	74.401	100.240			
Reiskosten algemeen	5.218	10.917			
	<u>148.959</u>	<u>194.266</u>			

IJmond Werkt!
Stationsplein 48A
1948 LC BEVERWIJK
Nederland

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van IJmond Werkt! te Beverwijk gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van IJmond Werkt! per 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten en de Beleidsregels toepassing WNT.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen in overeenstemming met de begroting en met de relevante wet- en regelgeving, waaronder verordeningen van de gemeenschappelijke regeling en het Controleprotocol WNT van de Beleidsregels toepassing WNT.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. het overzicht van baten en lasten over 2018; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Prof J.H. Bavincklaan 2, 1183 AT Amstelveen
Postbus 15968, 1001 NL Amsterdam
Tel.: +31 (0) 20 645 82 81
www.auren.nl

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van IJmond Werkt! zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Verklaring over de in het jaarverslag andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- Het bestuursverslag;
- Realisatie prestatieafspraken;
- Programmaverantwoording;
- Bedrijfsvoering;
- Bestuurszaken en medezeggenschap;
- Verplichte paragrafen;
- SISA-bijlage; en de
- Gerealiseerde baten en lasten per taakveld.

AUDIT & ASSURANCE

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten en de Beleidsregels toepassing WNT.

C. Beschrijving van de verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van commissarissen voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met in Nederland geldende Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten en de Beleidsregels toepassing Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT), alsmede voor het opstellen van het jaarverslag in overeenstemming met het in Nederland geldende Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten. In dit kader is het algemeen bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het algemeen bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het algemeen bestuur afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het algemeen bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het algemeen bestuur het voornemen heeft om de vennootschap te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het algemeen bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de vennootschap.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de entiteit;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-

informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met het algemeen bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Wij bevestigen aan het algemeen bestuur dat wij de relevante ethische voorschriften over onafhankelijkheid hebben nageleefd. Wij communiceren ook met het algemeen bestuur over alle relaties en andere zaken die redelijkerwijs onze onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden en over de daarmee verband houdende maatregelen om onze onafhankelijkheid te waarborgen.

Amsterdam, 29 maart 2018

Auren Audit & Assurance Amsterdam B.V.

M.A. Lodder AA
voor waarmerkingsdoeleinden:

Paraaf

