



REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Aan de Raden van de deelnemende gemeenten
MGR Rijk van Nijmegen

Datum
31 maart 2017

Contactpersoon
Ina Hol

Onderwerp
Jaarstukken MGR 2016

Telefoonnummer
065423003

Geachte leden van de Raad,

Hierbij bieden wij u de jaarrekening en het –verslag van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) aan over 2016. We rapporteren hierin zowel financieel als inhoudelijk over het verloop van het jaar 2016.

Dit is het eerste jaarverslag van de MGR dat ook gaat over het onderdeel Sociale Werkvoorziening (SW) en ICT Rijk van Nijmegen (iRvN). Vanaf 1 januari ging SW-bedrijf Breed op in het WerkBedrijf. SW, Participatiewet en de regie op de arbeidsmatige dagbesteding kwamen hiermee bij één organisatie. Ook ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) werd onderdeel van de MGR. Zij verzorgen voor gemeenten in de regio de automatisering en voor Gemeente Nijmegen tevens het informatie- en applicatiebeheer.

Besluitvorming

5 juli 2017 vindt besluitvorming plaats over de jaarrekening en het –verslag in ons Algemeen Bestuur. Conform de Wet op de gemeenschappelijke regelingen heeft u de mogelijkheid vooraf een zienswijze in te dienen. U heeft hiervoor tot 15 juni 2017 de tijd, zoals is afgesproken met de agendacommissie.

Het jaarverslag gaat kort in op de ontwikkelingen binnen de MGR als samenwerkingsplatform voor gemeenten in de regio. De ontwikkelingen en resultaten van WerkBedrijf krijgen de meeste aandacht. Dit is namelijk de grootste en meest beleidsinhoudelijke module.

Financieel resultaat MGR

Op 22 december van 2016 stelde de MGR de begroting bij. In deze jaarstukken gaan we in op de afwijkingen ten opzichte van deze bijgestelde begroting.

Het *voordelig resultaat* ten opzichte van de bijgestelde begroting 2016 bedroeg op MGR-niveau € 472.000. De financiële afwijkingen ten opzichte van de bijgestelde begroting zijn:

- een voordelig resultaat van het WerkBedrijf van € 148.000: € 124.000 voor de SW en € 24.000 voor de Participatiewet. Bij de SW is een hogere toegevoegde waarde de belangrijkste oorzaak. Bij het onderdeel Participatiewet (Werk) zit het voordelig resultaat in lagere uitvoeringskosten.
- Voor iRvN bedroeg het voordelig resultaat € 304.000: € 274.000 voor Automatisering en € 30.000 voor Informatie- & Applicatiebeheer. Het voordeel bij Informatie- en Applicatiebeheer komt vooral door lagere loonkosten. Bij een aantal gemeenten liepen de migraties vertraging op.

Hierdoor kwamen de materiële lasten € 164.000 lager uit. De migraties voeren we in 2017 uit, daarom bestemmen we dit voordeel ad € 164.000 voor de uitvoering van de migraties in 2017.

- Bestuursondersteuning had een voordeel van €20.000.

De MGR betaalt € 308.000 conform de afspraken terug aan de gemeenten.

Een bedrag ad € 164.000 van het voordeel 2016 keren we niet uit, maar bestemmen we voor de uitvoering van de migraties in 2017.

De belangrijkste resultaten van het WerkBedrijf hebben we in een bijlage opgenomen.

Bij deze brief vindt u dus twee bijlagen:

Bijlage 1: Samenvatting resultaten WerkBedrijf (Werk en SW)

Bijlage 2: Jaarstukken MGR 2016 (Jaarverslag en Jaarrekening)

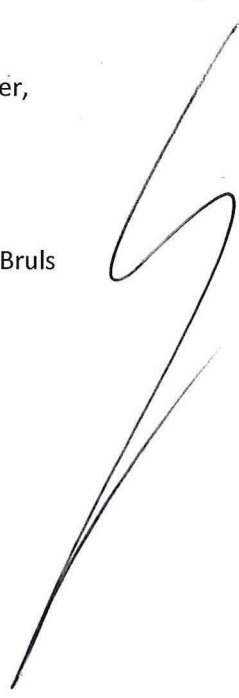
Wij hopen u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben en zien uw eventuele zienswijze graag tegemoet.

Hoogachtend,

Dagelijks Bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

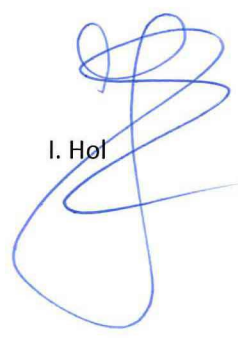
De Voorzitter,

drs. H.M.F. Bruls



De Secretaris,

I. Hol



Bijlage 1: Resultaten WerkBedrijf

Het jaar 2016 was een bewogen jaar. In opdracht van de gemeenten voerden we een reorganisatie uit, conform het inrichtingsplan Daadwerkelijk. Breed werd onderdeel van WerkBedrijf. Het plaatsingsproces van personeel zorgde in het eerste kwartaal voor onzekerheid bij medewerkers. Na afronding van het plaatsingsproces startten we met de nieuwe organisatie-inrichting. Met voor een deel nieuwe medewerkers en medewerkers op andere functies.

Een goede integratie van uitvoeringsonderdelen van voormalig Breed in het WerkBedrijf heeft veel inzet gevraagd van de medewerkers. We kijken met trots terug op het slagen hiervan. Naast deze inzet hebben medewerkers hard gewerkt aan het behalen van de doelstellingen. De resultaten op het terrein van de SW zijn gunstig, de geraamde omzet is behaald en het ziekteverzuim onder SW-medewerkers is voor het eerst in jaren gedaald. Voor sommige deelnemende gemeenten zijn de resultaten op uitstroom uit de bijstand gunstig, voor anderen dienen we deze resultaten in 2017 te verhogen. We zijn nog maar kort op weg met onze nieuwe organisatie. Innoveren van methoden en professionaliseren van medewerkers blijven ook de komende jaren belangrijke pijlers voor de organisatie. Dit om de effecten van ons handelen nog meer te vergroten.

In 2016 realiseerden we de bezuinigingstaakstelling van €350.000 op personeel. Ook raamden we de formatie af, als gevolg van de daling van het SW bestand.

Werk (Participatiewet)

- De vraag van ondernemers naar personeel zetten we centraal. Onze overtuiging is dat goede en duurzame relaties tot succes leiden. We gingen dan ook onverminderd door met het aangaan en onderhouden van *duurzame relaties met ondernemers* in de regio. Eind 2016 werkte het WerkBedrijf actief samen met 1.543 ondernemers. Eind 2015 waren dit er 955. Een stijging van 60% ten opzichte van eind 2015.
- Met gemeenten spraken we af 1.100 bijstandsgerechtigden naar werk te leiden. Met als effect volledige uitstroom uit de uitkering. 1.007 bijstandsgerechtigden plaatsten we op een full time betaalde baan. Zij stroomden volledig uit de uitkering. Daarnaast leidden we nog eens 532 mensen naar parttime betaald werk. Zij hadden een flexibel of klein dienstverband en bleven deels afhankelijk van de bijstand. Hier zien we het effect van de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt. Het aantal van 1.100 volledige uitstroom haalden we dus niet helemaal. De parttime uitstroom van 532 is een wezenlijk onderdeel van het uitstroomresultaat. Hiermee dempten we de lasten van bijstandsuitkeringen voor gemeenten. Dit gaat om vele miljoenen euro's. In 2017 ontwikkelen we met gemeenten een indicator om de financiële demping van deze omvang inzichtelijk te maken.

In onderstaande tabel vindt u per kwartaal het aantal plaatsingen op betaald werk en de uitstroom uit de uitkering per gemeente.

	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	Uitstroom uit de bijstand tm Dec			Plaatsingen op werk WBRN 2016
					2016	2015	2014	
Nijmegen	182	154	168	190	694	741	756	1.027
Wijchen	29	14	33	16	92	71	83	135
Berg en Dal	28	32	27	31	118	66	66	140
Beuningen	13	9	11	11	44	69	60	73
Druten	3	11	8	7	29	28	17	63
Heumen	3	4	2	1	10	31	17	31
Mook en Mid.	5	7	4	4	20	16	17	20
Overige								61
Uitstroom uit de bijstand	263	231	253	260	1.007	1.022	1.016	1.550
Realisatie cumulatief	263	494	747	1.007				
Begroot	275	550	825	1.100				

Bij een aantal gemeenten bleef de uitstroom naar werk achter bij de doelstelling. Dit zijn de gemeenten Beuningen, Heumen en (in mindere mate) Nijmegen. In 2017 stellen we in overleg met deze gemeenten aanvalsplannen op met gerichte acties om de uitstroom naar het gewenste niveau te krijgen (namelijk naar het niveau van eerder behaalde resultaten).

- We begeleidten 1.595 mensen op een werkplek met behoud van uitkering. Zij werkten daar aan hun werknemersvaardigheden of vakvaardigheden. Zo vergrootten zij hun kansen op de arbeidsmarkt. Dit waren er bijna 200 meer dan begroot. Dit past bij het beeld dat de groep bijstandsgerechtigden "zwaarder" wordt; een toenemend aantal bijstandsgerechtigden heeft intensievere en langdurige ondersteuning nodig op weg naar de arbeidsmarkt.

Arbeidsmatige dagbesteding

97 kandidaten startten afgelopen jaar op een nieuwe plek. In totaal waren 274 kandidaten actief op een plek in de arbeidsmatige dagbesteding. Het aantal plekken groeide vergeleken met 2015, door de groeiende bekendheid bij de aanbieders. Desondanks bleef de aanlevering van kandidaten nog achter ten opzichte van het beschikbare budget. Dit gold voor externe toeleveranciers, maar ook intern voor het WerkBedrijf en voor deelnemende gemeenten (afdelingen inkomen). De aanlevering van kandidaten vanuit de lokale toegangspoorten kwam langzaam op gang. We constateren wel dat de groep die baat heeft bij arbeidsmatige dagbesteding groter wordt. Bijvoorbeeld kandidaten vanuit UWV (WGA, Wajong) en bijstandsgerechtigden die voorheen de Wajong of WSW in zouden stromen. Ons bestuur stelde het budget in 2016 via de begrotingswijziging van 22 december 2016 naar beneden bij.

Sociale Werkvoorziening

We organiseerden werk voor ruim 1.900 SW-medewerkers (1.700 fte). We moeten meer doen met minder geld. Het Rijk voert een bezuiniging door op het macrobudget SW van circa € 1,8 miljard. Hierdoor nam de rijkssubsidie per medewerkers ook in 2016 weer af. De loonkosten stegen door cao-afspraken en indexaties van lonen. Dit kunnen wij niet beïnvloeden. We focusten ons op de factor die wel beïnvloedbaar is: de toegevoegde waarde per SW-medewerker.

We slaagden erin de toegevoegde waarde per SW-medewerker met 10% te verhogen naar **€6.800**. Hierdoor realiseerden we, met minder SW-medewerkers, dezelfde omzet in 2016 als in 2015, namelijk **€ 11,2 miljoen**. De volgende resultaten droegen bij aan de verhoging van de toegevoegde waarde:

- meer medewerkers aan de slag buiten de muren van het WerkBedrijf. Eind 2016 was dit 65%, ruim 1.300 medewerkers. Een jaar eerder was dit 63,5%;
- verlaging van het ziekteverzuim onder SW-medewerkers naar 16,1% eind 2016. Eind 2015 was dit nog 19,4%. We legden hiermee een goede basis voor een verdere verlaging van het ziekteverzuim naar het landelijk gemiddelde van 12,5%;
- 1% meer SW-medewerkers aan de slag en minder "op de bank" (*inactieve leegloop*). Dit is een toename van 20 medewerkers.

Voor alle onderdelen geldt dat de toegevoegde waarde dus is gestegen door meer declarabele uren en – in sommige gevallen – ook een hoger uurtarief.

Verbeteren werkomstandigheden SW-medewerkers in beschutte omgeving

In samenwerking met de medezeggenschap maakten we een plan om de werkomstandigheden voor beschutte medewerkers binnen de muren van het WerkBedrijf op orde te brengen. We constateerden namelijk eerder dat de SW-medewerkers op de Boekweitweg niet altijd voldoende en passende begeleiding krijgen. Verder schieten de fysieke werkomstandigheden in het gebouw tekort. Wij zijn van mening dat dit van grote invloed is op het hoge ziekteverzuim. Vanaf februari 2017 worden de afdelingen kleiner en overzichtelijker. We organiseren meer en duidelijkere begeleiding voor de medewerkers. We zorgen voor een prettige, gezonde en veilige werkplek. In februari 2017 start deze nieuwe wijze van werken. De verbouwingen en aanpassingen aan de werkplekken vinden plaats in de loop van 2017.

Innovatie en professionalisering

We investeerden in de verdere ontwikkeling en professionalisering van de organisatie van WerkBedrijf. De reorganisatie in opdracht van gemeenten en de plaatsing van personeel, volgens het sociaal plan, was een intensief proces. Medewerkers van zeven gemeenten en SW-bedrijf Breed integreerden in WerkBedrijf. Het was een onzekere periode voor een deel van de medewerkers. We rondde de reorganisatie en de plaatsing succesvol af. De SW-medewerkers kwamen per 1 januari 2016 in dienst.

Per 1 april was ook het ambtelijk personeel geplaatst, via een selectieprocedure waarbij gekeken is naar kwaliteit. Daarbij realiseerden we ook de bezuiniging van €350.000 miljoen op personeel en bouwden we de formatie – conform begroting – af als gevolg van de daling SW bestand.

Vanaf medio 2016 startten we fasegewijs met werken in de nieuwe organisatiestructuur met voor een belangrijk deel nieuwe functies. Met specialismen in intake en diagnose van kandidaten en in acquisitie van de vraag naar arbeid van ondernemers. Medio 2016 begonnen we met werken in teams per bedrijfsbranche (*werksoortenteams*). We ontwikkelden een werkwijze voor de methodische aanpak van arbeidsbemiddeling met als uitgangspunten: de kortste weg naar arbeid met ruimte voor maatwerk en regie voor de professional.

Het laatste kwartaal zagen we de eerste opbrengsten onder meer terug in de eindsprint die we maakten in de uitstroomresultaten in relatie tot de bijstand. De organisatorische samenvoeging en de samenwerking UWV maken het mogelijk de dienstverlening naar ondernemers te verbeteren. We bouwen aan de keten van arbeidsparticipatie. Samen met bijvoorbeeld sociale wijkteams, en partijen als Pluryn kunnen we diagnosticeren en arrangementen maken. Ondernemers weten ons zo steeds beter te vinden.

Overige resultaten

- We voorkwamen **155** maal dat een jongere afhankelijk werd van een bijstandsuitkering. Zij vonden werk (145) of gingen terug naar school (10) in de wettelijke zoekperiode. Als jongeren een uitkering aanvragen moeten zij eerst vier weken proberen werk te vinden of terug naar school te gaan;
- WerkBedrijf werkt *vindplaatsgericht*; wij zijn daar aanwezig waar mensen werk zoeken of waar mensen werken. De wijken en de lokale gemeenten zijn belangrijke vindplaatsen. Werk is vaak belangrijk voor mensen met problemen op meerdere leefgebieden. Afgelopen jaar werkten we met consultants, vast verbonden aan een sociaal wijkteam. De ervaringen zijn positief; vanuit de wijk nemen we mensen op in onze dienstverlening. Andersom leidden wij mensen naar het sociaal wijkteam als zij daarbij gebaat zijn. De ontwikkeling van de aansluiting op de wijken, andere vindplaatsen en samenwerking met de lokale zorgstructuur zetten we komend jaar door;
- We startten met het verbeteren van de afstemming met de afdelingen Inkomen van de gemeenten. Aandachtspunten zijn: de aansluiting van de werkprocessen en gezamenlijk

nadrukkerlijker sturen op naleving van de re-integratieplicht. Het is voor werkzoekenden belangrijk dat zij actief en aanwezig zijn bij kansen op werk.

Benchmarks en tevredenheidsonderzoeken

Benchmarks

We willen onze prestaties structureel en stelselmatig vergelijken met die van andere organisaties, zowel op de onderdelen Werk als SW. Daarvoor nemen we in 2017 deel aan een benchmark rond uitstroom uit de bijstand. Verder vergelijken we via benchmarking onze toegevoegde waarde op de SW met die van andere SW-bedrijven. We rapporteren hierover in de Jaarrekening 2017 of zoveel eerder als mogelijk in een van de kwartaalrapportages.

Tevredenheidsonderzoeken

We onderzoeken in 2017 de tevredenheid van onze klanten, de ondernemers. Ook voeren we een onderzoek uit naar de tevredenheid van onze kandidaten en de SW-medewerkers.

De resultaten van beide onderzoeken verwachten we voor de zomer. We rapporteren hierover in de derde kwartaalrapportage.