



Kwartaalrapportage Q2

MGR Rijk van Nijmegen, 17/09/2018

Voorwoord



Voor u ligt alweer de tweede kwartaalrapportage van de MGR, het samenwerkingsverband in deze regio. U wordt in deze rapportage geïnformeerd over de inhoudelijke resultaten van de platformfunctie, de modules WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen. Aan mij de eer om deze keer het voorwoord voor mijn rekening te nemen.

Binnen onze regio bestaan er verschillende beelden over de rolverdeling tussen de gemeenten en het verlengd lokaal bestuur. Dit zorgt ervoor dat de verdere ontwikkeling van onze regionale samenwerking belemmerd wordt. Daarom heeft het platform MGR de gemeenten uitgenodigd om dit najaar hierover met elkaar in gesprek te gaan. Zodat onze regionale samenwerking een verdere invulling krijgt waarbij ieders rol duidelijk is.

Het gaat goed met onze regio. De economie bloeit en groeit en de vraag naar personeel neemt toe. Dit is goed nieuws voor onze inwoners. Zowel voor de ondernemers als de mensen die op dit moment thuiszitten en graag aan de slag willen. We zien echter ook een mismatch op de arbeidsmarkt tussen onze kandidaten en de vraag van ondernemers. Aan de kant van de kandidaten werken we hard om ze klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.

Onze rol als overheid in de economie en arbeidsmarkt is echter beperkt. Toch denken we dat er aan de vraagkant ook nog veel winst te behalen is voor onze groep kwetsbare kandidaten. Daarom is de regio aan de slag gegaan met een strategisch arbeidsmarktkader en willen we een regionale economische visie ontwikkelen waarmee de regionale arbeidsmarkt nog verder kan groeien én er plek is voor al onze inwoners. Uiteraard houden we u over deze ontwikkelingen op de hoogte!

Karin Peters

Lid Bestuurscommissie WerkBedrijf

Inhoud

Voorwoord	2	Bijlage 1	De gemeenten in beeld		Bijlage 4	Specificatie financiële bijdrage per gemeente 2018 voor de SW begroot en prognose	61
Samenvatting	4		Berg en Dal	28			
1. MGR	7		Beuningen	30			
2. WerkBedrijf	8		Druten	32			
WerkBedrijf: de cijfers tot en met Q2	11		Heumen	34	Bijlage 5	Meicirculaire meerjarige effecten	63
WerkBedrijf: het verhaal achter de cijfers	12		Mook en Middelaar	36			
- Uitstroom naar werk			Nijmegen	38			
- Plaatsingen op werk			Wijchen	41			
- Beschut werk		Bijlage 2	West Maas en Waal (SW)	43			
- Jongeren			Financiële overzichten				
- Arbeidsmatige dagbesteding			1. WerkBedrijf	45			
- Werken met behoud van uitkering			- onderdeel WERK				
- Statushouders			- onderdeel SW				
- Ondernemers			- onderdeel Vastgoed				
Samenwerking werkt!	17		- investeringen				
SW: de cijfers tot en met Q2	18		2. ICT Rijk van Nijmegen	52			
SW: het verhaal achter de cijfers	18		- onderdeel Automatisering				
- Toegevoegde waarde en ziekteverzuim			- onderdeel investeringen				
- Veranderingen op de Boekweitweg			Automatisering				
SW medewerkers buiten aan de slag: hoe is dat echt?	20		- onderdeel Informatie-en applicatiebeheer				
3. ICT Rijk van Nijmegen	22		3. Bestuursondersteuning	57			
4. Financiën	24		4. Consolidatieoverzicht	57			
- Financiële indeling		Bijlage 3	Financiële bijdrage per gemeente 2018 begroot en prognose	59			
- Taakvelden							
- Baten en Lasten MGR							

Samenvatting

MGR

In het tweede kwartaal zijn de nieuwe colleges gevormd en zijn nieuwe bestuurders voor de MGR benoemd. Na de zomer wordt er een bijeenkomst georganiseerd over de rolverdeling tussen gemeenten en het verlengd lokaal bestuur. Dit wordt gedaan naar aanleiding van de notitie “Lokale belangen in een sterke regio; samenwerken en afstemmen in het Rijk van Nijmegen” en de rapportage van de Rekenkamercommissies over Veilig Thuis. Daarnaast wil het algemeen bestuur graag aan de slag met een andere werkwijze, waarbij het primaat verder verschuift van het dagelijks naar het algemeen bestuur, met name waar het gaat om de platformfunctie. Hierover wordt een voorstel voorbereid en ter besluitvorming aan de gemeenten voorgelegd.

WerkBedrijf

We liggen goed op koers met de uitstroom naar werk. Tot en met het tweede kwartaal zijn 587 mensen uitgestroomd naar werk. De projecten die we organiseren in het kader van de kansberoepen zullen leiden tot een positieve invloed op onze uitstroom. Binnen dit soort samenwerkingsverbanden kunnen we vaak groepen kandidaten in een keer plaatsen.

Het aantal plaatsingen op parttime werk loopt goed in de pas met de doelstellingen. Tot en met het tweede kwartaal plaatsten we 448 mensen op parttime werk.

Het bemiddelen van de groep mensen met een arbeidsbeperking verloopt ook voorspoedig. We lopen in lijn met de doelstellingen en tot en met het tweede kwartaal hebben we 75 plaatsingen gerealiseerd.

WerkBedrijf zet stappen in het doorontwikkelen van nieuw beschut werk. We zijn een pilot gestart in samenwerking met Pluryn. Gedurende de pilot doen we nieuwe kennis en ervaring op. Op basis daarvan gaan we meer investeren in diagnose en toeleiding en het vergroten van het aantal passende werkplekken.

Verder blijkt de aanpak van WerkBedrijf voor statushouders effectief. We boeken goede resultaten: tot en met het tweede kwartaal zijn 71 statushouders uitgestroomd naar werk. Dit komt vooral door een gedegen voorbereiding van statushouders op werk (door bijvoorbeeld scholing) en de wijze waarop we hen matchen met werkgevers.

Voor wat betreft onze SW-medewerkers houden we de focus op het terugdringen van het ziekteverzuim en het verhogen van de toegevoegde waarde. Het ziekteverzuim daalt, maar is nog niet op het gewenste niveau. Dat heeft ook effect op de toegevoegde waarde per fte. Een hoger ziekteverzuim betekent minder mensen aan het werk. Het verlagen van het ziekteverzuim is en blijft een prioriteit voor ons.

iRvN

iRvN heeft belangrijke stappen gezet op het gebied van informatiebeveiliging. De huidige stand van zaken is in beeld gebracht en een deel van de processen is beschreven. Ten aanzien van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) hebben we een overzicht gemaakt waarin staat welke bewerkingen zijn uitbesteed. Dit wordt binnen de MGR bijgehouden in een ISMS.

We hanteren als uitgangspunt dat we namens de hele regio meedoen aan landelijke ICT-ontwikkelingen binnen de lokale overheid.

De gemeenten gaan in nauwe samenwerking met iRvN de strategische uitgangspunten voor de ontwikkeling en het beheer van de ICT-infrastructuur opstellen.

Het nieuwe contract van Microsoft voor o.a. MS-Office (inclusief de voorbereiding op Office 365) is per 1 april ingegaan. WerkBedrijf is met de overgang naar Office 365 bezig.

De OR heeft ingestemd met de doorontwikkeling van de Servicedesk. Dat betekent onder andere dat er bij iedere gemeente servicepunten komen en er mobiele teams voor ICT-services worden opgezet.

iRvN wil de Enterprise Service Bus regionaal gaan aanbieden en beheren. Dit zorgt voor een gestroomlijnde gestructureerde, veilige en controleerbare informatie uitwisseling tussen en met informatiesystemen van derden. Hiervoor wordt een voorstel opgesteld.

Financieel

WerkBedrijf

De prognoses voor het hele jaar op basis van het tweede kwartaal 2018 leiden niet tot een begrotingswijziging. Wel zijn er binnen module WerkBedrijf drie meldingen.

De huidige prognose voor het onderdeel SW is dat we het jaar 2018 met een voordelig resultaat van €0,3 miljoen afsluiten. Daar ontstaat een voordeel op de loonkosten van €0,6 miljoen en een nadeel van €0,3 miljoen op de omzet. Het voordeel van de loonkosten ontstaat door een lager dan verwachte loonstijging van de SW en een hogere

(rijks)uitkering op grond van de regeling lage-inkomensvoordeel. De achterblijvende omzet bij de SW wordt met name veroorzaakt door het hogere ziekteverzuim dan waar rekening mee gehouden is bij het opstellen van de begroting. Wel is het ziekteverzuim nog steeds dalende.

Op het onderdeel werk verwachten we binnen de begroting te blijven waarbij met name de uitgaven op het instrumentenbudget een uitdaging zijn. De behoefte om instrumentgelden in te zetten is groter dan er middelen beschikbaar zijn. Op arbeidsmatige dagbesteding verwachten we nu tussen de €0,3 en de 0,4 miljoen meer uit te geven dan verwacht, omdat de toestroom van kandidaten groter is dan verwacht. Wij gaan met gemeenten in overleg hoe we de uitgaven op korte termijn kunnen stabiliseren en of dit wenselijk is.

Het investeringsbudget voor de verbouwing op de Boekweitweg wordt €0,35 miljoen hoger. De oorzaak is de verhuizing van de locatie Andelst naar de Boekweitweg (Look o Look) en daarmee de komst van 80 SW-medewerkers. Het effect van de verhoging op de exploitatie is budgetneutraal.

iRvN

iRvN verwacht over 2018 een voordelig resultaat te behalen van €125.000. Dit resultaat heeft volledig betrekking op het onderdeel Informatie-en Applicatiebeheer. Voor gedetacheerd personeel en inzet van personeel voor extra dienstverlening voor regiogemeenten is maar voor een deel vervangend ingehuurd. Dit betekent dat het verschil (een voordeel van €75.000) teruggaat naar Gemeente Nijmegen. Daarnaast zijn er lagere kosten doordat de onderhoudskosten voor sommige bedrijfsapplicaties vooruit zijn gefactureerd. Onderhoudskosten voor

een bedrag van € 50.000 die betrekking hebben op 2018 zijn (abusievelijk) ten laste van 2017 gekomen.

Op het onderdeel Automatisering verwachten we binnen de begroting te blijven. We willen wel op enkele onderdelen risico's melden. Per 1 april is het nieuwe Microsoft contract ingegaan. Dit contract is door uitbreiding van diensten en deelnemers duurder. Deze stijging verwachten we dit jaar binnen de begroting op te kunnen vangen. Daarnaast zien ook wij dat het steeds moeilijker wordt om vacatures in te vullen, met name bij ICT-Beheer. Soms wordt er ook een bewuste afweging gemaakt om – gelet op toekomstige ontwikkelingen – vacatures niet in te vullen maar hiervoor in te huren. Inhuur is relatief duurder dus dat betekent voor het beschikbare budget minder capaciteit.

Bij de investeringen zien we dat het budget voor 2018 al nagenoeg volledig is aangewend. Eerdere jaren ging het investeringsgeld niet volledig op. In 2018 verwachten we dat dit wel het geval is.

1 MGR

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (MGR) is zowel een uitvoeringsorganisatie, als een platform voor regionale afstemming en overleg. In het kader van dit platform worden gesprekken gefaciliteerd over samenwerkingsthema's.

In het tweede kwartaal van dit jaar zijn de nieuwe colleges geformeerd en zijn nieuwe bestuurders voor de MGR benoemd. Dit kwartaal heeft dan ook met name in het teken gestaan van kennismaking, met elkaar en met de MGR. Daarnaast is gesproken over het organiseren van een bijeenkomst voor raads- en collegeleden in de regio over de verhouding verlengd lokaal bestuur en gemeenten. Ook is de bestuurlijke inrichting van de MGR aan de orde gesteld.

Bijeenkomst verlengd lokaal bestuur – gemeenten

Na de zomer wordt een bijeenkomst georganiseerd voor raads- en collegeleden over de rolverdeling tussen gemeenten en het verlengd lokaal bestuur. Hiervoor zijn twee aanleidingen. De eerste is dat we zien dat er verschillende beelden bestaan over de deze rolverdeling. Dit blijkt ook uit de notitie die in het eerste kwartaal is uitgebracht, 'Lokale belangen in een sterke regio; samenwerken en afstemmen in het Rijk van Nijmegen'. Daarin constateren we dat er verschillende beelden bestaan over de rolverdeling tussen gemeenten en het verlengd lokaal bestuur, waardoor we als gemeenten en regio belemmerd worden in de gezamenlijke verdere ontwikkeling. In deze notitie hebben we daarom de gemeenten uitgenodigd om na de verkiezingen een fundamenteel debat te voeren over dit thema. Daarmee kunnen we komen tot een basis voor de verdere invulling van de samenwerking in de komende periode. Daarnaast is de rapportage van de rekenkamer(commissie)s over Veilig Thuis ook aanleiding om met elkaar in gesprek te gaan over de rolverdeling.

Hierin worden verschillende constatering en aanbevelingen gedaan, die relevant zijn voor alle gemeenschappelijke regelingen in deze regio. Het gaat om de rekenkamer(commissie)s van de gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Heumen, Nijmegen, West Maas en Waal en Wijchen.

Deze bijeenkomst over de rolverdeling is bedoeld als gezamenlijk initiatief van de gemeenten in de regio, in samenspraak met de MGR. De gemeentesecretarissen en griffiers zijn hier dan ook nauw bij betrokken. De inhoud van de bijeenkomst wordt opgeladen via de colleges in de regio. Het doel is om de bijeenkomst in de tweede helft van dit jaar te laten plaatsvinden.

Bestuurlijke inrichting

In het tweede kwartaal heeft een gesprek plaatsgevonden over de bestuurlijke inrichting van de MGR. In de afgelopen bestuursperiode bleek dat gemeenten, die geen deel uitmaken van het dagelijks bestuur, soms een informatieachterstand ervaren. Om dit op te lossen is gesproken over het meer neerleggen van het primaat bij het algemeen bestuur, met name waar het gaat om de platformfunctie. Het dagelijks bestuur richt zich dan alleen nog op bedrijfsvoering en agendavoorbereiding van het algemeen bestuur. Als onderdeel hiervan zou het dagelijks bestuur ook verkleind kunnen worden, van de huidige vijf naar drie leden. Het algemeen bestuur wil graag met deze werkwijze aan de slag. De gemeenschappelijke regeling bepaalt echter dat het dagelijks bestuur van de MGR uit vijf leden moet bestaan. Er wordt daarom een voorstel voorbereid voor de colleges en raden om deze bepaling te schrappen uit de gemeenschappelijke regeling. De verwachting is dat dit voorstel in de tweede helft van dit jaar ter besluitvorming naar de gemeenten kan worden verstuurd.



2 WerkBedrijf

WerkBedrijf is het arbeidsbemiddelingsbedrijf voor de regio Rijk van Nijmegen. Onze kernactiviteit is het bemiddelen, ontwikkelen en begeleiden van werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk. Iedereen verdient een (werk)plek in onze maatschappij.

Onze regionale arbeidsmarkt

Het gaat goed met de economie. Het aantal werklozen daalt. Eén op de vijf werkgevers ervaart inmiddels productiebelemmeringen vanwege een tekort aan personeel. Toch is het aantal mensen dat een beroep doet op de bijstand nog steeds groot. Hoe kan dit, als er zoveel werkgevers staan te springen om personeel?

Binnen de zakelijke dienstverlening, techniek, de handel, logistiek en horeca groeit de werkgelegenheid het snelst. In onze regio zien we ook nog groei binnen de zorgsector. In diverse branches is het werkaanbod voldoende, maar het matchen van de juiste kandidaat een uitdaging.

Lastig om mee te doen

Ondanks het groeiend aantal vacatures, blijkt dat mensen die al langdurig in de bijstand zitten lastig aan werk komen. In een klant-onderzoek van de Inspectie SZW geven mensen in de bijstand aan dat ze allerlei soorten belemmeringen ervaren om weer aan het werk te komen. Denk hierbij aan lichamelijke gezondheid, geestelijke gezondheid en taalproblemen. Met name laagopgeleiden ervaren hierbij ook een mismatch op de arbeidsmarkt, een thuissituatie die

belemmerend werkt (zoals schulden), minder goede werknemersvaardigheden en een kleiner netwerk.

Daarnaast heeft een deel van onze kandidaten er ook moeite mee om werk te behouden. Laagopgeleiden hebben het op dit punt duidelijk lastiger dan middelbaar en hoogopgeleiden. Verder zien we dat veel laagopgeleide kandidaten aan de slag gaan op uitzendbasis. De kans om weer werkloos te raken is dan groter dan bij een rechtstreeks dienstverband bij een werkgever. Tot slot constateren we dat in de grootste groeisector, namelijk de zakelijke dienstverlening de kansen voor laagopgeleiden beperkt zijn.

De kandidaten die nu een beroep doen op onze dienstverlening, hebben daarom veel ondersteuning nodig in het vinden van werk én het behouden van werk. Om een nog beter beeld te krijgen van welke kandidaten we in onze dienstverlening hebben, gaan we in de tweede helft van 2018 een kwalitatieve analyse doen van ons kandidatenbestand. Zodat we nog beter zicht krijgen op onze doelgroep en haar mogelijkheden.

Een andere manier van werken

Dit vraagt van WerkBedrijf dat we moeilijk plaatsbare kandidaten op een andere manier voor het voetlicht moeten brengen bij ondernemers. Op kant en klare vacatures kunnen we niet altijd passende kandidaten voorstellen. Maar een match is vaker mogelijk dan men denkt. We kijken gericht naar de kwaliteiten van onze kandidaten. Samen met de ondernemer onderzoeken we vervolgens hoe een kandidaat kan bijdragen aan de werkprocessen binnen zijn organisatie. Dit vraagt om flexibiliteit van zowel de ondernemer als de kandidaat.

We zien aan de ene kant dus een markt die staat te springen om werknemers en aan de andere kant een groep kwetsbare werkzoekenden die meer ondersteuning nodig heeft om aan de slag te gaan. WerkBedrijf heeft daarom de afgelopen periode vol ingezet op het verkleinen van deze mismatch. We werken – binnen verschillende branches – nauw samen met onderwijs, ondernemers, het Leerwerkloket en UWV. We zijn ervan overtuigd dat deze vormen van samenwerking steeds belangrijker worden om grote groepen kandidaten aan het werk te helpen. Door middel van de projecten die we in de eerste helft van 2018 zijn gestart, verwachten we in de toekomst duurzame plaatsingen te kunnen realiseren.

Samenwerken werkt

Ondernemers in sectoren als ICT, zorg en bouw in onze regio hebben dringend personeel nodig. Maar werkzoekenden met een bijstandsuitkering passen vaak niet op de banen. Zij missen de nodige ervaring, opleiding of vaardigheden. WerkBedrijf zoekt de samenwerking met partners in de regio om onze kandidaten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Dat doen we door voor verschillende kansberoepen leren en werken te combineren. We investeren in scholing en leerwerkplekken voor de kandidaten. Hierover maken we afspraken met werkgevers en we verwachten dat hierdoor eind 2018 het aantal dienstverbanden verder toeneemt omdat deze kandidaten dan de volgende stap kunnen zetten.

Een selectie van onze samenwerkingsinitiatieven:

Werken in de zorg

ZZG zorggroep, WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en ROC Nijmegen sloegen de handen ineen. Gezamenlijk investeren ze in werkzoekenden die graag aan de slag willen in de zorg. In het tweede kwartaal is geworven. Op 18 juni tekenden 23 kandidaten hun leerwerkovereenkomst. Zij starten in september.

Werken in de techniek

In het project Banenmotor werkt WerkBedrijf samen met Bouwmensen, Schildersvakopleiding en Installatiewerk Nederland – als opleiders – én Vluchtelingenwerk. Gezamenlijk bieden wij kandidaten een opleidingstraject in de techniek aan met baan-garantie. Er zijn drie kandidaten geplaatst. Dit jaar verwachten we dat ongeveer 15 kandidaten uitstromen naar betaald werk.

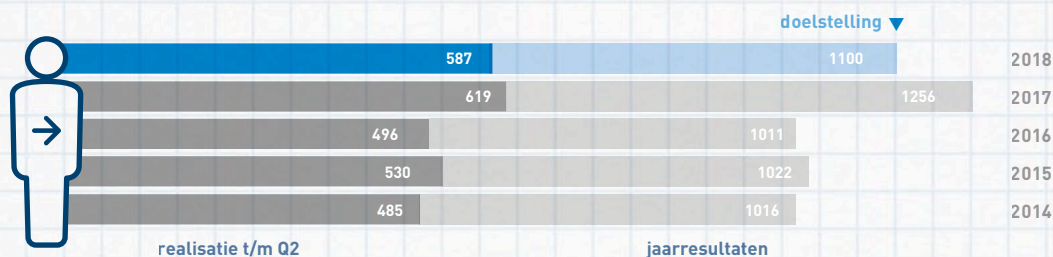
Werken in de horeca

Een ander voorbeeld is het project Talent in de Keuken. Er is een samenwerkingsverband opgezet met de volgende partners: Werk-Bedrijf, UWV, ROC Nijmegen (partners Leerwerkloket), Eli van der Pluijm, SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) en een vertegenwoordiger van de branchevereniging Koninklijke Horeca Nederland. Het doel is om kandidaten om te scholen tot basis kok niveau 2 en te laten uitstromen als basis kok. Met dit diploma kunnen kandidaten doorgroeien naar een zelfstandig werkend kok niveau 3. Er zijn inmiddels 27 kandidaten gestart in een proefplaats van 4 maanden.

De cijfers: mensen aan het werk tot en met Q2

UITSTROOM NAAR WERK

587 (550)



PLAATSINGEN OP WERK



448 (450)
parttime



241 (225)
jongeren



376 (334)
dagbesteding



75 (75)
met arbeids-
beperking

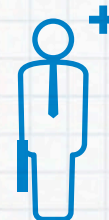
UITSTROOM JONGEREN NAAR ONDERWIJS



38

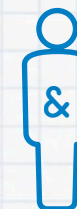
SAMENWERKING MET ONDERNEMERS

1.784



WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

924



STATUSHOUDERS



12 uit de bijstand
door onderwijs

71 geplaatst op
betaald werk

95 werken met behoud
van uitkering

438 actieve trajecten
bij WerkBedrijf

90 waarvan dienstver-
lening is beëindigd

WerkBedrijf: het verhaal achter de cijfers



Uitstroom naar werk

Onze focus is om mensen te bemiddelen naar werk. Werkzoekenden die een baan vinden hoeven geen of minder beroep meer te doen op de bijstand. In het beste geval zorgt de baan voor voldoende inkomsten en stroomt iemand volledig uit de uitkering.

We liggen goed op koers met de uitstroom naar werk. Tot en met het tweede kwartaal zijn 587 mensen uitgestroomd naar werk. De projecten die we organiseren rondom werk hebben een positieve invloed op onze uitstroom. Binnen dit soort samenwerkingsverbanden kunnen we vaak groepen kandidaten in een keer plaatsen.

Plaatsingen op werk



Parttime werk

Het aantal plaatsingen op parttime werk loopt goed in de pas met de doelstellingen. Tot en met het tweede kwartaal plaatsen we 448 mensen op parttime werk. Meer dan de helft van de kandidaten die parttime aan het werk gaat, doet geen beroep meer op de uitkering. Ook met parttime werken kan men dus volledig uit de uitkering stromen.

Verder blijkt uit een data-analyse die we in 2017 uitvoerden dat het hebben van recente werkervaring een belangrijke voorspeller is in de uitstroom naar werk. Dus ook als kandidaten met parttime werken niet uit de uitkering stromen, is parttime werken van belang. Zodat de kandidaat ervaring op kan doen en kan wennen aan het werkritme. Vanuit die positie is uitbreiding van uren – en dus volledige uitstroom uit de uitkering – vaak op termijn haalbaar.



Met een arbeidsbeperking

Het bemiddelen van de groep mensen met een arbeidsbeperking verloopt goed. We lopen in lijn met de doelstellingen en tot en met het tweede kwartaal hebben we 75 plaatsingen gerealiseerd (inclusief beschut werk). We zien ook dat ondernemers steeds meer open staan voor deze groep kandidaten en ze een stap verder willen helpen. Daarom verwachten we de doelstelling voor 2018 van 150 plaatsingen te kunnen realiseren.



Beschut werk

Voor mensen met een indicatie beschut werk organiseert WerkBedrijf betaalde dienstverbanden en een geschikte werkplek. We willen deze mensen een plek bieden met maximale ontwikkelingsmogelijkheden en de juiste begeleiding.

Per 1 juli 2018 hadden 40 mensen een indicatie beschut werk. Hiervan waren er 2 gestart met een dienstverband beschut werk. Per 1 augustus zijn 6 mensen beschut aan het werk. Daarnaast zijn 7 mensen geplaatst op een proefplaatsing in de afgelopen periode. Voor de overige kandidaten met een indicatie kunnen verschillende situaties aan de orde zijn. Voor een deel blijkt, na eerder mislukte proefplaatsingen, arbeidsmatige dagbesteding een betere stap te zijn. Voor anderen loopt het intakeproces of zetten we een praktijkdiagnose in om de mogelijkheden van de kandidaat in beeld te krijgen.

We constateren dat de plaatsingen van kandidaten beschut werk achterblijven ten opzichte van onze raming. Hoe komt dat?

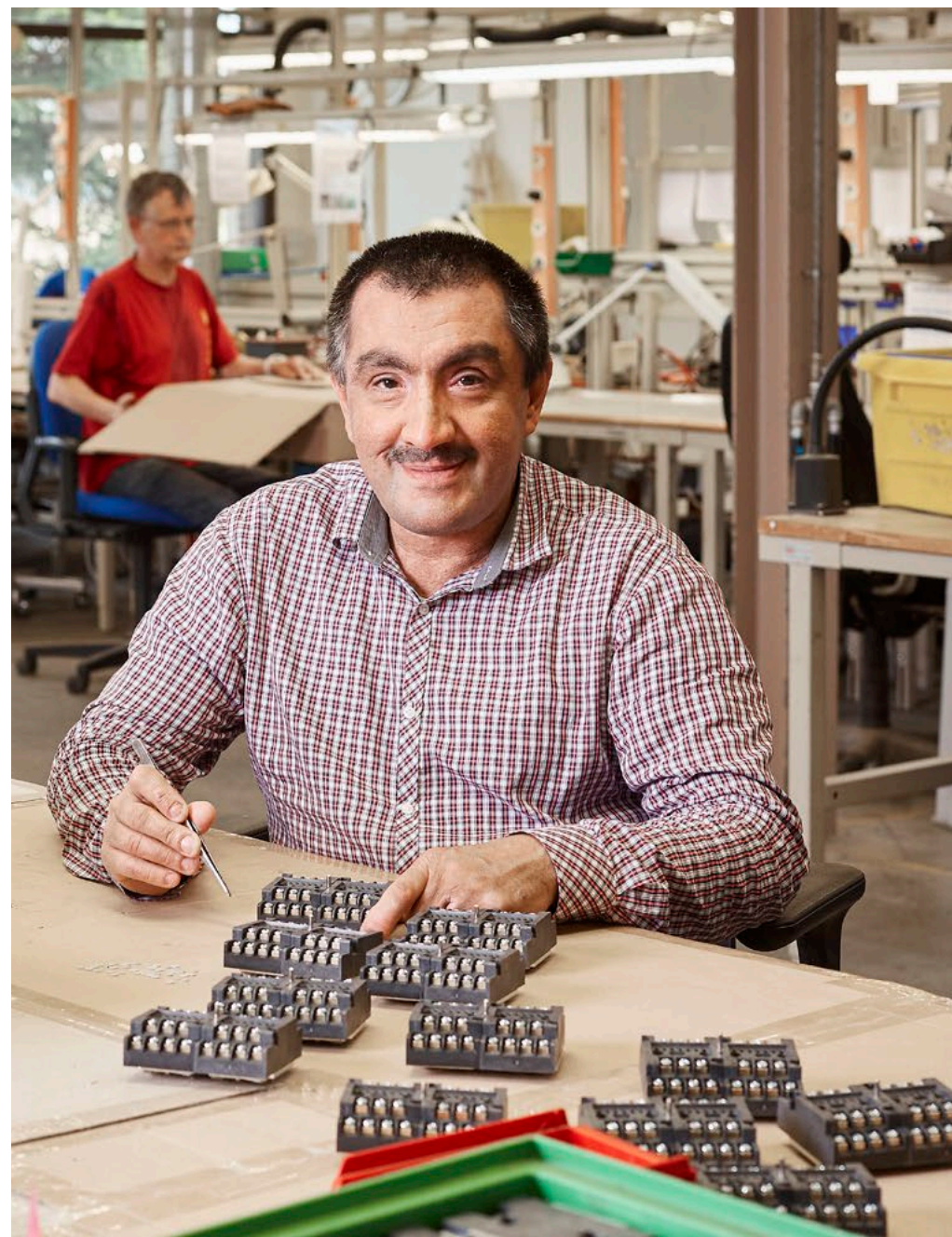
- De mensen met een indicatie hebben complexe beperkingen en het is een heel diverse groep mensen. Het is arbeidsintensief om mensen

te leren kennen en een goede werkplek met de juiste begeleiding te vinden die ook aansluit bij de kandidaat (en zijn verwachtingen). Gedurende dit traject (dat meestal een paar maanden in beslag neemt) veranderen wensen, verwachtingen en (on)mogelijkheden.

- UWV verstrekt positieve adviezen aan inwoners hoewel er soms in de praktijk (nog) geen arbeidsvermogen blijkt te zijn. De landelijke methode beoordeelt de aspecten begeleiding en aanpassingen in de werkomgeving. Privé- of sociale problemen die het arbeidsvermogen ook kunnen beïnvloeden worden in de landelijke methode niet meegewogen.
- Werkplekken die voor mensen met een indicatie beschut werk geschikt zijn, worden vaak al ingezet voor werkplekken in het kader van de arbeidsmatige dagbesteding en andere mensen met een arbeidsbeperking. Voor een werkgever is dat laatste interessanter, omdat een plaatsing van iemand met indicatie beschut werk niet meetelt voor de Quotumwet.

Wat kan WerkBedrijf doen om meer kandidaten te plaatsen?

Afgelopen periode is WerkBedrijf bij verschillende regio's op bezoek geweest om te zien en horen hoe zij beschut werk inrichten. Duidelijk is dat bovenstaande knelpunten ook in andere regio's spelen en dat het realiseren van resultaten bij beschut nieuw een kwestie is van een lange adem. Op basis van de tussenevaluatie hebben we besloten om op korte termijn op twee punten bij te sturen: investeren in diagnose en toeleiding, zodat we de kandidaten beter kennen, bij voorkeur voordat beschut aangevraagd wordt. Ten tweede het vergroten van het aanbod van passende plekken. Op beide punten ondernemen we acties, in samenwerking met UWV, de aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding en de VSO- en Pro-scholen.



Op basis van alle inzichten en ervaringen in de pilot bouwen we een beeld op van hoe we beschut werk in de nabije en verdere toekomst, het beste kunnen organiseren. Het gaat dan om de onderdelen werkgeverschap, werkplekken, begeleiding en de financiële effecten en risico's hiervan. We betrekken de gemeenten bij de te maken keuzes. En gaan in de derde kwartaalrapportage verder in op de toekomst van beschut werk.

Jongeren

Het bemiddelen van jongeren met een uitkering naar een betaalde baan loopt in lijn met de doelstellingen. Zeker zo belangrijk is om te voorkomen dat jongeren een beroep moeten doen op een uitkering. WerkBedrijf – en daarbinnen met name werkteam Jongeren – is op dit gebied op verschillende manieren actief in de regio.

Als de jongere een uitkering aanvraagt is er eerst een wettelijke zoekperiode van vier weken. In deze periode moet de jongere eerst proberen zelf werk te vinden of terug te gaan naar school. In deze periode ondersteunen we de jongere hierin zoveel mogelijk. 60 jongeren vonden in de zoekperiode betaald werk en 10 gingen terug naar school.

Daarnaast zet WerkBedrijf er op in om al in een eerder stadium te voorkomen dat jongeren afhankelijk worden van een uitkering. Met ROC, Helicon, Praktonderonderwijs en VSO zetten we projecten op om zoveel mogelijk jongeren naar passend werk te leiden, direct na de opleiding of als zij tijdens de opleiding uitvallen. Daarnaast zijn er jongeren in de regio die school hebben verlaten zonder startkwalificatie, geen werk hebben, maar ook geen uitkering. WerkBedrijf benadert deze jongeren, brengt de situatie in kaart en leidt ze naar onderwijs, werk of eventueel

zorg. De afgelopen periode bracht onze outreachende VSV-consulent 350 jongeren op deze manier in beeld en zette ze op het juiste spoor.



Arbeidsmatige dagbesteding

Arbeidsmatige dagbesteding is bedoeld voor kandidaten die wel arbeidsvermogen hebben, maar intensieve ondersteuning nodig hebben. Betaald werk is voor hen (nog) niet haalbaar. Door mee te doen in het arbeidsproces neemt hun zelfredzaamheid en/of loonwaarde toe. Daardoor kunnen zij mogelijk op termijn doormen naar een meer reguliere werkplek. Per 1 juli waren 376 kandidaten actief (geweest) in de arbeidsmatige dagbesteding. Het aantal kandidaten en afgenomen dagdelen groeit.

In het tweede kwartaal hebben we voorbereidingen getroffen voor een nieuwe aanbesteding van de arbeidsmatige dagbesteding. Een nieuwe aanbesteding is noodzakelijk omdat de huidige contracten aflopen. Het is ook het moment om enkele accenten te benadrukken. Allereerst het accent dat arbeidsmatige dagbesteding voor een kandidaat een fase is 'op weg naar werk'. Verder stappen we af van de vergoedingen per dagdeel en gaan over op trajectfinanciering met verantwoording op basis van resultaat. Dit is noodzakelijk vanwege de toename. Met de groei van het aantal kandidaten en aantal dagdelen doen we een steeds groter beroep op het sinds 2017 beschikbaar gestelde budget. De nieuwe contracten en systematiek gaan per 1 januari 2019 in. We streven er ook naar om in dat jaar op andere wijze met de deelnemende gemeenten te gaan afrekenen. Hierover treden we in het komende najaar in overleg met de gemeenten. We gaan ook overleggen over de toename van het beroep op arbeidsmatige dagbesteding en hoe we hier in onze regio op reageren.



Werken met behoud van uitkering

924 kandidaten zijn actief (geweest) op een werkplek met behoud van uitkering. Zij kunnen nog niet direct aan de slag op een betaalde baan; een werkplek met behoud van uitkering is een opstap hiernaartoe. De werkplek biedt de mogelijkheid om werknemersvaardigheden te trainen, te oefenen met de combinatie werken en thuissituatie en/of andere ervaringen op te doen in een geschikte werkomgeving. Het aantal kandidaten op een werkplek met behoud van uitkering is hoger dan vorig jaar per 1 juli 2018. In zekere zin is dit geen verrassing, aangezien de praktijk ons leert dat de weg naar werk intensiever is en vaak langer duurt voor kandidaten.

Statushouders

De aanpak die WerkBedrijf heeft ontwikkeld voor statushouders werpt duidelijk zijn vruchten af. De gedegen voorbereiding van de statushouders op werk en de wijze waarop we ondernemers en statushouders met elkaar matchen leiden tot mooie resultaten. Tot en met het tweede kwartaal hebben we 71 statushouders geplaatst op betaald werk. Daarnaast zijn 95 statushouders aan de slag gegaan met behoud van uitkering en zijn 12 mensen gestart met een opleiding. Van 90 mensen is de dienstverlening beëindigd. Dit heeft diverse redenen, zoals start met regulier werk, terugmelding aan de gemeente na de intake, start met opleiding of verhuizing.

VCA is struikelblok

Het veiligheidsdiploma VCA is een voorwaarde om aan de slag te gaan bij werkgevers in de kansrijke technische branche. Het behalen van het VCA is echter een groot struikelblok voor statushouders. We hebben hiervoor twee acties uitgezet. Samen met het Loket Leren en Werken en het ROC Nijmegen hebben we een subsidieaanvraag

ingediend bij Stichting Lezen & Schrijven. Deze subsidie is toegekend en wordt ingezet voor een samenwerkingsproject met ROC Nijmegen. Binnen dit project wordt een extra cursus VCA aangeboden voor statushouders én Nederlanders met een lage taalvaardigheid. De eerste groep heeft de cursus doorlopen en bijna 70% haalde het examen in één keer. ROC gaat op basis van deze ervaringen een opleidingsmethodiek ontwikkelen.

Daarnaast hebben WerkBedrijf, UWV, ROC en de Bestuurscommissie een brandbrief gestuurd naar de Stichting Samenwerken voor Veiligheid over het grote aantal kandidaten die wel de capaciteiten heeft, maar hun VCA niet haalt omdat hun taalvaardigheid onvoldoende is.

Opleiding

We spraken afgelopen kwartaal met verschillende statushouders over het volgen van een opleiding. We hebben hierover nauw contact met het UAF (Stichting voor Vluchtelingen), die hoger opgeleide vluchtelingen ondersteunt bij (het vervolgen van) hun opleiding in Nederland. Ook met het ROC hebben we een rechtstreekse lijn voor de statushouders die op Entree of MBO niveau kunnen starten met een opleiding. We ondersteunen deze statushouders met de aanvraag studiefinanciering en de inschrijving bij de opleiding.

Statushouders die hun inburgering niet halen

We krijgen inmiddels ook steeds vaker te maken met statushouders die hun inburgeringsexamen niet kunnen halen en ontheffing hiervoor krijgen. Zij spreken vaak nog slecht Nederlands. We hebben een aantal van hen kunnen plaatsen bij onder andere Maas & Waal uitzendorganisatie voor ongeschoold werk. We zijn bezig een inventarisatie te maken van

deze doelgroep. In het najaar willen we voor deze groep een banenmarkt organiseren met werkgevers die laaggeschoolde arbeid bieden (productie, schoonmaak, grijs en groen, uitzendbureaus).



Ondernemers

Relatiebeheer is een essentieel onderdeel van ons werk. Zowel voor nieuwe als bestaande klanten. Ons netwerk is in het 1e halfjaar licht gegroeid van 1.714 naar 1.784. We zien dat Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen steeds meer op het netvlies van de ondernemer komt.

Dit zien we ook terug in het Inclusief Ondernemers Netwerk (ION), waarvan WerkBedrijf partner is. In dit netwerk zitten meer dan 60 ondernemers die zelf al inclusief ondernemen én andere ondernemers willen enthousiasmeren om ook met kandidaten van WerkBedrijf aan de slag te gaan. We hebben het keurmerk Inclusief Ondernemen ontwikkeld en inmiddels aan ION-leden uitgereikt. Dat geeft een mooi beeld naar buiten.

Vanuit ondernemersperspectief horen we dat de voorzieningen in de Participatiewet niet flexibel genoeg zijn. Vooral de risico's, verbonden aan het werkgeverschap (ziekte, werkgeverslasten, cao-inschalingen, ontslagrecht) staan in de weg. We zijn gestart met meer detacheringsfaciliteiten om aan deze vraag van de ondernemer tegemoet te komen. MVO Solutions is daar een voorbeeld van. We blijven ons inzetten voor betere voorzieningen, zodat de drempel om met onze kandidaten te gaan werken lager wordt. We zijn hierin ook afhankelijk van wat het rijksbeleid ons aan ruimte geeft. Samen met UWV proberen we zo veel mogelijk landelijke invloed hierop uit te oefenen richting het Ministerie, Cedris en Divosa.

Samenwerking Werkt!

WerkBedrijf zoekt steeds meer de samenwerking met partners om onze kandidaten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Dat doen we door voor verschillende kansberoepen leren en werken te combineren. Een van de projecten is met Inc4 groep/Maas groep en restaurant Le Souk d'Orient van Museumpark Orientalis.

Op 12 maart tekenden 14 statushouders hun leerwerkovereenkomst. De statushouders kregen direct een betaald dienstverband van een jaar bij Inc4 Nieuw Werk en werden gedetacheerd bij Le Souk d'Orient. Ze werken overal in het bedrijf: in de keuken, de bediening en de afwas. Daarnaast knappen ze ook klussen rondom het pand op.

Ondernemer Frederik IJsseldijk: "Het is echt leuk dat ze overal voor openstaan. Het wordt echt hún restaurant." En hoe gaat het dan qua taal? "We oefenen eerst alles met rollenspellen. Eerst vinden ze het eng, maar nu doen ze alles met een grote glimlach." De statushouders werken drie dagen per week, één dag per week gaan ze naar het ROC voor de opleiding horeca-assistent en één dag per week krijgen ze taalles en coaching.

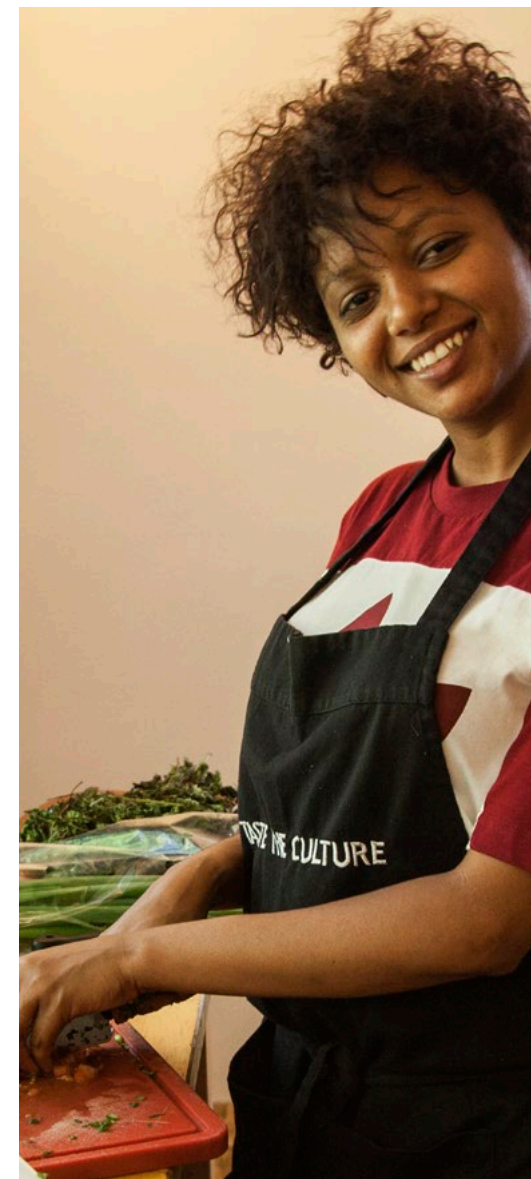
Le Souk d'Orient wil kennis, cultuur, en het eten uit de Oriënt delen. "We willen dat onze mensen in gesprek komen met elkaar, én met onze gasten. Dan ontstaat er synergie."

Rustig met vakantie

Dat het motiverend werkt om statushouders te laten doen wat ze kunnen en leuk vinden, bevestigt ook IJsseldijk. Hij vertelt: "Als je hun initiatief aanwakkert, ze bijvoorbeeld zelf een gerecht laat verzinnen, dan gaan ze er helemaal voor." Het beeld dat statushouders lui zouden zijn herkent hij dan ook helemaal niet. "Sterker nog, ik heb het vertrouwen dat ik hier straks een team heb staan, waarmee ik rustig zelf een week met vakantie kan."

En de statushouders zelf?

De Eritreeërs Fithawi (24) en Aman (20) werken bij Le Souk d'Orient. Ze zijn blij met hun collega's en begeleiders, bovenal met hun baas Frederik. "Hij begrijpt alles, is vriendelijk en sociaal. Niet streng. Hij is goed." Het leukst vinden ze het koken. "We leren hier koken met de Syriërs. Erg leuk. En wat ook leuk is: met de Nederlandse gasten praten."



De cijfers: SW-medewerkers t/m Q2

TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE



€ 3.650 (3.798)

ZIEKTEVERZUIM



16.5% (15%)

SW: Het verhaal achter de cijfers

Per 1 juli 2018 waren 1.805 SW-medewerkers bij ons in dienst. Onze focus is en blijft om zoveel mogelijk SW-medewerkers werk te bieden bij ondernemers (buiten de muren van WerkBedrijf). In het tweede kwartaal werkte gemiddeld 66,9% van de SW-medewerkers bij een ondernemer (eerste kwartaal was dat 66,1 %). De specificatie per gemeente vindt u in de bijlagen.

Het kost veel inspanningen om een SW-collega op de juiste plek te krijgen en te behouden. Net als iedereen worden onze SW-collega's ouder en een deel heeft in toenemende mate last van zijn beperkingen. Focus op inzetbaar blijven (en ziekteverzuim terugdringen) is van groot belang. Voorbeeld: een SW-medewerker die meerdere jaren in de sector grijs en groen heeft gewerkt, kan dit werk buiten fysiek niet meer aan en keert terug binnen de muren van WerkBedrijf. Daar is niet direct passend werk voorhanden. Onze inzet zal zijn om dit wel te realiseren en het liefst buiten de muren bij een ondernemer.

Toegevoegde waarde en ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is het tweede kwartaal gedaald ten opzichte van het eerste kwartaal (van 18% naar 16,5%). We zitten met dit cijfer nog niet op onze doelstelling van 15%. Als we kijken naar het landelijke verzuimpercentage bij vergelijkbare grote SW-organisaties (meer dan 1500 SW-medewerkers), zien we dat we iets boven landelijk gemiddeld scoren (landelijk 14,5% ziekteverzuim in Q1 2018). Positief is dat – tegen de landelijke trend in – ons ziekteverzuim een dalende lijn vertoont. Vergeleken met 2016 en 2017 zijn wij 2,4% gedaald en landelijk is het ziekteverzuim over dezelfde periode bijna 1% gestegen. Cedris verklaart deze stijging doordat er geen nieuwe instroom in de wsw meer plaatsvindt. De Wsw-populatie wordt steeds ouder; bijna 40% is 55 jaar of ouder. Daarnaast wijzigt de samenstelling



van de doelgroep. Er blijven relatief meer mensen met een zwakkere gezondheid in de Wsw achter.

De gevolgen van het bovenstaande is dat de toegevoegde waarde binnen de SW achterblijft op onze doelstelling. We lopen € 148,- per fte achter.

We zetten onverminderd door met onze aanpak ziekteverzuim en zijn in juli met een nieuwe pilot gestart. Naast de bedrijfsarts zetten we nu ook een coach Arbeid en Gezondheid in. Deze coach is onafhankelijk en werkt onder supervisie van de Arbo-arts. Met inzet van deze coach willen we de wachttijden van de arbo-arts verkorten en de ondersteuning van de bedrijfsarts beter vormgeven. De SW-medewerkers zijn over de inzet van deze nieuwe coach via verschillende kanalen geïnformeerd.

Veranderingen op de Boekweitweg

Afgelopen kwartaal verplaatste Look-O-Look in Andelst de handinpakwerkzaamheden van snoep naar de Boekweitweg. Met de verhuizing van deze werkzaamheden gingen ook 80 SW-medewerkers (terug) naar de Boekweitweg. Verder breidde Look-O-Look de groepsdetachering voor de semi-automatische inpaklijn in Andelst uit van 12 naar 60 SW-medewerkers. Deze ontwikkelingen zijn op de eerste plaats ingrijpend voor de SW-medewerkers. Wij hebben hen dan ook (met Look-O-Look) zo goed mogelijk hierop voorbereid en bij de verandering ondersteund. Op de tweede plaats betekenen de veranderingen per saldo een toename van het aantal SW-medewerkers werkzaam binnen de muren van WerkBedrijf.



SW-medewerkers 'buiten' aan
de slag: **hoe is dat echt?**

Steeds meer medewerkers met een Wsw-indicatie werken buiten het SW-bedrijf. Ook bij WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is dat het geval. Het grootste deel van de SW-medewerkers detacheert WerkBedrijf bij allerlei bedrijven en instellingen, individueel of als groep.

Hoe werkt dat nu in de praktijk? Géra en Christiaan vertellen er graag over. Beiden zijn SW-medewerker en werkzaam bij EromesMarko in Wijchen. EromesMarko, dé Onderwijsinrichter, houdt zich bezig met productie en dienstverlening op het gebied van (kantoor)meubilair, speciaal voor het onderwijs.

Bijna 25 jaar aan de slag in de SW

Géra Petersen (44) werkt sinds 2 jaar bij EromesMarko. Hij is daar gedetacheerd vanuit WerkBedrijf. Volgend jaar viert hij zijn zilveren jubileum bij WerkBedrijf. Géra is onder meer koerier geweest, heeft inpakwerk gedaan, op de vrachtwagen gereden en in de elektrotechniek gewerkt. Maar nu is hij sinds twee jaar terug bij zijn 'oude liefde': metaal en lassen.

Tempoversnelling

"De start bij EromesMarko was best spannend", zegt Géra: "Vooral aan het werktempo moest

ik wennen, dat lag best hoog voor mij". Inmiddels is hij zo vertrouwd met de buigmachine, dat hij eerder afgeremd moet worden. "Als ik er vandaag 10 heb gedaan, wil ik er morgen 11 afkrijgen." Géra vindt het fijn als alles volgens een vast ritme gaat en veranderingen niet te snel gaan. Dat weten zijn collega's bij EromesMarko ook en ze houden daar rekening mee. Hij staat open om te leren. Dat gebeurt nu vooral door 'learning-on-the-job'.

Met directe collega Henk ("ze noemen ons ook wel Buurman en Buurman") klikt het erg goed. Van hem leert Géra de fijne kneepjes van het vak. "En misschien kan ik nog wel eens een opleiding gaan doen. Voor nu hoop ik dat ik hier nog heel lang kan blijven, want ik voel me bij EromesMarko helemaal thuis".

Hoezeer Géra zich thuis voelt bij EromesMarko blijkt wel hieruit: Toen hij hoorde dat EromesMarko mensen zocht, dacht Géra direct aan Christiaan. "Ik ken Christiaan heel lang, al vroeger van school. Ook bij het oude Breed hebben we samen gewerkt. Ik wist dat dit echt iets voor hem was, dus heb ik dat hier gelijk gezegd". Via WerkBedrijf zijn de contacten gelegd en is Christiaan voorgesteld bij EromesMarko.

Oude liefde

Inmiddels werkt Christiaan van Breemen (45) ruim anderhalf jaar bij EromesMarko. Hij heeft in de afgelopen 20 jaar via WerkBedrijf verschillende werkgevers gehad. Zo werkte Christiaan lang bij een producent van ledverlichting. "Dat was werk, maar niet mijn werk zeg maar. Het was vooral veel montagewerk en dat vind ik niet zo leuk". Bij het laatste bedrijf waar hij zat had Christiaan het goed naar zijn zin. Maar doordat het bedrijf verhuisde kon hij daar niet blijven. "Dat was wel even een zware dobber". Toen kwam EromesMarko op zijn pad. Hij was blij om weer met zijn oude vak aan de slag te kunnen. Om te kijken of er een match was, heeft Christiaan eerst proefgedraaid. Tijdens de proefperiode werd al snel duidelijk dat het wederzijds klikte.

Tevreden leidinggevende

Erik Jansen van EromesMarko: "Christiaan en Géra zijn serieuze, hardwerkende jongens. Ik ken ze nu door en door en kan zo een oogje in het zeil houden. We zorgen dat de werkomstandigheden bij hen passen en dat ze goed in hun vel zitten. Bij EromesMarko houden we gewoon rekening met elkaar. Géra en Christiaan doen het hier hartstikke goed. Ze zijn onderdeel van het team en we zijn echt blij met ze!

3 ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen heeft in het tweede kwartaal verschillende doelstellingen gerealiseerd:

Informatiebeveiliging: BIG en AVG

In de BIG (Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten) staan meer dan 300 richtlijnen/maatregelen die ervoor moeten zorgen dat informatie veilig beheerd wordt. Wij zorgen voor de implementatie van ongeveer de helft van die richtlijnen uit de BIG. In het tweede kwartaal zijn belangrijke stappen gezet in deze implementatie. De huidige stand van zaken is beschreven (de normen). Van de 133 te beschrijven processen is een derde deel afgerond.

Ook de uitvoering van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) is opgepakt. We hebben een overzicht gemaakt van de bewerkingen die we hebben uitbesteed. Hiervoor wordt een register bijgehouden binnen een nieuwe module van het (regionale) ISMS (Information Security Management System). Binnen de MGR wordt dit register gevuld. Met Nijmegen is een verwerkersovereenkomst afgesloten die nu is voorgelegd aan de overige gemeenten ter beoordeling.

Inrichting technische infrastructuur

Er lopen verschillende projecten op het gebied van de inrichting van de technische infrastructuur:

- De ombouw van de Citrix-omgeving heeft plaatsgevonden.
- Upgrading van de backup- en storageomgeving en het tweede iRvN-datacentrum
- Het vernieuwen van het Wi-Fi-netwerk in de centrumkantoren van gemeente Nijmegen en bij de gemeente Berg en Dal.

Na de Citrix-migraties van de gemeenten wordt de gemeente Nijmegen nog overgezet naar het vernieuwde regionale iRvN-netwerk.

Werkplek

WerkBedrijf stapt over op Office 365. In het tweede kwartaal hebben we ter voorbereiding hierop meer dan 200 werkplekken succesvol ingericht, laptops uitgereikt aan de medewerkers en kennismakings-sessies georganiseerd over de nieuwe werkomgeving.

Doorontwikkeling van de Servicedesk

In juni heeft de OR ingestemd met het voorstel voor de doorontwikkeling van de Servicedesk. Deze doorontwikkeling betekent onder andere dat bij iedere gemeente een iRvN-Servicepunt wordt ingericht dat minimaal iedere dag een vast dagdeel bezet is. Op iedere locatie is voortaan ook een kleine basisvoorraad voor snelle vervanging en dienstverlening aanwezig. Daarnaast komt binnen de Servicedesk een mobiel team voor de ICT-service ondersteunende functies. Dit team richt zich op de logistiek van de goederen en het werkplekbeheer op andere locaties zoals wijkcentra, zwembaden, etc. Ook kunnen zij de steunpunten op de locaties waar nodig ondersteunen.

Landelijke ontwikkelingen

In lijn van voorgaande jaren hanteren we als uitgangspunt dat we namens de hele regio meedoen aan landelijke ICT-ontwikkelingen binnen de (lokale) overheid. Denk hierbij aan landelijke aanbestedingen van diensten en services, het realiseren van landelijke netwerkinfra voor overheden, standaarden, etc. We hanteren het principe 'we doen mee tenzij ...'.Tenzij betekent hier 'tenzij er zwaarwegende redenen zijn om hiervan af te wijken'.

In het tweede kwartaal hebben we (ook naar aanleiding van de zienswijze van Nijmegen op de begroting 2019) verschillende gesprekken met de gemeente Nijmegen gevoerd. Gemeenten hebben uitgesproken om de opdrachtgeversrol samen meer strategisch in te gaan vullen. Dit is nodig om optimaal in te kunnen spelen op landelijke ontwikkelingen zoals “Common Ground” en het VNG-initiatief “Samen Organiseren”. Zo zal door de gemeenten in nauwe samenwerking met ons de strategische uitgangspunten voor de ontwikkeling en het beheer van de ICT-infrastructuur worden opgesteld.

Aanbestedingen

We doen mee aan de landelijke aanbesteding GGI-Veilig. Dit is een collectieve aanbesteding van producten en diensten voor de operationele informatiebeveiliging van gemeentelijke netwerken. Gemeenten die deelnemen machtigen VNG om de aanbesteding namens hen uit te voeren en raamovereenkomsten te sluiten.

De implementatie van de landelijke aanbesteding GT-Mobiel is afgerond. Het afgelopen kwartaal zijn de laatste gemeenten overgegaan naar het nieuwe contract van GT-Mobiel. Door het aanbestedingsvoordeel hierop was de overgang naar ‘Mobiel tenzij....’ bij verschillende gemeenten met gesloten beurzen mogelijk. Per individuele gemeente is dit in kaart gebracht.

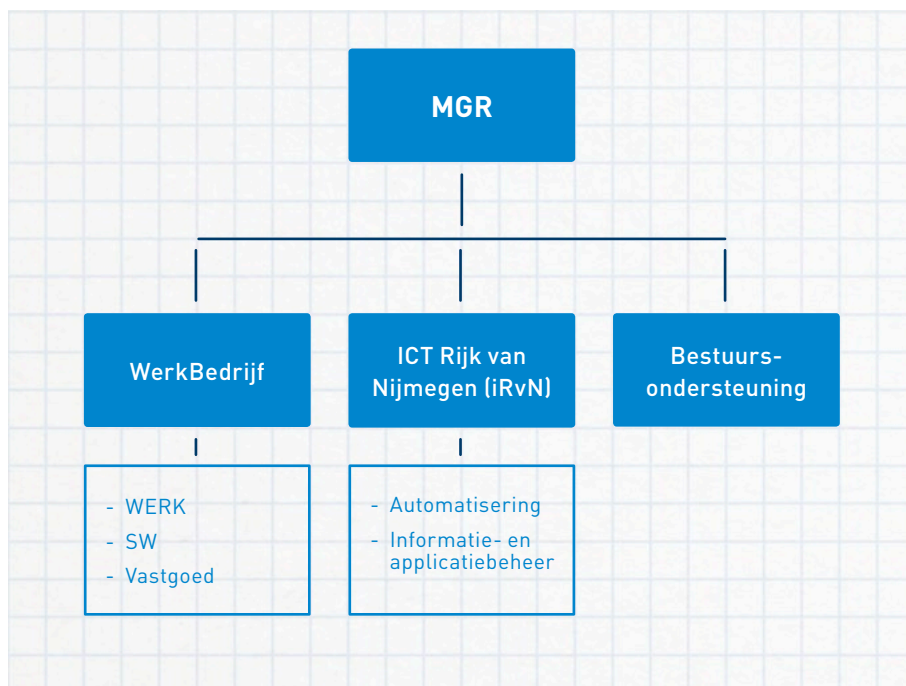
Overige Ontwikkelingen Enterprise Service Bus

We hebben een voorstel in voorbereiding om het product “Enterprise Service Bus” (ESB) als plusproduct regionaal aan te bieden en te beheeren. ESB zorgt voor gestroomlijnde, gestructureerde, veilige en controleerbare informatie-uitwisseling tussen en met informatiesystemen van derden. In een volgende kwartaalrapportage informeren we u hier verder over.

4 Financiën

Financiële indeling

De financiële verantwoording van de MGR is opgebouwd uit onderstaande (sub-)modules:



Taakvelden

In het baten en lasten overzicht is alles ingedeeld in taakvelden. Deze rapportagewijze is sinds 2017 vanuit BBV (Besluit Begroten en Verantwoorden provincies en gemeenten) verplicht. Binnen de MGR kennen we 4 taakvelden. De dienstverlening van de MGR is als volgt binnen deze taakvelden terug te vinden:

Arbeidsparticipatie

- WerkBedrijf WERK – basisdienstverlening participatiewet en maat- en meerwerk

Begeleide Participatie

- WerkBedrijf WERK – arbeidsmatige dagbesteding (WMO gelden)
- WerkBedrijf SW – uitvoering wet sociale werkvoorziening

Inkomensregelingen

- WerkBedrijf WERK voor de wettelijke loonkostensubsidie (BUIG Budget)

Overhead

- WerkBedrijf Vastgoed
- ICT Rijk van Nijmegen
- Bestuursondersteuning
- Overhead MGR bij alle onderdelen

Baten en lasten MGR

MGR Rijk van Nijmegen Bedragen in € 1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2018 (AB nov'17)	Begroting 2018 (AB juli'18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting
Baten					
Overhead	16.216	16.626	8.471	17.017	392
Inkomensregelingen	2.194	1.428	1.097	1.428	
Begeleide participatie	57.251	57.154	28.801	56.898	-256
Arbeidsparticipatie	18.182	18.535	9.561	18.542	7
Totale baten	93.843	93.743	47.931	93.886	142
Lasten					
Overhead	15.255	15.937	8.410	16.392	455
Inkomensregelingen	2.194	1.428	729	1.428	
Begeleide participatie	54.366	54.206	27.097	53.959	-248
Arbeidsparticipatie	14.212	14.537	6.924	14.521	-16
Totaal Programmalasten	86.027	86.108	43.160	86.299	191
Overhead MGR	7.816	7.635	4.051	7.641	6
Totale lasten	93.843	93.743	47.211	93.940	197
Exploitatieresultaat			720	-55	-55

In bijlage 2 staan de financiële overzichten per module en module onderdeel met een uitgebreidere toelichting.

Toelichting op de baten en lasten MGR

Er is een aantal prognoseaanpassingen ten opzichte van de in juli goedgekeurde begroting.

Bij een aantal budgetten per gemeente wordt afgerekend op basis van de realisatie (Wettelijke Loonkosten-subsidie, Arbeidsmatige Dagbesteding, SW). In bijlage 3 zijn deze verwachte effecten op gemeentelijk niveau terug te vinden. Deze verwachting laten we nu nog niet resulteren in een begrotingswijziging.

Werkbedrijf – WERK

De toestroom van kandidaten bij arbeidsmatige dagbesteding (begeleide participatie) verloopt goed. De kosten die hieraan verbonden zijn zullen tussen de € 0,3 en € 0,4 miljoen hoger zijn dan begroot.

Werkbedrijf – SW

We verwachten nu een positief resultaat van ruim €0,3 miljoen.

Dit komt door:

- Een lagere verwachte omzet van €0,3 miljoen.
- De salarislasten van de SW medewerkers vallen €0,4 miljoen lager uit door een lagere loonindexatie per 1 juli.
- Er is een hogere verwachting van het Lage Inkomensvoordeel van €0,2 miljoen.

De €0,6 miljoen voordeel minus de €0,3 miljoen verwachte lagere omzet zorgt voor een verwachte teruggave aan de gemeenten van €0,3 miljoen. De omzetontwikkeling binnen dit onderdeel is onzeker en reden om niet nu al een begrotingswijziging voor te stellen.

Werkbedrijf – Vastgoed

De externe verhuuropbrengsten voor 2018 zijn nog niet gerealiseerd, maar er lopen met meerdere partijen gesprekken. De verwachting is dat de achterstand ingelopen gaat worden.

iRvN – Automatisering

We verwachten binnen de begroting te blijven. We melden wel enkele risico's:

- Het nieuwe Microsoft contract is duurder door uitbreiding van diensten en deelnemers.
- Het is steeds moeilijker om vacatures in te vullen. Hiervoor moeten we soms noodgedwongen inhuren.

iRvN – Informatie- en Applicatiebeheer

We verwachten op dit onderdeel een voordelig resultaat te behalen van €125.000,-. Dit komt door:

- Er zijn inkomsten van m.n. gedetacheerd personeel waar maar deels vervangend voor is ingehuurd. Een voordeel van €75.000,- gaat terug naar gemeente Nijmegen.
- Er zijn eenmalig lagere kosten doordat de onderhoudskosten voor sommige bedrijfsapplicaties vooruit zijn gefactureerd. Dit levert voor 2018 een voordeel van €50.000,- op.

Meicirculaire 2018

In tegenstelling tot voorgaande jaren heeft er dit jaar geen indexatie plaatsgevonden op het participatiebudget voor WERK. Voor de jaren 2019 tot en met 2023 wordt het budget wel verhoogd.

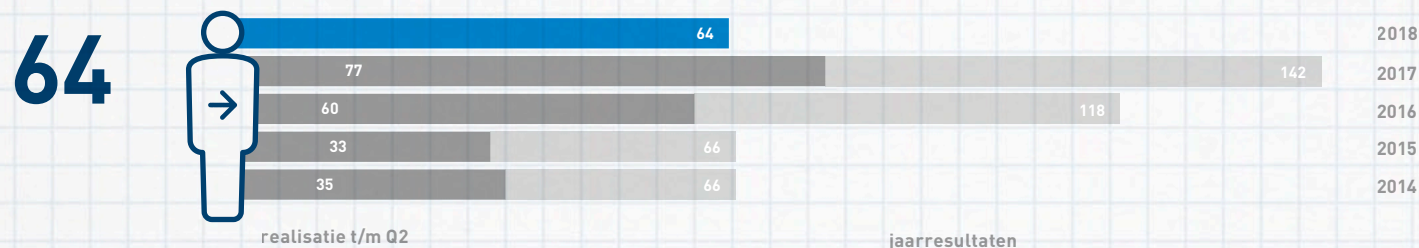
Het participatiebudget voor de SW is met de meicirculaire 2018 met €0,6 miljoen toegenomen. Dit geld komt ten goede aan de gemeenten.

In bijlage 5 staan de meerjarige effecten van de meicirculaire vermeld.

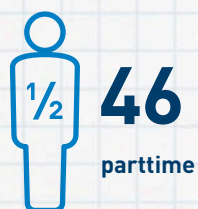
Bijlage 1: De gemeenten in beeld

Berg en Dal tot en met Q2

UITSTROOM NAAR WERK



PLAATSINGEN OP WERK

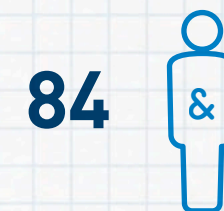


SOCIALE WERKVOORZIENING: 200 DIENSTVERBANDEN



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	5,9%	6,0%			5,9%
Individuele detachering	32,9%	33,0%			33,0%
Groepsdetachering	22,3%	24,2%			23,3%
Werken op locatie	3,1%	3,2%			3,2%
Subtotaal buiten de muren	64,3%	66,3%			65,3%
Beschut	27,1%	24,4%			25,7%
Leegloop inactief	4,4%	4,8%			4,6%
Niet beschikbaar voor werk	4,3%	4,5%			4,4%
	100%	100%			100%

WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



STATUSHOUDERS



1 uit de bijstand door onderwijs

8 geplaatst op betaald werk

12 werken met behoud van uitkering

50 actieve trajecten bij WerkBedrijf

11 waarvan dienstverlening is beëindigd

Gemeente Berg en Dal

BERG EN DAL WERKT

66 begroot

37

ONTWIKKELTRAJECTEN

8 begroot

4

Berg en Dal Werkt!

Millingen & Groesbeek & Beek

Kenmerkend voor de aanpak van Berg en Dal Werkt is de intensieve bemiddeling van kandidaten. Consulanten bedrijfsdienstverlening van WerkBedrijf zijn wekelijks op locatie. Vanaf 2018 zijn dit drie locaties: Millingen aan den Rijn, Groesbeek en Beek. Zij zijn daar aanspreekpunt voor kandidaten en lokale ondernemers. Door de fysieke nabijheid blijkt het eenvoudiger te zijn om verbindingen te leggen met kandidaten, ondernemers, maar ook met maatschappelijke organisaties en de gemeentelijke participatiecoaches. We merken dat er bekendheid gegeven moet blijven worden aan het bestaan van deze locaties. De locaties Millingen en Beek zijn rustig, de inloop en aanloop in Groesbeek is beduidend beter.

Gedurende 2018 is doorlopend ruimte om 66 kandidaten intensief te bemiddelen. Het aantal kandidaten in bemiddeling is op peildatum 1 juli 2018 niet op peil (namelijk 37 kandidaten). In de zomervakantie is Berg en Dal Werkt! open. De relatief rustigere periode gebruiken we om het aantal kandidaten op peil te brengen. Tot en met het tweede kwartaal zijn er 14 kandidaten vanuit Berg en Dal Werkt! geplaatst op betaald werk.

Ontwikkeltrajecten

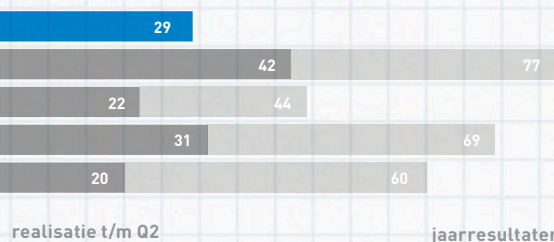
In gemeente Berg en Dal hebben we met een drietal lokale ondernemers afspraken over het aanbieden van ontwikkeltrajecten. Dit zijn: Gasterij 't Groeske, Kringloop Groesbeek en Het Nederlands Wijnbouwcentrum. In 2018 spant WerkBedrijf zich in om acht ontwikkeltrajecten bij de aangewezen organisaties te realiseren. Tot juli 2018 zijn er zes kandidaten geplaatst. Momenteel werken hiervan nog vier kandidaten met behoud van uitkering bij één van de lokale ondernemers.

Naast deze kandidaten zijn er ook kandidaten uit de gemeente Berg en Dal actief in ontwikkeltrajecten bij aanbieders van ontwikkeltrajecten in de rest van de regio Rijk van Nijmegen.

Beuningen tot en met Q2

UITSTROOM NAAR WERK

29



PLAATSINGEN OP WERK



28
parttime



15
jongeren



33
dagbesteding



8
met arbeids-
beperking

SOCIALE WERKVOORZIENING: 131 DIENSTVERBANDEN

61,7%
detacheringen



9,7%
werken op locatie

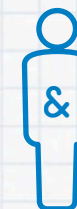
21,2%
beschut

7,3%
overigen

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	7,3%	7,5%			7,4%
Individuele detachering	27,5%	27,9%			27,7%
Groepsdetachering	25,1%	26,3%			25,7%
Werken op locatie	9,7%	9,7%			9,7%
Subtotaal buiten de muren	69,6%	71,4%			70,5%
Beschut	22,8%	21,2%			22,0%
Leegloop inactief	4,1%	3,3%			3,7%
Niet beschikbaar voor werk	3,5%	4,0%			3,7%
	100%	100%			100%

WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

50



STATUSHOUDERS



0
uit de bijstand
door onderwijs

3
geplaatst op
betaald werk

7
werken met behoud
van uitkering

33
actieve trajecten
bij WerkBedrijf

6
waarvan dienstver-
lening is beëindigd

Gemeente Beuningen

BEUNINGEN ACTIEF

Begroot 23 deelnemers
in traject, 30 nieuwe
deelnemers

nb

BASIS DICHTBIJ

5 dagdelen
begroot

5

TAALMETER

Taalmeter
bij intake
uitvoeren

**Eind 2e
kwartaal
gestart**

Beuningen Actief

Onder de noemer “Beuningen actief” worden bijstandsgerechtigden uit de gemeente Beuningen geactiveerd. Voor de uitvoering van het project heeft WerkBedrijf afspraken gemaakt met de lokale Stichting Perspectief. Er zijn momenteel 40 lopende trajecten (waarvan 11 nieuw gestart). In het derde kwartaal is er ruimte om nog 19 nieuwe deelnemers in traject te nemen.

Basis dichtbij

We voeren intakegesprekken op locatie, stemmen af met afdeling Inkomen en zijn bereikbaar voor vragen over kandidaten die bij ons een traject volgen. Voor deze werkzaamheden zijn er (gemiddeld) 2,5 dagen per week consulent(en) vanuit WerkBedrijf op locatie in Beuningen aan het werk: een dagdeel per week een consulent intake en diagnose en twee dagen per week een consulent bedrijfsdienstverlening. Daarnaast is er een commercieel manager betrokken bij de gemeente Beuningen. De commercieel manager onderhoudt de contacten met ondernemers, ondernemersverenigingen, organiseert bijeenkomsten en stemt af met de gemeente Beuningen over bedrijfsbezoeken, acquisitie en de arbeidsmarktontwikkelingen.

Taalmeter

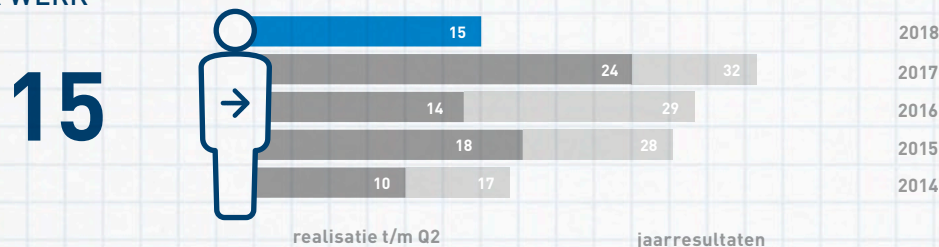
WerkBedrijf voert gedurende de intake en diagnose een taalmeter uit bij de aangemelde kandidaten uit gemeente Beuningen. WerkBedrijf bespreekt de uitkomst met de kandidaat en met de klantmanager Inkomen van de gemeente Beuningen of verwijst door naar de regionale taalcoördinator die in de loop van 2018 start. Einde tweede kwartaal zijn we met de taalmeter gestart.

Buurtploeg

Gemeente Beuningen stelt leerwerkplekken ter beschikking voor kandidaten in de buurtploeg. De werkzaamheden en activiteiten van WerkBedrijf en Beuningen in dit kader staan in een reguliere raamovereenkomst voor begeleiding op leerwerkplekken in het kader van de Participatiewet.

Druten tot en met Q2

UITSTROOM NAAR WERK



PLAATSINGEN OP WERK

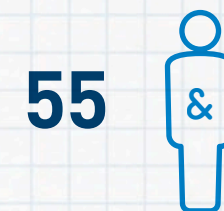


SOCIALE WERKVOORZIENING: 109 DIENSTVERBANDEN



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	7,3%	7,4%			7,4%
Individuele detachering	31,8%	32,9%			32,3%
Groepsdetachering	19,9%	20,9%			20,4%
Werken op locatie	17,7%	17,5%			17,6%
Subtotaal buiten de muren	76,8%	78,7%			77,7%
Beschut	20,1%	18,1%			19,1%
Leegloop inactief	0,6%	0,6%			0,6%
Niet beschikbaar voor werk	2,5%	2,6%			2,6%
	100%	100%			100%

WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



STATUSHOUDERS



0 uit de bijstand door onderwijs

0 geplaatst op betaald werk

3 werken met behoud van uitkering

22 actieve trajecten bij WerkBedrijf

3 waarvan dienstverlening is beëindigd

Gemeente Druten

ZWERFAFVALTEAM

6 kandidaten
(doorlopend)

5

BASIS DICHTBIJ

Consulent
op locatie

Consulent
op locatie

Zwerfafvalteam

In het Zwerfafvalteam Druten is ruimte om maximaal zes kandidaten doorlopend te begeleiden. Gemeente Druten en WerkBedrijf dragen gezamenlijk zorg voor de selectie van deze kandidaten. In het tweede kwartaal is er een nieuwe kandidaat aangemeld voor een intakegesprek. Vier kandidaten stroomden uit het team. Twee kandidaten vonden regulier werk bij de Dar. Voor de overige twee kandidaten bleek het Zwerfafvalteam niet passend (fysieke of psychische beperkingen). Een van hen is aangemeld voor arbeidsmatige dagbesteding. We constateren dat er op dit moment veel baankansen zijn voor mensen die in het 'grijs en groen' aan de slag willen. Dit maakt de doorstroom bij het Zwerfafvalteam hoog en de bezetting op momenten laag.

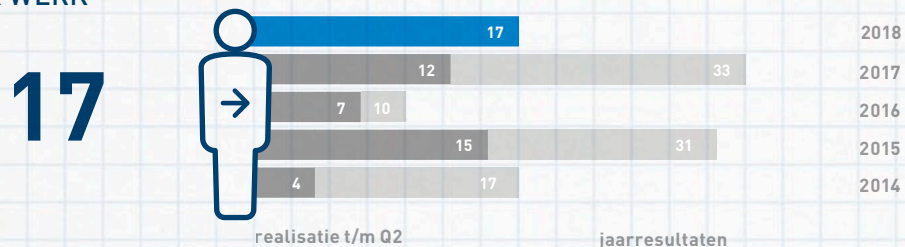
Basis dichtbij

Om de lokale aansluiting te behouden is een aantal consulenten van WerkBedrijf aan het werk op locatie bij de gemeente Druten. Zij voeren intakegesprekken op locatie, stemmen af met klantmanagers van afdeling Inkomen en zijn bereikbaar voor vragen over kandidaten die bij WerkBedrijf een traject volgen. Daarnaast sluiten zij aan bij initiatieven van de gemeente Druten ten behoeve van specifieke (participatie) projecten zoals bijvoorbeeld het Zwerfafvalteam. Voor de bovengenoemde werkzaamheden zijn er twee consulenten vanuit WerkBedrijf een dagdeel

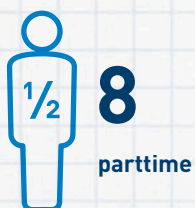
per week op locatie in Druten aan het werk. Daarnaast is er ook een commercieel manager betrokken bij de gemeente Druten. De commercieel manager onderhoudt de contacten met ondernemers en ondernemersverenigingen, organiseert bijeenkomsten en stemt af met de gemeente Druten over bedrijfsbezoeken, acquisitie en de arbeidsmarktontwikkelingen.

Heumen tot en met Q2

UITSTROOM NAAR WERK



PLAATSINGEN OP WERK



SOCIALE WERKVOORZIENING: 65 DIENSTVERBANDEN



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	8,5%	8,6%			8,5%
Individuele detachering	30,1%	30,0%			30,0%
Groepsdetachering	27,3%	27,7%			27,5%
Werken op locatie	1,2%	1,2%			1,2%
Subtotaal buiten de muren	67,1%	67,5%			67,3%
Beschut	26,7%	26,7%			26,7%
Leegloop inactief	1,3%	0,9%			1,1%
Niet beschikbaar voor werk	4,9%	4,9%			4,9%
	100%	100%			100%

WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



STATUSHOUDERS



0 uit de bijstand door onderwijs

9 geplaatst op betaald werk

4 werken met behoud van uitkering

31 actieve trajecten bij WerkBedrijf

4 waarvan dienstverlening is beëindigd

Gemeente Heumen

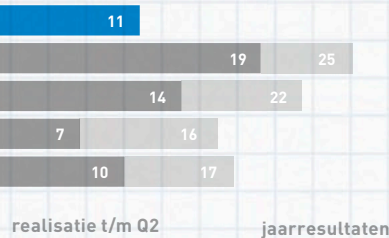
In het kader van “De Basis Dichtbij” en de aansluiting tussen gemeente en WerkBedrijf werkt een consulent van WerkBedrijf een aantal uren per week op locatie in gemeente Heumen. Zij stemt af met klantmanagers over kandidaten, mogelijke trajecten en beantwoordt vragen over kandidaten die al bij WerkBedrijf een traject volgen.

Met de gemeente Heumen zijn er nog geen afspraken gemaakt over maatwerk 2018. De gemeente wil de dienstverlening aan kandidaten verbeteren in samenspraak met WerkBedrijf. De gemeente heeft besloten de huidige werkwijze te analyseren met als doel te komen tot verbeterde samenwerking en hogere efficiency. Er wordt daarbij specifiek gekeken naar het inrichten van de niet-loonvormende keten binnen de gemeente. Er vindt daarom een analyse plaats van onder andere de rol en positie van afdeling Inkomen, de wijze waarop de rol van participatiecoach binnen de eigen organisatie wordt vormgegeven en de samenwerkingsafspraken met WerkBedrijf. Op basis van de uitkomsten van de analyse zal de gemeente in het derde kwartaal maatwerkafspraken maken.

Mook en Middelaar tot en met Q2

UITSTROOM NAAR WERK

11



2018
2017
2016
2015
2014

PLAATSINGEN OP WERK



6

parttime



4

jongeren



7

dagbesteding

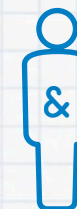


2

met arbeids-
beperking

WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

13



STATUSHOUDERS



0

uit de bijstand
door onderwijs

5

geplaatst op
betaald werk

3

werken met behoud
van uitkering

13

actieve trajecten
bij WerkBedrijf

2

waarvan dienstver-
lening is beëindigd

Gemeente Mook en Middelaar

STATUSHOUDERS

3

3

BASIS DICHTBIJ

In uitvoering

Basis dichtbij

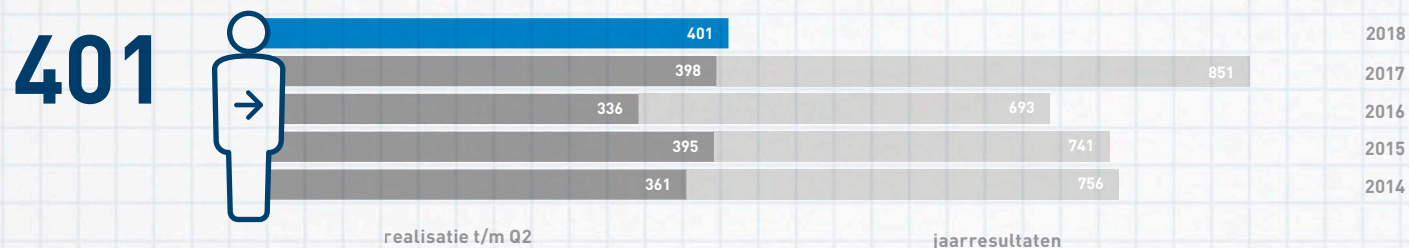
In dit project bieden we lokale maatwerkdienstverlening. We zetten in op dienstverlening aan lokale ondernemers, de gemeente als werkgever en de uitwisseling tussen WerkBedrijf en gemeente Mook en Middelaar. In deze gemeente zijn veel horeca-ondernemers gevestigd. WerkBedrijf heeft diverse projecten in de horecasector, zoals opleidingstrajecten voor kandidaten. Gemeente Mook en Middelaar en WerkBedrijf zijn bezig met een aanpak om de lokale ondernemers te betrekken bij deze projecten. Daarnaast plaatsten we in dit kwartaal een kandidaat met een indicatie banenafspraken (IB) bij de gemeente. Inmiddels zijn twee kandidaten met een IB werkzaam bij de gemeente Mook en Middelaar. Tot slot wisselt een consulent van WerkBedrijf met de afdeling Inkomen informatie uit over kandidaten in het kader van arbeidsinschakeling.

Extra trajecten statushouders

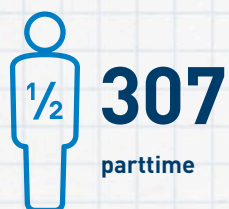
WerkBedrijf biedt een speciale aanpak om statushouders te begeleiden naar werk of opleiding. Zo worden statushouders ondersteund door een speciaal team consulenten, is een assessment in eigen taal mogelijk en bieden we voorzieningen aan zoals taalstage en oriëntatieplaats. U leest meer over onze aanpak op bladzijde 15.

Nijmegen tot en met Q2

UITSTROOM NAAR WERK



PLAATSINGEN OP WERK

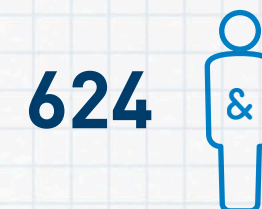


SOCIALE WERKVOORZIENING: 1035 DIENSTVERBANDEN



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	3,1%	3,0%			3,1%
Individuele detachering	25,1%	26,0%			25,6%
Groepsdetachering	30,4%	30,4%			30,4%
Werken op locatie	4,3%	4,2%			4,3%
Subtotaal buiten de muren	63,0%	63,6%			63,3%
Beschut	30,6%	30,8%			30,7%
Leegloop inactief	2,4%	2,0%			2,2%
Niet beschikbaar voor werk	3,9%	3,7%			3,8%
	100%	100%			100%

WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



STATUSHOUDERS



10 uit de bijstand door onderwijs

37 geplaatst op betaald werk

53 werken met behoud van uitkering

225 actieve trajecten bij WerkBedrijf

49 waarvan dienstverlening is beëindigd

Gemeente Nijmegen

ONTWIKKELTRAJECTEN

Begroot
70 kandidaten

52

WIJKGERICHT WERKEN

3 FTE

Conform
afpraak

ZORGJONGEREN

Begroot 200
jongeren

230

Ontwikkeltrajecten

In 2018 startten in totaal 52 Nijmeegse kandidaten met een ontwikkeltraject. In deze trajecten leren zij werknemersvaardigheden en doen ze arbeidsritme op, om daarna naar betaald werk door te stromen.

Wijkgericht werken

WerkBedrijf werkt intensief samen met de sociale wijkteams en regieteams in het Rijk van Nijmegen. Een aantal consultants van WerkBedrijf is vaste contactpersoon voor deze teams. De contactpersonen geven advies over de werkmogelijkheden binnen een zorgtraject. Zo kan werk bijdragen aan het oplossen van problematiek. Zichtbaarheid van onze consultants is belangrijk voor een goede samenwerking. Daarom werken zij een aantal dagdelen per week op locatie van de sociale wijkteams. Het zorgt ervoor dat werk eerder en vaker als mogelijke oplossing in beeld komt. Ook krijgen we zo een beter beeld van de kandidaat en door korte lijntjes wordt de kandidaat/cliënt direct en goed doorverwezen. Daardoor wordt inzet van andere maatschappelijke voorzieningen of hulp voorkomen of beperkt.

Zorgjongeren

'Zorgjongeren' hebben problemen op meerdere leefgebieden. Zij zijn daardoor nog niet in staat de stap te zetten richting de arbeidsmarkt. Problemen die kunnen spelen zijn: dakloos, voortijdig schoolver-

later, verslaving, psychische problemen of schulden. De Nijmeegse zorgjongeren krijgen begeleiding van een jongerenconsulent van WerkBedrijf met aandachtsgedrag zorgjongeren. Binnen Team Jongeren is er capaciteit om doorlopend 200 zorgjongeren uit Nijmegen actief in traject te hebben. In de eerste helft van het jaar waren we met 230 jongeren aan de slag. 21 zorgjongeren vonden werk. 13 jongeren gingen op een werkplek aan de slag met behoud van uitkering.

Masterplan terugdringen bijstandstekort

Project Kansberoepen

Met gemeente Nijmegen spraken we af binnen twee jaar (2017-2019) een extra uitstroom van 225 bijstandsgerechtigden uit de uitkering te realiseren. In het eerste half jaar van 2018 stroomden 36 Nijmeegse bijstandsgerechtigden extra uit de uitkering. We verwachten de doelstelling van cumulatief 225 binnen de termijn (juli 2019) te behalen.

In het Project Kansberoepen richt WerkBedrijf zich op sectoren waar veel vraag naar personeel is. Bijvoorbeeld in de Techniek, Bouw, Zorg en Logistiek. Veel kandidaten missen echter de ervaring of achtergrond om daar zonder meer een betaalde baan te vinden. Investeren in scholing of opleiding

Gemeente Nijmegen

is noodzakelijk om deze groep kansen te bieden en aantrekkelijker te maken voor werkgevers. Daarbij sluit WerkBedrijf intentieovereenkomsten en conventanten af met werkgevers. Die afspraken houden in dat kandidaten na een opleiding en leerwerktraject een betaalde baan krijgen. Hierbij zet WerkBedrijf eventueel andere instrumenten in zoals loonkostensubsidies.

Individuele plaatsing en Steun (IPS)

Kandidaten met een ernstig psychiatrische aandoening en een bijstandsuitkering kunnen door GGZ-instellingen ProPersona, RIBW, Iriszorg en Pluryn aangemeld worden voor een IPS-traject. In een IPS traject wordt de kandidaat drie jaar lang begeleid naar en op een werkplek. Het doel is dat de kandidaat aan het eind van het IPS-traject regulier aan het werk is (minimaal 12 uur per week). De begeleiding van de kandidaten wordt uitgevoerd door gecertificeerde IPS trajectbegeleiders die in dienst zijn van de GGZ-instelling. WerkBedrijf ondersteunt op het moment dat er een voorziening (bv loonkostensubsidie of leerwerkplek) moet worden ingezet.

Er is ruimte voor 100 (tot 120) trajecten in 2018. Tot en met het tweede kwartaal 2018 zijn er 20 kandidaten uit het Rijk van Nijmegen gestart met een IPS traject. Hiervan werkten er vier aan het einde van het 2e kwartaal.

We zijn nu een half jaar onderweg en het aantal aanmeldingen voor IPS trajecten blijft achter ten opzichte van de verwachting. Samen met de aanbieders van IPS trajecten zit WerkBedrijf elke 8 weken om tafel om de voortgang en knelpunten te bespreken. Verschillende oorzaken zijn benoemd, waar mogelijk pakken we deze aan. We verwachten dat dit het aantal aanmeldingen in de 2e helft van 2018 ten goede komt.

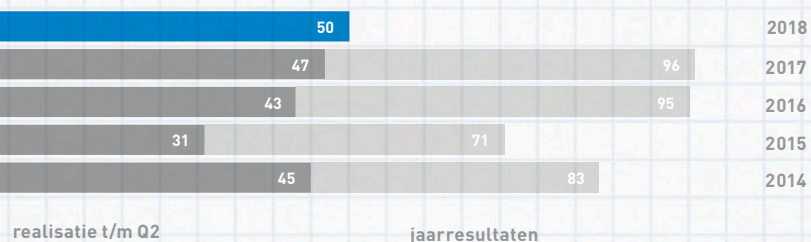
Doorstroom WW-bijstand

In onze regio stromen meer mensen uit de WW door naar de bijstand dan het landelijk gemiddelde. Van de Nijmeegse WW-ers stroomde bijvoorbeeld in 2016 8,9% door naar de bijstand. Landelijk is dit gemiddelde 7%. Om de doorstroom te verlagen maakten WerkBedrijf en UWV afspraken. Zo geven we samen met afdelingen Inkomen en UWV voorlichting. Mensen die een WW uitkering ontvangen, maar in de bijstand dreigen te komen nodigen we daarvoor uit. Vanuit UWV zijn geen cijfers meer beschikbaar over de actuele doorstroom van WW naar de bijstand. We willen uiteraard wel de effecten meten van dit project. Daarom zijn we met gemeenten en UWV in overleg over hoe we gegevens kunnen verzamelen om zicht te krijgen op de resultaten.

Wijchen tot en met Q2

UITSTROOM NAAR WERK

50



PLAATSINGEN OP WERK



34
parttime



20
jongeren



33
dagbesteding



6
met arbeids-
beperking

SOCIALE WERKVOORZIENING: 215 DIENSTVERBANDEN

57,5%
detacheringen



13,5%
werken op locatie

22,4%
beschut

6,6%
overigen

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	5,0%	5,1%			5,1%
Individuele detachering	22,9%	24,4%			23,6%
Groepsdetachering	28,4%	28,1%			28,2%
Werken op locatie	14,1%	13,5%			13,8%
Subtotaal buiten de muren	70,3%	71,0%			70,7%
Beschut	22,6%	22,4%			22,5%
Leegloop inactief	1,9%	1,3%			1,6%
Niet beschikbaar voor werk	5,2%	5,3%			5,2%
	100%	100%			100%

WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

67



STATUSHOUDERS



1 uit de bijstand
door onderwijs

9 geplaatst op
betaald werk

13 werken met behoud
van uitkering

64 actieve trajecten
bij WerkBedrijf

15 waarvan dienstver-
lening is beëindigd

Gemeente Wijchen

LOKAAL SCHARNIERPUNT KETENS

11 kandidaten
(doorlopend)

—

ONTWIKKELTRAJECTEN

13 kandidaten

9

VACATUREMARKT WIJCHEN

1

1

WIJKGERICHT WERKEN

2 dagdelen
per week

Conform
afpraak

Lokaal scharnierpunt ketens

Een consulent van WerkBedrijf is 2 dagdelen in de week op locatie in Wijchen. Tijdens deze dagdelen is er in principe de mogelijkheid tot een 'open inloop' voor kandidaten. Kandidaten kunnen hier terecht met vragen over (vrijwilligers)werk. Tijdens de inloop organiseren we ook op gezette data groepsbijeenkomsten waar kandidaten voor worden uitgenodigd. Denk hierbij aan een training solliciteren of een workshop CV maken. De gemeente (participatie-coaches, consulenten Inkomen), lokale maatschappelijke partners en WerkBedrijf dragen gezamenlijk zorg voor de oplading en uitvoering van deze groepsbijeenkomsten. Daarnaast ondersteunt de consulent van WerkBedrijf 11 bijstandsgerechtigden (intensieve caseload) op locatie die extra en intensieve ondersteuning nodig hebben. Het doel is werkaanvaarding naar vermogen.

Omdat de participatiecoach nog niet is aangenomen is het scharnierpunt nog niet volledig ingericht. Per 1 september start de nieuwe consulent participatie. In de tweede helft van 2018 zal het scharnierpunt verder gestalte krijgen. Het afgelopen kwartaal is de consulent van WerkBedrijf samen met de inkomensconsulenten van gemeenten Wijchen gestart met het opbouwen van de 'intensieve caseload'. Deze wordt verder aangevuld nadat de participatiecoach is aangenomen.

Ontwikkeltrajecten

WerkBedrijf draagt zorg voor de realisatie van 13 ontwikkeltrajecten voor kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die een intensieve ondersteuningsvraag hebben bij Ontwikkelbedrijf Wijchen. Ontwikkelbedrijf Wijchen wordt gevormd door: de Bosploeg in Leur, Happy Dish en Kwekerij de Tuinen van de Hagert. In het tweede kwartaal van 2018 startten vier kandidaten met een ontwikkeltraject. Vijf kandidaten beëindigden hun ontwikkeltraject. Hiervan zijn twee kandidaten uitgestroomd naar werk, één kandidaat naar vrijwilligerswerk en twee kandidaten zijn gestart met een opleiding. Eind maart zitten 13 kandidaten in een ontwikkeltraject.

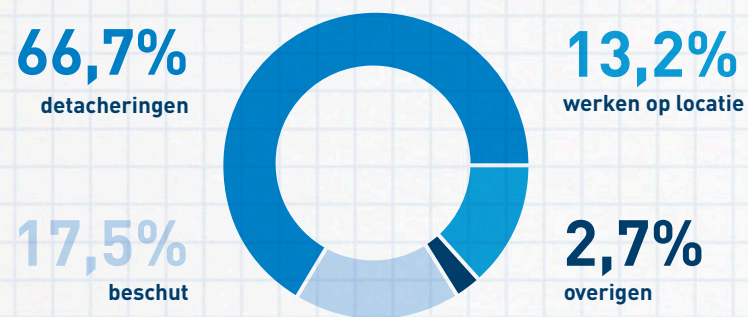
Wijkgericht werken

WerkBedrijf werkt intensief samen met de sociale wijkteams in Wijchen. Een vaste consulent van WerkBedrijf sluit twee dagdelen per week aan bij de sociale wijkteams in 't Mozaïek. De consulent is contactpersoon, het eerste aanspreekpunt voor vragen rond het thema Werk en geeft advies over de werkmogelijkheden binnen een zorgtraject. De laagdrempeligheid in de wijk en de korte communicatielijnen tussen sociaal wijkteam, WerkBedrijf en bijvoorbeeld schuldhulpverlening maken het mogelijk om met name kandidaten met problemen op meerdere leefgebieden de juiste ondersteuning te bieden en hen zodra dit mogelijk is richting werk te leiden.

West Maas en Waal

tot en met Q2

SOCIALE WERKVOORZIENING: 62 DIENSTVERBANDEN



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	10,0%	10,0%			10,0%
Individuele detachering	44,0%	44,0%			44,0%
Groepsdetachering	12,7%	12,7%			12,7%
Werken op locatie	13,2%	13,2%			13,2%
Subtotaal buiten de muren	79,9%	79,9%			79,9%
Beschut	17,5%	17,5%			17,5%
Leegloop inactief	0,0%	0,0%			0,0%
Niet beschikbaar voor werk	2,6%	2,6%			2,6%
	100%	100%			100%

Gemeente West Maas en Waal

We willen zoveel mogelijk SW-medewerkers werk bieden bij ondernemers. Dat betekent dat zij buiten de muren van WerkBedrijf aan de slag gaan. Vanuit de gemeente West Maas en Waal hebben 62 SW-medewerkers een dienstverband.

Bijlage 2: Financiële overzichten

In de volgende financiële overzichten wordt de prognose afgezet tegen de in juli 2018 goedgekeurde begroting 2018.

1. WerkBedrijf

Werkbedrijf Rijk van Nijmegen Bedragen in € 1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2018 (AB nov '17)	Begroting 2018 (AB juli '18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting

Baten					
Overhead	365	417	157	362	-55
Inkomensregelingen	2.194	1.428	1.097	1.428	
Begeleide participatie	58.452	58.383	29.344	58.150	-233
Arbeidsparticipatie	18.182	18.535	9.561	18.542	7
Totalen baten	79.193	78.762	40.159	78.482	-280

Lasten					
Overhead		417	209	417	
Inkomensregelingen	2.194	1.428	729	1.428	
Begeleide participatie	55.002	54.857	27.427	54.624	-233
Arbeidsparticipatie	14.407	14.732	7.025	14.740	7
Totaal Programmalasten	71.603	71.434	35.390	71.209	-226
Overhead MGR	7.590	7.328	3.934	7.328	
Totalen lasten	79.193	78.762	39.324	78.537	-226

Exploitatieresultaat			834	-55	-55
-----------------------------	--	--	------------	------------	------------

De toelichting op deze cijfers is terug te vinden bij de onderdelen Werk, SW en Vastgoed.

Bij WerkBedrijf maken we voor een deel van het personeel gebruik van een pay-rolling. Vanaf 1 oktober zullen de kosten hiervoor met 7% toenemen als gevolg van de uitwerking van een CAO afspraak gelijke beloning (art. 3:2a CAR). Voor 2018 zal het effect hiervan circa € 70.000 bedragen. We proberen dit binnen de bestaande budgetten op te lossen.

WerkBedrijf, onderdeel WERK

WerkBedrijf onderdeel WERK Bedragen in € 1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2018 (AB nov '17)	Begroting 2018 (AB juli '18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Verskil prognose met begroting
Baten						
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	2.194	1.428	1.097	1.428	
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.389	2.389	1.195	2.790	401
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	17.544	15.044	7.522	15.044	
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	638	3.491	1.904	3.498	7
Arbeidsparticipatie	Overige bedrijfsopbrengsten			135		
Totalen baten		22.765	22.352	11.853	22.760	408
Lasten						
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	2.194	1.428	729	1.428	
Begeleide participatie	Arbeidsmatige dagbesteding	2.389	2.389	1.210	2.790	401
Arbeidsparticipatie	Personele lasten	4.835	5.182	2.598	5.182	
Arbeidsparticipatie	Overige lasten	629	692	346	692	
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	5.964	5.464	2.615	5.849	385
Arbeidsparticipatie	Maat- en Meerwerk	478	1.194	597	1.288	94
Arbeidsparticipatie	Masterplan Nijmegen	2.500	2.200	869	1.728	-472
Totaal Programmalasten		18.990	18.549	8.964	18.957	408
Overhead	Overhead MGR	3.775	3.802	2.041	3.802	
Totalen lasten		22.765	22.352	11.005	22.760	408
Exploitatieresultaat						
				848		

In de realisatie is een voordelig resultaat te zien van € 0,8 miljoen. Dit komt grotendeels omdat de facturen voor de gemeentelijke bijdragen nog gebaseerd zijn op de goedgekeurde begroting 2017. Dit wordt bijgesteld in de declaratiefactuur in het vierde kwartaal.

Bij de wettelijke loonkostensubsidie (inkomensregelingen) verwachten we op de begroting uit te komen. Er is hier wel sprake van een verschuiving. We hebben tot nu toe minder kunnen realiseren op de nieuwe beschutte werkplekken, maar wel meer kandidaten kunnen plaatsen met de indicatie banenafpraak.

De toestroom van kandidaten bij arbeidsmatige dagbesteding (begeleide participatie) verloopt goed. Het aantal kandidaten dat maandelijks van deze voorziening gebruik maakt is hoger dan verwacht.

Daarom zullen we ook geen 400 maar 475 kandidaten in 2018 van de arbeidsmatige dagbesteding gebruik laten maken. De kosten die hieraan verbonden zijn zullen tussen de € 0,3 en € 0,4 miljoen hoger zijn dan in de begroting aangegeven. Wij gaan in overleg met gemeenten of een stabilisering wenselijk is en hoe we dit dan op korte termijn kunnen realiseren.

Bij de instrumenten hebben we € 385.000 aan middelen toegevoegd, vanuit de SAR gelden (Stuurgroep Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen). Dit voor de uitvoering van de projecten 'Kandidaat aan de slag' en 'Werkgever aan zet'. Verder hebben we acties uitgezet om met het begrote instrumentengeld uit te komen. Dit budget staat onder druk, omdat we zien dat we meer moeten investeren in kandidaten om ze te laten uitstromen naar werk.

Ook is het meerwerk van Berg en Dal en Druten in deze prognose opgenomen, dit zat nog niet in de begroting voor 2019.

De afname in de kosten van het Masterplan komt door de lagere uitnutting van de IPS trajecten. In de meerjarenbegroting was hier voor 2018 en 2019 respectievelijk € 0,6 en € 0,3 miljoen begroot. Het meerjarige budget is echter teruggedaan naar € 0,7 miljoen, te besteden in de jaren 2018-2022. Voor 2018 verwachten we nu iets meer dan € 0,1 miljoen uit te

geven. Dit is een technische wijziging en heeft verder geen effect op de begroting.

We zien in de begroting dat de realisatie van het Masterplan op de kansberoepen achterloopt. De verwachting is dat de achterstand ingelopen gaat worden omdat er inmiddels diverse projecten zijn gestart.

In bijlage 3 zijn deze verwachte effecten op gemeentelijk niveau terug te vinden. Deze verwachting laten we nu nog niet resulteren in een begrotingswijziging.

WerkBedrijf onderdeel SW

WerkBedrijf onderdeel SW Bedragen in € 1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2018 (AB nov '17)	Begroting 2018 (AB juli '18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Vershil prognose met begroting

Baten						
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	44.466	43.893	22.233	43.559	-334
Begeleide participatie	Overige bijdragen	240	240	121	240	
Begeleide participatie	Netto omzet	10.698	11.241	5.480	10.942	-300
Begeleide participatie	Materiaal verbruik	-123	-268	-133	-268	
Begeleide participatie	Toegevoegde waarde	10.575	10.973	5.347	10.674	-300
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	232	236	126	236	
Totalen baten		55.513	55.343	27.827	54.709	-634

Lasten						
Begeleide participatie	Salariskosten SW medewerkers	45.108	44.384	22.287	44.011	-374
Begeleide participatie	Lage inkomensvoordeel	-450	-450	-225	-650	-200
Begeleide participatie	Personele lasten	4.518	4.843	2.421	4.843	
Begeleide participatie	Overige kosten SW medewerkers	2.221	2.270	1.079	2.210	-60
Begeleide participatie	Productiekosten	610	712	371	712	
Begeleide participatie	Overige lasten	57	58	30	58	
Totaal Programmalasten		52.063	51.817	25.963	51.183	-634
Overhead	Overhead MGR	3.450	3.526	1.893	3.526	
Totalen lasten		55.513	55.343	27.856	54.709	-634

Exploitatieresultaat			-29		
-----------------------------	--	--	------------	--	--

We verwachten nu een positief resultaat van ruim € 0,3 miljoen. Hiermee zou de kostprijs per SE € 149 lager uitvallen. De verwachte uitwerking per gemeente is terug te vinden in bijlage 3 en 4. We stellen nog geen begrotingswijziging voor, omdat de realisering van de omzet binnen de SW onzeker is.

De omzet blijft waarschijnlijk achter met € 0,3 miljoen. De toegevoegde waarde per fte op jaarbasis komt hiermee uit op € 7.414 (€ 173 lager dan begroot). Hierin is ook het effect van het verdwijnen van deel van de activiteiten bij Look-O-Look meegenomen. De kostenverlaging bij de overige kosten SW-medewerkers is het gevolg van de lagere kosten voor het vervoer naar Look-O-Look. De belangrijkste oorzaak voor de tegenvallende omzet is het hoge ziekteverzuim. Hoewel het verzuim al wel sterk aan het teruglopen is, blijft het boven de begroting. Verder heeft het op peil houden van

de plaatsingen en de orderportefeuille constant onze aandacht. De tarieven zijn vooralsnog zoals verwacht. We blijven steeds op zoek naar nieuwe mogelijkheden om de omzet op peil te houden.

Bij de salarislasten van de SW-medewerkers is er een voordeel door een lagere loonstijging per 1 juli (bijna 1% voordeel) en doordat er naar verwachting minder SW-medewerkers in dienst zijn (-4se). Verder is het Lage Inkomensvoordeel voor 2017 bekend geworden. Onze aanspraak op deze toekenning is niet verminderd als gevolg van het landelijk plafond. Reden om de verwachting voor 2018 naar boven toe bij te stellen.

In de risicoparagraaf van de begroting hebben we het risico voor uitbetaling van transitievergoedingen opgenomen. Hierop spelen nu enkele wettelijke ontwikkelingen. Wij zijn nu aan het bekijken hoe wij het beste met deze ontwikkelingen om kunnen gaan. Wij zullen hier in de volgende kwartaalrapportage op terug komen.

In de laatste meicirculaire is de subsidie voor de SW €0,6 miljoen hoger dan begroot. Deze gelden zijn geen onderdeel van de begroting van het WerkBedrijf, maar worden bij de gemeenten ontvangen.

WerkBedrijf, onderdeel VASTGOED

WerkBedrijf onderdeel VASTGOED Bedragen in € 1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2018 (AB nov '17)	Begroting 2018 (AB juli '18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting
Baten						
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	230	279	115	279	
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten	135	138	41	83	-55
Begeleide participatie	Netto omzet	25				
Begeleide participatie	Materiaal verbruik	-25				
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	550	651	323	651	
Totale baten		915	1.068	479	1.013	-55
Lasten						
Overhead	Personele lasten		26	13	26	
Overhead	Kapitaallasten		24	12	24	
Overhead	Materiële lasten		334	167	334	
Overhead	Overige lasten		32	17	32	
Begeleide participatie	Personele lasten	72	41	23	41	
Begeleide participatie	Kapitaallasten	37	38	18	38	
Begeleide participatie	Materiële lasten	393	521	215	521	
Begeleide participatie	Overige lasten	48	50	-1	50	
Totaal Programmalasten		550	1.068	464	1.068	
Overhead	Overhead MGR	365				
Totale lasten		915	1.068	464	1.068	
Exploitatieresultaat						
				16	-55	-55

De extra verhuur van de ruimten op de Boekweitweg en de verkoop van de St. Teunismolenweg is op dit moment nog niet gerealiseerd. Dit verklaart het negatieve exploitatieresultaat. We zijn echter in gesprek met meerdere partijen, waardoor we het mogelijk nog wel gaan realiseren.

WerkBedrijf investeringen

Werkbedrijf Investerings Bedragen in € 1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2018 (AB nov'17)	Begroting 2018 (AB juli'18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Verskil prognose met begroting
Baten					
Aanpassingen Boekweitweg	1.100	1.100	766	1.451	351
Automatisering ONS/EVA	550	550	323	550	
Totaal	1.650	1.650	1.090	2.001	351

De verbouwing op de Boekweitweg wordt € 0,35 miljoen hoger. Dit wordt voor € 0,25 miljoen veroorzaakt doordat de verhuizing van de Look o Look medewerkers tot een aanpassing van de oorspronkelijke plannen heeft geleid. € 0,1 miljoen wordt veroorzaakt door meer- en minderwerk. Het effect van de verhoging van het investeringsbudget op de exploitatie is budgetneutraal.

Voor de bouw van het nieuwe automatiseringspakket EVA verwachten we binnen de begroting te blijven.

2. ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) Bedragen in € 1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2018 (AB nov'17)	Begroting 2018 (AB juli'18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Verskil prognose met begroting
Baten					
Overhead	16.707	17.084	8.742	17.534	450
Arbeidsparticipatie	376	385	192	385	
Totale baten	17.083	17.469	8.935	17.919	450
Lasten					
Overhead	15.255	15.520	8.200	15.970	450
Arbeidsparticipatie	322	332	170	332	
Totaal Programmalasten	15.577	15.853	8.370	16.303	450
Overhead MGR	1.506	1.616	756	1.616	
Totale lasten	17.083	17.469	9.126	17.919	450
Exploitatieresultaat			-192		

De toelichting op deze cijfers is terug te vinden bij de onderdelen Automatisering en Informatie- en Applicatiebeheer. Ook zijn de investeringen van Automatisering op de volgende pagina nader toegelicht.

ICT Rijk van Nijmegen Automatisering

iRvN onderdeel Automatisering Bedragen in € 1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2018 (AB nov'17)	Begroting 2018 (AB juli'18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting
Baten						
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	10.917	11.167	5.459	11.167	
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten			276	375	375
Overhead	Overige bijdragen	1.056	1.080	540	1.080	
Totale baten		11.973	12.247	6.275	12.622	375
Lasten						
Overhead	Personele lasten	4.352	5.070	2.373	5.070	
Overhead	Kapitaallasten	981	825	452	825	
Overhead	Materiele lasten	5.737	5.383	3.030	5.758	375
Overhead	Overige lasten			45		
Totaal Programmalasten		11.070	11.278	5.900	11.653	375
Overhead	Overhead MGR	903	969	454	969	
Totale lasten		11.973	12.247	6.353	12.622	375
Exploitatieresultaat						
				-79		

Bij Automatisering verwachten we op de begroting uit te komen.

We willen wel op enkele onderdelen risico's melden. Per 1 april is het nieuwe Micro-soft contract ingegaan. Dit contract is door uitbreiding van diensten en deelnemers duurder. Deze stijging verwachten we dit jaar binnen de begroting op te kunnen vangen. Daarnaast zien ook wij dat het steeds moeilijker wordt om vacatures in te vullen, met name bij ICT-Beheer. Soms wordt er ook een bewuste afweging gemaakt om – gelet op toekomstige ontwikkelingen – vacatures niet in te vullen maar hiervoor in te huren. Inhuur is relatief duurder dus dat betekent voor het beschikbare budget minder capaciteit.

Onze inschatting is dat we voor € 0,4 miljoen uitgeven aan Plusproducten voor Automatisering voor dit jaar.

Deze plusproducten zijn divers: het gaat om doorbelasting van hardware die niet onder de standaard valt en de doorbelasting van voor de hele regio afgesloten contracten op het gebied van informatiebeveiliging (ISMS, de Privacytool en Zorgmail). Daarnaast zijn er contracten afgesloten voor scanapparatuur voor sommige gemeenten etc.

Alle kosten voor Plusproducten worden één op één doorbelast. De huidige inschatting is dat deze voor 2018 €0,4 miljoen bedraagt. Dat betekent voor dit bedrag meer lasten en meer baten, maar per saldo doet dit niets.

ICT Rijk van Nijmegen investeringen Automatisering

iRvN investeringen Bedragen in € 1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2018 (AB nov'17)	Begroting 2018 (AB juli'18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting
Uitgaven					
ICT Werkplekinrichting PC's	350	350	463	350	
ICT Werkplekinrichting Telefonie	300	300	124	200	-100
Licenties	350	350	579	600	250
Technische infrastructuur	1.000	1.265	868	1.115	-150
Totaal	2.000	2.265	2.034	2.265	
ICT werkplekinrichting telefonie					
Totaal extra budget mobiele devices iRvN					

Bij de investeringen zien we dat het budget voor 2018 al nagenoeg volledig is aangewend.

Eerdere jaren ging het investeringsgeld niet volledig op. In 2018 verwachten we dat dit wel het geval is. Mochten de uitgaven meer zijn dan wat beschikbaar is voor dit jaar, dan gaat het surplus af van het geld van volgend jaar. We kennen bij investeringen namelijk een bandbreedteafpraak van 20%. Dat wil zeggen dat meer- of minder uitgaven tot 20% van het investeringsbudget respectievelijk ten laste of ten gunste van het budget voor het nieuwe jaar komen.

We zien ook dat de investeringsuitgaven op onderdelen wat anders liggen dan verwacht. Zo is er meer uitgegeven aan aanschaf van o.a. licenties voor Microsoft. Dit wordt elders gecompenseerd.

ICT Rijk van Nijmegen Informatie- en applicatiebeheer

iRvN onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer Bedragen in € 1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2018 (AB nov'17)	Begroting 2018 (AB juli'18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting

Baten						
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	4.733	4.837	2.367	4.712	-125
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten			101	200	200
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	376	385	192	385	
Totale baten		5.110	5.222	2.660	5.297	75

Lasten						
Overhead	Personele lasten	2.810	2.820	1.414	2.870	50
Overhead	Kapitaallasten	7	6	3	6	
Overhead	Materiele lasten	1.368	1.417	881	1.442	25
Overhead	Overige lasten			2		
Arbeidsparticipatie	Personele lasten	216	223	114	223	
Arbeidsparticipatie	Kapitaallasten	1	1		1	
Arbeidsparticipatie	Materiele lasten	105	109	56	109	
Totaal Programmalasten		4.506	4.575	2.470	4.650	75
Overhead	Overhead MGR	603	647	303	647	
Totale lasten		5.110	5.222	2.773	5.297	75

Exploitatieresultaat			-113		
-----------------------------	--	--	-------------	--	--

Per saldo verwachten we dat € 125.000 terug gaat naar Gemeente Nijmegen. De begrotingswijziging hiervoor volgt bij de Q3 rapportage.

We verwachten € 125.000 voor met name inkomsten van gedetacheerd personeel. Hiervoor is maar ten dele (voor € 50.000) vervangend ingehuurd. Het verschil (een voordeel van € 75.000) gaat terug naar Gemeente Nijmegen. Daarnaast zijn er lagere materiele lasten doordat de onderhoudskosten voor sommige bedrijfsapplicaties vooruit zijn gefactureerd. Kosten voor een bedrag van € 50.000 die betrekking hebben op 2018 zijn (abusievelijk) ten laste van 2017 gekomen. Ook dit voordeel gaat terug naar gemeente Nijmegen.

Daarnaast verwachten we in 2018 voor € 75.000 aan Plusproducten en Extra dienstverlening. Dat betreft gezamenlijke regionale inkoop van het Jeugdvolgsysteem en Extra Dienstverlening voor Nijmegen en Mook Middelaar. Dit betekent meer baten (onder overige bedrijfsopbrengsten) en meer lasten (onder materiële lasten), echter per saldo is dit nihil.

3. Bestuursondersteuning

WerkBedrijf Bestuursondersteuning Bedragen in € 1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2018 (AB nov '17)	Begroting 2018 (AB juli '18)	Werkelijk tot en met juni '18	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting
Baten						
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	200	204	100	204	
Overhead	Overige bijdragen	86	88	56	88	
Totalen Baten		286	292	156	292	
Lasten						
Overhead	Overhead MGR	286	292	79	292	
Totalen lasten		286	292	79	292	
Exploitatieresultaat				77		

4. Consolidatieoverzicht

De zes onderdelen van de MGR leveren elkaar onderlinge diensten. Hierdoor ontstaan binnen de MGR kosten en opbrengsten die volgens de verslaggevingsregels geëlimineerd moeten worden. Voor de MGR zijn dit met name de diensten die iRvN levert aan WerkBedrijf. In het Consolidatieoverzicht laten we zien voor welk bedrag de onderlinge diensten op MGR niveau geëlimineerd zijn. In de baten en lasten die op module niveau getoond worden vindt deze eliminatie niet plaats. Het consolidatieoverzicht wordt bij de jaarrekening en de begroting opgenomen. Bij de tussentijdse cijfers doen we dit niet.

Bijlage 3: Financiële bijdrage per gemeente 2018 begroot en prognose

Gemeentelijke bijdrage 2018
Bedragen in € 1.000

e bijdrage 2018 € 1.000	Werkbedrijf						iRvN		BO	Totaal bijdrage aan MGR	Inkomsten bij gemeenten Rijksbijdrage SW
	WERK				SW	Vastgoed	Auto- matisering	Info & applicaties			
	Basis dvl	Meerwerk	ABD	WLKS							
Berg en Dal	1.086		274	134	4.776	31	792		24	7.117	4.101
Beuningen	443		251	120	3.362	22	862		18	5.077	2.871
Druten	317		82	57	2.452	16	423		13	3.361	2.243
Heumen	207		144	34	1.528	10	495		11	2.429	1.412
Mook en Middelaar	104		82	14			250		5	455	
Nijmegen	11.978	2.916	1.306	933	25.165	165	7.456	4.837	120	54.878	22.597
Wijchen	909		251	136	5.170	34	890		13	7.403	4.571
West Maas en Waal					1.440					1.440	1.342
Totaal	15.044	2.916	2.389	1.428	43.893	279	11.167	4.837	204	82.159	39.137
Berg en Dal		85	25	62	-47					126	235
Beuningen			77	-9	-153	-1				-86	38
Druten		9	67	-6	53					123	111
Heumen			19	-7	14					26	59
Mook en Middelaar			-9	17						8	
Nijmegen	-1	-472	234	-34	-87	1		-125		-483	249
Wijchen			-13	-23	-96					-133	-26
West Maas en Waal					-18					-18	-61
Totaal	-1	-378	401		-334			-125		-437	606
Berg en Dal	1.086	85	299	196	4.729	31	792		24	7.242	4.335
Beuningen	443		328	112	3.209	21	862		18	4.991	2.909
Druten	317	9	149	51	2.505	17	423		13	3.484	2.355
Heumen	207		163	26	1.542	10	495		11	2.455	1.471
Mook en Middelaar	104		73	31			250		5	463	
Nijmegen	11.978	2.444	1.541	899	25.078	166	7.456	4.712	120	54.395	22.847
Wijchen	909		238	113	5.074	34	890		13	7.270	4.545
West Maas en Waal					1.422					1.422	1.282
Totaal	15.043	2.538	2.790	1.428	43.559	279	11.167	4.712	204	81.722	39.743

In bijlage 4 is een specificatie van de bijdrage op de SW.

Bijlage 4: Specificatie financiële bijdrage per gemeente 2018 voor de SW begroot en prognose

Gemeentelijke bijdrage SW 2018

Bedragen in € 1.000

Begroot

	SE	Totale bijdrage	Rijksbijdrage	Aanvullende bijdrage
Berg en Dal	169,2	4.776	4.101	675
Beuningen	119,1	3.362	2.871	491
Druten	86,9	2.452	2.243	209
Heumen	54,1	1.528	1.412	116
Nijmegen	891,3	25.165	22.597	2.568
Wijchen	183,1	5.170	4.571	599
West Maas en Waal	51,0	1.440	1.342	98
Totaal	1.554,7	43.893	39.137	4.756

Kostprijs per SE € 28.234

Mutatie

Berg en Dal	-0,8	-47	235	-282
Beuningen	-4,8	-153	38	-191
Druten	2,3	53	111	-59
Heumen	0,8	14	59	-45
Nijmegen	1,7	-87	249	-336
Wijchen	-2,4	-96	-26	-70
West Maas en Waal	-0,4	-18	-61	43
Totaal	-3,6	-334	606	-940

Kostprijs per SE € -149

Prognose

Berg en Dal	168,4	4.729	4.335	393
Beuningen	114,3	3.209	2.909	300
Druten	89,2	2.505	2.355	150
Heumen	54,9	1.542	1.471	71
Nijmegen	893,0	25.078	22.847	2.231
Wijchen	180,7	5.074	4.545	529
West Maas en Waal	50,6	1.422	1.282	141
Totaal	1.551,0	43.559	39.743	3.816

Kostprijs per SE € 28.084

Bijlage 5: Meicirculaire meerjarige effecten

Rijkssubsidie
Bedragen in € 1.000

**Circulaire
september 2017**

		Uitkeringsjaar					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Wwb klassiek		12.438	12.503	12.503	12.502	12.502	nb
Nieuw Wajong		766	966	1.017	1.067	1.118	nb
Nieuw begeleiding beschut		1.839	2.075	2.389	2.448	2.727	nb
Totaal WERK		15.044	15.544	15.908	16.017	16.347	nb
Totaal SW		39.137	36.855	34.441	33.369	32.137	nb

**Circulaire mei 2018
(en correctie wwb
klassiek juli '18)**

		Uitkeringsjaar					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Wwb klassiek*		12.438	13.127	13.536	13.853	14.195	14.580
Nieuw Wajong		766	966	1.017	1.067	1.118	1.169
Nieuw begeleiding beschut		1.838	2.075	2.389	2.448	2.727	3.006
Totaal WERK		15.043	16.168	16.941	17.368	18.040	18.754
Totaal SW		39.743	37.490	35.035	33.938	32.681	31.422

* vanaf 2019 overgeheveld naar algemene middelen

**Vershil circulaire
2018-2017**

		Uitkeringsjaar					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Wwb klassiek			624	1.033	1.351	1.693	nvt
Nieuw Wajong							nvt
Nieuw begeleiding beschut		-1					nvt
Totaal WERK		-1	624	1.033	1.351	1.693	nvt
Totaal SW		606	635	594	570	545	nvt

Op 11 juli is er nog een correctie gekomen waarmee het Wwb klassiek naar beneden toe is bijgesteld (effect voor 2019 is -€ 75.000).