

RAADSINFORMATIEBRIEF – Nr. 2019-119

Aan de leden van de gemeenteraad

Datum 5 november 2019
Zaaknummer Z/19/341075 /INT/19/920190
Onderwerp Halfjaarstukken WSP eerste halfjaar 2019
Portefeuillehouder B. Elfrink

Contactpersoon Bart van Asperdt
E-mail B.vanAsperdt@zevenaar.nl
Telefoon 06-83213269

Geachte leden van de gemeenteraad,

Inleiding

Bijgaand sturen wij u de periodieke verantwoordingsrapportages van het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (hierna: WSP). In het halfjaarbericht wordt teruggeblikt over de eerste zes maanden van 2019 en wordt een korte vooruitblik gemaakt over het tweede halfjaar.

Kernboodschap

De arbeidsmarkt is krap, terwijl het aanbod aan werkzoekenden complexer wordt. De rapportage maakt inzichtelijk waar de krapte zit. Tevens maakt de rapportage inzichtelijk welke resultaten er in de arbeidsmarktregio alsmede voor de gemeente Zevenaar door het WSP worden behaald. De plaatsingsresultaten zijn op peil en de verwachting is dat de taakstelling over 2019 van 1.156 plaatsingen, behaald kan worden.

Context

- ☐ Actueel maatschappelijk onderwerp/probleem
- ☐ Coalitieafspraken
- ☐ Motie/amendement/toezegging
- ☒ Anders, namelijk : reguliere verantwoordingsrapportages

Communicatie en vervolgproces

Het halfjaarbericht 2019 Werkgeversservicepunt 2019 gaat hier bij. Zoals u van ons gewend bent, zullen wij uw raad periodiek en blijvend informeren over de actuele resultaten van het WSP.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Zevenaar,



Michel Tromp
secretaris



Lucien van Ritswijk
burgemeester

Bijlagen:

INT/19/926138 Halfjaarbericht 2019 Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland

HALFJAARBERICHT 2019 WERKGEVERSSERVICEPUNT MIDDEN-GELDERLAND

1. Inleiding

Het voorliggende halfjaarbericht van het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland geeft informatie over de periode januari tot en met juni 2019 en is onder meer gebaseerd op de plannen die verwoord zijn in het Werkprogramma 2019.

2. Ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio

De arbeidsmarkt is volop in ontwikkeling. Enerzijds is er veel werk in de huidige hoogconjunctuur. Veel openstaande vacatures en mogelijkheden om mensen te plaatsen bij werkgevers.

Uit: Top 15 openstaande vacatures naar beroep in Midden-Gelderland		
	Midden-Gelderland	Nederland
Beroep	2019 Q1	2019 Q1
Laders/lossers en vakkenvullers	350	13.800
Transportplanners, logistiek medewerkers	300	14.800
Machinemonteurs	250	11.400
Schoonmakers	250	10.450
Receptionisten/telefonisten	200	11.050
Verkoopmedewerkers detailhandel	200	8.100
Callcentermedewerkers outbound en overige verkopers	150	7.750
Hulpkrachten bouw en industrie	150	8.900
Vrachtwagenchauffeurs	150	4.950

Bron: UWV. De cijfers zijn een schatting van de totale vacaturemarkt en afgerond op vijftigtallen. Het overzicht bevat alleen de beroepen die het meest van toepassing zijn op werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Gelijk aan de rest van Nederland, is er ook in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland veel krapte.

Uit: Spanningsindicator 2019 Q1		
Beroepsklasse	Midden-Gelderland	Nederland
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	krap	krap
Commerciële beroepen	krap	krap
Dienstverlenende beroepen	krap	krap
Ict beroepen	zeer krap	zeer krap
Technische beroepen	krap	krap
Transport en logistiek beroepen	krap	krap
Zorg en welzijn beroepen	krap	krap
Totaal	krap	krap

Bron: UWV. Het overzicht bevat alleen de beroepen die het meest van toepassing zijn op werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Aan de kant van de werkzoekenden zien we dat de afstand tot de arbeidsmarkt groter is. De match is minder makkelijk te maken dan voorgaande jaren. Het vraagt meer om mensen werkfit te maken en te houden (motiverende gesprekken, begeleiding, leer-werktrajecten). Dit ligt deels in werknemersvaardigheden en vakvaardigheden, maar we zien ook dat omgevingsfactoren vaker een rol spelen.

Hierbij moet gedacht worden aan schuldenproblematiek, verslavingsproblematiek, een instabiele thuissituatie, kinderopvang of mobiliteit. Ook motivatie speelt een rol. Dit vraagt om nauwe afstemming en korte lijnen tussen de medewerkers van het WSP en de ketenpartners.

Er worden relatief veel werkzoekenden gematcht en geplaatst in het kader van de banenafpraak; met een doelgroepindicatie. Motivatie van de kandidaten en een breder pallet aan in te zetten instrumenten en voorzieningen lijken hierin medebepalend te zijn. Intern gaan meer accountmanagers met deze kandidaten aan de slag en worden collega's wegwijs gemaakt in de methode van functiecreatie.

3. Wat hebben we bereikt?

Allereerst hebben we als WSP Midden-Gelderland in de rapportageperiode veel plaatsingen weten te realiseren. We zitten momenteel iets boven het aantal ingeschatte plaatsingen. De prognose is dat we de taakstelling voor 2019 gaan realiseren. Om dit te bereiken, hebben we afgelopen half jaar naast onze reguliere individuele plaatsingen ook meer ingezet op events zoals een grote Stapelbanenbeurs voor mensen die momenteel alleen parttime werken en een speeddate voor schoonmaak en kinderopvang. Ook hebben we nieuwe grote werkgevers aan ons weten te binden, zoals Loods5 en Hornbach.

We zien dat de samenwerking met onze ketenpartners bij dit alles erg belangrijk is. Samenwerking is de rode draad die sinds medio 2018 vanuit het WSP de regio wordt ingerold. Dit zien we ook terug in de wijze waarop subregionale dienstverlening steeds meer vorm krijgt en onze deelname aan regionale projecten en initiatieven. Daarvan komt veel ook terug in de uitwerking van de Strategische Agenda en de aanvraag voor Perspectief op Werk.

Algemene conclusie is dat het WSP in het kader van samenwerken en samen ontwikkelen steeds beter op de kaart komt te staan. Een aantal onderwerpen lichten we hieronder nader toe.

3.1. MT-Ketensamenwerking

Sinds medio 2018 is het “managersoverleg” doorontwikkeld naar een overleg waarin de samenwerking in de keten centraal staat. Vanuit verschillende geledingen, waaronder het RPO, is aangegeven dat er behoefte is aan een sterke(re) verbinding op tactisch niveau, zodat er een goede verstaatslag kan komen tussen de bestuurlijke agenda, de daarvoor belegde beleidsadviezen en besluitvorming naar het operationele niveau. MT-ketensamenwerking heeft deze verbindende rol tussen bestuurders en operatie opgepakt en werkt er nu aan om van een redelijk abstracte vorm van *samenwerken* naar een veel concretere aanpak te komen, waarbij deze zich vooral richt op:

- het efficiënter/effectiever maken van processen en (geharmoniseerde) werkafspraken;
- het verbinden van het bestuurlijk- en beleidsniveau naar het tactisch en uitvoerend niveau;
- het realiseren van besluitvorming voor de uitvoering en de implementatie en monitoring van werkafspraken.

MTK wil tevens de verbinding intensiveren met andere partners in de arbeidsmarktregio zoals onderwijs en arbeidsontwikkelbedrijven. Hiermee ontstaat een keten waarin het totale proces van werkfit maken tot en met matches en plaatsen op (betaald) werk vertegenwoordigd is.

3.2. Subregionale dienstverlening

Het WSP werkt sinds begin 2018 met subregionale accountmanagers als eerste aanspreekpunt voor onze directe ketenpartners, zijnde de gemeenten, RSD en UWV. Het primaire doel van subregionale dienstverlening is enerzijds om intensiever contact te onderhouden met lokale (MKB-)werkgevers en anderzijds om de relatie met onze ketenpartners goed te onderhouden, te kijken waar kansen en mogelijkheden zijn met (lokale) werkgevers en werkzoekenden en wat er nodig is in de samenwerking met de betreffende ketenpartner om meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen laten deelnemen op onze regionale arbeidsmarkt.

We richten subregionale dienstverlening zo in dat we mee kunnen bewegen met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en goed aansluiting vinden bij onze ketenpartners. Het versterken van de contacten tussen het WSP en haar ketenpartners zorgt ook voor kennisoverdracht en inzicht in elkaars werkwijzen.

We onderscheiden drie belangrijke pijlers:

1. Kansen subregionale werkgevers/lokaal MKB, waarbij we dit eind 2019 per gemeente inzichtelijk willen hebben, zodat dit onderdeel is van het brede marktwerkingsplan 2020 van het WSP. Hierin nemen we ook de UWV-inspanningen mee op landelijke accounts met een (sub)-regionale uitwerking.
2. Vacature vervulling en het inrichten van een sluitende aanpak over de werkgeversbenadering.
3. Aanbodgericht werken met werkfitte werkzoekenden met als beoogd resultaat:
 - periodiek kandidatenoverleg, inclusief monitoring, bij alle ketenpartners (september);
 - afspraken over de fysieke aanwezigheid van het WSP bij de ketenpartners (oktober);
 - gezamenlijke wijze van rapporteren, zodat zowel de resultaten van het WSP als die van de ketenpartner inzichtelijk zijn (eind 2019) en
 - per ketenpartner afspraken over het aansluiten van het WSP bij trainingen en groepsbijeenkomsten voor werkzoekenden, gericht op kennisoverdracht (eind 2019).

De accountmanager buitendienst (in samenwerking met de bedrijfscontactfunctionaris) richt zich vooral op het benaderen van werkgevers en het ophalen van passende vacatures. De accountmanager Werving & Selectie houdt zich (in samenwerking met de klantmanager) bezig met het matchingsproces. Het inzichtelijk maken en houden van de werkzoekende, blijft primair de taak van onze ketenpartners. Ook moeten zij zorgen voor bemiddeling naar werk door het actief kijken naar vacatures en hierover met de kandidaat het gesprek aan te gaan.

3.3. Kwartaalgesprekken WSP-ketenpartner

Het kwartaalgesprek is onderdeel van de subregionale dienstverlening. Het is hét moment om met de ketenpartner af te stemmen of de dienstverlening loopt zoals we die met elkaar hebben afgesproken, of maatwerkafspraken nog passend zijn en of er aanvullend nog wensen/verwachtingen/eisen zijn die we met elkaar moeten bespreken.

Het kwartaalgesprek wordt ook gebruikt om de resultaten over en weer te bespreken en ook daar de aandachts- en verbeterpunten voor op te halen. Hoewel de uitgangspositie is dat we spreken over “gezamenlijkheid” en “samenwerking”, heeft het kwartaalgesprek tevens het karakter van afstemming tussen opdrachtgever (lees: gemeenten en UWV) en opdrachtnemer (het WSP).

3.4. Strategische Agenda / Aanvraag Regionaal Actieplan Perspectief op Werk

Op 2 juli is de aanvraag voor het Regionaal Actieplan Perspectief op Werk getekend en ter beoordeling verzonden aan het ministerie van SZW. De verwachting is dat in het najaar duidelijk is of de aanvraag gehonoreerd is. Het actieplan geeft over een periode van twee jaar dekking voor het uitwerken van een aantal actiepunten uit de Strategische Agenda.

Op 11 september zal formeel de Strategische Agenda voor de periode tot 2024 door het Regionaal Werkbedrijf worden ondertekend. Dat moment kan ook gezien worden als startdatum voor de verschillende projecten. Voor ieder project is een bestuurlijke kartrekker en een aanspreekpunt benoemd. Ten tijde van het schrijven van dit halfjaarbericht worden voor de projecten de eerste plannen uitgewerkt.

Het WSP is zowel betrokken geweest bij het opstellen van de Strategische Agenda en de aanvraag voor Perspectief op Werk als dat wij direct betrokken zullen zijn bij de uitwerking van een aantal van de projecten van de uitvoeringsagenda. In de concretisering van het Uitvoeringsprogramma 2020 komt dit terug.

3.5. Inclusief Midden Gelderland en Inclusief Werkgeven Midden Gelderland

Het afgelopen half jaar is geïnvesteerd in het verder uitbouwen van het netwerk van inclusieve organisaties. Het WSP is actief betrokken bij het vergroten van het aantal inclusieve werkgevers. De start is gemaakt op 14 maart in de Koepelkerk in Arnhem, met het uitwerken van het landelijke event *Dag van de Duizend voorbeelden*, voor onze arbeidsmarktregio. Daarin heeft het WSP actief samengewerkt met Scalabor en de organisaties Inclusief Midden Gelderland en Inclusief Werkgeven Midden Gelderland. Dit heeft een vervolg gekregen op 20 juni bij Alliander en wordt in het najaar (31 oktober) in samenwerking met De Normaalste Zaak opnieuw vervolgd met een regio-overstijgende bijeenkomst in het Huis der Provincie.

De insteek van deze bijeenkomsten is dat werkgevers in onze regio, door middel van onder andere workshops, kennis en ervaring kunnen uitwisselen.

3.6. Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse

Met het project Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse (APK) wordt, met kwalitatief en kwantitatief onderzoek, inzichtelijk gemaakt wat succesfactoren en verbeterpunten zijn bij de match tussen kandidaat en vacature. Het project wordt uitgevoerd door adviesbureau Nautus en wordt uitgewerkt met gemeenten, UWV en het WSP.

In februari is de eerste APK afgerond met een bijeenkomst voor alle betrokken partijen. De aanbevelingen vanuit de APK zijn daar met elkaar besproken. Vanaf mei is APK2 gestart en vanaf begin juni is in dat kader opnieuw de registratie vanuit het WSP in gang gezet. De verwachting is dat zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve resultaten van APK2 eind 2019 gepresenteerd kunnen worden.

Vanaf APK2 wordt MT-Ketensamenwerking (MTK) als uitvoerende opdrachtgever voor de APK gezien en is er een direct verband met de operatie (RWB is de formele opdrachtgever). MTK zal zich vooral richten op het vaststellen van processen/procedures die vanuit de APK voorgesteld worden. Het is de bedoeling dat vanaf APK3 ook andere partijen (onderwijs, arbeidsontwikkel-/re-integratiebedrijven en werkgevers) bij de APK betrokken worden.

3.7. Personele ontwikkelingen

Sinds 11 maart 2019 is Angèle Welting als directeur bij het WSP gestart en per 1 april is Annuska Sip (vanuit UWV) het WSP als operationeel manager komen versterken. Daarmee is het management van het WSP weer compleet. De staf van het WSP (onderdeel "overhead") bestaat naast het management uit secretariële ondersteuning en adviseurs op het gebied van communicatie en beleid.

MGR	2018	2019
Overhead	3,39	3,39
Programma	14,11	14,11
UWV		
Overhead		0,95
Programma		15,71

De uitvoerende organisatie (onderdeel “programma”) is georganiseerd in drie brancheteams, waarin accountmanagers buitendienst en accountmanagers Werving & Selectie zijn opgenomen. Aan deze uitvoerende organisatie is in 2019 administratieve ondersteuning toegevoegd, waardoor de accountmanagers Werving & Selectie zich meer kunnen richten op het daadwerkelijk matchen van kandidaten op vacatures. Hierdoor is tevens de inzet in het kader van de subregionale dienstverlening beter te organiseren.

3.8. Huisvesting

Het WSP is sinds de start gevestigd in Velp. De huidige kantoorruimte voldoet niet:

- al geruime tijd was er behoefte bij het personeel van het WSP om beter gehuisvest te worden;
- de huisvesting met twee los van elkaar staande kantoorruimten staat goede teamvorming in de weg;
- het is bijna niet mogelijk om werkgevers te ontvangen en
- de kwaliteit van onder meer de ICT-voorzieningen (bekabeling) is slecht.

Per 1 november 2019 verloopt de huidige huurovereenkomst. Dit was aanleiding om ons te beraden op onze huisvesting. Om hier een goede keuze in te kunnen maken, zijn onze overwegingen tevens afgezet tegen de wensen en verwachtingen van onze partners, de wijze waarop onze samenwerking ingevuld wordt en andere processen die van invloed (kunnen) zijn op de definitieve keuze. Daarnaast zijn ook de wensen en verwachtingen van de medewerkers betrokken. Dit betreft ca. 36 werknemers van UWV en de MGR die werkzaam zijn voor het WSP voor negen gemeenten en UWV. Een voorstel voor nieuwe huisvesting is in het voorjaar voorgelegd aan het Dagelijks Bestuur. Het DB heeft hier een voorgenomen besluit opgenomen met de restrictie dat de Bestuurscommissie hier een positief advies over afgeeft. Het huisvestingsvraagstuk staat daarom geagendeerd voor de Bestuurscommissie van augustus. Op basis van het advies van de Bestuurscommissie zal aan de Ondernemingsraad van de MGR en de Regiocommissie van UWV, op grond van artikel 25 van de WOR, advies gevraagd worden. Daarna zal het DB een definitief besluit nemen en kan overgegaan worden tot het tekenen van een huurovereenkomst.

3.9. Werkgeverstevredenheid

In onze doelstellingen hebben wij opgenomen dat wij uitgaan van een werkgeverstevredenheidsscore die uitkomt op een acht. Uit het werkgeverstevredenheidsonderzoek dat door UWV wordt uitgezet, is gebleken dat onze score over het eerste kwartaal is uitgekomen op 8,1 en voor het tweede kwartaal op 7,7. Uit de feedback van werkgevers komt naar voren dat het WSP goed is in het meedenken en adviseren van werkgevers. Accountmanagers komen over als zeer betrokken, zijn toegankelijk en houden de contacten persoonlijk. De communicatie is goed en de houding is pro actief. Aandachtspunten zijn er vooral gericht op tijdige terugkoppeling als er vragen zijn of andere acties ondernomen moeten worden. Daarnaast is er behoefte aan meer expertise op arbeidsmarktvraagstukken. Deze aandachtspunten worden momenteel door het WSP vertaald naar verbeteracties.

3.10. Taakstelling en realisatie 2019

Voor de taakstelling 2019 wordt uitgegaan van de aantallen zoals deze in de Bestuurscommissie van 29 november 2018 met het accorderen van het Werkprogramma 2019 zijn vastgesteld. In het Werkprogramma 2019 is voor dit jaar een taakstelling van 1.156 plaatsingen afgesproken, waarvan in totaal 616 vanuit de bestanden van UWV en 540 vanuit de bestanden van gemeenten. In deze realisatie worden ook proefplaatsingen meegeteld. Deze totalen zijn, gebruikmakend van de verdeelsleutel zoals deze wordt gehanteerd voor de gemeentelijke bijdragen aan de MGR/WSP, voor de gemeentelijke doelgroep over de verschillende gemeenten verdeeld. Daarnaast is er de realisatie voor UWV. In de tabel wordt cumulatief de realisatie tot en met de verslagperiode weergegeven. Daarbij is de realisatie voor UWV verdeeld naar de woongemeente van de werkzoekende/uitkeringsgerechtigde.

t/m wk26		P-wet Reg NUG				P-wet BA NUG				Wajong BA				WGA/WAO BA				WW BA				
		taak	real	real	totaal	taak	real	real	totaal	taak	real	real	totaal	taak	real	real	totaal	taak	real	real	totaal	
Wp 2019	1.156	380				160				96				24				496				totalen
Arnhem	40%	152	117	12	129	64	23	9	32			43	43		5		5		80	2	82	291
Doesburg	3%	11	5		5	5	1	2	3			1	1				0		7		7	16
Duiven	7%	27	5	4	9	11	4	5	9			7	7				0		12	1	13	38
Lingewaard	12%	46	16	5	21	19	4	2	6			2	2				0		11	1	12	41
Overbetuwe	12%	46	13	1	14	19	6	5	11			9	9		3		3		11	1	12	49
Rheden	11%	42	9	3	12	18	5		5			13	13		1		1		17	1	18	49
Westervoort	4%	15	5	1	6	6	4	3	7		1	1	2		3		3		9		9	27
Zevenaar	11%	42	26	2	28	18	8	5	13			11	11			1	1		24	4	28	81
RSD de Liemers		84	36	7	43	35	16	13	29		1	19	20		3	1	4		45	5	50	146
Overig			9	12	21		4	1	5			12	12		2		2		25		25	65
		245				91				100				15				206				657

Overall zijn de plaatsingsresultaten op peil en is de verwachting dat de taakstelling over 2019 behaald kan worden. Rekening houdend met de verschillende doelgroepen en de taakstelling per gemeente, zijn hierin nog wel verschillen te zien. Hier is ook een relatie te leggen met het aantal werkfitte kandidaten dat door de ketenpartners kan worden aangeleverd. De verwachting is, dat met het inrichten van de subregionale dienstverlening en, daarmee samenhangend het inbedden van de methodiek van aanbodgericht werken, hier verbeteringen in kunnen worden aangebracht.

In relatie tot de taakstelling en noodzakelijk om die te kunnen behalen, is, met het Uitvoeringsprogramma 2019, een aantal randvoorwaarden vastgesteld:

- transparantie van de bestanden van UWV en gemeenten, waaronder een uniforme registratiemethodiek en bestandsaanlevering bij en door ketenpartners, en volledige en kwalitatief volwaardige registraties (in Sonar). Dit is tevens een actiepoint dat in het kader van de Uitvoeringsagenda van de Strategische Agenda wordt uitgewerkt;
- goede afstemming tussen WSP en de ketenpartners over vacatures;
- aanlevering van geschikte kandidaten voor vacatures, waarbij er met de ketenpartners (c.q. de "leveranciers" van kandidaten) afspraken worden gemaakt over het aantal werkfitte kandidaten dat noodzakelijk is om de kwantitatieve taakstelling te kunnen behalen en
- de regiefunctie voor het matchen bij het WSP.

De verwachting is dat vanuit de aanbevelingen vanuit het project APK hier ook verbeterlagen kunnen worden gemaakt.

3.11. Contacten met werkgevers

In de tabel staat, op gemeenteniveau, met hoeveel werkgevers de accountmanagers van het WSP contact hebben gehad.

- De eerste regel "aantal werkgevers" betreft het aantal *unieke* werkgevers waarmee contact is geweest.
- In de daarop volgende regels wordt de aard van de contacten bij die werkgevers aangegeven.

	Arnhem	Doesburg	Duiven	L'waard	O'betuwe	Rheden	W'voort	Z'naar	Totaal
Aantal werkgevers	145	14	45	28	53	17	4	35	341
Acquisitie	147	25	39	20	47	35	2	47	362
Bemiddeling	329	14	120	68	65	36	10	130	772
Evenementen	62	0	7	27	40	8	0	5	149
Informatie en advies	138	9	30	26	33	21	26	42	325
Overeenkomsten en nazorg	316	10	75	37	76	36	21	75	646
Eindtotaal	992	58	271	178	261	136	59	299	2.254

In het eerste half jaar van 2019 zijn in totaal 341 werkgevers door het WSP bezocht. Het getal zal meer *waarde* krijgen, als er meer inzicht is in het ondernemersbestand per gemeente. Samen met de bedrijfscontactfunctionaris van de gemeenten wordt dit inzicht verder uitgewerkt, waarbij vooral ook gekeken wordt naar het aantal voor onze doelgroepen passende ondernemers.

In totaal zijn in het eerste half jaar 149 evenementen met en voor werkgevers en werkzoekenden georganiseerd. Hierbij kan het gaan om grote, meer algemene banenmarkten tot aan speeddates en werkbezoeken met en bij individuele ondernemers. Veel evenementen worden nu nog op het WERKplein in Arnhem georganiseerd.

Onder meer in het kader van de Strategische Agenda en met middelen vanuit Perspectief op Werk wordt een uitgebreide jaarkalender ingericht, waarbij “ontmoetingen” ook meer op lokaal niveau georganiseerd kunnen gaan worden.

3.12. Relatie woon-/werkgemeente

In onderstaande tabel is de relatie tussen de woon- en de werkgemeenten van werkzoekenden weergegeven. Hieruit is op te maken dat werkzoekenden zich voor het vinden/accepteren van werk niet gebonden voelen aan de eigen gemeente.

gem.wkz	gemeente werkgever									Totaal	%
	Arnhem	Doesburg	Duiven	L'waard	O'betuwe	Rheden	W'voort	Z'naar	overig		
Arnhem	125		16	24	14	18	4	11	94	306	40,8
Doesburg	2	2		1	1	4		2	5	17	11,8
Duiven	11		10	1	2		2	2	12	40	25,0
Lingewaard	12		3	11	3	2	2		10	43	25,6
Overbetuwe	15		3	4	15			1	17	55	27,3
Rheden	14	2	3	3		6		3	20	51	11,8
Westervoort	6		5	2	4			5	6	28	0,0
Zevenaar	16		7	1	4	6	2	20	27	83	24,1
overig	19		3	2	25	4		3	13	69	18,8
Eindtotaal	220	4	50	49	68	40	10	47	204	692	

N.B. “Overige werkgevers” zijn met name landelijke werkgevers met regionale vestigingen. In de registratie worden deze niet tot op gemeenteniveau uitgewerkt.

4. Financiële paragraaf

De financiële paragraaf is in samenwerking met de controller van de MGR opgesteld.

4.1. Resultaat 1^e halfjaar

Euro x 1.000	Begroting	Realisatie	Verschil	Verschil%
Personeelskosten	508	532	25	5%
Uitvoeringskosten	33	7	-26	
Programmakosten	540	539	-1	-79%
Overheadkosten	257	256	-1	0%
Totaal lasten	797	796	-1	0%
Deelnemende gemeenten	797	797	0	0%
Overige baten		21	21	
Totaal baten	797	818	21	3%
Resultaat	0	22	22	

De totale lasten zijn € 1.000 lager dan begroot in het eerste half jaar. De inleenkosten van één medewerker worden doorbelast aan het UWV. Deze extra baten leiden tot een positief resultaat van € 22.000.

Toelichting op belangrijkste incidentele lasten ten opzichte van de begroting: het APK project is in het eerste half jaar door ingeleende mensen uitgevoerd (+ € 25.000). Dit wordt gecompenseerd door lagere uitvoeringskosten (inclusief extern advies).

4.2. Prognose 2019

Euro x 1.000	Begroting	Prognose	Verschil	Verschil%
Personeelskosten	1.016	1.066	50	5%
Uitvoeringskosten	65	52	-13	-20%
Programmakosten	1.081	1.118	38	3%
Overheadkosten	513	491	-22	-4%
Totaal lasten	1.594	1.609	15	1%
Deelnemende gemeenten	1.594	1.594	0	0%
Overige baten		46	46	
Totaal baten	1.594	1.640	46	3%
Resultaat	0	31	31	

De prognose voor het hele jaar 2019 is een positief resultaat van € 31.000. Hierin is de impact van de nieuwe CAR/UWO salarisschalen per 1 oktober en een eenmalig uitkering meegenomen.