

Aan colleges en raden in de regio Rijk van Nijmegen



REGIO  
RIJK VAN  
NIJMEGEN

Datum  
14 mei 2020

Contactpersoon  
Ina Hol

Onderwerp  
Factsheet en effecten coronamaatregelen

Direct telefoonnummer  
06 54 23 40 03

Geachte leden van colleges en raden,

Bijgaand ontvangt u de factsheet van de MGR Rijk van Nijmegen over het eerste kwartaal 2020. Vanwege de bijzondere omstandigheden gaan we in deze brief eveneens in op de effecten van de maatregelen om het coronavirus te bestrijden. En op de financiële afwijkingen. Dit doen we in tegenstelling tot de factsheet op basis van de eerste vier maanden van 2020.

#### Factsheet *Meer dan werk*

In de factsheet *Meer dan werk* staan de inhoudelijke resultaten van de module WerkBedrijf tot 1 april 2020. We rapporteren in deze factsheet op de drie afgesproken hoofddoelstellingen, namelijk uitstroom uit de bijstand, aantallen arrangementen Op Weg Naar Werk en de ontwikkeling van de toegevoegde waarde binnen de Sociale Werkvoorziening. Dit doen we in principe op regionaal niveau. Alleen bij de uitstroom uit de bijstand laten we de resultaten per gemeente zien. Op de module iRvN gaan we in de factsheet niet in. Voor deze beleidsarme module zijn geen prestatie-indicatoren afgesproken waarop we rapporteren.

In de tussenrapportage over het eerste halfjaar, die u voor 15 september ontvangt, gaan we voor de module WerkBedrijf naast de regionale resultaten in op de resultaten en dienstverlening per gemeente. In die tussenrapportage gaan we ook in op de uitvoering van de dienstverlening iRvN. In het najaar gaan we inventariseren wat de ervaringen zijn van gemeenten ten aanzien van de nieuwe informatievoorziening.

#### Effecten coronamaatregelen: Algemeen

Sinds medio maart gelden in Nederland maatregelen om het coronavirus te bestrijden. Sindsdien werken alle medewerkers van de MGR zoveel als mogelijk thuis. In maart was er nog een vergadering van het algemeen bestuur en een ingelaste regionale raadsbijeenkomst. Beide zijn doorgegaan, waarbij de openbaarheid werd geborgd door opnames. Het dagelijks bestuur vergadert via videobellen of gezien de kleine samenstelling fysiek. In april heeft de Bestuurscommissie Werk met behulp van videobellen vergaderd. De vergadering van de Agendacommissie MGR is niet bijeen gekomen. Wel zijn besluiten via de mail genomen. Voor toekomstige besluitvorming door het algemeen bestuur zullen we aansluiten bij de tijdelijke wet digitale beraadslaging en besluitvorming. Deze tijdelijke wet is namelijk ook van toepassing op gemeenschappelijke regelingen.

### Effecten voor WerkBedrijf

Onze dienstverlening aan kandidaten, ondernemers en samenwerkingspartners vindt voornamelijk digitaal plaats sinds medio maart 2020.

#### *Meer kandidaten*

Direct na de sluiting van horeca en andere organisaties kwamen vele verzoeken van jongeren binnen voor een intake voor werk en inkomen. Normaal hebben jongeren tot 27 jaar op grond van de Participatiewet een zoekperiode van 4 weken voordat zij voor bijstand in aanmerking komen. Gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen hebben besloten aanvragen voor bijstand direct in behandeling te nemen en de zoekperiode voor jongeren te laten vervallen. Dit verkort de periode van onzekerheid voor jongeren. WerkBedrijf zet na de intakegesprekken met werkloze jongeren meer bedrijfsdienstverleners dan voorheen in om jongeren die recent geen werk hebben te bemiddelen naar werk.

We zien een toestroom van kandidaten boven de 27 jaar sinds de coronamaatregelen. We verwachten dat deze instroom van kandidaten de komende periode nog verder toeneemt.

#### *Andere vormen van dienstverlening*

Onze dienstverlening aan kandidaten, ondernemers en samenwerkingspartners bestaat voor een belangrijk deel uit (direct) contact. We nodigen mensen uit, gaan op werkbezoek en bezoeken kandidaten op hun (leer)werkplek. Deze vormen van dienstverlening veranderen in deze tijden. We bellen mensen, we mailen en appen. We bieden (beperkt) trainingen online aan. Arrangementen Op Weg Naar Werk, beschutte werkplekken en ontwikkeltrajecten zijn voor een deel, op verzoek van aanbieders, gestopt. Wij volgen de landelijke en regionale lijn om aanbieders te blijven betalen om kandidaten zo goed mogelijk en op afstand te blijven ontwikkelen.

Vanaf begin mei geldt dat er voor bepaalde groepen kandidaten weer fysieke dienstverlening wordt geboden. Het pand blijft gesloten voor 'spontane' inloop, maar individuele uitnodigingen aan kandidaten waarvoor digitale dienstverlening ontoereikend is, zijn weer mogelijk. Het gaat om kandidaten met motivatieproblemen, zorgjongeren, kandidaten met een beperking en kandidaten waarmee de afgelopen tijd geen intake gevoerd kon worden.

#### *Lagere prestaties*

We zien deze periode minder plaatsingen op werk dan begroot. Dit is voor een deel toe te schrijven aan de coronamaatregelen. Op dit moment weten we nog niet hoe opbouwscenario's er uit gaan zien voor bijvoorbeeld de vroegere kansberoepsector horeca. Het is niet realistisch uit te gaan van het inlopen van de volledige achterstand over de eerste vier maanden in de resterende maanden van 2020. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn door de coronamaatregelen veranderd en onduidelijk op dit moment is wat de eventuele structurele veranderingen op de arbeidsmarkt zullen worden.

We zullen extra inzet plegen om de achterstand in het aantal plaatsingen en het beroep op bijstand voor gemeenten te beperken. We zijn intern en met andere samenwerkingspartners, zoals UWV WERKbedrijf, VNO/NCW, ROC Nijmegen en Leerwerkloket hierover in wisselende samenstelling in gesprek. We zien op dit moment een aantal grote lijnen waarlangs we toekomstgerichte acties en werkzaamheden gaan uitvoeren:

- We zetten in op "werksoort-overstijgend" bemiddelen. Kandidaten uit de horeca zullen hun werktoekomst op andere werksoort moeten richten. Hoe doen we dit, hoe kunnen we dit stimuleren? Omscholing faciliteren is hier zeker een onderdeel van. Dat zijn nu nog vragen die in overleg met werkgevers, UWV, ROC en Leerwerkloket worden verkend.
- We kijken momenteel ook naar wat we (extra) kunnen ondernemen om te zorgen dat werk wordt behouden. Aan de ene kant via de relaties die we met werkgevers hebben. Bijvoorbeeld door contact te onderhouden met werkgevers waar we meerdere kandidaten hebben geplaatst. Met name om vinger aan de pols te houden hoe het gaat en waar we kunnen ondersteunen. Aan de andere kant via geplaatste kandidaten. Door extra te bellen

met geplaatste kandidaten met een banenindicatie. Ook hier om de vinger aan de pols te houden, hoe het gaat om uitval dan wel ontslag te voorkomen.

- Wat kunnen we met andere organisaties (zoals UWV) ondernemen om mensen die net zijn ontslagen te ondersteunen? Is het een goede strategie de komende periode te overbruggen tot de vroegere werkgever weer werk heeft, of is werksoort-overstijgend bemiddelen een betere toekomstproof-strategie? En als dat eerste een goede strategie is, op welke wijze kunnen we de overbruggingsperiode faciliteren?
- Gezamenlijke dienstverlening UWV en WerkBedrijf nader bekijken. Dit met het oog op het voorkomen van nieuwe instroom in de bijstand (vanuit WW).

#### *Veel SW-medewerkers van de Boekweitweg zijn thuis*

Voor de medewerkers van de sociale werkvoorziening die werkzaam zijn op de Boekweitweg geldt dat het merendeel thuis is. We werken nu met een (her)opbouw van werkzaamheden. Hieronder een chronologisch overzicht:

- Sinds medio maart werken twee kleine groepen medewerkers bij BlueView en 2DA op de Boekweitweg.
- Voor SW-medewerkers die door persoonlijke omstandigheden niet meer thuis konden zijn, richtten we aangepaste werkplekken in op de Boekweitweg. Het gaat om ongeveer een groep van 35 medewerkers.
- Sinds eind april hanteren we een opbouwscenario om weer meer SW-medewerkers op de Boekweitweg te laten werken. Bij deze opbouw geldt een wekelijkse gestage opbouw tot maximaal 220 medewerkers op de Boekweitweg.

We volgen de richtlijnen van het RIVM voor de inrichting van de werkplekken en het vervoer naar de Boekweitweg.

#### *Gedetacheerde SW-medewerkers*

Voor de gedetacheerde SW-medewerkers geldt dat we aansluiten bij de richtlijnen van de inlenende organisaties. Deze medewerkers werken, tenzij ze tot de risicogroep horen. De afgelopen weken meerdere medewerkers naar huis gestuurd, of omdat er onvoldoende werk voorhanden was of omdat de inlenende organisatie de deuren heeft gesloten. Wij wijzen inlenende organisaties op de richtlijnen van het RIVM en hebben contact met deze ondernemers. Met al onze SW-medewerkers die thuis zitten, hebben we extra contact. We hebben ook contact – daar waar relevant – met een hulpverlener betrokken bij een SW-medewerker.

#### Financiële effecten voor WerkBedrijf

- Onderdeel SW

We verwachten voor het onderdeel SW een lagere toegevoegde waarde dan eerder begroot. Dit hangt direct samen met declarabele uren die niet gemaakt worden omdat inlenende organisaties de deuren moeten sluiten. Op de Boekweitweg kunnen we opdrachten niet realiseren. Ook dit gaat ten koste van de omzet. Al deze elementen zorgen ervoor dat we een lagere omzet verwachten dan begroot. Op basis van de realisatie tot en met april 2020 verwachten we een omzetzerving op jaarbasis tussen de € 1,6 miljoen en de € 2,4 miljoen. De omvang van de omzetzerving zal afhangen van de opbouwscenario's van de sectoren waar onze SW-medewerkers werkzaam zijn.

#### *Opvangen tegenvaller*

We onderzoeken momenteel een aantal opties om de omzetzerving SW zoveel mogelijk op te vangen. Eén hiervan is het aanvragen van de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid. Deze aanvraag is voorlopig toegekend voor een bedrag van € 1,6 miljoen. Het betreft een voorlopige toekenning. De middelen reserveren we. Zeker ook omdat er nog geen duidelijkheid is over de samenloop van deze toekenning en de compensatie vanuit het Rijk aan gemeenten. Een andere mogelijkheid om de omzetzerving op te vangen is een mogelijk voordeel binnen de SW op de salariskosten van SW-medewerkers.

- Onderdeel Werk

We zien bij onderdeel Werk dat budgetten minder worden benut dan begroot. Het gaat om het budget voor instrumenten en het budget voor loonkostensubsidies. Hiermee samenhangend zien we bij onderdeel Werk wel een verslechtering van onze resultaten. Vooral nog passen we de begroting op beide budgetten niet aan. Met name het niet-benutte budget voor instrumenten zetten we in om de komende periode meer mensen uit de bijstand naar werk toe te leiden. Niet-benutte middelen voor de loonkostensubsidies geven we zoals gebruikelijk terug aan gemeenten. We zullen in de tussenrapportage hier per gemeente nader over rapporteren.

#### Effecten voor iRvN

Er zijn twee effecten. Het eerste effect is dat het oorspronkelijke investeringsplan meer verschuift naar investeringen in mobiele werkplekken i.v.m. thuiswerken. Dit leidt overigens niet tot overschrijding van het totale investeringsvolume. Het tweede effect is dat het aantal gebruikers van Microsoft toenemen doordat alle gemeenteraadsleden zijn toegevoegd, de extra kosten zijn binnen de huidige begroting op te vangen.

Tot zover een overzicht van de effecten van de coronamaatregelen tot en met april/medio mei 2020. We zorgen voor het zomerreces voor een update van de effecten tot dan toe. En vanzelfsprekend zullen we in ons eerstvolgende reguliere rapportagemoment (de tussenrapportage voor 15 september) ook weer bij de effecten stil staan.

Met vriendelijke groet,

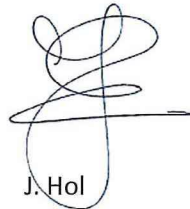
Het bestuur van de Modulaire gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter,

drs. H.M.F. Bruls



De Secretaris,



J. Hol