



# Kwartaalrapportage Q2

MGR Rijk van Nijmegen, 13/09/2019

# Voorwoord



Voor u ligt de tweede kwartaalrapportage in 2019 van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling van de regio Rijk van Nijmegen. In de rapportage staan de inhoudelijke en financiële resultaten WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen.

In het eerste halfjaar van 2019 zijn ongeveer 1.300 mensen door de begeleiding van WerkBedrijf naar een fulltime of parttime baan of naar school gegaan. Ik wens deze mensen alle goeds toe. Werk en opleiding is belangrijk voor inkomen en voor het meedoen in de samenleving.

Als wethouder Werk, Inkomen en armoedebestrijding van Nijmegen wilde ik contact met bijstandsgerechtigden. Ik heb ze uitgenodigd voor een kopje koffie. Ik ben onder de indruk van de mensen die ik spreek. Het gesprek gaat over hoe zij onze dienstverlening ervaren, waar zij in hun leven tegen aanlopen en wat wij kunnen verbeteren in de begeleiding naar werk. De gesprekken inspireren mij in het dagelijkse werk als wethouder en als voorzitter van de Bestuurscommissie Werk. Het geeft inzicht in hoe weerbarstig de dagelijkse praktijk bij inkomensverstrekking en arbeidsbemiddeling is. En het brengt me terug tot de basis: in persoonlijk contact met mensen ontdek je wat nodig is om aan het werk te kunnen, hoe kunnen we andere invalshoeken ontdekken en inspiratie

opdoen voor verbeteringen. Dat laatste hebben we ook met de ontwikkeling van kansberoepen. Ondernemers, onderwijs en overheid slaan de handen in één om het verschil te maken in het werklevens van mensen.

In de rapportage leest u meer over wat we hiervan hebben geleerd en wat succesfactoren zijn. Ik ben erg blij dat we een vervolg kunnen geven aan deze projecten en mensen perspectief op werk kunnen bieden.

**Renske Helmer-Englebert**

Voorzitter bestuurscommissie Werk

# Inhoud

<b>Voorwoord</b> .....	<b>2</b>	<b>Bijlage 1: De gemeenten in beeld</b> .....	<b>29</b>	<b>Bijlage 2 Financiële overzichten</b> .....	<b>46</b>
<b>Samenvatting</b> .....	<b>4</b>	Berg en Dal.....	<b>30</b>	1. WerkBedrijf.....	<b>47</b>
<b>1 MGR</b> .....	<b>6</b>	Beuningen .....	<b>32</b>	2. ICT Rijk van Nijmegen .....	<b>54</b>
<b>2 WerkBedrijf</b> .....	<b>7</b>	Druten.....	<b>34</b>	3. Bestuursondersteuning.....	<b>60</b>
WerkBedrijf: de cijfers in Q2.....	<b>13</b>	Heumen .....	<b>36</b>	<b>Bijlage 3</b> .....	<b>61</b>
WerkBedrijf: het verhaal achter de cijfers	<b>14</b>	Mook en Middelaar.....	<b>38</b>	<b>Financiële bijdrage per gemeente</b>	
SW: Het verhaal achter de cijfers.....	<b>20</b>	Nijmegen .....	<b>40</b>	<b>2019 begroot en prognose</b>	
<b>3 ICT Rijk van Nijmegen</b> .....	<b>24</b>	Wijchen .....	<b>43</b>	<b>Bijlage 4</b> .....	<b>65</b>
<b>4 Financiën</b> .....	<b>26</b>	West Maas en Waal .....	<b>45</b>	<b>Specificatie financiële bijdrage per</b>	
Financiële indeling .....	<b>26</b>			<b>gemeente 2019 voor de SW begroot</b>	
Taakvelden .....	<b>26</b>			<b>en prognose</b>	
Baten en lasten MGR.....	<b>27</b>				
Toelichting op de baten en lasten MGR .....	<b>27</b>				

# Samenvatting

## MGR

In het tweede kwartaal is de informatievoorziening vanuit de MGR verbeterd. Daarnaast is er gesproken over het wijzigen van de juridische regeling van de MGR. Het belangrijkste voorstel is het verkleinen van het dagelijks bestuur van 5 naar 3 leden. Tot slot is er in het algemeen besproken over de samenwerking in de bredere regio Arnhem/Nijmegen. Dit wordt de komende maanden verder uitgewerkt.

## WerkBedrijf

We liggen op koers met de plaatsingen van kandidaten. Tot en met het tweede kwartaal stroomden 560 mensen uit de uitkering door werk. Zij kregen voldoende inkomsten uit hun betaalde baan en waren niet meer afhankelijk van een uitkering. Tot en met het tweede kwartaal plaatsten we 633 kandidaten op parttime werk. Zij stroomden daardoor (gedeeltelijk) uit de uitkering. Ook plaatsten we 261 jongeren op betaald werk en bemiddelden we 202 kandidaten met een arbeidsbeperking naar een betaalde baan. Mensen die met een indicatie beschut werk aan de slag zijn op een betaalde baan vallen ook onder deze groep. Om meer passende werkplekken voor deze groep kandidaten te vinden organiseerden we afgelopen kwartaal bijeenkomsten met aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding en het Inclusief Ondernemersnetwerk (ION).

Een aantal factoren zorgen voor een succesvolle plaatsing. Zo voorkomt intensieve jobcoaching uitval tijdens een scholings- en/of plaatsingstraject. Ook ontzorgt dit de werkgever. Kandidaten opleiden in vakvaardigheden en werknemersvaardigheden geeft hen een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Een opleidingstraject afgestemd op, en in samenwerking met, de ondernemer zorgt vaak voor baangarantie. Daarvoor is het belangrijk dat de kandidaat en ondernemer vooraf weten wat er van hen verwacht wordt

en waarin zij ondersteund worden. Om dit soort kansberoepenprojecten te blijven doen hebben WerkBedrijf, UWV, ROC en centrumgemeente Nijmegen een regionaal actieplan ingediend voor een financiële impuls van het Rijk (Perspectief op werk).

Betaald werk is niet voor alle kandidaten (nu) haalbaar. Op Weg Naar Werk (voorheen arbeidsmatige dagbesteding) kan een opstap zijn naar betaald werk. Tot en met het tweede kwartaal zijn 441 kandidaten actief (geweest) binnen onze voorziening Op Weg Naar Werk. Binnen deze voorziening ligt de focus op het ontwikkelen van zelfredzaamheid en loonwaarde van kandidaten.

Bij de SW focussen we op het verhogen van de toegevoegde waarde (de omzet die een SW-medewerker draait) en het verlagen van het ziekteverzuim. Een lager ziekteverzuim zorgt namelijk voor een hogere toegevoegde waarde. Gemiddeld was het ziekteverzuim in het tweede kwartaal 18,1%. De toegevoegde waarde is € 3.562.

## iRvN

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (incl. telefonie) van en voor de gemeenten in de Regio Rijk van Nijmegen, voor de MGR en Omgevingsdienst Rijk van Nijmegen (hierna: ODRN). Naar aanleiding van de motie 'Nijmegen Digitaal Open' is onderzocht en geconcludeerd dat iRvN alle verplichte én aanbevolen Open Standaarden toepast die binnen haar beheer vallen en daarmee formeel aan de wettelijke eisen voldoet. Verder is het voorstel om het product 'Enterprise Service Bus' (ESB) als product regionaal in te zetten besproken. We leggen dit voorstel deze kwartaalrapportage, in een separate begrotingswijziging, voor aan het algemene bestuur.

Het oorspronkelijke uitgangspunt om de Servicepunten op de locaties van de deelnemende gemeenten met 0,5 fte ipv 1 fte te realiseren is niet haalbaar gebleken. Daarom is extra capaciteit ingezet bij deze lokale Servicepunten. In het kader van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (hierna: BIO) worden ook eisen gesteld aan de monitoring en analyse van de aanwezige logfile (waarin alle activiteiten binnen de ICT-infrastructuur worden vastgelegd). Door de veelheid en diversiteit van de logginggegevens binnen het gehele netwerk wordt voor effectieve monitoring, analyse en signalering specifieke programmatuur aangeschaft en ingericht.

## Financieel

### WerkBedrijf

Bij WerkBedrijf zijn er een aantal prognoseaanpassingen ten opzichte van de begroting. Binnen het onderdeel WERK verwachten we dat de kosten van de voorziening Op weg naar werk (voorheen arbeidsmatige dagbesteding) € 100.000 tot € 200.000 achterblijven op de begroting. Dit komt onder andere door een lagere nieuwe instroom van kandidaten. Bij de wettelijke loonkostensubsidies verwachten we, op basis van de toename die we nu zien, een extra uitgave van € 200.000 tot € 300.000. Dit komt doordat er steeds meer kandidaten met een indicatie banenafpraak worden geplaatst. Tot slot heeft WerkBedrijf, in de meicirculaire van 2019, € 600.000 extra middelen voor het participatiebudget ontvangen. We stellen voor dit in te zetten voor de gestegen loonkosten van het ambtelijk personeel en maatwerk voor gemeenten.

Binnen het onderdeel SW verwachten we, op basis van de resultaten in het eerste half jaar, een tekort van € 217.000. Dit komt met name door een lagere omzet en extra kosten vanwege verstrekte transitievergoedingen. We sturen de komende maanden bij op het verwachte tekort.

Tot slot gaan we de verhuuropbrengsten van vastgoed niet volledig realiseren. We verwachten dit binnen onze huidige budgetten op te vangen.

### iRvN

De huidige prognose voor het onderdeel Automatisering is dat we op de begrote gemeentelijke bijdrage uitkomen. Hierbij is o.a. rekening gehouden met extra dienstverlening bij de Servicedesk en extra kosten voor informatiebeveiliging.

Op het onderdeel Informatie-en Applicatiebeheer stellen we de prognose bij naar een verwacht voordeel van € 337.000 over 2019. Dit voordeel vloeit voort uit een overdracht van het product 'Enterprise Service Bus' (ESB) naar automatisering.

In december 2018 is het voorstel om het product ESB regionaal in te zetten en te beheren) in de regio besproken. Deze kwartaalrapportage leggen we dit voorstel, in een separate begrotingswijziging, voor aan het algemene bestuur. Bij conforme besluitvorming worden de jaarlijkse ESB-exploitantiekosten vanaf 2019 betaald uit de structureel beschikbare ruimte binnen het onderdeel Automatisering. Voorheen waren deze kosten voor rekening van het onderdeel Informatie-en Applicatiebeheer. Hierdoor wordt de deelnemersbijdrage voor gemeente Nijmegen, die tot op heden de enige opdrachtgever is van onderdeel Informatie-en Applicatiebeheer, met € 337.000 verlaagd.

Tot slot bieden we de begrotingswijziging aan waarin er per per 1 januari 2020 een overdracht van de onderhoudsbudgetten plaatsvindt van de iRvN, onderdeel applicatiebeheer, naar de gemeente Nijmegen voor een bedrag van € 1.284.000. Dit besluit heeft géén invloed op de overige deelnemers.

# 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.**

## Samenwerking Arnhem/Nijmegen

In het tweede kwartaal is in het algemeen bestuur gesproken over de samenwerking in de bredere regio Arnhem/Nijmegen. Alle colleges in de regio hebben in dit kwartaal de 'Discussienotitie regionale samenwerking: Samen steviger en sterker' vastgesteld. Hierin wordt voorgesteld te gaan werken met een metropoolregio Arnhem/Nijmegen en op die manier de samenwerking verder te versterken. De regio-gemeenten en Economic Board vormen in dit scenario samen één bestuur met besluitvormende bevoegdheid. Dit bestuur stuurt integraal op de regionale visie, agenda en lobby. De komende maanden wordt dit op het niveau van de regio Arnhem/Nijmegen verder uitgewerkt. In het algemeen bestuur van de MGR is gesproken over de positionering van het Rijk van Nijmegen in deze samenwerking. Iedereen is doordrongen van het belang van een stevige positie van de raden.

## Wijziging juridische regeling

Er is ook gesproken over wijziging van de juridische regeling van de MGR. Aan de colleges en raden is een gewijzigde regeling aangeboden met het verzoek deze vast te stellen. De belangrijkste (voorgestelde) wijziging in de regeling is de verkleining van het dagelijks bestuur. Na de verkiezingen van vorig jaar is besloten het primaat meer bij het algemeen bestuur neer te leggen en te gaan werken met een kleiner dagelijks bestuur. Hiermee willen we voorkomen dat gemeenten die

geen lid hebben in het dagelijks bestuur een informatieachterstand ervaren. Sinds een jaar hebben we daarom drie leden van het dagelijks bestuur en twee vacatures. Met de wijziging van de juridische regeling willen we formeel regelen dat het dagelijks bestuur minder leden kent. Daarnaast wordt de regeling geactualiseerd en stellen we een aantal kleinere wijzigingen voor.

## Informatievoorziening

Tot slot zijn er verdere verbeteringen doorgevoerd in de informatievoorziening vanuit de MGR. In de vorige kwartaalrapportage is aangegeven dat we de structuur van de website hebben aangepast om de stukken beter vindbaar te maken. In het tweede kwartaal van dit jaar is de website verder gevuld, zodat nu alle openbare stukken eenvoudig op de website te vinden zijn. De volgende stap in de verdere verbetering van de informatievoorziening is het actualiseren van het informatieprotocol. Dit protocol bieden we in het najaar aan de colleges en raden aan voor een zienswijze. Advies van de leden van de Bestuurscommissie Werk aan de raden is het ontwerp-informatieprotocol tegelijkertijd met de regionale nota Arbeidsmarkt en Re-integratie te behandelen.



## 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.**

### **Perspectief op werk**

Voor werkgevers is het een uitdaging om vacatures te vervullen. En voor onze kandidaten is het een uitdaging om passend werk te vinden. De mismatch komt doordat kandidaten niet aan de gevraagde functie-eisen voldoen. Daardoor lopen ondernemers kansen mis in de groei van hun bedrijf. En kandidaten kunnen niet volop meedoen in de maatschappij. Er is extra inzet nodig om de mismatch aan te pakken. Werkgevers, gemeenten, UWV, MBO-raad, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) constateren dat ook. Zij stellen een financiële impuls beschikbaar in 2019 en 2020 en deden een oproep aan arbeidsmarktregio's om een regionaal actieplan op te stellen. WerkBedrijf, UWV, ROC en centrumgemeente Nijmegen hebben, in opdracht van de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA) een regionaal actieplan ingediend. In de aanpak staan drie uitgangspunten centraal:

#### **1 Aanpak leerwerkarrangementen met ondernemers, onderwijs en overheid voortzetten en uitbreiden**

Kandidaten scholen/opleiden naar kansrijke beroepen, aansluitend op de personeelsvraag van ondernemers. Met ondernemers maken we afspraken zodat kandidaten na hun leertraject betaald aan de slag kunnen.

## 2 Aansluiten op Leven Lang Ontwikkelen

Kandidaten scholen/opleiden zodat zij een sterkere positie hebben op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld door scholing in werknemersvaardigheden, soft skills, taal- en digitale vaardigheden of bepaalde beroepen of taken.

## 3 Aansluiten op kansen van de energietransitie

De energietransitie leidt tot meer en een andere vraag naar personeel. Bijvoorbeeld in de installatiebranche. We sluiten aan bij initiatieven die al lopen op dit gebied.

### Succesfactoren kansberoepen

Het regionaal actieplan Perspectief op werk is deels gebaseerd op (de ervaring van) het project kansberoepen. Dit project is gefinancierd door gemeente Nijmegen en liep van medio 2017 tot medio 2019. In het project richtte WerkBedrijf zich op sectoren waar veel vraag is. We investeerden in scholing om kandidaten aantrekkelijker te maken voor werkgevers. Met werkgevers sloten we intentieovereenkomsten af zodat kandidaten na een leerwerktraject een betaalde baan kregen. Een aantal voorbeelden vindt u op de volgende pagina. De doelstelling; extra uitstroom van 225 Nijmeegse bijstandsgerechtigden is behaald.

Op basis van dit project zien we een aantal succesfactoren die we toepassen in de uitvoering van het regionaal actieplan. Zo is intensieve jobcoaching tijdens het project nodig om uitval te voorkomen. Ook ontzorgt dit de ondernemer en verhoogt het de motivatie van de kandidaat. Indien nodig start de coaching in het voortraject en loopt deze door in de plaatsing. Verderop leest u het verhaal van Eli van der Pluijm, jobcoach van het kansberoepen-project Talent in de Keuken. Een andere succesfactor is gerichte

en flexibele scholing. Het bezitten van vakvaardigheden (hard skills) en werknemersvaardigheden (soft skills) is belangrijk voor (behoud van) een baan. Om scholing aan te passen aan de kandidaat en de personeelsvraag van de ondernemer is flexibiliteit nodig. In de vorm (op school, in company), maar ook in de opleiding zelf (optie om deelcertificaten te behalen, een versneld traject, meerdere instroommomenten, extra taalondersteuning etc.). Tot slot is een goede voorbereiding van de kandidaat en de ondernemer van belang. Beiden moeten vooraf weten wat er (van hen) verwacht wordt. De kandidaat krijgt daarmee een goed beeld van de functie. Ondernemers krijgen een goed beeld van de kandidaten, wat leeft en belangrijk is tijdens het traject.

### Resultaat impuls 2015

Het Rijk heeft in 2015 ook een financiële impuls gegeven aan arbeidsmarktregio's. Dit was voor de invulling van de banenafspraken en oprichting van werkbedrijven. De Stuurgroep Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen (SAR), een samenwerking tussen overheid, onderwijs, bedrijfsleven, vakbonden en UWV, heeft deze impuls besteed aan 3 projecten: Kandidaat in beeld, Werkgevers aan zet en Werklab. Dit heeft er onder andere toe geleid dat werkgevers kandidaten met een indicatie banenafpraak kunnen vinden in één systeem. Ook zijn er belemmeringen om kandidaten in dienst te nemen weggenomen door bijvoorbeeld Harrie-trainingen aan te bieden waarbij de werkgever een training volgt om zelf goede begeleiding op de werkvloer te bieden. Het Inclusief Ondernemers Netwerk (ION) is van start gegaan. Dit zijn inmiddels meer dan 70 regionale ondernemers die zich inzetten voor kandidaten (met een indicatie banenafpraak). Ook is het ICT Platform Regio Rijk van Nijmegen opgericht, dat arbeidsbemiddeling in de ICT-branche als doel heeft. Tot slot zijn er jobfinders ingezet om studenten met een arbeids-



beperking van ROC, HAN of RU een goede overstap te laten maken naar stage of de arbeidsmarkt. De SAR is inmiddels opgeheven.

### **Individuele plaatsing en steun**

Naast het project kansberoepen zetten we ook speciale trajecten in voor een specifieke groep kandidaten. Zo zijn er Individuele Plaatsing- en Steun (IPS)-trajecten beschikbaar voor kandidaten die een ernstig psychische aandoening hebben, in behandeling zijn bij geselecteerde GGZ-partijen en een bijstandsuitkering ontvangen. In een IPS-traject wordt de kandidaat drie jaar begeleid naar en op een werkplek. Een gecertificeerde IPS-coach, werkzaam bij de GGZ-instelling, begeleidt de kandidaat. Het vinden van werk of een opleiding wordt daarmee onderdeel van het zorgtraject. Gemeenten hebben WerkBedrijf in 2017 opdracht en financiering gegeven voor het uitvoeren van deze trajecten. Inmiddels zijn 67 IPS-trajecten gestart. Aan het einde van het tweede kwartaal zijn 27 kandidaten betaald aan het werk. Omdat het traject 3 jaar duurt zal komende jaren duidelijk worden wat de resultaten zijn. Op basis van financiering is in totaal ruimte voor 120 trajecten (100 voor Nijmeegse kandidaten en 20 voor kandidaten uit andere regiogemeenten). Er zijn nog enkele trajecten beschikbaar voor kandidaten uit de regiogemeenten.

### **Aan de slag in de zorg**

WerkBedrijf, ROC en ZZG Zorggroep ontwikkelden voor kandidaten van WerkBedrijf een opleidingstraject tot verzorgende IG, niveau 3. In maart 2018 startten 23 kandidaten met dit traject. In juli 2019 zijn 12 kandidaten in dienst bij ZZG Zorggroep. De andere kandidaten hebben in de loop van het traject andere keuzes gemaakt. Het merendeel van hen is aan het werk of volgt een opleiding, binnen of buiten de zorgsector. Vanwege het succes wordt het project herhaald in 2020.

Daarnaast loopt een traject waarin kandidaten binnen 1,5 jaar opgeleid worden tot Helpende in de zorg. Het traject is een samenwerking tussen WerkBedrijf, ROC en MVO Solutions. De kandidaten volgen de mbo-2 opleiding Dienstverlening Helpende Zorg en Welzijn. Het eerste halfjaar werken de kandidaten met behoud van uitkering, daarna krijgen ze een jaarcontract. 6 kandidaten kregen in januari een contract bij MVO Solutions. In mei startte een tweede groep van 15 kandidaten met dit traject.

### **Opleidingstraject installatie**

In de installatiebranche werken MVO Solutions, WerkBedrijf en IW Nederland samen om kandidaten op te leiden tot assistent elektromonteur. In het traject volgen kandidaten een BBL niveau 1 opleiding van 1 jaar. Direct starten of later doorstromen naar niveau 2 is ook een mogelijkheid. Na het eerste halfjaar krijgen kandidaten een jaarcontract via MVO Solutions. In het eerste kwartaal behaalden 9 kandidaten het theoretische deel van hun opleiding en daarmee het NEN 3140 certificaat. Een mooi resultaat. We onderzoeken samen met MVO Solutions of het mogelijk is om kandidaten gedurende het jaar op ieder moment te laten instromen in het traject.

### **Werken in de schildersbranche**

Kandidaten die aan de slag willen als schilder, maar nog geen of weinig ervaring hebben, kunnen starten met een schildertraject. In dit traject werken we samen met MVO Solutions. Zij bieden een praktijkopleiding waar kandidaten door een leermeester opgeleid worden. Ook is er een jobcoach aanwezig om kandidaten te begeleiden. Kandidaten die het leertraject van zes maanden goed doorlopen ontvangen verschillende certificaten en krijgen een jaarcontract. Deze samenwerking loopt sinds eind 2017 en kandidaten kunnen op ieder moment instromen. In 2019 zijn 7 kandidaten aan het werk gegaan en nog 6 kandidaten bezig met de opleiding.



## Chef-kok Eli van der Pluym coacht talent in de keuken

WerkBedrijf participeert, samen met het ROC en het UWV in het LeerWerkLoket. Daarin organiseren wij gezamenlijk leerwerk kansen voor werkzoekenden die niet meteen passen op kansberoepen.

Met het project Talent in de keuken worden op een creatieve en effectieve manier twee problemen tegelijk opgelost. Zij-instromers zonder horeca-ervaring die wél aan de slag willen, worden versneld opgeleid. En voor de regio Nijmegen betekent dit een stabiele aanwas van vakbekwame koks, waar nu groot tekort aan is. De spin in het web van dit project is chef-kok en coach Eli van der Pluym.

In de regio Nijmegen is een groot gebrek aan koks. Daarom startte Het LeerWerkLoket, waarin WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, ROC en UWV samen werken, samen met het Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) vorig jaar het project Talent in de keuken.

In totaal 23 kandidaten die voorheen moeite hadden om een baan te vinden, werden zo versneld opgeleid tot basiskok niveau 2. Eerst leerden ze de basiskennis en vaardigheden in de keuken en daarna volgden ze een opleiding aan het ROC

Nijmegen. Eén dag in de week gingen ze naar school en de overige vier dagen mochten ze aan de slag bij een horecazaak in Nijmegen.

### **Mensen enthousiast maken**

Eli is de coach in het project. Met zijn achtergrond als chef in verschillende restaurants weet hij alles van het vak en geeft hij vaktechnische trainingen. "Ik leer de kandidaten snijtechnieken, maar ook hoe ze een saus en een dressing maken. En natuurlijk maak ik mensen enthousiast voor het vak: dat is waar ik goed in ben." Daarnaast houdt hij zich bezig met de begeleiding van de kandidaten. Eli: "Dat is het maatschappelijke stuk. Sommige deelnemers moet ik 's ochtends uit bed bellen, anders komen ze niet op tijd. Maar ook bij problemen buiten het werk bied ik hulp."

### **Alle belemmeringen wegnemen**

Eli coacht niet alleen de kandidaten, maar ook de werkgevers die deelnemen aan het project. "Ik ben echt een spin in het web. Als werkgevers vragen hebben, stellen ze die aan mij. Maar ik kan bijvoorbeeld ook tussenpersoon zijn bij arbeidsconflicten of helpen bij vragen over subsidies en andere voorzieningen." Die rol als coach is volgens Eli heel belangrijk. "Ik neem alle belemmeringen weg voor kandidaten en werkgevers, zodat het project zo soepel mogelijk verloopt."

### **'Ontzettend trots'**

Tevreden kijkt Eli terug op de eerste editie van het project. Van de 23 kandidaten zijn er dit jaar 19 geslaagd voor hun diploma basiskok

niveau 2 en de verwachting is dat de overige 4 later dit jaar ook hun diploma in ontvangst mogen nemen. "Daar ben ik ontzettend trots op", vertelt hij. "Zo'n acht kandidaten gaan zelfs verder met niveau 3. Op eigen houtje, maar natuurlijk blijf ik ze in de gaten houden." De win-winsituatie vindt hij het allermooiste aan het project. "Iedereen is happy. Werkzoekenden hebben een kans gekregen op een diploma én een baan. En de restaurants hebben er een goede kok bij. Al met al is het heel goed geslaagd."

### **Project krijgt een vervolg**

Zo goed geslaagd, dat het project een vervolg krijgt. In september begint de selectie voor de volgende 15 koks in spe. "Deze keer geven we de kandidaten meer tijd: het project duurt niet meer één, maar twee jaar. Het gaat toch om een grote verandering voor de kandidaten. Zo hebben de deelnemers nog meer ruimte om de veranderingen goed in hun leven in te passen." Eli zet zich ook dit jaar weer in om goede matches te maken tussen kandidaten en bedrijven. "En we stellen de motivatie van de kandidaten nog meer centraal. Het is een prachtig vak, maar wel zwaar. Je moet het wel echt heel leuk vinden."

### **Meer opleidingen in kansberoepen**

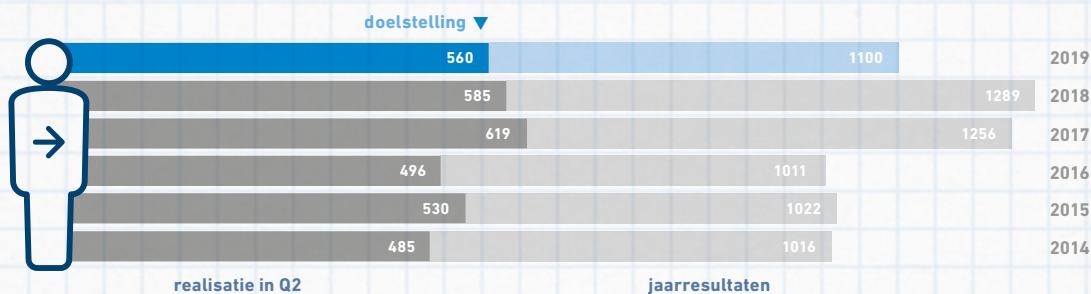
Met projecten als Talent in de keuken willen WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV werkzoekenden opleiden in kansberoepen. Dit project richt zich op een koksopleiding. Daarnaast heeft WerkBedrijf ook andere projecten, bijvoorbeeld in de groensector, ICT en techniek of in de zorg.

# De cijfers: mensen aan het werk in Q2

Uitleg cijfers: 00 = gerealiseerd aantal 00 = begroot 00 = resultaat 2018

## UITSTROOM NAAR WERK\*

**560** (550)



## PLAATSINGEN OP WERK\*



**633** (539)  
parttime



**261** (225)  
jongeren



**441** (413)  
dagbesteding



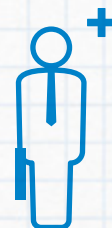
**202** (75)  
met arbeidsbeperking

## UITSTROOM JONGEREN NAAR ONDERWIJS



**34** (38)

## SAMENWERKING MET ONDERNEMERS



**1.717** (1.784)

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

**789** (924)



## STATUSHOUDERS



**7** (12) uit de bijstand door onderwijs

**86** (71) geplaatst op betaald werk

**91** (95) werken met behoud van uitkering

**466** (438) actieve trajecten bij WerkBedrijf

**112** (90) waarvan dienstverlening is beëindigd

\* Bij "uitstroom naar werk" wordt alleen de volledige uitstroom getoond, "plaatsingen op werk" kunnen leiden tot volledige of gedeeltelijke uitstroom.

# WerkBedrijf: het verhaal achter de cijfers



## Uitstroom naar werk

Onze focus ligt op mensen naar werk bemiddelen. We zoeken naar een passende en zo regulier mogelijke baan. Een betaalde baan zorgt ervoor dat iemand minder of geen bijstandsuitkering meer ontvangt. Werk geeft naast inkomen ook voldoening, sociale contacten en een structuur. Om een passende baan te vinden is

het belangrijk om kandidaten goed voor te bereiden op werk en zowel kandidaat als werkgever een goede ondersteuning op de werkplek te bieden. Tot en met het tweede kwartaal stroomden 560 mensen uit de uitkering omdat zij aan het werk gingen en voldoende inkomsten kregen. Dit loopt in lijn met onze doelstelling (550). De uitstroom was in 2017 en 2018 (over dezelfde periode) hoger. In die jaren konden we met extra middelen van gemeente Nijmegen extra uitstroom realiseren. Voornamelijk met het project kansberoepen.

## Plaatsingen op werk



### Parttime werk

Tot en met het tweede kwartaal plaatsten we 633 kandidaten op parttime werk. Dit is meer dan het tweede kwartaal vorig jaar (448). Door parttime te werken doen kandidaten werkervaring en werkritme op. Dit bevordert de arbeidsmarktkansen. Parttime werk kan het maximaal haalbare zijn, maar ook een opstap naar een volledige baan.



## Met een arbeidsbeperking

Kandidaten met een arbeidsbeperking kunnen niet zelfstandig het wettelijke minimumloon verdienen. Zij hebben aanpassingen nodig op de werkplek. Tot en met het tweede kwartaal plaatsten we 202 mensen met een arbeidsbeperking op werk.

Mensen met een indicatie beschut werk behoren ook tot deze groep. WerkBedrijf organiseert voor deze kandidaten een betaald dienstverband op een geschikte werkplek met de juiste begeleiding en ontwikkelingsmogelijkheden. Het aantal mensen met een indicatie nieuw beschut en een betaald dienstverband neemt toe. Inmiddels zijn 17 kandidaten met de indicatie betaald aan het werk bij ondernemers. Meerdere kandidaten zijn nog aan de slag op een proefplaats, dus we verwachten in de zomer het aantal van 20 te bereiken. Het aantal positieve adviezen blijft achter op de behoefteraming vanuit het Rijk. Dit geldt ook voor veel andere regio's. We zoeken voor iedere kandidaat een passende plek qua werkomgeving, werksoort en begeleiding. De ondernemer doet de dagelijkse en werkinhoudelijke begeleiding van de kandidaat. Hier bovenop zetten we trajectbegeleiding in. Dit houdt in dat een professionele trajectcoach de kandidaat begeleidt en ondersteunt in zijn of haar ontwikkeling van zelfredzaamheid en loonwaarde. De trajectcoach onderneemt actie in overleg met de kandidaat als er knelpunten ontstaan op andere leefgebieden, die doorwerken in het werk. En hij coacht de ondernemer bij de dagelijkse begeleiding. Op deze manier ontzorgen we de ondernemers die de kandidaten met indicatie beschut kansen willen bieden. En we werken zo aan de duurzaamheid van de plaatsingen. We zetten erop in om nog meer passende plekken voor beschut werk bij verschillende ondernemers te realiseren. Zo ontstaat variëteit in werksoorten en omgevingen en kunnen we de kandidaten indivi-

dueel maatwerk en een passende plek bieden. Afgelopen kwartaal organiseerden we hiervoor meerdere bijeenkomsten met aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding en met het Inclusief Ondernemersnetwerk (ION). Ondernemers die al beschut nieuw kandidaten in dienst hebben deelden hun ervaringen met andere ondernemers. Hoe werkt het met begeleiding in de praktijk? Waar moet je aan denken als je iemand met nieuw beschut in dienst neemt? De bijeenkomsten hebben al geleid tot een aantal leads voor nieuwe plaatsingen.



### **Jongeren**

Voordat jongeren (tot 27 jaar) een bijstandsuitkering aanvragen doorlopen zij de wettelijke zoekperiode van vier weken. Tijdens deze vier weken ondersteunt WerkBedrijf jongeren om werk te vinden of terug naar school te gaan. Tot en met het tweede kwartaal vonden 55 jongeren in hun zoekperiode betaald werk en 34 jongeren gingen terug naar school. Zij stroomden daardoor niet in de bijstand. Ook jongeren die wel in de bijstand stromen begeleiden we naar werk of een opleiding. Tot en met het tweede kwartaal bemiddelden we 261 jongeren met een bijstandsuitkering naar werk. Dit is meer dan het tweede kwartaal 2018 (241). Om te voorkomen dat jongeren in de bijstand stromen of langdurig afhankelijk worden van de bijstand werken we veel samen met scholen in de regio. We willen daarmee de overgang van school naar de arbeidsmarkt goed laten verlopen. Jongeren die thuiszitten zonder bijstandsuitkering en startkwalificatie (havo, vwo, of niveau 2 diploma) zoeken we thuis op. We bieden hen een passende volgende stap: werk, opleiding en/of hulpverlening. Op de volgende pagina leest u het verhaal van Lean van Ooijen; een jongere die met hulp van R75 en WerkBedrijf werkt aan zijn toekomst.

## Mooie combi toch. R75 & WerkBedrijf

Mike van Leeuwen, ambulantly hulpverlener R75, Lean van Ooijen, fietsreparateur bij BikeWerk en Christine Breedveld, consulent WerkBedrijf.

**De 22-jarige Lean heeft in zijn leven al heel wat meegemaakt. Lean: "Ik was dakloos en had een verslaving. Op een gegeven moment merkte ik dat ik het allemaal niet meer alleen kon. Mijn oma vertelde dat R75 mij verder kon helpen. Daarom trok ik daar 1,5 jaar geleden aan de bel. Toen is het balletje gaan rollen. Via R75 kwam ik uiteindelijk bij WerkBedrijf terecht."**

### Samen naar WerkBedrijf

Toen Lean zich bij R75 meldde, had hij geen werk of inkomen. Een van de eerste stappen is het regelen van inkomensvoorziening bij WerkBedrijf. Daarom was Lean al snel in beeld bij Christine: "Toen Lean voor het eerst bij mij kwam, hebben we samen de bijstandsuitkering aangevraagd. Lean kwam uit een moeilijke situatie dus meteen aan het werk was voor hem geen optie."

### TalentenExpeditie

Ondanks dat Lean nog geen eigen woonplek had, wilde hij graag 'iets' doen. Alleen had hij geen diploma en wist niet goed welke richting hij op wilde. Daarom meldde Christine hem aan voor de TalentenExpeditie van het REA College. Een intensief programma. In acht weken tijd zoeken de deelnemers uit wat ze leuk vinden om te doen, waar ze goed in zijn en welke beroepsopleiding bij ze past.





### **Lekke band geen probleem**

Na de TalentenExpeditie ging Lean aan de slag in een ontwikkeltraject bij het Goed. Maar na een paar maanden kreeg Lean een terugval en moest hij een stap terug doen. Opnieuw ging hij met Christine in gesprek. Christine: "Lean moest eerst andere dingen oplossen. Toen het weer beter ging, zijn we verder gaan kijken." Nu werkt Lean in een ontwikkeltraject bij BikeWerk, waar hij het erg naar zijn zin heeft: "Bij BikeWerk kan ik lekker met mijn handen werken. Ik repareer fietsen en help klanten. Er werken veel leeftijdsgenoten en dat maakt het werk extra leuk. Zelfs in mijn vrije tijd ben ik bezig met fietsen repareren. Nu heb ik in elk geval nooit meer het excuus dat ik niet kom werken, omdat ik een lekke band heb!"

### **Groei**

Mike en Christine zien de groei bij Lean in de afgelopen 1,5 jaar. Christine: "Na de TalentenExpeditie zag ik echt een hele andere Lean terug. Toen is het balletje gaan rollen. Mike herkent dit: "Lean heeft zoveel stappen gezet. Van thuisloos zijn naar een eigen kamer vinden, afspraken nakomen en aan het werk gaan. En tussendoor is hij ook nog afgekickt. Die stappen heeft hij allemaal zelf gezet. Hij is er nog niet 100%. Maar als hij zo doorgaat komt het zeker goed met hem!"

### **Toekomstplannen**

Lean weet nog niet precies hoe zijn toekomst er uit gaat zien: "Ik heb eigenlijk in alles wel schik. Fietsen, metaal, koken, DTP, elektro. Nu werk ik in de fietsenwinkel en daar heb ik het naar mijn zin.

De komende tijd wil ik dat graag blijven doen. Misschien wil ik daarna nog naar de kappersopleiding. O ja, en ik wil nog een keer verhuizen. Nu woon ik in een studentenhuis met 8 huisgenoten. Maar ik wil op termijn graag een appartement voor mezelf."

### **Samenwerking R75 en WerkBedrijf**

R75 en WerkBedrijf werken al jaren intensief samen om jongeren als Lean verder te helpen. R75 biedt (ambulante) hulp aan jongeren tot 23 jaar die vastlopen of vast dreigen te lopen. Jaarlijks zien Mike en zijn collega's zo'n 170 Nijmeegse jongeren binnenkomen. Mike: "Veel jongeren die wij begeleiden zijn dak- of thuisloos en lopen vast op meerdere gebieden. Denk aan jongeren met schulden, zonder inkomen en zonder dagbesteding. De meesten hebben helemaal geen basis meer. Wij helpen ze om hun leven weer op de rit te krijgen."



### **Arbeidsmatige dagbesteding/ Op Weg Naar Werk**

Arbeidsmatige dagbesteding is bedoeld voor kandidaten die wel arbeidsvermogen hebben, maar intensieve ondersteuning nodig hebben. Betaald werk is voor hen (nog) niet haalbaar. Op 1 juli zijn 441 kandidaten actief (geweest) op een plek binnen de arbeidsmatige dagbesteding. Vorig jaar zijn op hetzelfde moment 376 kandidaten actief (geweest) op een dergelijke plek.

In 2018 besteedden we de arbeidsmatige dagbesteding opnieuw aan. Met de nieuwe aanbesteding introduceerden we per 2019 een nieuw instrumentarium: Op Weg Naar Werk. In deze nieuwe werkwijze ligt de focus nog meer op het ontwikkelen van de zelfredzaamheid en loonwaarde van de kandidaten. Het is mogelijk om ontwikkelarrangementen in te zetten, met als doel dat nog meer kandidaten naar werk of opleiding uitstromen. Met de nieuwe aanbesteding zijn per 2019 de tarieven voor de basis (de plek met begeleiding) verlaagd.

#### **Kosten per kandidaat nemen af door lagere tarieven**

De lagere basistarieven (vanuit de nieuwe aanbesteding) drukken de kosten per kandidaat. De gemiddelde jaarprijs van de voorziening is afgenomen vergeleken met voorgaande jaren. Dit kostendempend effect is het sterkst op de kandidaten voor wie dagbesteding het hoogst haalbare is (stabiele groep), werk of opleiding is voor hen niet haalbaar. Voor hen zetten we namelijk geen ontwikkelarrangementen in.

#### **Nieuwe instroom lager dan voorgaande jaren**

66 nieuwe kandidaten stroomden het eerste half jaar in. Dit is aanmerkelijk lager dan voorgaande jaren. In 2018 stroomden namelijk over het hele jaar 200 kandidaten in. In 2017 stroomden 180 kandidaten in. De verwachting

is -extrapolerend- dat de nieuwe instroom dit jaar niet boven de 150 zal uitkomen. Het is niet duidelijk wat de oorzaken zijn van deze daling. Het is hierdoor op dit moment niet aan te geven hoe de instroom zich verder ontwikkelt. We willen een onderbouwd beeld krijgen van waar het 'omslagpunt' in de toekomst ligt. Dit is een complexe vraag. Met de afdeling Onderzoek en Statistiek van gemeente Nijmegen zijn we hierover in gesprek.

#### **Inzet dagdelen**

WerkBedrijf bepaalt het aantal dagdelen dat kandidaten actief zijn. Het aantal ingezette dagdelen is individueel maatwerk en hangt van meerdere factoren af. Belangrijke factoren zijn: stabiliteit en belastbaarheid van de kandidaat, of hij in behandeling is in een instelling (beschikbaarheid), het ontwikkelperspectief en de mate waarin iemand in staat is zelf een weekstructuur te organiseren.

Het aantal ingezette dagdelen ligt nu per kandidaat tussen de 2 en de 9, met een gemiddelde van 4. Dit aantal is al relatief laag, zie het gemiddeld aantal dagdelen bij de beschutte afdeling in de SW van 6,5. Het gemiddeld aantal dagdelen ingezet voor een individuele gemeente hangt af van de samenstelling van de groep kandidaten: de aard van hun beperking, belastbaarheid, perspectief en ontwikkelmogelijkheden. De kosten voor een gemeente in enig jaar worden bepaald door dit aantal dagdelen en hoeveel dagen in dat jaar de kandidaten in totaal gebruik maken van de voorziening (jaareenheden).

Het is noodzakelijk voor de participatie van deze groep kwetsbare inwoners dat we waar nodig 8 of 9 dagdelen in kunnen zetten. Juist de stabiele kandidaten, vaak met verstandelijke beperking of psychiatrische problematiek, zien de dagbesteding als hun werk. Het biedt hen structuur, sociale contac-

ten en gevoel van eigenwaarde. Zij hebben geen andere mogelijkheden om te participeren, zeker niet nu zijn geen toegang meer hebben tot de Wajong en de Wsw. Zij zijn niet in staat zelf een weekstructuur te organiseren. De kandidaten die wel naar betaald werk kunnen groeien, hebben op enig moment meer dagdelen nodig om vervolgens de stap naar werk te kunnen zetten. Als dit niet mogelijk is stopt de ontwikkeling en ontbreekt de basis om naar betaald werk of opleiding uit te stromen.



### Werken met behoud van uitkering

Kandidaten hebben soms een tussenstap nodig voordat zij betaald aan de slag kunnen. Een werkplek met behoud van uitkering is zo'n tussenstap. Kandidaten kunnen op een dergelijke werkplek werknemersvaardigheden opdoen en leren werken met thuis te combineren. Tot en met het tweede kwartaal begeleidden we 789 kandidaten op een werkplek met behoud van uitkering.

### Statushouders

Een speciaal team bemiddelt statushouders naar een (betaalde) werkplek of een opleiding. Dit leidt tot mooie resultaten. Tot en met het tweede kwartaal begeleidden we 91 statushouders op een werkplek met behoud van uitkering, plaatsten we 86 statushouders op betaald werk en startten 7 statushouders met een opleiding. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met vorig jaar. Toen begeleidden we in dezelfde periode 95 statushouders met behoud van uitkering, plaatsten we 71 statushouders naar betaald werk en startten 12 statushouders met een opleiding. We werken samen met uitzendbureaus om statushouders naar betaald werk te bemiddelen. Zo organiseerden we in april samen met een aantal uitzendbureaus een banenmarkt voor statushouders. De opkomst was hoog, meer dan 70 statushouders bezochten de banenmarkt.

In totaal maakten tot en met het tweede kwartaal 466 statushouders gebruik van onze dienstverlening. Bij 112 statushouders stopten we met de dienstverlening. Dat heeft verschillende redenen, bijvoorbeeld omdat iemand start met betaald werk of een opleiding, vanwege een verhuizing of terugmelding naar de gemeente na een intake.



### + Ondernemers

Arbeidsbemiddeling kan alleen als we een goede relatie met onze ondernemers hebben. Kennis hebben van hun bedrijf en personeelsvraag zijn daarvoor belangrijk. We werken dan in branchegerichte teams (werksoorten) en bezoeken ondernemers. Het is belangrijk dat regionale ondernemers ons weten te vinden.

We zoeken ondernemers op via netwerkbijeenkomsten en andere gelegenheden. Zo vond de uitreiking van de MVO Award plaats in ons pand aan de Boekweitweg. Ook waren we aanwezig bij het mix & match ontbijt van ION. Het Inclusief OndernemersNetwerk (een netwerk van ondernemers die inclusief ondernemen en andere werkgevers hierover willen enthousiasmeren) organiseerde in mei dit mix & match ontbijt. 25 werkzoekenden en 14 ondernemers gingen tijdens het ontbijt met elkaar in gesprek. Dit leidde tot goed gesprekken, nieuwe contacten en zo'n 30 matches die een vervolg krijgen.

## De cijfers: SW-medewerkers in Q1

---

### TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE



€ 3.562 (3.673)

---

### ZIEKTEVERZUIM



18.1% (15%)

---

## SW: Het verhaal achter de cijfers

**Op 1 juli 2019 waren 1.745 SW-medewerkers bij ons in dienst. Gemiddeld werkte 65,2% van de SW-medewerkers bij een ondernemer. Zoveel mogelijk SW-medewerkers aan het werk bij een ondernemer (en dus buiten de muren van WerkBedrijf) blijft onze focus.**

### Toegevoegde waarde en ziekteverzuim

Het verhogen van de toegevoegde waarde en het verlagen van het ziekteverzuim blijft onze focus. De toegevoegde waarde is de omzet die een SW-medewerker draait. De toegevoegde waarde per fte is eind tweede kwartaal € 3.562. Dit is gebaseerd op de declarabele (gewerkte) uren en het afgesproken (uur) tarief. Een lager ziekteverzuim zorgt voor meer gewerkte, en dus declarabele uren. En daarmee voor een hogere toegevoegde waarde. Het gemiddelde ziekteverzuim is gedaald ten opzichte van het eerste kwartaal (van 19,2% naar 18,1%). Gedetacheerde SW-medewerkers die gedeeltelijk ziek zijn werken soms tijdelijk op de Boekweitweg. Daarmee vallen zij niet volledig uit en werken zij mee aan de opdrachten van beschutte afdelingen. Het tarief is echter lager dan het uurtarief van hun detachering en we kunnen geen uren declareren voor deze SW-medewerkers.

Naast het aantal declarabele uren heeft ook het (uur)tarief invloed op de toegevoegde waarde. SW-medewerkers die individueel of in een groep gedetacheerd (bij een ondernemer) werken hebben een hoger tarief dan de SW-medewerkers die beschut op de Boekweitweg werken. Dit is de reden dat we er naar streven zoveel mogelijk SW-medewerkers te detacheren. streven naar zoveel mogelijk SW-medewerkers te detacheren. Daarnaast geloven we ook dat wij een arbeidsbemiddelingsbedrijf zijn en de ondernemersrol zoveel mogelijk bij onze regionale ondernemers moeten laten. Een voorbeeld is de groepsdetachering in ons pand aan de Boekweitweg. In oktober 2018 opende

BlueView Noviomagum in ons pand. Dit is de tweede vestiging van BlueView in Nijmegen. Een groep SW-medewerkers ging van de beschutte omgeving, gedetacheerd werken bij BlueView Noviomagum. Op de volgende pagina leest u de ervaring van Blueview Noviomagum.

### **Tevredenheid onder SW-medewerkers**

Afgelopen twee jaar zijn verschillende verbeteringen doorgevoerd op de Boekweitweg. Bijvoorbeeld de verbouwing en een andere aansturing van SW-medewerkers die op de Boekweitweg werken. Deze verbeteracties stonden in het Masterplan Beschut. In het tweede kwartaal is de uitvoering van het Masterplan Beschut geëvalueerd. Uit de evaluatie blijkt dat de verbeteracties tot verbeteringen hebben geleid. Dit was ook te herleiden uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat in mei 2019 is gehouden onder alle SW-medewerkers. WerkBedrijf kreeg een gemiddeld rapportcijfer van een 6,7. In 2017 was dit een 6,4. SW-medewerkers vinden het over het algemeen leuk om te werken. Ook zijn er verbeterpunten. Daar gaan we mee aan de slag.



“Het werktempo, de wil om te werken en de hoge kwaliteit zijn echt opvallend.”

## BlueView Noviomagum: de ervaringen

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. Een mooi voorbeeld daarvan is de groep die aan de slag is bij BlueView Noviomagum.

Op 1 oktober 2018 opende BlueView Noviomagum haar deuren binnen het WerkBedrijf-pand aan de Boekweitweg. BlueView verzorgt productie- en montagewerk voor grote internationale bedrijven, maar ook voor kleinere opdrachtgevers. De medewerkers zijn mensen met een arbeidsbeperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt en vallen allemaal onder de Participatiewet. BlueView nam het productieproces en de betreffende SW-medewerkers van WerkBedrijf over via een groepsdetachering. Een mooie bundeling van krachten, maar voor de ongeveer 30 medewerkers best een spannende overgang. Lex Leenen (mede-eigenaar en initiatiefnemer van BlueView) en Marieke Geertshuis (vestigingsmanager en mede-eigenaar van BlueView Noviomagum) vertellen hoe het nu, ruim driekwart jaar later, gaat.

### **Goede flow**

“De medewerkers waren voor de start best sceptisch”, vertelt Lex. “Ze wisten niet precies wat ze konden verwachten, wat er allemaal ging veranderen. Dat maakte hen onzeker en opstandig. Gelukkig kwam iedereen al snel na de start in een goede flow. Eerlijk gezegd ging dat zelfs veel sneller dan wij zelf hadden verwacht.” Marieke: “Ik heb me in het begin wel moeten bewijzen hoor. Ik heb echt het vertrouwen moeten winnen. Door eerlijk te zijn, geen valse beloften te doen en vooral door ervoor te zorgen dat er altijd werk is, is dat gelukt. Ze weten dat ik altijd mijn best doe om zo afwisselend mogelijk werk te kunnen bieden. Dat is niet altijd voorhanden, want hoogwaardig technisch werk is moeilijk te verkrijgen, maar de intentie is er zeker.”

### **Groei**

Ook bedrijfsmatig is Lex tevreden. “2019 is een opstartjaar, dus uiteraard gaan de kosten voor de baten uit, maar ik verwacht volgend jaar break-even te draaien. Onze kracht zit in onze mensen en in de schaalgrootte. Door de diversiteit aan klanten en doordat we het werk kunnen uitwisselen tussen onze vijf vestigingen, kunnen we continuïteit in het werk bieden.” Dat het goed gaat met Blue-View Noviomagum blijkt wel: inmiddels is het aantal medewerkers gegroeid tot ruim 50. Marieke: “Er is ook nauwelijks terughoudendheid meer bij de mensen die nieuw bij ons komen werken. Onze medewerkers zijn daarin ambassadeurs geworden. Hun positieve werkhouding slaat dan ook als vanzelf over op de nieuwe mensen, dat is mooi om te zien.”

### **Hoge kwaliteit**

Lex: “Deze groep medewerkers valt echt op. Door hun hoge werktempo en de wil om te werken. En ze leveren hoge kwaliteit werk af, daar zijn ook onze opdrachtgevers van onder de indruk.” Marieke: “Ze willen hun werk altijd goed doen, laten zien wat ze kunnen. Dat was gelijk vanaf het begin al zo, en ook als ze de werkzaamheden wat minder leuk vinden. Hoewel ik dat uiteraard echt wel te horen krijg”, lacht ze.

# 3 ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (incl. telefonie) van en voor de gemeenten in de Regio Rijk van Nijmegen, voor de MGR en Omgevingsdienst Rijk van van Nijmegen (ODRN).

## Enterprise Service Bus: ESB

In december 2018 is het voorstel om het product 'Enterprise Service Bus' (ESB) regionaal in te zetten (en als zodanig te beheren) in de regio besproken. Het voorstel leidt tot een begrotingswijziging die vastgesteld moet worden door ons algemeen bestuur.

ESB zorgt voor een gestroomlijnde, gestructureerde, veilige en controleerbare informatie-uitwisseling tussen en met informatiesystemen van derden. Om te voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO, voorheen BIG) zou iedere gemeente moeten beschikken over een (leveranciers-onafhankelijk) koppelpunt om gegevens uit te wisselen. Door de voor Nijmegen beschikbare ESB regionaal aan te bieden hoeft niet iedere gemeente diezelfde functionaliteit (licenties) aan te schaffen, in te richten en te beheren. De regionale inzet van de beschikbare ESB is een voorbeeld van voordelen van regionale samenwerking. In financieel-administratieve zin betekent het dat de exploitatiekosten van de huidige ESB-voorziening, die tot op heden voor rekening van applicatiebeheer (Gemeente Nijmegen) komt, over worden gezet naar Automatisering. Hiermee is het onderdeel van alle deelnemende gemeenten/organisaties zonder dat dit tot een hogere deelnemersbijdrage leidt.

## Open Standaarden

Conform (wettelijk verplichte) afspraak rapporteert iRvN over afwijkingen inzake het toepassen van de wettelijk verplichte én aanbevolen Open Standaarden.

Open standaarden zijn publieke afspraken over de specificaties van koppelvlakken tussen samenwerkende toepassingen, diensten, systemen en netwerken. Het Forum Standaardisatie van de Nederlandse overheid onderhoudt de overheidsbrede lijst met verplichte en aanbevolen open standaarden. Naar aanleiding van de motie 'Nijmegen digitaal onafhankelijk' is in samenwerking met Gemeente Nijmegen bepaald welke van de verplichte en aanbevolen Open Standaarden (mede) onder iRvN-verantwoordelijkheid vallen. Daarbij is (februari-maart 2019) vastgesteld dat alle verplichte én aanbevolen standaarden worden toegepast, dan wel toepasbaar zijn als deze functionaliteit wordt gevraagd. In verband met verhoogde beveiligingseisen zijn aan sommige standaarden restricties verbonden. Noch vanuit het Forum voor Standaardisatie als vanuit iRvN zijn er wijzigingen te melden.

## Extra capaciteit dienstverlening Servicedesk

Bij de formatieve begroting van het doorontwikkelplan Servicedesk was uitgegaan dat in de loop van 2019 de fysieke dagelijkse bezetting van de Servicepunten op de locatie van de deelnemende gemeenten deels kon worden teruggebracht tot halve dagen. In de praktijk is dit echter door diverse ontwikkelingen (direct aanspreekpunt, toename (ondersteuning) mobiele devices, zowel iPhones, maar m.n. ook laptops) nog niet wenselijk en haalbaar gebleken. Daarom hebben we extra capaciteit dan oorspronkelijk was ingeschat ingezet op de locatie van de deelnemende gemeenten.



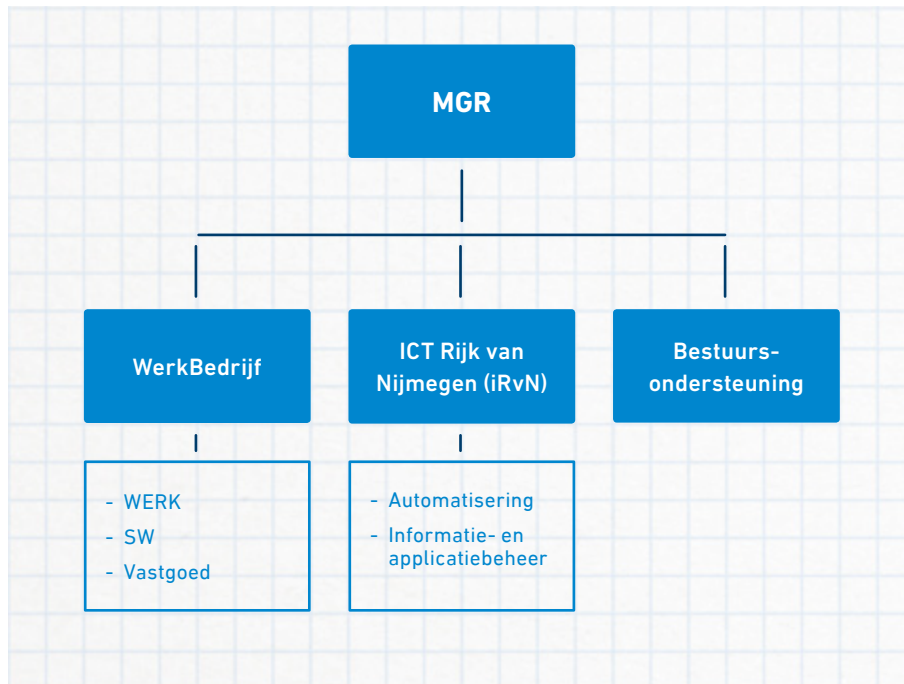
### **Extra kosten Informatiebeveiliging**

In de tweede helft van 2019 wordt gestart met de aanschaf en inrichting van een logging monitoring, analyse en signalering systeem als onderdeel van de invoering van de BIO (Baseline Informatieveiligheid Overheid). Alle activiteiten in ons netwerk worden middels logging vastgelegd. Die activiteiten zijn zeer divers, van toegang en autorisaties tot alle mutaties van gegevens. Maar ook allerlei systeemtechnische activiteiten worden in logfiles vastgelegd. Er is specifieke programmatuur op de markt beschikbaar die de grote hoeveelheid aan logdata analyseert en signaleert wanneer er onverwachte activiteiten en gebeurtenissen hebben plaatsgevonden. Op basis hiervan kunnen gepaste acties en maatregelen ondernomen worden.

# 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

Werkbedrijf Rijk van Nijmegen Bedragen in € 1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2019 (AB jul'19)	Begroting 2019 (DB mei'19)	Werkelijk tot en met juni '19	Prognose Q2	Vershil prognose met begroting
<b>Baten</b>					
Overhead	17.788	17.788	8.785	17.566	-222
Inkomensregelingen	2.529	2.529	1.215	2.732	204
Begeleide participatie	55.890	55.890	28.238	55.753	-137
Arbeidsparticipatie	18.003	18.092	8.673	18.666	574
<b>Totale baten</b>	<b>94.209</b>	<b>94.298</b>	<b>46.911</b>	<b>94.716</b>	<b>419</b>
<b>Lasten</b>					
Overhead	16.886	16.886	9.308	16.711	-175
Inkomensregelingen	2.529	2.529	1.433	2.732	204
Begeleide participatie	53.189	53.189	26.735	53.372	183
Arbeidsparticipatie	13.515	13.604	6.229	13.994	390
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>86.118</b>	<b>86.207</b>	<b>43.705</b>	<b>86.809</b>	<b>602</b>
Overhead MGR	8.091	8.091	3.827	8.124	34
<b>Totale lasten</b>	<b>94.209</b>	<b>94.298</b>	<b>47.532</b>	<b>94.933</b>	<b>636</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-621</b>	<b>-217</b>	<b>-217</b>

### Toelichting op de baten en lasten MGR

Er zijn binnen WerkBedrijf en iRvN een aantal prognose-aanpassingen ten opzichte van de begroting. In bijlage 2 staan de financiële overzichten per module. Daarin is een toelichting per module onderdeel opgenomen.

Bij een aantal budgetten per gemeente wordt afgerekend op basis van de realisatie (wettelijke loonkosten-subsidie, arbeidsmatige dagbesteding en 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.

De extra middelen uit de meicirculaire verwerken we met een begrotingswijziging. Daarnaast voeren we op een aantal punten een technische wijziging door zoals bij vastgoed en in de baten bij de SW.

### Meicirculaire 2019

Op basis van de meicirculaire 2019 is het participatie-budget voor WERK met € 600.000 verhoogd. Ook zijn de budgetten voor de jaren 2020 tot en met 2024 verhoogd.

Het budget voor de SW is met de meicirculaire 2019 met € 400.000 toegenomen. Dit geld komt ten goede aan de gemeenten. Ook hier zijn de budgetten voor de jaren 2020 tot en met 2024 verhoogd.

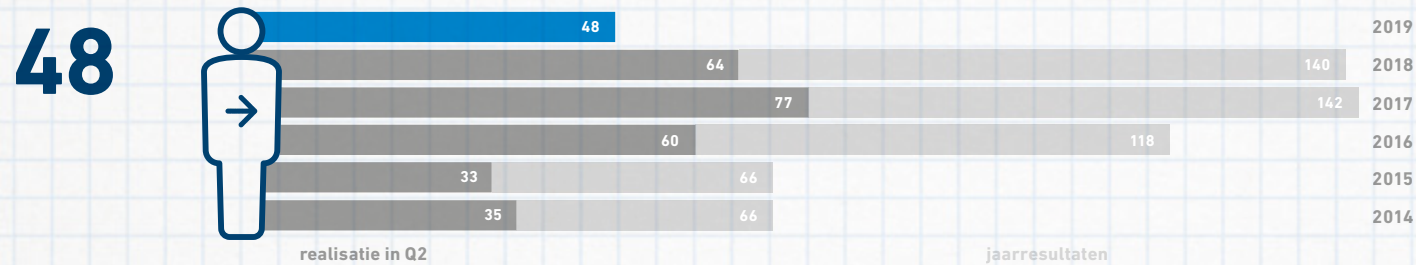
Bij instemming van het voorstel om het product 'Enterprise Service Bus' (ESB) regionaal in te zetten door het algemene bestuur, wordt de financiering van de jaarlijkse ESB-exploitatiekosten vanaf 2019 betaald uit de structureel beschikbare ruimte binnen het onderdeel Automatisering. Voorheen waren deze kosten voor rekening van het onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer. Hierdoor wordt de deelnemersbijdrage voor gemeente Nijmegen, die tot op heden de enige opdrachtgever is van onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer, met € 337.000 verlaagd.

# Bijlage 1: De gemeenten in beeld

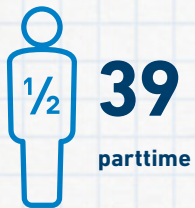
In deze bijlage staat per deelnemende gemeente een overzicht van de resultaten tot en met het tweede kwartaal 2019. Een toelichting op de factsheet leest u terug in de paragraaf WerkBedrijf: het verhaal achter de cijfers.

# Berg en Dal in Q2

## UITSTROOM NAAR WERK



## PLAATSINGEN OP WERK

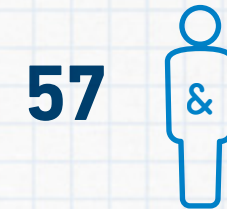


## SOCIALE WERKVOORZIENING:



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	5,3%	5,8%			5,5%
Individuele detachering	35,7%	35,1%			35,4%
Groepsdetachering	26,6%	26,3%			26,4%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>67,6%</b>	<b>67,2%</b>			<b>67,4%</b>
Beschut	24,3%	24,3%			24,3%
Leegloop inactief	2,8%	3,2%			3,0%
Niet beschikbaar voor werk	5,4%	5,3%			5,3%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



## STATUSHOUDERS



**0** uit de bijstand door onderwijs

**5** geplaatst op betaald werk

**10** werken met behoud van uitkering

**59** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**13** waarvan dienstverlening is beëindigd

# Gemeente Berg en Dal

---

## BERG EN DAL WERKT

66 begroot

**59**

---

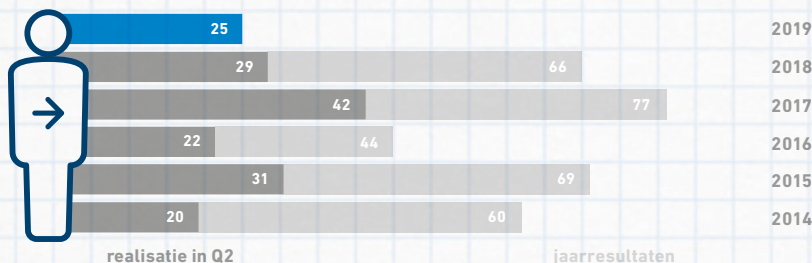
### **Berg en Dal Werkt!**

Kenmerkend voor de aanpak van Berg en Dal Werkt! is de intensieve bemiddeling van kandidaten. Consulente bedrijfsdienstverlening van WerkBedrijf zijn wekelijks op drie locatie aanwezig: Millingen aan den Rijn, Groesbeek en Beek. Zij zijn daar aanspreekpunt voor kandidaten, lokale ondernemers, maatschappelijke organisaties en gemeentelijke participatiecoaches. Er is in 2019 ruimte om 66 kandidaten te bemiddelen. Het aantal kandidaten in bemiddeling aan het einde van het tweede kwartaal was 59. Eind juni zijn 8 kandidaten vanuit Berg en Dal Werkt! aan het werk gegaan. In het eerste halfjaar zijn 18 kandidaten aan het werk gegaan.

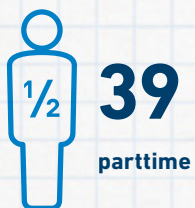
# Beuningen in Q2

## UITSTROOM NAAR WERK

25



## PLAATSINGEN OP WERK



## SOCIALE WERKVOORZIENING:

**68,7%**  
detacheringen

**25,6%**  
beschut

**0,0%**  
werken op locatie

**5,7%**  
overigen



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	7,2%	7,3%			7,3%
Individuele detachering	26,9%	26,1%			26,5%
Groepsdetachering	33,9%	35,2%			34,6%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>68,0%</b>	<b>68,7%</b>			<b>68,3%</b>
Beschut	25,3%	25,6%			25,4%
Leegloop inactief	3,5%	2,6%			3,1%
Niet beschikbaar voor werk	3,2%	3,1%			3,2%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

**31**



## STATUSHOUDERS



**0** uit de bijstand door onderwijs

**6** geplaatst op betaald werk

**2** werken met behoud van uitkering

**33** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**10** waarvan dienstverlening is beëindigd



# Gemeente Beuningen

---

## BEUNINGEN ACTIEF

15 nieuwe trajecten **3**

---

## BASIS DICHTBIJ

lokale dienstverlening **conform afspraak**

---

## TAALMETER

taalmeter uitvoeren **14**

---

### Beuningen Actief

Voor de uitvoering van het project 'Beuningen Actief' heeft WerkBedrijf afspraken gemaakt met de lokale Stichting Perspectief. Stichting Perspectief biedt trajecten aan waarin bijstandsgerechtigden worden gestimuleerd activiteiten te ondernemen. In het tweede kwartaal zijn 2 kandidaten aangemeld. Van 5 kandidaten is het traject afgelopen kwartaal afgesloten. Momenteel lopen er 10 trajecten. Door de inspanningen krijgen mensen weer perspectief en een tijdsbesteding.

### Basis dichtbij

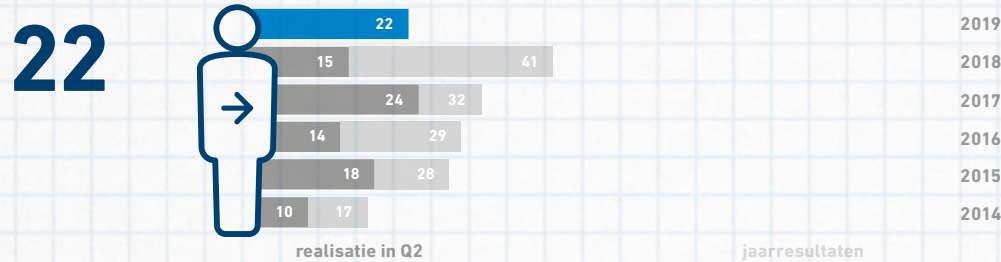
We voeren intakegesprekken op locatie, stemmen af met afdeling Inkomen en zijn bereikbaar voor vragen over kandidaten die bij ons een traject volgen. We zijn (gemiddeld) 1,5 dagen per week op locatie in Beuningen aan het werk. Noemenswaardig hierbij is dat de consulent bedrijfsdienstverlening door collega's van Beuningen vroegtijdig in het intakeproces wordt betrokken, waardoor in situaties wordt voorkomen dat er überhaupt een bijstandsuitkering toegekend moet worden. Daarnaast is een commercieel manager betrokken bij de gemeente Beuningen die afstemt over bedrijfsbezoeken, acquisitie en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

### Taalmeter

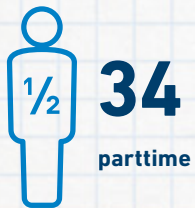
In het tweede kwartaal van 2019 zijn 4 taalmeters uitgevoerd. In de gehele periode zijn 14 taalmeters afgenomen.

# Druten in Q2

## UITSTROOM NAAR WERK



## PLAATSINGEN OP WERK



## SOCIALE WERKVOORZIENING:

**72,9%**  
detacheringen

**21,6%**  
beschut

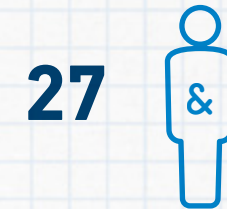
**0,0%**  
werken op locatie

**5,5%**  
overigen



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	6,7%	5,6%			6,1%
Individuele detachering	35,8%	33,7%			34,7%
Groepsdetachering	32,3%	33,6%			32,9%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>74,7%</b>	<b>72,9%</b>			<b>73,8%</b>
Beschut	21,5%	21,6%			21,6%
Leegloop inactief	0,4%	0,9%			0,7%
Niet beschikbaar voor werk	3,3%	4,6%			4,0%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



## STATUSHOUDERS



**0** uit de bijstand door onderwijs

**4** geplaatst op betaald werk

**2** werken met behoud van uitkering

**17** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**4** waarvan dienstverlening is beëindigd

# Gemeente Druten

---

## BASIS DICHTBIJ

lokale  
dienstverlening

**conform  
afpraak**

### **Basis dichtbij**

Een aantal consultants van WerkBedrijf is twee dagen per week aan het werk op locatie in 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.

---

## WIJKGERICHT BEHEER DRUTEN

begeleiding

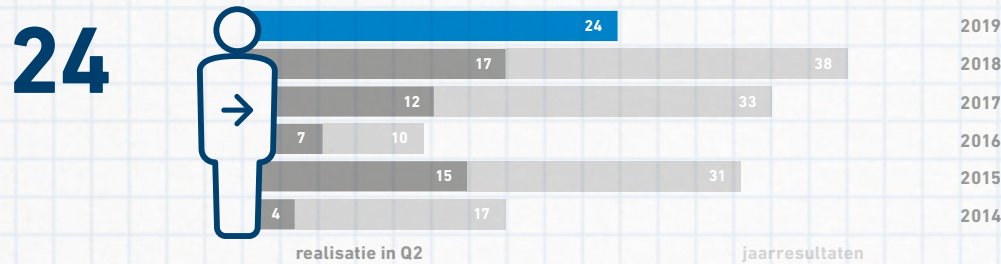
**conform  
afpraak**

### **Wijkgericht beheer Druten**

In dit team worden circa 25 mensen uit de Participatiewet en Wsw opgenomen. WerkBedrijf levert gedurende 2019 begeleiding aan deze doelgroep. Het kan gaan om voormannen, een werkcoach en wellicht om extra begeleiding bij plaatsingen van kandidaten beschut nieuw. Eind tweede kwartaal werken 11 SW-medewerkers, 11 kandidaten (waarvan 4 met indicatie banenafpraak) bij het team. Een werkcoach begeleidt dit team een aantal uren per week.

# Heumen in Q2

## UITSTROOM NAAR WERK



## PLAATSINGEN OP WERK

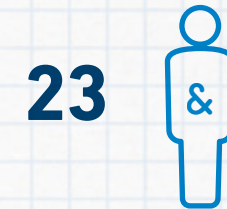


## SOCIALE WERKVOORZIENING:



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	8,1%	7,1%			7,6%
Individuele detachering	30,2%	29,6%			29,9%
Groepsdetachering	31,1%	31,0%			31,1%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>69,4%</b>	<b>67,7%</b>			<b>68,5%</b>
Beschut	22,4%	23,1%			22,8%
Leegloop inactief	2,3%	2,4%			2,3%
Niet beschikbaar voor werk	5,9%	6,9%			6,4%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



## STATUSHOUDERS



**1** uit de bijstand door onderwijs

**5** geplaatst op betaald werk

**8** werken met behoud van uitkering

**33** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**6** waarvan dienstverlening is beëindigd

# Gemeente Heumen

---

## BASIS DICHTBIJ

lokale  
dienstverlening

**conform  
afpraak**

### **Basis dichtbij**

Een consultant van WerkBedrijf werkt een dagdeel 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.

---

## ZORGJONGEREN

35

**10**

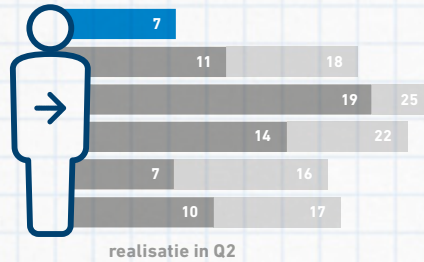
### **Zorgjongeren**

WerkBedrijf begeleidt jongeren met problemen op meerdere leefgebieden (bijv. dakloos, psychische problematiek, verslaving, schulden) richting werk. De jongeren kunnen vaak in potentie (betaald) werken, maar er zijn nog teveel problemen die eerst opgelost moeten worden. De zorgjongerenconsultant van WerkBedrijf ondersteunt en begeleidt de jongere om deze problemen aan te pakken en stappen te zetten richting werk. Dit gebeurt in samenwerking met zorginstellingen en (sociale) wijkteam/Kernteam. WerkBedrijf heeft in 2019 ruimte voor ca. 35 Heumense zorgjongeren. WerkBedrijf startte de afgelopen periode met 10 zorgjongeren. In de periode na 1 juli 2019 zijn er nog meer jongeren in beeld gebracht. we verwachten in de derde kwartaalrapportage de afgesproken 35 zorgjongeren in begeleiding te hebben.

# Mook en Middelaar in Q2

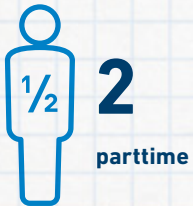
## UITSTROOM NAAR WERK

7

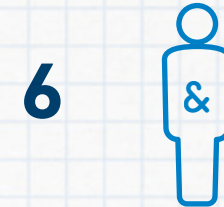


2019  
2018  
2017  
2016  
2015  
2014

## PLAATSINGEN OP WERK



## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



## STATUSHOUDERS



**0** uit de bijstand door onderwijs

**1** geplaatst op betaald werk

**2** werken met behoud van uitkering

**8** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**6** waarvan dienstverlening is beëindigd

# Gemeente Mook en Middelaar

---

## BASIS DICHTBIJ

lokale  
dienstverlening

**conform  
afpraak**

---

## EXTRA INZET PROJECT HORECA EN LEISURE

extra  
inzet

**conform  
afpraak**

---

## ZORGJONGEREN

5

**2**

### **Basis dichtbij**

In dit project bieden we maatwerkdienstverlening aan lokale ondernemers, de gemeente als werkgever en afdeling Inkomen. Zo wisselt een consultant van WerkBedrijf met de afdeling Inkomen informatie uit over kandidaten in het kader van arbeidsinschakeling. We zetten ook in op lokale dienstverlening aan ondernemers.

### **Extra inzet project Horeca en Leisure**

In de gemeente zijn veel ondernemers actief in de horeca en leisure branche. In het voorjaar zijn deze ondernemers bezocht door consultants van WerkBedrijf. We hebben hen geïnformeerd over WerkBedrijf en op welke wijze we kunnen ondersteunen bij het vervullen van de personeelsvraag. Daar kwamen enkele vacatures uit voort. We blijven de contact houden met ondernemers.

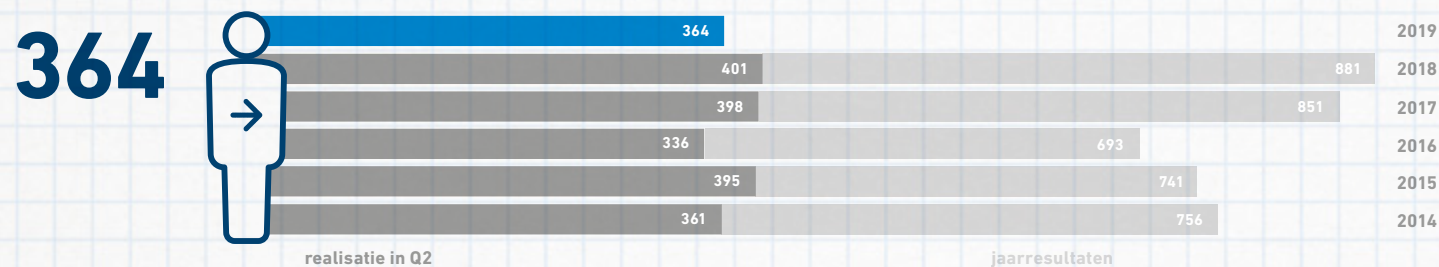
### **Zorgjongeren**

'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 schoolverlater, verslaving, psychische problemen of schulden. Als deze problemen opgelost zijn zien we dat de jongeren vaak relatief snel de stap naar werk kunnen zetten. In 2019 kunnen 5 trajecten voor Mookse zorgjongeren starten. Zij krijgen begeleiding van een jongerenconsulent van WerkBedrijf

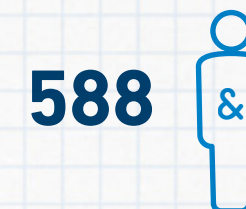
met aandachtsgebied zorgjongeren. In het tweede kwartaal startte 2 zorgjongeren met deze dienstverlening.

# Nijmegen in Q2

## UITSTROOM NAAR WERK



## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



## STATUSHOUDERS



**5** uit de bijstand door onderwijs

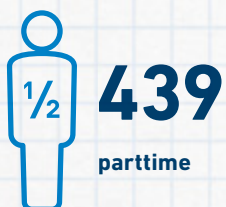
**48** geplaatst op betaald werk

**44** werken met behoud van uitkering

**259** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**56** waarvan dienstverlening is beëindigd

## PLAATSINGEN OP WERK



## SOCIALE WERKVOORZIENING:

**63,6%**  
detacheringen

**29,9%**  
beschut

**0,0%**  
werken op locatie

**6,5%**  
overigen



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	3,3%	3,3%			3,3%
Individuele detachering	25,4%	25,6%			25,5%
Groepsdetachering	34,8%	34,7%			34,7%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>63,4%</b>	<b>63,6%</b>			<b>63,5%</b>
Beschut	30,2%	29,9%			30,0%
Leegloop inactief	2,3%	2,0%			2,1%
Niet beschikbaar voor werk	4,1%	4,5%			4,3%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>



# Gemeente Nijmegen

---

## ONTWIKKELTRAJECTEN

70

**36**

### Ontwikkeltrajecten

In het eerste kwartaal startten in totaal 36 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

3 FTE

**Conform  
afpraak**

### Wijkgericht werken

WerkBedrijf werkt intensief samen met de sociale wijkteams en regieteams in het Rijk van Nijmegen. Een aantal consultants van WerkBedrijf is vast aanspreekpunt voor deze teams. De consultants 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. De inzet van andere maatschappelijke voorzieningen of hulp wordt hierdoor voorkomen of beperkt.

---

## ZORGJONGEREN

200 jongeren  
(doorlopend)

**261**

### 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 schoolverlater, verslaving, psychische problemen of schulden. Als deze problemen opgelost zijn zien we dat de jongeren vaak relatief snel de stap naar werk kunnen zetten. De Nijmeegse zorgjongeren krijgen begeleiding van een jongerenconsulent van WerkBedrijf met aandachtsgebied zorgjongeren. Binnen Team Jongeren is er capaciteit om doorlopend 200 zorgjongeren uit Nijmegen actief in traject te hebben. In het eerste kwartaal waren we met 261 jongeren aan de slag. 34 zorgjongeren begeleidden we naar werk.

# Gemeente Nijmegen

## Masterplan terugdringen bijstandstekort

### Project kansberoepen

In het Project Kansberoepen richt WerkBedrijf zich op sectoren waar veel vraag naar personeel is. En waar aan de andere kant werkzoekenden nog de juiste opleiding, achtergrond en/of vaardigheden missen om aan het werk te gaan. In het project kansberoepen maken we afspraken met ondernemers over arrangementen en trajecten om deze werkzoekenden te scholen en te ontwikkelen en vervolgens naar een baan te leiden. Het project Kansberoepen is zoals afgesproken met Nijmegen per 1 juli afgelopen. De doelstelling was om in de periode 2017-2019 een extra uitstroom van 225 bijstandsgerechtigden uit de uitkering te realiseren. Deze doelstelling hebben we behaald. De aanpak is succesvol gebleken. Succesfactoren zijn de begeleiding van de kandidaat op de werkvloer, al tijdens de leerwerkplek, ondernemers in een vroeg stadium betrekken (al bij screening en selectie van kandidaten) en aansluiten op de motivatie van de kandidaten. Via het Actieplan Perspectief Op Werk, met extra middelen van het ministerie, gaan we de komende jaren regionaal met deze aanpak door.

### Individuele plaatsing en steun (IPS)

GGZ-instellingen Pro-Persona, RIBW, IrisZorg en Pluryn kunnen kandidaten met een ernstig psychische aandoening en bijstandsuitkering aanmelden voor een

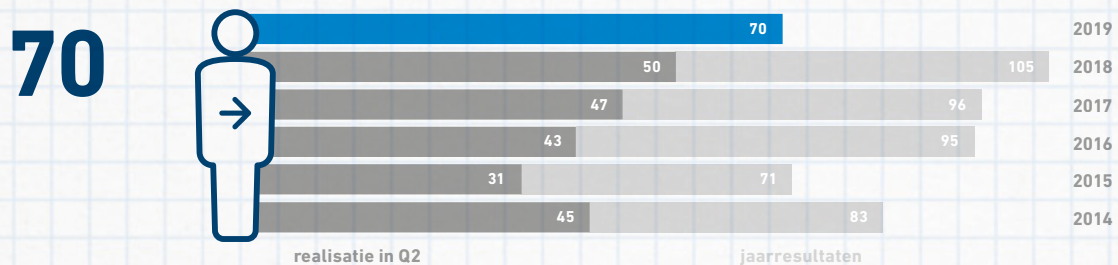
IPS-traject. In een IPS-traject wordt de kandidaat drie jaar begeleid naar en op een werkplek. Het doel is dat de kandidaat aan het eind van het traject regulier (minimaal 12 uur per week) aan het werk is. Gecertificeerde IPS-trajectbegeleiders die werkzaam zijn bij de GGZ-instelling begeleiden kandidaten. Daarmee wordt het vinden van werk of een opleiding onderdeel van het zorgtraject. WerkBedrijf ondersteunt bij het vinden van vacatures en de inzet van voorzieningen zoals loonkostensubsidie. Vanaf de start is er ruimte voor 120 trajecten. Aan het einde van het tweede kwartaal zijn 67 kandidaten uit het Rijk van Nijmegen met een IPS-traject gestart. Het achterblijven van de aantallen ligt onder andere aan de beschikbare capaciteit van gecertificeerde IPS-consulenten bij de instellingen. Van de gestarte trajecten zien we goede resultaten. Belangrijke succesfactoren zijn: bekendheid binnen de GGZ-instelling over IPS-mogelijkheden, juiste motivatie bij kandidaten en werkgevers die openstaan voor deze doelgroep.

### Doorstroom WW-bijstand

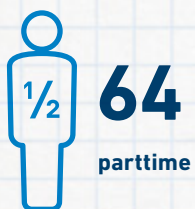
WerkBedrijf, afdeling Inkomen en UWV geven voorlichting aan mensen die binnen 3 tot 4 maanden het einde van hun WW-periode bereiken. Deze bijeenkomsten hebben als doel de instroom van WW-ers in de bijstand verder terug te dringen. Het gaat om regionale dienstverlening; WW-ers uit Nijmegen en de regio worden hiervoor uitgenodigd

# Wijchen in Q2

## UITSTROOM NAAR WERK



## PLAATSINGEN OP WERK



## SOCIALE WERKVOORZIENING:

**61,6%**  
detacheringen



**29,8%**  
beschut

**0,0%**  
werken op locatie

**8,4%**  
overigen

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	5,1%	4,8%			5,0%
Individuele detachering	22,1%	24,0%			23,0%
Groepsdetachering	34,9%	32,8%			33,8%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>62,0%</b>	<b>61,6%</b>			<b>61,8%</b>
Beschut	30,0%	29,9%			30,0%
Leegloop inactief	2,0%	1,9%			2,0%
Niet beschikbaar voor werk	6,0%	6,5%			6,2%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

**57**



## STATUSHOUDERS



**1** uit de bijstand door onderwijs

**17** geplaatst op betaald werk

**18** werken met behoud van uitkering

**57** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**17** waarvan dienstverlening is beëindigd

# Gemeente Wijchen

---

## BASIS DICHTBIJ/SCHAKELPUNT

lokale dienstverlening **Conform afspraak**

---

### Basis dichtbij/Schakelpunt

Een consulent van WerkBedrijf is 2 dagdelen in de week op locatie in Wijchen. Hij stemt af met klantmanagers, participatiecoaches over kandidaten, mogelijke trajecten en beantwoordt vragen over kandidaten die al bij WerkBedrijf een traject volgen.

---

## WIJKGERICHT WERKEN

2 dagdelen **Conform afspraak**

---

### Wijkgericht werken

Een consulent van WerkBedrijf sluit twee dagdelen per week aan bij de sociale wijkteams in Wijchen. De consulent is contactpersoon en het eerste aanspreekpunt voor vragen rond het thema Werk. 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 zo gauw dit mogelijk is richting werk te leiden.

---

## ZORGJONGEREN

extra inzet **Conform afspraak**

---

### Intensivering lokale werkgeversdienstverlening

Het doel van dit project is om nog meer kansen bij Wijchense ondernemers te benutten om kandidaten te plaatsen. Vergroten van de zichtbaarheid en bekendheid van WerkBedrijf bij Wijchense ondernemers is hier een onderdeel van. In 2019 legt WerkBedrijf contact met circa 40 extra Wijchense ondernemers. WerkBedrijf en gemeente Wijchen betrekken elkaar bij de bedrijfsbezoeken.

---

## PILOT DIRECTIEVE KANDIDAATSBENADERING

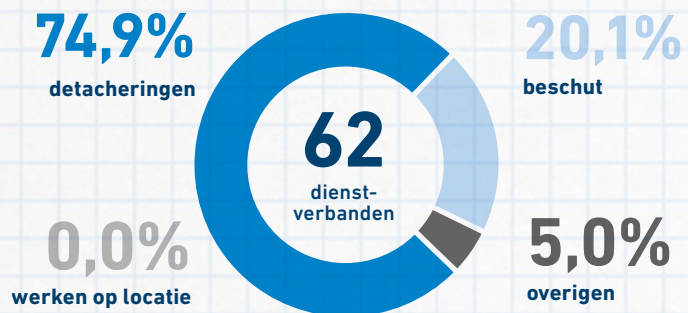
directieve benadering **Start Q3**

---

### Pilot directieve kandidaatsbenadering

Deze pilot is gestart op 1 juli. In de pilot doen wij ervaring op met een andere kandidaatsbenadering voor Wijchense kandidaten. De benadering gaat uit van een aanpak, met als elementen meerdere gesprekken en een voorgeschreven werksoort op basis van de actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit wordt gecombineerd met indringende gespreksvoering en uiteindelijk opleggen van maatregelen bij no show of weigering van een aangeboden voorziening. Bij deze pilot zijn zowel Wijchense inkomensconsulenten als bedrijfsdienstverleners van WerkBedrijf betrokken. Deze directieve benadering wordt in 2019 op minimaal 80, bij het WerkBedrijf aangemelde, Wijchense kandidaten toegepast. Na 1 jaar wordt de pilot geëvalueerd, met professionals en betrokken kandidaten.

## West Maas en Waal in Q2



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	10,8%	11,3%			11,0%
Individuele detachering	39,0%	38,8%			38,9%
Groepsdetachering	25,4%	24,9%			25,2%
Werken op locatie	0,0%	0,0%			0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>75,2%</b>	<b>74,9%</b>			<b>75,1%</b>
Beschut	19,7%	20,1%			19,9%
Leegloop inactief	0,1%	0,1%			0,1%
Niet beschikbaar voor werk	5,0%	4,9%			5,0%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>

## Gemeente West Maas en Waal

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

# Bijlage 2: Financiële overzichten

In de volgende financiële overzichten wordt de prognose afgezet tegen de begroting 2019 (inclusief wijzigingen).

# 1. WerkBedrijf

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen Bedragen in €1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2019 (AB jul'19)	Begroting 2019 (DB mei'19)	Werkelijk tot en met juni '19	Prognose Q2	Vershil prognose met begroting

<b>Baten</b>					
Overhead	429	429	167	354	-75
Inkomensregelingen	2.529	2.529	1.215	2.732	204
Begeleide participatie	57.121	57.121	28.854	56.984	-137
Arbeidsparticipatie	18.003	18.092	8.673	18.666	574
<b>Totale baten</b>	<b>78.081</b>	<b>78.171</b>	<b>38.909</b>	<b>78.736</b>	<b>566</b>

<b>Lasten</b>					
Overhead	416	416	290	388	-28
Inkomensregelingen	2.529	2.529	1.433	2.732	204
Begeleide participatie	53.858	53.858	27.070	54.041	183
Arbeidsparticipatie	13.655	13.744	6.338	14.134	390
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>70.457</b>	<b>70.546</b>	<b>35.130</b>	<b>71.295</b>	<b>749</b>
Overhead MGR	7.624	7.624	3.757	7.658	34
<b>Totale lasten</b>	<b>78.081</b>	<b>78.171</b>	<b>38.887</b>	<b>78.953</b>	<b>783</b>

<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>-217</b>	<b>-217</b>
-----------------------------	----------	----------	-----------	-------------	-------------

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

Voor de stijging van de loonsom van het ambtelijk personeel van de MGR zijn we uitgegaan van de BRN-norm (Begrotingsrichtlijn Regio Nijmegen). De stijging is echter hoger uitgevallen, door een hogere cao stijging en een hogere stijging van sociale lasten. Om dit te dekken wordt een deel van het extra participatiebudget gebruikt. Meer daarover leest u in de volgende paragraaf.

## WerkBedrijf, onderdeel WERK

WerkBedrijf onderdeel WERK Bedragen in €1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2019 (AB jul '19)	Begroting 2019 (DB mei '19)	Werkelijk tot en met juni '19	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting
<b>Baten</b>						
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	2.529	2.529	1.215	2.732	204
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.784	2.784	1.195	2.674	-110
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	16.123	16.123	7.772	16.696	574
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	1.880	1.969	901	1.969	0
Arbeidsparticipatie	Overige bedrijfsopbrengsten					
<b>Totale baten</b>		<b>23.315</b>	<b>23.404</b>	<b>11.083</b>	<b>24.072</b>	<b>667</b>
<b>Lasten</b>						
Inkomensregelingen	WLKS	2.529	2.529	1.433	2.732	204
<b>Totaal Inkomensregelingen</b>		<b>2.529</b>	<b>2.529</b>	<b>1.433</b>	<b>2.732</b>	<b>204</b>
Begeleide participatie	ADB	2.784	2.784	1.355	2.674	-110
Begeleide participatie	Personele lasten					
<b>Totaal Begeleide participatie</b>		<b>2.784</b>	<b>2.784</b>	<b>1.355</b>	<b>2.674</b>	<b>-110</b>
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	3.468	3.468	1.503	3.468	0
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	711	711	333	731	20
Arbeidsparticipatie	Maatwerk	2.795	2.795	1.398	2.795	0
Arbeidsparticipatie	Meerwerk	1.354	1.443	721	1.813	370
Arbeidsparticipatie	Personele lasten	5.327	5.327	2.382	5.327	0
<b>Totaal Arbeidsparticipatie</b>		<b>13.655</b>	<b>13.744</b>	<b>6.338</b>	<b>14.134</b>	<b>390</b>
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>18.967</b>	<b>19.056</b>	<b>9.125</b>	<b>19.540</b>	<b>484</b>
Overhead	Overhead MGR	4.348	4.348	2.055	4.532	184
<b>Totale lasten</b>		<b>23.315</b>	<b>23.404</b>	<b>11.180</b>	<b>24.072</b>	<b>667</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-97</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

In de realisatie is per saldo een tekort te zien van € 100.000. Dit heeft administratieve redenen en we verwachten geen tekort aan het einde van het jaar.

Bij de wettelijke loonkostensubsidie (inkomensregelingen) verwachten we € 200.000 tot € 300.000 meer uit te geven dan oorspronkelijk begroot. Er worden steeds meer kandidaten geplaatst met de indicatie banen-afspraken. De realisatie op nieuwe beschutte werkplekken blijft achter.



Bij Op weg naar werk (voorheen arbeidsmatige dagbesteding) verwachten we tussen de € 100.000 en € 200.000 over te houden. Na een half jaar werken met de nieuwe methodiek constateren we dat de nieuwe instroom lager is dan verwacht. Naast de lagere nieuwe instroom verwachten we, door de lagere basistarieven van Op weg naar werk en de afname van de Arbeidsmatige dagbesteding, in het tweede half jaar minder kosten te maken dan in het eerste half jaar. De werving voor de extra formatieplaats heeft in de loop van 2019 pas plaatsgevonden. Daardoor wordt het personele budget niet volledig besteed.

Met de meicirculaire 2019 is het participatiebudget vanaf 2019 verhoogd met € 600.000. De extra middelen worden toegevoegd aan onderstaande budgetten:

- € 180.000: personeelsbudget. Dit om de cao stijging op te vangen, tijdelijke vervanging voor (langdurige) zieken en onvoorziene uitgaven.
- € 20.000: Materiele budget. Recent is bekend geworden dat voor de aanpassing in EVA in het kader van GBA-V nog kosten gemaakt moeten worden.
- € 400.000: aanbod aan gemeenten: Lokale zichtbaarheid en uitvoering van werkzaamheden in het kader van arbeidsbemiddeling. Er worden 3 projecten aangeboden:

1. Zorgjongeren  
Dit project wordt momenteel uitgevoerd voor gemeente Nijmegen, Heumen, Mook en Middelaar.
2. Aansluiten bij de sociale (wijk)teams  
Dit wordt momenteel uitgevoerd voor gemeente Nijmegen en Wijchen.
3. Werkgeversdienstverlening op lokaal niveau  
Dit is/wordt momenteel uitgevoerd voor Wijchen en Mook en Middelaar. Kosten nader te bepalen aan de hand van specifieke wensen.

Naast keuze uit 1 van deze 3 kan (ook gedeeltelijk) gekozen worden de middelen in te zetten voor afspraken lokaal niveau in 2020.

De realisatie van instrumentengelden blijft het eerste halfjaar achter op begroting. Het huidige kandidatenbestand is moeilijker plaatsbaar waardoor de verwachting is dat de inzet van voorziening in het tweede halfjaar zal toenemen om de kandidaten uit te laten stromen naar werk.

## WerkBedrijf onderdeel SW

WerkBedrijf onderdeel SW Bedragen in €1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2019 (AB jul'19)	Begroting 2019 (DB mei'19)	Werkelijk tot en met juni '19	Prognose Q2	Verskil prognose met begroting

<b>Baten</b>						
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	42.448	42.448	21.715	42.448	0
Begeleide participatie	Overige bijdragen	240	240	123	240	0
Begeleide participatie	Netto omzet	10.787	10.787	5.422	10.500	-287
Begeleide participatie	Materiaal verbruik	-38	-38	-7	-17	21
Begeleide participatie	Toegevoegde waarde	10.750	10.750	5.415	10.483	-267
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	231	231	73	471	240
<b>Totale baten</b>		<b>53.669</b>	<b>53.669</b>	<b>27.325</b>	<b>53.642</b>	<b>-27</b>

<b>Lasten</b>						
Begeleide participatie	Salariskosten SW medewerkers	42.966	42.816	21.828	43.007	191
Begeleide participatie	Lage inkomensvoordeel	-500	-500	-250	-458	42
Begeleide participatie	Algemene uitvoering begeleide participatie	5.014	5.014	2.371	5.014	0
Begeleide participatie	Overige kosten SW medewerkers	2.182	2.332	1.029	2.385	53
Begeleide participatie	Productiekosten	731	731	374	785	54
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>50.393</b>	<b>50.393</b>	<b>25.352</b>	<b>50.733</b>	<b>340</b>
Overhead	Overhead MGR	3.276	3.276	1.702	3.126	-150
<b>Totale lasten</b>		<b>53.669</b>	<b>53.669</b>	<b>27.054</b>	<b>53.859</b>	<b>190</b>

<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>271</b>	<b>-217</b>	<b>-217</b>
-----------------------------	----------	----------	------------	-------------	-------------

We verwachten een tekort van € 217.000 op het onderdeel SW. Dit heeft een aantal oorzaken.

De detacheringstarieven worden jaarlijks geïndexeerd en blijven op peil. Het is lastig om de openvallende plaatsen op te vullen met geschikte mensen. Uitstromende SW-medewerkers zijn in het verleden vaak onder minder strenge toelatingscriteria aangenomen, waardoor het gemiddelde huidige niveau van onze SW-medewerkers daalt. We zien dan ook een verschuiving naar de wat minder renderende detachingsplaatsen.

Hoewel we wel extra inzetten op het terugdringen van het verzuim gaan we er in de prognose vanuit dat de achterstand nog verder gaat oplopen. Gedetacheerde SW-medewerkers die gedeeltelijk ziek zijn werken soms tijdelijk op de Boekweitweg. Daarmee vallen zij niet volledig uit en werken zij mee aan de opdrachten van beschutte afdelingen. Het tarief is echter lager dan het uurtarief van hun detachering en we kunnen geen uren declareren voor deze SW-medewerkers. De verwachting is dat we ca. € 287.000 te kort gaan komen aan het einde van het jaar. De toegevoegde waarde per fte op jaarbasis komt hiermee op C= 7.575 (C= 200 lager dan begroot). In de tweede helft van 2019 starten we een onderzoek om tot een omzetverbetering te komen. Op de overige baten verwachten we een meeropbrengst van € 240.000 door detachingsopbrengsten van medewerkers en praktijkdiagnose.

De salarislasten van de SW-medewerkers ontwikkelen zich binnen de begroting. In de risicoparagraaf van de begroting is het risico voor uitbetaling van transitievergoedingen opgenomen. We hebben besloten om over te gaan tot het beëindigen van de slapende dienstverbanden en eventuele transitievergoedingen uit te betalen. We verwachten een gedeelte niet te

kunnen declareren bij het Rijk. Bovendien moeten we, daar waar dat van toepassing is, openstaande verloftegoeden uitbetalen. Per saldo schatten we de hoogte van de extra salariskosten in op een bedrag van € 191.000

Verder is het Lage Inkomensvoordeel voor 2018 bekend geworden. Deze is ca. € 42.000 lager dan verwacht. Dit verschil zal het resultaat van 2019 negatief beïnvloeden.

In de laatste meicirculaire is de subsidie voor de SW € 400.000 hoger dan begroot. Deze gelden zijn geen onderdeel van de begroting van het Werk-Bedrijf, maar worden bij de gemeenten ontvangen.

In de overhead verwachten we een positief resultaat van € 150.000. Release van EVA fase 2 is nog niet gestart. We verwachten hierdoor minder kosten voor de operationele lasten.

De verwachte uitwerking per gemeente is terug te vinden in bijlage 3 en 4.

## WerkBedrijf, onderdeel VASTGOED

WerkBedrijf onderdeel VASTGOED Bedragen in €1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2019 (AB jul'19)	Begroting 2019 (DB mei'19)	Werkelijk tot en met juni '19	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting

Baten						
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	235	235	115	235	0
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten	193	193	52	118	-75
Begeleide participatie	Netto omzet					
Begeleide participatie	Materiaal verbruik					
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	669	669	334	669	
<b>Totale baten</b>		<b>1.097</b>	<b>1.097</b>	<b>501</b>	<b>1.022</b>	<b>-75</b>

Lasten						
Overhead	Personele lasten	27	27	23	27	
Overhead	Kapitaallasten	43	43	20	43	0
Overhead	Operationele lasten	345	345	247	317	-28
Begeleide participatie	Personele lasten	42	42	42	42	0
Begeleide participatie	Kapitaallasten	67	67	50	67	0
Begeleide participatie	Operationele lasten	572	572	271	525	-47
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>1.097</b>	<b>1.097</b>	<b>653</b>	<b>1.022</b>	<b>-75</b>
Overhead	Overhead MGR					
		<b>1.097</b>	<b>1.097</b>	<b>653</b>	<b>1.022</b>	<b>-75</b>

<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-152</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-----------------------------	----------	----------	-------------	----------	----------

In de realisatie is een tekort te zien van € 150.000. Dit betreft echter vooruitbetaalde onderhoudscontracten en bij het afsluiten van 2019 zal dit tekort verdwenen zijn.

De extra verhuur van de ruimten op de Boekweitweg en de verkoop van de St. Teunismolenweg is op dit moment nog niet gerealiseerd. Door de verbouwing van het gebouw aan de Boekweitweg is er minder onderhoud nodig en kunnen we dit compenseren in de realisatie. Dit wordt meegenomen in de begrotingswijziging van het tweede kwartaal.

## MGR investeringen

Investerings MGR totaal Bedragen in € 1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2019 (AB jul'19)	Begroting 2019 (DB mei'19)	Werkelijk tot en met juni '19	Prognose Q2	Vershil prognose met begroting
WerkBedrijf - Applicatielandschap (EVA)*	550	550	468	550	0
WerkBedrijf - Applicatielandschap (EVA) fase 2**	-	300	-	300	0
WerkBedrijf - Inventaris***	-	300	60	300	0
<b>Totaal</b>	<b>2.550</b>	<b>3.276</b>	<b>889</b>	<b>3.276</b>	<b>0</b>

\* *WerkBedrijf - Applicatielandschap (EVA):*  
Voor het beheer en het optimaliseren van fase 1 worden er nog kosten gemaakt. We verwachten fase 1 dit jaar af te ronden, waarna fase 1 in het regulier beheer gaat vallen. Met de uitgaven verwachten we binnen de prognose te blijven.

\*\* *WerkBedrijf - Applicatielandschap (EVA) fase 2:*  
Release 2 is nog niet van start gegaan.

\*\*\* *Inventaris*  
De middelen voor inventaris verwachten we niet volledig in te zetten in 2019.

## 2. ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) Bedragen in €1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2019 (AB jul'19)	Begroting 2019 (DB mei'19)	Werkelijk tot en met juni '19	Prognose Q2	Verskil prognose met begroting
<b>Baten</b>					
Overhead	18.184	18.184	9.026	18.037	-147
Arbeidsparticipatie	395	395	198	395	
<b>Totale baten</b>	<b>18.580</b>	<b>18.580</b>	<b>9.224</b>	<b>18.433</b>	<b>-147</b>
<b>Lasten</b>					
Overhead	16.470	16.470	9.018	16.323	-147
Arbeidsparticipatie	395	395	159	395	
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>16.865</b>	<b>16.865</b>	<b>9.177</b>	<b>16.718</b>	<b>-147</b>
Overhead MGR	1.715	1.715	728	1.715	
<b>Totale lasten</b>	<b>18.580</b>	<b>18.580</b>	<b>9.905</b>	<b>18.433</b>	<b>-147</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-681</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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.

Bij automatisering is de begroting (AB juli '19) op één onderdeel bijgesteld. Het plusproduct 'mobile service' voor €28.000 was onterecht verwerkt in de gemeentelijke bijdrage voor gemeente Nijmegen. Dit betekent een verschuiving van gemeentelijke bijdrage naar overige bijdragen voor dit bedrag.

## ICT Rijk van Nijmegen Automatisering

iRvN onderdeel Automatisering Bedragen in €1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2019 (AB juli '18)	Begroting 2019 (DB mei '19)	Werkelijk tot en met juni '19	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting
<b>Baten</b>						
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	11.741	11.741	5.834	11.741	0
Overhead	Overige bijdragen	1.036	1.036	518	1.036	0
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten	146	146	185	246	100
<b>Totalen baten</b>		<b>12.923</b>	<b>12.923</b>	<b>6.536</b>	<b>13.023</b>	<b>100</b>
<b>Lasten</b>						
Overhead	Personele lasten	5.085	5.085	2.365	5.337	252
Overhead	Kapitaallasten	1.345	1.345	701	1.345	0
Overhead	Operationele lasten	5.484	5.484	3.490	5.332	-152
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>11.914</b>	<b>11.914</b>	<b>6.556</b>	<b>12.014</b>	<b>100</b>
Overhead	Overhead MGR	1.009	1.009	434	1.009	0
<b>Totalen lasten</b>		<b>12.923</b>	<b>12.923</b>	<b>6.990</b>	<b>13.023</b>	<b>100</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-453</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Op basis van de huidige inzichten verwachten we op de begrote gemeentelijke bijdrage uit te komen. Hierbij is rekening gehouden met extra dienstverlening bij de Servicedesk en extra kosten m.b.t. informatiebeveiliging. Ook is er rekening gehouden met een risico van een mogelijke extra afrekening van Hewlett Packard (HP) in 2019.

Daarnaast kennen we de volgende twee begrotingswijzigingen die geen invloed hebben op de gemeentelijke bijdrage.

De kostenoverheveling van het product ESB van het onderdeel Informatie- & Applicatiebeheer naar het onderdeel automatisering was al onderdeel van de prognose in de eerste kwartaalrapportage. Bij deze kwartaalrapportage bieden we een separate begrotingswijziging 2019 aan waarin we deze kostenoverheveling verwerken. Bij instemming van deze begrotingswijziging ontstaat er een verplaatsing van operationele naar personele lasten voor een bedrag van € 252.000.

Onze inschatting is dat we dit jaar € 100.000 meer uitgeven aan Plusproducten dan begroot.

Deze plusproducten zijn divers: het gaat om doorbelasting van hardware die niet onder de standaard valt (o.a. informatiebeveiliging, scanapparatuur etc.). Alle kosten voor Plus-producten worden één op één doorbelast. Dat betekent een toename in opbrengsten (overige bedrijfsopbrengsten) en in lasten (operationele lasten) voor dit bedrag, maar per saldo doet dit niets.

Ook willen we melden dat er veel openstaande vacatures zijn, met name bij ICT-Beheer. Dit komt deels doordat het moeilijker wordt geschikt personeel aan te trekken. Ook wordt er, gelet op toekomstige ontwikkelingen, soms ook een bewuste afweging gemaakt om vacatures niet in te vullen maar hiervoor in te huren. Daarnaast is de loonsom van het huidige personeel circa 1% hoger komen te liggen dan begroot. De verwachting is dat we de hogere inhuurkosten en loonsomstijging op kunnen vangen binnen het huidige personele budget door de openstaande vacatureruimte.



## ICT Rijk van Nijmegen investeringen Automatisering

iRvN investeringen Bedragen in €1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2019 (AB juli '18)	Begroting 2019 (DB mei '19)	Werkelijk tot en met juni '19	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting

Uitgaven					
ICT werkplekinrichting PC's	1.000	1.000	219	1.000	0
ICT werkplekinrichting telefonie	350	350	214	350	0
Technische infrastructuur	626	626	269	626	0
Aanschaf licenties	150	150	2	150	0
<b>Totaal</b>	<b>2.126</b>	<b>2.126</b>	<b>704</b>	<b>2.126</b>	<b>0</b>

De verwachting is dat we het investeringsbudget volledig gaan benutten dit jaar. Echter is er een kans dat de geplande voorbereiding van de overgang van desktop computers naar laptops bij diverse gemeentes niet binnen de beoogde planning wordt behaald. Hierdoor ontstaat het risico dat deze investeringen (deels) in 2020 worden gerealiseerd.

Onder- of overschrijdingen op investeringen tot een bandbreedte van 20% van het jaarkrediet kunnen ten gunste/ten laste komen van het krediet van volgend jaar. Mocht het risico zich voordoen, dan kan (een deel van) het onbenutte investeringsvolume ten gunste komen van het krediet van volgend jaar.

## ICT Rijk van Nijmegen Informatie- en applicatiebeheer

iRvN onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer Bedragen in €1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2019 (AB juli '18)	Begroting 2019 (DB mei '19)	Werkelijk tot en met juni '19	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting
<b>Baten</b>						
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	5.158	5.158	2.419	4.821	-337
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	103	103	71	193	90
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten	395	395	198	395	0
<b>Totale baten</b>		<b>5.657</b>	<b>5.657</b>	<b>2.687</b>	<b>5.410</b>	<b>-247</b>
<b>Lasten</b>						
Overhead	Personele lasten	2.935	2.935	1.525	2.793	-142
Overhead	Kapitaallasten	7	7	4	7	0
Overhead	Operationele lasten	1.613	1.613	933	1.508	-105
Arbeidsparticipatie	Personele lasten	233	233	109	233	0
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	162	162	50	162	0
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>4.951</b>	<b>4.951</b>	<b>2.621</b>	<b>4.704</b>	<b>-247</b>
Overhead	Overhead MGR	706	706	295	706	0
<b>Totale lasten</b>		<b>5.657</b>	<b>5.657</b>	<b>2.915</b>	<b>5.410</b>	<b>-247</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-228</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Deze verlaging heeft te maken met de kostenoverheveling van het product ESB van het onderdeel Informatie- & Applicatiebeheer naar het onderdeel automatisering. De kostenoverheveling wordt in een separate begrotingswijziging aangeboden. De financiering van de jaarlijkse ESB-exploitatiekosten (€ 337.000) wordt, bij instemming van de begrotingswijziging, betaald uit de structureel beschikbare ruimte binnen de iRvN-begroting Automatisering. Dit betekent een afname in operationele lasten met € 85.000 en een afname in personele lasten met € 252.000. Hierdoor wordt de deelnemersbijdrage voor gemeente Nijmegen, die tot op heden de enige opdrachtgever is aan onderdeel applicatiebeheer, met € 337.000 verlaagd.

Daarnaast verwachten we voor € 90.000 aan extra dienstverleningen die één op één worden doorbelast, d.w.z. een toename in overige bedrijfsopbrengsten en een toename in personele lasten. Deze begrotingswijziging heeft geen invloed op de gemeentelijke bijdrage.

Ook verwachten we een tekort van € 20.000 op de loonsom, doordat de salarissen van het huidige personeel circa 1% hoger komt te liggen dan begroot. Door de relatief kleine omvang van Informatie- & Applicatiebeheer kunnen deze kosten niet binnen de huidige personele budgetten worden opgevangen. Dit jaar is de verwachting dat we dit op kunnen vangen doordat de operationele lasten wat lager uitvallen dan begroot. Deze prognose lijdt vooralsnog niet tot een begrotingswijziging.

Ook bieden we bij deze kwartaalrapportage een separate begrotingswijziging aan die geen betrekking op dit jaar, maar vanaf het jaar 2020. Gemeente Nijmegen wil vanuit de rol van eigenschap het contractmanagement voor de softwarecontracten weer volledig terug nemen en zelf zorgdragen voor de financiële taken. We willen per 1-1-2020 een overdracht doorvoeren van de onderhoudsbudgetten van de iRvN, onderdeel applicatiebeheer, naar de gemeente Nijmegen voor een bedrag van € 1.284.000. Dit besluit heeft géén invloed op de overige deelnemers.

### 3. Bestuursondersteuning

WerkBedrijf Bestuursondersteuning Bedragen in €1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2019 (AB juli '18)	Begroting 2019 (DB mei '19)	Werkelijk tot en met jun '19	Prognose Q2	Verschil prognose met begroting
<b>Baten</b>					
Overhead Gemeentelijke bijdragen	210	210	102	210	0
Overhead Overige bijdragen	90	90	53	90	0
<b>Totale Baten</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>155</b>	<b>300</b>	<b>0</b>
<b>Lasten</b>					
Overhead Overhead MGR	300	300	117	300	0
<b>Totale lasten</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>117</b>	<b>300</b>	<b>0</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Bij Bestuursondersteuning verwachten we geen afwijking ten opzichte van de begroting.

## **Bijlage 3:** Financiële bijdrage per gemeente 2019 begroot en prognose

Gemeentelijke bijdrage 2019

Bedragen in € 1.000

	WerkBedrijf						iRvN		BO	Totaal	
	WERK				SW	Vastgoed	Auto-matisering	Info & applicaties			
	Basis dvl	Meerwerk	ABD	WLKS							
<b>Begroot</b>	Berg en Dal	1.217	76	313	287	4.529	26	858		23	7.329
	Beuningen	481		319	150	3.064	18	913		17	4.962
	Druten	317		143	106	2.356	14			12	2.948
	Heumen	315		171	61	1.511	9	535		11	2.611
	Mook en Middelaar	101	13	80	57			271		5	527
	Nijmegen	12.726	1.332	1.527	1.631	24.493	141	7.661	5.158	116	54.785
	WDW							1.531			1.531
	Wijchen	965		231	237	5.056	29			27	6.546
	West Maas en Waal					1.439					1.439
	<b>Totaal</b>	<b>16.123</b>	<b>1.421</b>	<b>2.784</b>	<b>2.529</b>	<b>42.448</b>	<b>235</b>	<b>11.769</b>	<b>5.158</b>	<b>210</b>	<b>82.677</b>
<b>Mutatie</b>	Berg en Dal	44		-40	10	-25					-12
	Beuningen	24		-55	35	-46					-42
	Druten	16		-20	31	16					43
	Heumen	14		-42	40	-22					-9
	Mook en Middelaar	6		-4	-10						-8
	Nijmegen	423		42	71	270			-337		470
	WDW										
	Wijchen	47		8	27	6					88
	West Maas en Waal					18					18
	<b>Totaal</b>	<b>574</b>		<b>-110</b>	<b>204</b>	<b>217</b>			<b>-337</b>		<b>548</b>
<b>Prognose</b>	Berg en Dal	1.261	76	273	296	4.503	26	858		23	7.317
	Beuningen	505		265	185	3.018	18	913		17	4.920
	Druten	333		122	137	2.373	14			12	2.990
	Heumen	329		129	101	1.489	9	535		11	2.602
	Mook en Middelaar	107	13	77	47			271		5	519
	Nijmegen	13.149	1.332	1.569	1.702	24.763	141	7.661	4.822	116	55.254
	WDW							1.531			1.531
	Wijchen	1.012		239	265	5.063	29			27	6.634
	West Maas en Waal					1.457					1.457
	<b>Totaal</b>	<b>16.696</b>	<b>1.421</b>	<b>2.674</b>	<b>2.732</b>	<b>42.665</b>	<b>235</b>	<b>11.769</b>	<b>4.822</b>	<b>210</b>	<b>83.225</b>

## **Bijlage 4:** Specificatie financiële bijdrage per gemeente 2019 voor de SW begroot en prognose

## Gemeentelijke bijdrage SW 2019

Bedragen in € 1.000

**Begroot**

	SE	Totale bijdrage	Rijksbijdrage	Aanvullende bijdrage
Berg en Dal	158,0	4.529	4.081	448
Beuningen	106,9	3.064	2.768	296
Druten	82,2	2.356	2.155	201
Heumen	52,7	1.511	1.366	145
Nijmegen	854,5	24.493	21.706	2.787
Wijchen	176,4	5.056	4.234	822
West Maas en Waal	50,2	1.439	1.180	259
<b>Totaal</b>	<b>1.480,9</b>	<b>42.448</b>	<b>37.490</b>	<b>4.958</b>

Kostprijs per SE €28.664

**Mutatie**

Berg en Dal	-1,4	-25	16	-41
Beuningen	-1,9	-46	-5	-41
Druten	0,3	16	28	-11
Heumen	-0,9	-22	-36	15
Nijmegen	6,7	270	251	18
Wijchen	-0,3	6	108	-102
West Maas en Waal	0,5	18	39	-21
<b>Totaal</b>	<b>3,0</b>	<b>217</b>	<b>400</b>	<b>-183</b>

Kostprijs per SE €89

**Prognose**

Berg en Dal	156,6	4.503	4.097	406
Beuningen	105,0	3.018	2.763	255
Druten	82,5	2.373	2.183	190
Heumen	51,8	1.489	1.330	159
Nijmegen	861,2	24.763	21.957	2.806
Wijchen	176,1	5.063	4.343	720
West Maas en Waal	50,7	1.457	1.218	239
<b>Totaal</b>	<b>1.483,9</b>	<b>42.665</b>	<b>37.891</b>	<b>4.775</b>

Kostprijs per SE €28.753



## Bijlage 5: Meicirculaire meerjarige effecten

Rijkssubsidie  
Bedragen in € 1.000

**Circulaire september  
2018**

	Uitkeringsjaar					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Wwb klassiek	13.085	13.502	13.795	14.137	14.504	nb
Nieuw Wajong	963	1.013	1.061	1.110	1.159	nb
Nieuw begeleiding beschut	2.074	2.388	2.447	2.726	3.005	nb
<b>Totaal WERK</b>	<b>16.123</b>	<b>16.903</b>	<b>17.303</b>	<b>17.974</b>	<b>18.669</b>	<b>nb</b>
<b>Totaal SW</b>	<b>37.490</b>	<b>35.035</b>	<b>33.938</b>	<b>32.681</b>	<b>31.422</b>	<b>nb</b>

**Circulaire mei 2019  
(en correctie wwb  
klassiek juli '19)**

	Uitkeringsjaar					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Wwb klassiek*	13.288	13.720	13.935	14.193	14.554	14.872
Nieuw Wajong	1.080	1.037	1.086	1.137	1.187	1.238
Nieuw begeleiding beschut	2.328	2.450	2.514	2.802	3.090	3.353
<b>Totaal WERK</b>	<b>16.696</b>	<b>17.206</b>	<b>17.535</b>	<b>18.132</b>	<b>18.831</b>	<b>19.463</b>
<b>Totaal SW</b>	<b>37.891</b>	<b>35.815</b>	<b>34.658</b>	<b>33.017</b>	<b>32.020</b>	<b>30.766</b>

\* vanaf 2019 overgeheveld naar algemene middelen

**Vershil circulaire  
mei 2019 -  
september 2018**

	Uitkeringsjaar					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Wwb klassiek	203	217	140	56	50	nvt
Nieuw Wajong	117	24	25	27	28	nvt
Nieuw begeleiding beschut	253	62	67	76	85	nvt
<b>Totaal WERK</b>	<b>574</b>	<b>303</b>	<b>233</b>	<b>159</b>	<b>163</b>	<b>nvt</b>
<b>Totaal SW</b>	<b>400</b>	<b>779</b>	<b>720</b>	<b>335</b>	<b>597</b>	<b>nvt</b>

\* Budget voor Wwb klassiek is vanaf 2019 overgeheveld naar algemene middelen