



# Kwartaalrapportage Q3

MGR Rijk van Nijmegen, 14/11/2019

# Voorwoord



Voor u ligt de derde kwartaalrapportage 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.

De kwartaalrapportages weerspiegelen de praktijk van arbeidsbemiddeling. Het is een zoektocht naar het evenwicht tussen 'harde' aantallen en resultaten en 'zachte' resultaten. Als gemeenten kijken we allereerst naar de ontwikkeling van het aantal bijstandsgerechtigden in onze regio: halen we onze doelstelling? Daalt dit aantal? Lopen we in de pas met vergelijkbare gemeenten? Dit zijn de harde aantallen en resultaten. We vinden deze belangrijk. Maar we kennen de praktijk en weten dat deze beperkt maakbaar is. Daarom hebben we ook oog voor andersoortige resultaten en verhalen: welke talenten en kwaliteiten hebben mensen? Hoe kunnen we als maatwerk hierop aansluiten? Welke competenties vraagt een werkgever? Waarom kan de ene kandidaat wel doorstromen naar werk vanuit de arbeidsmatige dagbesteding, maar is dat voor een ander nu niet haalbaar? Wat voegt een professional hieraan toe? Wat heeft een mens nodig om te leren, te ontwikkelen en stappen te zetten?

Ik vind het mooi ieder kwartaal ook het verhaal achter de cijfers te lezen. In de kwartaalrapportage wordt duidelijk dat we beide kanten, de harde en de zachte, nodig hebben om in de praktijk van arbeidsbemiddeling een verschil in een mensenleven te maken. Leest u mee?

## Leo Bosland

Lid Bestuurscommissie Werk en  
Algemeen Bestuur MGR

# Inhoud

<b>Voorwoord</b> .....	<b>2</b>	<b>Bijlage 1 De gemeenten in beeld</b> .....	<b>22</b>	<b>Bijlage 4</b> .....	<b>56</b>
<b>Samenvatting</b> .....	<b>4</b>	Berg en Dal .....	23	<b>Specificatie financiële bijdrage SW per gemeente 2019 SW begroot, mutatie en prognose</b>	
<b>1 MGR</b> .....	<b>6</b>	Beuningen .....	25	<b>Bijlage 5</b> .....	<b>58</b>
<b>2 WerkBedrijf</b> .....	<b>7</b>	Druten .....	27	<b>Septembercirculaire meerjarige effecten</b>	
De cijfers: mensen aan het werk in Q3 .....	10	Heumen .....	29		
WerkBedrijf: het verhaal achter de cijfers ...	11	Mook en Middelaar .....	31		
De cijfers: SW-medewerkers in Q3 .....	15	Nijmegen .....	33		
SW: Het verhaal achter de cijfers .....	15	Wijchen .....	36		
<b>3 ICT Rijk van Nijmegen</b> .....	<b>18</b>	West Maas en Waal .....	38		
<b>4 Financiën</b> .....	<b>19</b>	<b>Bijlage 2 Financiële overzichten</b> .....	<b>39</b>		
Financiële indeling .....	19	1. WerkBedrijf .....	40		
Taakvelden .....	19	2. ICT Rijk van Nijmegen .....	47		
Bate en lasten MGR .....	20	3. Bestuursondersteuning .....	53		
Toelichting op de baten en lasten MGR .....	20	<b>Bijlage 3</b> .....	<b>54</b>		
		<b>Financiële bijdrage per gemeente 2019 begroot, mutatie en prognose</b>			

# Samenvatting

## MGR

In het derde kwartaal is het informatieprotocol geactualiseerd. Deze ligt voor zienswijze bij de gemeenten. Het is een volgende stap in het verbeteren van de informatievoorziening vanuit de MGR. Ook werken we in een breder verband, met de griffierskring Gelderland-Zuid aan het verbeteren van informatievoorziening vanuit gemeenschappelijke regelingen.

## WerkBedrijf

WerkBedrijf richt zich op het bemiddelen van kandidaten naar een passende werkplek. Tot en met het derde kwartaal stroomden 813 mensen uit de uitkering doordat zij startten op een betaalde baan. Zij waren daardoor niet meer afhankelijk van een uitkering. 927 kandidaten plaatsten we op parttime werk. Zij stroomden (gedeeltelijk) uit de uitkering. We bemiddelden 284 mensen met een arbeidsbeperking naar werk. Mensen met een indicatie beschut werk vallen ook onder deze groep.

We stemmen onze dienstverlening af op de vraag van kandidaten en ondernemers. We merken dat er steeds meer behoefte is aan begeleiding van de kandidaat na de plaatsing. Door kandidaten te ondersteunen op de werkplek willen we uitval voorkomen. We voelen het belang van een duurzame plaatsing, zowel voor de kandidaat als de ondernemer. Voor een duurzame plaatsing is een goede voorbereiding op werk ook belangrijk. Betaald werk niet voor alle kandidaten (direct) haalbaar. Op Weg Naar Werk (voorheen arbeidsmatige dagbesteding) kan een opstap zijn naar betaald werk. Aan het eind van het derde kwartaal zijn 598 kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk. De focus ligt hierbij op het ontwikkelen van zelfredzaamheid en loonwaarde.

Tot en met het derde kwartaal bemiddelden we 388 jongeren met een bijstandsuitkering naar betaald werk. We zetten ook in op een goede overstap van opleiding naar werk. Het is belangrijk dat jongeren, die aan het begin van hun loopbaan staan, goed starten op de arbeidsmarkt en niet afhankelijk worden van een uitkering. We werken daarvoor samen met verschillende opleidingsinstellingen.

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 derde kwartaal 18,0%. Dit is vergelijkbaar met het vorige kwartaal. De toegevoegde waarde is € 5.210.

## iRvN

Het derde kwartaal stond in het teken van de implementatie en uitrol van BIO-maatregel (Baseline Informatiebeveiliging Overheid): het geautomatiseerd analyseren van logbestanden, beveiligde netwerktoegang, redundantie enkelvoudig aangesloten gemeenten en een gebruiksvriendelijke voorziening om veilig te mailen. Daarnaast is de eerste partij laptops besteld ter vervanging van desktop computers. Dit in het kader van de flexibilisering van de kantoor- en werkomgeving. De eerste I-adviseur is gestart en intern is de afdeling Informatie- en Applicatiebeheer meer betrokken bij de rol van accounthouder.

## 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 willen we de eerdere verwachting, dat het budget wordt overschreden, bovenwaarts bijstellen. Op basis van de huidige toename die we nu zien, is de prognoseverwachting dat we een extra uitgave hebben tussen de € 350.000 en € 450.000. Dit komt doordat er steeds meer kandidaten met een indicatie banenafpraak worden geplaatst. In de meicirculaire van 2019 zijn € 600.000 extra middelen voor het participatiebudget gepubliceerd en opgenomen in de begrotingswijziging. Vervolgens is de septembercirculaire 2019 ontvangen. Op basis daarvan is vastgesteld dat t.o.v. de meicirculaire 2019 € 178.000 minder wordt ontvangen voor het participatiebudget. De verminderde ontvangst van € 178.000 zal vanuit de eigen middelen worden opgevangen. De inzet van instrumenten blijft achter op de begroting. We weten echter dat er in het komende kwartaal nog projecten starten waarvoor (middelen voor) instrumenten nodig zijn.

Binnen het onderdeel SW verwachten we, op basis van de resultaten tot en met het derde kwartaal, op de begroting uit te komen. Door het uitvoeren van wet- en regelgeving rondom transitievergoedingen stromen dit jaar 20-30 SE extra uit. Zij stoppen met hun dienstverband. Daardoor zal de kostprijs per SE stijgen. Door maatregelen in het kader van onder andere het strategisch personeelsplan en de huisvesting zal de kostprijs naar verwachting in 2020 weer acceptabel zijn.

### iRvN

De huidige prognose voor het onderdeel Automatisering is dat we over 2019 een voordelig resultaat behalen van € 100.000. Hierbij is onder andere rekening gehouden met extra dienstverlening bij de Servicedesk en extra kosten met betrekking tot informatiebeveiliging. Op het onderdeel Informatie-en Applicatiebeheer blijft de prognose dat we een voordeel van € 337.000 behalen over 2019. Dit voordeel vloeit voort uit de overdracht van het product 'Enterprise Service Bus' naar Automatisering.

Tot slot bieden we twee technische begrotingswijzigingen aan die betrekking hebben op 2020 en verder. Per 1-1-2020 vindt er een overdracht van de onderhoudsbudgetten plaats van de iRvN, onderdeel applicatiebeheer, naar de WerkBedrijf voor een bedrag van € 129.000. Daarnaast worden er 1,8 formatieplaatsen van de WerkBedrijf-formatie overgeheveld naar de iRvN-formatie voor een bedrag van € 146.473. Beide besluiten hebben geen 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.**

In de vorige kwartaalrapportage lichtten we toe dat we de informatievoorziening vanuit de MGR verder verbeterde. De eerste helft van dit jaar is de website beter gevuld. Ook is de structuur aangepast om de stukken beter vindbaar te maken. In het derde kwartaal hebben we een volgende stap gezet door het informatieprotocol te actualiseren. In dit nieuwe protocol stellen we voor het aantal termijnrapportages te verminderen. Dit op verzoek van verschillende gemeenten. Het protocol ligt nu voor bij de gemeenten voor een zienswijze, daarna vindt besluitvorming plaats in het algemeen bestuur van de MGR. We gaan ervan uit dat we met ingang van 1 januari 2020 volgens de nieuwe afspraken kunnen werken.

Ook in een breder verband werkt de MGR aan het verbeteren van informatievoorziening. De griffierskring Gelderland Zuid (regio Rijk van Nijmegen en Rivierenland) heeft het initiatief genomen om de informatie van de verschillende gemeenschappelijke regelingen te stroomlijnen richting gemeenteraden. Bijvoorbeeld door de jaarcyclus van informatievoorziening van diverse gemeenschappelijke regelingen op de gemeenteraden af te stemmen. De MGR neemt deel aan overleggen over dit onderwerp en deelt de planning, frequentie en wijze van informatieverstrekking met andere gemeenschappelijke regelingen.



## 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**

Een goede samenwerking met ondernemers, onderwijs, het leerwerkloket, UWV en gemeenten is van belang om kandidaten aan het werk te helpen én houden. Een mooi voorbeeld van deze samenwerking is Perspectief op Werk. In dit regionale actieplan (opgesteld door WerkBedrijf, UWV, ROC en centrumgemeente Nijmegen) staan een aantal projecten waarbij kandidaten opgeleid worden naar kansrijke beroepen. Voorbeelden zijn Talent in het groen, Talent in de keuken en Verzorgende 3IG. Het miljoen voor het actieplan is inmiddels toegekend door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De plannen worden nu nader uitgewerkt.

Kandidaten naar werk bemiddelen vraagt om een investering. Het vraagt om een goede dienstverlening waarbinnen maatwerk mogelijk is. De dienstverlening moet aansluiten op de vraag van kandidaten en ondernemers. Zo onderzoeken we de tevredenheid van kandidaten over onze dienstverlening. Als onderdelen uit onze dienstverlening niet goed scoren, passen we dit aan. We richten onze dienstverlening steeds flexibeler in. Zo kunnen kandidaten ook een aantal modules uit een sollicitatietraining volgen in plaats van de volledige reeks en bieden we branchegerichte cursussen aan.

We kijken ook naar de vraag van ondernemers. Zo merken we dat ondernemers meer behoefte hebben aan begeleiding van de kandidaat na de plaatsing. Daar zijn verschillende mogelijkheden voor. Een ondernemer kan zelf de jobcoaching organiseren en/of een Harrie training volgen. Daarbij leren (toekomstige collega's) hoe zij een collega met een arbeidsbeperking goed kunnen begeleiden op de werkvloer. Ook gaan we meer inzetten op jobcoaching door onze eigen professionals. We kunnen daarmee flexibel inspelen op de vraag van de ondernemer en kandidaat. Als er, vanwege een beperking, gespecialiseerde externe jobcoaching nodig is dan kunnen we dit ook aanbieden. We maken hiermee de beweging van arbeidsbemiddeling naar duurzame arbeidsbemiddeling.

Naast het bemiddelen van werkzoekenden naar werk voelen we dus ook de verantwoordelijkheid om uitval op de arbeidsmarkt te voorkomen. Naast inzet op het behouden van werk werken we ook aan een goede aansluiting van onderwijs naar de arbeidsmarkt. We werken samen met ROC Nijmegen, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Radboud Universiteit en UWV aan een goede overstap naar werk als studenten (met een ondersteuningsbehoefte) hun diploma halen of vroegtijdig uitvallen op de opleiding.

### **Regionale nota Werk voorop! Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid 2020 t/m 2023**

In het derde kwartaal hebben de colleges van B&W de regionale nota Werk voorop! vastgesteld. De verwachting is dat de raden het beleidskader voor de periode 2020 tot en met 2023 in november vaststellen. In de nota staan de visie en ambities van gemeenten voor het beleidsterrein verwoord. Ook wordt een richting gegeven aan het te bereiken (maatschappelijk) effect in termen van 'gezonde arbeidsmarkt' en 'uitstroomdoelstellingen en daar-

mee een verlaging van de uitkeringslast voor gemeenten'. De nota biedt een kader voor WerkBedrijf waarbinnen wij onze dienstverlening uitvoeren. In de nota worden de hoofdlijnen hiervoor geschetst in termen van focusgroepen, integraal werken, investeren in kandidaten, gerichte werkgeversbenadering en instroombeperking. Afspraken hierover leggen gemeenten en WerkBedrijf vast in de dienstverleningsovereenkomst.

### **Social Return On Investment**

Social Return On Investment (SROI) is één van de manieren waarop (semi-)overheden (regionaal en landelijk) bedrijven stimuleren om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Bij SROI verrichten bedrijven, die een opdracht krijgen van een overheidsorganisatie, een sociale tegenprestatie. Bijvoorbeeld door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Overheden mogen zelf beslissen hoe zij deze sociale tegenprestatie invullen. Dat leidt tot veel verschillende regels wat het voor bedrijven ingewikkeld maakt. Meer dan 70 overheidsorganisaties in de provincies Gelderland en Overijssel kozen er onlangs voor om dezelfde regels te gebruiken voor Social Return. Hierdoor wordt het voor bedrijven een stuk eenvoudiger om aan de voorwaarden te voldoen. Zo is verantwoording makkelijker en is er ruimte voor maatwerk. Door de uniformering kunnen de bedrijven meer werkzoekenden helpen die moeilijk aan werk komen. Om deze afspraak te bekrachtigen ondertekenden de organisaties, waaronder ook de MGR, gemeenten Berg en Dal, Wijchen, Heumen en Beuningen het convenant Uniformering Social Return Oost Nederland.

Een selectie van onze samenwerkingsinitiatieven:

### **Talent in het groen**

Werkgevers hebben in het hoogseizoen (dat start in april) moeite met het vinden van groenmedewerkers en hoveniers. WerkBedrijf organiseerde daarom begin dit jaar speeddates tussen werkgevers en kandidaten. Om kandidaten, ook na het hoogseizoen, duurzaam aan het werk te houden en werkgevers te helpen bij hun personeelstekorten startten we het project Talent in het groen. 15 kandidaten die begin dit jaar aan de slag zijn gegaan als groenmedewerkers startten in september met een BBL opleiding niveau 2 Medewerker Hovenier. Aangezien ze in de praktijk al een aantal certificaten hebben gehaald (zoals bosmaaier, kettingzaag en VCA) kan de opleiding ingekort worden tot een jaar. Tijdens deze opleiding zijn zij ook betaald aan het werk. Met de opleiding kunnen zij doorstromen van groenmedewerker naar hovenier. Daarmee ontwikkelen zij zich en hebben kandidaten meer perspectief op een duurzame werkplek. Het hoveniersvak is immers minder seizoensgebonden. Het is voor veel kandidaten een enorme stap is om aan het werk te zijn en te studeren. Om de slagingskans te verhogen zetten we jobcoaching in.



### Vorbereiding op een betaalde baan

Werkgevers willen kansen bieden aan kandidaten, maar een deel van de kandidaten moet zich eerst ontwikkelen voordat ze kunnen starten op een (betaalde) werkplek. Een van de opties voor ondernemers en kandidaten is ons 'Werkportaal'. BlueView, Look-o-Look en Micromedia zijn de eerste ondernemers die hierin met WerkBedrijf samenwerken. Zij bieden kandidaten die Werkportaal succesvol doorlopen een arbeidsovereenkomst aan. In maximaal 6 maanden leren kandidaten werknemersvaardigheden aan door (op de Boekweitweg) te werken, trainingen te volgen en stage te lopen bij hun toekomstige werkgever. Het traject zorgt voor een geleidelijke overgang naar een betaalde baan. De eerste resultaten zijn inmiddels geboekt. Na 3 maanden hebben 6 kandidaten (van in totaal 12 kandidaten) een arbeidscontract bij een werkgever verdiend. Met de andere kandidaten worden andere trajecten afgesloten.

### Werk behouden

Werk zorgt voor meer dan inkomen. Het zorgt ook voor voldoening, sociale contacten en zelfvertrouwen. Het behouden van werk is dan ook belangrijk. Eerder dit jaar tekenden Van de Bijl & Heierman (actief in de groen-grijze sector) en WerkBedrijf een detachingscontract voor acht jaar. Van de Bijl & Heierman neemt de groenploeg over die werkt bij de Radboud (zowel universiteit als UMC). SW-medewerkers kunnen daardoor de komende jaren op hun werkplek blijven werken. Een mooi vooruitzicht. De uitdaging voor hen is de overschakeling naar elektrisch gereedschap in het kader van duurzaamheid. Dat vraagt om een andere manier van werken.

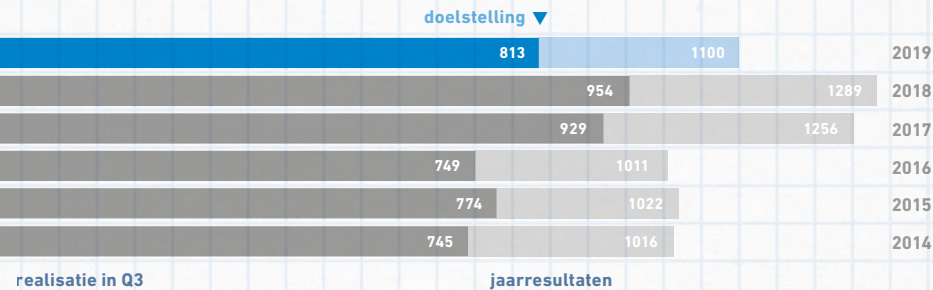


# De cijfers: mensen aan het werk in Q3

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

## UITSTROOM NAAR WERK\*

**813** (825)



## PLAATSINGEN OP WERK\*



**927** (809)  
parttime



**388** (338)  
jongeren



**598** (444)  
dagbesteding



**284** (113)  
met arbeids-  
beperking

## UITSTROOM JONGEREN NAAR ONDERWIJS



**88** (123)

## SAMENWERKING MET ONDERNEMERS



**1.855** (1.840)

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

**911** (1.108)



## STATUSHOUDERS



**33** (30) uit de bijstand door onderwijs

**135** (119) geplaatst op betaald werk

**104** (124) werken met behoud van uitkering

**431** (453) actieve trajecten bij WerkBedrijf

**233** (150) 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

We zoeken naar een passende en zo regulier mogelijke baan voor onze kandidaten. Een betaalde baan zorgt ervoor dat iemand minder of geen bijstandsuitkering meer ontvangt. Werk geeft naast inkomen ook voldoening, sociale contacten en een (dag)structuur. Tot en met het derde kwartaal stroomden 813 mensen uit de uitkering omdat zij aan het werk gingen en voldoende inkomsten kregen. 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. Deze middelen zijn inmiddels besteed.

## Plaatsingen op werk



### Parttime werk

Tot en met het derde kwartaal plaatsten we 927 kandidaten op parttime werk. Dit is meer dan het derde kwartaal vorig jaar (791). Parttime werk kan voor iemand het maximaal haalbare zijn, maar het kan ook een opstap naar een volledige baan zijn. Parttime werkt zorgt voor werkervaring en werkritme. Dit vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.



### Met een arbeidsbeperking\*

Kandidaten met een arbeidsbeperking kunnen niet zelfstandig het wettelijke minimumloon verdienen. Zij hebben meer ondersteuning en aanpassingen nodig op de werkplek. Tot en met het derde kwartaal plaatsten we 284 mensen met een arbeidsbeperking op

werk. Daaronder vallen ook mensen met een indicatie beschut werk. WerkBedrijf organiseert voor deze kandidaten een betaald dienstverband op een geschikte werkplek met de juiste begeleiding en ontwikkelingsmogelijkheden. Inmiddels zijn 20 kandidaten met een indicatie nieuw beschut betaald aan het werk bij ondernemers. Een professionele trajectcoach begeleidt de kandidaat in het ontwikkelen van zelfredzaamheid en loonwaarde. Ondernemers begeleiden de kandidaat werkinhoudelijk en kunnen met knelpunten altijd terecht bij de trajectcoach.



### 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 derde kwartaal vonden 67 jongeren in hun zoekperiode betaald werk en 99 jongeren startten (opnieuw) met een opleiding. 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 388 jongeren met een bijstandsuitkering naar werk. Dit is meer dan het derde kwartaal 2018 (369). Samen met ROC Nijmegen, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), Radboud Universiteit en UWV werken we aan een aanpak om studenten (met een ondersteuningsbehoefte) goed te laten overstappen van hun opleiding naar werk om uitval op de arbeidsmarkt en afhankelijkheid van de bijstand te voorkomen. Op de volgende pagina leest u het verhaal van Denise (23). Ze heeft haar mbo 4-opleiding afgerond en zoekt naar een baan die bij haar past.

## Op zoek naar een baan die bij mij past

Voor veel jongeren is het vanzelfsprekend: studeren, een bijbaan, uitgaan met vrienden en na de studie klaar om de arbeidsmarkt op te gaan. Voor de 23-jarige Denise Grahambeek uit Deest liep het helaas anders. Op haar 19e kreeg ze de diagnose Fibromyalgie, ook wel 'weke delen reuma' genoemd. Daardoor is een 'normale' baan te vinden moeilijk voor haar. Denise: "Ondanks mijn beperkingen kijk ik nog steeds positief naar de toekomst. Nu nog dé baan vinden die bij me past!"

### Goede en slechte dagen

Denise heeft Fibromyalgie, een aandoening waarbij chronische pijn heeft in haar spieren en bindweefsel. Vaak gaat dit samen met stijfheid en vermoeidheid. De klachten wisselen, dit betekent dat ze de ene dag meer last heeft dan de andere. Denise: "Dat is heel vervelend, want van tevoren kan ik niet goed inschatten wat het die dag gaat worden. De pijn kan zomaar van een 5 naar een 10 gaan."

### Geen Wajong en geen Indicatie Banenafpraak

Na het afronden van de mbo 4-opleiding tot Artiest, vroeg Denise vanwege haar ziekte een Wajong-uitkering aan bij UWV. Die werd afgewezen, omdat Fibromyalgie door UWV niet erkend wordt als beperking. Omdat Denise nog geen werk had, vroeg ze een bijstandsuitkering aan bij gemeente Druten. Denise: "De gemeente verwees mij door naar WerkBedrijf. Daar had ik een gesprek met een consultant, die heel goed keek naar mijn situatie en welke wegen ik zou kunnen inslaan. We hebben in eerste instantie een Indicatie Banenafpraak aangevraagd, maar ook die werd helaas afgewezen."



### **Praktijkdiagnose**

Denise: "Mijn consulent raadde mij aan om de Praktijkdiagnose te doen." Dit is een instrument dat WerkBedrijf kan inzetten om in de praktijk te observeren wat iemand kan en wat iemand nodig heeft om goed te kunnen werken. Hierdoor kreeg Denise inzicht in wat ze wel en niet kan. "De Praktijkdiagnose duurde 14 weken. In die periode heb ik verschillende soorten werkzaamheden gedaan: servetten invouwen, schroeven sorteren en inpakken. De conclusie? "Ik ben op zoek naar licht lichamelijk werk in een rustige omgeving voor 6 tot 9 uur in de week, niet langer dan 3 uur per dag. Dat was wel even slikken, want natuurlijk zou ik meer willen. Ik kan me voorstellen dat werkgevers niet geïnteresseerd zijn in mij. Maar toch hoop ik dat ik een leuke plek vind!"

### **Denise's ideale baan**

Denise: "Mijn ideale werkplek is, denk ik, een museum, bibliotheek, spa of lunchroom. Ik zou bijvoorbeeld graag achter de receptie werken, gastvrouw zijn of 's nachts werken in een hotel. In ieder geval iets wat ik zittend kan doen, zonder tijdsdruk. Een rustige omgeving is erg belangrijk voor mij. Verder maakt het me niks uit, als ik maar lekker bezig kan zijn!"

### **Toekomst**

"Mijn toekomst? Dat weet ik nog niet. Ik was een tijd best pessimistisch over de toekomst. En ik was bang dat ik nooit zou kunnen werken en voor altijd bij mijn ouders bleef wonen. Maar die gedachten brengen me niet verder. Voor nu probeer ik het per dag te bekijken, kleine stappen te zetten en er niet te veel over na te denken. Ik hoop een leuke baan te vinden, waarmee ik mezelf kan onderhouden. Het liefst wil ik uit de uitkering. En als dat niet kan, wil ik graag aan de slag met een aanvulling uit de uitkering. Dat maakt me verder niet uit. Als ik maar iets kan doen en onder de mensen kan zijn!"



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

Op Weg Naar Werk (voorheen 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 oktober zijn 598 kandidaten actief (geweest) op een plek binnen de arbeidsmatige dagbesteding.

Vorig jaar zijn op hetzelfde moment 426 kandidaten actief (geweest) op een dergelijke plek. De voorziening Op Weg Naar Werk richt zich op het ontwikkelen van zelfredzaamheid en loonwaarde van kandidaten. Voor kandidaten kan de voorziening een opstap zijn naar een (meer) reguliere werkplek.



### **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 werk leren combineren met thuis. Tot en met het derde kwartaal begeleidden we 911 kandidaten op een werkplek met behoud van uitkering. Het aantal plaatsingen op een werkplek met behoud van uitkering is lager ten opzichte van 2018.

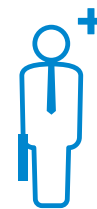
Tegelijkertijd zien we ook een toename in het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. De loonkostensubsidie kan daaraan bijdragen. Ook de krapte op de arbeidsmarkt kan voor sommige kandidaten ertoe leiden dat zij sneller betaald aan de slag kunnen.

### **Statushouders**

Een speciaal team bemiddelt statushouders naar een (betaalde) werkplek of een opleiding. Dit leidt tot mooie resultaten. Tot en met het derde kwartaal begeleidden we 104 statushouders op een werkplek met behoud van uitkering, plaatsten we 135 statushouders op betaald werk en startten

33 statushouders met een opleiding. In vergelijking tot dezelfde periode vorig jaar, plaatsen we in 2019 meer statushouders op betaald werk en minder op een werkplek met behoud van uitkering. We zien dat organisaties kansen bieden voor statushouders. Zo zijn 8 statushouders inmiddels gestart met een traineeprogramma bij de provincie Gelderland.

In totaal maakten tot en met het derde kwartaal 431 statushouders gebruik van onze dienstverlening. Bij 233 statushouders beëindigde 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 in branchegerichte teams (werksoorten) en bezoeken ondernemers regelmatig.

Het is belangrijk dat regionale ondernemers ons weten te vinden.

We zoeken ondernemers op via netwerkbijeenkomsten en andere gelegenheden. Ook sluiten ondernemers aan bij de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA). De RTA is een regionaal overleg tussen onderwijs, overheid en ondernemers. De RTA wil kansen en uitdagingen op de regionale arbeidsmarkt bespreken en aanpakken.

## De cijfers: SW-medewerkers in Q3

---

### TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE



**€ 5.210** (5.374)

---

### ZIEKTEVERZUIM



**18.0%** (15%)

---

## SW: Het verhaal achter de cijfers

**Op 1 oktober 2019 waren 1.728 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

De toegevoegde waarde is de omzet die een SW-medewerker draait op basis van zijn gedeclareerde uren (en daarvoor afgesproken tarieven). Aan het eind van het derde kwartaal is de toegevoegde waarde per fte € 5.210. Het verhogen van de toegevoegde waarde blijft onze focus. De tarieven voor SW-medewerkers die individueel of groepsgetacheerd werken zijn hoger dan SW-medewerkers die beschut binnen werken. We vinden het dan ook belangrijk dat zoveel mogelijk SW-medewerkers bij ondernemers werken. Naast het tarief vinden we ook dat de ondernemersrol bij de ondernemer moet blijven en WerkBedrijf zich moet richten op de ontwikkeling van SW-medewerker. Het ziekteverzuim heeft ook invloed op de toegevoegde waarde. Een lager ziekteverzuim zorgt voor meer declarabele uren. En dus een hogere toegevoegde waarde. Het gemiddelde ziekteverzuim is 18,0%. Dit is vergelijkbaar met het vorige kwartaal. We maken een verdiepende analyse op het ziekteverzuim. Naar verwachting kunnen we in het vierde kwartaal de uitkomsten hiervan delen evenals een aanpak om het verzuim verder te verlagen. Met deze analyse kunnen we voor 2020 een doel stellen met een realistisch karakter. Bij ziekte kijken we naar wat een SW-medewerker nog wel kan. Soms is reïntegreren op de oude werkplek (nog) niet mogelijk. We zoeken dan naar andere mogelijkheden. Bijvoorbeeld bij onze samenwerkingspartners Driestroom en Pluryn. Op de werkplek kunnen we vaststellen wat mogelijk is op het gebied van werk en welke werkplek het meest passend is.



## “Haar functie is vanzelf ontstaan”

Functiecreatie is één van de manieren om extra banen te realiseren. Daar kan een uitgebreid planmatig traject aan voorafgaan, maar soms ontstaat het gewoon op de werkvloer.

Wendy Cicek-van Hest (43) werkt nu 4½ jaar met een Wsw-indicatie bij Philipsen Accountants en Adviseurs in Wijchen. Ze kwam binnen als gastvrouw/receptioniste, nam als vanzelf facilitaire taken op zich en groeit nu geleidelijk door naar secretariële ondersteuning. Een vaste functietitel heeft Wendy nog niet, wel de baan van haar dromen.

### Warme ontvangst

Dat Wendy (rechts op de foto) goed op haar plek zit bij Philipsen is direct duidelijk, als ze stralend vertelt over haar baan. In 2015 kwam ze daar, min of meer toevallig, binnen, doordat haar consulent van WerkBedrijf via via hoorde dat Philipsen een gastvrouw zocht. Ingrid Kuijpers, collega van Wendy: “Dat Wendy via WerkBedrijf kwam, was zeker geen belemmering. Ze werd hier met open armen ontvangen. We wilden haar graag een kans geven.” Wendy: “Ik werd inderdaad heel warm ontvangen hier. Toch vond ik het wel heel spannend. Jarenlang werkte in de winkel. Door diverse oorzaken heb ik daarna jaren thuis gezeten. Op een gegeven moment heb ik een opleiding



directiesecretaresse gedaan en kwam ik bij WerkBedrijf terecht. Zonder werkervaring of zelfvertrouwen. Daar heb ik bij WerkBedrijf aan kunnen werken, voordat deze baan op mijn pad kwam. Maar het was dus een hele overgang. En dan nog wel bij een accountantskantoor, poeh.” Lachend: “Maar gelukkig bleek mijn beeld van een accountantskantoor totaal niet te kloppen. De sfeer is hier heel fijn. Er wordt hard gewerkt, maar er is ook ruimte voor plezier.”

### **Kans grijpen**

Wendy is een makkelijke prater, dus de koffierondes gingen haar steeds makkelijker af. Als vanzelf trok ze andere taken naar zich toe. “Ik zag bijvoorbeeld dat ergens een lampje het niet deed. Daar werd eerder een bedrijf voor ingeschakeld, maar dat vind ik zo’n onzin. Dat kan ik toch ook even doen. Daar kwamen eigenlijk steeds meer taken bij.” Toen een van de drie secretaresses vertrok en er maar geen geschikte vervanger werd gevonden, greep Wendy haar kans. “Ik heb gevraagd of ik niet een aantal van die taken kon gaan doen. Dat zouden we dan wel rustig moeten opbouwen, maar inmiddels dacht ik wel dat ik dit aankon.” Ingrid: “Wij wilden Wendy graag die kans geven. Dus inmiddels ondersteunt ze niet alleen bij facilitaire zaken, maar ook op het secretariaat.”

### **Zelfvertrouwen**

Natuurlijk moet Wendy groeien in haar functie: “Mijn zelfvertrouwen is niet zo groot. Ik wil eerst zeker weten dat ik iets goed kan, voordat ik het doe. Ik stel gewoon heel veel vragen. Nu gaandeweg krijg ik steeds meer vertrouwen dat ik het kan. Alleen sommige computer-

programma’s blijven nog lastig. Ik moet het vaker gedaan hebben, voordat ik het goed snap. Maar eerst vond ik het bijvoorbeeld al lastig om niet van tevoren te weten hoe mijn dag eruitziet. Dat kan ik inmiddels goed loslaten. Ook als mijn werk onderbroken wordt door de telefoon, raak ik niet meer van de wijs. Dat chaotische, dat wordt steeds minder.”

### **Groei**

Ingrid: “Weet je wat zo fijn is aan Wendy? Ze snapt het werk, ziet wat er moet gebeuren. We hoeven haar niet alles te vragen, ze pakt dingen zelf op. Verder is ze heel makkelijk in de omgang en altijd vrolijk. Ze is heel secuur en stelt goede vragen. Daarin merk ik wel dat ze wat extra bevestiging zoekt, maar dat vind ik niet erg. Sterker nog, ik heb liever dat ze het vraagt in plaats van zomaar iets doet. Ze staat erg open voor feedback.” Wendy: “Dat heb ik inderdaad graag, anders kom ik niet verder.” Ingrid sluit af: “Wendy is gewoon een van ons. Ik vind het heel mooi om haar zo te zien groeien!”

## 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 Nijmegen (ODRN).

### Mobile devices

Enkele gemeenten hebben aangegeven stappen te zetten in de verdere flexibilisering van de kantoor- en werkomgeving door grootschalige inzet van (persoonlijke) laptops ter vervanging van de standaard desktop computer. Concrete aanleiding is ook de noodzakelijke overgang van het verouderde Windows7 naar Windows10. Hiervoor moesten ook een groot aantal (oude) desktops vervangen worden. De oorspronkelijke planning van deze gemeenten om de tweede helft 2019 de uitrol te starten is om diverse redenen (definitieve besluitvorming, interne organisatorische voorbereiding) enigszins vertraagd. Inmiddels is de eerste partij laptops besteld en wordt in het vierde kwartaal gestart met de eerste uitleveringen.

### Logging analyser

In het kader van de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid) is in het derde kwartaal het project gestart voor de implementatie van een 'logging-analyser'. Een product om geautomatiseerd signalen te genereren van afwijkingen of onverwachte activiteiten binnen ons bedrijfsnetwerk uit een grote hoeveelheid log-bestanden van servers en netwerkcomponenten. De gesprekken met leveranciers voor een POC (Proof Of Concept) zijn gevoerd.

### Beveiligde toegang tot iRvN-netwerk

Het afgelopen kwartaal is bij de eerste twee locaties succesvol het netwerkbeveiligingsprotocol 802.1x geïmplementeerd. Dit protocol voorkomt dat binnen de gemeentelijke kantoorgebouwen vreemde apparatuur (niet

door iRvN-beheerde/bekende devices) kan worden aangesloten. De overige regionale locaties worden in het vierde kwartaal met een uitloop in het eerste kwartaal 2020 ook voorzien van deze belangrijke BIO-beveiligingsmaatregel.

### Redundantie Glasvezelnetwerk

Een drietal gemeenten (Mook, Heumen, Druten) zijn via de enkelvoudige uitloper van het (TeleMANN) glasvezelnetwerk opgenomen in het iRvN-netwerk. Daarmee zijn deze locaties erg gevoelig voor een onvoorziene, ongeplande kabelbreuk. Om het (reële) risico op verstoring te minimaliseren worden de drie locaties met additionele verbindingen in het netwerk opgenomen. Voor de Gemeente Druten is deze redundantie inmiddels gerealiseerd. Dit is eveneens een van de noodzakelijk te implementeren BIO-maatregel.

### Veilig mailen

In september is voor alle deelnemende organisatie van iRvN een contract afgesloten om veilige mails te kunnen verzenden vanuit de eigen mailvoorziening. De implementatie en uitrol van deze gebruiksvriendelijke veilige mailvoorziening is inmiddels gestart en wordt in nauw overleg met de gemeenten binnen de gebruikersorganisatie geïntroduceerd.

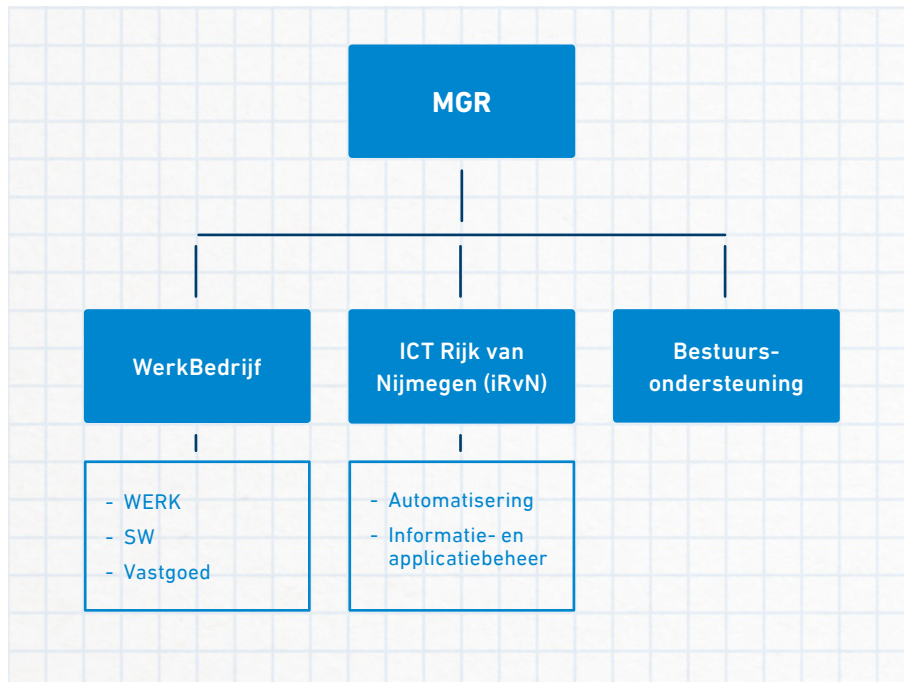
### I-advies

Medio september is de vanuit iRvN de I-adviesfunctie bij Gemeente Beuningen ingevuld. Mede daardoor is de rol van de accounthouder deels belegd bij de afdeling Informatie- en Applicatiebeheer. Deze stap past in de toekomstvisie van de ontwikkeling van iRvN.

# 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 sept. '19	Prognose Q3	Vershil prognose met begroting
<b>Baten</b>					
Overhead	17.788	17.565	13.225	17.565	0
Inkomensregelingen	2.529	2.529	1.896	2.896	367
Begeleide participatie	55.890	55.890	41.896	55.753	-137
Arbeidsparticipatie	18.003	18.666	13.515	18.487	-178
<b>Totale baten</b>	<b>94.209</b>	<b>94.649</b>	<b>70.532</b>	<b>94.701</b>	<b>52</b>
<b>Lasten</b>					
Overhead	16.886	16.711	12.272	16.713	3
Inkomensregelingen	2.529	2.529	2.237	2.896	367
Begeleide participatie	53.189	53.142	39.719	53.152	11
Arbeidsparticipatie	13.515	13.994	9.338	13.816	-178
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>86.118</b>	<b>86.375</b>	<b>63.566</b>	<b>86.577</b>	<b>202</b>
Overhead MGR	8.091	8.274	5.904	8.124	-150
<b>Totale lasten</b>	<b>94.209</b>	<b>94.649</b>	<b>69.470</b>	<b>94.702</b>	<b>52</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.062</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Toelichting op de baten en lasten MGR

Er zijn, net als in de vorige kwartaalrapportage, binnen WerkBedrijf en iRvN een aantal prognoseaanpassingen ten opzichte van de begroting. Naar aanleiding van die rapportage is een begrotingswijziging voor zienswijze naar de gemeenten gestuurd. Daarna wordt deze vastgesteld door het AB. Om te voorkomen dat we toelichtingen uit de vorige rapportage moeten herhalen hebben we de wijzigingen reeds opgenomen in de begrotingskolommen met de titel 'Begroting 2019 (DB mei '19 incl. begr. wijz.)'.

In bijlage 2 staan de financiële overzichten per module en een toelichting per module onderdeel. Bij een aantal budgetten per gemeente wordt afgerekend op basis van de realisatie (wettelijke loonkostensubsidie, arbeidsmatige dagbesteding en SW). In bijlage 3 zijn deze verwachte effecten op gemeentelijk niveau terug te vinden.

### Septembercirculaire 2019

Op basis van de septembercirculaire 2019 is het participatiebudget voor WERK met € 178.000 verlaagd t.o.v. de meicirculaire 2019. Doordat op basis van de oorspronkelijke verhoging van € 600.000 in de meicirculaire 2019 reeds in een ontwerp-begrotingswijziging is verwerkt

zal de verlaging van € 178.000 worden opgevangen vanuit eigen middelen. Het budget voor de SW is in de septembercirculaire 2019 met € 218.000 verhoogd t.o.v. de meicirculaire 2019. Dit geld komt ten goede aan de gemeenten.

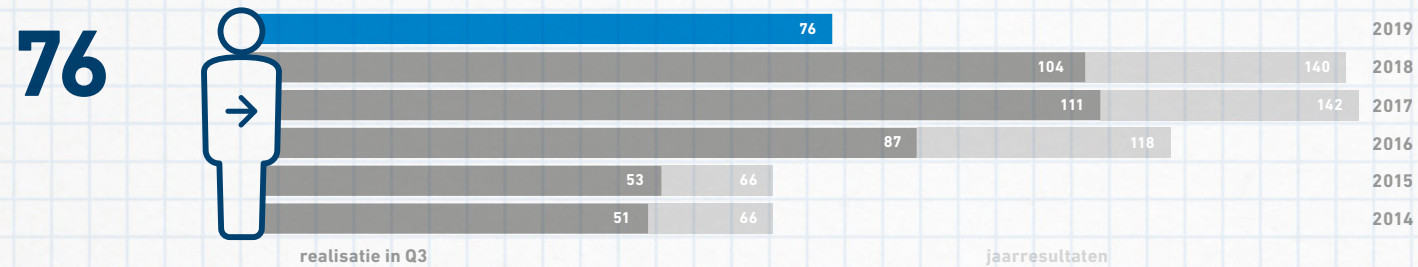
De huidige prognose voor het onderdeel Automatisering is dat we over 2019 een voordelig resultaat behalen van € 100.000. Daarnaast is de inschatting dat de omvang van de plusproducten met € 50.000 toeneemt ten opzichte van de eerdere rapportage. Bij het onderdeel Applicatiebeheer verwachten we ook een extra verhoging van plusproducten met € 50.000.

# Bijlage 1: De gemeenten in beeld

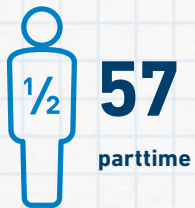
In deze bijlage staat per deelnemende gemeente een overzicht van de resultaten tot en met het derde kwartaal 2019. Een toelichting op de factsheet leest u terug in de paragraaf WerkBedrijf: het verhaal achter de cijfers.

# Berg en Dal in Q3

## UITSTROOM NAAR WERK



## PLAATSINGEN OP WERK



## SOCIALE WERKVOORZIENING:

**68,2%**  
detacheringen



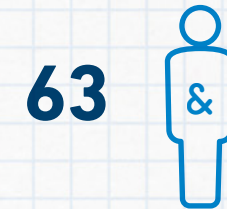
**23,1%**  
beschut

**0,0%**  
werken op locatie

**8,7%**  
overigen

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	5,5%	6,4%	6,5%		6,1%
Individuele detachering	35,6%	34,7%	34,8%		35,0%
Groepsdetachering	26,4%	26,0%	26,9%		26,4%
Werken op locatie	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>67,5%</b>	<b>67,1%</b>	<b>68,2%</b>		<b>67,6%</b>
Beschut	24,2%	24,0%	23,1%		23,7%
Leegloop inactief	2,8%	3,1%	2,8%		2,9%
Niet beschikbaar voor werk	5,6%	5,8%	5,9%		5,7%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



## STATUSHOUDERS



**2** uit de bijstand door onderwijs

**12** geplaatst op betaald werk

**11** werken met behoud van uitkering

**53** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**21** waarvan dienstverlening is beëindigd

# Gemeente Berg en Dal

---

## BERG EN DAL WERKT

66 begroot

**68**

---

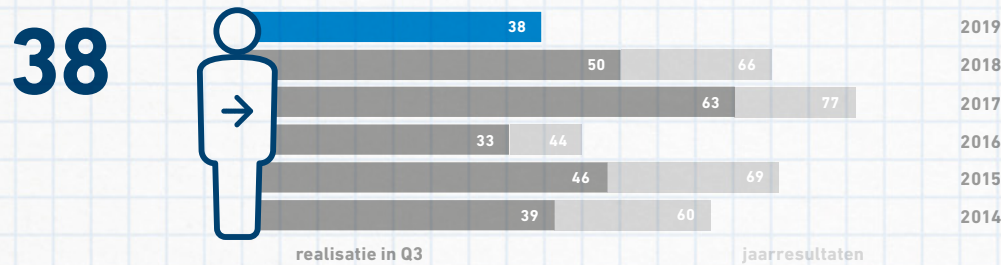
### **Berg en Dal Werkt!**

Kenmerkend voor de aanpak van Berg en Dal Werkt! is de intensieve bemiddeling van kandidaten. Consulenten 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 derde kwartaal was 68. Eind september zijn 5 kandidaten vanuit Berg en Dal Werkt! aan het werk gegaan. In totaal zijn tot en met het derde kwartaal 22 kandidaten aan het werk gegaan.

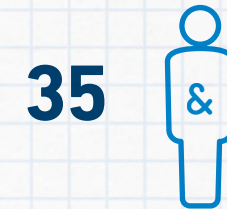


# Beuningen in Q3

## UITSTROOM NAAR WERK



## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



## STATUSHOUDERS



**2** uit de bijstand door onderwijs

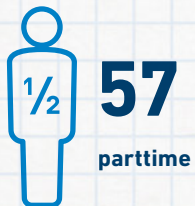
**9** geplaatst op betaald werk

**4** werken met behoud van uitkering

**32** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**20** waarvan dienstverlening is beëindigd

## PLAATSINGEN OP WERK



## SOCIALE WERKVOORZIENING:

**66,7%**  
detacheringen

**27,8%**  
beschut

**0,0%**  
werken op locatie

**5,5%**  
overigen



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	7,2%	7,3%	7,3%		7,3%
Individuele detachering	26,9%	26,2%	25,9%		26,3%
Groepsdetachering	33,9%	34,5%	33,4%		33,9%
Werken op locatie	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>68,0%</b>	<b>68,0%</b>	<b>66,7%</b>		<b>67,5%</b>
Beschut	25,3%	26,2%	27,8%		26,5%
Leegloop inactief	3,5%	2,6%	2,3%		2,8%
Niet beschikbaar voor werk	3,2%	3,1%	3,2%		3,2%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>

# Gemeente Beuningen

---

## BEUNINGEN ACTIEF

15 nieuwe trajecten **4**

---

## BASIS DICHTBIJ

lokale dienstverlening **conform afspraak**

---

## TAALMETER

taalmeter uitvoeren **16**

---

### 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. Momenteel lopen er 9 trajecten. In 2019 zijn 5 trajecten afgerond en 2 mensen oriënteren zich bij een vrijwilligersplek. In totaal heeft Beuningen Actief inspanningen geleverd voor 16 mensen tot en met derde kwartaal. Door de inspanningen krijgen mensen weer perspectief en een tijdsbesteding.

### Basis dichtbij

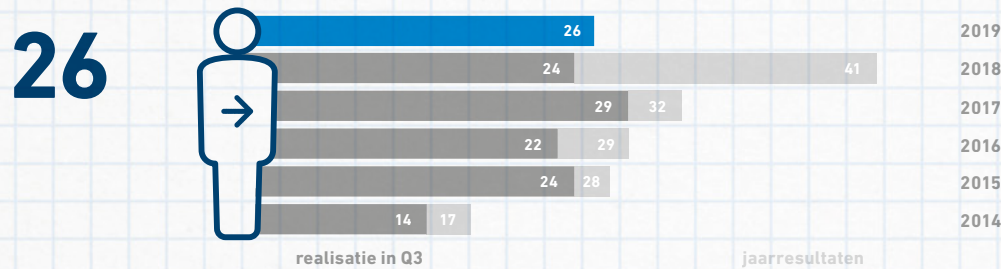
We voeren intakegesprekken op locatie, stemmen af met afdeling Inkomen en zijn bereikbaar voor vragen over kandidaten die bij ons een traject volgen. We zijn (gemiddeld) 1,5 dagen per week op locatie in Beuningen aan het werk. Noemenswaardig hierbij is dat de consulent bedrijfsdienstverlening door collega's 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

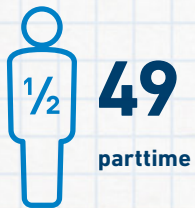
In het derde kwartaal van 2019 zijn 2 taalmeters uitgevoerd. In de gehele periode zijn 16 taalmeters afgenomen. In het jaarverslag gaan we in op de resultaten van de intakes, redenen om wel/niet de taalmeter af te nemen en de uitkomsten van afgenomen taalmeters

# Druten in Q3

## UITSTROOM NAAR WERK



## PLAATSINGEN OP WERK



## SOCIALE WERKVOORZIENING:

**75,5%**  
detacheringen



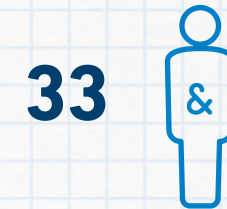
**19,8%**  
beschut

**0,0%**  
werken op locatie

**4,7%**  
overigen

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	6,7%	5,6%	5,7%		6,0%
Individuele detachering	35,8%	34,1%	33,3%		34,4%
Groepsdetachering	32,3%	33,3%	36,5%		34,0%
Werken op locatie	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>74,7%</b>	<b>73,0%</b>	<b>75,5%</b>		<b>74,4%</b>
Beschut	21,5%	21,5%	19,8%		21,0%
Leegloop inactief	0,4%	0,9%	0,1%		0,5%
Niet beschikbaar voor werk	3,3%	4,6%	4,6%		4,2%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



## STATUSHOUDERS



**1** uit de bijstand door onderwijs

**7** geplaatst op betaald werk

**2** werken met behoud van uitkering

**12** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**9** 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 gesprekken met kandidaten en Drutense werkgevers 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**

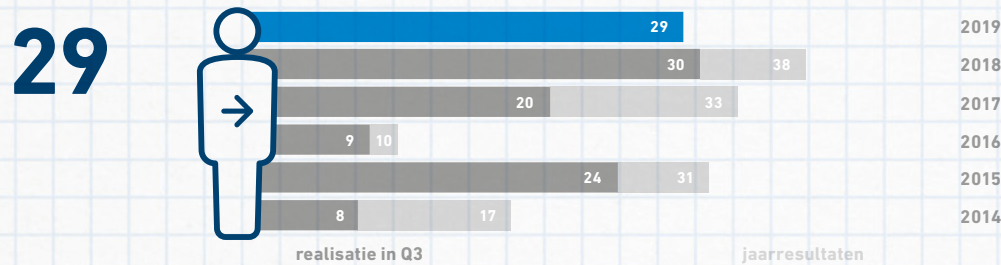
### **Wijkgericht beheer Druten**

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.

Het team is aan de slag en een werkcoach begeleid dit team een aantal uren per week.

# Heumen in Q3

## UITSTROOM NAAR WERK



## PLAATSINGEN OP WERK

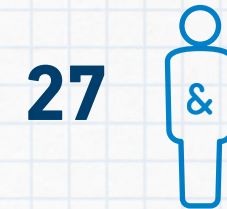


## SOCIALE WERKVOORZIENING:



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	8,6%	8,7%	8,9%		8,8%
Individuele detachering	30,0%	28,6%	28,1%		28,9%
Groepsdetachering	31,0%	30,7%	31,1%		30,9%
Werken op locatie	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>69,6%</b>	<b>68,0%</b>	<b>68,1%</b>		<b>68,6%</b>
Beschut	22,3%	22,8%	22,0%		22,4%
Leegloop inactief	2,3%	2,4%	2,5%		2,4%
Niet beschikbaar voor werk	5,8%	6,8%	7,3%		6,6%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



## STATUSHOUDERS



**5** uit de bijstand door onderwijs

**7** geplaatst op betaald werk

**10** werken met behoud van uitkering

**30** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**11** waarvan dienstverlening is beëindigd

# Gemeente Heumen

---

## BASIS DICHTBIJ

lokale  
dienstverlening

**conform  
afpraak**

### **Basis dichtbij**

Een consulent van WerkBedrijf werkt een dagdeel per 2 weken 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

**20**

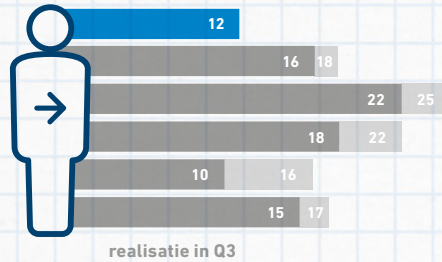
### **Zorgjongeren**

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 te veel problemen die eerst opgelost moeten worden. De zorgjongerenconsulent 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 begeleidde de afgelopen periode 20 Heumense zorgjongeren. 7 van hen zijn tot nu toe uitgestroomd.

# Mook en Middelaar in Q3

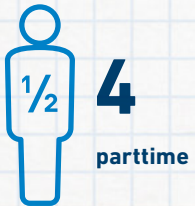
## UITSTROOM NAAR WERK

12



2019  
2018  
2017  
2016  
2015  
2014

## PLAATSINGEN OP WERK



## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

7



## STATUSHOUDERS



**0** uit de bijstand door onderwijs

**1** geplaatst op betaald werk

**2** werken met behoud van uitkering

**8** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**7** 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

**3**

### **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 contact houden met ondernemers.

### **Zorgjongeren**

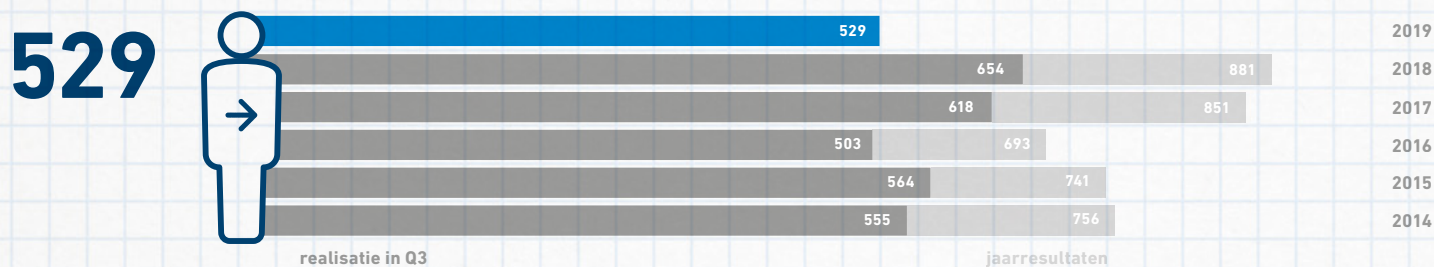
'Zorgjongeren' hebben problemen op meerdere leefgebieden. Zij zijn daardoor nog niet in staat de stap te zetten richting de arbeidsmarkt. Problemen die kunnen spelen zijn: dakloos, voortijdig schoolverlater, verslaving, psychische problemen of schulden. Als deze problemen opgelost zijn zien we dat de 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. Tot en met het derde kwartaal begeleidden we 3 zorgjongeren met deze dienstverlening.

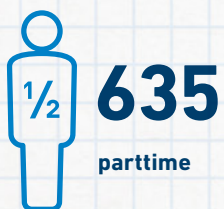


# Nijmegen in Q3

## UITSTROOM NAAR WERK



## PLAATSINGEN OP WERK



## SOCIALE WERKVOORZIENING:

**63,7%**  
detacheringen

**29,8%**  
beschut

**0,0%**  
werken op locatie

**6,5%**  
overigen



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

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

**675**



## STATUSHOUDERS



**22** uit de bijstand door onderwijs

**67** geplaatst op betaald werk

**54** werken met behoud van uitkering

**247** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**138** waarvan dienstverlening is beëindigd

# Gemeente Nijmegen

---

## ONTWIKKELTRAJECTEN

70

**50**

### Ontwikkeltrajecten

In het derde kwartaal startten in totaal 50 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 consulenten van WerkBedrijf is vast aanspreekpunt voor deze teams. De consulenten geven advies over de werkmogelijkheden binnen een zorgtraject. Zo kan werk bijdragen aan het oplossen van problematiek. Zichtbaarheid van onze consulenten 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)

**254**

### 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 derde kwartaal waren we met 254 jongeren aan de slag. 59 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 derde kwartaal zijn 72 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.

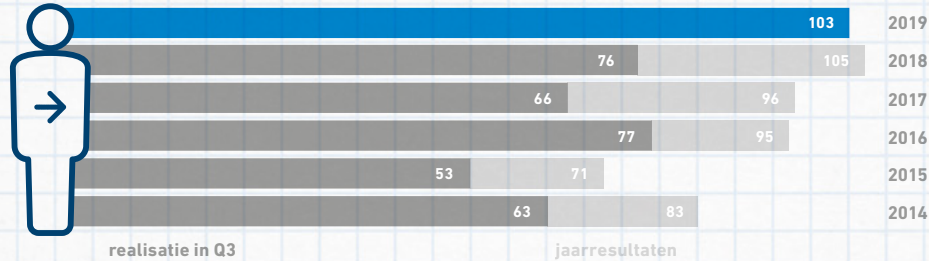
### Doorstroom WW-bijstand

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.

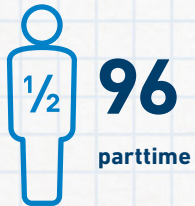
# Wijchen in Q3

## UITSTROOM NAAR WERK

103



## PLAATSINGEN OP WERK



## SOCIALE WERKVOORZIENING:

**61,6%**  
detacheringen



**29,8%**  
beschut

**0,0%**  
werken op locatie

**8,5%**  
overigen

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	5,1%	4,8%	4,8%		4,9%
Individuele detachering	22,1%	24,0%	23,6%		23,2%
Groepsdetachering	34,9%	32,8%	33,3%		33,6%
Werken op locatie	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>62,0%</b>	<b>61,6%</b>	<b>61,6%</b>		<b>61,8%</b>
Beschut	30,0%	29,9%	29,8%		29,9%
Leegloop inactief	2,0%	1,9%	2,1%		2,0%
Niet beschikbaar voor werk	6,0%	6,5%	6,5%		6,3%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>

## WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

71



## STATUSHOUDERS



**1** uit de bijstand door onderwijs

**32** geplaatst op betaald werk

**21** werken met behoud van uitkering

**49** actieve trajecten bij WerkBedrijf

**27** waarvan dienstverlening is beëindigd

# Gemeente Wijchen

---

## BASIS DICHTBIJ/SCHAKELPUNT

lokale dienstverlening **Conform afspraak**

---

## WIJKGERICHT WERKEN

2 dagdelen **Conform afspraak**

---

## ZORGJONGEREN

extra inzet **Conform afspraak**

---

## PILOT DIRECTIEVE KANDIDAATSBENADERING

directieve benadering **Start Q3**

---

### **Basis dichtbij/Schakelpunt**

Een consultant 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. De consultant begeleidde 11 bijstandsgerechtigden, die extra ondersteuning nodig hebben. Afgelopen kwartaal zijn tevens plannen ontwikkeld om bijeenkomsten te organiseren voor werkzoekenden.

### **Wijkgericht werken**

Een consultant van WerkBedrijf sluit twee dagdelen per week aan bij de sociale wijkteams in Wijchen. De consultant 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.

### **Intensivering lokale werkgeversdienstverlening**

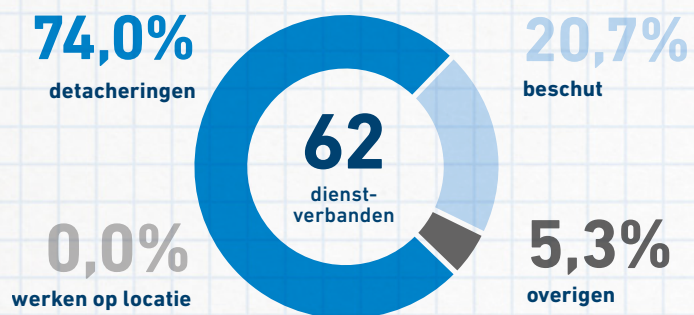
Het doel van dit project is om nog meer kansen bij Wijchense ondernemers te benutten om kandidaten te plaatsen. Vergroten van de zichtbaarheid en bekendheid van WerkBedrijf bij Wijchense ondernemers is hier een onderdeel van. In 2019 legt WerkBedrijf

contact met circa 40 extra Wijchense ondernemers. WerkBedrijf en gemeente Wijchen betrekken elkaar bij de bedrijfsbezoeken.

### **Pilot directieve kandidaatsbenadering**

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 inkomensconsultanten 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 Q3



	Q1	Q2	Q3	Q4	Gem.
Begeleid werken	10,8%	11,1%	11,3%		11,1%
Individuele detachering	39,0%	38,3%	39,4%		38,9%
Groepsdetachering	25,4%	25,9%	23,3%		24,9%
Werken op locatie	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
<b>Subtotaal buiten de muren</b>	<b>75,2%</b>	<b>75,2%</b>	<b>74,0%</b>		<b>74,8%</b>
Beschut	19,7%	19,8%	20,7%		20,1%
Leegloop inactief	0,1%	0,1%	0,1%		0,1%
Niet beschikbaar voor werk	5,0%	4,9%	5,2%		5,0%
	<b>100%</b>	<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 in mei 2019 goedgekeurde begroting 2019, inclusief de voorgestelde, maar nog niet goedgekeurde begrotingswijzigingen uit het vorige kwartaal.

# 1. WerkBedrijf

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen Bedragen in €1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2019 (AB jul'19)	Begroting 2019 (DB mei'19 incl. begr. wijz.)	Werkelijk tot en met sept '19	Prognose Q3	Vershil prognose met begroting

<b>Baten</b>					
Overhead	429	353	258	353	0
Inkomensregelingen	2.529	2.529	1.896	2.896	367
Begeleide participatie	57.121	57.121	42.820	56.984	-137
Arbeidsparticipatie	18.003	18.666	13.515	18.487	-178
<b>Totale baten</b>	<b>78.081</b>	<b>78.669</b>	<b>58.489</b>	<b>78.721</b>	<b>52</b>

<b>Lasten</b>					
Overhead	416	388	377	391	3
Inkomensregelingen	2.529	2.529	2.237	2.896	367
Begeleide participatie	53.858	53.811	40.221	53.821	11
Arbeidsparticipatie	13.655	14.134	9.532	13.956	-178
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>70.457</b>	<b>70.861</b>	<b>52.367</b>	<b>71.064</b>	<b>202</b>
Overhead MGR	7.624	7.808	5.746	7.658	-150
<b>Totale lasten</b>	<b>78.081</b>	<b>78.670</b>	<b>58.113</b>	<b>78.721</b>	<b>52</b>

<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>376</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-----------------------------	----------	-----------	------------	----------	----------

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



## WerkBedrijf, onderdeel WERK

WerkBedrijf onderdeel WERK Bedragen in €1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2019 (AB jul'19)	Begroting 2019 (DB mei'19 incl. begr. wijz.)	Werkelijk tot en met sept '19	Prognose Q3	Vershil prognose met begroting
<b>Baten</b>						
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	2.529	2.529	1.896	2.896	367
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.784	2.784	2.088	2.674	-110
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	16.123	16.696	12.092	16.518	-178
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	1.880	1.969	1.423	1.969	0
Arbeidsparticipatie	Overige bedrijfsopbrengsten					
<b>Totale baten</b>		<b>23.315</b>	<b>23.978</b>	<b>17.499</b>	<b>24.057</b>	<b>79</b>
<b>Lasten</b>						
Inkomensregelingen	WLKS	2.529	2.529	2.237	2.896	367
<b>Totaal Inkomensregelingen</b>		<b>2.529</b>	<b>2.529</b>	<b>2.237</b>	<b>2.896</b>	<b>367</b>
Begeleide participatie	ADB	2.784	2.784	2.001	2.674	-110
Begeleide participatie	Personele lasten					
<b>Totaal Begeleide participatie</b>		<b>2.784</b>	<b>2.784</b>	<b>2.001</b>	<b>2.674</b>	<b>-110</b>
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	3.468	3.468	1.727	3.290	-178
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	711	731	687	731	0
Arbeidsparticipatie	Maatwerk	2.795	3.165	2.374	3.165	0
Arbeidsparticipatie	Meerwerk	1.354	1.443	1.082	1.443	0
Arbeidsparticipatie	Personele lasten	5.327	5.327	3.663	5.327	0
<b>Totaal Arbeidsparticipatie</b>		<b>13.655</b>	<b>14.134</b>	<b>9.532</b>	<b>13.956</b>	<b>-178</b>
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>18.967</b>	<b>19.446</b>	<b>13.771</b>	<b>19.525</b>	<b>79</b>
Overhead	Overhead MGR	4.348	4.532	3.219	4.532	0
<b>Totale lasten</b>		<b>23.315</b>	<b>23.978</b>	<b>16.989</b>	<b>24.072</b>	<b>79</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>510</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>

In de tweede kwartaalrapportage 2019 is vanuit de meicirculaire 2019 gemeld dat het participatiebudget vanaf 2019 verhoogd is met € 600.000. Deze extra middelen worden toegevoegd aan de budgetten personeel (€ 180.000), Materieel (€ 20.000), projecten gemeenten (€ 370.000). Hiervoor hebben we een begrotingswijziging opgesteld, die momenteel bij de gemeenten voor een zienswijze ligt. Daarna kan ons AB de begrotingswijziging vaststellen. Inmiddels is de septembercirculaire 2019 ontvangen. Op basis hiervan is vastgesteld dat de verhoging van het participatiebudget € 178.000 lager is uitgevallen. Omdat het oorspronkelijke budget reeds is toegekend aan de diverse budgetten/projecten zal de € 178.000 worden opgevangen vanuit de eigen middelen.

In de realisatie is per saldo een overschot te zien van € 510.000. Dit komt met name door een onderbesteding van instrumentengelden. We weten echter dat concrete projecten nog in 2019 starten waar kosten voor gemaakt worden die gedekt moeten worden uit de instrumentengelden. Instrumenten zijn belangrijk voor plaatsingen op werk en daarmee uitstroom. We verwachten bij de sluiting van het jaar een overschot van € 178.000 te realiseren. Daarmee dekken we de lagere vaststelling van het participatiebudget in de septembercirculaire.

Bij de wettelijke loonkostensubsidies willen we de eerdere verwachting dat het budget wordt overschreden bijstellen. Op basis van de huidige toename die we nu zien, is de verwachting dat we een extra uitgave hebben van tussen de € 350.000 en € 450.000. Dit komt doordat er steeds meer kandidaten met een indicatie banenafpraak worden geplaatst.

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.

## WerkBedrijf onderdeel SW

WerkBedrijf onderdeel SW Bedragen in €1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2019 (AB jul'19)	Begroting 2019 (DB mei'19 incl. begr. wijz.)	Werkelijk tot en met sept. '19	Prognose Q3	Verskil prognose met begroting
<b>Baten</b>						
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	42.448	42.448	31.836	42.448	0
Begeleide participatie	Overige bijdragen	240	240	180	240	0
Begeleide participatie	Netto omzet	10.787	10.787	7.875	10.500	-287
Begeleide participatie	Materiaal verbruik	-38	-38	-13	-17	21
Begeleide participatie	Toegevoegde waarde	10.750	10.750	7.862	10.483	-267
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	231	231	353	471	240
<b>Totale baten</b>		<b>53.669</b>	<b>53.669</b>	<b>40.232</b>	<b>53.642</b>	<b>-27</b>
<b>Lasten</b>						
Begeleide participatie	Salariskosten SW medewerkers	42.966	42.816	32.239	42.985	169
Begeleide participatie	Lage inkomensvoordeel	-500	-500	-359	-478	22
Begeleide participatie	Algemene uitvoering begeleide participatie	5.014	5.014	3.470	4.839	0
Begeleide participatie	Overige kosten SW medewerkers	2.182	2.332	1.789	2.385	53
Begeleide participatie	Productiekosten	731	731	589	785	0
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>50.393</b>	<b>50.393</b>	<b>37.728</b>	<b>50.516</b>	<b>123</b>
Overhead	Overhead MGR	3.276	3.276	2.527	3.126	-150
<b>Totale lasten</b>		<b>53.669</b>	<b>53.669</b>	<b>40.255</b>	<b>53.642</b>	<b>-27</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Bij de SW verwachten we per saldo ongeveer op de begroting uit te komen. Per categorie zijn er wel verschillen. De meest opvallende worden hieronder verklaard.

Zoals ook al in de vorige kwartaalrapportage werd aangegeven loopt de omzet achter bij de begroting. De belangrijkste oorzaak hiervan is het verhoogde ziekteverzuim. Gemiddeld 18%, wat ongeveer 3% hoger is dan begroot. Vooral bij de detacheringen levert dat direct een negatief effect op de productiviteit. De verwachting is nog steeds dat we ca. € 287.000 minder omzet realiseren dan begroot. We maken een verdiepende analyse op het ziekteverzuim. De uitkomsten daarvan en een aanpak voor het verlagen van het verzuim kunnen we naar verwachting in het vierde kwartaal delen. Met deze analyse kunnen we voor 2020 een doel stellen met een realistisch karakter.

Op de overige baten verwachten we een meeropbrengst van € 240.000 door detacheringsofbrengsten van niet SW-medewerkers en praktijkdiagnose.

De salarislasten van de SW-medewerkers ontwikkelen zich volgens verwachting. In de risicoparagraaf van de begroting is het risico voor uitbetaling van transitievergoedingen opgenomen. Zoals ook in de vorige rapportage is genoemd hebben we 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 € 169.000. Voor de formatie betekent dit dat we waarschijnlijk de laatste maanden van dit jaar een extra uitstroom hebben van 20 tot 30 SE. Hierdoor zal de kostprijs per SE gaan stijgen. Door

de maatregelen die we nemen in het kader van het strategisch personeelsplan, huisvesting etc. is dit een a-structureel effect. De kostprijs per SE zal naar verwachting in 2020 weer op een acceptabel niveau liggen.

Bij de personeelslasten verwachten we een voordeel van € 175.000 als gevolg van een dalende formatie voortvloeiend uit ons strategisch personeelsplan.

Bij de overheadkosten verwachten we een voordeel van € 150.000 als gevolg van lagere operationele lasten.

In de septembercirculaire is de rijkssubsidie voor de SW € 218.000 hoger dan begroot. Deze gelden zijn geen onderdeel van de begroting van het WerkBedrijf, maar worden bij de gemeenten ontvangen. 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 incl. begr. wijz.)	Werkelijk tot en met sept. '19	Prognose Q3	Verschil prognose met begroting

<b>Baten</b>						
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	235	235	177	235	0
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten	193	118	82	118	0
Begeleide participatie	Netto omzet	0	0	0	0	0
Begeleide participatie	Materiaal verbruik	0	0	0	0	0
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	669	669	500	669	0
<b>Totale baten</b>		<b>1.097</b>	<b>1.022</b>	<b>759</b>	<b>1.022</b>	<b>0</b>

<b>Lasten</b>						
Overhead	Personele lasten	27	27	30	30	3
Overhead	Kapitaallasten	43	43	30	43	0
Overhead	Operationele lasten	345	317	317	317	0
Begeleide participatie	Personele lasten	42	42	59	59	17
Begeleide participatie	Kapitaallasten	67	67	69	69	2
Begeleide participatie	Operationele lasten	572	525	364	504	-22
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>1.097</b>	<b>1.022</b>	<b>869</b>	<b>1.022</b>	<b>0</b>
Overhead	Overhead MGR					
		<b>1.097</b>	<b>1.022</b>	<b>869</b>	<b>1.022</b>	<b>0</b>

<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-110</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-----------------------------	----------	----------	-------------	----------	----------

We verwachten binnen de bijgestelde begroting te blijven.

## MGR investeringen

Investerings MGR totaal Bedragen in € 1.000	Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
	Begroting 2019 (AB jul'19)	Begroting 2019 (DB mei '19 incl. begr. wijz.)	Werkelijk tot en met sept. '19	Prognose Q3	Vershil prognose met begroting
WerkBedrijf - Applicatielandschap (EVA)*	550	550	507	550	0
WerkBedrijf - Applicatielandschap (EVA) fase 2**	-	300	-	300	0
WerkBedrijf - Inventaris***	-	300	60	300	0
ICT Rijk van Nijmegen	2.000	2.126	264	2.126	0
<b>Totaal</b>	<b>2.550</b>	<b>3.276</b>	<b>831</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 incl. begr. wijz.)	Werkelijk tot en met sept. '19	Prognose Q3	Verskil prognose met begroting
<b>Baten</b>					
Overhead	18.184	18.037	13.585	18.037	0
Arbeidsparticipatie	395	395	297	395	0
<b>Totale baten</b>	<b>18.580</b>	<b>18.433</b>	<b>13.882</b>	<b>18.433</b>	<b>0</b>
<b>Lasten</b>					
Overhead	16.470	16.323	11.894	16.323	0
Arbeidsparticipatie	395	395	208	395	0
<b>Totaal Programmalasten</b>	<b>16.865</b>	<b>16.718</b>	<b>12.102</b>	<b>16.718</b>	<b>0</b>
Overhead MGR	1.715	1.715	1.094	1.715	0
<b>Totale lasten</b>	<b>18.580</b>	<b>18.433</b>	<b>13.196</b>	<b>18.433</b>	<b>0</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>686</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 nader toegelicht.

## ICT Rijk van Nijmegen Automatisering

iRvN onderdeel Automatisering Bedragen in €1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2019 (AB juli '19)	Begroting 2019 (DB mei '19 incl. begr. wijz.)	Werkelijk tot en met sept. '19	Prognose Q3	Verschil prognose met begroting
<b>Baten</b>						
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	11.741	11.741	8.751	11.641	-100
Overhead	Overige bijdragen	1.036	1.036	777	1.036	0
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten	146	246	242	296	50
<b>Totale baten</b>		<b>12.923</b>	<b>13.023</b>	<b>9.769</b>	<b>12.973</b>	<b>-50</b>
<b>Lasten</b>						
Overhead	Personele lasten	5.085	5.337	4.096	5.337	0
Overhead	Kapitaallasten	1.345	1.345	1.012	1.345	0
Overhead	Operationele lasten	5.484	5.332	3.552	5.282	-50
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>11.914</b>	<b>12.014</b>	<b>8.661</b>	<b>11.964</b>	<b>-50</b>
Overhead	Overhead MGR	1.009	1.009	644	1.009	0
<b>Totale lasten</b>		<b>12.923</b>	<b>13.023</b>	<b>9.305</b>	<b>12.973</b>	<b>-50</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>464</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

De huidige prognose voor het onderdeel Automatisering is dat we over 2019 een voordelig resultaat behalen van € 100.000. Op basis van de huidige inzichten verwachten we een voordeel van € 100.000. Hierbij is rekening gehouden met extra dienstverlening bij de Servicedesk en extra kosten voor beveiliging. De eerder genoemde mogelijke extra afrekening van Hewlett Packard (HP) in 2019 blijkt onterecht te zijn. Het voordeel wordt gerealiseerd doordat we naar verwachting lagere operationele lasten hebben dan begroot. Deze prognose lijkt vooralsnog niet tot een begrotingswijziging.

Daarnaast is de inschatting dat de omvang van de plusproducten met € 50.000 toeneemt ten opzichte van de tweede kwartaalrapportage. Alle kosten voor Plusproducten 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.



Het Microsoft contract zal volgend jaar duurder worden door uitbereiding van diensten en deelnemers. Ook zorgen de extra dienstverlening bij de Servicedesk en extra kosten voor beveiliging volgend jaar voor hogere lasten. Met betrekking tot personeel zijn er veel openstaande vacatures, 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.

## 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 incl. begr. wijz.)	Werkelijk tot en met sept. '19	Prognose Q	Vershil prognose met begroting

Uitgaven					
ICT werkplekinrichting PC's	1.000	1.000	258	500	500
ICT werkplekinrichting telefonie	350	350	406	450	-100
Centrale computercapaciteit	626	626	234	326	300
Aanschaf licenties	150	150	96	150	0
<b>Totaal</b>	<b>2.126</b>	<b>2.126</b>	<b>993</b>	<b>1.426</b>	<b>700</b>

De geplande overgang van desktopcomputers naar laptops wordt bij de diverse gemeenten niet binnen de beoogde planning behaald. Hierdoor verwachten we dat het budget voor 2019 maar gedeeltelijk wordt aangewend. We verwachten hier € 500.000 op over te houden.

We verwachten een overschrijding van € 100.000 op de ICT-werkplekinrichtingen telefonie. Dit komt doordat er in 2019 meer iPhone 6 zijn vervangen dan vooraf ingeschat door o.a. snel leeglopende batterijen.

De aanpassing van de computerzaal, die in samenwerking met facilitaire zaken en Vastgoed, Sport en Accommodaties (VSA) van de gemeente Nijmegen in het tweede half jaar gepland stonden, zijn om organisatorische redenen bij de huiseigenaar doorgeschoven naar 2020. Daarnaast is de landelijke aanbesteding van GGI veilig vertraagd. Hierdoor kunnen de aansluitingen en de implementatie dit jaar niet meer plaatsvinden, ondanks het feit dat we koploper zijn. Het onbenutte investeringsbudget voor de centrale computercapaciteit van circa € 300.000 kan ten gunste komen aan het krediet van volgend jaar. De begrotingswijzigingen hiervoor volgen bij de jaarrekening op basis van de definitieve cijfers.

## ICT Rijk van Nijmegen Informatie- en applicatiebeheer

iRvN onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer Bedragen in €1.000		Jaarcijfers		Periodecijfers	Jaarcijfers	
		Begroting 2019 (AB juli '19)	Begroting 2019 (DB mei '19 incl. begr. wijz.)	Werkelijk tot en met sept. '19	Prognose Q3	Verskil prognose met begroting
<b>Baten</b>						
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	5.158	4.821	3.628	4.821	0
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	395	395	297	395	0
Overhead	Overige bedrijfsopbrengsten	103	193	188	243	50
<b>Totale baten</b>		<b>5.657</b>	<b>5.410</b>	<b>4.113</b>	<b>5.460</b>	<b>50</b>
<b>Lasten</b>						
Overhead	Personele lasten	2.935	2.793	2.261	2.843	50
Overhead	Kapitaallasten	7	7	6	7	0
Overhead	Operationele lasten	1.613	1.508	966	1.508	0
Arbeidsparticipatie	Personele lasten	233	233	165	233	0
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	162	162	43	162	0
<b>Totaal Programmalasten</b>		<b>4.951</b>	<b>4.704</b>	<b>3.441</b>	<b>4.754</b>	<b>50</b>
Overhead	Overhead MGR	706	706	450	706	0
<b>Totale lasten</b>		<b>5.657</b>	<b>5.410</b>	<b>3.891</b>	<b>5.460</b>	<b>50</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>222</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Bij Informatie- en applicatiebeheer verwachten we hetzelfde resultaat als gemeld in de tweede kwartaalrapportage. In het tweede kwartaal verwachtten we een verlaging van de gemeentelijke bijdrage met € 337.000. De verlaging had te maken met de kostenoverheveling van het product ESB van het onderdeel Informatie- & Applicatiebeheer naar het onderdeel Automatisering.

Op de overige bedrijfsopbrengsten verwachten we voor € 50.000 aan extra dienstverleningen ten opzichte van de tweede kwartaalrapportage. Deze plusproducten worden één op één doorbelast. Dat betekent een toename in overige bedrijfsopbrengsten en een toename in personele lasten. Deze begrotingswijziging heeft geen invloed op de gemeentelijke bijdrage.

Tot slot bieden we deze kwartaalrapportage twee separate technische begrotingswijzigingen aan die geen betrekking hebben op dit jaar, maar vanaf het jaar 2020. Per 1-1-2020 gaan de onderhoudsbudgetten van de applicaties van WerkBedrijf terug naar de WerkBedrijf. Hierdoor vindt er een overdracht plaats van de budgetten van de iRvN, onderdeel Applicatiebeheer, naar de WerkBedrijf voor een bedrag van € 129.000. Daarnaast worden er 1,8 formatieplaatsen van de WerkBedrijf-formatie overgeheveld naar de iRvN-formatie voor een bedrag van € 146.000. Deze wijzigingen hebben exclusief betrekking op de overige bijdragen, oftewel de interne bijdrage van het WerkBedrijf. Beide besluiten hebben dus geen 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 incl. begr. wijz.)	Werkelijk tot en met sept. '19	Prognose Q3	Verschil prognose met begroting
<b>Baten</b>					
Overhead Gemeentelijke bijdragen	210	210	158	210	0
Overhead Overige bijdragen	90	90	67	90	0
<b>Totalen Baten</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>225</b>	<b>300</b>	<b>0</b>
<b>Lasten</b>					
Overhead Overhead MGR	300	300	225	300	0
<b>Totalen lasten</b>	<b>300</b>	<b>300</b>	<b>225</b>	<b>300</b>	<b>0</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</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, mutatie en prognose

**Basis dvl** Basisdienstverlening  
**ABD** Arbeidsmatige dagbesteding (Op weg naar werk)  
**WLKS** Wettelijke loonkostensubsidie  
**BO** Bestuursondersteuning  
**WDW** Werkorganisatie Druten-Wijchen

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	1.261	76	313	287	4.529	26	858		23	7.373
	Beuningen	505		319	150	3.064	18	913		17	4.985
	Druten	333		143	106	2.356	14			12	2.963
	Heumen	329		171	61	1.511	9	535		11	2.626
	Mook en Middelaar	107	13	80	57			271		5	533
	Nijmegen	13.149	1.332	1.527	1.631	24.493	141	7.661	5.158	116	55.208
	WDW							1.531			1.531
	Wijchen	1.012		231	237	5.056	29			27	6.593
	West Maas en Waal					1.439					1.439
	<b>Totaal</b>	<b>16.696</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>83.250</b>
<b>Mutatie</b>	Berg en Dal	-45		-40	10	-17					-92
	Beuningen	-39		-55	58	-68					-103
	Druten	45		-20	57	-6					76
	Heumen	-25		-42	55	-24					-36
	Mook en Middelaar			-4	-16						-20
	Nijmegen	-175		42	156	151			-337		-161
	WDW										
	Wijchen	60		8	47	-47					68
	West Maas en Waal					12					12
	<b>Totaal</b>	<b>-178</b>		<b>-110</b>	<b>367</b>				<b>-337</b>		<b>-257</b>
<b>Prognose</b>	Berg en Dal	1.215	76	273	297	4.512	26	858		23	7.280
	Beuningen	466		265	208	2.996	18	913		17	4.882
	Druten	378		122	163	2.350	14			12	3.039
	Heumen	305		129	115	1.486	9	535		11	2.589
	Mook en Middelaar	107	13	77	41			271		5	513
	Nijmegen	12.975	1.332	1.569	1.787	24.645	141	7.661	4.822	116	55.046
	WDW							1.531			1.531
	Wijchen	1.073		239	285	5.009	29			27	6.661
	West Maas en Waal					1.450					1.450
	<b>Totaal</b>	<b>16.518</b>	<b>1.421</b>	<b>2.674</b>	<b>2.896</b>	<b>42.448</b>	<b>235</b>	<b>11.769</b>	<b>4.822</b>	<b>210</b>	<b>82.993</b>

**Bijlage 4:** Specificatie financiële bijdrage  
SW per gemeente 2019 SW  
begroot, mutatie 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	-0,4	-14	40	-54
Beuningen	-2,2	-64	11	-75
Druten	-0,1	-3	40	-44
Heumen	-1,0	-29	-29	-1
Nijmegen	6,1	165	377	-213
Wijchen	-1,9	-58	133	-191
West Maas en Waal	0,2	4	46	-41
<b>Totaal</b>	<b>0,7</b>	<b>0</b>	<b>618</b>	<b>-618</b>

Kostprijs per SE -€13

**Prognose**

Berg en Dal	157,6	4.515	4.121	394
Beuningen	104,7	3.000	2.779	221
Druten	82,1	2.353	2.195	158
Heumen	51,7	1.481	1.337	144
Nijmegen	860,6	24.658	22.083	2.575
Wijchen	174,5	4.998	4.368	631
West Maas en Waal	50,4	1.443	1.225	218
<b>Totaal</b>	<b>1.481,6</b>	<b>42.448</b>	<b>38.108</b>	<b>4.340</b>

Kostprijs per SE €28.651

## Bijlage 5: Septembercirculaire meerjarige effecten

Rijkssubsidie  
Bedragen in € 1.000

**Circulaire mei 2019**

	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>

**Circulaire september 2019**

	Uitkeringsjaar					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Wwb klassiek*	13.092	13.679	14.027	14.317	14.640	14.962
Nieuw Wajong	1.086	1.043	1.093	1.144	1.194	1.246
Nieuw begeleiding beschut	2.340	2.465	2.532	2.822	3.113	3.379
<b>Totaal WERK</b>	<b>16.518</b>	<b>17.188</b>	<b>17.652</b>	<b>18.283</b>	<b>18.947</b>	<b>19.587</b>
<b>Totaal SW</b>	<b>38.108</b>	<b>36.030</b>	<b>34.872</b>	<b>33.225</b>	<b>32.226</b>	<b>30.970</b>

\* vanaf 2019 overgeheveld naar algemene middelen

**Vershil circulaire september 2019 - mei 2019**

	Uitkeringsjaar					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Wwb klassiek	-196	-40	92	123	85	90
Nieuw Wajong	6	6	7	7	8	8
Nieuw begeleiding beschut	13	16	18	20	23	26
<b>Totaal WERK</b>	<b>-178</b>	<b>-18</b>	<b>117</b>	<b>151</b>	<b>116</b>	<b>124</b>
<b>Totaal SW</b>	<b>218</b>	<b>215</b>	<b>213</b>	<b>208</b>	<b>207</b>	<b>204</b>

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