



REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

3^e termijnrapportage 2015

MGR Regio Rijk van Nijmegen

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Regioplatform voor afstemming en overleg	4
3	Rapportage Werkbedrijf	5
3.1	Inleiding	5
3.2	Terugblik: juni tot en met september	8
3.2.1	Proces integratie Breed	8
3.2.2	Bedrijfsdienstverlening.....	9
3.2.3	Kandidaatsbenadering.....	10
4	Wat hebben we gerealiseerd?	13
4.1	Kandidaten in de regio naar werk	13
4.1.1	Uitstroom naar werk vanuit de Participatiewet (volledige uitstroom)	13
4.1.2	Uitstroom naar werk vanuit het UWV	14
4.2	Jongeren: preventieve uitstroom naar werk en school	15
4.3	Kandidaten op een leerwerkplek	16
4.4	Bedrijfsdienstverlening.....	17
4.4.1	Kandidaten geplaatst bij bedrijven per werksoort.....	17
4.4.2	Percentage ingevulde vacatures.....	17
4.5	Invulling banenafpraak	18
4.6	Inzet tijdelijke loonkostensubsidie	19
4.7	Meerwerk en maatwerk Gemeente Nijmegen	20
4.8	Maatwerk Gemeente Heumen.....	22
4.9	Maatwerk Gemeente Beuningen	23
4.10	Maatwerk Gemeente Mook en Middelaar	25
4.11	Meer en maatwerk Gemeente Druten.....	26
4.12	Meer en maatwerk Gemeente Wijchen	27
4.13	Maatwerk gemeente Groesbeek	29
5	Realisatie tot en met september	30
5.1	Aanvullend budget Rijk	32
5.2	Uitgaven transitiebudget	33
6	Risico's	34
	Bijlage 1 Financiën	35
	Bijlage 2 Bestandsontwikkeling Participatiewet	37
	Bijlage 3 Kandidaatsbenadering	38

1 Inleiding

Voor u ligt de derde termijnrapportage van de MGR Regio Rijk van Nijmegen. Met dit document rapporteren we over de ontwikkelingen binnen de MGR in de maanden juni, juli, augustus en september van 2015, zowel financieel als inhoudelijk. De begroting van de MGR dient daarvoor als basis. De rapportage gaat kort in op de ontwikkelingen binnen de MGR als samenwerkingsplatform. De nadruk ligt op de ontwikkelingen en de resultaten van de module Werkbedrijf.

De MGR is zowel een uitvoeringsorganisatie, als een platform voor regionaal overleg. In het kader van deze uitvoeringstaak, is 1 januari 2015 de eerste module van de MGR van start gegaan: het Werkbedrijf. Afgesproken is dat bij deze taak prioriteit ligt in de eerste periode. Met het Werkbedrijf worden door de deelnemende gemeenten, het SW bedrijf Breed, het UWV en andere organisaties de handen ineen geslagen om de doelstellingen uit de Participatiewet te realiseren. Een bijzonder samenwerkingsverband omdat hiermee het afbreken van de schotten tussen de verschillende regelingen, wordt vertaald naar de uitvoeringsorganisatie.

Het jaar 2015 staat voor het Werkbedrijf in het teken van de bouw en inrichting. Dit betekent dat dit jaar gewerkt wordt aan de integratie van Breed in het Werkbedrijf, dat het personeel geplaatst wordt en dat de gezamenlijke uitvoering van start gaat. In hoofdstuk 4 van deze rapportage beschrijven wij wat we in de afgelopen maanden op dit gebied hebben gerealiseerd.

Ook het verder opzetten van de MGR en vormgeven van de platformfunctie zijn echter belangrijk en mogen niet worden vergeten. Alle gemeenten staan voor grote opgaven door decentralisaties in het sociaal domein, bezuinigingsdoelstellingen en veranderende verhoudingen tussen lokaal bestuur en plaatselijke samenleving. Samenwerking tussen gemeenten is essentieel om hier op een goede manier vorm aan te kunnen geven. Daarom besteden wij in deze termijnrapportage, net als in de eerste, aan beide onderdelen van het takenpakket aandacht, waarbij met name gefocust wordt op het Werkbedrijf. Dit is conform de keuzes die zijn gemaakt bij de begroting voor 2015.

2 Regioplatform voor afstemming en overleg

Toe- en uittreding regels

De afgelopen maanden heeft de MGR weer een aantal stappen gezet die belangrijk zijn om te komen tot de verdere inrichting van de samenwerking in onze regio. Er is gewerkt aan regels rondom de toe- en uittreding van gemeenten en de deelname aan modules. Hierbij zijn de raden zoveel mogelijk betrokken, om te kunnen komen tot een gedragen eindproduct. Naar aanleiding van een eerste ronde waarin zienswijzen zijn opgevraagd bij de gemeenten zijn nieuwe documenten opgesteld rondom deze thema's. Deze documenten liggen nu opnieuw voor zienswijze voor. We gaan er van uit in het laatste kwartaal van dit jaar de toe- en uittredingsregeling en de algemene voorwaarden van de MGR vast te kunnen stellen in ons bestuur.

Personeel

Ook op personeel vlak is een aantal belangrijke stappen gezet. Met ingang van 1 september jongstleden is de eerste directeur van het Werkbedrijf, tevens directeur van de MGR aangesteld: Ina Hol. Onder haar ambtelijke leiding zal de verdere ontwikkeling van de MGR in de komende periode gaan plaatsvinden. Ons bestuur heeft hierin het volste vertrouwen. Daarnaast zijn de inrichtingsplannen vastgesteld voor de modules ICT en voor het Werkbedrijf, twee documenten die tot stand zijn gekomen in goede samenwerking met de medezeggenschap. Tot slot zijn er de afgelopen periode onderhandelingen gevoerd met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden binnen de MGR en over het sociaal plan. Op 22 oktober hebben alle partijen (de zeven deelnemende gemeenten, het bestuur van de MGR en Breed en de achterban van de betrokken vakbonden) ingestemd met het sociaal plan en is dit definitief. Er is gestart met de daadwerkelijke plaatsing van medewerkers binnen de MGR.

Platformfunctie

In de vorige termijnrapportage hebben we ook gemeld dat de MGR steeds meer als platform voor de regio begint te functioneren. Deze ontwikkeling heeft zich ook in het afgelopen kwartaal voortgezet. Tegelijkertijd constateren we binnen het bestuur van de MGR meer tijd nodig te hebben om tot een opiniërende nota te komen over de platformfunctie, op basis waarvan we het gesprek kunnen aangaan met de colleges en de raden in de regio. Naar verwachting kan dit gesprek in de eerste maanden van volgend jaar plaatsvinden, zodat we vóór het zomerreces volgend jaar afspraken hebben over de ontwikkeling van dit platform. Het proces in de eerste helft van volgend jaar geven we uiteraard in nauw overleg met de agendacommissie vorm.

3 Rapportage Werkbedrijf

3.1 Inleiding

Samen werken aan arbeidsparticipatie in de regio

In onze arbeidsmarktregio willen we bereiken dat zoveel mogelijk mensen een baan hebben en zo zelf in hun bestaan kunnen voorzien. Mensen die minder kansen op de arbeidsmarkt hebben of hier meer kwetsbaar zijn ondersteunen en begeleiden we om hun plek op de arbeidsmarkt te vinden en te behouden. Hiervoor onderhouden we intensieve contacten met werkgevers en vullen hun vraag naar personeel in met geschikte kandidaten.

We realiseren daarbij ontschotting tussen de verschillende regelingen zoals Wajong, Participatiewet, WW en WSW. Leidend is niet onder welke regeling mensen vallen, maar wat zij nodig hebben om dichterbij de arbeidsmarkt te komen.

Dit kunnen we alleen bereiken door in de regio de krachten te bundelen en de aanwezige informatie, kennis, ervaring en capaciteit met elkaar te delen en te verbinden. Het Werkbedrijf (met daarin zeven gemeenten), Breed en UWV trekken samen op om te werken aan arbeidsparticipatie in de regio. De integratie van Breed in het Werkbedrijf is per 1 januari 2016 een feit. Hiermee benutten we de ruime ervaring en infrastructuur die Breed de afgelopen jaren heeft opgebouwd om de doelgroep met een arbeidsbeperking naar werk te leiden. UWV is een nauwe en natuurlijk samenwerkingspartner, onder meer bij het naar werk toe leiden van de nieuwe doelgroep arbeidsgehandicapten die sinds 1 januari aanklopt bij de gemeenten en bij de invulling van de Wet Banenafpraak.

Dit jaar heeft op tal van onderdelen al kruisbestuiving plaatsgevonden tussen Werkbedrijf, Breed en UWV. Enkele voorbeelden zijn de inzet van het trainings/en diagnosecentrum van Breed voor kandidaten van het Werkbedrijf, de samenwerking in de Proeftuin, harmoniseren van instrumenten UWV en Werkbedrijf en het indiceren van kandidaten voor de Banenafpraak. Informatie delen betekent bijvoorbeeld dat we vacatures delen, zodat we die optimaal in kunnen zetten in het belang van werkgevers en kandidaten.

De gezamenlijke “ontkokerde” aanpak komt nadrukkelijk tot uiting in de *werkgeversbenadering*. Werkbedrijf en UWV onderhouden contacten met de werkgevers onder de vlag van Werkbedrijf Rijk van Nijmegen. Breed sluit daarbij al zoveel mogelijk aan en gaat dat vanaf 2016 ook officieel onder die vlag doen. Op uitvoeringsniveau hebben Breed, UWV en Werkbedrijf gezamenlijke uitgangspunten voor de bedrijfsdienstverlening geformuleerd. De contacten die de drie organisaties met werkgevers hebben worden in één zelfde systeem geregistreerd, zodat men van elkaar weet wat er bij bedrijven speelt en afgesproken wordt. Op het gebied van de Wet Banenafpraak tenslotte wordt door de drie organisaties volop samen gewerkt in allerlei activiteiten. Een voorbeeld tenslotte van de samenwerking is de werving voor vacatures van het COA (i.v.m. komst vluchtelingen) die gezamenlijk is opgepakt. De eerste stappen richting één regionale werkgeversbenadering zijn dus gezet en krijgen vorm in de praktijk.

Naar een geïntegreerde rapportage over de arbeidsmarktregio

Bij bovenstaande ambities en resultaten past dat we de rapportage van het Werkbedrijf verder ontwikkelen naar een rapportage waarin de resultaten van Werkbedrijf, Breed en UWV geïntegreerd aangeboden worden. We verwachten dat dit vanaf 2016 mogelijk is. In lijn daarmee nemen we, net als in de vorige termijnrapportage, de totale uitstroom naar werk in de regio op.

Periodieke evaluatie van de effectiviteit van instrumenten

Bij het vaststellen van de re-integratieverordening is besloten dat er 1 keer in de 2 jaar een onafhankelijk onderzoek plaats vindt naar de effectiviteit van een of meerdere de instrumenten. Hierin zal ook worden gekeken naar de regionale inzet van het maat- en/of meerwerk, om zo van elkaar te leren. Dit zal naar verwachting in de loop van 2016 zijn beslag krijgen.

Periode waarover gerapporteerd wordt

Deze rapportage heeft betrekking op de periode juni, juli, augustus en september. Hierdoor komen we weer in het 'normale' ritme van kwartalen. In verband met de doorlooptijden voor het verzamelen en verwerken van de benodigde informatie en de besluitvormingsprocedures was dit de eerste helft van het jaar niet mogelijk. In de volgende rapportage wordt over het laatste kwartaal van 2015 gerapporteerd; oktober, november en december. In 2016 zetten we dit ritme voort en rapporteren we per kalenderkwartaal.

Inhoud van deze termijnrapportage

In deze termijnrapportage kunt u lezen wat de ontwikkelingen in de periode juni-september zijn geweest en welke resultaten behaald zijn. We rapporteren voor het eerst, naast de resultaten met betrekking tot de basisdienstverlening, over de afspraken zoals gemaakt in de dienstverleningsovereenkomsten maat- en/of meerwerk met de verschillende gemeenten. Dit zorgt voor een helder onderscheid in de resultaten met betrekking tot de extra inzet van middelen. Deze rapportage bestaat uit 4 delen:

1. *Terugblik juni t/m september*
2. *Basisdienstverlening: resultaten over de periode juni t/m september 2015 met betrekking tot de basisdienstverlening.*
Hierin rapporteren we over de onderstaande onderwerpen:
 - Uitstroom naar werk
 - Jongeren: preventieve uitstroom naar werk en school
 - Kandidaten op een leerwerkplek
 - Bedrijfsdienstverlening
 - Plaatsingen uit het doelgroepenregister/ invulling banenafpraak
 - Inzet van tijdelijke loonkostensubsidie
 - Bestandsontwikkeling in de regio (bijlage)
3. *Meer- en Maatwerk: resultaten met betrekking tot het maat- en/of meerwerk over de periode januari t/m september 2015.*
Hierin rapporteren we per afspraak uit de dienstverleningsovereenkomst Maat- en/of Meerwerk over de begrote en gerealiseerde resultaten.
4. *Financiële realisatie Werkbedrijf*

Onderscheid basisdienstverlening en maat- en meerwerk

In deze derde rapportage geven wij zoals gezegd voor het eerst de resultaten weer van de afspraken over het meer- en/of maatwerk van de verschillende gemeenten. Dit is in deze rapportage op nog niet alle onderdelen volledig. Een aantal meer- en maatwerkprojecten wordt op dit moment nog ingeregeld en de administratieve inrichting vergt tijd.

Basisdienstverlening

In Sterke Werkwoorden is afgesproken dat het Werkbedrijf jaarlijks 4.000 kandidaten actief bemiddelt richting werk. Hieronder valt ook de jaarlijkse nieuwe instroom van kandidaten. Deze kandidaten worden allemaal bediend door het inzetten van basisdienstverlening. Hieronder valt de intake/screening, bemiddeling en begeleiding van kandidaten binnen de mogelijkheden van de re-integratieverodening. Tot nu toe zijn er 4.600 kandidaten aangemeld bij het Werkbedrijf. Een korte omschrijving van de kandidaatsbenadering vindt u in bijlage 3.

Maat- en Meerwerk

Gemeenten hebben in een aparte dienstverleningsovereenkomst met de MGR afspraken gemaakt over de inzet van het maat- en/of meerwerk. Dit betreft specifieke afspraken met betrekking tot de dienstverlening voor kandidaten uit diezelfde gemeente en zijn afspraken bovenop de basisdienstverlening. Het meerwerk wordt betaald vanuit extra middelen die gemeenten inbrengen bovenop het Participatiebudget. Maatwerk wordt betaald uit het deel van het participatiebudget dat naar rato toegedeeld is aan de gemeenten.

3.2 Terugblik: juni tot en met september

Uit de praktijk van het Werkbedrijf.....

14 kandidaten geplaatst!

Een werkgever belde met de vraag om de volgende dag 18 industrieel reinigers te leveren...

Even naar beneden gelopen en contact gezocht met mijn collega's van de werksoort Schoonmaak, het Jongerenteam en het UWV. Binnen een dag is alles gezamenlijk georganiseerd: een pakkende vacaturetekst, kandidaten geselecteerd, kandidaten uitgenodigd en een informatiebijeenkomst samen met de werkgever voorbereid.

De informatiebijeenkomst werd door 40 kandidaten bezocht. De werkgever heeft tijdens de bijeenkomst de kandidaten uitgebreid geïnformeerd over het bedrijf, de vacature (eisen) en de werkzaamheden.



Aan het eind van de bijeenkomst heeft elke kandidaat een formulier ingevuld waarop zij hun interesse (wel/niet) schriftelijk kenbaar konden maken. 7 kandidaten waren direct plaatsbaar. 10 van de overige kandidaten die interesse hadden in de functie maar nog niet in het bezit van een VCA diploma (eis van de werkgever), zijn diezelfde week nog gestart met een VCA opleiding bij de werkgever. Hiervan zijn 6 kandidaten geslaagd en 2 kandidaten krijgen een herkansing.

Een mooi resultaat: binnen anderhalve week 14 kandidaten aan de slag door intensieve samenwerking met de werkgever, het Werkbedrijf en het UWV.

3.2.1 Proces integratie Breed

In het proces om te komen tot de integratie van Breed en de uitbreiding van de MGR zijn in het afgelopen kwartaal belangrijke stappen gezet. Per 1 oktober hebben alle Raden ingestemd met het voorstel tot aanpassing van de MGR. Belangrijke besluiten die daarmee zijn bekrachtigd zijn het feit dat per 1 januari 2016 de MGR wordt uitgebreid met de taken van Breed en dat de ICT taken worden toegevoegd aan de MGR. Met deze besluitvorming is de formele integratie van Breed en de zeven gemeenten een feit.

Per 1 september heeft de heer Henri Koerhuis afscheid genomen als algemeen directeur van Breed. Per die datum heeft Ina Hol de taken overgenomen als directeur voor het gehele Werkbedrijf (inclusief Breed). Hiermee is de sturing van zowel Breed als gemeentelijk Werkbedrijf samengebracht en kunnen de vervolgstappen worden ingezet om de integratie verder vorm te geven. Tot aan de integratie van Breed in het WerkBedrijf, vervult zij ook de

functie van algemeen directeur bij Breed. Met de benoeming van Ina Hol als directeur voor de module Werkbedrijf en tevens secretaris van de MGR is de dagelijkse sturing van het nieuwe Werkbedrijf geborgd in een hand.

Tegelijkertijd is er echter nog wel sprake van een gescheiden bestuurlijke sturing met een bestuur van Breed en een bestuur voor de MGR. De liquidatie van Breed staat gepland voor 2016. Daarin zullen ook de keuzes bepaald worden ten aanzien van het vastgoed van Breed.

Inmiddels is ook de geïntegreerde begroting voor de MGR voorgelegd aan de Raden. Zij hebben tot 1 november de tijd om een zienswijze in te dienen. Ook dat is een belangrijke stap voor de integratie van Breed in het Werkbedrijf.

Een andere belangrijke stap voor de integratie van Breed en de verdere vorming van de MGR is het overgaan en in dienst komen van het personeel, dat nu nog in dienst is van 7 gemeenten en Breed, naar de MGR. Met de bonden is overeenstemming bereikt over het sociaal plan en de functieboeken. Het plaatsingsproces van medewerkers is gestart.

3.2.2 Bedrijfsdienstverlening

Start Campagneplan “baanafsprak: wij doen mee!”

De Stuurgroep Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen zet zich onder meer in om de banenafpraak in de regio te realiseren. Eerder is een marktbewerkingsplan opgesteld en is door meerdere werkgevers het Convenant Baanafpraak ondertekend. Dit najaar start de SAR de campagne ‘Baanafpraak: wij doen mee!’. Met deze campagne wil de SAR de baanafpraak een extra impuls geven en werkgevers stimuleren om banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers die voorlopen op het in dienst nemen van de doelgroep hebben we gevraagd of zij als ambassadeur willen optreden richting andere werkgevers. Eind september is hier een bijeenkomst voor georganiseerd en hebben 20 werkgevers aangegeven zich als ambassadeur te willen inzetten.

Pilot Flexwerk klaar om van start te gaan

Met deze pilot doen kandidaten uit de bijstand ervaring op met flexwerk. Kandidaten komen voor minimaal een half jaar in dienst van een payroll-organisatie en doen ervaring op met verschillende banen. Het projectplan is klaar, ontbijtsessies en bedrijfsbezoeken met werkgevers hebben plaats gevonden en er zijn afspraken gemaakt met meerdere bureaus over de payrollconstructie. De komende periode wordt extra capaciteit ingezet om een ‘flexibele werkpool’ te realiseren.

Aantal plaatsingen per werksoort inzichtelijk gemaakt

Het Werkbedrijf stelt indicatoren op die de resultaten op haar prestaties, ook op bestuurlijk niveau, inzichtelijk maken. Voor bedrijfsdienstverlening is dit even zoeken geweest, omdat bijvoorbeeld het “aantal opgehaalde vacatures” of “aantal bedrijfscontacten” nog onvoldoende zeggen over de effectiviteit. Naast het invullingspercentage van vacatures meten we nu het aantal plaatsingen per werksoort. Dit geeft inzicht in welke sectoren we de meeste kandidaten plaatsen of vanuit de werkgever: in welke sector we er het beste in slagen om werkgevers te helpen aan geschikte kandidaten of waar dit juist wat achterblijft.

3.2.3 Kandidaatsbenadering

Ondersteuning voor kandidaten met een arbeidsbeperking

De groep mensen met een arbeidsbeperking waarvan vastgesteld is dat zij arbeidsvermogen hebben is voor de gemeenten grotendeels nieuw. Voorheen kwamen zij vaak in aanmerking voor Wajong of WSW. Deze groep heeft in veel gevallen structurele ondersteuning nodig in de vorm van loonkostensubsidie of een job coach en kan in veel gevallen niet zelfstandig het wettelijke minimumloon verdienen.

Screening WSW-wachtlIJst

We ondersteunen en monitoren deze doelgroep actief. Alle kandidaten van 'de wsw-wachtlIJst' worden gescreend¹ en onderzocht. Daarna wordt bekeken welke mogelijkheden er zijn om hen te plaatsen, bijvoorbeeld regulier met loonkostensubsidie of een beschutte werkplek.

De proeftuin

In de Proeftuin wordt uitgezocht hoe de toeleiding naar werk het beste georganiseerd kan worden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het opdoen van ervaring met de inzet van het instrument beschut werk maakt hier onderdeel van uit.

Deze proeftuin is 1 juni gestart bij Breed in de vorm van een praktijkdiagnose. Via een diagnostische en gefaseerde aanpak wordt in beeld gebracht wat de competenties en mogelijkheden zijn van kandidaten in relatie tot werk en welke 'vorm van plaatsing' hier het best bij aansluit. Plaatsingsmogelijkheden zijn onder andere: regulier, plaatsing met wettelijke of tijdelijke loonkostensubsidie, beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding.

Beschut Werk

De Participatiewet geeft gemeenten de mogelijkheid om beschut werk te organiseren. De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat bij beschut werk om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een hoge mate van (structurele) begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben. Of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort wordt vastgesteld door het UWV.

Het Rijk streeft ernaar dat er dit jaar landelijk 1600 mensen, die ook met loonkostensubsidie en begeleiding niet aan de slag kunnen bij een reguliere werkgever, beschut gaan werken. De landelijke ontwikkeling laat echter zien dat het onwaarschijnlijk is dat dit jaar dit aantal plekken gerealiseerd gaat worden. Tot september dit jaar heeft het UWV voor slechts 41 kandidaten een positief advies beschut werk afgegeven. Een van de onderliggende oorzaken van de achterblijvende aantallen is gelegen in de specifieke beoordelingscriteria die UWV hanteert, die vooral medisch van aard zijn. Er worden beduidend minder mensen tot beschut werk toegelaten dan het geval was bij de oorspronkelijke Wsw-doelgroep.

Afgesproken in onze regio is om in 2015 op beperkte schaal een experiment starten met beschut werken. Hiermee wordt onderzocht of en hoe we beschut werk in kunnen zetten na 2015 en beperken we de financiële risico's. Eind 2014 is de verwachting uitgesproken dat het Werkbedrijf 10 á 15 personen met een indicatie beschut werken op een beschutte werkplek kan plaatsen.

¹ Kandidaten die wel een WSW-indicatie hebben maar geen dienstbetrekking, staan op de WSW-wachtlIJst. Deze kandidaten zijn automatisch opgenomen in het doelgroepenregister en tellen dus mee voor de banenafpraak. In de overeenkomsten met de gemeenten is afgesproken dat alle WSW-ers op de wachtlIJst gescreend worden.

In lijn met de landelijke signalen en ontwikkelingen zien we ook in onze arbeidsmarktregio dat het aantal indicaties voor beschut werk zeer beperkt is. Tot nu toe heeft één kandidaat van UWV een positief advies gekregen voor beschut werk. Voor hem wordt op dit moment een passende werkplek gezocht. Dit betekent niet dat er kandidaten buiten de boot vallen; naast beschut werk kent het Werkbedrijf tal van voorzieningen om kandidaten te ondersteunen in hun stappen richting werk. De eerste resultaten laten zien dat veel WSW-ers van de wachtlijst gebaat zijn bij een andere voorziening uit de Participatiewet dan een beschutte werkplek. Eind van het jaar, ook afhankelijk van de bevindingen van de proeftuin en screening van de WSW-wachtlijst, kan ingeschat worden voor welke doelgroep beschut werk een geschikt instrument is en op welke schaal.

Er is ook een groep die net wel het wettelijk minimum loon kan verdienen en daarom geen aanspraak kan maken op de wettelijke loonkostensubsidie en indicatie banenafspraken. Deze groep kandidaten heeft wel extra ondersteuning nodig. Het Werkbedrijf zet voor deze kandidaten meerdere instrumenten in om ze te kunnen plaatsen bij bedrijven, zoals de tijdelijke loonkostensubsidie en jobcoaching. Bij de inzet van tijdelijke loonkostensubsidie stromen de kandidaten stromen direct uit de uitkering naar een baan en werkgevers ontvangen een vergoeding ter compensatie van hun verlaagde productiviteit of de extra begeleiding die nodig is.

Arbeidsmatige dagbesteding

Begin dit jaar werkten er 365 kandidaten op een arbeidsmatige dagbestedingsplek. Vanuit het Werkbedrijf stromen kandidaten, via het casusoverleg, in naar een arbeidsmatige dagbestedingsplek. Het exacte aantal kandidaten dat dit jaar is in- of uitgestroomd hebben we (nog) niet in beeld. Dit zal eind dit jaar duidelijk zijn en wordt in de volgende rapportage vermeld. De verwachting is dat in 2015 het aantal kandidaten dat vanuit de WMO wordt gefinancierd lager zal uitvallen dan begroot. Een verklaring hiervoor is dat een deel van de kandidaten arbeidsmatige dagbesteding wordt gefinancierd vanuit de WLZ en niet vanuit de WMO. Deze kandidaten hebben dus wel een arbeidsmatige dagbestedingsplek maar worden dus niet gefinancierd vanuit de WMO en vallen dus niet onder de verantwoordelijkheid van het Werkbedrijf. De aankomende maanden zal er veel aandacht uitgaan naar het herindiceren van kandidaten.

- Toeleiding procedure

In het Samenwerkingsteam (bestaande uit de gecontracteerde partijen voor arbeidsmatige dagbesteding en het Werkbedrijf) is de toeleidingprocedure uitgewerkt. Het casusoverleg speelt hierin een belangrijke rol. In dit overleg, geïnitieerd vanuit het Werkbedrijf, worden kandidaten besproken waarbij men vermoedt dat een arbeidsmatige dagbestedingsplek passend is. In het casusoverleg zitten een consulent Intake en Diagnose, een consulent Bedrijfsdienstverlening, de arbeidsdeskundige van het Werkbedrijf en een medewerker van MEE.

- Oriëntatiefase

Bij twijfel over de inzet van arbeidsmatige dagbesteding en/of onduidelijkheid over de meest geschikte werkplek voor de kandidaat wordt een oriëntatiefase gestart. In deze fase kan een kandidaat bij één of meerdere aanbieders gedurende een maximaal 3 maanden meedraaien. De toeleidingsprocedure dient nog verder te worden ingebed in het netwerk van wijkteams, scholen en medewerkers van het Werkbedrijf. In oktober organiseert het Werkbedrijf in samenwerking met het UWV en het Samenwerkingsteam arbeidsmatige dagbesteding een

bijeenkomst voor toeleiders naar werk en arbeidsmatige dagbesteding (denk hierbij aan de sociale wijkteams, VSO en Pro scholen, medewerkers van het Werkbedrijf en het UWV). In deze bijeenkomst wordt informatie over de doelgroep, toeleiding en mogelijkheden met betrekking tot arbeidsmatige dagbesteding gegeven.

Kandidatenraad

De laatste zetels van de Kandidatenraad zijn ingevuld, de secretaris/penningmeester is benoemd en de procedure met betrekking tot de voorzitter van de Kandidatenraad is afgerond. De afgelopen periode heeft de Kandidatenraad geadviseerd op de onderwerpen als 'ontwikkeltrajecten' en 'de klachtenregeling van de MGR'. Daarnaast zijn zij geïnformeerd over o.a. de stand van zaken met betrekking tot de arbeidsmatige dagbesteding, de interne structuur van de MGR en de daarbij behorende besluitvormingsprocessen.

4 Wat hebben we gerealiseerd?

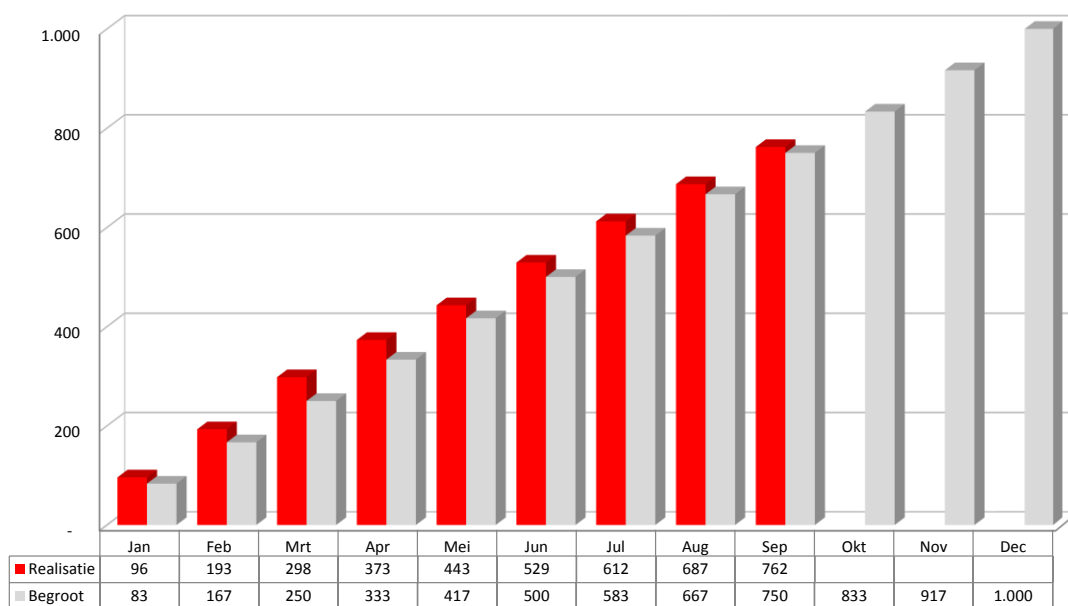
4.1 Kandidaten in de regio naar werk

In de begroting is afgesproken dat het Werkbedrijf minimaal dezelfde uitstroom naar werk realiseert die de regiogemeenten in 2014 realiseerden. De doelstelling voor 2015 is gesteld op 1.000 kandidaten die naar werk uitstromen bij reguliere werkgevers. Om u beter inzicht te geven op de totale uitstroom naar werk in de regio informeren we u in deze derde termijnrapportage over de uitstroom vanuit de Participatiewet (bijstandsuitkering) naar werk en vanuit WW, Wajong, WIA/WGA (uitgevoerd door UWV). Daarnaast presenteren we u ook de cijfers over de parttime uitstroom en het aantal kandidaten dat als zelfstandig ondernemer is uitgestroomd.

4.1.1 Uitstroom naar werk vanuit de Participatiewet (volledige uitstroom)

In onderstaande grafiek is de uitstroom naar werk uit de Participatiewet (volledig uit de uitkering) weergegeven, in de tabel is de uitstroom naar werk gespecificeerd per gemeente. We liggen goed op koers, de uitstroom ligt boven de lijn met de resultaten tot en met september van vorig jaar.

Grafiek: Uitstroom uit de Participatiewet naar werk 2015



Bron: Bureau Inkomen regiogemeenten

De gemeente Wijchen is vanwege verschillende oorzaken achtergebleven in de uitstroom naar Werk. Samen met Gemeente Wijchen zijn de oorzaken geanalyseerd en zijn er afspraken over extra activiteiten om hier een inhaalslag op te maken. Een aanvalsplan ligt hieraan ten grondslag. Daarnaast wordt er een slag gemaakt om de uitwisseling van gegevens tussen de verschillende systemen van de gemeente Wijchen en het Werkbedrijf te stroomlijnen.

Tabel: Uitstroom uit de Participatiewet naar werk gespecificeerd per gemeente²

	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	2015	
													Real.	Doel
Nijmegen	75	79	77	57	44	63	65	48	56				564	
Wijchen	7	4	6	5	5	3	4	7	3				44	
Groesbeek	3	3	11	4	4	8	6	7	7				53	
Beuningen	5	8	2	1	10	5	5	6	4				46	
Druten	4	-	4	5	4	1	1	2	1				22	
Heumen	-	2	3	3	2	5	2	4	3				24	
Mook en Mid.	2	1	2	-	1	1	-	1	1				9	
Uitstroom uit de PW gemeenten	96	97	105	75	70	86	83	75	75	-	-	-	762	
Realisatie cumulatief	96	193	298	373	443	529	612	687	762					
Begroot	83	167	250	333	417	500	583	667	750	833	917	1.000	1.000	

Bron: Bureau Inkomen regiogemeenten

Bovenop deze uitstroom naar werk zijn t/m september dit jaar 145 kandidaten parttime uit de uitkering gestroomd. Verder zijn 50 personen uit de doelgroep als zelfstandig ondernemer aan de slag gegaan.

4.1.2 Uitstroom naar werk vanuit het UWV

Tot en met september dit jaar zijn er 1366 kandidaten met een WW of WIA/Wajong uitkering uitgestroomd naar werk.

Tabel: Uitstroom naar werk vanuit de WW, WIA/WAJONG

	juni tm sept
WW	1.293
WIA / Wajong	73

Bron: UWV

² Sommige cijfers over de eerste 6 maanden in deze derde termijnrapportage kunnen afwijken van de cijfers uit de eerste en tweede termijnrapportage. Dit komt door mutaties die gemeenten met terugwerkende kracht doorvoeren. Dit heeft dus geen effect op het totaalresultaat.

4.2 Jongeren: preventieve uitstroom naar werk en school

De doelgroep Jongeren is een van de prioritaire doelgroepen van het Werkbedrijf. Het jongerenteam zet intensief in op het voorkomen van instroom in een uitkering. Dit gebeurt door de inzet 'aan de poort'. Jongeren kunnen dagelijks binnenlopen bij het Werkbedrijf voor vragen. Dit kunnen eenmalige vragen om informatie zijn of het aanvragen van een uitkering. In dat laatste geval gaat de jongere een zoekperiode van 4 weken in. Tijdens deze zoekperiode zetten we jongeren actief aan het werk met opdrachten om te voorkomen dat ze instromen in een uitkering. Dit kunnen opdrachten richting werk zijn, maar het kan ook zijn dat de jongere moet onderzoeken of hij nog terug naar school kan of de opdracht krijgt om een hulpverleningstraject te starten.

Tot en met september 2015 hebben 1.989 jongeren zich gemeld bij het jongerenteam van het Werkbedrijf. Tijdens de zoekperiode zijn 148 jongeren uitgestroomd naar werk en 12 jongeren uitgestroomd een opleiding. Doordat zij in de zoekperiode zijn uitgestroomd naar werk (voor instroom in de Participatiewet) is voorkomen dat zij in de uitkering stroomden.

Tabel: Jongeren preventief uitgestroomd naar werk of opleiding

	Inloop	Uitstroom vanuit de inloop:							Totaal
		Aanvraag PW	WW	NUG	Werk	Opleiding	Niet verschenen 4-wekengesprek	Verstrekken info	
Nijmegen	1.433	622	176	45	108	9	113	350	1.423
Beuningen	111	26	39	3	8	0	3	26	105
Druten	51	20	15	0	4	0	4	11	54
Groesbeek	136	36	35	9	10	0	12	30	132
Heumen	37	15	6	2	1	1	4	8	37
Mook en Middelaar	18	6	6	0	1	0	2	4	19
Wijchen	136	45	32	9	8	2	16	25	137
Overige	67	37	2	0	8	0	7	19	73
Totaal	1.989	807	311	68	148	12	161	473	1.980

Bron: WBRN

Verandering van doelgroep en omvang van de inloop:

- *Ten opzicht van 2014 is er minder inloop van jongeren:* in 2014 melden zich gemiddeld 280 jongeren per maand. Tot en met september dit jaar is dit gemiddeld 221 jongeren per maand.
- *Ten opzicht van 2014 melden zich meer jongeren met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt:* vanwege de intrede van de Participatiewet melden zich jongeren met een arbeidsbeperking die voorheen in de Wajong instroomden.

4.3 Kandidaten op een leerwerkplek

Kandidaten die nog een tussenstap nodig hebben voordat zij betaald werk kunnen verrichten plaatsen we op leerwerkplekken. Zij werken met behoud van uitkering om werkervaring op te doen, hun werknemersvaardigheden te verbeteren, zich te oriënteren of arbeidsritme op te doen. De leerwerkplekken vullen we zoveel mogelijk in bij reguliere werkgevers, omdat de werkvloer voor de meeste mensen de beste plek is om zich te ontwikkelen.

De doelstelling is om in 2015 1.000 kandidaten te begeleiden op een leerwerkplek. Onder een leerwerkplek worden alle vormen van werken met behoud van uitkering verstaan.

Tot en met september 2015 zijn er 944 kandidaten begeleid op een leerwerkplek. De beginstand van 648 leerwerkplekken bestaat uit het aantal kandidaten dat op 1 januari 2015 al op een leerwerkplek werd begeleid.

In de tweede termijnrapportage gaven we aan dat we eind 2015 verwachten ruim boven het begrote aantal van 1.000 kandidaten uit te komen. Dit moeten we nuanceren omdat er in de vorige twee termijnrapportage geen rekening is gehouden met de inzet van maat- en meerwerk op deze voorziening.³

We liggen echter nog steeds goed op koers en verwachten dat we in 2015 ruim 1.000 kandidaten begeleiden op een leerwerkplek.

Tabel: Totaal aantal kandidaten begeleid op een leerwerkplek

	1-1-15	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	2015	
														Real.	Doel
Leerwerkplekken	518	58	39	67	46	41	70	51	22	31	-	-	-	944	
lwp cumulatief	518	576	615	682	729	770	840	891	913	944					1.000

Bron: GWS Werkbedrijf

³ Een deel van het aantal kandidaten op een leerwerkplek komt namelijk ten goede van het ingekochte meerwerk van Nijmegen. Deze plaatsingen zijn dus in deze rapportage gesplitst en toegevoegd aan de resultaten van het Nijmeegse maat- en meerwerk. Dit maakt dat het aantal kandidaten begeleid op een leerwerkplek vanuit de basisdienstverlening in deze rapportage lager uitkomt dan in de eerste en tweede rapportage.

4.4 Bedrijfsdienstverlening

De indicatoren voor bedrijfsdienstverlening zijn verder ontwikkeld. In deze rapportage worden de prestaties voor bedrijfsdienstverlening weergegeven aan de hand van twee indicatoren:

- Aantal kandidaten geplaatst bij bedrijven per werksoort
- Percentage ingevulde vacatures

4.4.1 Kandidaten geplaatst bij bedrijven per werksoort

Het Werkbedrijf heeft met een groot aantal bedrijven een duurzame samenwerkingsrelatie, deze bedrijven geven we weer als zijnde 'actieve bedrijven'. Hiermee bedoelen we werkgevers waarmee het Werkbedrijf intensief samenwerkt bij het plaatsen van kandidaten op een reguliere werkplek of een leerwerkplek (werken met behoud van uitkering). Dit overzicht geeft het Werkbedrijf inzicht in spreiding van het aanbod en de vraag in de markt.

Onderstaande tabel geeft het aantal actieve bedrijven weer onderverdeeld naar werksoort. In de kolom daarnaast staan het aantal 'geplaatste kandidaten' weergegeven onderverdeeld in: regulier geplaatst en geplaatst op een leerwerkplek.

Het werkbedrijf werkt met 959 bedrijven intensief samen bij het plaatsen van kandidaten op een werkplek of leerwerkplek. Bij deze bedrijven hebben we 1.615 kandidaten geplaatst op een vacature (dit zijn zowel regulier ingevulde vacatures als vacatures met behoud van uitkering).

Tabel: Aantal actieve bedrijven ingedeeld naar werksoort

	Aantal actieve bedrijven	Totaal aantal plaatsingen	w.v. reguliere plaatsingen, WG betaalt (deels) loon	w.v. plaatsingen met behoud van uitkering
1. Techniek, Reparatie en Montage	206	255	79	176
2. Groen en Grijs	102	159	72	87
3. Schoonmaak	40	72	58	14
4. Verkoop, Begeleiden en Verzorgen, Horeca en Catering	304	477	81	396
5. Administratie	137	275	46	229
6. Toezicht en Beheer	36	45	8	37
7. Productie, Magazijn en Logistiek	134	332	91	241
	959	1.615	435	1.180

Bron: Matchine en GWS

4.4.2 Percentage ingevulde vacatures

In het kader van de bedrijfsdienstverlening haalt het Werkbedrijf vacatures op bij werkgevers. We zoeken vervolgens naar passende kandidaten om te plaatsen en zo de vraag naar arbeidskracht van de werkgever in te vullen. We streven ernaar 40% van de vacatures in te vullen. De kwaliteit van de vacatures, namelijk in hoeverre deze aansluiten op de mogelijkheden van de kandidaten staat hierin centraal. Dit betekent dat we voor een match niet alleen de vraag naar personeel van de werkgever moeten kennen, maar ook de kandidaten en hun mogelijkheden. Tot en met september is de vervullingsquote van de opgehaalde vacatures 47%. Hiermee voldoen we ruim aan de gestelde doelstelling van 40%. Een groot deel van de opgehaalde vacatures wordt dus vervuld door het Werkbedrijf.

4.5 Invulling banenafspraken

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners afgesproken dat werkgevers extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het landelijk om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Voor de arbeidsmarkt regio Rijk van Nijmegen is het doel 305 extra banen tot en met 2016. Dit is een gezamenlijke inspanning van werkgevers, UWV en Werkbedrijf. Het gaat hier om extra banen ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013. Het Werkbedrijf streeft ernaar om alle aangemelde baanafspraken-vacatures te vervullen met kandidaten uit het doelgroepenregister.

De kandidaten die in aanmerking komen voor de banenafspraken staan in het doelgroepenregister opgenomen. Het doelgroepenregister van arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen is ruim gevuld. In september 2015 hebben we 700 kandidaten 'in beeld'. Deze kandidaten zijn onlangs gezien of gesproken en we kennen hun competenties en begeleidingsbehoeften. Op het moment dat een bedrijf een banenafspraken-vacature meldt, kunnen we deze snel matchen met een kandidaat.

In de tabel ziet u het aantal geplaatste kandidaten uit het doelgroepenregister. Tot en met september zijn in onze regio 143 kandidaten geplaatst op een baan volgens de Wet Banenafspraken.

Tabel: Kandidaten in beeld & geplaatst vanuit doelgroepenregister

	tm 02-2015	tm 05-2015	tm 9-2015	tm 12-2015	tm 03-2016	tm 06-2016	tm 9-2016	tm 12-2016	Real.
Kandidaten in beeld	nvt	684	700	-	-	-	-	-	700
Plaatsingen cumulatief	nvt	74	143	-	-	-	-	-	143

Bron: UWV/WBRN

We kunnen geen uitspraak doen over de vraag of daarmee extra banen zijn gecreëerd. Het ministerie van SZW houdt de stand bij met als nulmeting de situatie van 1 januari 2013.

4.6 Inzet tijdelijke loonkostensubsidie

Er is ook een groep kandidaten die wel ondersteuning nodig heeft op de arbeidsmarkt en (net) wel het WML kan verdienen. Zij komen vanuit de wet niet in aanmerking voor de indicatie banenafpraak en de wettelijke loonkostensubsidie. Het kan bijvoorbeeld gaan om mensen met psychosociale problematiek. Om deze groep toch kansen te kunnen bieden zetten we in de regio onder meer het instrument tijdelijke loonkostensubsidie in.

Deze kandidaten gaan aan het werk bij een reguliere werkgever en stromen dus uit de uitkering. Om verschillende redenen is sprake van een (tijdelijk) lagere productiviteit en of een grotere behoefte aan begeleiding. De werkgever neemt de kandidaat in dienst en ontvangt de loonkostensubsidie als compensatie voor de (tijdelijk) verminderde productiviteit. Omdat het gaat om een tijdelijke verminderde productiviteit is het streven dat de productiviteit binnen een jaar weer stijgt.

Tot en met september dit jaar zijn er in totaal 53 kandidaten uitgestroomd naar reguliere arbeid met een tijdelijke loonkostensubsidie. Dit zijn 25 kandidaten vanuit de basisdienstverlening⁴ en 28 kandidaten vanuit het meerwerk van de gemeente Nijmegen. We blijven sturen op de inzet van dit instrument, hier biedt de begroting nog ruimte voor binnen de basisdienstverlening.

Tabel: inzet tijdelijke loonkostensubsidie

	T/m sep
Tijdelijke loonkostensubsidie	25

⁴ In de begroting is €250.000,- gereserveerd voor de inzet van tijdelijke loonkostensubsidie. Uitgaande van een gemiddeld bedrag per kandidaat van €10.000,- aan loonkostensubsidie, kunnen 25 kandidaten worden geplaatst.

4.7 Meerwerk en maatwerk Gemeente Nijmegen

Gemeenten kunnen een deel van het ingebrachte participatiebudget inzetten voor maatwerk. Dit is bedoeld voor specifieke lokale accenten in het re-integratiebeleid. Het gaat onder meer om (tijdelijke) projecten en/of de extra inzet op doelgroepen. De meer- en maatwerkafspraken zijn vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst meer- en maatwerk. Voor uw gemeente geven we de resultaten weer tot en met september over dit meer- en maatwerk.

Toelichting op de tabel:

- Begroot aantal: geeft het aantal kandidaten weer waarover afspraken zijn gemaakt in de overeenkomst met betrekking tot 'het project'.
- Gerealiseerd aantal: geeft het aantal kandidaten aan dat t/m september dit jaar is 'opgepakt' met betrekking tot 'het project'.
- Begroot financieel: geeft de omvang van het budget aan dat beschikbaar is voor de inzet van het 'het project'.

Tabel: Gemeente Nijmegen

	Aantal		Financieel
	Begroot 2015	Gerealiseerd	Begroot 2015
A. Screening WSW-lijst	89	90	€ 400.000
B. Loonkostensubsidie (tijdelijk)	80	28	€ 1.100.000
C. Leerwerkplekken	250	236	€ 1.000.000
D. Zorgjongeren	200	200	€ 183.000
E. Begeleiding zelfstandigen	50	50	€ 210.000
F. Actiecentrum Hatert Werkt	500	442	€ 207.000
G. Inspanningen aan de poort			€ 280.000
H. Regelruimte			€ 80.000
			€ 3.460.000

Korte toelichting op de resultaten:

- Actiecentrum Hatert Werkt: de kern van het actiecentrum is dat bewoners ondersteund worden op het gebied van Werk & Financiën. Daarbij wordt samengewerkt met andere dienstverleners in de wijk, zoals sociale wijkteams, om de mensen echt de juiste mix aan ondersteuning te bieden. Tot en met september 2015 zijn er 442 kandidaten opgepakt door het actiecentrum. Dit betreft zowel kandidaten die ondersteuning op het gebied

van werk en participatie hebben gekregen als kandidaten met ondersteuning op het gebied van schuldhulpverlening.

- Leerwerkplekken: tot en met september dit jaar zijn er 224 Nijmeegse kandidaten begeleid op een leerwerkplek in het kader van maat- en meerwerk. Naast deze 224 kandidaten zijn er ook vanuit de basis dienstverlening Nijmeegse kandidaten begeleid op een leerwerkplek (zie hiervoor paragraaf 4.3).
- Tijdelijke loonkostensubsidie: het aantal kandidaten dat, in het kader van maat- en meerwerk, is uitgestroomd met een tijdelijke loonkostensubsidie bedraagt 28. Naast deze 28 kandidaten zijn er ook vanuit de basis dienstverlening Nijmeegse kandidaten uitgestroomd met een tijdelijke loonkostensubsidie (zie hiervoor paragraaf 4.6). Met het aantal van 28 lopen we achter op de aantallen zoals begroot. We onderzoeken waar dit door veroorzaakt wordt en nemen dit mee in de verbetering van onze bedrijfsdienstverlening, zodat we vaker dit instrument kunnen inzetten. Daarnaast voeren we een interne evaluatie van de re-integratieverordening uit, zodat de verschillende instrumenten beter op elkaar afgestemd worden en de verschillen in financiële aantrekkelijkheid tussen verschillende instrumenten worden verkleind.
- Zorgjongeren: Zorgjongeren zijn jongeren die problemen hebben op meerdere leefgebieden. Zij zijn daardoor nog niet in staat de stap te zetten richting arbeidsmarkt of opleiding. Kenmerken van deze kandidaten: dakloos, verslaving, psychische problemen. De Nijmeegse jongeren in begeleiding bij een jongerenadviseur met aandachtsgebied zorgjongeren. Het Jongerenteam heeft doorlopend zo'n 200 zorgjongeren uit Nijmegen actief in traject bij het jongerenteam.
- Inspanningen aan poort & begeleiding zelfstandigen: de uitvoering van de projecten 'inspanning aan de poort' en 'begeleiding zelfstandigen' vindt plaats door de afdelingen Inkomen en bureau Zelfstandigen van de gemeente Nijmegen. De inspanning aan de poort zijn een combinatie van directe bemiddeling naar werk en naleving van regels. Het bureau Zelfstandigen voert starterstrajecten uit en biedt ondersteuning aan zelfstandigen.

4.8 Maatwerk Gemeente Heumen

Gemeenten kunnen een deel van het ingebrachte participatiebudget inzetten voor maatwerk. Dit is bedoeld voor specifieke lokale accenten in het re-integratiebeleid. Het gaat onder meer om (tijdelijke) projecten en/of de extra inzet op doelgroepen. De meer- en maatwerkafspraken zijn vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst meer- en maatwerk. Voor uw gemeente geven we de resultaten weer tot en met september over dit maatwerk.

Toelichting op de tabel:

- Begroot aantal: geeft het aantal kandidaten weer waarover afspraken zijn gemaakt in de overeenkomst met betrekking tot 'het project'.
- Gerealiseerd aantal: geeft het aantal kandidaten aan dat t/m september dit jaar is 'opgepakt' met betrekking tot 'het project'.
- Begroot financieel: geeft de omvang van het budget aan dat beschikbaar is voor de inzet van het 'het project'.

Tabel: Gemeente Heumen

	Aantal		Financieel
	Begroot 2015	Gerealiseerd	Begroot 2015
A. Screening WSW-lijst	4	2	€ 18.400
B. Extra kandidaten overgedragen aan het Werkbedrijf	19		€ 47.500
			€ 65.900

Korte toelichting op de resultaten:

- Extra kandidaten overgedragen aan het Werkbedrijf: deze 19 kandidaten worden volgens afspraak in het najaar van 2015 overgedragen aan het Werkbedrijf.

4.9 Maatwerk Gemeente Beuningen

Gemeenten kunnen een deel van het ingebrachte participatiebudget inzetten voor maatwerk. Dit is bedoeld voor specifieke lokale accenten in het re-integratiebeleid. Het gaat onder meer om (tijdelijke) projecten en/of de extra inzet op doelgroepen. De meer- en maatwerkafspraken zijn vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst meer- en maatwerk. Voor uw gemeente geven we de resultaten weer tot en met september over dit maatwerk.

Toelichting op de tabel:

- Begroot aantal: geeft het aantal kandidaten weer waarover afspraken zijn gemaakt in de overeenkomst met betrekking tot 'het project'.
- Gerealiseerd aantal: geeft het aantal kandidaten aan dat t/m september dit jaar is 'opgepakt' met betrekking tot 'het project'.
- Begroot financieel: geeft de omvang van het budget aan dat beschikbaar is voor de inzet van het 'het project'.

Tabel: Gemeente Beuningen

	Aantal		Financieel
	Begroot 2015	Gerealiseerd	Begroot 2015
A. Screening WSW-lijst	2	4	€ 9.200
B. Intensieve dienstverlening kandidaten hoog fraudeprofiel	40	0	€ 70.000
C. Opzetten en inrichten actie-centrum Beuningen			€ 66.168
			€ 145.368

Korte toelichting op de resultaten:

- Intensieve dienstverlening voor kandidaten met een hoog fraudeprofiel
Er is afgesproken is dat door de gemeente Beuningen 40 kandidaten extra kunnen worden aangemeld voor een 'intensief dienstverleningstraject'. Tot nu toe hebben zich 33 Beuningse kandidaten gemeld bij de afdeling Inkomen met een dergelijk profiel, hiervan zijn 7 kandidaten aangemeld voor een traject. Voor de overige 26 kandidaten bleek een intensief dienstverleningstraject na screening toch niet inzetbaar of goed passend. Van de 7 aangemelde kandidaten is er 1 traject succesvol afgerond, zijn er 2 trajecten tussentijds gestopt en wachten 4 kandidaten op een intake-gesprek. De 3 gestarte kandidaten worden bedient vanuit het basisdienstverleningsbudget, deze komen dus niet ten laste van het maat- en meerwerkbudget.

In de praktijk blijkt de inzet van een intensief dienstverleningstraject voor minder kandidaten een passend traject is dan begroot. De verwachting is dat er geen 'extra'

kandidaten of budget nodig is om deze specifieke doelgroep te bedienen. Het Werkbedrijf en de gemeente Beuningen zijn in overleg over het op een andere manier inzetten van deze middelen.

- Opzetten en inrichten actie-centrum Beuningen Werkt!

Opzetten van een 'actiecentrum' in de gemeente Beuningen waar op afgesproken tijden iemand van het Werkbedrijf aanwezig is en kandidaten en klanten elkaar kunnen ontmoeten. Het actiecentrum is bedoeld voor inwoners van Beuningen met een uitkering op grond van de P-wet, de WW en 'niet uitkeringsgerechtigden'. Tevens zoekt het actiecentrum aansluiting bij de lokale sociale structuur, in ieder geval bij het Sociaal Team Beuningen.

Op 3 september heeft de eerste bijeenkomst plaatsgevonden in de bibliotheek van Beuningen. Tijdens deze bijeenkomst, die aansloot op de 'walk & talk', waren er 20 kandidaten aanwezig. 10 kandidaten zijn op deze bijeenkomst gesproken door consulenten van het Werkbedrijf, 5 hiervan zijn direct bemiddeld op een vacature. In het vervolg willen we tevens de Beuningens werkgevers uitnodigen voor de prettige gesprekken met de kandidaten.

4.10 Maatwerk Gemeente Mook en Middelaar

Gemeenten kunnen een deel van het ingebrachte participatiebudget inzetten voor maatwerk. Dit is bedoeld voor specifieke lokale accenten in het re-integratiebeleid. Het gaat onder meer om (tijdelijke) projecten en/of de extra inzet op doelgroepen. De meer- en maatwerkafspraken zijn vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst meer- en maatwerk. Voor uw gemeente geven we de resultaten weer tot en met september over dit maatwerk.

Toelichting op de tabel:

- Begroot aantal: geeft het aantal kandidaten weer waarover afspraken zijn gemaakt in de overeenkomst met betrekking tot 'het project'.
- Gerealiseerd aantal: geeft het aantal kandidaten aan dat t/m september dit jaar is 'opgepakt' met betrekking tot 'het project'.
- Begroot financieel: geeft de omvang van het budget aan dat beschikbaar is voor de inzet van het 'het project'.

Tabel: Gemeente Mook en Middelaar

	Aantal		Financieel
	Begroot 2015	Gerealiseerd	Begroot 2015
A. Screening WSW-lijst	2	0	€ 9.200
B. Dienstverlening aan klanten (werkgevers)			€ 5.800
			€ 15.000

Korte toelichting op de resultaten:

- Screening WSW-wachlijst: er staan 2 kandidaten op de Wsw-wachlijst, deze kandidaten worden in het 4^e kwartaal van 2015 gescreend door het Werkbedrijf.
- Dienstverlening aan klanten (werkgevers): er is overleg tussen Gemeente Mook en Middelaar en het Werkbedrijf over te organiseren lokale ondernemersactiviteiten op maat. De uitvoering vindt plaats 4^e kwartaal 2015.

4.11 Meer en maatwerk Gemeente Druten

Gemeenten kunnen een deel van het ingebrachte participatiebudget inzetten voor maatwerk. Dit is bedoeld voor specifieke lokale accenten in het re-integratiebeleid. Het gaat onder meer om (tijdelijke) projecten en/of de extra inzet op doelgroepen. De meer- en maatwerkafspraken zijn vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst meer- en maatwerk. Voor uw gemeente geven we de resultaten weer tot en met september over dit meer- en maatwerk.

Toelichting op de tabel:

- Begroot aantal: geeft het aantal kandidaten weer waarover afspraken zijn gemaakt in de overeenkomst met betrekking tot 'het project'.
- Gerealiseerd aantal: geeft het aantal kandidaten aan dat t/m september dit jaar is 'opgepakt' met betrekking tot 'het project'.
- Begroot financieel: geeft de omvang van het budget aan dat beschikbaar is voor de inzet van het 'het project'.

Tabel: Gemeente Druten

	Aantal		Financieel
	Begroot 2015	Gerealiseerd	Begroot 2015
A. Screening WSW-lijst	6	4	€ 27.600
B. Advertentiecampaagne	60	48	€ 11.000
C. Zwerfafvalteam	15	7	€ 33.000
D. Zorgbrigade	10	9	€ 24.750
E. Leerwerkplekken	7	4	€ 28.714
F. Taalondersteuning arbeids- en asielmigranten	10	2	€ 20.000
			€ 145.064

Korte toelichting op de resultaten:

- Screening WSW-wachlijst: alle kandidaten uit gemeente Druten zijn gescreend en gesproken (waar we begin dit jaar uitgingen van 6 kandidaten, bleken dit er maar 4 te zijn).
- Zwerfafvalteam: het aantal leden van het zwerfafvalteam is achtergebleven t.o.v. de prognose. Dit wordt veroorzaakt doordat er vanwege economische redenen minder doorstroom is.
- Taalondersteuning arbeids- en asielmigranten: tot en met september zijn er 2 kandidaten gestart met een taaltraject. De aankomende periode wordt extra ingezet op de selectie en aanmelding van kandidaten voor deze trajecten.

4.12 Meer en maatwerk Gemeente Wijchen

Gemeenten kunnen een deel van het ingebrachte participatiebudget inzetten voor maatwerk. Dit is bedoeld voor specifieke lokale accenten in het re-integratiebeleid. Het gaat onder meer om (tijdelijke) projecten en/of de extra inzet op doelgroepen. De meer- en maatwerkafspraken zijn vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst meer- en maatwerk. Voor uw gemeente geven we de resultaten weer tot en met september over dit meer- en maatwerk.

Toelichting op de tabel:

- Begroot aantal: geeft het aantal kandidaten weer waarover afspraken zijn gemaakt in de overeenkomst met betrekking tot 'het project'.
- Gerealiseerd aantal: geeft het aantal kandidaten aan dat t/m september dit jaar is 'opgepakt' met betrekking tot 'het project'.
- Begroot financieel: geeft de omvang van het budget aan dat beschikbaar is voor de inzet van het 'het project'.

Tabel: Gemeente Wijchen

	Aantal		Financieel
	Begroot 2015	Gerealiseerd	Begroot 2015
A. Screening WSW-lijst	6	6	€ 27.600
B. Extra kandidaten overgedragen aan Werkbedrijf	59	59	€ 150.400
C. Re-integratie projecten			
* Vrijwillig werkt	30	18	€ 106.000
* Kookcollege	6	7	€ 18.500
* Dorp in Bedrijf	16	13	€ 27.000
* Bisoeder	2	2	€ 6.500
D. Extra ondersteuning voor asielmigranten	10		€ 21.000
E. Zorgvuldige afbouw en overdracht van trajecten naar 2015	12	12	€ 20.000
			€ 377.000

Korte toelichting op de resultaten:

- Screening WSW-wachlijst: alle kandidaten uit gemeente Wijchen zijn gescreend en gesproken. Een kandidaat is geplaatst, van de overige kandidaten wordt uitgezocht met welke ondersteuning zij het beste richting werk kunnen worden geholpen.
- Extra kandidaten overgedragen: In totaal zijn 59 kandidaten overgedragen aan het Werkbedrijf: de helft boven de 50 jaar en de helft onder de 50 jaar. Bij deze kandidaten wordt aanvullend op de basisdienstverlening een ABC meting afgenomen voor een verdiepende diagnose. In geval van financiële problemen wordt een vervolgetraject afgestemd met medewerkers van Vraagwijzer. Deze screening en diagnose brengt de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de kandidaat in beeld. Aan de hand

hiervan wordt de best passende voorziening ingezet om de kandidaat te ondersteunen naar een volwaardige plek op de arbeidsmarkt.

- Re-integratie projecten: inmiddels zijn 40 kandidaten aangemeld voor de re-integratie projecten. Als gevolg van de beperkte belastbaarheid van de kandidaat is dit nog niet in alle gevallen voor het afgesproken aantal uren. In de loop van het traject wordt voor deze kandidaten de belasting in uren uitgebreid. Niet alle kandidaten zijn/worden per 1 januari geplaatst. Om deze reden wordt het restant budget voor de re-integratie projecten overgeheveld naar 2016.
- Extra ondersteuning asielmigranten: In november worden kandidaten uitgenodigd voor de interne training “Oriënteren op werken in Nederland” van het Werkbedrijf. Na afloop van de training wordt gekoppeld aan een werkplek extra ondersteuning voor asielmigranten ingezet.
- Zorgvuldige afbouw en overdracht van trajecten naar 2015: begin 2015 zijn er 12 kandidaten overgedragen.

4.13 Maatwerk gemeente Groesbeek

Het maatwerkbudget van Groesbeek (€190.000,-) is besteed aan financiering voor de lopende verplichtingen. Dit zijn de vergoedingen voor de loonkosten van Groesbeekse I/D-ers en WIW-ers.

Voor het Groesbeekse meerwerk zijn afspraken gemaakt voor een bedrag van €242.200,-, deze lopen van 1 oktober 2015 tot en met 31 december 2016. Hierover wordt u in de volgende rapportage geïnformeerd.

5 Realisatie tot en met september

Onderstaand treft u een samenvatting van de begroting, realisatie en verwachte afwijking voor 2015.

Baten	Begroot 2015	Begr mut	Realisatie	Prognose	Verwachte afwijking
Overheidsbijdragen en subsidies	€ 22.594.000	€ 185.000	€ 16.620.461	€ 22.779.000	€ -
Totale baten	€ 22.594.000	€ 185.000	€ 16.620.461	€ 22.779.000	€ -

Lasten	Begroot 2015	Begr mut	Realisatie	Prognose	Verwachte afwijking
Programmalasten	€ 13.089.000	€ 185.000	€ 5.777.501	€ 13.274.000	€ -
Personele lasten	€ 7.423.000	€ -	€ 3.591.482	€ 7.423.000	€ -0
Afschrijvingen	€ 72.000		€ -	€ 72.000	€ -
Huisvestingslasten	€ 578.000		€ 35.509	€ 578.000	€ -
Overige kosten	€ 1.432.000		€ 427.422	€ 1.432.000	€ -
Totale lasten	€ 22.594.000	€ 185.000	€ 9.831.913	€ 22.779.000	€ -0

- Begroting

Toename van baten en lasten met € 185.000,-

Als gevolg van de meerwerkafspraken (€ 596.000,-), een afname van het Rijksbudget voor re-integratie (€ 363.000,-) én een afname van het budget voor arbeidsmatige dagbesteding (€ 49.000,-) zijn de baten en lasten met € 185.000,- toegenomen.

- *Meerwerkafspraken*
Het Werkbedrijf ontvangt in 2015 € 596.000 aan extra middelen ten gevolge van Meerwerk-afspraken met de gemeenten Wijchen, Druten en Groesbeek. Hiervoor worden specifieke afspraken gemaakt, waarna de middelen in de begroting van het Werkbedrijf worden opgenomen.
- *Rijksbudget*
In de Meicirculaire 2015 heeft het Rijk de actuele budgetten voor re-integratie bekendgemaakt. Per saldo wordt het budget van de deelnemende gemeenten verlaagd van 14,412 mln naar 14,049 mln: een daling van € 363.000,-. De afname van het budget 2015 hangt samen met de eerder aangekondigde uitname uit het Gemeentefonds van de middelen voor 'keuringen door het UWV' (€ 396.000,-) plus de toevoeging van indexering aan het budget re-integratie (€ 33.000,-).
- *Budget arbeidsmatige dagbesteding*
Als gevolg van de uitname WLZ WMO (de zogenaamde WLZ korting) daalt het budget arbeidsmatige dagbesteding met € 49.000,-.

Deze middelen zijn nog niet binnen de begroting 2015 van de MGR regio Rijk van Nijmegen geraamd. Hiervoor wordt een voorstel aan het bestuur - met begrotingswijziging - voorbereid.

- Realisatie

De *baten* bestaan uit bijdragen van gemeenten en het Rijk. De realisatie van de baten ligt in lijn met het schema van de geplande ontvangsten. De realisatie van de *lasten* van het Werkbedrijf blijft achter ten opzichte van de begroting. We zien echter aan de ontwikkeling van de totale uitgaven dat het Werkbedrijf “op stoom” is gekomen. De cumulatieve uitgaven zijn in werkelijkheid hoger. In de cijfers is nog geen rekening gehouden met de doorbelasting van het personeel over het 3^{de} kwartaal van de gemeenten dat werkzaam is voor het Werkbedrijf. Facturatie vindt achteraf plaats. Daarnaast heeft de gemeente Nijmegen de kosten voor het gastheerschap en huisvestingslasten nog niet in rekening gebracht.

- Verwachte afwijking

Verwachting afwijking op het budget voor arbeidsmatige dagbesteding

Op het moment van schrijven van deze rapportage hebben we nog onvoldoende zicht op de daadwerkelijke eindrealisatie van het budget arbeidsmatige dagbesteding van 2015. Op basis van de prognose verwachten we in 2015 een deel van het budget voor arbeidsmatige dagbesteding over te houden. Deze middelen zullen met de deelnemende gemeenten worden verrekend. De omvang wordt nog bepaald en in de volgende rapportage vermeld.

De verklaring voor dit verschil zit in de verwachting dat het aantal kandidaten dat vanuit de WMO wordt bekostigd lager zal uitvallen dan begroot. Een deel van de kandidaten in arbeidsmatige dagbesteding wordt bekostigd vanuit de WLZ en niet vanuit de WMO. Deze kandidaten hebben dus wel een arbeidsmatige dagbestedingsplek maar worden dus niet gefinancierd vanuit de WMO en vallen dus niet onder de verantwoordelijkheid van het Werkbedrijf.

We verwachten het volledige budget dat beschikbaar is voor de Huisvestingslasten te gaan inzetten in 2015. Huisvesting valt onder het Gastheerschap.

De overige kosten bestaan onder andere uit de automatiserings- en transitie- en promotiekosten. We verwachten geen overschrijdingen bij deze budgetten.

Specificatie van de cijfers treft u in bijlage 1.

5.1 Aanvullend budget Rijk

Het Rijk heeft per regionaal Werkbedrijf extra middelen beschikbaar gesteld met onderstaande intentie.

“Met de middelen worden gemeenten gefaciliteerd om samen met UWV en sociale partners, en betrokkenheid van andere partijen (zoals SW-bedrijven, onderwijs en cliëntenraden), de regionale uitvoering goed in te richten. De arbeidsmarktregio's krijgen met deze middelen een extra ondersteuning voor het opstellen van een robuust marktbe werkingsplan, de ontwikkeling van een eenduidig basispakket aan instrumenten, een goede vormgeving van de transparantie van het arbeidsaanbod en de vacatures, en de inrichting van een adequate werkgeversdienstverlening.” De middelen worden beschikbaar gesteld aan de regiogemeente.

Het additionele budget is € 1.000.000,-. Hiervan wordt € 600.000,- ingezet in 2015 en € 400.000,- in 2016. Dit is in de begroting opgenomen. De programmering wordt verder uitgewerkt en vastgesteld in de Stuurgroep Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen.

5.2 Uitgaven transitiebudget

In 2015 en 2016 investeert de regio € 0,5 miljoen per jaar in de ontwikkeling van het nieuwe Werkbedrijf. Hieruit worden de kosten gedekt voor de opstart van het nieuwe Werkbedrijf en de kosten van ondersteuning en inrichting die nodig is om het Werkbedrijf te bouwen. Hierbij moet gedacht worden aan initiële opleidingskosten, inrichting automatisering, fiscale en juridische ondersteuning, etc. Deze middelen zijn afkomstig uit het budget van € 1,5 miljoen voor eenmalige transitiekosten zoals opgenomen in Sterke Werkwoorden voor de jaren 2014 tot en met 2016). Daarvan is voor 2015 en 2016 nog € 1,0 miljoen beschikbaar.

Onderstaand is een overzicht opgenomen met de realisatie 2014 en de te verwachte uitgaven voor 2015.

Transitiebudget		2014	2015	2016
	Begroting	Realisatie	programmering	programmering
Kwartiermaker	€ 135.000	€ 117.750		€ 17.250
Projectleider (2*)	€ 180.000	€ 181.733		€ -
Ondersteuning P&O	€ 90.000		€ 131.856	€ -
Financiële ondersteuning	€ 90.000		€ 135.650	€ -
Juridische ondersteuning	€ 50.000	€ 21.000		€ 29.000
Fiscale ondersteuning	€ 50.000			€ 50.000
Vergaderkosten	€ 10.000			€ 10.000
Oprichting, opleiding en advies OR	€ 20.000			€ 20.000
Vertrouwenspersoon vakbond	€ 10.000			€ 10.000
Functiewaardering	€ 35.000			€ 35.000
Opleidingskosten	€ 250.000	€ 2.954	€ 66.000	€ 88.143
Inrichting systemen en coördinatie	€ 250.000	€ 124.133	€ 50.000	€ 75.867
Begeleiding, investeringen in de cultuur	€ 80.000			€ 80.000
Huisstijl ontwikkelen, intranet en website	€ 50.000	€ 3.989	€ 20.825	€ 25.186
Verhuizing	€ 50.000			€ 50.000
Onvoorzien (10%)	€ 150.000	€ 3.664	€ 150.000	
Totaal	€ 1.500.000	€ 455.223	€ 554.331	€ 490.446

6 Risico's

De inventarisatie van risico's heeft tot doel om verantwoording af te leggen over en inzicht te geven in de risico's die voor het Werkbedrijf (zowel procesmatig als voor het bedrijf zelf) van belang zijn. Het is essentieel dat de risicoparagraaf voldoende vooruitkijkt naar toekomstige risico's in beleid, uitvoering en de gevolgen ervan voor de middelen. De risicoparagraaf geeft informatie over de houdbaarheid van de strategie voor de komende periode. In deze paragraaf worden de grootste risico's benoemd.

Verslechtering uitstroomcijfers

De transitie naar het nieuwe Werkbedrijf, mag niet ten koste gaan van de uitstroomcijfers. Deze beweging kan elders in de gemeentelijke organisaties namelijk extra kosten opleveren (inkomensdeel: uitkeringsverstrekking). Deelnemende gemeenten maken individueel afspraken met het Werkbedrijf over de te leveren prestaties en leggen deze vast in een samenwerkingsovereenkomst en het Werkbedrijf heeft de inspanningsverplichting deze prestaties te realiseren. Tijdens een uitvoeringsperiode vindt er terugkoppeling plaats tussen het Werkbedrijf en de deelnemende gemeente over de realisatie. Op het moment dat er grote afwijkingen zijn tussen de afspraken en de realisatie, komt dit in eerste instantie aan de orde in dit overleg. De afspraken die het Werkbedrijf met de deelnemende gemeenten maakt en de prestatierealisatie van het Werkbedrijf per gemeente, zijn transparant. Als blijkt dat er grote verschillen zitten tussen de realisatie van het Werkbedrijf en de prestaties van de vroegere gemeentelijke afdelingen Werk, dan wordt dit onderwerp geagendeerd in de bestuurscommissie Werk (met de portefeuillehouders portefeuillehouders Werk). De regio hanteert op dat moment een solidariteitsprincipe, waarbij het uitgangspunt is dat compensatie in principe gerealiseerd wordt door extra inspanning van het Werkbedrijf.

Systematiek Gemeentefonds

De rijksoverheid overweegt de uitvoeringskosten (deels) mee te laten lopen onder de systematiek van het Gemeentefonds. Nadeel van die keuze is dat – in tegenstelling tot nu – de budgetten niet veranderen ten tijde van bijvoorbeeld crisis, terwijl het aantal uitkeringsgerechtigden op zo'n moment wel stijgt.

Afbouw Participatiebudget

Tenslotte bestaat het toekomstige risico dat de rijksoverheid besluit het Participatiebudget verder af te bouwen. Op dat moment ontstaat er frictie, omdat de formatie niet meer gedekt kan worden met de participatiebudgetten. Dit is een reden om te werken met een flexibele schil.

Bijlage 1 Financiën

Baten

Baten	Begroot 2015	Begr mut	Realisatie	Prognose	Verwachte afwijking
Participatie	€ 14.017.000	€ 33.000	€ 10.809.666	€ 14.050.000	€ -
Inkomensdeel (I-deel)	€ 281.000		€ 210.460	€ 281.000	€ -
Inkomensdeel beschut (I-deel)	€ 259.000		€ 194.270	€ 259.000	€ -
Meerwerk Nijmegen	€ 2.853.000		€ 2.139.375	€ 2.853.000	€ -
Meerwerk regio		€ 596.000	€ -	€ 596.000	€ -
Arbeidsmatige dagbesteding	€ 3.689.000	€ -49.000	€ 2.766.600	€ 3.640.000	€ -
Bijdrage gemeenten transitie	€ 500.000		€ 500.090	€ 500.000	€ -
Extra middelen Rijk	€ 600.000		€ -	€ 600.000	€ -
Verhoging P-budget (Adviezen UWV)	€ 395.000	€ -395.000		€ -	€ -
Overheidsbijdragen en subsidies	€ 22.594.000	€ 185.000	€ 16.620.461	€ 22.779.000	€ -

Programmalasten

Lasten	Begroot 2015	Begr mut	Realisatie	Prognose	Verwachte afwijking
<i>Verbindingsfunctie</i>					
Verbindingsfunctie loonkostensubsidie	€ 540.000		€ 1.500	€ 540.000	€ -
Verbindingsfunctie	€ 2.000.000		€ 1.016.867	€ 1.756.870	€ 243.130
Verplichtingen	€ 3.315.000		€ 2.298.118	€ 3.315.000	€ -
<i>Meerwerk Nijmegen</i>					
Materiele kosten	€ 195.000			€ 195.000	€ -
Begeleiding pre-starters	€ 160.000			€ 160.000	€ -
Verbinding	€ 1.471.000		€ 828.509	€ 1.471.000	€ -
<i>Meerwerk Regio</i>					
Druten		€ 40.000		€ 40.000	€ -
Wijchen		€ 150.000	€ 89.250		€ 150.000
Groesbeek		€ 406.000			€ 406.000
<i>Maatwerkbudget Regio</i>					
Materiele kosten	€ 54.000	€ 33.000		€ 87.000	€ -
Verbinding	€ 670.000		€ 92.500	€ 670.000	€ -
				€ -	
Arbeidsmatige dagbesteding	€ 3.689.000	€ -49.000	€ 1.448.067	€ 3.640.000	€ -
Extra middelen Rijk	€ 600.000		€ 2.690	€ 600.000	€ -
Adviezen UWV	€ 395.000	€ -395.000	€ -	€ -	€ -
Doorbelaste pers lsten aan programma's				€ 799.130	€ -799.130
Programmalasten	€ 13.089.000	€ 185.000	€ 5.777.501	€ 13.274.000	€ -

Personele lasten

Lasten	Begroot 2015	Begr mut	Realisatie	Prognose	Verwachte afwijking
Management en leiding	€ 504.000		€ 231.095	€ 374.750	€ 129.250
Primair proces	€ 4.631.000		€ 3.358.479	€ 7.024.180	€ -2.393.180
Maatwerk regio	€ 300.000		€ -		€ 300.000
Meerwerk Nijmegen	€ 1.027.000				€ 1.027.000
Meerwerk Wijchen					€ -
Meerwerk Groesbeek					€ -
Meerwerk Druten					€ -
Ondersteunende functies				€ -	€ -
PIOFACH	€ 928.000		€ -	€ 790.200	€ 137.800
Kwaliteit / contractbeheer					€ -
Personele voorzieningen	€ 33.000		€ 1.908	€ 33.000	€ -
Doorbelasting aan programmalasten				€ -799.130	€ 799.130
Personele lasten	€ 7.423.000	€ -	€ 3.591.482	€ 7.423.000	€ -0

Afschrijvingen

Lasten	Begroot 2015	Begr mut	Realisatie	Prognose	Verwachte afwijking
Investering inrichting pand	€ 49.000		€ -	€ 49.000	€ -
Kapitaallasten lening	€ 23.000		€ -	€ 23.000	€ -
					€ -
Afschrijvingen	€ 72.000	€ -	€ -	€ 72.000	€ -

Huisvestingslasten

Lasten	Begroot 2015	Begr mut	Realisatie	Prognose	Verwachte afwijking
Huisvesting	€ 488.000		€ 35.509	€ 488.000	€ -
Facilitaire voorzieningen	€ 90.000		€ -	€ 90.000	€ -
Huisvestingslasten	€ 578.000	€ -	€ 35.509	€ 578.000	€ -

Overige lasten

Lasten	Begroot 2015	Begr mut	Realisatie	Prognose	Verwachte afwijking
Automatisering	€ 699.000		€ 47.215	€ 699.000	€ -
Promotiekosten	€ 133.000		€ 89.194	€ 133.000	€ -
Transitiekosten	€ 500.000		€ 251.577	€ 500.000	€ -
Overig	€ 100.000		€ 39.436	€ 100.000	€ -
Totaal Overige	€ 1.432.000	€ -	€ 427.422	€ 1.432.000	€ -

Kosten Gastheerschap

Lasten	Begroot 2015	Begr mut	Realisatie	Prognose	Verwachte afwijking
PIOFACH	€ 928.000		€ -	€ 790.200	€ 137.800
Licenties en opslag	€ 187.000		€ -	€ 187.000	€ -
Huisvesting	€ 578.000		€ 31.509	€ 578.000	€ -
Generieke applicaties en doc.info	€ 512.000		€ 47.215	€ 512.000	€ -
Totaal	€ 2.205.000	€ -	€ 78.723	€ 2.067.200	€ 137.800

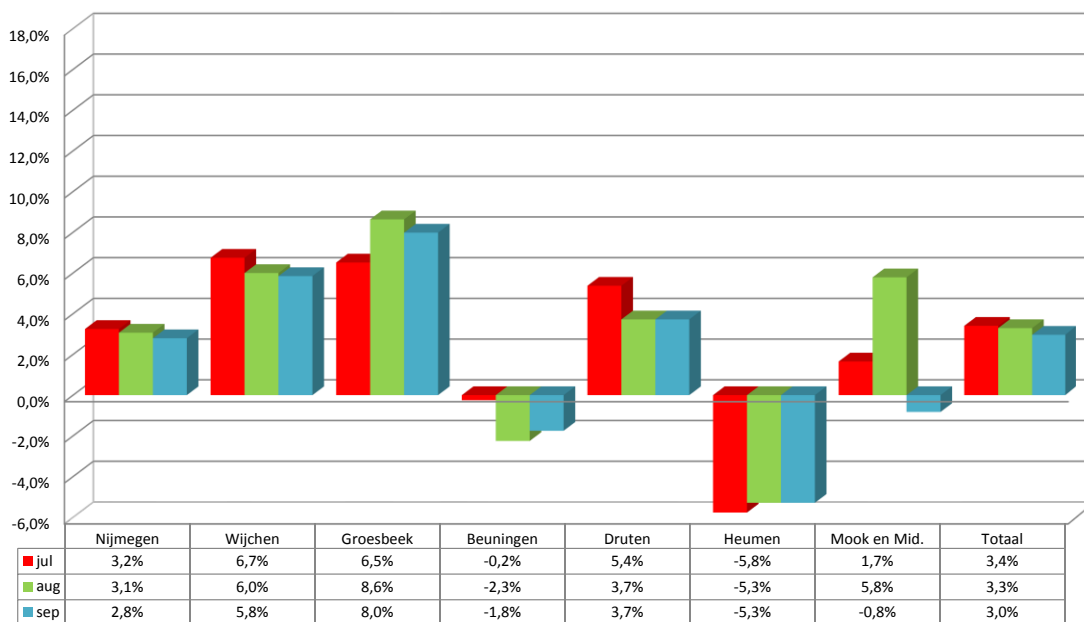
Investeringen pand Dukenburgseweg

Lasten	Begroot 2015	Begr mut	Realisatie	Prognose	Verwachte afwijking
Bedrag inclusief BTW	€ 1.416.914		€ 1.338.557	€ 1.416.914	€ -
Bedrag exclusief BTW	€ 1.171.000		€ 1.106.245	€ 1.171.000	€ -

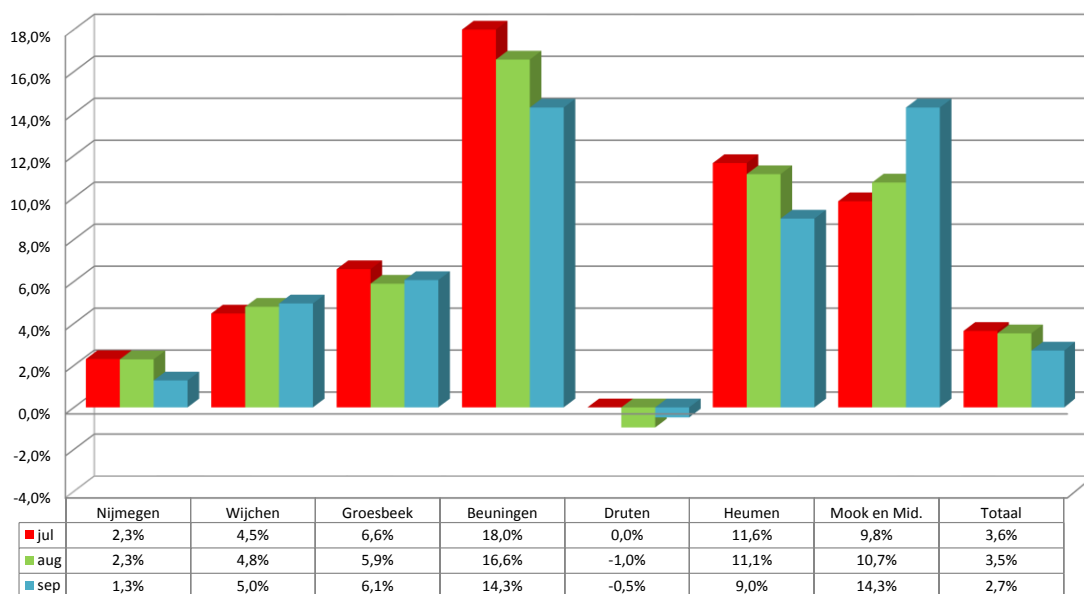
Bijlage 2 Bestandsontwikkeling Participatiewet

In onderstaande grafieken wordt de ontwikkeling van het klantenbestand van de afgelopen 3 maanden in 2015 (juli, aug, sept) weergegeven ten opzichte van vorig jaar (grafiek 1). Ter vergelijking wordt ook de ontwikkeling van het klantenbestand van 2013 op 2014 weergegeven (grafiek 2).

Grafiek 1: Ontwikkeling klantenbestand periode jul-sept 2015 t.o.v. eindstand 2014



Grafiek 2: Ontwikkeling klantenbestand jul-sept 2014 t.o.v. eindstand 2013



Bijlage 3 Kandidaatsbenadering

We benaderen kandidaten mensgericht. Hier passen de sterke werkwoorden screenen, activeren, diagnosticeren en controleren bij. De focus hierbij is altijd gericht op het uiteindelijke doel: vinden van werk. Voor jongeren zonder startkwalificatie ligt de focus ook op mogelijkheden om terug naar school te gaan.

Met een screeningsinstrument krijgen we inzicht in de mate van zelfredzaamheid van kandidaten. Op basis hiervan worden de kandidaten ingedeeld in bepaalde groepen. Binnen zeven dagen na het invullen van de vragenlijst volgt een gesprek met de kandidaat waarin de resultaten van de vragenlijst besproken wordt (kandidaatsprofiel) en wordt in overleg met de kandidaat bepaald welke activiteiten nodig zijn voor bemiddeling en in welk team de kandidaat past. Uiterlijk 3 maanden na aanmelding is voor elke kandidaat een volledig kandidaatsprofiel ingevuld (bij werkfitte kandidaten ligt dit profiel er binnen zeven werkdagen).

Kandidaten kunnen op verschillende wijzen instromen bij het WerkBedrijf:

- Via de afdelingen Inkomen
- Via de lokale toegangspoort
- Door zich zelf aan te melden
- Via verwijzing van Breed, UWV of team Jongeren

Er zijn verschillende soorten ondersteuning mogelijk:

Werkfitte kandidaten: komen direct in aanmerking voor bemiddeling en worden via trainingen, workshops en groepsbijeenkomsten in contact gebracht met de bedrijfsdienstverleners. De kandidaatsbenadereers sturen passende vacatures naar de kandidaten.

Kandidaten die tijdelijke ondersteuning nodig hebben: hiervoor zet het WerkBedrijf de bedrijfsarts, verdiepende diagnose en/of een praktijkdiagnose in. Afhankelijk van de kandidaat en de behoefte wordt dit gecombineerd met trainingen en workshops. De verdiepende diagnose bestaat uit een heel scala van instrumenten en voorzieningen; dit is maatwerk per kandidaat. De diagnoses geven meer zicht op de mate, vorm en duur van de ondersteuning. Voor kandidaten die op basis van hun verdiepende diagnose in aanmerking komen voor arbeidsmatige dagbesteding of beschut werk, wordt in samenwerking met de lokale zorgstructuur een beschikking aangevraagd. Kandidaten die op basis van zorgindicaties niet in staat zijn om te werken worden ook doorverwezen naar de lokale zorgstructuur.

Kandidaten die overgedragen zijn door de gemeente: Per team (ingedeeld op werksoort) worden de kandidaten in groepen uitgenodigd. Na de zomer starten de eerste groepsbijeenkomsten. Per gemeente is afgesproken hoeveel kandidaten er in totaal aangemeld kunnen worden (basisdienstverlening). De bijeenkomsten richten zich vooral op:

- ✓ Een eerste kennismaking met het Werkbedrijf
- ✓ Screenen van kandidaten of ze bij de werksoort zijn ingedeeld waar ze de meeste kans van slagen hebben
- ✓ Voldoende informatie van de kandidaat ophalen om te kunnen matchen
- ✓ Bepalen of kandidaat naar actieve begeleiding kan of naar bijzondere bemiddeling

In de kandidaatsbenadering is het activeren gericht op het trainen van vaardigheden die nodig zijn voor het voeren van (sollicitatie)gesprekken met bedrijven, het maken van een cv, advisering over bepaalde beroepsoriëntering e.d. De activiteiten worden deels bepaald door wat bedrijven vragen van kandidaten in bijvoorbeeld de aangeboden werkkansen.

Op basis van de vraag van een bedrijf (bijvoorbeeld invullen van een vacature, of meeting met kandidaten) worden kandidaten geselecteerd die voldoen aan het 'profiel' van de vraag. De geselecteerde kandidaten worden voorgedragen aan het bedrijf. Als het bedrijf en de kandidaat tevreden zijn over de voordracht, dan wordt er indien nodig nog verder gesproken over instrumenten die kunnen bijdragen aan het laten slagen van de plaatsing. Denk aan loonkostensubsidie, begeleiding, jobcoaching e.d. Het gaat hierbij altijd om maatwerk; instrumenten worden niet gebruikt als selectie criterium bij het matchen. Naast het plaatsen op een vacature of werkplek, kunnen kandidaten ook in aanmerking komen voor een kennismaking (speeddates, prettig gesprek, banenmarkt) om met bedrijven in contact te komen.

Het plaatsen van kandidaten op werkplekken kan op vijf manieren:

- Regulier dienstverband bij het bedrijf waarbij de kandidaat in dienst gaat.
- Dienstverband bij het bedrijf met (loonkosten)subsidie
- Detachering
- Werken met behoud van uitkering
- Werken met begeleiding

Bij elk type plaatsing is de inzet van één of meerdere instrumenten mogelijk.

Van de plaatsing wordt een contract tussen het bedrijf, kandidaat en WerkBedrijf opgesteld; na de plaatsing worden de gemaakte contractafspraken door het bedrijf en het WerkBedrijf gevolgd. Kandidaten die nog ondersteuning nodig hebben en niet vast geplaatst zijn worden regelmatig op de werkplek bezocht. Ook begeleiding op de werkplek en jobcoaching behoren tot de mogelijkheden om een plaatsing te doen slagen. Het WerkBedrijf voert ook evaluatiegesprekken met bedrijven over de plaatsingen.