

Aan de gemeenten in het Rijk van Nijmegen

Datum
15 februari 2016

Contactpersoon
Werner van der Linden

Onderwerp
Vierde kwartaalrapportage MGR 2015

Telefoonnummer
024 3293198

Geachte heer/mevrouw,

Hierbij bieden wij u de vierde kwartaalrapportage van de MGR aan. We rapporteren hierin over de ontwikkelingen binnen de MGR in de maanden oktober, november en december van 2015. De begroting 2015 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.

Deze rapportage geeft, anders dan u de afgelopen rapportages gewend bent, geen inzicht in de financiële realisatie van het WerkBedrijf over het afgelopen kwartaal. Op het moment van oplevering van deze rapportage 2015 is het proces van opstelling van de Jaarrekening 2015 nog in volle gang. In de Jaarrekening 2015 zullen de definitieve cijfers en toelichting op balans en resultaatrekening worden voorgelegd.

Uitstroomdoelstelling gehaald

Het afgelopen jaar hebben we goede resultaten bereikt waar we trots op zijn. Tot en met december dit jaar zijn er 1.013 kandidaten vanuit de Participatiewet uitgestroomd naar werk. Hiermee hebben we de doelstelling van 1.000 zoals afgesproken in de begroting gehaald. Ook op de andere geformuleerde doelstellingen zitten we goed op schema. De resultaten ten aanzien van de maat- en meerwerkafspraken zijn nog niet allemaal gerealiseerd. Een deel van deze afspraken zijn pas gedurende 2015 opgepakt/gestart en lopen nog door in 2016. In 2016 evalueren we het meer- en maatwerk van alle gemeenten.

Doorgroei naar één gezamenlijke rapportage

Het streven is om het aankomende jaar de kwartaalrapportages door te ontwikkelen tot één gezamenlijke MGR-rapportage, waarin de resultaten van voormalig Breed en de gezamenlijke inspanningen met het UWV worden meegenomen.

Ontwikkelingen MGR en samenwerkingsplatform

De afgelopen maanden zijn belangrijke stappen gezet in de verdere inrichting van de MGR. Zo zijn de regels rondom de toe- en uittreding van gemeenten en de deelname aan modules definitief vastgesteld. Het sociaal plan voor de SW is vastgesteld, hiermee kunnen deze medewerkers met ingang van 1 januari 2016 over naar de MGR. De overige medewerkers volgen, op basis van het eerder al voor hen vastgestelde sociaal plan, gaan per 1 april over. Door ons Dagelijks Bestuur is het informatieprotocol in concept vastgesteld. Deze is in januari na bespreking met de agendacommissie aan uw raden ter zienswijze aangeboden.

Daarnaast is er op 2 december door het algemeen bestuur een notitie vastgesteld waarin nader in wordt gegaan op de invulling van de platformfunctie van de MGR. Daarbij worden drie varianten beschreven ten aanzien van de intensiteit van samenwerking op het niveau van het Rijk van Nijmegen. Over deze varianten wordt de eerste helft van 2016 met de deelnemende gemeenten in gesprek gegaan.

Voor de verdere informatie over de ontwikkelingen binnen het Werkbedrijf én de MGR als geheel verwijzen wij u naar de bijgevoegde kwartaalrapportage.

Hoogachtend,

Dagelijks Bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter,

De Secretaris,

drs. H.M.F. Bruls

I. Hol



REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

MGR Regio Rijk van Nijmegen

4^e kwartaalrapportage 2015

Inhoudsopgave

| | | |
|--------------|---|-----------|
| 1 | Samenvatting..... | 3 |
| 2 | Inleiding | 5 |
| 3 | Ontwikkelingen MGR | 6 |
| 3.1 | Inrichting MGR..... | 6 |
| 3.2 | Platform voor regionale afstemming en overleg | 7 |
| 4 | Rapportage WerkBedrijf | 8 |
| 4.1 | Bedrijfsdienstverlening..... | 8 |
| 4.2 | Kandidaatsbenadering..... | 10 |
| 4.3 | Ontwikkelingen in het WerkBedrijf | 12 |
| 5 | De resultaten | 15 |
| 5.1 | Kandidaten in de regio naar werk | 15 |
| 5.1.1 | Uitstroom naar werk vanuit de Participatiewet (volledige uitstroom)..... | 15 |
| 5.1.2 | Uitstroom naar werk vanuit het UWV | 16 |
| 5.2 | Jongeren: uitstroom naar werk en school | 17 |
| 5.2.1 | Preventieve uitstroom..... | 17 |
| 5.2.2 | Uitstroom naar werk en school | 18 |
| 5.3 | Kandidaten op een leerwerkplek | 19 |
| 5.4 | Bedrijfsdienstverlening..... | 20 |
| 5.4.1 | Kandidaten geplaatst bij bedrijven per werksoort..... | 20 |
| 5.4.2 | Percentage ingevulde vacatures..... | 20 |
| 5.5 | Invulling banenafpraak | 21 |
| 5.6 | Inzet tijdelijke loonkostensubsidie | 22 |
| 5.7 | Maat- en meerwerk | 23 |
| 5.7.1 | Meer en maatwerk Gemeente Groesbeek | 24 |
| 5.7.2 | Maatwerk Gemeente Beuningen | 25 |
| 5.7.3 | Meer en maatwerk Gemeente Druten..... | 27 |
| 5.7.4 | Maatwerk Gemeente Heumen..... | 29 |
| 5.7.5 | Maatwerk Gemeente Mook en Middelaar..... | 30 |
| 5.7.6 | Meer en maatwerk Gemeente Nijmegen..... | 31 |
| 5.7.7 | Meer en maatwerk Gemeente Wijchen..... | 33 |

1 Samenvatting

In deze vierde kwartaalrapportage informeren we uw raden over de ontwikkelingen binnen de MGR. De begroting van de MGR dient daarvoor als basis. De rapportage gaat kort in op de ontwikkelingen binnen de MGR als samenwerkingsplatform (hfd. 3). De nadruk ligt op de ontwikkelingen en de resultaten van de module Werkbedrijf (hfd. 4).

Ontwikkelingen en resultaten module Werkbedrijf

Het Werkbedrijf is nu een jaar operationeel en we zijn trots op de resultaten die we gezamenlijk het afgelopen jaar hebben neergezet. In deze kwartaalrapportage informeren we u over de resultaten van het Werkbedrijf in de periode van oktober, november en december. Als het relevant is zullen we hierbij ook de resultaten van het UWV betrekken.

Uitstroom Participatiewet naar Werk

We sluiten het jaar goed af, over heel 2015 zijn er 1.013 kandidaten volledig uitgestroomd naar werk. Daarmee hebben we de doelstelling van 1.000 kandidaten die uitstromen behaald.

Leerwerkplekken

Ook de doelstelling om 1.000 kandidaten te begeleiden op een leerwerkplek hebben we ruimschoots behaald. Tot en met december 2015 zijn er 1.096 kandidaten begeleid op een leerwerkplek.

Jongeren naar werk en terug naar school

Jongeren (27-) vormen een van de doelgroepen waar het werkbedrijf extra prioriteit aan geeft. Het afgelopen jaar zijn er 319 jongeren volledig uit de uitkering gestroomd richting werk, 104 jongeren zijn uitgestroomd richting onderwijs. Het jongerenteam zet ook intensief in op het voorkomen dat jongeren instromen in de uitkering. Met deze preventieve aanpak zijn we er het afgelopen jaar in geslaagd om een groot deel van de jongeren uit de uitkering te behouden: 219 jongeren zijn in de zoekperiode uitgestroomd naar werk en 12 jongeren naar een opleiding.

Banenafpraak

Onze regio heeft in het kader van de banenafpraak als indicatieve opgave van het Rijk gekregen om in 2015 en 2016 in totaal 305 extra banen bij bedrijven te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het is met name aan de werkgevers om hiervoor ook de banen aan te leveren. Het Werkbedrijf ondersteunt hierin, samen met UWV, door de kandidaten in beeld te brengen en geschikte kandidaten aan te dragen. Vanuit de SAR en bedrijfsdienstverlening wordt gewerkt aan de start en vormgeving van een netwerk van inclusieve ondernemers. Deze groep van zo'n 20 ondernemers gaan als ambassadeur van het WerkBedrijf op pad en zetten zich in om meer mensen aan werk te helpen.

We slagen er goed in om geschikte kandidaten uit het doelgroepregister aan te leveren voor door werkgevers aangemelde banenafpraak-vacatures. Over heel 2015 zijn 199 kandidaten met een arbeidsbeperking aan de slag gegaan op een garantiebaan bij een regulier bedrijf.

Samenwerking WerkBedrijf, voormalig Breed en UWV

We hebben het afgelopen jaar flink geïnvesteerd in de samenwerking tussen het WerkBedrijf, UWV en voormalig Breed in de dienstverlening aan werkgevers en de kandidaten. Steeds meer bijeenkomsten met werkgevers en kandidaten worden gezamenlijk georganiseerd. De vraag van de werkgever en de mogelijkheden van de klant staan centraal staan in de bemiddeling. We werken toe naar een zo ver mogelijke ontschotting van regelingen.

Maat- en meerwerk

Het afgelopen jaar zijn we gestart met het inrichten en uitvoering geven aan de maat- en meerwerk projecten van de afzonderlijke gemeenten. In deze rapportage staan de resultaten van afgesproken de maat- en meerwerkprojecten weergegeven. Nog niet alle projecten zijn afgerond. In samenspraak met de gemeenten worden er afspraken gemaakt over de invulling van eventueel onbesteed meer- en maatwerk budget. In 2016 evalueren we het meer- en maatwerk van alle gemeenten.

2 Inleiding

Voor u ligt de inhoudelijke rapportage van de MGR over het laatste kwartaal van 2015. Met dit document rapporteren we over de ontwikkelingen binnen de MGR over het laatste kwartaal van 2015. De begroting van de MGR dient daarvoor als basis. De rapportage gaat kort in op de stappen die de MGR de afgelopen periode heeft gezet bij de verdere inrichting en ten aanzien van de platformfunctie die de MGR bij haar oprichting heeft meegekregen. De nadruk ligt op de ontwikkelingen en de resultaten van de module Werkbedrijf.

2015 was het jaar waarin het Werkbedrijf startte, een enerverend jaar waar we met trots op terug kijken. Het stond in het teken van de bouw en inrichting van het Werkbedrijf: de organisatie en processen zijn neergezet, we hebben de integratie met Breed voorbereid en we hebben de eerste stappen gezet in de samenwerking tussen Werkbedrijf, Breed en UWV.

Tijdens het bouwen en inrichten zijn we vanaf de start aan de slag gegaan met onze opdracht: zoveel mogelijk geschikte kandidaten uit de doelgroep plaatsen bij onze klanten, de werkgevers. Ruim 1.000 kandidaten zijn het afgelopen jaar volledig uit de bijstandsuitkering uitgestroomd naar werk. Daarmee hebben we de afgesproken doelstelling behaald. De kandidaten die die nog toe zijn aan betaald werk hebben we op leerwerkplekken begeleid om zich voor te bereiden op betaald werk. Ook die aantallen die we de gemeenten hebben afgesproken zijn behaald; ruim 1.000 kandidaten hebben hierdoor hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt vergroot.

In het volgende hoofdstuk beschrijven we de stappen die de afgelopen periode zijn gezet bij de verdere inrichting van de MGR en ten aanzien van de platformfunctie. Daarna volgt de rapportage van het Werkbedrijf met aandacht voor de ontwikkelingen en resultaten op de bedrijfsdienstverlening en de kandidaatsbenadering.

Deze rapportage geeft, anders dan u in de voorafgaande MGR-rapportages bent gewend, geen inzicht in de financiële realisatie van het Werkbedrijf over het afgelopen kwartaal. Op het moment van oplevering van deze rapportage is het proces van opstelling van de jaarrekening 2015 nog in volle gang. In de Jaarrekening 2015 zullen de definitieve cijfers en toelichting op balans en resultaatrekening worden voorgelegd.

3 Ontwikkelingen MGR

3.1 Inrichting MGR

De afgelopen maanden zijn belangrijke stappen gezet in de verdere inrichting van de MGR. Zo zijn de regels rondom de toe- en uittreding van gemeenten en de deelname aan modules definitief vastgesteld, nadat uw raden eerder al in de gelegenheid waren gesteld hierop een zienswijze in te dienen. Ook is door ons dagelijks bestuur een concept-informatieprotocol vastgesteld, dat in januari na bespreking met de agendacommissie aan uw raden is aangeboden. Hiermee stroomlijnen we de informatie naar alle raden zo goed mogelijk. Datzelfde doen we overigens met de jaaragenda, die we eveneens in overleg met de agendacommissie opstellen en waarvan de laatste versie telkens op de website regiorvn.nl voor eenieder te raadplegen is.

In het vierde kwartaal van 2015 is het algemeen bestuur van de MGR ook in principe akkoord gegaan met een verzoek van de gemeente Nijmegen om naast de 'harde ICT', die ook door de vijf andere gemeenten die meedoen met deze module naar de MGR wordt overgeheveld, ook het applicatiebeheer onder te brengen bij de MGR. Voorwaarde hierbij is wel dat de gemeente Nijmegen alle kosten draagt die hieruit nu en in de toekomst voortkomen. En uiteraard worden ook andere gemeenten die dat op enig moment wensen in staat gesteld het applicatiebeheer onder te brengen bij de MGR.

Ook in de integratie van Breed met het Werkbedrijf is weer voortgang geboekt in de laatste maanden van 2015. Zo is het sociaal plan voor de SW tot stand gekomen en vastgesteld door alle relevante gremia, zodat deze medewerkers met ingang van 1 januari 2016 over kunnen naar de MGR. De overige medewerkers volgen, op basis van het eerder al voor hen vastgestelde sociaal plan, gaan per 1 april over. Daarbij is besloten dat ook de medewerkers met ondersteunende taken, de zogeheten PIOFACH-taken die in principe worden verzorgd door de gastheergemeente Nijmegen, in eerste instantie overgaan naar de MGR. In 2016 kan dan nader bepaald worden welke taken volledig onder aansturing van de gastheer worden uitgevoerd. Voor die taken geven wij het personeel in de loop van 2016 de vrijwillige keuze over te stappen naar de gastheer of via een detacheringsconstructie te werken onder aansturing van de gastheer.

In het kader van de integratie dienen ook nog een aantal andere besluiten genomen te worden, bijvoorbeeld over het vastgoed van Breed. Hierover hebben wij u meer informatie gegeven in de brief financiële en beleidsmatige kaders 2016 en 2017, die begin december naar u verzonden is, en waar u een zienswijze op kunt indienen.

Het laatste relevante feit dat we in dit kader met u willen delen, is dat we een dienstverleningsovereenkomst hebben gesloten met de gemeente West Maas en Waal over uitvoering van de SW-taken door het Werkbedrijf. Daarmee borgen we dat de SW-medewerkers van het Werkbedrijf zoveel mogelijk gebruik kunnen blijven maken van hun huidige werkplek.

3.2 Platform voor regionale afstemming en overleg

De MGR heeft bij haar oprichting de taak meegekregen om niet alleen een uitvoeringsorganisatie te zijn, maar ook een platform te vormen voor regionale afstemming en overleg. Op 2 december jongstleden is door het algemeen bestuur van de MGR een notitie vastgesteld waarin nader in wordt gegaan op de invulling van dit platform. Daarbij worden drie varianten beschreven ten aanzien van de intensiteit van samenwerking op het niveau van het Rijk van Nijmegen. Over deze varianten gaan wij de eerste helft van 2016 graag met de deelnemende gemeenten in gesprek.

Tegelijkertijd staan we natuurlijk niet stil. Ook nu al ontwikkelt het platform zich op een organische manier en worden thema's waarbij afstemming wenselijk geacht wordt besproken in de regio. Een mooi voorbeeld van deze samenwerking, waarbij in dit geval ook een private partner is besproken, is het onderzoek dat nu wordt uitgevoerd naar de sociaal-economische kracht van het Rijk van Nijmegen. Dit onderzoek, dat wordt uitgevoerd op initiatief van de Rabobank, heeft als doel om op basis van onderbouwde kennis en afgewogen argumenten met behulp van gerichte projecten als regio, samen met stakeholders en partners, een stimulans te kunnen geven aan een voorspoedige en duurzame ontwikkeling van het Rijk van Nijmegen.

4 Rapportage WerkBedrijf

4.1 Bedrijfsdienstverlening



Er is afgelopen jaar heel hard gewerkt binnen bedrijfsdienstverlening en dat heeft mooie resultaten opgeleverd waar we trots op zijn. In een veld waar werkgevers vaak de keuze hebben uit vele kandidaten voor een bepaalde vacature, staan de bedrijfsdienstverleners voor grote uitdagingen. Die klassieke manier van werven, selecteren en solliciteren met vacatures en cv's past niet bij een groot deel van de kandidaten van het WerkBedrijf. Daarom heeft het WerkBedrijf een andere, meer effectieve methode ontwikkeld dat uitgaat van ontmoetingen. De bedrijfsdienstverleners onderhouden goede relaties met ondernemers, vragen om werk in plaats van vacatures en bemiddelen kandidaten ook zonder c.v. Daarnaast brengen ze zoveel mogelijk vraag en aanbod persoonlijk met elkaar in contact en vertrouwen ze op re-integratie op de werkvloer. Verbinden is hierbij een kernbegrip.

Stakeholdersbijeenkomst 'Participeren naar vermogen'

Op 15 oktober heeft het WerkBedrijf een informatiemiddag georganiseerd rondom het thema 'Participeren naar vermogen'. Vanuit scholen, reclassering, zorginstellingen, sociale wijkteams en andere organisaties waren mensen aanwezig om zich te laten informeren over de Participatiewet, de baanafpraak, de integrale activering van wajongeren en arbeidsmatige dagbesteding. De onderwerpen werden in verschillende themasessies uitgebreid behandeld en in de workshops (onder andere over de inclusieve arbeidsmarkt) konden de deelnemers hun eigen casussen inbrengen. Op de informatiemarkt werden alle mogelijkheden rondom arbeidsmatige dagbesteding gepresenteerd. Kortom, een succesvolle middag waar veel kennis en ervaringen zijn gedeeld.



Werkmarkt WerkBedrijf

Op woensdag 3 december is een succesvolle werkmarkt georganiseerd door de werksoort productie, logistiek en magazijn. Werkfitte kandidaten ontmoetten werkgevers die concrete vacatures hadden. Twee werkgevers hebben een presentatie gegeven over hun bedrijf en konden daarna direct in gesprek met de 45 aanwezige kandidaten. Vijf kandidaten zitten inmiddels in portefeuille bij een werkgever en drie kandidaten zijn direct aan de slag gegaan op een reguliere werkplek. De werkgevers waren erg tevreden over deze opzet; ze kunnen de kandidaten direct spreken en selecteren en kiezen niet op basis van cv's. De werksoorten organiseren allen regelmatig zulke (kleinschalige) werkmarkten. Eens per maand organiseert het WerkBedrijf samen met het UWV een grote bijeenkomst voor werkgevers en kandidaten.

Via het WerkBedrijf aan de slag bij Holland Food Service

Holland Food Service levert dagelijks aan 30.000 cliënten binnen instellingen voor ouderenzorg, geestelijke gezondheidszorg en ziekenhuizen in heel Nederland. Er werken zo'n 160 medewerkers, waaronder ook een aantal mensen die vanuit het WerkBedrijf bemiddeld zijn. Holland Food Service werkt als sinds 2009 samen met de gemeentes en Breed om arbeidsplaatsen in te vullen.

Madeleine Robinson, HR-manager Holland Food Service: "We kunnen goed schakelen met het WerkBedrijf; onze vaste contactpersoon kent het bedrijf goed. Ze weet welke werkzaamheden in de distributie en de productie voorkomen en ze kent onze medewerkers. Daarnaast kent ze de mensen die op zoek zijn naar passend werk. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook pas afgestudeerden of werkzoekenden die al wat langer om wat voor een reden dan ook zonder baan zijn. Ik kan andere bedrijven samenwerking met het WerkBedrijf aanraden. Via hen hebben we werknemers die kleur geven aan onze organisatie. Die werknemers leren van ons en wij leren van hen. Elke dag opnieuw. Daarbij is het prachtig om te ervaren dat je mensen echt blij kunt maken met passend werk."

Kennismaking doelgroep banenafpraak met CSU

Het WerkBedrijf en het UWV slaan de handen zo veel mogelijk ineen op het gebied van de bedrijfsdienstverlening. Afgelopen kwartaal heeft er een bijeenkomst plaatsgevonden met de werkgever CSU en kandidaten uit de doelgroep banenafpraak met in het oog het vinden van een baan. Hier waren zowel kandidaten van het WerkBedrijf als het UWV aanwezig. Het doel van de bijeenkomst was kennismaken, matchen en motiveren. CSU was na afloop van de bijeenkomst erg enthousiast over de kandidaten en deze vorm van dienstverlening.

Op 12 november is er in samenwerking met het UWV, VNO-NCW, MKB, WZW, ROC en het WerkBedrijf voor werkgevers een lunchbijeenkomst georganiseerd met als thema Stress&Vitaliteit. Hier hebben ruim 70 werkgevers aan deelgenomen. Bijeenkomsten als deze worden drie keer per jaar georganiseerd.

Bevorderen van duurzame plaatsing

Bij de Radboud Universiteit is het UWV gestart met trainen van mentoren en collega's bij plaatsing van Wajongers. Het Radboud is een van de organisaties die eerder dit jaar het convenant banenafpraak heeft getekend. Het doel van deze training is het bevorderen van een duurzame plaatsing. Onderwerpen die in de training aan bod komen zijn: beeldvorming, communicatie en 'plan van aanpak', in dit laatste onderwerp wordt aandacht besteed aan je eigen bijdrage en rol in de samenwerking met kandidaten uit de doelgroep.

Netwerk Wij doen mee!

Vanuit de SAR en bedrijfsdienstverlening wordt gewerkt aan de start en vormgeving van een netwerk van inclusieve ondernemers. De aftrap vond eind september plaats tijdens een 'wij doen mee' diner. Een groep van zo'n 20 ondernemers wil graag als ambassadeur van het WerkBedrijf op pad en helpt ons om meer mensen aan werk te helpen. Eén van de manieren om andere ondernemers een beter beeld te geven van inclusief ondernemerschap is het laten zien hoe het er bij anderen aan toe gaat. De Filmschool van Iriszorg is begin december bij een groep

ambassadeurs op bezoek geweest om opnames te maken in hun bedrijf. Deze filmpjes zijn begin januari gereed en worden dan via diverse kanalen verspreid. Het nieuwe netwerk krijgt volgend jaar ook volop aandacht in Nijmegen Business, het meest gelezen blad door ondernemers in de regio.

“We moeten een situatie creëren waarin het ‘not done’ is voor ondernemers om niet serieus met inclusief ondernemerschap aan de slag te gaan. Het moet straks gewoon normaal zijn.” Johan Spierings, directeur Bedrijfspoli.

Stand van zaken convenanten

In juni hebben veertien werkgevers een convenant baanafpraak getekend, waarmee zij zich gecommitteerd hebben aan het realiseren van extra banen voor de doelgroep. Op dit moment is het WerkBedrijf met alle organisaties in gesprek en zijn er concrete stappen gezet. In totaal zijn er nu zo’n 22 concrete vacatures vervuld met kandidaten uit het doelgroepregister bij deze veertien organisaties (resultaat na 4,5 maand). Verder worden er volop bedrijfsanalyses en functiecreaties ingezet. Belangrijke stap is in ieder geval dat er enthousiasme en draagvlak is bij de organisaties. Ook bij bedrijven die geen convenant hebben getekend is het WerkBedrijf aan de slag gegaan met bedrijfsanalyses, zoals bij het Citadel College en de SVB.

4.2 Kandidaatsbenadering



Ook kandidaatsbenadering staat niet stil en afgelopen jaar is er een methodiek ontwikkeld om kandidaten zo effectief mogelijk naar werk te bemiddelen. Het WerkBedrijf screent de kandidaat bij binnenkomst en maakt gebruik van gegevens die al bekend zijn (vanuit UWV, de zorg- of welzijnswereld of het onderwijsveld). Dit levert een inschatting op van de kandidaat en zijn of haar mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Het WerkBedrijf brengt kandidaten snel in contact met bedrijven. Niet het WerkBedrijf, maar bedrijven selecteren de kandidaten en deze krijgen de kans om in een werkomgeving hun capaciteiten te laten zien. Daar leren mensen méér van dan van screenings en diagnoses. Om de verbinding te maken, moet het WerkBedrijf natuurlijk wel iets weten van een kandidaat. Het WerkBedrijf levert deze input door gebruik te maken van online vragenlijsten, groepsactiviteiten en individuele gesprekken. Door bedrijven en kandidaten vervolgens zelf het contact en de verbinding te laten maken, is het commitment van beide partijen groter. Met een kandidaat wordt een activeringstraject afgesproken, dat gericht is op zijn of haar ontwikkeling richting werk. Er worden individuele afspraken gemaakt tussen de kandidaat en het WerkBedrijf, die voor allebei bindend zijn. Het WerkBedrijf controleert of kandidaten hun afspraken nakomen.

Ronnie Reijnen, eigenaar van onder andere De Kleijn Digital Printing: “Ik maak mij al een tijdje sterk voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Enige tijd geleden hebben wij de afdeling print & druk van Breed overgenomen en dat was mijn eerste kennismaking ermee, maar het is zo goed bevallen dat we niet meer van stoppen weten.”

Doelgroep baanafpraak

Het WerkBedrijf heeft voor 1 juli de hele groep mensen met een wsw-indicatie op de wachtlijst in beeld gebracht. Dit is gebeurd door middel van dossieronderzoek, groepsbijeenkomsten en gesprekken. Tijdens de gesprekken is duidelijk geworden dat het gaat om een doelgroep waar veel mee aan de hand is. Er is vaak sprake van een meervoudige problematiek waarbij ze ondersteund worden door een persoonlijk begeleider van een hulpverlenende instantie. Over het algemeen zijn de kandidaten aangewezen op een werkplek met duidelijke, vooraf bekende taken, zonder werkdruk, aangepast werktempo en goede begeleiding. De meeste kandidaten hebben een zeer versnipperd arbeidsverleden en/of zijn al geruime tijd werkloos.

In principe gaan alle kandidaten naar de proeftuin bij Breed voor een uitgebreide praktijkdiagnose. Tijdens deze praktijkdiagnose kan er een duidelijk beeld van de kandidaat gevormd worden, mede op basis van een Dariuz assessment. Aansluitend op de praktijkdiagnose nemen de kandidaten deel aan de training *Startklaar!*, een training van acht bijeenkomsten, speciaal ontwikkeld voor de doelgroep. Omdat het voor kandidaten de continuïteit binnen een traject erg belangrijk is, probeert het WerkBedrijf de kandidaten aansluitend aan de praktijkdiagnose te plaatsen op een werkervaringsplek en te bemiddelen naar werk.

Knelpunten

Bij zowel medewerkers als de werkgevers is er af en toe nog onduidelijkheid over de doelgroep: welke beperkingen hebben ze, wat betekent dit en welke instrumenten kun je hiervoor inzetten? Er wordt op dit moment volop ingezet op het delen en opdoen van kennis en ervaring. Verder maakt deze groep kandidaten met een vraaggerichte aanpak nauwelijks kans op een baan; ze hebben behoefte aan een aanbodgerichte aanpak. Bedrijfsanalyses en functiecreatietrajecten bij ondernemers kunnen hierbij helpen.

Concrete acties rondom de baanafpraak

Om de baanafpraak een extra impuls te geven binnen het WerkBedrijf worden er consultants bedrijfsdienstverlening geworven die ervaring hebben met de doelgroep en die commercieel zijn ingesteld. Daarnaast krijgen alle medewerkers die contacten hebben met bedrijven de opdracht om elke maand ten minste één kandidaat uit het doelgroeppregister te plaatsen op werk. Vanuit het management worden trainingen georganiseerd om medewerkers meer bagage te geven en de arbeidsdeskundigen binnen het WerkBedrijf sluiten regelmatig aan bij teamoverleggen om concrete casussen te bespreken.

We constateren dat er binnen het WerkBedrijf veel gebeurt en dat het WerkBedrijf hiermee ook een trekkersrol vervult als het gaat om de baanafpraak. Om de werkgevers ook actief te betrekken bij de baanafpraak (naast de acties uit het campagneplan) gaan we ze vanuit het WerkBedrijf vragen om bijeenkomsten te organiseren waarvoor het WerkBedrijf kandidaten kan uitnodigen. We zoeken naar een gezamenlijk initiatief waarbij werkgevers kandidaten kunnen ontmoeten en vice versa. Denk aan rondleidingen bij ondernemers, stageplekken, speeddates enz. Hiervoor wordt het netwerk van ambassadeurs ook gevraagd. De werkgevers en mensen uit de doelgroep ondernemen nu apart dingen van elkaar; het WerkBedrijf wil dit graag koppelen.

Arbeidsmatige dagbesteding

Het afgelopen jaar hebben we, samen met het samenwerkingsstelsel arbeidsmatige dagbesteding, veel aandacht besteed aan het 'inrichten' van arbeidsmatige dagbesteding binnen het WerkBedrijf. De doelgroep is gedefinieerd, de toeleidingsprocedure uitgewerkt en er is veel ingezet op de voorlichting hierover. Dit begint zijn vruchten af te werpen. We merken dat het WerkBedrijf steeds beter gevonden wordt door toeleiders van arbeidsmatige dagbesteding bij vragen over werk en arbeidsmatige dagbesteding.

Het afgelopen jaar zijn er 50 nieuwe kandidaten gestart met arbeidsmatige dagbesteding. We zien met name de tweede helft van 2015 een toename van instroom. Dit heeft grotendeels te maken met het aantal kandidaten dat aan het eind van het schooljaar vanuit VSO en Pro scholen uitstroomt richting arbeidsmatige dagbesteding. Instroom zien we niet als een doel op zich. We zoeken naar de best passende plek voor de kandidaat, waarbij we kijken naar het hele palet van voorzieningen, waar arbeidsmatige dagbesteding er een van is.

Op dit moment wordt er, onder andere samen met de aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding, gewerkt aan een notitie over de visie op 'passend werk'. Met 'passend werk' bedoelen we mensen die een vorm van ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken. We zien arbeidsmatige dagbesteding als onderdeel van deze 'passend werk-keten'. Deze notitie wordt in de loop van 2016 uitgewerkt.

Het afgelopen jaar is gebleken dat de omvang van de doelgroep, en daarmee ook de omvang van het budget, voor arbeidsmatige dagbesteding lastig te bepalen en te voorspellen is. Hier liggen twee oorzaken aan ten grondslag: het in begin 2015 geïntroduceerde onderscheid tussen ontwikkelingsgerichte- en arbeidsmatige dagbesteding en de verschillende financieringsstromen (WMO, PGB, WLZ) waaruit arbeidsmatige dagbesteding wordt gefinancierd. We verwachten dat er met de afronding van de herindicaties voor arbeidsmatige dagbesteding een nauwkeuriger beeld ontstaat over het huidige en het te verwachten aantal kandidaten arbeidsmatige dagbesteding voor 2016. In de jaarrekening 2015 zal de financiële realisatie van het budget arbeidsmatige dagbesteding aan u worden voorgelegd.

4.3 Ontwikkelingen in het WerkBedrijf



Breed

Het laatste kwartaal van 2015 is volop ingezet op de integratie van Breed. Op 1 oktober 2015 is Ina Hol gestart als nieuwe directeur van het WerkBedrijf. Met haar komst is de aansturing van het hele WerkBedrijf opgepakt door de vorming van een gemeenschappelijk Directieteam. Er zijn voorbereidingen getroffen om te komen tot één begroting voor de MGR, inclusief Breed. Vanaf 2016 is de kwartaalrapportage ook een gezamenlijke verantwoording; we hebben stappen gezet om te komen tot één integrale bestuurlijke informatievoorziening. Naast de integratie in financiële en juridische zin, is de procedure om personeel te plaatsen eind 2015 ook gestart. Per 1 januari 2016 maakt het directe sw-personeel deel uit van de MGR, per 1 april 2016 zal het indirecte

personeel van Breed en de medewerkers van de gemeentes ook formeel onder de MGR vallen. De medewerkers zijn en worden geïnformeerd via bijeenkomsten en persoonlijke gesprekken.

Beschut werk nieuw

Beschut werk is een nieuwe voorziening die als doel heeft mensen met een structurele beperking die intensieve begeleiding op de werkplek nodig hebben baan zekerheid te bieden tot aan het pensioen. Inzet van de voorziening is een principiële keuze met (structurele) financiële consequenties. Het is dan ook een politieke keuze in welke omvang en vorm de gemeenten deze voorziening in de regio inzetten. De ervaringen met de Proeftuin en bij andere gemeenten in het land betrekken we in dit proces van besluitvorming. We verwachten dat hier in de eerste helft van 2016 bestuurlijke besluitvorming over zal plaats vinden.

In 2015 heeft één persoon een advies beschut werk van UWV gekregen. Deze persoon werkt tijdelijk met behoud van uitkering in een aangepaste werkomgeving. Andere potentiële kandidaten voor beschut werk (o.a. van de WSW-wachtlijst) konden met andere, voor hen meer geschikte voorzieningen richting arbeidsmarkt geholpen worden, zoals bij een werkgever met loonkostensubsidie.

Samenwerken werkt!

We hebben in het afgelopen jaar flink geïnvesteerd in de relatie met bedrijven. We werken resultaatgericht en regelmatig gaan we een samenwerkingsovereenkomst aan met bestaande maar ook met toekomstige bedrijven. Enkele voorbeelden hiervan zijn Van der Valk, Alliander, MVO solutions, Plaza Foods en H400.

In het najaar van 2015 hebben UWV, gemeenten en Breed de handen ineen geslagen om kandidaten te werven voor opdrachten die in 2016 bij de DAR gaan lopen. DAR heeft verschillende opdrachten lopen bij de gemeentes in deze regio. Er werken hier al veel SW-kandidaten op, maar het aanbod van deze groep loopt terug terwijl de opdrachten bij de DAR toenemen. Daarom zijn de drie partijen aan de slag gegaan om kandidaten te werven met een Wajong-uitkering, uit het doelgroepregister of mensen die met een tijdelijke loonkostensubsidie ingezet kunnen worden. Samen met de DAR zijn deze kandidaten gevonden tijdens een werkmarkt die regelmatig op het WerkBedrijf georganiseerd wordt. De kandidaten krijgen eerst een opleiding van twee maanden (door de DAR) en gaan per 1 april 2016 aan de slag via Olympia voor in ieder geval zes maanden. Een constructieve samenwerking met als resultaat een groep kandidaten met grote afstand tot de arbeidsmarkt die in 2016 aan de slag gaat.



Social return

2015 was een goed jaar voor Social Return. Er is ruim 4 miljoen euro aan Social Return verantwoord. En de teller loopt nog steeds, omdat nog niet alle verantwoordingen zijn verwerkt. Hiermee zijn er in 2015, 405 kandidaten in het kader van Social Return gestart waaronder: 63 WWB-ers; 145 WW-ers; 136 BBL-leerlingen; 28 WSW-ers en 16 Wajongeren. Hier zijn we trots op.

Ontwikkeltrajecten

Het WerkBedrijf is bezig met het uitwerken van de voorziening 'ontwikkeltrajecten' om kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen in hun stappen richting werk. Een ontwikkeltraject is traject waar een kandidaat maximaal een jaar met behoud van uitkering aan de slag gaat om te werken aan zijn of haar werknemersvaardigheden. Tijdens een ontwikkeltraject wordt de kandidaat intensief begeleid. De verwachting is dat deze voorziening eind tweede kwartaal van 2016 kan worden ingezet.

5 De resultaten

5.1 Kandidaten in de regio naar werk

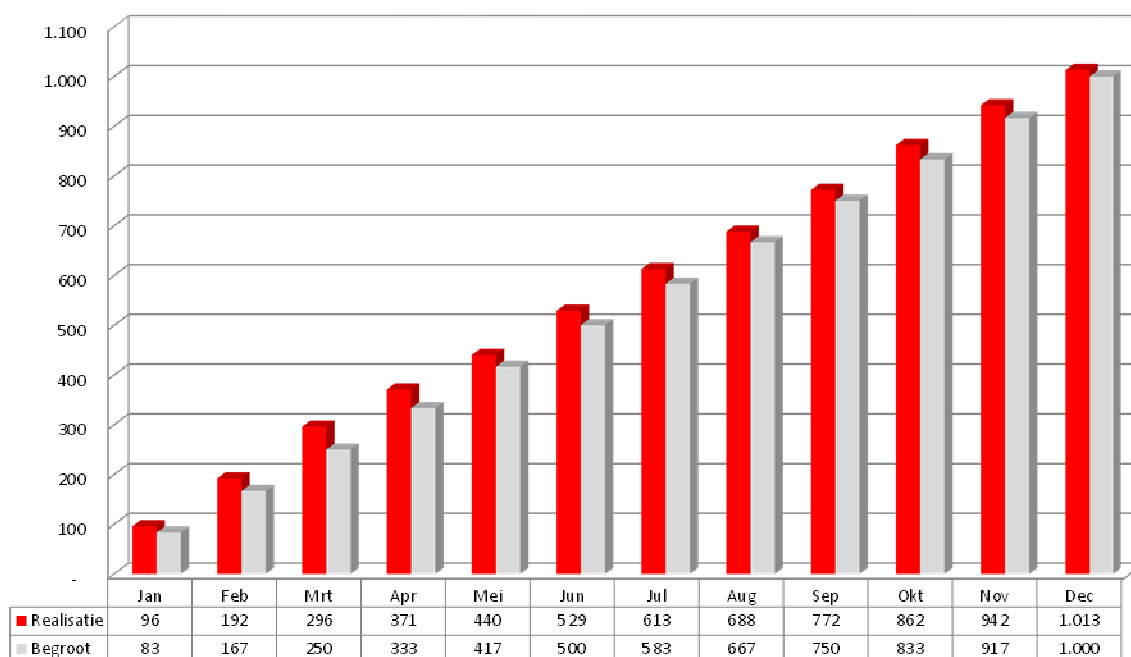
In de begroting is afgesproken dat het WerkBedrijf minimaal dezelfde uitstroom naar werk realiseert die de regiogemeenten in 2014 realiseerden. De doelstelling voor 2015 is gesteld op 1.000 kandidaten die naar werk uitstromen bij reguliere werkgevers. Om u beter inzicht te geven op de totale uitstroom naar werk in de regio informeren we u over de uitstroom vanuit de Participatiewet (bijstandsuitkering) naar werk en vanuit WW, Wajong, WIA/WGA (uitgevoerd door UWV).

5.1.1 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 sluiten het jaar goed af, over heel 2015 zijn er 1.013 kandidaten¹ volledig uitgestroomd naar werk. Daarmee hebben we de doelstelling van 1.000 kandidaten die uitstromen behaald.

Grafiek: Uitstroom uit de Participatiewet naar werk 2015



Bron: Bureau Inkomen regiogemeenten

¹ Gemeenten voeren mutaties met betrekking tot de uitstroom van kandidaten met terugwerkende kracht door. Hierdoor is pas eind eerste kwartaal 2016 het exacte aantal kandidaten dat is uitgestroomd naar werk over heel 2015 bekend. Daarnaast kunnen hierdoor sommige cijfers in deze vierde kwartaalrapportage afwijken van de cijfers uit de eerste, tweede en derde termijnrapportage.

Tabel: Uitstroom uit de Participatiewet naar werk gespecificeerd per gemeente

| | Jan | Feb | Mrt | Apr | Mei | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec | 2015 Real. | Doel | 2014 Real. |
|--------------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|---------------|------|---------------|
| Nijmegen | 75 | 79 | 77 | 57 | 44 | 63 | 65 | 48 | 56 | 64 | 56 | 58 | 742 | | 756 |
| Wijchen | 7 | 3 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 7 | 9 | 6 | 7 | 1 | 65 | | 83 |
| Groesbeek | 3 | 3 | 11 | 4 | 4 | 8 | 6 | 7 | 7 | 2 | 5 | 6 | 66 | | 66 |
| Beuningen | 5 | 8 | 2 | 1 | 10 | 5 | 5 | 6 | 4 | 8 | 9 | 6 | 69 | | 60 |
| Druten | 4 | - | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | - | 29 | | 17 |
| Heumen | - | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 7 | - | - | 31 | | 17 |
| Mook en Mid. | 2 | 1 | 2 | - | 1 | 1 | - | 1 | 2 | - | 1 | - | 11 | | 17 |
| Uitstroom uit de PW gemeenten | 96 | 96 | 104 | 75 | 69 | 89 | 84 | 75 | 84 | 90 | 80 | 71 | 1.013 | | 1.016 |
| Realisatie | 96 | 192 | 296 | 371 | 440 | 529 | 613 | 688 | 772 | 862 | 942 | 1.013 | | | |
| Begroot | 83 | 167 | 250 | 333 | 417 | 500 | 583 | 667 | 750 | 833 | 917 | 1.000 | 1.000 | | |

Bron: Bureau Inkomen regiogemeenten

In bovenstaande tabel kunt u ook de gerealiseerde uitstroom in 2014 per gemeente terugvinden. De doelstelling van 1.000 is behaald. Omdat de gemeenten mutaties met betrekking tot de uitstroom van kandidaten met terugwerkende kracht doorvoeren zal de uiteindelijke uitstroom naar werk over 2015 naar verwachting gelijk uitkomen met de uitstroom over 2014.

5.1.2 Uitstroom naar werk vanuit het UWV

Tot en met december dit jaar zijn er 4.580 kandidaten met een WW of WIA/Wajong uitkering uitgestroomd naar werk. In onderstaande tabel is de uitstroom vanuit het UWV per gemeente over heel 2015 weergegeven.

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

| | jan tm mei | juni tm sept | okt tm dec | 2015 |
|--------------|------------|--------------|------------|-------|
| WW | 1.986 | 1.293 | 1.301 | 4.580 |
| WIA / Wajong | 76 | 73 | 54 | 203 |

Bron: UWV

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

| | Realisatie 2015 | |
|-------------------|-----------------|--------------|
| | naar werk | Wia / Wajong |
| Nijmegen | 2.421 | 121 |
| Wijchen | 660 | 23 |
| Groesbeek | 551 | 16 |
| Beuningen | 425 | 16 |
| Druten | 261 | 13 |
| Heumen | 173 | 9 |
| Mook en Middelaar | 89 | 5 |
| Totaal | 4.580 | 203 |

Bron: UWV

5.2 Jongeren: uitstroom naar werk en school

De doelgroep Jongeren is een van de prioritaire doelgroepen van het WerkBedrijf. Het jongerenteam zet intensief in op het ondersteunen van jongeren (doelgroep tot 27 jaar) richting werk of terug naar school. Zij ondersteunen jongeren met een Participatiewet uitkering maar ook niet-uitkeringsgerechtigden. Daarnaast gaat er veel aandacht uit naar het voorkomen van instroom in de uitkering. Met deze preventieve aanpak slagen we er in om een groot deel van de jongeren uit de uitkering te behouden.

5.2.1 Preventieve uitstroom

Het jongerenteam zet intensief in op het voorkomen van instroom in een uitkering. Dit doen we o.a. door in een vroegtijdig stadium aan te sluiten bij casusoverleggen op scholen met het doel om jongeren rechtstreeks vanuit school te bemiddelen naar werk of dagbesteding. Daarnaast helpen we jongeren al meteen bij het eerste contact op weg inclusief hun zoektocht naar werk of een opleiding. 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.

In 2015 hebben 2.649 jongeren zich gemeld bij het jongerenteam van het WerkBedrijf. Een deel van die jongeren is met één gesprek verder geholpen (verstrekken informatie: 627 jongeren). 401 jongeren hebben een WW-uitkering aangevraagd. 79 jongeren zijn als NUGger (niet-uitkeringsgerechtigde) ingestroomd in een traject bij het Werkbedrijf. De overige jongeren hebben aangegeven een uitkering aan te willen vragen. Bij hen is een wettelijke zoekperiode van 4 weken gestart. Van deze jongeren in de zoekperiode:

- hebben er 219 tijdens de zoekperiode werk gevonden,
- zijn er 12 tijdens de zoekperiode gestart met een opleiding,
- zijn er 194 niet teruggekomen naar het 4-wekengesprek,
- hebben er 1.166 na de zoekperiode een aanvraagformulier meegekregen voor het aanvragen van een Participatiewet uitkering. Dit wil overigens niet zeggen dat de uitkering ook is toegekend. Deze jongeren zijn opgenomen in een traject bij het Werkbedrijf.

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 | 1.901 | 896 | 217 | 53 | 164 | 9 | 137 | 470 | 1.946 |
| Beuningen | 147 | 40 | 47 | 4 | 14 | - | 6 | 36 | 147 |
| Druten | 69 | 27 | 20 | - | 5 | - | 4 | 16 | 72 |
| Groesbeek | 181 | 58 | 47 | 10 | 10 | - | 15 | 37 | 177 |
| Heumen | 49 | 22 | 8 | 2 | 2 | 1 | 4 | 10 | 49 |
| Mook en Middelaar | 27 | 12 | 7 | - | 2 | - | 2 | 5 | 28 |
| Wijchen | 194 | 65 | 53 | 10 | 14 | 2 | 19 | 31 | 194 |
| Overige | 81 | 46 | 2 | - | 8 | - | 7 | 22 | 85 |
| Totaal | 2.649 | 1.166 | 401 | 79 | 219 | 12 | 194 | 627 | 2.698 |

5.2.2 Uitstroom naar werk en school

Het afgelopen jaar zijn er 319 jongeren volledig uit de uitkering gestroomd richting werk, 104 jongeren zijn uitgestroomd richting onderwijs. De uitstroom van niet-uitkeringsgerechtigden zit hier niet bij. De uitstroom van jongeren uit de uitkering naar werk ligt in vergelijking met 2014 dit jaar iets lager (ruim 50). Een verklaring hiervoor is dat we merken dat de doelgroep die zich meldt bij het jongerenloket zwaarder wordt. We zien met name een toename in de doelgroepen jonggehandicapten en statushouders. Het afgelopen jaar zijn er bijvoorbeeld 130 jonge Eritrese vluchtelingen met een verblijfsvergunning in Nijmegen gehuisvest.

Tabel: Uitstroom uit de Participatiewet naar werk² & opleiding

| | Jan | Feb | Mrt | Apr | Mei | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec | 2015 Real. |
|--|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| Uitstroom uit de PW naar werk | 47 | 26 | 26 | 23 | 20 | 29 | 24 | 23 | 30 | 21 | 23 | 27 | 319 |
| Uitstroom uit de PW naar scholing | 3 | 8 | 7 | - | - | 2 | 2 | 22 | 35 | 19 | 3 | 3 | 104 |
| Totale uitstroom uit de PW <27 | 50 | 34 | 33 | 23 | 20 | 31 | 26 | 45 | 65 | 40 | 26 | 30 | 423 |
| Totale uitstroom cumulatief | 50 | 84 | 117 | 140 | 160 | 191 | 217 | 262 | 327 | 367 | 393 | 423 | |

² De gemeente Wijchen rapporteert niet apart over de uitstroom van jongeren naar werk vanuit de uitkering. Dit aantal is dus niet in dit totaal meegenomen.

5.3 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 voor 2015 was 1.000 kandidaten te begeleiden op een leerwerkplek. Onder een leerwerkplek worden alle vormen van werken met behoud van uitkering verstaan. Over heel 2015 zijn er 1.096 kandidaten³ begeleid op een leerwerkplek, hiermee hebben we onze doelstelling ruimschoots behaald.

Tabel: Totaal aantal kandidaten begeleid op een leerwerkplek

| | | | | | | | | | | | | | | 2015 | |
|------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1-1-15 | Jan | Feb | Mrt | Apr | Mei | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec | Real. | Doel |
| Leerwerkplekken | 518 | 60 | 42 | 69 | 52 | 41 | 76 | 58 | 27 | 58 | 29 | 42 | 24 | 1.096 | |
| lwp cumulatief | 518 | 578 | 620 | 689 | 741 | 782 | 858 | 916 | 943 | 1.001 | 1.030 | 1.072 | 1.096 | | 1.000 |

Bron: GWS WerkBedrijf

³ Een deel van het aantal kandidaten begeleid op een leerwerkplek komt ten goede van het ingekochte meerwerk van Nijmegen. Deze plaatsingen zijn in deze rapportage gesplitst. Het totaal aantal kandidaten begeleid op een leerwerkplek over 2015 is een optelsom van paragraaf 4.3 plus het aantal leerwerkplekken zoals vermeld in paragraaf 4.7.6.

5.4 Bedrijfsdienstverlening

5.4.1 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 en brengt zo mogelijke kansen in bepaalde branches in beeld.

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

Het WerkBedrijf werkt met 963 bedrijven intensief samen bij het plaatsen van kandidaten op een werkplek of leerwerkplek. Bij deze bedrijven hebben we tot en met december 1.959 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 | 227 | 280 | 92 | 188 |
| 2. Groen en Grijs | 98 | 185 | 81 | 104 |
| 3. Schoonmaak | 45 | 151 | 110 | 41 |
| 4. Verkoop, Begeleiden en Verzorgen, Horeca en Catering | 280 | 592 | 106 | 486 |
| 5. Administratie | 126 | 295 | 65 | 230 |
| 6. Toezicht en Beheer | 37 | 76 | 23 | 53 |
| 7. Productie, Magazijn en Logistiek | 150 | 381 | 113 | 268 |
| | 963 | 1.959 | 590 | 1.369 |

Bron: Matchine en GWS

5.4.2 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 december is de vervullingsquote van de opgehaalde vacatures 46%. Hiermee voldoen we ruim aan de gestelde doelstelling van 40%. Een groot deel van de opgehaalde vacatures wordt dus vervuld door het WerkBedrijf.

5.5 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.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft eind november een regionale trendrapportage baanafspraken gepubliceerd. Deze rapportage laat de resultaten zien van de inspanningen van werkgevers in 2013 en 2014 waar het gaat om het realiseren van extra banen. Deze cijfers beslaan de periode voordat de Participatiewet en het WerkBedrijf van start zijn gegaan; deze moeten ook los gezien worden van de cijfers in deze rapportage.

Als we naar deze cijfers van 2013 en 2014 kijken blijkt dat de doelstelling om 305 banen extra te realiseren ruimschoots is gehaald. Dit komt echter voornamelijk door het hoge aantal wsw-detacheringen dat in 2013 en 2014 is gerealiseerd (groepen medewerkers van Breed zijn buiten de muren van Breed gaan werken). De verhouding tussen het aantal wsw-detacheringen en het aantal reguliere banen is echter behoorlijk scheef; onze ambitie is om juist meer reguliere plekken te vervullen met kandidaten uit de doelgroep. Daar hebben we in 2015 een goede start mee gemaakt met het plaatsen van 199 kandidaten. We verwachten in het tweede kwartaal van 2016 een regionale trendrapportage van het Ministerie over heel 2015, waarmee we een beeld krijgen over het daadwerkelijk aantal gerealiseerde banen in onze regio ten aanzien van de baanafspraken.

Baanafspraken 2015

De kandidaten die in aanmerking komen voor de baanafspraken staan in het doelgroepenregister opgenomen. Het doelgroepregister van arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen is ruim gevuld. In december 2015 hebben we 819 kandidaten 'in beeld'. Deze kandidaten zijn onlangs gezien of gesproken en we kennen hun competenties en begeleidingsbehoeften. Op het moment dat een bedrijf een baanafspraken-vacature meldt, kunnen we deze snel matchen met een kandidaat.

In de tabel ziet u het aantal geplaatste kandidaten uit het doelgroepenregister. In het afgelopen jaar zijn er in onze regio 199 kandidaten geplaatst op een baan volgens de Wet Banenafspraken.

Tabel: Kandidaten in beeld & geplaatst vanuit doelgroepregister

| | 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 | 819 | - | - | - | - | 819 |
| Plaatsingen cumulatief | nvt | 74 | 143 | 199 | - | - | - | - | 199 |

Bron: UWV/WBRN

5.6 Inzet tijdelijke loonkostensubsidie

Er is ook een groep kandidaten die ondersteuning nodig heeft op de arbeidsmarkt en (net) wel het WML kan verdienen. Zij komen vanuit de wet niet in aanmerking voor de indicatie baanafsprake 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.

Vanuit de basisdienstverlening⁴ zijn het afgelopen jaar 25 kandidaten uitgestroomd naar reguliere arbeid met een tijdelijke loonkostensubsidie. Tellen we hier het aantal kandidaten vanuit het meerwerk van Nijmegen bij op, dan komen we in totaal op 71 kandidaten die in 2015 zijn geplaatst met een tijdelijke loonkostensubsidie. We zien voor de inzet van tijdelijke loonkostensubsidie zeker nog verbeterpotentieel en ruimte om dit instrument frequenter in te zetten om kandidaten te plaatsen. Dit wordt betrokken in de verdere ontwikkeling van de bedrijfsdienstverlening.

Tabel: inzet tijdelijke loonkostensubsidie

| | Realisatie |
|-------------------------------|------------|
| 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.

5.7 Maat- en meerwerk

Het afgelopen jaar hebben we voor het eerst gewerkt met de inzet van maat- en meerwerk. In deze rapportage geven we voor alle gemeente de gerealiseerde resultaten weer op deze projecten over het afgelopen jaar. We zien dat een aantal 'projecten' succesvol zijn afgerond, bijvoorbeeld de screening van de WSW-wachttijst. Alle kandidaten zijn het afgelopen jaar gesproken, gescreend en dus in beeld. Met het opzetten van (integrale) werk- of actiecentra is de lokale aanwezigheid van het WerkBedrijf in de regio vorm gegeven.

Andere projecten kwamen lastiger van de grond. Soms omdat het instrument toch minder goed aan bleek te sluiten bij de doelgroep dan gedacht of omdat er bij de opstart van het nieuwe project zich aanloopproblemen voordeden. Enkele projecten zijn het afgelopen jaar pas gedeeltelijk of nog helemaal niet gerealiseerd. Meer- en maatwerkmiddelen die niet zijn uitgegeven zijn in 2015 worden in 2016 gereserveerd voor de betreffende gemeente. Gemeenten kunnen zelf kiezen of zijn deze middelen opnieuw inzetten of een andere bestemming geven. De exacte bedragen zijn nog niet bekend, deze zijn pas definitief in de jaarrekening 2015.

Omdat een groot aantal maat- en/of meerwerk projecten op dit moment nog (door)loopt hebben we nog geen compleet beeld van alle resultaten. In 2016 evalueren we het meer- en maatwerk van alle gemeenten. Hierbij zullen we kijken welke aanpak, projecten, en of activiteiten zinvol zijn om op te nemen in de basis dienstverlening.

5.7.1 Meer en maatwerk Gemeente Groesbeek



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 december 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 december 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: Meer- en maatwerk Gemeente Berg en Dal (Groesbeek)

| | Aantal | | Financieel |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | Begroot 2015 | Gerealiseerd | Begroot 2015 |
| A. Screening WSW-lijst | 7 | 7 | € 32.200 |
| B. Berg en Dal Werkt | 60 | 31 | € 212.000 |
| | | | € 244.200 |

Korte toelichting op de resultaten:

- Screening WSW-wachlijst: alle 7 kandidaten uit gemeente Groesbeek zijn gescreend en gesproken.
- Berg en Dal Werkt – locatie Millingen: in oktober 2015 is Millingen Werkt van start gegaan. De afgelopen maanden zijn er 48 extra kandidaten door de participatiecoaches van de gemeente Groesbeek voorgedragen bij het Werkbedrijf voor een verdiepende diagnose. Hiervan zijn uiteindelijk 15 kandidaten gescreend en hebben een intakegesprek gehad (voor de overige kandidaten bleek, na een voorselectie, een verdiepende diagnose niet passend/zinvol). De consulente Werk bespreekt samen met het sociaal wijkteam of de participatiecoaches de uitkomst van de diagnose en maken afspraken over het vervolg traject. In totaal hebben er het afgelopen kwartaal 31 Groesbeekse kandidaten een verdiepende diagnose gehad. Zij worden aankomend jaar vanuit de basisdienstverlening van het WerkBedrijf verder opgepakt.

Bovenstaande tabel geeft de afspraken en resultaten weer met betrekking tot de het ingezette meerwerkbudget van de gemeente Groesbeek. Het maatwerkbudget wordt ingevuld door de lopende verplichtingen met betrekking op de Wiw- en ID-banen.

5.7.2 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 december 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 december 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: Meer- en maatwerk Gemeente Beuningen

| | Aantal | | Financieel |
|--|--------------|--------------|--------------|
| | Begroot 2015 | Gerealiseerd | Begroot 2015 |
| A. Screening WSW-lijst | 2 | 4 | € 9.200 |
| B. Doelgroep 50+ | 24 | 18 | € 70.000 |
| C. Opzetten en inrichten actie-centrum Beuningen | | | € 66.168 |
| | | | € 145.368 |

Korte toelichting op de resultaten:

- Screening WSW-wachlijst: alle kandidaten uit gemeente Beuningen zijn het afgelopen jaar gescreend en gesproken (waar we begin dit jaar uitgingen van 2 kandidaten, bleken dit er 4 te zijn).
- Doelgroep 50+: In overleg met de gemeente Beuningen is het project voor intensieve dienstverlening vervangen voor de inzet van extra dienstverlening voor de doelgroep 50+ kandidaten. Vanuit het Werkbedrijf zijn in december 2015, 32 extra kandidaten gescreend. Naar aanleiding van deze screening en de intakes wordt er een vervolg traject uitgezet bij het WerkBedrijf. Kandidaten met een grote zorgvraag worden overgedragen aan de afdeling inkomen/ Sociaal Team Beuningen. Vanuit de eerste intakegesprekken zijn er 18 extra kandidaten opgepakt vanuit de basisdienstverlening. Een leerwerktraject bij DroomBeuningen kan onderdeel van een traject uitmaken.

- Opzetten en inrichten 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. Beuningen Werkt! is bedoeld voor inwoners van Beuningen met een uitkering op grond van de P-wet, de WW en 'niet uitkeringsgerechtigden'. Tevens zoekt Beuningen Werkt! aansluiting bij de lokale sociale structuur, in ieder geval bij het Sociaal Team Beuningen.

Het afgelopen kwartaal zijn er 3 bijeenkomsten georganiseerd in de bibliotheek Beuningen. De opkomst van deze bijeenkomsten was gevarieerd. Om een zo groot en breed mogelijk publiek te trekken wordt er veel aandacht besteed aan de communicatie over de bijeenkomsten van BeuningenWerkt! Zo zijn er de afgelopen periode advertenties in de Koerier geplaatst, worden er flyers verspreiden en worden kandidaten waarvan de WW-uitkering binnenkort afloopt geïnformeerd middels een mailing vanuit het UWV. Ook op de website en de Social Media van de gemeente wordt hier volop aandacht aan besteed. We merken dat dit de opkomst ten goede komt.

Afgesproken is dat met ingang van januari 2016 de frequentie van de bijeenkomsten van Beuningen Werkt! worden uitgebreid naar 2 keer per maand. Daarnaast zullen ook bedrijven/ werkgevers uitgenodigd worden voor de open inloop.

5.7.3 Meer en maatwerk Gemeente Druten



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 december 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 december 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: Meer- en maatwerk Gemeente Druten

| | Aantal | | Financieel |
|---|--------------|--------------|--------------|
| | Begroot 2015 | Gerealiseerd | Begroot 2015 |
| A. Screening WSW-lijst | 6 | 4 | € 27.600 |
| B. Advertentiecampagne | 60 | 60 | € 11.000 |
| C. Zwerfafvalteam | 15 | 7 | € 33.000 |
| D. Zorgbrigade | 10 | 10 | € 24.750 |
| E. Leerwerkplekken | 7 | 4 | € 28.714 |
| F. Taalondersteuning arbeids- en asielmigranten | 10 | 10 | € 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 is veroorzaakt doordat de doorstroom van deelnemers naar de arbeidsmarkt is achtergebleven. Ook bleek het project achteraf passend bij een relatief kleinere doelgroep dan vooraf werd verwacht. In 2016 wordt het Zwerfafvalteam anders opgezet: door de trajecten flexibeler te maken én te combineren met resultaatgerichte sollicitatiebegeleiding en/of trainingen gericht op regulier werk, vergroten we het

potentieel aan deelnemers voor het Zwerfafvalteam. De verwachting is dat dit resulteert in zowel meer deelnemers (betere aansluiting bij een bredere doelgroep) als een hogere doorstroom naar regulier werk.

5.7.4 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 december 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 december 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: Maatwerk 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 | 0 | € 47.500 |
| | | | € 65.900 |

Korte toelichting op de resultaten:

- Screening WSW-lijst: alle kandidaten uit gemeente Heumen zijn het afgelopen jaar gescreend en gesproken. Afgesproken is met de gemeente Heumen dat het niet besteedde budget voor de screening van 2 personen wordt meegenomen naar 2016 en dat daar met de invulling van het maat- en meerwerk voort 2016 nadere afspraken over gemaakt worden.
- Extra kandidaten overgedragen aan het WerkBedrijf: het afgelopen jaar zijn er nog geen extra kandidaten overgedragen aan het WerkBedrijf. Afgesproken met de gemeente Heumen is dat deze 19 extra kandidaten eerste kwartaal 2016 worden overgedragen en dat het maatwerkbudget hiervoor wordt doorgeschoven naar 2016.

5.7.5 Maatwerk Gemeente Mook en Middelaar



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 december 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 december 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: Maatwerk Gemeente Mook en Middelaar

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

Korte toelichting op de resultaten:

- Screening WSW-wachlijst: de 2 kandidaten op de Wsw-wachlijst zijn opgepakt door het UWV (dit bleken geen kandidaten voor het WerkBedrijf te zijn). Afsproken is met de gemeente Mook en Middelaar dat dit budget anders wordt ingezet.
- Dienstverlening aan klanten (werkgevers): er is overleg tussen Gemeente Mook en Middelaar en het WerkBedrijf over het organiseren van lokale ondernemersactiviteiten op maat. De uitvoering vindt plaats in 2016.

In overleg met de gemeente Mook en Middelaar wordt het gehele maatwerkbudget van 2015 overgeheveld naar 2016. Het WerkBedrijf maakt hierover nieuwe afspraken met de gemeente.

5.7.6 Meer 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 december 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 december 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: Meer- en maatwerk Gemeente Nijmegen

| | Aantal | | Financieel |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | Begroot 2015 | Gerealiseerd | Begroot 2015 |
| A. Screening WSW-lijst | 89 | 90 | € 400.000 |
| B. Loonkostensubsidie (tijdelijk) | 80 | 46 | € 1.100.000 |
| C. Leerwerkplekken | 250 | 273 | € 1.000.000 |
| D. Zorgjongeren | 200 | 208 | € 183.000 |
| E. Begeleiding zelfstandigen | 50 | 50 | € 210.000 |
| F. Actiecentrum Hatert Werkt | 500 | 592 | € 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. Het afgelopen jaar zijn er 592 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. Met ingang van 1 januari 2016 is stopt het actiecentrum Hatert Werkt in haar huidige vorm. De methodiek en integrale aanpak rollen we breder over de Nijmeegse wijken uit. In de maat- en meerwerk afspraken voor 2016 wordt hier nadere invulling aan gegeven.

- Leerwerkplekken: tot en met december dit jaar zijn er 273 Nijmeegse kandidaten begeleid op een leerwerkplek in het kader van maat- en meerwerk. Naast deze 273 kandidaten zijn er ook vanuit de basisdienstverlening 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 46. Naast deze 46 kandidaten zijn er ook vanuit de basis dienstverlening Nijmeegse kandidaten uitgestroomd met een tijdelijke loonkostensubsidie (zie hiervoor paragraaf 4.6). Met het aantal van 46 is de doelstelling van 80 zoals begroot voor 2015 niet gerealiseerd. Het WerkBedrijf onderzoekt de mogelijkheden om dit instrument frequenter in te zetten.
- 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 zijn 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.
- Regelruimte: het afgelopen jaar is het budget voor 'regelruimte' niet aangesproken.

5.7.7 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 december 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 december 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: Meer- en maatwerk 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 | 16 | € 27.000 |
| * Bijzonder | 2 | 2 | € 6.500 |
| D. Extra ondersteuning voor asielmigranten | 10 | 10 | € 21.000 |
| E. Zorgvuldige afbouw en overdracht van trajecten naar 2015 | 12 | 12 | € 20.000 |
| | | | € 377.000 |

Korte toelichting op de resultaten:

- Extra kandidaten overgedragen: In totaal zijn 59 extra 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 vervolgtraject

afgestemd met medewerkers van Vraagwijzer. Met deze screening en diagnose hebben wij in beeld welke kandidaten regulier aan de slag kunnen (al dan niet met inzet van een instrument uit de P-wet), welke kandidaten geplaatst kunnen worden op een participatieplaats en welke kandidaten op dit moment onbemiddelbaar zijn (zorgkandidaten).

Alle 59 kandidaten zijn gescreend en hebben een intake gehad. De resultaten aan de hand van de uitkomsten van de screening zijn:

- 28 kandidaten zijn gestart met een vervolgtraject bij het WerkBedrijf. Zij worden nu vanuit de basisdienstverlening van het WerkBedrijf verder opgepakt. De dienstverlening voor deze extra kandidaten loopt door tot en met juli 2015.
 - 18 kandidaten bleken niet (meer) tot de doelgroep te behoren.
 - 9 kandidaten zijn terug verwezen naar de gemeente Wijchen vanwege hun grote zorgvraag, zij zijn nu nog niet bemiddelbaar.
 - 1 kandidaat is doorverwezen naar Vraagwijzer in verband met de financiële situatie.
- Re-integratie projecten: inmiddels zijn alle plekken bij de re-integratie projecten bezet, met uitzondering van het project 'vrijwillig werkt'. Trajecten voor dit project bleken achteraf passend bij een relatief kleinere doelgroep dan vooraf verwacht. Niet alle kandidaten zijn per 1 januari geplaatst en van een aantal kandidaten loopt het traject in 2016 door. Om deze reden wordt het restant budget voor de re-integratie projecten overgeheveld naar 2016. Instroom blijft dus ook in 2016 nog mogelijk. Bij nieuwe instroom wordt de trajectduur aangepast/verkort binnen het afgesproken budget.
 - Extra ondersteuning asielmigranten: In november zijn er 19 kandidaten uitgenodigd voor de training "Oriënteren op werken in Nederland" van het WerkBedrijf. 8 kandidaten hebben de training succesvol afgerond, met hen is een vervolgtraject ingezet. 2 kandidaten zitten op dit moment op een proefplaats en hebben op korte termijn zicht op regulier werk.