

Factsheet Meer dan werk

MGR Rijk van Nijmegen, Eerste kwartaal 2021

Bij aanvang van het tweede kwartaal presenteren we u hierbij de factsheet van module WerkBedrijf van de MGR Rijk van Nijmegen met daarin de cijfers van Q1. We kregen op onze eerste factsheet (vorig jaar) positieve reacties van u, vandaar dat we de cijfers op eenzelfde wijze presenteren; de cijfermatige stand van zaken wordt kort per onderdeel toegelicht.

Op 31 maart 2021 waren er 4.149 kandidaten in onze dienstverlening. Daarvan hadden 764 kandidaten een baanindicatie, waren er 1.393 onder de 27 jaar, 343 kandidaten waren 55-plusser en er waren 475 statushouders. Op peildatum 31 maart 2021 hadden 1.540 SW-medewerkers een dienstverband.

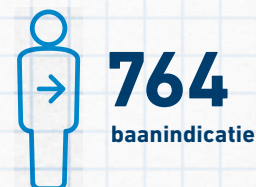
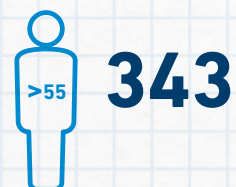
SW-MEDEWERKERS

1.540



KANDIDATEN IN
DIENSTVERLENING

4.149



Onderdeel Werk

► gerealiseerd 2021
► begroot 2021
► gerealiseerd 2020

OP WEG NAAR WERK

336
(332) (382)



WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

335
(407)



UITSTROOM JONGEREN NAAR ONDERWIJS

10
(13)



PLAATSINGEN OP WERK

0-28 uur: 178
> 28 uur: 214
0-28 uur: 132
> 28 uur: 152



Op Weg Naar Werk Voor kandidaten Op Weg Naar Werk is de stap naar betaald werk (nog) niet haalbaar. Zij krijgen een werkplek binnen arbeidsmatige dagbesteding bij één van onze aanbieders met daarbij intensieve ondersteuning. Deze plekken richten zich op het ontwikkelen van zelfredzaamheid en loonwaarde van mensen met arbeidspotentie en een arbeidsbeperking.

In het eerste kwartaal zijn 336 kandidaten werkzaam via Op Weg Naar Werk. Er stroomden 52 kandidaten in bij Op Weg Naar Werk. Vorig jaar was de instroom in het eerste kwartaal 79.

Werken met behoud van uitkering. Bij kandidaten waar in het intakegesprek blijkt dat ze nog niet meteen kunnen werken zijn interventies nodig. Denk hierbij aan diagnoses, trainingen, oriëntatietrajecten, taalstages, ontwikkeltrajecten. Deze interventies zijn gericht op werktoeleiding. Na de interventie vindt de bemiddeling plaats, maar soms kan dat niet meteen betaald werk zijn. Dan biedt werken met behoud van uitkering een overbrugging voor de duur van 3 maanden (proefplaats) tot een jaar (ontwikkeltraject). We begeleiden tot het einde van het eerste kwartaal 335 kandidaten die werkten met behoud van uitkering.

Uitstroom jongeren naar onderwijs. In het eerste kwartaal startten 10 jongeren een opleiding met studiefinanciering. 5 van hen waren statushouders.

We stimuleren jongeren om een opleiding te volgen zodat de kansen op de arbeidsmarkt verbeteren. En als ze voor hun 30ste aan een voltijdsopleiding starten kunnen ze studiefinanciering krijgen waarmee ze volledig uit de uitkering komen.

Plaatsingen op werk. In Q1 hebben we 392 kandidaten vanuit de bijstand geplaatst. Daarnaast hebben we voor 52 NUG-gers (niet uitkeringsgerechtigden) geplaatst.

Het aantal plaatsingen is hoger dan in dezelfde periode vorig jaar. Dit wordt verklaard door de start van de corona-pandemie in maart 2020 toen de lockdown een grote impact had.

100-banenplan. Het 100-banenplan geeft een positieve impuls aan plaatsingen op werk. In samenwerking met MVO Solutions bieden we onze kandidaten een baan bij BlueView waar ze licht industrieel werk doen. Sinds 23 november 2020 zijn er 58 mensen gestart, waarvan er op dit moment 48 werken. Daarvan zijn er 8 met een Indicatie Baanafspraken en 3 NUG-gers.

PRIORITAIRE DOELGROEPEN

78 (46)
met arbeidsbeperking



112 (75)
jongeren



36 (26)
55-plussers



39 (31)
statushouders



UITSTROOM NAAR WERK ▶ gerealiseerd 2021
▶ begroot 2021

263 (275)

	2021	2020	2019
Nijmegen	211	157	182
Wijchen	14	12	19
Berg en Dal	18	18	20
Beuningen	9	7	14
Druten	7	3	9
Heumen	3	5	15
Mook en Middelaar	5	4	3
Totaal gemeenten	267	206	262

Kandidaten met een arbeidsbeperking. Dit zijn kandidaten met een banenindicatie of een indicatie nieuw beschut. We plaatsten 78 kandidaten.

Jongeren. We plaatsten 112 jongeren met een bijstandsuitkering op werk.

55-plussers. Er zijn 36 55-plussers geplaatst tegenover 26 in dezelfde periode vorig jaar.

Statushouders. In het eerste kwartaal hebben we 39 statushouders geplaatst op een betaalde werkplek. Statushouders hebben een intensieve begeleiding nodig omdat ze de Nederlandse arbeidsmarkt niet kennen.

NB. Een kandidaat kan onder meerdere focusgroepen vallen. Een statushouder die ouder is dan 55 jaar valt onder de doelgroep 55-plus en statushouders.

Uitstroom naar werk. De uitstroomcijfers naar werk zijn gebaseerd op de uitstroomcijfers van de gemeenten. Het gaat hier om volledige uitstroom uit de uitkering door het verkrijgen van werk.

Onderdeel **Sociale werkvoorziening**

► **gerealiseerd 2021**
► **begroot 2021**

TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE

€ 1.642
(€ 1.698)

ZIEKTEVERZUIM

17,2%
(17,4%)

VERDELING WERKVORMEN

Begeleid werken	6,0%
Individuele detachering	25,6%
Groepsdetachering	60,9%
Subtotaal buiten de muren	92,5%
Beschut	0,2%
Leegloop inactief	2,8%
Niet beschikbaar voor werk	4,5%
Totaal dienstverbanden: 1.540	100%

Toegevoegde waarde per fte. De toegevoegde waarde is de omzet die een SW-medewerker draait op basis van zijn gedeclareerde uren (en daarvoor afgesproken tarieven). In 2021 koersen we op een toegevoegde waarde van € 7.715 per SW-medewerker.

In de eerste kwartaal blijft de realisatie € 60.000 achter bij de begroting. Dit wordt met name veroorzaakt door het grote aantal niet productieve uren bij de individueel gedetacheerden met name wegens Corona. De tarieven van de individueel gedetacheerden lagen daar en tegen boven de begroting waardoor het nadeel bij de individueel gedetacheerden relatief beperkt bleef. De tarieven van de groepsdetacheerden lagen onder de begroting met name veroorzaakt een gewijzigde afspraak met een werkgever. De productieve uren lagen nagenoeg op het niveau van de begroting. Waardoor het nadeel bij de groepsdetacheringen eveneens relatief beperkt bleef.

Het ontstane nadeel verwachten we in te kunnen lopen c.q. op te kunnen vangen binnen de bestaande begroting. Op dit moment is Cedris in gesprek met het Rijk over aanvullende Corona middelen. Vooralsnog verwachten wij daar geen gebruik van te hoeven maken, waardoor de middelen ten gunste van de gemeente komen.

Ziekteverzuim. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage is beneden het begrootte percentage. Toch blijft het verzuim hoog. Concrete acties als tribune-sessies met de bedrijfsartsen, inzet van de coach Arbeid en gezondheid, en gesprekken met de professionals over verzuimpreventie en -aankpak moeten leiden tot een lager verzuim. Uiteindelijk doel is om in de buurt van het landelijk gemiddelde verzuimpercentage uit te komen. In 2020 bedroeg dit percentage 16,1%.

Verdeling werkvormen. Door de samenwerking met Blueview is het aandeel van SW-medewerker buiten de muren gestegen naar 92,5%.