

Aan colleges en raden in de regio Rijk van Nijmegen



REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Datum
13 mei 2022

Contactpersoon
Ina Hol

Onderwerp
Factsheet *Meer dan werk Q1 2022*

Direct telefoonnummer
06 54 23 40 03

Geachte leden van colleges en raden,

In de bijgevoegde factsheet *Meer dan werk* treft u de cijfermatige resultaten over het eerste kwartaal van 2022 aan van WerkBedrijf van MGR Rijk van Nijmegen.

In deze factsheet leggen we verantwoording af over de vastgestelde kritieke prestatie indicatoren conform het Informatieprotocol 2020:

- Het aantal plaatsingen op betaald werk (parttime en fulltime, met daarbij een onderscheid naar prioritaire doelgroepen);
- Het aantal kandidaten dat volledig is uitgestroomd naar werk op basis van de bijstandscijfers van gemeenten;
- Resultaten sociale werkvoorziening naar verdeling van de werkvormen, omvang ziekteverzuim en de toegevoegde waarde per SW-medewerker.

Daarnaast melden we in de factsheet het aantal arrangementen Op Weg Naar Werk (arbeidsmatige dagbesteding), het aantal kandidaten dat werkt met behoud van uitkering en de uitstroom van jongeren naar onderwijs. Ook lichten we de voortgang van het project *Doe je mee?* toe in de factsheet.

In deze aanbestedingsbrief duiden we onze resultaten over het eerste kwartaal. Het gaat om de uitstroomcijfers en het aantal kandidaten dat bij WerkBedrijf in dienstverlening is, het aantal kandidaten dat een arrangement Op Weg Naar Weg volgt en het ziekteverzuim onder onze SW-medewerkers.

Uitstroomcijfers en het aantal kandidaten in dienstverlening bij WerkBedrijf

Het aantal kandidaten in dienstverlening bij WerkBedrijf (3.668 op 31 maart 2022) is in de afgelopen twee jaar afgenomen. Voor een deel kunnen we dit verklaren door de lagere instroom in de bijstand ten opzichte van eerdere jaren. Instroom in de bijstand neemt af door de gunstige arbeidsmarkt: er zijn momenteel meer vacatures dan werkzoekenden, waardoor mensen sneller werk vinden en geen beroep op bijstand hoeven te doen.

De keerzijde is dat mensen die wél een beroep op de bijstand moeten doen, vaker wel dan geen belemmeringen ervaren om werk te vinden en te houden. Wij zien dat kandidaten, die bij WerkBedrijf terechtkomen, in het algemeen:

- problematiek op meerdere leefgebieden ervaren. Hierbij speelt in ieder geval problematiek rondom de (financiële) bestaans(on)zekerheid;
- weinig tot geen recente werkervaring hebben, waardoor de afstand tussen werk en kandidaat groot is;
- verminderde loonwaarde hebben. Voor een groot deel van de mensen geldt dat zij structurele arbeidsbeperkingen hebben, waardoor zij niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- lang geleden op school hebben gezeten en/of weinig tot geen affiniteit hebben met scholen. Een groot deel van de kandidaten heeft geen startkwalificatie. Dit betekent ook iets voor de leerbaarheid van onze kandidaten en bovenal de noodzaak om praktische leerwijzen te ontwikkelen.

Bovenstaande houdt in dat de duur van de trajecten voor kandidaat, de inzet van begeleidend personeel en de inzet van voorzieningen hoger zijn dan voorheen, alvorens een resultaat wordt bereikt. Overigens kan een resultaat niet altijd uitgedrukt worden in uitstroom uit de bijstand, omdat niet al onze kandidaten bijstand ontvangen of wel bijstand ontvangen maar door parttime werk onvoldoende verdienen om de bijstand te beëindigen. Tot slot zien we dat een steeds groter aandeel van onze kandidaten op één of andere wijze actief aan de slag is met zijn of haar route naar werk of zelfs al aan het werk is en ondersteuning en dienstverlening nodig blijft houden.

Instroom Op Weg Naar Werk

Op Weg Naar Werk zijn arrangementen voor kandidaten die arbeidsvermogen hebben, maar waarvoor betaald werk (nog) niet haalbaar is. Sinds corona is het aantal aanmeldingen voor Op Weg Naar Werk via ambulant begeleiders, buurtteams en sociaal teams verminderd. Ook vermoeden we dat leerlingen langer ingeschreven staan bij onderwijsinstellingen (Voortgezet Speciaal Onderwijs en Praktijkonderwijs), waardoor deze instroom lager is dan in andere jaren. Ziekte, beperkte fysieke werkruimte door de anderhalve meter regel, quarantaineplicht en angstgevoelens bij kandidaten stimuleren verder de instroom en behoud van de arbeidsmatige werkplek niet.

Ziekteverzuim SW

Het ziekteverzuim onder onze SW-medewerkers is hoger dan beoogd en blijft de komende tijd een belangrijke prioriteit. In dit kwartaal heeft uitval door corona een grote invloed op de cijfers. Met het afnemen van de pandemie verwachten we een daling van het ziekteverzuim. We zetten extra capaciteit in de begeleiding van SW-medewerkers om het verzuim terug te dringen. Ook hopen we dat we met onze nieuwe arbodienst verbeterlagen te kunnen maken in het terugdringen van het verzuim. Naar verwachting zal een deel van het verzuim niet dalen omdat de gezondheidsproblemen samenhangt met het ouder worden van de SW-populatie.

Tot slot: uitreiking van een prijs voor Werklab

Studeren met een functiebeperking is topsport! Daarom startten ROC Nijmegen, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Radboud Universiteit, UWV en WerkBedrijf in 2019 het project Werklab. Dat deden we vanuit de overtuiging dat we deze studenten al vóór hun afstuderen gezamenlijk een stevig steuntje in de rug kunnen bieden. Daarmee kunnen ze een goede start op de arbeidsmarkt maken.

Donderdag 21 april 2022 is bekend geworden dat Werklab is bekroond met de Bridge of Fame Award. De Bridge of Fame Award is in het leven geroepen door De Nederlandsche Bank, Berenschot en Expertisecentrum inclusief onderwijs. Op dit moment is de urgentie hoog om in te zetten op regionale samenwerking tussen onderwijsinstellingen, werkgevers, overheidsinstanties en de studenten zelf. Alle partijen zijn deels verantwoordelijk voor de oplossing. Het doel van de Bridge of Fame award is om inspirerende samenwerkingsverbanden voor het voetlicht te brengen.

De jury heeft Werklab bekroond vanwege de brede samenwerking waarbij meerdere onderwijssectoren zijn betrokken en studentenbegeleiding als onderdeel van het reguliere onderwijsproces is geborgd. De jury noemt Werklab "een samenwerking waarbij ze (*de samenwerkingspartners*) de verantwoordelijkheid nemen die verder reikt dan hun eigen wettelijke kaders." En: "De combinatie mbo-hbo-wo en de samenwerking met het Werkbedrijf en UWV zijn sterke punten van Werklab. Daarmee is er ook een goede lijn naar de werkgevers. De aanpak is geborgd en onderdeel van het reguliere onderwijsproces geworden."

Met vriendelijke groet,

Het bestuur van de Modulaire gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter,

drs. H.M.F. Bruls

De Secretaris,

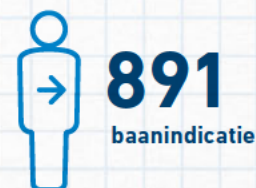
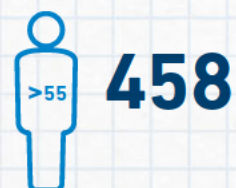
J. Höl

Factsheet **Meer dan werk**

MGR Rijk van Nijmegen, Eerste kwartaal 2022

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. De cijfermatige stand van zaken wordt kort per onderdeel toegelicht.

Op 31 maart 2022 waren er 3.668 kandidaten in onze dienstverlening. Daarvan hadden 891 kandidaten een baanindicatie, waren er 1.025 jonger dan 27 jaar, 458 kandidaten 55-plusser en waren er 404 statushouders. Op peildatum 31 maart 2022 hadden 1.420 SW-medewerkers met een dienstverband.



SW-MEDEWERKERS

1.420



KANDIDATEN IN
DIENSTVERLENING

3.668



Onderdeel **Werk**

► gerealiseerd 2022
► begroot 2022
► gerealiseerd 2021

OP WEG NAAR WERK

339
(360) (336)



WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING

309
(335)



UITSTROOM JONGEREN NAAR ONDERWIJS

9
(10)



PLAATSINGEN OP WERK

0-28 uur: 169
> 28 uur: 167
0-28 uur: 178
> 28 uur: 214



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 339 kandidaten werkzaam via Op Weg Naar Werk. Er stroomden 18 kandidaten in bij Op Weg Naar Werk. Vorig jaar was de instroom in het eerste kwartaal 52.

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 309 kandidaten die werkten met behoud van uitkering.

Uitstroom jongeren naar onderwijs 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.

In het eerste kwartaal startten 9 jongeren een opleiding met studiefinanciering. Hiervan behoorden 4 tot de groep statushouders.

Plaatsingen op werk In Q1 hebben we 336 kandidaten naar werk geplaatst. Daarvan behoorden 41 mensen tot de groep niet-uitkeringsgerechtigden.

Doe je mee

Het project Doe je mee is een project dat we uitvoeren voor Nijmegen, Beuningen, Druten en Mook en Middelaar. De werkzaamheden zijn in november 2021 voor Nijmegen gestart en hebben als doel om met meer bijstandsgerechtigden in contact te komen, te bespreken op welke leefgebieden ondersteuning nodig is en bijstandsgerechtigden te motiveren om stappen te zetten op het gebied van activering (waar mogelijk).

Inmiddels is voor 422 mensen hun ondersteuningsbehoefte helder. Van deze 422 mensen is 9% aangemeld bij WerkBedrijf en 14% bij participatiecoaches. De overige klanten zijn terug gemeld naar de klantmanagers omdat er (momenteel) teveel speelde op het gebied van zorg.

PRIORITAIRE DOELGROEPEN

107 (78)

met arbeidsbeperking



98 (112)

jongeren



27 (36)

55-plussers



44 (45)

statushouders



UITSTROOM NAAR WERK ► gerealiseerd 2022

► begroot 2022

234 (275)

	2022	2021	2020
Nijmegen	165	211	157
Wijchen	22	14	12
Berg en Dal	19	18	18
Beuningen	12	5	7
Druten	3	7	3
Heumen	7	3	5
Mook en Middelaar	6	5	4
Totaal gemeenten	234	263	206

Kandidaten met een arbeidsbeperking. Dit zijn kandidaten met een banenindicatie of een indicatie nieuw beschut. We plaatsten 107 kandidaten.

Jongeren. We plaatsten 98 jongeren met een bijstandsuitkering op werk.

55-plussers. Er zijn 27 55-plussers geplaatst tegenover 36 in dezelfde periode vorig jaar.

Statushouders. Statushouders hebben een intensieve begeleiding nodig omdat ze geen idee hebben hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt.

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 2022**
► **begroot 2022**

TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE

€ 1.227
(€ 1.238)

ZIEKTEVERZUIM

21,7%
(17,4%)

VERDELING WERKVORMEN

Gesubsidieerden: 1.420
Dienstverbanden: 1.335

Begeleid werken	6,2%
Individuele detachering	25,5%
Groepsdetachering	58,4%
Subtotaal buiten de muren	90,1%
Beschut	0,2%
Leegloop inactief	2,0%
Niet beschikbaar voor werk	7,7%
Totaal dienstverbanden: 1.540	100%

SW: 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 2022 koersen we op een toegevoegde waarde van € 8.115 per SW-medewerker.

In de eerste 8 weken loopt de realisatie praktisch volgens de begroting; we realiseerden een omzet van € 1,34 miljoen, daar waar € 1,38 miljoen was begroot.

SW: ziekteverzuim. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage is boven het begrote percentage. Reden voor dit hoge verzuim is voornamelijk de uitval als gevolg van Corona. Omdat de pandemie afneemt, verwachten we dat in het vervolg van het jaar ons ziekteverzuim gaat dalen.

Het percentage buiten de muren is gedaald van 92,5 % vorig jaar naar 90,1% aan het eind van het eerste kwartaal van dit jaar. Met name het percentage *Niet beschikbaar voor werk* is gestegen. Dit is het gevolg van een aantal nieuwe leeftijdsregelingen, waaronder de Regeling Vervroegde Uittreding. We verwachten dat dit nog iets gaat stijgen, omdat meer mensen gaan deelnemen aan deze regeling.