Aan colleges en raden in de regio Rijk van Nijmegen

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Datum
30 april 2021

Contactpersoon
Ina Hol

Onderwerp
Factsheet *Meer dan werk Q1 2021*

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 van het eerste kwartaal van 2021 van MGR Rijk van Nijmegen. Net als vorig jaar rapporteren we in deze factsheet op de drie afgesproken hoofddoelstellingen van WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, namelijk uitstroom uit de bijstand, aantallen arrangementen Op Weg Naar Werk en de ontwikkeling van de toegevoegde waarde binnen de Sociale Werkvoorziening. In de factsheet ziet u een korte toelichting bij de cijfers.

Algemeen
Corona heeft nog steeds effect op onze hoofddoelstellingen. Doordat een aantal sectoren gesloten is, vanwege de maatregelen corona te bestrijden, plaatsen we minder kandidaten en kan een aantal SW-medewerkers niet naar de vertrouwde werkplek. Daarnaast komt het voor dat door besmettingen kandidaten en SW-medewerkers in quarantaine moeten. Hierdoor blijft de omzet van de sociale werkvoorziening achter bij de begroting. We denken deze achterstand nog in de loop van het jaar in te kunnen lopen. Eventueel verlies op dit onderdeel verwachten we zelf binnen de budgettaire kaders op te vangen. We plaatsten wel afgelopen kwartaal meer (prioritaire) kandidaten op werk dan het eerste kwartaal vorig jaar.

Eind vorig jaar hebben we rekening gehouden met een groei van het aantal kandidaten bij WerkBedrijf. We zien op basis van het eerste kwartaal deze groei (nog) niet. Ook het aantal zelfstandige ondernemers die zich willen oriënteren op hun loopbaan en opteren voor bemiddeling naar arbeid in loondienst, is gering. Tot en met eind maart hebben 40 zelfstandige ondernemers zich gemeld voor een transitievoucher bij het Leerwerkloket. Drie ondernemers zijn tot nu toe aangemeld voor arbeidsbemiddeling bij WerkBedrijf.

100-banenplan
In november 2020 startte het 100-banenplan om uitstroom naar werk te bevorderen; hierbij krijgen kandidaten een baan bij BlueView via detachering door MVO Solutions. Deze aanpak sluit aan bij de behoefte van ondernemers. Zij willen ontzorgd worden en zien graag dat wij kandidaten detacheren in groepen, op eenzelfde wijze als we dat met SW-medewerkers doen. De ervaring die we in het 100-banenplan op doen benutten we bij de detacheringsfaciliteit die we willen in richten.

Een detacheringsfaciliteit en cao Aan de slag

Als we kunnen detacheren, kunnen we meer maatwerk leveren bij ondernemers. En het voor ondernemers aantrekkelijk maken het werk in onze regio uit te voeren. Er zitten organisatorische, financiële en juridische aspecten aan het opzetten van een detacheringsfaciliteit. Daarbij speelt dat er een nieuwe cao Aan de slag in de maak is. In onze brief bij de jaarstukken hebben we u gemeld dat we de definitieve besluitvorming over het oprichten van een stichting voor een publieke detacheringsfaciliteit hebben opgeschort totdat duidelijkheid is over de komst van die cao en de impact hiervan op onze (oorspronkelijke) plannen. Momenteel vindt een ledenraadpleging bij de achterbannen plaats over het onderhandelingsresultaat van de cao Aan de slag.

Evaluatie WerkBedrijf

Ons algemeen bestuur heeft aangegeven een aangenomen motie in de gemeenteraad Wijchen uit te (laten) voeren. De motie riep op tot het laten uitvoeren van een onafhankelijk onderzoek naar de wijze waarop WerkBedrijf uitvoering heeft gegeven aan zijn taken. Gemeenten hebben bij de start van WerkBedrijf een aantal doelen beoogd. In hoeverre zijn deze doelen gerealiseerd? Momenteel maken we een keuze uit een onderzoeksbureau. We verwachten dat de uitvoering van het onderzoek start in mei en dat het eindrapport met bevindingen en aanbevelingen eind 2021 opgeleverd kan worden.

Tussentijds wijzigen dienstverleningsovereenkomst?

Vorig jaar hebben we een dienstverleningsovereenkomst WerkBedrijf afgesloten voor een duur van twee jaar. In de overeenkomst hebben we opgenomen dat het bestuur van de MGR het initiatief neemt om voor het zomerreces 2021 bij gemeenten na te gaan of er aanleiding is om deze overeenkomst tussentijds te wijzigen. We hebben afgesproken dat de wethouders dit punt in hun regionaal portefeuillehoudersoverleg Werk en Inkomen bespreken. Deze beraadslaging wordt vervolgens in de bestuurscommissie Werk besproken en deze adviseert ons bestuur over eventuele wijzigingsvoorstellen in de overeenkomst. In onze volgende tussenrapportage (voor 15 september) melden we de uitkomst en eventuele wijzigingen.

Met vriendelijke groet,

Het bestuur van de Modulaire gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter,

[redacted]

drs. H.M.F. Bruls

De Secretaris,

[redacted]

J. Hol

Factsheet **Meer dan werk**

MGR Rijk van Nijmegen, Eerste kwartaal 2021

REGIO RIJK VAN NIJMEGEN

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

<27 **1.393**

>55 **343**

475 statushouders

764 baanindicatie

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

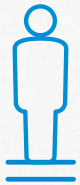
(13)



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 begeleidden 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 lock down 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 Baanafspraak 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 groepsgedetacheerden 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 -aanpak 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%.