Factsheet **Meer dan werk**

MGR Rijk van Nijmegen, eerste kwartaal 2025

REGIO RIJK VAN NIJMEGEN

KANDIDATEN IN DIENSTVERLENING

4.037

WAARVAN PW KANDIDATEN

3.715

WAARVAN WMO-KANDIDATEN

358

<27 **1.117**

55+ **405**

346 statushouders

1.086 met arbeidsbeperking

Bij aanvang van het tweede kwartaal presenteren we u hierbij de factsheet van WerkBedrijf Rijk van Nijmegen. In deze factsheet besteden we aandacht aan de, hoofdlijnen van de, inhoudelijke voortgang van de module WerkBedrijf.

Op 31 maart 2025 hadden wij 3.715 PW-kandidaten en 358 WMO-kandidaten in onze dienstverlening. Van de PW-kandidaten hadden 1.086 kandidaten een arbeidsbeperking, waren er 1.117 onder de 27 jaar, 405 55-plusser en 346 statushouder.

Onderdeel **Werk**

▸ **gerealiseerd 2025**
▸ gerealiseerd 2024

OP WEG NAAR WERK

331
(347)



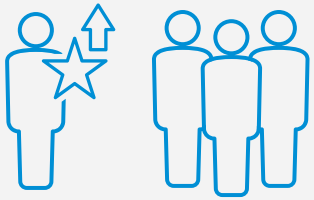
BESCHUTTE WERKPLEKKEN

67



ONTWIKKELEN, BEMIDDELEN EN BEGELEIDEN

	2024	2025
ontwikkelen	38%	**41%**
bemiddelen	28%	**30%**
begeleiden	34%	**29%**



Op Weg Naar Werk
Voor kandidaten Op Weg Naar Werk is de stap naar betaald werk (nog) niet haalbaar. Zij krijgen een werkplek binnen de 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 331 kandidaten werkzaam via Op Weg Naar Werk. Er stroomden 34 kandidaten in bij Op Weg Naar Werk. Vorig jaar was de instroom in het eerste kwartaal 25.

Beschutte werkplekken
Beschut werk is voor kandidaten met een indicatie beschut werk. Zij hebben vanwege hun arbeidsbeperking een aangepaste werkplek en extra begeleiding nodig.

Op peildatum 31 maart 2025 waren er 67 kandidaten met een indicatie beschut geplaatst (31 december 2024 waren dat er 65). Daarmee zet de groei door die we afgelopen jaren ingezet hebben.

We investeren in beschut werk. Dit doen we onder andere met de detacheringsbaan, een dienstverband bij de MGR via cao Aan de slag. We benaderen ondernemers waar SW-medewerkers werken om detacheringsbanen te creëren. Het aantal indicaties verhogen we door intensiever samen te werken met PRO/VSO scholen. De lijntjes met het UWV zijn kort om wachttijden voor indicering zo kort mogelijk te houden.

Ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden
Onze dienstverlening kent verschillende fasen.
In de ontwikkelfase brengen we in beeld wat de kansen en mogelijkheden zijn voor een kandidaat. Eventueel zetten we interventies in, zoals scholing, om kandidaten klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.
In de bemiddelfase zijn we actief bezig met het matchen van een kandidaat op een werkplek. In de begeleidingsfase bieden we na een plaatsing begeleiding op de werkplek. Het doel hiervan is de plaatsing zo duurzaam mogelijk maken.

We zien dat de nadruk van de dienstverlening verschuift naar ontwikkelen. Dit komt door de grotere instroom en de complexiteit van de doelgroep.

PLAATSINGEN OP WERK BIJSTANDSGERECHTIGDEN

415

(229)

PLAATSINGEN OP WERK

0 – 28 uur: **273**
> 28 uur: **238**

PLAATSINGEN PRIORITAIRE DOELGROEPEN

Met arbeidsbeperking: 135

Jongeren: 185

55-plussers: 37

Statushouders : 46

UITSTROOM NAAR WERK TOT EN MET MAART

151

	2025	2024	2023
Uitstroom totaal	**151**	164	202

PREVENTIE

Q1 2025: 131

Plaatsingen op werk

In Q1 hebben we 511 kandidaten naar werk begeleid waarvan 53% parttime.

Prioritaire doelgroepen;

- Kandidaten met een arbeidsbeperking

Deze kandidaten hebben een indicatie banenafspraak of behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. In het eerste kwartaal plaatsten we 135 kandidaten met een arbeidsbeperking op werk.

- Jongeren

Het betreft kandidaten die jonger zijn dan 27 jaar. We hebben 185 jongeren naar werk begeleid.

- 55-plussers

We plaatsten 37 kandidaten die 55 jaar of ouder zijn.

- Statushouders

Statushouders hebben vaak extra begeleiding nodig om de Nederlandse arbeidsmarkt, het werk, de cultuur
en de taal goed te leren kennen. In Q1 plaatsten we 46 statushouders op werk.

NB. Een kandidaat kan onder meerdere prioritaire doelgroepen vallen. Een statushouder die ouder is dan 55 jaar valt zowel onder de doelgroep 55-plus als onder de doelgroep 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.

Preventie

Een deel van onze inzet richt zich op doelgroepen van de Participatiewet die (nog) geen bijstandsuitkering ontvangen. Met onze inzet helpen wij hen een stap te zetten naar werk of naar een opleiding. Op die manier helpen wij hen een stap te zetten naar zelfredzaamheid, en voorkomen we dat ze op een later moment instromen in een bijstandsuitkering. Deze inzet richt zich vooral op jongeren en niet-uitkeringsgerechtigden (NUG). We rapporteren alle trajecten voor NUG'ers en jongeren in zoekperiode, waarbij we voorkwamen dat een kandidaat de uitkering instroomt.

In het eerste kwartaal van 2025 konden wij door deze inzet 131 mensen helpen met een stap in hun ontwikkeling.

Onderdeel **Sociale werkvoorziening**

▶ gerealiseerd 2025
▶ begroot 2025

TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE

€ 9.548

(€ 9.670)

▶ 2025
▶ 2024

ZIEKTEVERZUIM

22,4%

24,4%

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). De cijfers zijn gebaseerd op de eerste 12 weken van het jaar. Op basis van de realisatie van de eerste 12 weken is de prognose dat de toegevoegde waarde € 8.697 per SW-medewerker zal zijn in 2024.

In de eerste 12 weken loopt de realisatie onder de begroting; we realiseerden een omzet van € 1,95 miljoen, daar waar € 2,00 miljoen is begroot.

SW: Ziekteverzuim
Het ziekteverzuimpercentage van onze SW-medewerkers is relatief hoog. Hierbij is vaak sprake van langdurig verzuim. De stijgende leeftijd van onze medewerkers en de bijkomende gezondheidsklachten beperken het effect van onze inspanningen om dit percentage omlaag te krijgen. We kiezen er daarom voor om onze focus te verleggen naar preventie, welzijn en duurzame inzetbaarheid. We zetten in op verbetering van de arbodienstverlening en faciliteren ondersteuning op andere leefgebieden.

Het percentage van onze SW-medewerkers dat gedetacheerd of via begeleid werken in dienst is bij werkgevers is gedaald van 90,5 % in het eerste kwartaal vorig jaar naar 88,1 % dit jaar. Vergrijzing van de groep medewerkers zorgt ervoor dat er in toenemende mate gebruik wordt gemaakt van leeftijdsregelingen zoals de Regeling Vervroegde Uittreding.