Factsheet **Meer dan werk**

MGR Rijk van Nijmegen, eerste kwartaal 2024

REGIO RIJK VAN NIJMEGEN

KANDIDATEN IN DIENSTVERLENING

3.679

<27 **1.015**

55+ **384**

299 statushouders

1.007 met arbeidsbeperking

SW-MEDEWERKERS

1.209 *

Bij aanvang van het tweede kwartaal presenteren we u hierbij de factsheet van de module WerkBedrijf van de MGR Rijk van Nijmegen met daarin de cijfers van Q1. De cijfermatige stand van zaken wordt per onderdeel kort toegelicht.

Op 31 maart 2024 hadden wij 3.292 PW-kandidaten en 387 WMO-kandidaten in onze dienstverlening. Van de PW-kandidaten hadden 1.007 kandidaten een arbeidsbeperking, waren er 1.015 onder de 27 jaar, 384 55-plusser en 299 statushouder.

Onderdeel **Werk**

▶ **gerealiseerd 2024**
▶ gerealiseerd 2023

OP WEG NAAR WERK

	2023	2024
Aantal kandidaten actief	333	347
Instroom nieuwe kandidaten	47	25

WERKEN MET BEHOUD VAN UITKERING



305
(325)

UITSTROOM JONGEREN NAAR ONDERWIJS



13
(12)

PLAATSINGEN OP WERK

	2023	2024
Parttime (0 – 28 uur)	166	199
Fulltime (meer dan 28 uur)	174	159

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 347 kandidaten werkzaam via Op Weg Naar Werk. Er stroomden 25 kandidaten in bij Op Weg Naar Werk. Vorig jaar was de instroom in het eerste kwartaal 47.

Werken met behoud van uitkering

Bij kandidaten, waarbij in het intakegesprek blijkt dat ze nog niet meteen kunnen werken, zijn interventies nodig. Denk hierbij aan diagnose-instrumenten, trainingen, oriëntatietrajecten, taalstages of ontwikkeltrajecten. Deze interventies zijn gericht op werktoeleiding. Na de interventie vindt de bemiddeling plaats. Soms is betaald werk nog net een stap te ver. Werken met behoud van uitkering kan dan uitkomst bieden ter overbrugging. Dit kan in de vorm van een proefplaatsing (2 maanden), een leerwerkplek (maximaal 6 maanden) of een ontwikkeltraject (maximaal 12 maanden).

We begeleidden tot het einde van het eerste kwartaal 305 kandidaten die werkten met behoud van uitkering.

Uitstroom jongeren naar onderwijs

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

In het eerste kwartaal startten 13 jongeren met een opleiding met studiefinanciering. Hieronder bevonden zich geen kandidaten die behoren tot de doelgroep statushouders.

Plaatsingen op werk

In Q1 hebben we 358 kandidaten naar betaald werk bemiddeld (in Q1 2023 waren dit 340 kandidaten). Daarvan behoorden 59 mensen tot de groep niet-uitkeringsgerechtigden of jongeren in de zoekperiode.

PLAATSINGEN OP WERK - PRIORITAIRE DOELGROEPEN

120 (96)
Met arbeidsbeperking



119 (111)
Jongeren



30 (30)
55-plussers



29 (30)
Statushouders



UITSTROOM NAAR WERK

164

	2024	2023	2022
Uitstroom totaal	164	202	234

Prioritaire doelgroepen

Kandidaten met een arbeidsbeperking
Deze kandidaten hebben een indicatie banenafspraak of behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. In het eerste kwartaal plaatsten we 120 kandidaten met een arbeidsbeperking op werk.

Jongeren Het betreft kandidaten die jonger zijn dan 27 jaar. We hebben 119 jongeren naar werk begeleid.

55-plussers We plaatsten 30 kandidaten die 55 jaar of ouder zijn.

Statushouders Statushouder hebben vaak extra begeleiding nodig om de Nederlandse arbeidsmarkt, het werk, de cultuur en de taal goed te leren kennen. In Q1 plaatsten we 29 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.

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 steeds meer op ontwikkelen en begeleiden komt te liggen.

ONTWIKKELEN, BEMIDDELEN EN BEGELEIDEN

% van kandidaten	2021	2024
Ontwikkeling	30%	38%
Bemiddeling	49%	28%
Begeleiding	21%	34%

Onderdeel **Sociale werkvoorziening**

▶ **gerealiseerd 2024**
▶ **begroot 2024**

TOEGEVOEGDE WAARDE PER FTE

€ 8.697
(€ 8.888)

VERDELING WERKVORMEN

Aantal gesubsidieerden: 1.209
Aantal dienstverbanden: 1.132

Begeleid werken	6,7%
Individuele detachering	25,6%
Groepsdetachering	55,7%
Subtotaal buiten de muren	**88,1%**
Overige	11,9%
Totaal	**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). 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 (circa 24%). 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.