-

Startnotitie
Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid 2023-2027
Rijk van Nijmegen

Gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen



Oktober 2022

Aanleiding voor deze startnotitie
Deze startnotitie is de eerste stap in de richting van een nieuw Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid in het Rijk van Nijmegen vanaf medio 2023. Wij stellen in deze startnotitie uitgangspunten voor nieuw beleid voor, waarover we met de gemeenteraad, onze partners en (advies)raden in gesprek willen. Dat leidt tot een nieuw beleidsplan Arbeidsmarkt en re-integratie 2023-2027. Het nieuwe beleidsplan vormt de grondslag voor de Dienstverleningsovereenkomst tussen WerkBedrijf en gemeenten.

Het huidige regionaal beleidsplan '*Werk voorop!*' is van kracht tot en met 2023. Er is aanleiding om niet tot 2024 te wachten met het invoeren van nieuw beleid.

De bestuurlijke wens voor herijking van het huidige beleid komt o.a. voort uit een evaluatieonderzoek bij het regionaal WerkBedrijf, de uitvoerder van de re-integratietaak van de Participatiewet (PW), de Wet sociale werkvoorziening (SW) en de arbeidsmatige dagbesteding (WMO). WerkBedrijf werkt voor de zeven gemeenten in het Rijk van Nijmegen.
Het onderzoeksrapport over WerkBedrijf *'Samen aan het werk voor ondernemers en kandidaten'* van bureau De Beleidsonderzoekers is eind '21 aangeboden aan colleges en raden in de regio, die daarop hun zienswijzen hebben gegeven. Het rapport bevat aanbevelingen die we willen verwerken in nieuw beleid. Daarnaast geven de uitzonderlijke omstandigheden op de arbeidsmarkt, waar het onderzoeksrapport ook op ingaat, aanleiding om ons huidige beleid te herijken.

In juni '22 is door het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (waarvan WerkBedrijf een module is) een traject voor het implementeren van de aanbevelingen in het onderzoeksrapport vastgesteld. De aanbevelingen centreren zich rond (1) de opdracht en financiering van WerkBedrijf, (2) de beleidsvisie op WerkBedrijf en (3) de sturing en verantwoording van WerkBedrijf. De uitwerking van de aanbevelingen komt terug in diverse documenten: in het beleidsplan Arbeidsmarkt- en re-integratie 2023-2027, het informatieprotocol van de MGR en in de Dienstverlenings-overeenkomst 2024.

We zien de kloof tussen vraag en aanbod (de 'mismatch') op de arbeidsmarkt als rode draad voor het Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid. De thema's voor de startnotitie zijn (tegen de achtergrond van de mismatch): de beleidsvisie op de dienstverlening door WerkBedrijf, de strategische positie van WerkBedrijf en de financiering van WerkBedrijf vanaf 2024.

Naast de opdracht in het kader van de Participatiewet, waarvan de re-integratietaak bij WerkBedrijf belegd is, hebben gemeenten ook andere rollen bij arbeidsmarktvraagstukken. Denk hierbij aan taken op het vlak van Onderwijs, Economie, (boven-)regionale samenwerking en dergelijke. Deze bredere rol op de arbeidsmarkt verwerken we in het uiteindelijke beleidsplan Arbeidsmarkt en re-integratie 2023-2027.

Nieuw beleid
In het nieuwe regionale arbeidsmarktbeleid willen we aansluiten bij regionale en lokale ontwikkelingen. We hebben te maken met een sterk veranderende arbeidsmarkt, waar een enorme vraag en een relatief klein aanbod -ook kwalitatief- maar moeilijk op elkaar aansluiten. Dit stelt ons en onze partners voor grote opgaven en vraagt om intensieve samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en de overheid (de drie O's in de 'triple helix'). We willen de mogelijkheden voor de huidige groep werkzoekenden binnen de Participatiewet met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt versterken. Daar zien we nu kansen voor. Maar het speelveld is groter. Gemeenten merken dat vanuit het rijk een grotere rol van hen wordt verwacht bij hun bijdrage aan de knelpunten op de arbeidsmarkt. Nieuwe taken in het kader van de Wet SUWI (Structuur Uitvoering Werk en Inkomen) en de aanpak van de Jeugdwerkgelegenheid zijn daar voorbeelden van. Gemeenten zien voor zichzelf ook een rol in de breedte van de arbeidsmarkt bij onderwerpen als Onderwijs, Economie, hun rol in (boven)regionale samenwerkingsverbanden etc. De opgave is om de beleidsterreinen in goede samenhang met elkaar te brengen en verantwoordelijkheden te beleggen.

Opbouw van de notitie
In de notitie lichten we eerst toe welke ontwikkelingen we zien op de arbeidsmarkt. Dat brengt ons tot een voorstel voor *een visie en missie* op het nieuwe arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid. Vanuit de visie doen we een voorstel voor de *aanpak van de mismatch* op de arbeidsmarkt.

Vervolgens gaan we in op drie thema's die voortkomen uit het evaluatieonderzoek:
- de beleidsvisie op WerkBedrijf en de daarbij behorende dienstverlening;
- de strategische positie van WerkBedrijf;
- de financiering van WerkBedrijf vanaf 2024.

We bekijken de thema's in samenhang met overige arbeidsmarktvraagstukken.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt
Landelijk
De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Na een periode van economische groei nam de groei tijdens de coronacrisis in 2020 en 2021 in periodes af en steeg de werkloosheid tijdelijk. Vanaf het voorjaar van '21 herstelde de economie snel en krachtig en trok de werkgelegenheid aan. Sinds het 1e kwartaal van '21 dalen de landelijke werkloosheidscijfers en ook de bijstandsaantallen. De werkloosheid is historisch laag en lag landelijk op 3,4% in het tweede kwartaal van 2022.

We hebben nu en in de komende jaren naar verwachting te maken met een arbeidsmarkt die krap blijft. Ook zijn er signalen voor een recessie, vanwege de groeiende inflatie. We hebben de komende jaren te maken met zeer onzekere omstandigheden. Momenteel zijn er meer banen dan werkzoekenden. De vergrijzing zal daaraan de komende jaren bijdragen. De 'spanning' op de arbeidsmarkt is in het eerste kwartaal van 2022 landelijk verder toegenomen: het resultaat van een aanhoudende groei van het aantal vacatures en een verdere daling van het aantal werklozen. Naast deze kwantitatieve krapte is er een kwalitatieve spanning op de arbeidsmarkt. De huidige werkzoekenden zijn niet zonder meer plaatsbaar op openstaande vacatures: de mogelijkheden van veel werkzoekenden sluiten niet of onvoldoende aan bij huidige en toekomstige beroepen.

Regionaal
Ook in onze regio is inmiddels sprake van een zeer grote kwalitatieve en kwantitatieve krapte. In veel sectoren is sprake van een tekort aan arbeidskrachten. Het aantal mensen dat een beroep doet op een WW- of bijstandsuitkering daalt sinds het voorjaar van '21. Het beroep op de WW nam overigens sneller af dan dat op de bijstand. Dit is een signaal voor het verschil in gemiddelde bemiddelbaarheid tussen beide groepen werkzoekenden. In tijden van economische groei dalen in eerste instantie de aantallen WW-uitkeringen. Een verminderd beroep op de bijstand volgt pas daarna. Dit is het 'afroom'-mechanisme: werkzoekenden met de beste kwalificaties vinden als eersten werk. Het effect op de bijstand zien we altijd vertraagd optreden.
De werkloosheid in onze regio volgt de landelijke ontwikkeling en bedraagt eind juni '22 eveneens 3,4%.

Ondanks de grote behoefte aan personeel vindt niet iedereen 'vanzelf' zijn of haar weg naar werk. Denk aan werkzoekenden zonder of met een verouderde startkwalificatie, (nog) onvoldoende werknemersvaardigheden en psychische en/of lichamelijke problemen.

Regionale visie en missie arbeidsmarktbeleid
De krappe arbeidsmarkt kan de komende jaren meer kansen bieden aan werkzoekenden die tot op heden niet aan de slag kwamen. We zien dat vraag en aanbod met name kwalitatief ver uit elkaar liggen. Als gemeenten willen bijdragen aan het overbruggen van de kloof, zijn de juiste interventies nodig en waarschijnlijk andere dan in de afgelopen periode omdat we met nieuwe omstandigheden te maken hebben. In de afgelopen jaren hebben gemeenten ervoor gekozen om kandidaten met een Participatiewet-uitkering zoveel mogelijk toe te leiden naar werk of participatie. Dit vanuit de overtuiging dat werk meer biedt dan alleen een inkomen. Werk draagt kort gezegd bij aan een groter welzijn en een inkomen uit werk biedt meer kans op een zelfredzaam bestaan. De omstandigheden van nu bieden ons de kans om hieraan weer uitvoering te geven: als er momentum is voor kandidaten die lang geen kansen hadden, dan is het in deze

tijd van krapte op de arbeidsmarkt. Ondernemers hebben mensen bovendien hard nodig; de economie is erbij gebaat.

Vanuit bovenstaande overwegingen stellen we een visie (*wat zien we als hoofdlijnen voor ons langetermijnbeleid?*) en een missie (*wat zien we daarbij als opdracht en rol voor onszelf?)* voor.

Visie van gemeenten op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is er voor iedereen, dus voor mensen met meer en met minder mogelijkheden: voor startende jongeren, voor ouderen, voor inwoners met een migratieachtergrond, voor inwoners met een (arbeids-)beperking en voor inwoners die na een periode van werkloosheid weer re-integreren. Ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden werken in Rijk van Nijmegen intensief samen en voelen zich verantwoordelijk voor een inclusieve arbeidsmarkt.

We kiezen hiermee voor een gelijkblijvende visie als in de vorige beleidsperiode, omdat we nog steeds vinden dat iedereen kansen verdient. En die kansen zijn er volop op de huidige arbeidsmarkt. We kijken daarbij nadrukkelijk naar wat mensen wél kunnen, ook als er sprake is van zorg of ondersteuning anderszins.
We zien lange termijn-investeringen in werkzoekenden als beste oplossing. Werk is nog steeds de beste weg naar een zelfredzaam bestaan met zoveel mogelijk gelijke kansen op allerlei levensdomeinen.

Missie
Onze missie is om zoveel mogelijk mensen met een bijstandsuitkering een zo passend en duurzaam mogelijke plek te geven op de arbeidsmarkt. De gemiddelde werkzoekende met een bijstandsuitkering heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt (i.c. heeft langdurige begeleiding nodig om aan de slag te komen), vaak vanwege meerdere oorzaken. Dat noodzaakt ons tot een keuze voor een aanpak waarin we langduriger investeren in kandidaten. We stellen mensen die al langere tijd aan de zijlijn staan in staat het beste uit zichzelf te halen, zich te ontwikkelen en zich duurzaam waar te maken op de arbeidsmarkt. Contacten met ondernemers blijven onverminderd belangrijk.
We werken intensief en creatief samen in netwerken met ondernemers, onderwijsinstellingen (triple helix) en andere maatschappelijke organisaties.

Aanpak mismatch

Kandidaten - de aanbodkant
Aansluitend op onze visie en de opdracht die we daarbij voor ons zien, bestaat de aanpak aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt naar onze overtuiging uit lange termijn-oplossingen. De huidige groep werkzoekenden met een bijstandsuitkering heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt, om allerlei redenen. Er tekenen zich bepaalde grotere groepen af in de bijstandspopulaties bij gemeenten: ouderen (55+) en vaak langdurig werkloos, migranten, mensen met psychische problemen en overige langdurig werklozen. Tegelijkertijd zijn er veel banen in vele sectoren beschikbaar (o.a. de energiesector, de zorg, techniek, bouw en logistiek); ook banen waarbij werkgevers kandidaten 'on the job' willen opleiden.
Het invullen van deze banen vraagt ons inziens om een praktijkgerichte, intensievere inzet met meer maatwerk voor kandidaten in brede zin (daarbij overige problemen in aanmerking nemend), over een langere periode. Denk daarbij aan maatwerkscholing en training, praktijkgerichte (oriëntatie-)trajecten bij bedrijven in combinatie met intensieve, persoonlijke (zorg)begeleiding. Bij dat laatste zien wij een belangrijke rol voor (de afdelingen Zorg en Inkomen van de) gemeenten. Trajecten zullen vaker gaan bestaan uit een combinatie van arbeidstoeleiding en de inzet van zorg en/of financiële begeleiding vanuit de gemeente. Dat vraagt een intensievere samenwerking tussen WerkBedrijf en gemeenten op operationeel niveau.

Het brengt met zich mee dat er meer investering in tijd (persoonlijke en intensieve aandacht door vaste contactpersonen) van meerdere partijen nodig is om betaald werk bereikbaar te maken. De huidige termijn van begeleiding naar werk gedurende twee jaar (weliswaar steeds meer in theorie) willen we dan ook

loslaten. We willen met WerkBedrijf de mismatch op de arbeidsmarkt nader onderzoeken, zodat we kunnen differentiëren naar nieuwe interventies. Onderwerp van gesprek daarbij zal ook zijn wat een intensievere begeleiding van kandidaten betekent voor de bedrijfsvoering en de uitstroomresultaten van WerkBedrijf.
Bij het bepalen van nieuwe indicatoren in het Informatieprotocol willen we ook inzicht in andere resultaten dan uitstroom naar werk, in wat wél bereikt wordt met de ondersteuning van kandidaten in termen van ontwikkeling.

Bedrijven - de vraagkant
Aan de vraagkant zijn bedrijven onmisbaar bij het realiseren van passende en duurzame werkplekken. Zonder bedrijven komen kandidaten niet aan het werk. In die zin is de werkgeversgerichte oriëntatie van WerkBedrijf onverminderd belangrijk. Blijvend investeren in relaties met bedrijven vanwege het behoud van specifieke werkgelegenheid, het ontwikkelen van expertise over sectoren, bedrijven, functies en het faciliteren van bedrijven bij hun vraag naar arbeid, is een essentiële taak van WerkBedrijf (bedrijfsdienstverlening). Een belangrijk onderdeel van die dienstverlening is steeds meer het ombuigen van de vraag van bedrijven om te komen tot een aanbod van 'werkbaar werk' voor beschikbare kandidaten. Functieaanpassing en functiecreatie, oriëntatie-, ontwikkel- en werkervaringsplaatsen, praktijk- en vakgerichte scholing, training en nazorg op de werkplek helpen om de kloof te overbruggen. Het beperken van werkgeversrisico's als uitval van een kandidaat, bieden van nazorg op de werkplek en het subsidiëren van verminderde productiviteit horen daarbij. Ook gemeenten, UWV en onderwijsaanbieders hebben een rol bij een brede dienstverlening aan bedrijven. Er is veel kennis, expertise en netwerk beschikbaar. Tussen de partijen is op verschillende manieren sprake van samenwerking, uitwisseling van informatie en afstemming van activiteiten. De samenwerking is in diverse samenwerkingsverbanden geformaliseerd, waarvan de Regionale Tafel Arbeidsmarkt een voorbeeld is. Een andere ontwikkeling is dat er voorbereidingen getroffen worden om via het uitvoeringsplan SUWI te komen tot een regionale werkgeversdienstverlening.

De aanpak van de mismatch op de arbeidsmarkt

1. De kandidaatsdienstverlening door WerkBedrijf en gemeenten wordt geïntensiveerd door de inzet van lange termijn-trajecten en veel persoonlijke begeleiding. WerkBedrijf en gemeenten werken zoveel mogelijk met vaste contactpersonen rond een kandidaat om vertrouwen op te bouwen. Arbeidstoeleiding wordt waar nodig gecombineerd met de inzet van zorg of andere ondersteuning. Daarvoor werken WerkBedrijf en gemeenten intensiever samen op operationeel niveau.

2. De bedrijfsdienstverlening blijft onverminderd belangrijk. Investeren in relaties met bedrijven vanwege o.a. het aanpassen en creëren van functies, beroepenoriëntatie, werkervaringsplekken en het trainen van vaardigheden van kandidaten op locatie bij bedrijven, is belangrijk en onmisbaar bij het zoeken naar werkkansen voor hen die nu op afstand staan.

Thema 1: Beleidsvisie op de dienstverlening door WerkBedrijf

In eerder beleid is vastgelegd dat WerkBedrijf de vraag van werkgevers centraal stelt bij het ontwikkelen van kandidaten, de werkgever als klant. De bedrijfsdienstverlening is zodoende leidend voor WerkBedrijf -als er mogelijkheden zijn voor kandidaten.
We hebben te maken met een kloof tussen vraag en aanbod. Zonder een passend aanbod van kandidaten hebben we ondernemers niets te bieden. Kandidaten zijn steeds vaker niet zonder meer plaatsbaar. We zien WerkBedrijf niet langer als een arbeidsbemiddelingsorganisatie die primair gericht is op werkgevers als klant en op korte termijn-uitstroom. We zien voor WerkBedrijf een belangrijke taak weggelegd in mensontwikkeling door kandidaten (op langere termijn als dat nodig is) kansen te bieden tot ontwikkeling in hun vaardigheden, bij voorkeur in de richting van een betaalde baan. Gemeenten spelen daarbij een belangrijke rol, vanuit de afdelingen Inkomen, Zorg en participatiecoaches.

We willen een WerkBedrijf dat in staat is in de juiste balans tussen dienstverlening aan bedrijven en kandidaten te werken, afhankelijk van de omstandigheden op de arbeidsmarkt. Onze wens is daarmee te komen tot flexibiliteit in de dienstverlening van WerkBedrijf wanneer de conjunctuur en de arbeidsmarkt veranderen.

Beleidsvisie op de dienstverlening van WerkBedrijf
We zien WerkBedrijf als een arbeidsbemiddelingsorganisatie met taken in intensieve mensontwikkeling en in bedrijfsdienstverlening. Het investeren in kandidaten op lange termijn enerzijds is van cruciaal belang om de bemiddelingstaak op de huidige arbeidsmarkt te kunnen vervullen; anderzijds is het investeren in relaties met bedrijven en het zoeken naar werkkansen onmisbaar bij het plaatsen van kandidaten op werk.

WerkBedrijf zal in de dienstverlening werken in een *passende balans tussen kandidaats- en bedrijfsdienstverlening*, afhankelijk van waar de situatie op de arbeidsmarkt om vraagt. Arbeidsbemiddeling blijft het primaire doel.

Thema 2: De strategische positie van WerkBedrijf

Eén van de aanbevelingen van de Beleidsonderzoekers in het evaluatierapport over WerkBedrijf is een steviger positionering van WerkBedrijf binnen de 'triple helix' van overheid, ondernemers en onderwijs in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen (citaat):

De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen voor een ambitieuzere invulling van het regionale arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid. WerkBedrijf kan daarbij sterker gepositioneerd worden als intermediair ***tussen overheden, ondernemers en onderwijs ('de drie O's') waaronder UWV en het regionale mobiliteitsteam*** *(RMT). Een ambitieuzere invulling van het regionale arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid houdt in dat beleid en uitvoering op het vlak van economie, arbeidsmarkt en arbeidsbemiddeling meer met elkaar verbonden worden.* ***Daarbij krijgt WerkBedrijf de bredere opdracht om samen met de drie O's mismatc****hes op de regionale arbeidsmarkt het hoofd te bieden en transities op de arbeidsmarkt – van werk naar werk, van school naar werk, van uitkering naar werk en van uitkering naar school – zo soepel mogelijk te laten verlopen. Dit kan ook een nieuwe impuls geven aan het lokale draagvlak voor regionale samenwerking. Daarbij moet rekening gehouden* ***worden met een aantal belemmerende factoren. De financiering en prikkels tussen en binnen de drie O's (denk*** *vooral aan UWV en gemeenten) verschillen sterk. Ook ligt handelingsverlegenheid op de loer. Het is daarom van belang klein te beginnen. Van belang is bij de uitvoering van die projecten ook na te gaan hoe samenwerking en werkwijzen structureel zijn te borgen.*

Ontwikkelingen
Er zijn diverse ontwikkelingen gaande in onze arbeidsmarktregio.
De toekomst van de Regionale Mobiliteitsteams wordt momenteel besproken binnen de Regionale Tafel Arbeidsmarkt. De wet SUWI schrijft de arbeidsmarktregio's voor om een gemeenschappelijke werkgeversdienstverlening te organiseren (door WerkBedrijf en UWV/Werkgeversservicepunt). Ook wordt binnen de Groene Metropool Regio in de arbeidsmarktregio's Nijmegen en Arnhem gewerkt aan een Human Capital Agenda en Human Capital Akkoord om de mismatch op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Ook hebben we een Gelrepact en een Economic Board/Lifeport (en we zijn hier vast niet volledig).
Onderwijsaanbieders en ondernemers(-organisaties) zitten evenmin stil. Er is de afgelopen jaren door allerlei initiatieven en opdrachten aan gemeenten en andere partijen een breed arbeidsmarkt-landschap ontstaan. Er gebeuren goede dingen en er worden mooie projecten uitgevoerd. Partijen werken daarbij vanuit het eigen perspectief, rol en ambities: ieder voor zijn eigen doel- of klantgroep en in het belang van de eigen opdracht en budget.

Gemeenschappelijk probleem
Ondernemers kunnen niet zonder gekwalificeerde werknemers, die daar vanuit het onderwijs en arbeidsbemiddelaars -zoals WerkBedrijf en UWV of anderszins een plek vinden. UWV en WerkBedrijf hebben

de opgave om werkzoekenden aan werk te helpen. Het onderwijs wil, naast haar reguliere onderwijstaak, een antwoord bieden op de tekorten aan kennis en vaardigheden van bepaalde groepen werkzoekenden. Kortom: alle partijen in de triple helix dragen bij en het huidige arbeidsmarktprobleem is van ons allemaal. Geen van die partijen kan alleen het probleem oplossen.

Huidige samenwerking en initiatieven
Er wordt dus zeker samengewerkt tussen de partijen in de regio. Toch is het door het brede aanbod van allerlei dienstverlening van partijen vanuit het perspectief van werkzoekende of werkgever soms moeilijk om de weg te kunnen vinden. We willen het aanbod van dienstverlening overzichtelijk krijgen en van daaruit ontschot werken, zodat diensten elkaar versterken en efficiënt worden ingezet.
Sinds 2021 heeft de landelijke overheid alle arbeidsmarktregio's opgedragen Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) op te richten, ingegeven vanuit de wens de werkloosheid te bestrijden die werd verwacht vanwege de coronapandemie. In onze regio is het RMT opgericht als project van de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA). Aan de RTA nemen bestuurders Werk & Inkomen en Economie, onderwijsinstellingen (MBO/HBO/WO), werkgevers- en werknemersorganisaties), het regionaal Leerwerkloket, WerkBedrijf en UWV deel. De triple helix is hier goed vertegenwoordigd. De RTA functioneert vooral als een tactische werktafel, waar concrete projecten worden ingebracht.

Op dit moment wordt de discussie over de voortzetting van de RMT's na 2022 gevoerd. Binnen het RMT bieden partijen ontschot hun dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers aan. Parallel aan het gesprek over de voortzetting van het RMT is bestuurlijk uitgesproken dat men toe wil werken naar een regionaal Werkcentrum, waarin zowel werkzoekenden- als werkgeversdienstverlening wordt ondergebracht. Het RMT kan zo dienen als opmaat naar een regionaal Werkcentrum waarin we betere verbindingen leggen tussen werkzoekenden (iedereen die vragen heeft over loopbaan en werk), ondernemers/economie en onderwijs. Een regionaal Werkcentrum moet overzicht bieden en een herkenbaar 'loket' zijn voor alle werkzoekenden en ondernemers.

De ambitie voor een regionaal Werkcentrum leidt ertoe dat we het arbeidsmarktbeleid in de volle breedte van de triple helix willen formuleren. Bij het oplossen van de mismatch op de arbeidsmarkt (waar zich in de toekomst ongetwijfeld weer andere vraagstukken voordoen) vinden wij een brede samenwerking en samenhang tussen de overheid, het onderwijs/kennisinstellingen en ondernemers noodzakelijk. De verbindingen tussen werkgelegenheidsbeleid, onderwijsvraagstukken en de knelpunten die ondernemers ervaren (die allemaal gevolgen hebben voor de economische ontwikkeling) kunnen verbeterd worden. Ontschotting van dienstverlening helpt daarbij en zou moeten leiden tot synergie: een samenwerking die voor alle partijen meerwaarde heeft.

Aanvullend
De Groene Metropool Regio Arnhem/Nijmegen is begin 2022 met de provincie Gelderland en de Economic Board een bestuursakkoord en een investeringsagenda overeengekomen. De 18 gemeenten in die regio werken in een triple helix samen op vijf grote maatschappelijke opgaven en willen daarmee de regio versterken. Antwoorden op die opgaven zijn uitgewerkt in programma's. Zo worden in het programma 'Productieve Regio' speerpunten op het vlak van economische versterking uitgewerkt. Eén van de speerpunten is het ontwikkelen van een Human Capital Agenda en een Human Capital Akkoord. Met het regionaal arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid willen we zoveel mogelijk aansluiten op die agenda en het akkoord.

De strategische positie van WerkBedrijf
Samenwerking binnen de triple helix is van belang voor een goed functionerende arbeidsmarkt. In onze regio zien we de vorming van het regionaal Werkcentrum als uitwerking van een verstevigde samenwerking binnen de triple helix. Partijen nemen daaraan gelijkwaardig deel. Bestuurders vanuit onderwijs, ondernemers en overheid zijn aangesloten via de Kerngroep Regionale Tafel Arbeidsmarkt. We beginnen op die manier 'klein', in de uitvoering en beleidsmatig. We zien WerkBedrijf daarbij als belangrijke partner met een oriëntatie op de Participatiewet, een partner die vertegenwoordigd is in diverse

samenwerkingsverbanden. Vooralsnog richten we ons op de bestaande bestuurlijke samenwerking via o.a. de RTA, realiseren we een regionaal Werkcentrum en zoeken we aansluiting bij de Human Capital Agenda van de Groene Metropool Regio. Vooralsnog zien we geen noodzaak om de strategische positie van WerkBedrijf te heroverwegen.

Thema 3: Financiering van WerkBedrijf

Sinds de oprichting van WerkBedrijf is in de juridische regeling van de MGR vastgelegd dat gemeenten het Participatiebudget zoals wij dat herleidbaar in het gemeentefonds van het rijk ontvangen, in zijn geheel overhevelen naar de MGR. WerkBedrijf baseert zijn begroting op die ingelegde budgetten.

Vanaf 2023 verandert het financiële verdeelmodel van het rijk voor o.a. het Sociaal Domein van gemeenten. Gemeenten ontvangen van het rijk financiële middelen via het gemeentefonds verdeeld over vier clusters. Eén daarvan is het cluster Sociaal Domein. Dit cluster betreft sociale basisvoorzieningen, individuele voorzieningen, Jeugd, WMO en Participatie. Onder Participatie valt de uitvoering van inkomens-voorzieningen en minimabeleid, de Sociale Werkvoorziening, beschut werk nieuw, dagbesteding en re-integratietaken. Vanaf 2023 is het budget voor re-integratietaken ten opzichte van vorige jaren niet meer volledig te herleiden. Gemeenten moeten zich beraden op de manier waarop zij WerkBedrijf in de toekomst willen bekostigen.

Voor het jaar '23 is de begroting van de MGR door het Algemeen Bestuur vastgesteld. Dat betekent dat de middelen voor '23 vastliggen (behoudens noodzakelijke begrotingswijzigingen medio '23). Bovendien zou een wezenlijk andere keuze op zo'n korte termijn problemen kunnen opleveren voor de bedrijfsvoering en continuïteit van WerkBedrijf.

Een eerste verkenning heeft opgeleverd dat gemeenten WerkBedrijf beschouwen als een regionale basisvoorziening voor de uitvoering van een wettelijke taak, waar de afgelopen jaren veel expertise en een groot netwerk is opgebouwd.

Gemeenten hebben met betrekking tot een nieuwe financieringssystematiek van WerkBedrijf (waar het de 'klassieke re-integratiemiddelen' betreft) op voorhand de volgende wensen uitgesproken:

- gemeenten willen meer inzicht in de kosten van de diverse soorten dienstverlening van WerkBedrijf, de huidige manier van financiering is te willekeurig en te vrijblijvend;
- gemeenten willen WerkBedrijf in ieder geval langjarig (bijv. gedurende de looptijd van het beleidskader) zekerheid en stabiliteit geven over de hoogte van de budgetten en daarbij eventueel een bandbreedte afspreken waarbinnen het budget kan fluctueren;
- gemeenten wensen ruimte voor een lokaal 'Participatiebudget' om de inzet van bijv. participatiecoaches, activerings- en overige lokale projecten als voorbereiding op re-integratie naar werk te bekostigen.

Na diverse scenario's de revue te hebben laten passeren, willen gemeenten toewerken naar een financieringssystematiek die gebaseerd is op taken die we uitgevoerd willen zien en die een bepaalde prijs hebben. Deze systematiek komt tegemoet aan de wens tot meer transparantie en kan langjarig worden toegepast.
Aangezien het oorspronkelijke Participatiebudget niet meer herleidbaar is uit het gemeentefonds, moeten gemeenten binnen het rijksbudget voor het cluster Sociaal Domein, de pijler Participatie, bepalen welke lokale ruimte zij kunnen en willen vrijmaken voor lokale participatietaken.

Financiering gebaseerd op taken die we willen laten uitvoeren door WerkBedrijf heeft voor- en nadelen:

Voordelen
- Een takendiscussie en bepaling van de kosten ervan is uitvoerbaar;

- We beschrijven binnen de beleidskaders taken die een bepaald effect moeten sorteren. WerkBedrijf berekent welke kosten een taak met zich meebrengt;
- Het geeft meer inzicht in kosten en mogelijkheden tot sturing;
- We kunnen bepalen in welke verhouding de taken worden uitgevoerd en wat dit mag kosten;
- Deze methodiek biedt ruimte om verschillend gewicht toe te kennen aan taken en accenten te leggen binnen de dienstverlening (aansluitend op de beleidsvisie WerkBedrijf);
- De methodiek sluit aan bij de huidige praktijk en inzet van expertise door WerkBedrijf;
- Het is een bewustere manier van financiering en toerekening van kosten.

Nadelen

- De vraag welk totaalbudget nodig is en wat de verdeelsleutel tussen gemeenten wordt, is hiermee nog niet beantwoord;
- Het vraagt mogelijk om bijsturing van de bedrijfsvoering van WerkBedrijf (inzet/verdeling formatie).

Gemeenten gaan met WerkBedrijf de takendiscussie uitwerken en komen in het definitieve Arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid in het tweede kwartaal van 2023 met de uitwerking van de financieringssystematiek. Belangrijk is dat we eventuele consequenties voor de huidige lokale dienstverlening/maatwerk per gemeente (nu 25% van het Participatiebudget) meenemen bij de uitwerking van de nieuwe financieringssystematiek. En als altijd: voorwaarde is dat we regionaal eenzelfde lijn kiezen.

Tot slot: ongeacht de keuze voor een financieringsvorm behouden gemeenten altijd de mogelijkheid om te sturen via de jaarlijkse Kaderbrief, de begrotingscyclus en de periodieke dienstverleningsovereenkomst met de MGR. Daarnaast mag WerkBedrijf geen winst maken en geen reserves aanleggen; resterende middelen vloeien terug naar gemeenten.

De financiering van WerkBedrijf
Wij stellen voor om de financiering van WerkBedrijf vanaf 2024 te baseren op de uitvoering van gewenste taken. Deze keuze komt het meest tegemoet aan de wens tot meer inzicht in de kosten van de diverse soorten dienstverlening door WerkBedrijf. De systematiek biedt mogelijkheden tot sturing en accentverlegging binnen het meerjarig beleidskader en leidt tot continuïteit in de dienstverlening door WerkBedrijf. Niet geheel zeker is of invoering ervan mogelijk is vanaf 2024.