Jaarbrief Werk en Inkomen 2022

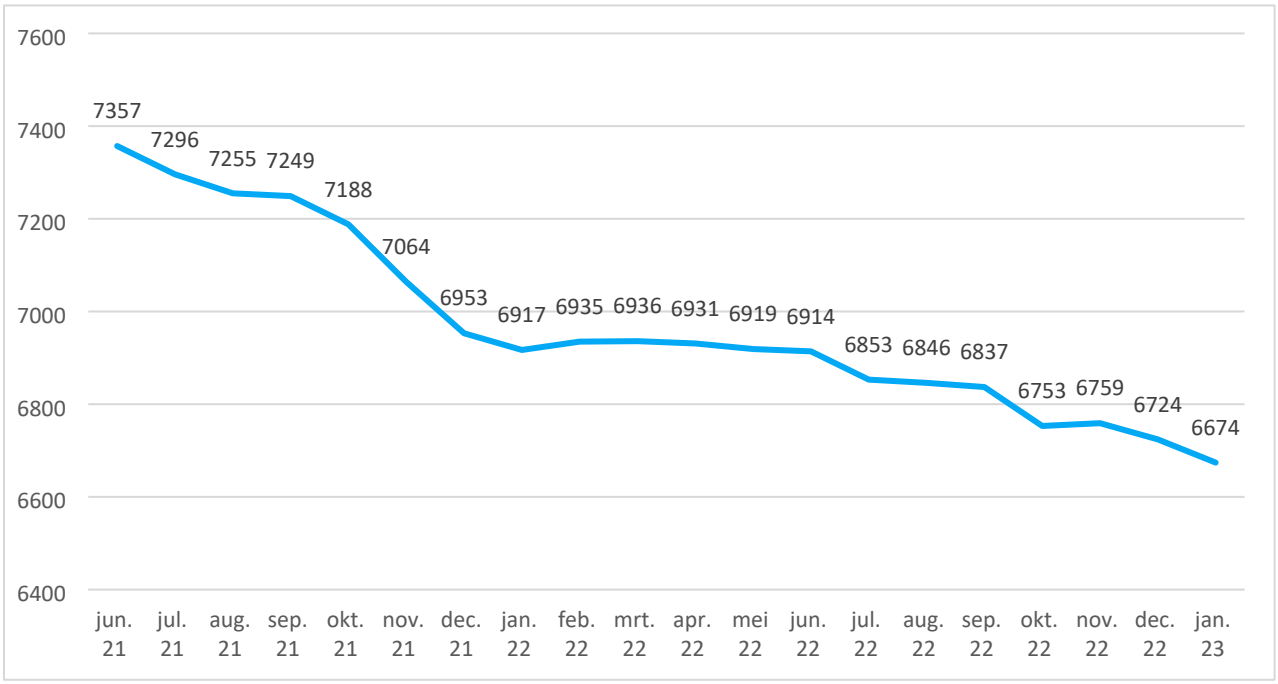
Maart 2023

Inhoud

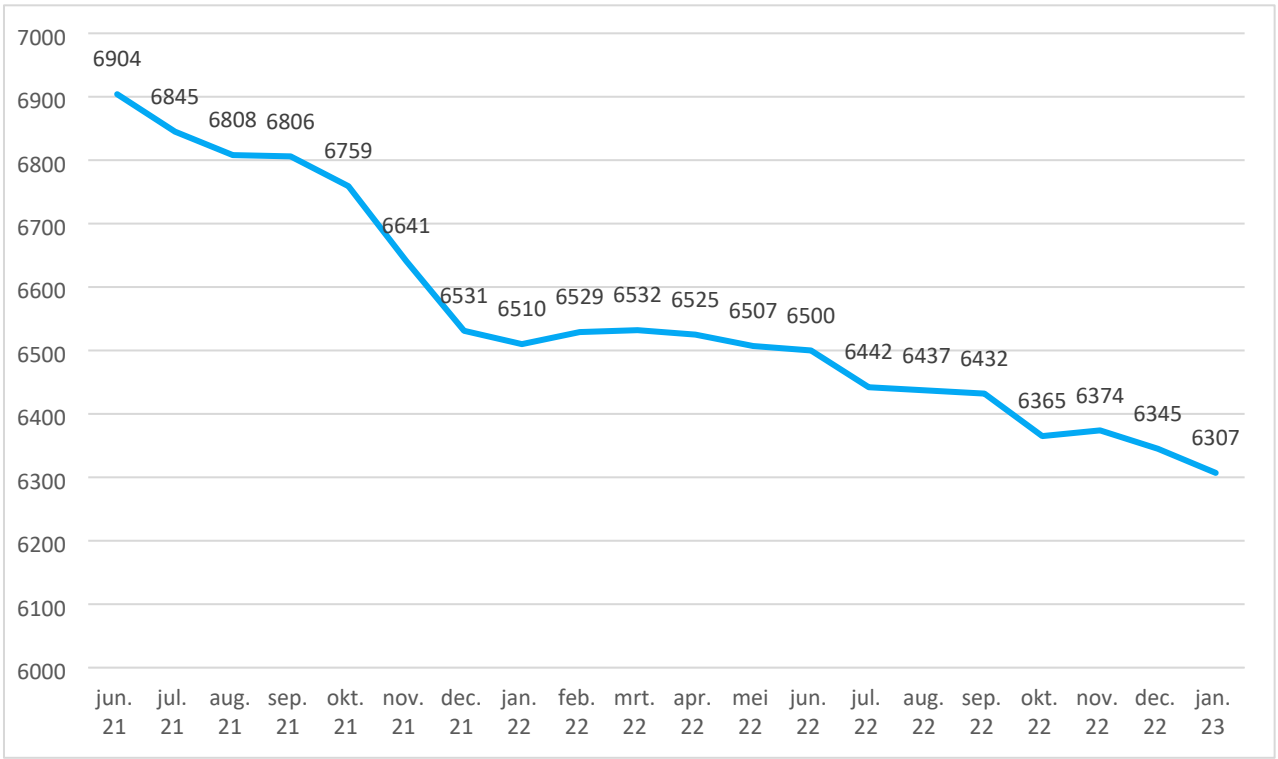
Inhoud 1
Lokaal 2
Bijstandsaantallen 2
Benchmarkontwikkeling PW-uitkeringen 3
Instroom 5
Uitstroom 8
Duurzaamheid van de uitstroom 10
Deeltijdwerk 12
Handhaving & Naleving 12
Project ‘Doe je mee’ Nijmegen 13
Regionaal 14
Regionaal WerkBedrijf Rijk van Nijmegen 14
Regionale Tafel Arbeidsmarkt 17
Aanpak Jeugdwerkgelegenheid 18

Lokaal

Bijstandsaantallen



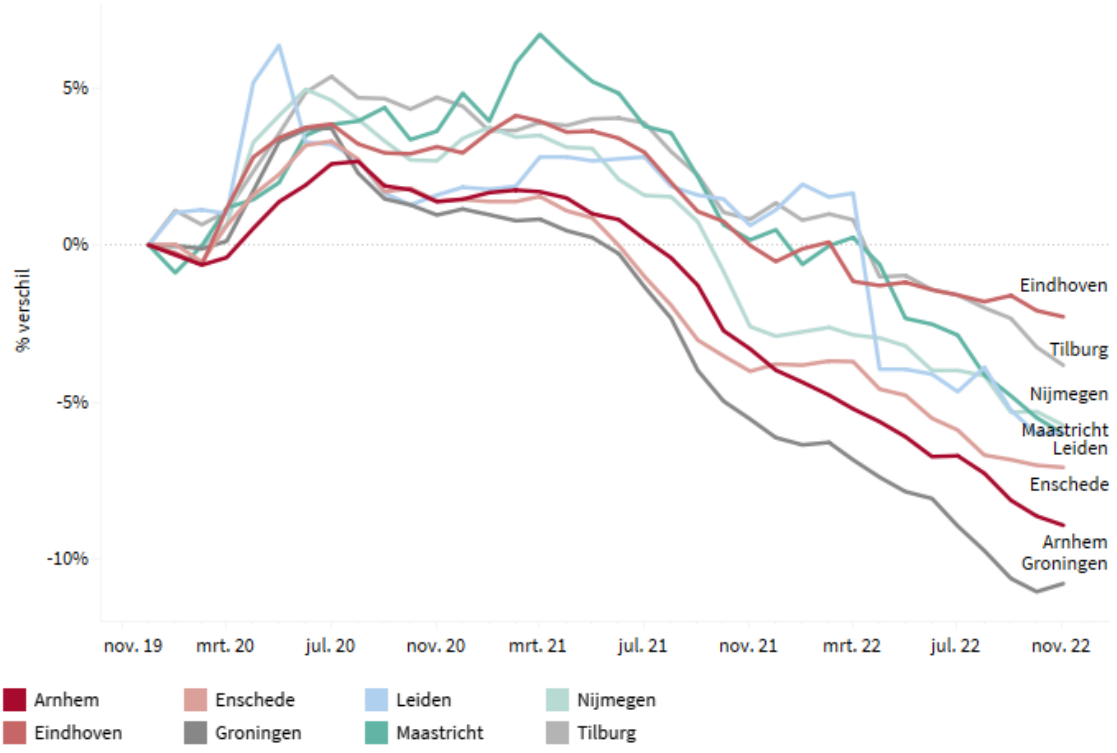
Figuur 1. Aantal uitkeringen Participatiewet, IOAW/IOAZ en BBZ, juni 2021 t/m januari 2023



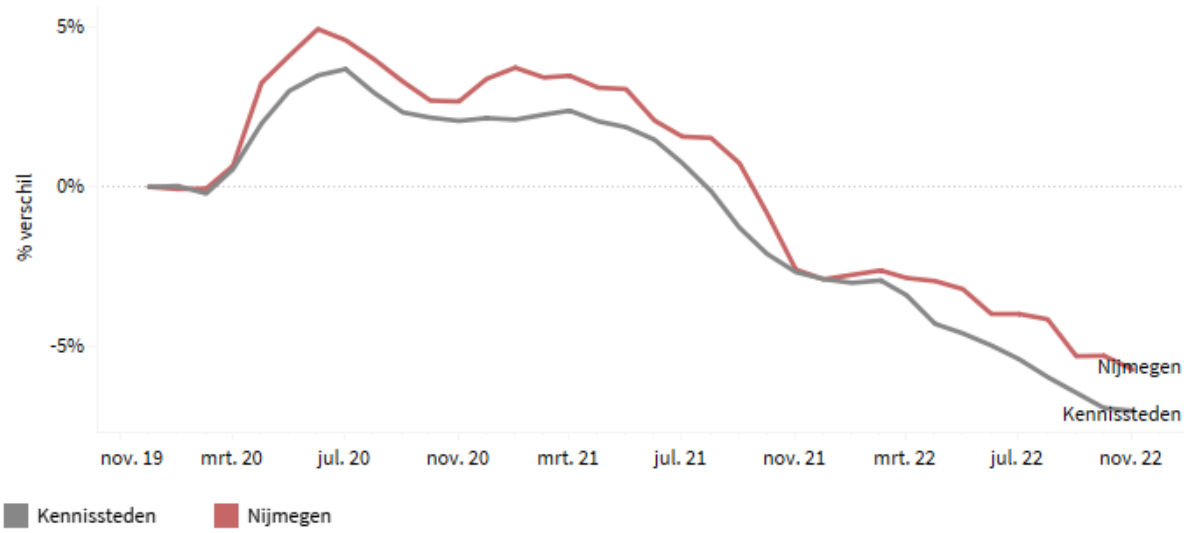
Figuur 2. Aantal uitkeringen Participatiewet (PW), juni 2021 t/m januari 2023

- De daling die in 2021 is begonnen zet door in 2022. We zien een afname van ongeveer 4% ten opzichte van 1 januari 2021. Deze daling was ongeveer 5,7% in 2021. In 2021 speelde daarbij het effect van de coronacrisis een rol. Hierbij steekt 2022 dus nog steeds positief af, ondanks haar relatief lagere daling.
- De impact van de coronacrisis was in de loop van '21 verdwenen uit de bijstandsaantallen. Hierdoor ligt het aantal uitkeringen nu significant lager dan het geval was vóór de coronacrisis.

Benchmarkontwikkeling PW-uitkeringen



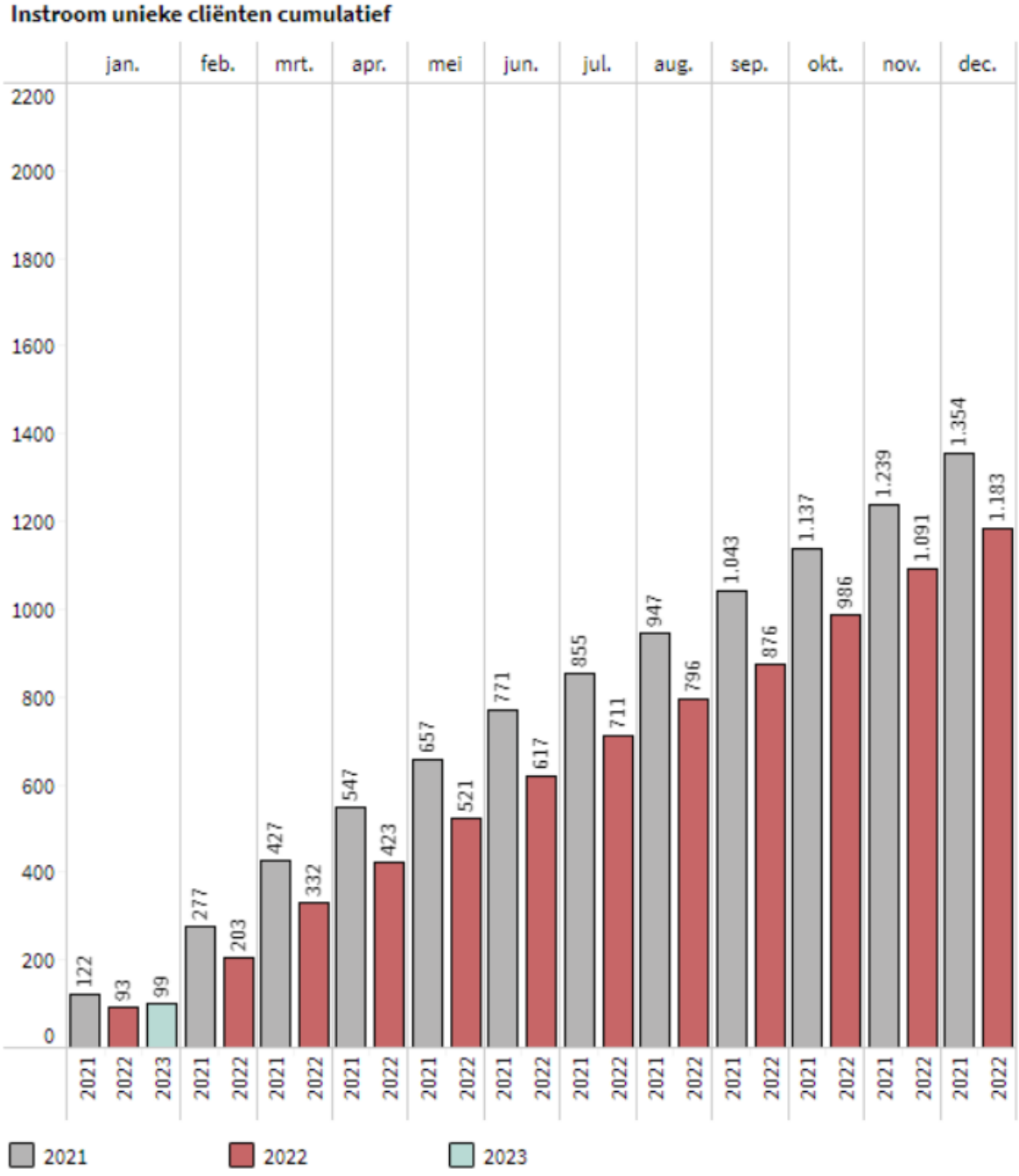
Figuur 3. Ontwikkeling uitkeringen Nijmegen 2019-2022 ten opzichte van zeven andere kennissteden



Figuur 4. Ontwikkeling uitkeringen Nijmegen 2019-2022 ten opzichte van het totaal van de kennissteden

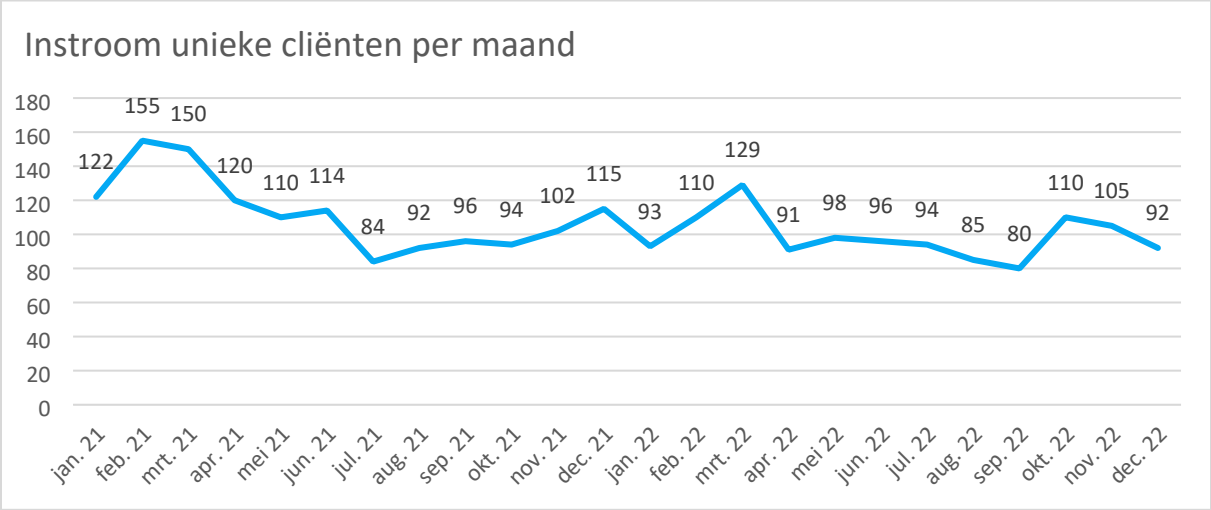
- In 2013 is door de Auditcommissie een set van benchmarksteden vastgesteld die in de Stads- en Wijkmonitor worden gebruikt ter vergelijking met Nijmegen. Deze steden zijn geselecteerd op basis van vergelijkbaarheid: kennisstad, bevolkingsomvang en nabijheid. Hierbij sluiten wij aan op de vorige (half)jaarbrieven hierover.
- In alle kennissteden neemt het aantal uitkeringen in 2022 ten opzichte van eind 2019 af, in een vergelijkbare trend door het jaar heen. Nijmegen beweegt mee met de gemiddelde lijn uitgezet door alle kennisteden;
- Figuur 4 laat zien dat de bijstandsontwikkeling in Nijmegen consistent blijft met de lijn die het historisch heeft vastgehouden, met een iets minder sterke afname dan in de andere kennissteden.

Instroom



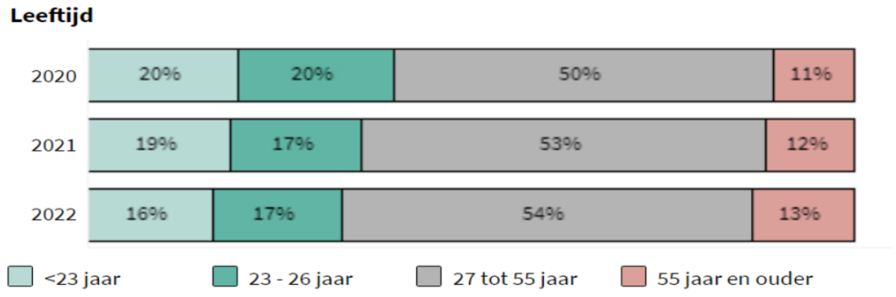
Figuur 5. Instroom PW, IOAW/IOAZ en BBZ - cumulatief, 2021, 2022, januari 2023

- Het is duidelijk zichtbaar dat de instroom in 2022 lager is dan in 2021. Dit is een trend die zich voortzet sinds 2020. In de Jaarbrief 2021 bleek dat 2021 gunstig afstak tegenover 2020.
- Dit betekent in 2022 een daling in de instroom Participatiewet van 13% t.o.v. 2021 op het totaal aantal uitkeringen.



Figuur 6. Instroom PW, IOAW/IOAZ en BBZ in 2021 en 2022

- In het eerste halfjaar van 2022 is de instroom in een uitkering het hoogst in de maand februari (129), al was deze significant lager dan die van februari 2021 (155); hierna wordt de historische lijn gevolgd van een daling. We zien dat ook de stijging in november het historisch precedent volgt.
- In 2020 was de gemiddelde maandelijkse instroom 151; in 2021 was deze gemiddeld 113 en in 2022 bedroeg de instroom gemiddeld 99 cliënten per maand.



Figuur 7. Leeftijd en instroom in een uitkering – 2020, 2021, en 2022

- In 2022 is het aandeel jongeren tot 23 jaar dat instroomt in een uitkering 3% lager dan in 2021 (16% vs. 19%).
- Dit betekent dat de instroom van de oudere leeftijdscategorieën 27-55 jaar en 55+ met enkele procenten oploopt. De gemiddelde leeftijd van het bestand wordt hoger.

Redenen instroom

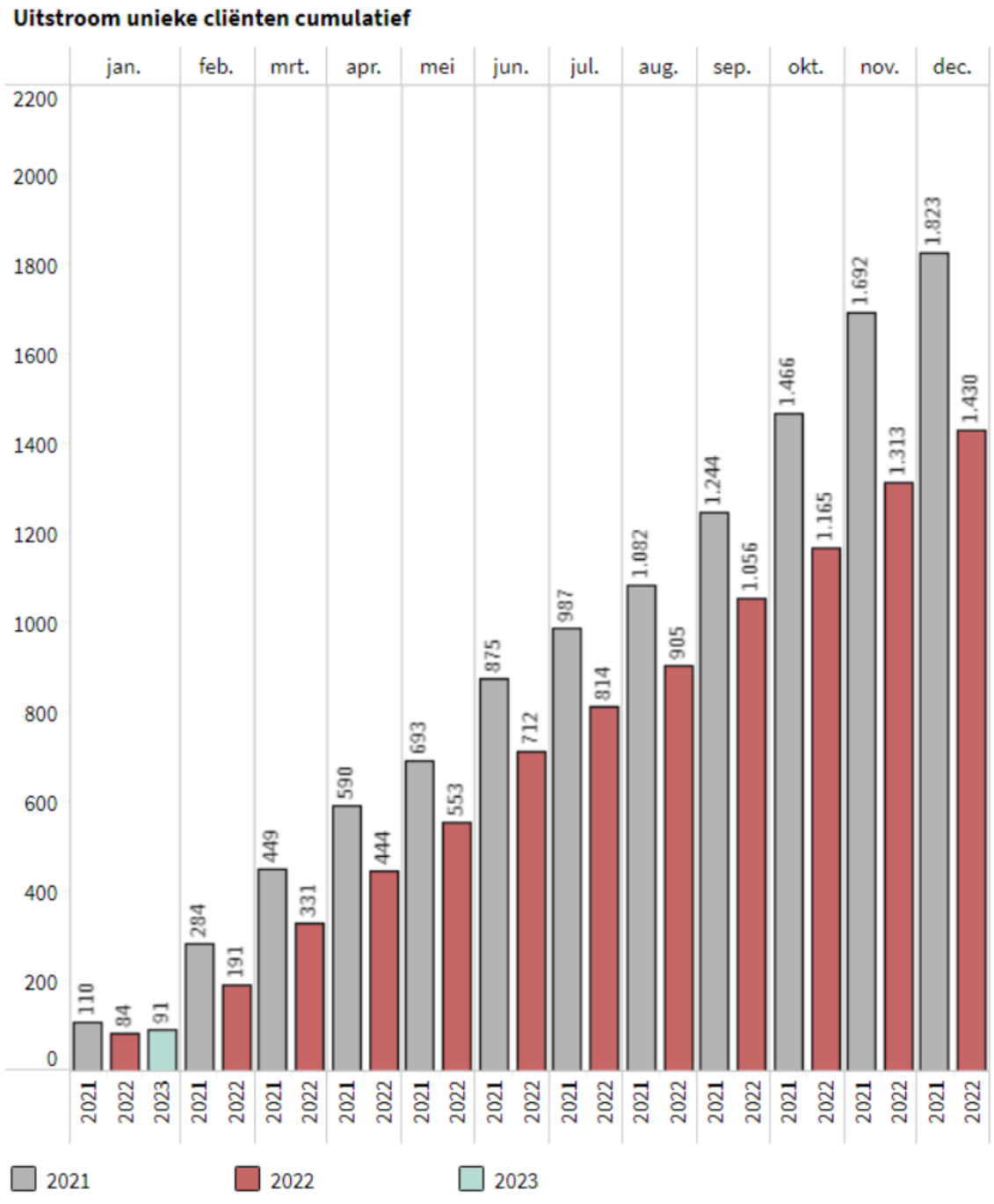
Tabel 1. Redenen instroom PW, IOAW/IOAZ en BBZ

Instroomreden		**2020**	**2021**	**2022**
Einde WW		286	187	101
Beëindiging studie		240	187	135
Einde arbeid in dienstbetrekking		204	107	102
Overname van andere gemeente		140	133	130
Andere oorzaak		635	493	458
Beëindiging zelfstandig beroep		86	67	73
Totale instroom		**1.779**	**1.354**	**1.183**

N.B. De afzonderlijke aantallen in tabel 1 tellen niet op tot de 'totale instroom', doordat er veel verschillende kleinere categorieën worden geregistreerd, bijvoorbeeld vanwege beëindiging huwelijk/relatie of beëindiging andere uitkering (zoals bij ziekte).

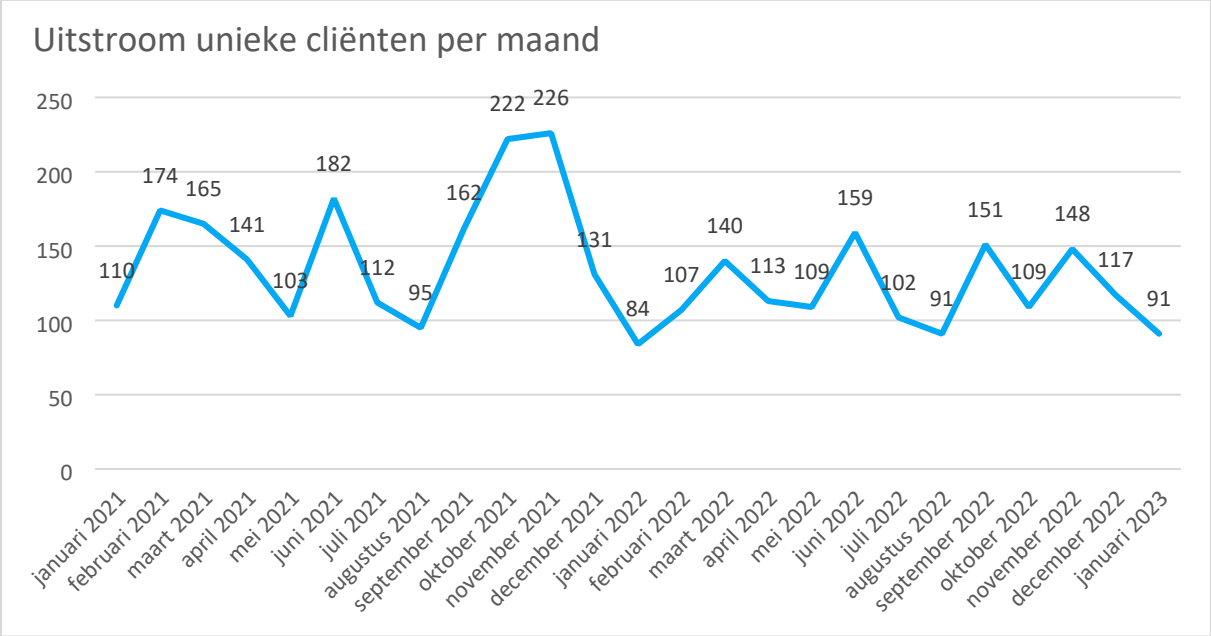
- In 2022 stromen minder mensen in dan in 2021; in 2021 stroomden er ook minder mensen in dan 2020.
- De instroom in 2022 is 13% lager dan in 2020. De verminderde instroom hangt samen met de herstellende economie en daarmee de aantrekkende arbeidsmarkt.
- Er stromen in 2022 vanwege de redenen einde WW, beëindiging studie, en andere oorzaak minder mensen in. Deze daling is te verklaren door de herstellende economie en de aantrekkende arbeidsmarkt.

Uitstroom



Figuur 8. Uitstroom PW, IOAW/IOAZ en BBZ - cumulatief, 2021, 2022, januari 2023

- In 2022 stroomden 1.430 mensen uit een uitkering; dit is een lagere uitstroom dan in 2021 (1.823) en 2020 (1.692).
- De effecten van de coronacrisis zijn volledig verdwenen uit de uitstroomcijfers; de uitstroom is nu ongeveer gelijk te stellen met voor de crisis.



Figuur 9. Uitstroom PW, IOAW/IOAZ en BBZ, 2021, 2022, januari 2023

- Uit de cijfers wordt duidelijk dat de afgelopen jaren uitzonderlijk waren qua uitstroom, en hiermee dus niet goed kunnen worden vergeleken. Door het jaar 2022 was de uitstroom door de maanden heen consistent.
- In 2020 was de gemiddelde maandelijkse uitstroom 129. In 2021 deze 152, en in 2022 liep de gemiddelde maandelijkse uitstroom terug naar 119.
- De uitstroom daalde weliswaar met ruim 20% t.o.v. 2021, maar is nog altijd groter dan de instroom. Het bestand blijft dus afnemen.

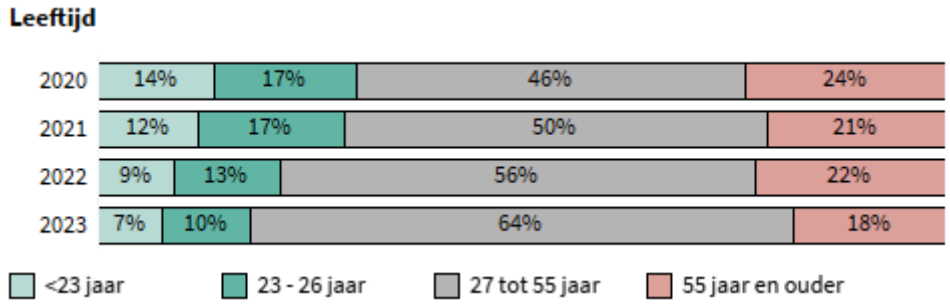
Redenen uitstroom

Tabel 2. Redenen uitstroom PW, IOAW/IOAZ en Bbz

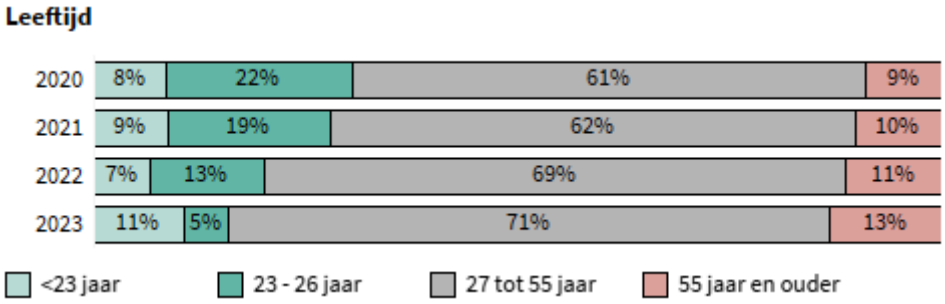
Uitstroomreden	**2020**	**2021**	**2022**
Werk + zelfstandig beroep of bedrijf	630	886	678
Overig	218	235	231
Verhuizing	237	253	189
Geen inlichtingen/ schending inlichtingenplicht	139	127	106
AOW	195	181	145
Studiebeurs/studiefinanciering	127	130	55
Totale uitstroom	**1.543**	**1.823**	**1.430**

N.B. *De categorie 'overig' bestaat uit allerlei kleinere categorieën zoals overlijden of een andere uitkering. De afzonderlijke aantallen in tabel 2 tellen niet op tot de 'totale instroom', doordat er veel verschillende kleinere categorieën worden geregistreerd, bijvoorbeeld vanwege beëindiging huwelijk/relatie of beëindiging andere uitkering (zoals bij ziekte).*

- De uitstroom naar werk of een eigen bedrijf maakt bijna 50% uit van de totale uitstroom uit een uitkering. Dit verschilde maar met 1% in 2021; dit blijft de primaire uitstroomreden.
- Deze uitstroom naar werk heeft grotendeels te maken met de groei van de economie, hoewel de kwalitatieve én kwantitatieve mismatch (het niet aansluiten van vraag op het aanbod en een groter aantal vacatures dan werklozen) een steeds grotere rol speelt in een succesvolle uitstroom.
- De overige uitstroomredenen blijven nagenoeg op hetzelfde niveau als in 2021.



Figuur 10. Verhouding leeftijd en uitstroom uit de uitkering: alle uitstroomredenen



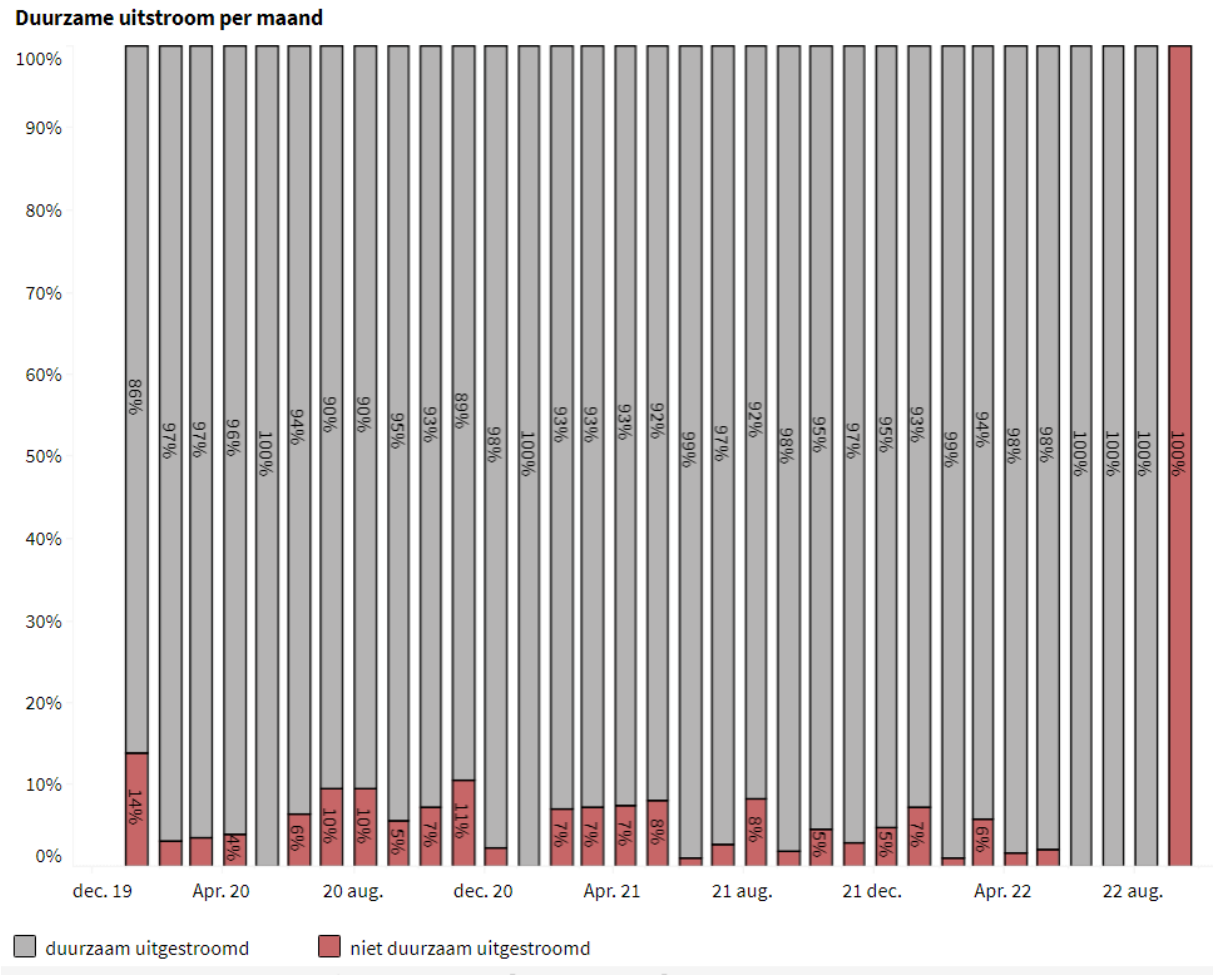
Figuur 11. Verhouding leeftijd en uitstroom uit de uitkering: naar werk

- In 2022 stroomden veel meer 27-55 jarigen uit, vooral naar werk. De groep die relatief minder uitstroomt, zijn de jongeren.
- Dit betekent dat het uitstromende bestand verjongt. Aangezien er bij de instroom duidelijk werd dat het bestand door de instroom verouderde, kan worden gesteld dat over het geheel het bestand ongeveer gelijk blijft.

Duurzaamheid van de uitstroom

Uitstroom vanuit een bijstandsuitkering naar werk is een mooi resultaat. We willen echter ook weten of deze uitstroom duurzaam is, dat wil zeggen of mensen ook langere tijd aan het werk blijven. Om die reden nemen we in deze halfjaarbrief ook informatie op over de duurzaamheid van de uitstroom.

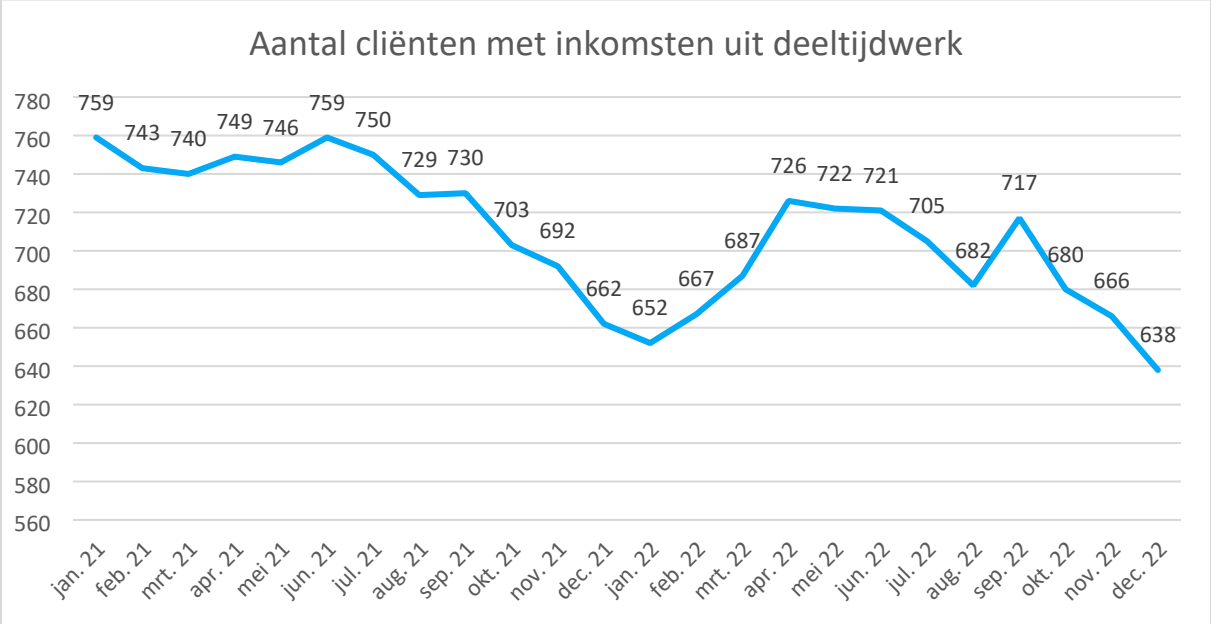
We definieren duurzaamheid van de uitstroom naar werk als volgt: het percentage mensen dat zes maanden na uitstroom uit de bijstand door werk niet opnieuw ingestroomd is in de bijstand. We hebben de informatie over de jaren 2019, 2020, 2021 en 2022. Over 2022 kunnen we slechts iets zeggen over de periode tot en met de maand augustus: in februari ’23 zijn dan immers pas de 6 maanden verstreken sinds het moment van uitstroom en is er iets te zeggen over de duurzaamheid. [Om die reden geven de laatste maanden van 2022 in onderstaande figuur 100% weer. In de halfjaarbrief 2023 kunnen we de cijfers van weer een half jaar erbij weergeven.]



Figuur 12: Duurzaamheid van de uitstroom naar werk uit een uitkering - 2019, 2020, 2021 en 2022

De duurzaamheid van de uitstroom neemt toe. In 2020 bedroeg deze gemiddeld 93%, in 2021 96% en in 2022 tot en met augustus 97%. De gunstige omstandigheden op de arbeidsmarkt dragen hier ongetwijfeld aan bij.

Deeltijdwerk



Figuur 13: Aantal uitkeringsgerechtigden met inkomsten uit een deeltijdbaan

- De grafiek laat zien hoeveel uitkeringsgerechtigden per de 1e van de maand inkomsten hadden uit deeltijdwerk.
- Eind 2022 hadden 638 uitkeringsgerechtigden maandelijks inkomsten uit werk of stage. Eind 2021 waren dat gemiddeld 662 uitkeringsgerechtigden per maand.
- In 2023 gaan we met WerkBedrijf met de groep part-time werkenden in gesprek om de mogelijkheden om uren uit te breiden te verkennen.
- Ongeveer 15% van de uitkeringsgerechtigden die inkomsten uit werk meldden, zijn jonger dan 27 jaar.

Handhaving & Naleving

In iedere (half)jaarbrief doen wij melding van opgelegde boetes en maatregelen. Maatregelen worden voornamelijk opgelegd wanneer een uitkeringsgerechtigde de regels overtreedt die volgen uit de arbeidsverplichting. Een boete leggen wij op wanneer een bijstandsgerechtigde informatie achterhoudt die van invloed is op het recht op een uitkering. De hoogte van de boete hangt af van de mate van verwijtbaarheid. Als er geen sprake is van verwijtbaarheid, wordt geen boete opgelegd.

Tabel 3. *Het aantal opgelegde boetes en maatregelen in 2020, 2021 en 2022*

	2020	2021	2022
Boetes	209	133	76
Maatregelen	142	93	86
Totaal	**351**	**226**	**162**

- Het aantal opgelegde boetes en maatregelen is in 2022 blijft afnemen ten opzichte van voorgaande jaren.
- De lagere aantallen worden met name verklaard door het vernieuwde nalevingsbeleid: we zetten veel in op preventie. Goede en tijdige voorlichting/informatie zorgen ervoor dat bijstandsgerechtigden voldoen aan de verplichtingen die bij een bijstandsuitkering horen. Uit de cijfers van de boetes/maatregelen blijkt dit een succes.

Project 'Doe je mee' Nijmegen

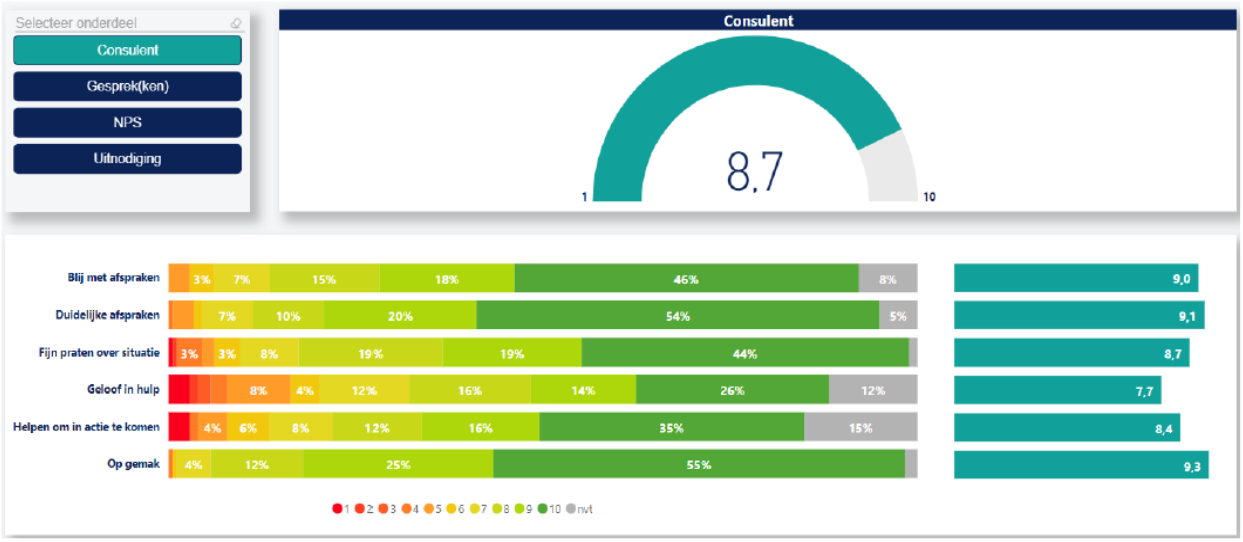
In 2020 en 2021 ontvingen gemeenten vanuit het landelijk Steun- en herstelpakket Coronacrisis extra middelen van het rijk voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden. We zetten deze middelen meerjarig in. In november 2021 is de gemeente Nijmegen in samenwerking met WerkBedrijf gestart met project 'Doe je mee'. Medio 2022 zijn ook de gemeenten Druten en Mook en Middelaar aangesloten. De gemeente Beuningen doet mee vanaf begin 2023.
We geven de dienstverlening aan bijstandsgerechtigden via 'Doe je mee' een impuls. De kern is dat we met meer bijstandsgerechtigden persoonlijk in contact komen en hun behoeften op o.a. de leefgebieden werk, participatie, activering, financiële situatie en gezondheid in beeld brengen. Het lijkt reëel om in drie jaar tijd (het project loopt tot en met 2024) in totaal circa 3.000-4.000 mensen te spreken, in beeld te krijgen én te houden.

Resultaten/bevindingen
Eind 2022 zijn 1.575 mensen aangemeld bij 'Doe je mee'. Met 1.300 van hen zijn de gesprekken afgerond en is een eindadvies opgesteld. Hieruit blijkt dat een kleine groep (8%) naar WerkBedrijf doorgeleid kan worden voor werk. Ook is er groep die kan participeren met ondersteuning van de gemeente (door bijvoorbeeld vrijwilligerswerk te doen): 15%. Al met al blijkt dus bijna een kwart van deze bijstandsgerechtigden potentie heeft op het vlak van werk of participatie anderszins. 31% van de mensen kan nog geen stappen richting participatie of werk zetten vanwege een zorgtraject of vanwege het feit dat eerst nog zorg georganiseerd moet worden (8%). De overige mensen zijn terug gemeld naar de gemeente omdat zij afzien van deelname aan 'Doe je mee', geen uitkering meer hebben, participatie niet haalbaar is of er kortdurende problematiek speelt waardoor het nu niet mogelijk is om stappen te zetten. Dit beeld over heel 2022 lijkt bestendig ten opzichte van het eerste halfjaar 2022; we zien geen grote veranderingen ontstaan in de uitkomsten van de gesprekken.

De samenwerking tussen gemeente en WerkBedrijf is door 'Doe je mee' geïntensiveerd en heeft een meerwaarde voor bijstandsgerechtigden. We hebben een breed beeld van de ondersteuningsbehoeften van de bijstandsgerechtigde, werken in samenhang met elkaar aan het realiseren van die ondersteuning en stemmen activiteiten met elkaar af.

Klanttevredenheid

Vanaf juni 2022 voeren we een doorlopend klanttevredenheidsonderzoek onder deelnemers aan ‘Doe je mee’ uit. De eerste beelden daarvan zijn erg positief. De waardering voor de consulenten is groot: deze krijgen een gemiddeld rapportcijfer 8,7. De waardering voor de overige onderdelen (variërend van een 7,7 tot een 9,3) zijn hieronder weergegeven:



Figuur 14: Resultaten klanttevredenheid ‘Doe je mee’ op meerdere onderdelen, juni-december 2022

De waardering geeft ons inziens aan dat de gespreksmethodiek, het open gesprek en de belangstelling belangrijk zijn voor het kunnen vormen van een realistisch beeld van een bijstandsgerechtigde. De consulenten van ‘Doe je mee’ werken onder de naam van het project, ‘los van’ gemeente en WerkBedrijf. Ook werken zij op een andere, neutrale locatie.

Regionaal

Regionaal WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

Resultaten

De resultaten van WerkBedrijf voor de regio in 2022 zijn als volgt:

- De totale uitstroom uit de bijstand naar werk in de regio is in 2022 lager dan in 2021: 905 versus 1.117. Dat is een daling van 19%;
- Er zijn meer kandidaten begeleid bij werken met behoud van uitkering (werkervarings- en ontwikkelplaatsen, etc.);
- Het aantal kandidaten in ‘Op weg naar werk’ (arbeidsmatige dagbesteding) nam toe;
- Er zijn minder kandidaten uit de prioritaire groepen statushouders, 55-plussers en jongeren geplaatst op een betaalde (parttime of fulltime) baan dan in 2020;
- Daarentegen zijn meer kandidaten met een arbeidsbeperking geplaatst op betaald werk;
- De groep jongeren maakt een groot deel uit van kandidaten in dienstverlening. Velen van hen hebben naast een werktraject ondersteuning in de vorm van zorg.

Dienstverlening	Gerealiseerd 31-12-2021	Begroot 2022	Gerealiseerd 31-12-2022
Kandidaten in dienstverlening op	3.813	-	3.647
- Jongeren	-	-	1.033
- 55-plussers	-	-	423
- Statushouders	-	-	335
- Met arbeidsbeperking	-	-	978
Unieke relaties met ondernemers	-	-	1.028
Plaatsing en begeleiding onbetaald werk			
Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering	625	-	667
Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk	399	475	418
Plaatsing betaald werk			
Plaatsing op werk parttime (0-28 uur)	742	830	674
Plaatsingen prioritaire doelgroep:[1]			
- Met arbeidsbeperking (excl. beschut werk)	379	-	424
- Jongeren	416	480	317
- 55-plussers	140	-	125
- Statushouders	180	-	163
Aan het werk			
Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)	688	800	837

Uitstroom naar werk		Begroot	Gerealiseerd
2022		1.100	905
2021			*1.117*
2020			*861*
2019			*1.100*
2018			*1.291*
2017			*1.256*
2016			*1.011*
2015			*1.022*
2014			*1.016*

Figuur 15: Resultaten WerkBedrijf regionaal in 2022

Het regionale beeld sluit aan bij de resultaten van WerkBedrijf voor Nijmegen in 2022:

- De uitstroom vanuit de bijstand naar werk bedraagt 666 personen; dit is ruim 20% lager dan in 2021: toen waren dit er 843;
- Er werkten in 2022 478 personen begeleid met behoud van uitkering versus 466 in 2021;
- Bij 'Op weg naar werk' (arbeidsmatige dagbesteding) waren 280 mensen actief; dit waren er 256 in 2022;
- Er werden 481 parttime plaatsingen op werk gerealiseerd versus 543 in 2021;
- De plaatsingen op werk voor de prioritaire groepen statushouders, 55+'ers en jongeren zijn lager dan in 2022. De plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking namen iets toe.

Uitstroom naar werk	Jaarresultaten
2022	**666**
2021	843
2020	634
2019	738
2018	881
2017	851
2016	693
2015	741
2014	756

	Gerealiseerd 31-12-2021	Gerealiseerd 31-12-2022
Plaatsing en begeleiding onbetaald werk		
Kandidaten begeleid op werkplek met behoud van uitkering	466	478
Kandidaten actief (geweest) binnen Op Weg Naar Werk	256	280
Plaatsing betaald werk		
Plaatsing op werk 0-28 uur	543	481
Plaatsing op werk > 28 uur	585	434
Plaatsingen prioritaire doelgroep:		
- Met arbeidsbeperking (excl. beschut werk)	280	284
- Jongeren	322	227
- 55-plussers	95	86
- Statushouders	129	105
Begeleiding betaald werk		
Kandidaten met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)		536

Sociale Werkvoorziening	Gerealiseerd 31-12-2022
Aantal SW-medewerkers in dienst	783
Verdeling over werkvormen	Zie onder

	Q1	Q2	Q3	Q4	Gemiddeld
Begeleid werken	5,0%	5,0%	5,0%	5,1%	5,0%
Individuele detachering	23,6%	24,1%	24,9%	26,0%	24,6%
Groepsdetachering	61,2%	61,6%	61,1%	60,6%	61,1%
Werken op locatie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
subtotaal buiten de muren	**89,8%**	**90,7%**	**90,9%**	**91,8%**	**90,8%**
Beschut	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%
Leegloop inactief	2,0%	1,4%	1,4%	1,2%	1,5%
Niet beschikbaar voor werk	7,9%	7,7%	7,4%	6,8%	7,5%
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Figuur 16: Resultaten WerkBedrijf voor gemeente Nijmegen in 2022

Toelichting
Het afgelopen jaar had de krappe arbeidsmarkt invloed op het werk en de resultaten van WerkBedrijf. Een grote vraag en relatief klein aanbod van werkzoekenden zorgt ervoor dat werkzoekenden die zelfstandig werk kunnen vinden daar ook in slagen. Als gevolg daarvan is er een lagere instroom in de bijstand en melden we logischerwijs minder bijstandsgerechtigden aan voor de dienstverlening bij WerkBedrijf. Het aantal aanmeldingen regionaal is in 2022 10% lager dan in 2021.

Het aantal kandidaten dat WerkBedrijf begeleidt zal naar verwachting in omvang niet erg stijgen zolang de economie blijft groeien. De kandidaten die gebruik maken van de dienstverlening lukt het niet om in deze krappe arbeidsmarkt zelfstandig werk te vinden of te behouden en hebben dus intensievere en langdurige ondersteuning nodig. Dit zien we ook terug in de samenstelling van het kandidatenbestand van WerkBedrijf. Eind 2022 ontvingen 3.647 kandidaten in de regio Rijk van Nijmegen dienstverlening van WerkBedrijf. 18% van de kandidaten was eind 2022 klaar voor de stap naar werk en bemiddelbaar. Daarnaast begeleidde WerkBedrijf 34% van de kandidaten langdurig op een werkplek om uitval te voorkomen. Dit zijn onder andere kandidaten met een arbeidsbeperking. Deze groep groeit: ten opzichte van andere jaren begeleidde WerkBedrijf in 2022 meer kandidaten met arbeidsbeperking naar én op de werkplek. De overige kandidaten zijn actief binnen Op Weg Naar Werk (10%) of zitten in een voortraject (38%). Met hen wordt gewerkt aan een diagnose, werknemersvaardigheden, scholing, training etc. Deze voorbereiding op werk duurt vaak langer omdat de huidige kandidaten veelal met problematiek op meerdere leefgebieden (zoals schulden, mentale of fysieke gezondheid) te maken hebben. Dit werkt belemmerend in het nemen van stappen richting werk. Ook hebben kandidaten weinig tot geen recente werkervaring, noch een startkwalificatie waardoor de afstand tot werk groot is.
In het regionaal Beleidskader Arbeidsmarkt- en re-integratie dat we u in de loop van 2023 ter besluitvorming voorleggen, gaan we uiteraard in op de huidige populatie werkzoekenden en de daarvoor benodigde inzet.

Sociale Werkvoorziening
Eind 2022 is de toegevoegde waarde/omzet per FTE € 8.065. Dit is iets lager dan de doelstelling (€ 8.115). Door corona heeft het werk aan het begin van 2022 enkele keren stil gelegen. Dit heeft enige invloed op de toegevoegde waarde.
Het gemiddelde ziekteverzuim van SW-medewerkers is 20,8%. Dit is hoger dan de doelstelling (17,4%). Het hoger ziekteverzuim heeft beperkt invloed op de gerealiseerde toegevoegde waarde. Het lukt WerkBedrijf om goede tarieven af te spreken en realistisch te ramen.
Het ziekteverzuim onder SW-medewerkers is veelal langdurig. Bovendien is de populatie gemiddeld gezien iets ouder dan het landelijk gemiddelde (52 jaar versus 54 jaar). Langdurig verzuim heeft vaak serieuze klachten als achtergrond en is nauwelijks te beïnvloeden. Te eenzijdig sturen op ziekteverzuimreductie heeft de afgelopen jaren niet gewerkt. Via nieuwe arbodienstverlening die in 2022 geïmplementeerd is en de inzet van professionals van Stichting MEE wordt gewerkt aan een andere aanpak: een verhoogd welzijn, duurzame inzetbaarheid, werkplezier en de ontwikkeling van SW-medewerkers.

Regionale Tafel Arbeidsmarkt

De Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA) is een tactische werktafel waarin wethouders Werk & Inkomen en Economie uit de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen samen komen met ondernemers, vakbonden, onderwijsinstellingen, UWV en WerkBedrijf Rijk van Nijmegen met als doel de uitdagingen en kansen op de arbeidsmarkt aan te pakken en de mismatch op de regionale arbeidsmarkt te verkleinen. Activiteiten worden in aanvulling op de reguliere dienstverlening van de partners met de aanvullende middelen gedekt. Het gaat onder

meer om initiatieven (en middelen) in het kader van Perspectief op Werk, landelijke en provinciale initiatieven om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken. Onze leidraad hierbij is de (dynamische) uitvoeringsagenda.

Twee keer per jaar stuurt de RTA een brief (zie bijlage 1a) aan de colleges om een update te geven van de projecten die opgenomen zijn in de uitvoeringsagenda en die bijdragen aan de realisatie van de ambities van de RTA.
In de brief wordt ook ingegaan op de ontwikkelingen rondom het regionaal mobiliteitsteam Rijk van Nijmegen en in het verlengde hiervan de verbetering van de dienstverlening op de regionale arbeidsmarkt aan werkgevers, werknemers en werkzoekenden. Dit deel raakt direct aan de ambities die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft als uitwerking van het coalitieakkoord van de regering.

Het derde en laatste deel van deze brief wijden we aan de huidige herijking van doelen en ambities van het samenwerkingsverband RTA. Dit in relatie tot andere gremia zoals de Groene Metropoolregio en de Human Capital Agenda, maar ook tot het door u later in 2023 vast te stellen nieuwe beleidskader Arbeidsmarkt en Re-integratie.

Aanpak Jeugdwerkgelegenheid

Het doel van de regionale aanpak is het opzetten van een structurele aanpak voor het voorkomen van jeugdwerkloosheid en het versterken van de jeugdwerkgelegenheid op de lange termijn (een langetermijnvisie), waarbij de incidentele middelen omgezet worden naar een structurele aanpak. De aanpak Jeugdwerkgelegenheid is aangesloten op de aanpak Voortijdig Schoolverlaten in de overkoepelende aanpak ‘Jongeren naar school of werk’. Inmiddels hebben we een meerjarig programma (tot en met 2024) opgezet, wat zich richt op de gehele loopbaan van jongeren.

Binnen de aanpak jeugdwerkgelegenheid (overstap van onderwijs naar arbeidsmarkt) zetten we ons in drie onderdelen:

1. Samenwerken op transitiemomenten; een doorlopende loopbaan

Inmiddels is er in 2022 een (multidisciplinair) loopbaanteam op het MBO gestart en is het loopbaanteam PRO/VSO verstevigd. Beide teams bieden ondersteuning aan jongeren die de stap naar de arbeidsmarkt gaan maken. Tevens volgen zij de jongeren ook na de overstap en kunnen ze langer begeleiding bieden.

2. Jeugdwerkgelegenheid versterken; kansen op de arbeidsmarkt vergroten

Binnen deze actielijn organiseren we activiteiten om jongeren en werkgevers met elkaar in contact te brengen en kansen voor jongeren op de arbeidsmarkt te vergroten. In 2022 hebben we een groot netwerkevent voor werkgevers en studenten georganiseerd, ‘Kies je Job’. Het Verweij Jonker instituut heeft onderzoek verricht naar dit event en met deze inzichten is gestart met de voorbereiding voor de editie van 2023. Daarnaast is de stagemakelaar gestart binnen het MBO, om kansengelijkheid te bevorderen. We verwachten de eerste resultaten in 2023.

3. Overzicht en inzicht

In deze lijn zetten we in op het versterken van het netwerk en het verbinden van professionals die zich bezig houden met jongeren in een kwetsbare uitgangspositie. In mei 2022 organiseerden we een groot netwerkevent voor professionals. We zijn tevens aan de slag gegaan met het ontwikkelen van een tool voor professionals die meer inzicht in de dienstverlening en ondersteuning voor jongeren moet gaan bieden. De eerste opzet voor de tool is gemaakt.

2023 en verder

In 2023 wordt ingezet op doorontwikkeling en versteviging van de Loopbaanteams op het MBO en Pro/VSO. De eerste resultaten worden verwacht en zijn uitgangspunt voor evaluatie en verbetering van de dienstverlening. Samen met onze ketenpartners bekijken we (voortdurend) of we voldoende en de juiste instrumenten hebben om jongeren in een kwetsbare uitgangspositie te ondersteunen op de overstap naar de arbeidsmarkt. En ook op het behouden van werk als de stap eenmaal gemaakt is. We onderzoeken de komende periode hoe we deze nazorg met verschillende ketenpartners regionaal kunnen gaan organiseren.

Er wordt een vervolg gegeven aan 'Kies je Job'. Tevens wordt dit event opgenomen in het onderwijsprogramma in het MBO, waardoor de eerste stap wordt gezet voor borging de komende jaren. We verwachten de eerste resultaten van de inzet van de stagemakelaar.

In april 2023 organiseren we opnieuw een groot netwerkevent voor professionals en leggen we de eerste versie van onze tool voor aan ketenpartners en professionals.

We gaan aan de slag met de voorbereidingen van een nieuw meerjarig programma 'Jongeren naar school of werk', dat begint na 2024.

Bijlagen bij Jaarbrief Werk en Inkomen 2022

1a. Brief Regionale Tafel Arbeidsmarkt, maart 2023
1b. Arbeidsmarktinformatie Rijk van Nijmegen UWV over 2022