

Klaar voor nieuwe kansen!

Beleidskader Arbeidsmarkt- en re-integratie 2024-2027 Regio Rijk van Nijmegen

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

oktober 2023



Voorwoord

‘Klaar voor nieuwe kansen!’, het nieuwe arbeidsmarkt-beleidskader van het Rijk van Nijmegen

In het Rijk van Nijmegen werken gemeenten, regionaal WerkBedrijf, ondernemers, sociale partners/vakbonden, onderwijsaanbieders en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) sinds 2015 samen om het arbeidsmarktbeleid vorm te geven. Dat heeft mooie resultaten opgeleverd, maar er is altijd ruimte voor verbetering. In dit plan zijn nieuwe richtingen vastgelegd om deze samenwerking te intensiveren en een meer integraal proces te laten worden.

Bovendien zijn we niet alleen verantwoordelijk voor het duurzaam begeleiden naar werk, maar ook voor het zinvol vormgeven van dagbesteding en participatie, mocht een stap naar werk (nog) niet mogelijk zijn. Ook daarin kunnen de partners elkaar versterken.

Vergeleken met de vorige beleidskaders bevinden we ons nu in een economisch andere tijd. Dit heeft ook zijn weerslag op de arbeidsmarkt in onze regio, het Rijk van Nijmegen. Want op het moment van schrijven is er een schreeuwend tekort aan arbeidskrachten. Dit betekent overigens niet dat de inspanningen in onze regio om mensen naar werk te begeleiden gemakkelijker worden: de groep mensen die nu nog ondersteuning nodig heeft omdat ze niet zelfstandig een baan kunnen vinden, behoeft een veel intensievere begeleiding.
We gaan er vanuit dat dit nieuwe arbeidsmarktbeleidskader de komende jaren houvast geeft om de inwoners van het Rijk van Nijmegen op een goede, doelmatige wijze te ondersteunen bij hun weg naar werk en tegelijkertijd flexibel genoeg is om veranderingen in de conjunctuur op te vangen.

Laten we niet vergeten dat betaald werk meer is dan een manier om in je levensonderhoud te voorzien; het hebben van een betaalde baan is ook een bron van eigenwaarde voor veel van onze inwoners. Datzelfde geldt ook voor vrijwilligerswerk en andere participatie-activiteiten. Het is aan ons en de regionale samenwerkingspartners in het Rijk van Nijmegen om zoveel mogelijk mensen in staat te stellen die eigenwaarde te vinden en te behouden. Daar spannen we ons zo veel mogelijk voor in.

Pepijn Baneke,
wethouder Werk en Inkomen
gemeente Heumen

oktober 2023



“Het hebben van een betaalde baan is ook een bron van eigen-waarde voor veel van onze inwoners”

Samenvatting

Elke vier jaar stellen de gemeenten in het Rijk van Nijmegen een nieuw kader vast voor het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid. Het huidig beleidskader 'Werk voorop!' is van kracht tot eind 2023.

Ontwikkelingen, gevolgen voor de arbeidsmarkt en ons beleid
De afgelopen jaren is de wereld om ons heen veranderd, onder andere door de Coronapandemie en de oorlog in Oekraïne. We hebben te maken met omstandigheden op de arbeidsmarkt die we in jaren niet gezien hebben: een vraag vanuit werkgevers die groter is dan het aanbod. Ook is sprake van een kwalitatieve kloof tussen vraag en aanbod. Deze tweeledige krapte op de arbeidsmarkt baart zorgen, maar biedt ook kansen voor werkzoekenden die tot op heden aan de kant stonden.

Onze visie is dat de arbeidsmarkt plaats moet bieden voor iedereen. Werk neemt in het leven van mensen en binnen de samenleving een belangrijke plek in. Je werk maakt deel uit van wie je bent. Het bepaalt mede je identiteit, je plek in de samenleving, hoe je je kunt ontwikkelen, geeft structuur en doel, en zorgt voor sociale contacten. We creëren kansen voor werkzoekenden om zich naar vermogen te ontwikkelen en mee te doen op de arbeidsmarkt. We zetten ons sterker dan voorheen in voor een inclusieve arbeidsmarkt voor iedereen die daaraan kan bijdragen. We zien blijvende kansen voor werkzoekenden die tot op heden niet aan de slag kwamen. Veel werkzoekenden hebben echter te maken met aanvullende problemen op het vlak van financiën, mentale of fysieke gezondheid. Daarom is het nodig dat we langduriger en op meerdere leefdomeinen begeleiding bieden. We zetten hier extra op in en investeren in de samenwerking met afdelingen Inkomen en Zorg van gemeenten, zorgaanbieders, sociale wijk- en buurtteams etc. We bieden om- en nascholing aan in praktische vormen die goed passen bij veel werkzoekenden: praktijkleren en programma's gericht op het aanleren van vaardigheden (skills). We behouden de intensieve inzet op zogenoemde focusgroepen: jongeren, mensen met een arbeidsbeperking, statushouders en inburgeraars, mensen van 55 jaar en ouder en nieuwe instroom in de bijstand. Voor hen zien we nu meer kansen.
Werkgevers nemen steeds meer verantwoordelijkheid om met inzet van extra scholing en begeleiding een plek te bieden aan inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook zij



beseffen dat iedereen nodig is om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. We faciliteren werkgevers bij hun personeelsvraag door functies aan te passen en hen te adviseren over de doorstroming van hun werknemers door programma's voor Leven Lang Ontwikkelen te organiseren met onderwijsaanbieders. Daardoor komt ruimte vrij voor nieuwe werkenden.
De balans in de dienstverlening door WerkBedrijf verandert van vooral vraaggericht (de ondernemer centraal) naar meer aanbodgericht (mensontwikkeling), maar altijd in afstemming met de situatie en de vraag op de arbeidsmarkt. Want ondernemers zijn broodnodig om onze inwoners te laten meedoen en een plek te geven.

Samenwerking in de arbeidsmarktregio
De regionale samenwerking in Rijk van Nijmegen kent vele vormen en partijen. Onderwijs, ondernemers en overheid vinden elkaar steeds beter. Daarnaast wordt ook bovenregionaal steeds meer én beter samengewerkt. Belangrijk is in dit verband de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA), een regionale tactische werktafel en netwerk van sociale partners, onderwijsinstellingen, gemeenten en publieke uitvoeringsorganisaties (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen-UWV en WerkBedrijf). Aan de werktafel

bespreken partners uitdagingen en kansen op de arbeidsmarkt, om die beter te laten werken voor mensen die een steuntje in de rug nodig hebben om duurzaam aan het werk te komen en te blijven.
De Groene Metropool Regio (een bovenregionaal samenwerkingsverband van 18 gemeenten in de regio's Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen) heeft in 2022 vanuit de opgave Productieve Regio (economie en arbeidsmarkt) een Human Capital Agenda opgesteld. Van daaruit is begin 2023 een Human Capital Akkoord tussen de partners afgesloten voor de periode 2023-2026, waarbinnen vooral de thema's Leven Lang Ontwikkelen en Onbenut arbeidspotentieel relevant zijn voor ons arbeidsmarktbeleid.
Gemeenten en partners onder wie UWV, WerkBedrijf en onderwijsaanbieders nemen deel aan projecten voor de genoemde thema's. De uitvoering van projecten vindt plaats in bestaande structuren zoals de Regionale Tafel Arbeidsmarkt, dan wel rechtstreeks in de reguliere dienstverlening van ons en onze partners.

We zien het als gemeenten als onze opdracht om de samenwerking op de arbeidsmarkt in een overzichtelijke structuur te brengen en partijen daarin te faciliteren. We sluiten vanuit de RTA aan op de landelijke ontwikkeling 'uitbreiding arbeidsmarktdienstverlening', ingezet vanuit het ministerie van Szw, die arbeidsmarktregio's opdraagt toe te werken naar één samenwerkingsverband (voorlopige werktitel: regionaal Werkcentrum) in de regio, waarbij de dienstverlening aan werkgevers, werkzoekenden én werkenden 'ontschot' door alle betrokken partijen op de regionale arbeidsmarkt (sociale partners, UWV en gemeenten) wordt aangeboden. Momenteel wordt dergelijke dienstverlening tijdelijk (tot en met 2024) uitgevoerd door het Regionale Mobiliteitsteam (RMT). De ervaringen van het RMT worden nadrukkelijk meegenomen in de verdere uitwerking van de arbeidsmarktdienstverlening.

In lijn hiermee en vastgelegd in de wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen, wordt de werkgeversdienstverlening van UWV en WerkBedrijf in 2023 ondergebracht in één herkenbaar werkgeversservicepunt voor de regio. Dit moet leiden tot een betere vindbaarheid voor werkgevers en meer ontschottingsmogelijkheden, waardoor instrumenten en voorzieningen voor werkgevers aangeboden door de ene partij (bijv. voor WW-dienstverlening) ook ingezet kunnen worden door de andere partij (bijv. instrumenten Participatiewet). En daarmee helpen we natuurlijk ook werkzoekenden en werkenden.

Onze ambities zijn dus gericht op enerzijds een intensivering van dienstverlening voor werkzoekenden, anderzijds op een verbeterde organisatie en uitvoering van die dienstverlening met onze partners in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen.

Regionaal WerkBedrijf
Voor regionaal WerkBedrijf, onze belangrijkste partner voor de uitvoering van het onderdeel Werk van de Participatiewet, gaan we nader in op de accentverschuiving in de dienstverlening: een versterkte aanbodgerichte arbeidsbemiddeling. In het financieel kader beschrijven we de wijze van bekostiging van de re-integratietaak van WerkBedrijf voor de komende vier jaren. De verdeelsystematiek van het gemeentefonds voor de uitvoering van de re-integratietaak is gewijzigd, waardoor we het eerder geoormerkte Participatiebudget vanaf 2025 via een objectieve rekentool gaan herleiden uit het gemeentefonds. Daarbij maken de gemeenten een aantal aanvullende afspraken met elkaar en met WerkBedrijf: over o.a. lokale dienstverlening, een compensatieregeling van de gemeente Nijmegen en een bezuiniging op het Participatiebudget voor WerkBedrijf vanaf 2025.

Leeswijzer

In dit regionale beleidskader schetsen we in de Inleiding (hoofdstuk I) de aanleiding voor een nieuw beleidskader en ontwikkelingen op mondiaal, landelijk en regionaal niveau. In hoofdstuk II beschrijven we de maatschappelijke opgaven die we als gemeenten voor ons zien, omdat we in die bredere context het arbeidsmarktbeleid plaatsen, gevolgd door onze visie op de arbeidsmarkt. We maken duidelijk wat we vanuit de visie willen bereiken (missie) en verbinden er ambities aan. In hoofdstuk III geven we weer wat we gaan doen om de ambities te realiseren, door als eerste concrete beleidslijnen voor het vergroten van de kwalitatieve en kwantitatieve match op de arbeidsmarkt te beschrijven. Vervolgens gaan we in op de manier waarop we de regionale samenwerking met onderwijs en economie gaan versterken. Als derde beschrijven we hoe we op langere termijn één toegankelijke en professionele arbeidsmarktdienstverlening in Rijk van Nijmegen organiseren. In hoofdstuk IV gaan we in op onze samenwerking met en opdracht aan regionaal WerkBedrijf. Het financieel kader voor de uitvoering van de re-integratietaak door WerkBedrijf vormt het sluitstuk van dit beleidskader (hoofdstuk V).

Inhoudsopgave

Voorwoord: 'Klaar voor nieuwe kansen!', het nieuwe arbeidsmarktbeleidskader van het Rijk van Nijmegen **3**

Samenvatting **4**
Leeswijzer 5

I Inleiding **7**
Aanleiding 7
Ontwikkelingen arbeidsmarktbeleid 7
Mondiale en landelijke ontwikkelingen 8
Regionale ontwikkelingen 8
Opdracht aan de arbeidsmarktregio's 9
Perspectief op lange termijn naar 2030 9

II Visie, missie en ambities **10**
Visie 11
Missie 11
Ambities 11

III Wat gaan we doen om de ambities te realiseren? **12**
Ambitie 1. Vergroten van de kwalitatieve en kwantitatieve match op de arbeidsmarkt 12
Dienstverlening aan werkzoekenden 12
Dienstverlening aan ondernemers 13
Ambitie 2. Versterken van de samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheden 13
Economie en arbeidsmarktbeleid 13
Onderwijs en arbeidsmarktbeleid 14
Ambitie 3. Organiseren van een toegankelijke arbeidsmarktdienstverlening in Rijk van Nijmegen 15

IV Belangrijkste partner voor de re-integratietaak: WerkBedrijf **17**

V Financieel kader **22**
Financiering WerkBedrijf tot en met 2024 22
Financiering WerkBedrijf vanaf 2025 22

Bijlagen **24**

Bijlage 1: Arbeidsmarktprognose Rijk van Nijmegen, 2023-2024 (1 juni 2023) **25**

Bijlage 2: Ontwikkeling bijstandsuitkeringen Participatiewet en Ioaw Rijk van Nijmegen **27**

Bijlage 3: Toelichting op nieuwe opdrachten aan gemeenten en komende wetswijzigingen **28**
Participatiewet in balans 28
Breed Offensief 28
Wet SUWI en uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur 28
Wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk': sluitende aanpak kwetsbare jongeren 29

Bijlage 4: Toelichting op de Focusgroepen **30**

Bijlage 5: Schematische weergave van Human Capital Akkoord van de Groene Metropool Regio **32**

Bijlage 6: Voorbeelden van samenwerking in Rijk van Nijmegen en Arnhem/Nijmegen **33**
Groene Metropool Regio Arnhem/Nijmegen: Human Capital Agenda 33
Regionale Tafel Arbeidsmarkt 33
Regionaal Mobiliteitsteam Rijk van Nijmegen 33

Bijlage 7: Nieuwe verdeelsystematiek Participatiebudget met toepassing Berenschot-rekentool en compensatie-regeling gemeente Nijmegen, 2025 en 2026 **35**



Inleiding

Aanleiding

De krapte op de arbeidsmarkt is dagelijks nieuws, zoals blijkt uit bovenstaande krantenkoppen van het afgelopen jaar. Een krappe arbeidsmarkt heeft veel maatschappelijke gevolgen en beïnvloedt de economische groei. Er zijn wachtlijsten in de zorg en kinderopvang, het onderwijs staat onder druk door personeelstekorten, de energietransitie loopt vertraging op, evenals de woningbouw. De verwachting is dat de krapte op de arbeidsmarkt nog lange tijd aanblijft. De vergrijzing zorgt voor een dusdanige vervangingsvraag, dat er ook in tijden van economische tegenspoed een krappe arbeidsmarkt zal zijn.

De arbeidsmarkt is volop in beweging. Transities op het gebied van energie, duurzaamheid, digitalisering en robotisering zorgen voor voortdurende veranderingen in de aard en omvang van de werkgelegenheid. Het is essentieel dat de beroepsbevolking in staat is om met die veranderingen mee te bewegen. Een goed geëquipeerde, wendbare en weerbare beroepsbevolking is een van de belangrijkste sleutels tot succes in de ontwikkeling van onze economie, brede welvaart en bestaanszekerheid. Daarbij weten we één ding zeker: we hebben de kwaliteiten van al onze scholieren, studenten, werkenden en (potentieel) werkzoekenden nodig. Elk talent telt.

Een toekomstbestendige beroepsbevolking realiseren we alleen wanneer iedereen in staat is of in staat wordt gesteld om zich een leven lang te ontwikkelen. Alle reden dus voor een aanscherping van ons arbeidsmarktbeleid.

Ontwikkelingen arbeidsmarktbeleid

Arbeidsmarktbeleid gaat over economisch, onderwijs- en sociaal-maatschappelijk beleid. Partijen vanuit deze beleidsterreinen moeten actief samenwerken en hun krachten bundelen. De huidige krapte op de arbeidsmarkt vraagt er meer dan ooit om: niemand kan de problemen op de arbeidsmarkt alleen oplossen. Voor ons als overheid betekent het dat we beleid en uitvoering op het vlak van economie, onderwijs en re-integratie met elkaar verbinden en daar met ons arbeidsmarktbeleid zoveel mogelijk op aansluiten. Dit komt tot uitdrukking in bijvoorbeeld de dienstverlening aan ondernemers, die gericht is op het creëren van werkgelegenheid vanuit zowel economisch als sociaal-maatschappelijk perspectief. We werken samen met onderwijsaanbieders, die programma's ontwikkelen vanuit de mogelijkheden van werkzoekenden en de vraag van werkgevers. Zo kunnen we werkzoekenden door middel van werk een beter perspectief en bestaanszekerheid bieden en bedrijven ondersteunen bij hun vraag naar arbeidskrachten.

Het beleidskader '*Klaar voor nieuwe kansen!*' volgt op ons vorige beleidskader Werk voorop!, dat van kracht is tot eind 2023. Hierin legden we vast dat we inzetten op een inclusieve arbeidsmarkt, waar plaats is voor iedereen en waarbij economische ontwikkelingen worden benut. Zo wilden we met partners een Human Capital Agenda en programma's voor Leven Lang Ontwikkelen opstellen en uitvoeren. Ook wilden we een integrale, leefdomein-overstijgende aanpak bewerkstelligen bij de arbeidsbemiddeling van werkzoekenden. Daarvan is een deel in de afgelopen periode tot stand gebracht, hoewel in de Coronajaren een aantal zaken minder goed kon worden uitgevoerd. De huidige omstandigheden vragen om een verdere intensivering van onze aanpak, met name waar het de begeleiding en ontwikkeling van werkzoekenden betreft. Maar we beginnen niet bij nul; de eerste aanzetten worden al gegeven in onze regio.

In de onderstaande alinea's gaan we in op ontwikkelingen die een relatie hebben met arbeidsmarktvraagstukken en die het nieuwe beleidskader (mede) hebben beïnvloed.

Mondiale en landelijke ontwikkelingen

Ten opzichte van de vorige beleidsperiode is de wereld om ons heen veranderd. We hebben een coronapandemie achter de rug, het klimaat verandert snel en noodzaakt tot transities op het gebied van o.a. energievoorziening en klimaatadaptatie. Door oorlogen en (natuur)rampen zijn er grote vluchtelingenstromen, ook naar Nederland. De oorlog in Oekraïne leidde ook tot sterk stijgende energieprijzen en een in het algemeen sterk stijgende inflatie. Niet alleen energie werd duurder, maar ook allerlei andere producten zoals levensmiddelen. Voorspellen wordt steeds moeilijker, want de effecten van dergelijk grote ontwikkelingen grijpen in elkaar en hebben impact op onze welvaart, bestaanszekerheid en economische groei. Als we inzoomen op de arbeidsmarkt zien we dat grote werkloosheid na de coronapandemie is uitgebleven.
De werkloosheid is laag, in juni 2023 is deze 3,5% van de beroepsbevolking. Hiertegenover staat dat de personeelskrapte op de arbeidsmarkt juist groter is dan voorheen.
In juli 2023 zijn er plm. 440.000 vacatures tegenover plm. 355.000 werklozen.
We hebben te maken met een gespannen arbeidsmarkt waar een enorme vraag naar personeel uit allerlei sectoren en een relatief klein aanbod -ook kwalitatief- moeilijk op elkaar aansluiten. Feitelijk zien we de krapte nu in alle sectoren. De arbeidsmarkt blijft ook de komende jaren naar verwachting krap. De banengroei valt in 2023 en 2024 lager uit dan in de afgelopen twee jaar, door een lagere economische groei (zelfs een milde recessie in het eerste halfjaar van 2023) en aanhoudende personeelskrapte. Voor 2023 verwacht UWV nog een toename met 1,4%, maar voor 2024 niet meer dan 0,5% banengroei. Minder banengroei betekent niet dat de personeelskrapte verdwijnt. De krapte wordt weliswaar iets minder, maar blijft aanwezig. Dit komt omdat personeelskrapte grotendeels structurele oorzaken heeft zoals vergrijzing, ontgroening, deeltijdwerk en de mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van personeel.[1] We zien naast een kwantitatieve een kwalitatieve kloof tussen vraag en aanbod: het aanbod van werkzoekenden sluit niet aan op de vraag van werkgevers. Er is een mismatch op de arbeidsmarkt. Daarin zien wij een grote opdracht voor onszelf.

Regionale ontwikkelingen

Ook in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen zien we personeelstekorten en krapte. Sinds medio 2022 is er weliswaar een lichte daling van het aantal vacatures, waardoor de krapte iets is afgenomen. Bovendien is de spanning op de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen iets lager dan landelijk. Een verklaring hiervoor ligt waarschijnlijk in de werkgelegenheidsstructuur van Rijk van Nijmegen, waar publieke sectoren als zorg en onderwijs zeer sterk vertegenwoordigd zijn.
In regio's waar marktpartijen sterker zijn vertegenwoordigd, zijn de personeelstekorten nóg groter.
Het UWV verwacht dat de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen in 2023 verder groeit. Vanaf 2024 komt de werkgelegenheidsgroei in een lagere versnelling terecht als gevolg van een lagere economische groei en aanhoudende personeelstekorten. Hoewel de meeste sectoren, vooral zorg & welzijn, nog een groeiende werkgelegenheid laten zien, krijgen de bouw en industrie te maken met banenkrimp. Rijk van Nijmegen profiteert van de sterk aanwezige sector zorg & welzijn, waar naar verwachting het aantal banen sterk toeneemt in zowel 2023 als in 2024. Zie ook bijlage 1.

Sinds maart 2023 is het aantal WW-uitkeringen in Rijk van Nijmegen vrijwel stabiel en ligt rond de 2.900 uitkeringen, na een sterkere daling in de periode van juni 2022 tot maart 2023. De bijstandsuitkeringen in onze regio zijn sinds januari 2021 tot eind 2022 gedaald van 9.600 naar 8.950 uitkeringen, een afname van bijna 7%. In de eerste helft van 2023 lijkt het aantal uitkeringen weer licht te stijgen. Zie een verdere duiding hiervan in bijlage 2.

[1] *UWV Arbeidsmarktprognose 2023-2024 (werk.nl)*

Opdracht aan de arbeidsmarktregio's

De Rijksoverheid heeft in het afgelopen decennium het primaat voor de ondersteuning van kwetsbare werkzoekenden steeds meer bij (partners in) de arbeidsmarktregio's gelegd en brengt hen meer en meer in stelling om arbeidsmarktproblematiek aan te pakken. Gemeenten werken bij deze opdrachten intensief samen met ondernemers, vakbonden, onderwijsaanbieders en UWV.

Met de komst van de wet Banenafspraak in 2015 riep het rijk de arbeidsmarktregio's op om een samenwerkingsverband van vakbonden, werkgeversorganisaties, UWV en gemeenten op te richten. Dit leidde tot de oprichting van de RTA (in Rijk van Nijmegen uitgebreid met onderwijsinstellingen), die aanvankelijk als opdracht had de Banenafspraak (landelijk 125.000 extra banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in 2026) in onze arbeidsmarktregio te stimuleren. De laatste jaren is de thematiek van de RTA verbreed naar meerdere arbeidsmarktvraagstukken, maar met een continue focus op de doelgroep met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

"Duidelijk is dat de vergrijzing in Nederland een structurele oorzaak is voor de krapte"

Ook in 2015 is de Participatiewet ingevoerd, waartoe ook mensen met een beperking behoren. De toegang tot de wet Sociale Werkvoorziening[2] en de Wajong[3] is sindsdien beëindigd respectievelijk begrensd. Een uitgebreide evaluatie van de Participatiewet heeft ertoe geleid dat het ministerie aanpassingen in wet- en regelgeving heeft toegezegd. De doelstelling dat de Participatiewet zou leiden tot -kortweg- een inclusievere arbeidsmarkt met meer mogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking of mensen met anderszins een afstand tot de arbeidsmarkt, is niet behaald. Om die reden is er gewerkt aan een wetsvoorstel *Participatiewet in Balans* (invoering vanaf 2025, zoals we nu voorzien) en een wetsvoorstel *Breed Offensief* (inmiddels afgerond, invoering in 2023 en 2024). Beide moeten ertoe leiden dat er meer kansen ontstaan voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Andere taken die het rijk bij de regio's belegt zijn de uitbreiding van de regionale aanpak van de Jeugdwerkloosheid (wetsvoorstel Van school naar duurzaam werk), de vorming van Regionale Mobiliteitsteams, de versterking van een gezamenlijke werkgeversdienstverlening door UWV en regionaal WerkBedrijf (tweede helft 2023 in onze regio ingevoerd) en de hervorming van de arbeidsmarkt-dienstverlening (vanaf 2025). We lichten de nieuwe taken en wetgeving toe in bijlage 3.



Perspectief op lange termijn naar 2030

Vanwege de historisch grote krapte op de arbeidsmarkt en tekorten in eigenlijk alle sectoren op dit moment, is het van belang te onderzoeken hoe de arbeidsmarkt van de toekomst eruit ziet. Zo kan een betere inschatting gemaakt worden van de interventies die nodig zijn. UWV en onderzoeksbureau Panteia hebben eind 2022 een verkennend vooronderzoek gedaan naar de arbeidsmarkt in 2030[4]. Duidelijk is dat de vergrijzing in Nederland een structurele oorzaak is voor de krapte. Ook de banengroei in het algemeen en baanmobiliteit zijn oorzaken voor de krapte. Zonder beleidsinterventies zijn de gevolgen in 2030: fikse wachtlijsten in de zorg, drie- of vierdaagse lesweken op school, te weinig windmolens, zonnepanelen en warmtepompen, een maakindustrie die naar het buitenland verhuist, een hoge werkdruk en ziekteverzuim. Oplossingsrichtingen liggen op het vlak van meer technologie, meer inzet van (arbeids-)migranten, leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid, onbenut arbeidspotentieel en bijsturen op de output van het beroepsonderwijs. Waar dit binnen ons bereik ligt, sluiten we met ons beleid aan op de genoemde oplossingsrichtingen.

[2] *wet Sociale Werkvoorziening: wet die regelt dat mensen die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend in staat zijn onder aangepaste omstandigheden arbeid te verrichten, kunnen werken op een zo regulier mogelijke en op hun individuele mogelijkheden aangepaste arbeidsplek.*

[3] *Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, die een inkomensvoorziening regelt voor mensen die vóór hun 18e verjaardag arbeidsongeschikt zijn geworden.*

[4] *Arbeidsmarkt in 2030: een vooronderzoek (werk.nl)*

II

Visie, missie en ambities



Alle ontwikkelingen waar we in onze regio mee te maken hebben overziend, is duidelijk dat het arbeidsmarktbeleid in een bredere context geplaatst moet worden. We hebben namelijk als gemeenten meerdere maatschappelijke opgaven en rollen binnen de domeinen Werk, Inkomen, Economie en Onderwijs, die verklaren met welke partijen en in welke omgeving we samenwerken:

1. Gemeenten hebben de maatschappelijke opgave om bestaanszekerheid te bevorderen
Iedereen heeft recht op bestaanszekerheid: een bestaan met voldoende en een voorspelbaar inkomen, een woning, toegang tot onderwijs en zorg en een buffer voor onverwachte uitgaven. Dit is nodig om mee te kunnen doen in de samenleving. Voor veel Nederlanders is dit niet vanzelfsprekend en ontstaan er problematische gevolgen op meerdere levensdomeinen. Bestaanszekerheid is een randvoorwaarde voor het welzijn van alle mensen en voorkomt deze problematische gevolgen.[5]

2. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de arbeidsinschakeling van de wettelijke doelgroep Participatiewet (onder andere bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden)
Gemeenten hebben (onder andere) deze wettelijke taak belegd in een (modulaire) gemeenschappelijke regeling, waarvan WerkBedrijf Rijk van Nijmegen onderdeel uitmaakt. WerkBedrijf voert namens onze gemeenten deze publieke taak uit.

3. Gemeenten hebben de taak om met partners een Regionaal Mobiliteitsteam te vormen om aan werkgevers, werkzoekenden en werkenden die ondersteuning nodig hebben, aanvullende dienstverlening te bieden
In uitvoerende zin is dit een taak van WerkBedrijf, omdat de arbeidsinschakeling Participatiewet daar is belegd. Omdat het gaat over aanvullende dienstverlening -aanvullend op reguliere dienstverlening door partners- door meerdere partijen is de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (waarin overheid, ondernemers en onderwijs samenkomen) een (bestuurlijk en tactisch) punt van waaruit wordt gestuurd.

4. Gemeenten geven met onderwijsinstellingen uitvoering aan een regionaal programma Vroegtijdig Schoolverlaten en een regionale Aanpak jeugdwerkgelegenheid voor kwetsbare jongeren
We willen de kansengelijkheid voor jongeren met een (risico op) afstand tot de arbeidsmarkt vergroten door hen te begeleiden bij de overgang van school naar werk en bij het behouden van werk bij (dreigende) werkloosheid.

5. Gemeenten voeren economisch beleid uit en ontwikkelen economische visies en agenda's in Rijk van Nijmegen
Er is steeds meer aandacht voor het 'human capital'-vraagstuk in het economisch beleid. Om aantrekkelijk te zijn voor bedrijven is de aanwezige arbeidsmarkt een doorslaggevende factor. Bedrijven hebben behoefte aan goed opgeleide arbeidskrachten op alle niveaus om te blijven concurreren en groeien. Hier raakt economisch beleid aan arbeidsmarktbeleid.

6. Gemeenten faciliteren meer in het algemeen samenwerking in de regio én bovenregionaal en nemen zelf deel aan samenwerkingsverbanden en initiatieven om de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te pakken
Zo hebben gemeenten in de regio's Midden Gelderland en Rijk van Nijmegen de Groene Metropool Regio opgericht,

[5] *Bron: Bestaanszekerheid | Divosa*

van waaruit o.a. een Human Capital Agenda is opgesteld. We hebben partijen samengebracht in de Regionale Tafel Arbeidsmarkt, waar projecten door partijen gezamenlijk worden uitgevoerd. Samenwerking is geen doel op zich, maar onmisbaar om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken.

7. Gemeenten zijn gezamenlijk een relatief grote werkgever in de regio en hebben een verantwoordelijkheid om via hun eigen HR-/personeelsbeleid werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden

In onze gemeentelijke organisaties willen we meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek bieden. We hebben een voorbeeldfunctie als het gaat om inclusiviteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Vanuit de opgaven voor gemeenten komen we tot de volgende visie en missie voor het arbeidsmarktbeleid:

Visie

De arbeidsmarkt is er voor iedereen. We creëren kansen voor werkzoekenden om zich naar vermogen te ontwikkelen en mee te doen op de arbeidsmarkt. Veel mensen kunnen dat op eigen kracht, maar dat geldt niet voor iedereen. Er is een kloof tussen het beschikbare werk en de mogelijkheden van werkzoekenden. Daarom werken ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden in Rijk van Nijmegen samen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen duurzaam participeert.

Missie

We intensiveren de dienstverlening aan werkzoekenden die nu nog geen werk hebben. We maken beschikbaar werk passend en bieden scholing en begeleiding, waardoor meer werkzoekenden een (betaalde) baan vinden én behouden.
We streven naar een ontschotting van regelingen, zodat voor werkzoekenden meer mogelijkheden ontstaan én het voor ondernemers eenvoudiger wordt om werkzoekenden in dienst te nemen, ook wanneer zij op afstand staan van de arbeidsmarkt. Daarbij verliezen we het onbenut arbeidspotentieel niet uit het oog. Dit is van belang om de huidige krapte op de arbeidsmarkt te verkleinen. We werken samen met ondernemers en onderwijsaanbieders en positioneren publieke uitvoeringsorganisaties WerkBedrijf en UWV in deze samenwerking. We verbeteren de onderlinge samenwerking tussen de beleidsvelden Werk, Economie en Onderwijs. Dit doen we om vraagstukken op de arbeidsmarkt aan te pakken en om een toegankelijke en professionele arbeidsmarktdienstverlening voor onze inwoners en ondernemers te realiseren.

Ambities

We willen bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen duurzaam participeert. Vanuit onze maatschappelijke opgaven, visie en missie werken we de komende jaren aan de volgende ambities in onze arbeidsmarktregio:

1. Vergroten van de kwalitatieve en kwantitatieve match op de arbeidsmarkt

Er staan nog veel mensen aan de kant en tegelijkertijd zijn er veel vacatures. We willen de kwalificaties van werkzoekenden beter aan laten sluiten op de vraag van werkgevers. Aan werkgeverszijde willen we de vraag beïnvloeden en functies geschikt maken. Zo komen meer mensen beschikbaar voor het werk dat werkgevers aanbieden.

“Er is een kloof tussen het beschikbare werk en de mogelijkheden van werkzoekenden”

2. Versterken van de samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid

Om knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen, is samenwerking tussen partijen op strategisch/tactisch en operationeel niveau, met verantwoordelijkheden voor alle partijen, noodzakelijk. We zijn als gemeenten vooral verantwoordelijk voor mensen met een bijstandsuitkering of zonder uitkering.
Om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken, is echter iedereén nodig die zich begeeft op de arbeidsmarkt. We willen een verbreding naar alle partijen in een aanpak met bundeling van expertises, zodat we meer mensen perspectief op duurzaam werk kunnen bieden.

3. Organiseren van een toegankelijke arbeidsmarktdienstverlening in Rijk van Nijmegen

In Rijk van Nijmegen houden veel organisaties en samenwerkingsverbanden zich bezig met arbeidsmarktvraagstukken. We werken met alle partners toe naar een overzichtelijke netwerkstructuur, waarin een laagdrempelig ‘loket’ zichtbaar is met alle dienstverlening onder één dak, ongeacht de inkomens-/uitkeringssituatie van een inwoner. Zodat niemand verdwaalt en iedereen die dat nodig heeft, waaronder ook werkgevers, toegang krijgt tot passende ondersteuning bij werk-, opleidings- en personeelsvragen.

III

Wat gaan we doen om de ambities te realiseren?

Ambitie 1.
Vergroten van de kwalitatieve en kwantitatieve match op de arbeidsmarkt

Onze visie is dat de arbeidsmarkt er voor iedereen is. Voor iedereen moet er een (werk)plek zijn op die arbeidsmarkt. Veel mensen kunnen zich op eigen kracht en naar vermogen ontwikkelen en meedoen op die arbeidsmarkt. Dit geldt niet voor iedereen. Voor de groep die ondersteuning nodig heeft, willen we kansen in deze tijd van krapte benutten. Die wens raakt onze eerste ambitie en is daarom ook: de matches tussen werkzoekenden en werkgevers vergroten. We zien enerzijds een grote vraag naar personeel en anderzijds werkzoekenden die (nog) geen werk hebben gevonden. Er is een kwantitatieve én kwalitatieve kloof tussen de vraag en aanbod van personeel.

Vanuit onze maatschappelijke opgave de arbeidsinschakeling te realiseren van werkzoekenden die tot de wettelijke doelgroep van de Participatiewet behoren, zetten we de komende jaren in op:

Dienstverlening aan werkzoekenden

- Intensiveren van dienstverlening aan bijstandsgerechtigden die dat nodig hebben

We zorgen voor een intensiever contact en brede aandacht, meer maatwerk en langduriger begeleiding. Analoog aan de werkwijze bij project 'Doe je mee'[6] voeren we een brede intake met iedere bijstandsgerechtigde die dat nodig heeft. We brengen alle leefgebieden in beeld: gezondheid, financiële situatie, sociale omstandigheden, opleiding etc. en gaan in op de persoonlijke interesses en motivatie van de kandidaat. Kortom: we kennen de bijstandsgerechtigde. Met een volledig beeld kunnen we vervolgens in de breedte de juiste ondersteuning inzetten en toewerken naar werk en participatie voor wie dat mogelijk is. We behouden onverminderde inzet op de zogenoemde focusgroepen: mensen van 55 jaar en ouder, statushouders en inburgeraars, jongeren tot 27 jaar, mensen met een arbeidsbeperking en mensen die nieuw



instromen in de bijstand (zie bijlage 4). Onze inzet wordt intensiever op het onbenut arbeidspotentieel. Daarin hebben zowel gemeenten als WerkBedrijf een rol. Het gaat dan om de bijstandsgerechtigden die nu nog aan de zijlijn staan, niet-uitkeringsgerechtigden en parttime werkenden die mogelijk meer uren kunnen werken. We brengen hen in beeld en zetten de nodige ondersteuning in.

- Versterken van de samenwerking van WerkBedrijf en gemeenten rondom werkzoekenden

Een intensivering van dienstverlening betekent dat consulenten van Inkomen, Werk, Participatie, Zorg en Schuldhulp meer samenwerken om passende ondersteuning met elkaar af te stemmen. Daarbij helpen 'driegesprekken' in complexe situaties, casusbesprekingen en overdracht van relevante

[6] *Project 'Doe je mee' is een specifieke samenwerking tussen vier gemeenten en WerkBedrijf waarbij bijstandsgerechtigden die uit beeld zijn geraakt, uitgebreid worden gesproken over alle leefdomeinen, zodat gerichte ondersteuning geboden kan worden en er weer perspectief (op welk leefdomein dan ook) dan wel stabiliteit in de leefsituatie ontstaat.*

informatie en kennis. Vanaf de start bepalen we zoveel mogelijk een gezamenlijk, compleet beeld en zorgen vervolgens voor de noodzakelijke, soms parallelle ondersteuning. Wanneer werk nog niet direct haalbaar is, kijken we naar mogelijkheden van participatie anderszins. We willen zo het aantal aanmeldingen bij WerkBedrijf toe laten nemen en het aantal terugmeldingen van WerkBedrijf naar gemeenten vanwege 'geen mogelijkheden naar een werktraject' laten afnemen. We gaan in gezamenlijkheid een programma ontwikkelen om een werkwijze en afspraken met elkaar vast te leggen.

- Versteviging van aanbodgerichte arbeidsbemiddeling van WerkBedrijf

Arbeidsbemiddeling is mensontwikkeling. We willen daarom meer inzetten op de ontwikkeling van kennis, vaardigheden, motivatie en houding van de werkzoekende. Voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden maken we gebruik van o.a. praktijkleren, werk- en taalstages, ontwikkelbanen. Veel werkzoekenden hebben immers behoefte aan een praktische manier van leren. Omdat we bij bijstandsgerechtigden vaak problemen zien op meerdere leefgebieden, begrenzen we de duur van de dienstverlening door WerkBedrijf niet langer op twee jaar, maar houden we deze flexibel: we doen wat nodig en passend is om te komen tot duurzame plaatsingen op werk. In hoofdstuk IV gaan we nader in op de opdracht aan WerkBedrijf.

Dienstverlening aan ondernemers

Ondernemers zijn onmisbaar om plaatsingen op werk, werk- en taalstages, ontwikkelbanen en passend praktijkleren mogelijk te maken. Het Midden- en Klein Bedrijf (MKB, bedrijven met maximaal 250 werknemers) maakt 99% uit van alle bedrijven en bepalen daarmee onze 'afzetmarkt'. MKB-bedrijven kennen grote onderlinge verschillen in o.a. omvang. We vinden het belangrijk om kleinere bedrijven mee te laten profiteren van opleidingsstructuren die we gezamenlijk opzetten, zodat we schaalvoordelen realiseren.

- Onderhouden en uitbreiden van ondernemersnetwerken

We kennen de ondernemersorganisaties en werken intensief met hen samen. We stimuleren en faciliteren bijv. sociaal ondernemers, om meer mogelijkheden te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het Inclusief Ondernemers Netwerk (ION) in Rijk van Nijmegen is hier een mooi platform voor. Vanuit Werk en Inkomen en Economie organiseren we met WerkBedrijf, UWV en onderwijsinstellingen themabijeenkomsten en nemen we zelf deel aan ondernemersbijeenkomsten. Nieuwe bedrijven nodigen we actief uit om aan te sluiten bij bestaande netwerken.

- Passend werk creëren en Leven Lang Ontwikkelen stimuleren

We investeren in het passend maken van bestaand werk: als een vacature niet past bij een werkzoekende, gaan we via jobcarving en extra scholing en begeleiding op zoek naar oplossingen, die passen bij het aanbod van werkzoekenden. Het adviseren van ondernemers over doorstroming van bestaand personeel is belangrijk: het biedt perspectief aan bestaande werknemers en betekent dat er ander werk vrijkomt. We stimuleren hierbij projecten voor Leven Lang Ontwikkelen, omdat bedrijven hierbij een grote rol hebben.

- Afstemming van werkgeversdienstverlening door partners

De werkgeversdienstverlening vraagt afstemming over bedrijfscontacten en -informatie tussen bedrijfsdienstverleners van Werkbedrijf, UWV en accountmanagers van gemeenten. Ook beleidsmatige afstemming over economische visies, agenda's, actielijnen etc. is van belang. In het tweede halfjaar van 2023 werken UWV en WerkBedrijf aan een gezamenlijke werkgeversdienstverlening en werken zij toe naar één herkenbaar werkgeversservicepunt. Ook is in onze regio sinds een half jaar een Ketenoverleg Lang Leven Ontwikkelen, waaraan WerkBedrijf, UWV, gemeentelijke accountmanagers/bedrijfscontactfunctionarissen, het Leerwerkloket en het ROC deelnemen. Signalen worden uitgewisseld en (sector-)opleidingsvragen gesignaleerd en gecombineerd, zodat uitvoerbare plannen kunnen worden gemaakt. De ambitie is om ontwikkelmogelijkheden te creëren in de bestaande werkgevers- en werkzoekendendienstverlening om de kloof tussen vraag en aanbod te verkleinen. Het gaat om het behoud én creëren van werk.

Ambitie 2.
Versterken van de samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid

Economie en arbeidsmarktbeleid

Er is steeds meer aandacht voor het 'human capital'-vraagstuk in het economisch beleid. Om aantrekkelijk te zijn voor bedrijven is de regionale arbeidsmarkt een doorslaggevende factor. Bedrijven hebben behoefte aan goed opgeleide arbeidskrachten op alle niveaus om te blijven concurreren en groeien. Hier ligt voor gemeenten een uitdaging: het gaat enerzijds

om het aantrekken en vasthouden van talent en anderzijds om het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Naast het binden van talent is het belangrijk om te zorgen voor een inclusieve arbeidsmarkt. Bezien vanuit de opdracht aan gemeenten om inwoners met een Participatiewet-uitkering aan werk te helpen, is er behoefte aan het aantrekken van daarbij passende, praktische werkgelegenheid voor kwetsbare groepen die afhankelijk zijn of dreigen te worden van een uitkering. Onder andere hier raken de beleidsterreinen elkaar en versterken we de samenwerking.

Als voorbeeld van de aansluiting van economisch beleid op arbeidsmarktbeleid noemen we de *Economische Visie 2022-2025 van de gemeente Nijmegen*. Doel van het economisch beleid is behoud en groei van de werkgelegenheid. Daarbij gaat het om passende werkgelegenheid, die aansluit bij de vraag- en aanbodontwikkeling op de arbeidsmarkt. Binnen de economische visie is een actielijn 'human capital' opgenomen, waarin de arbeidsmarkt benaderd wordt vanuit de 'kansen'-kant. In de actielijn worden middelen beschikbaar gesteld om arbeidstekorten aan te pakken en de kwalificaties van de beroepsbevolking te verbeteren. Om die reden worden projecten als Via-T en organisaties als het Chip Integration Technology Center ondersteund. Daarbij sluiten onderwijsaanbieders (Hogeschool Arnhem Nijmegen en Radboud Universiteit), WerkBedrijf en UWV aan als deelnemende partijen.

Onderwijs en arbeidsmarktbeleid

Voor een goed functionerende arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat het onderwijsaanbod aansluit op behoeften van werkgevers en werkzoekenden. Onderwijsinstellingen zijn een belangrijk partner bij het geschikt maken van werkzoekenden voor de huidige vraag op de arbeidsmarkt. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de behoeften van ondernemers veranderen vaak sneller dan het huidige onderwijssysteem kan verwerken. Binnen het onderwijs zien we momenteel veel initiatieven om de aansluiting van onderwijs op huidige arbeidsmarktvraagstukken te verbeteren door o.a. nieuwe vormen van onderwijs. De plannen worden uitgewerkt in de Kwaliteitsagenda 2023-2025 voor het MBO. Binnen de opleidingen komt er ook steeds meer aandacht voor de overstap naar de arbeidsmarkt en loopbaanbegeleiding. Zo krijgen MBO-instellingen medio 2025 een nazorgtaak voor een groep MBO-studenten die het onderwijs verlaten. Onderwijsinstellingen zijn goed vertegenwoordigd in vele samenwerkingsverbanden, zoals de GMR, de RTA, het regionaal Ketenoverleg Leven Lang Ontwikkelen en de Stuurgroep Jongeren naar School of Werk.

Vanuit onze visie en de maatschappelijke opgaven voor kwetsbare jongeren, ons economisch beleid en agenda, de samenwerkingsopdracht in combinatie met de re-integratieopdracht Participatiewet, versterken we de samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid en zetten we de komende jaren in op:

- netwerken tussen ondernemers, onderwijs en overheid: faciliteren en deelnemen

Dit doen we op zowel bestuurlijk, strategisch als tactisch niveau. Op meerdere niveaus zien we de rol van gemeenten in de arbeidsmarktregio's, waarvan Rijk van Nijmegen er één is. De (centrum)gemeente zorgt voor afstemming en samenwerking tussen verschillende partijen op de arbeidsmarkt, zoals werkgevers, onderwijsinstellingen, vakbonden, UWV, WerkBedrijf en andere gemeenten. Gemeenten faciliteren netwerken: zij bieden ondersteuning en middelen (de centrumgemeente ontvangt rijksmiddelen voor de arbeidsmarktregio, waarmee bijv. de RTA gefinancierd en ondersteund wordt).
Vanuit het beleidsveld Economie stimuleren en initiëren gemeenten vernieuwende projecten of activiteiten op de arbeidsmarkt (zie kader: voorbeeld Economische visie Nijmegen). Een ander voorbeeld van een netwerk in de triple helix in onze regio is The Economic Board[7], waarin het bedrijfsleven, onderwijs-/kennisinstellingen en overheden innovaties stimuleren in een aantal belangrijke sectoren (Energy, Health en High Tech). De Groene Metropool Regio richt met haar Human Capital Agenda en Human Capital Akkoord (zie bijlage 5) op dezelfde sectoren. Tevens heeft zij de rol van lobbyist bij de Regio Deal[8] en wil zij de regio Arnhem/Nijmegen profileren en landelijk op de kaart zetten.

- verbeteren onderlinge samenwerking tussen beleidsvelden werk, economie en onderwijs

Door middel van samenwerking binnen de triple helix door ondernemers, onderwijs en overheid willen we problemen op de arbeidsmarkt oplossen. De krapte op de arbeidsmarkt

[7] *The Economic Board is een samenwerkingsverband van CEO's en topbestuurders van bedrijven, kennisinstellingen en overheden uit de regio Arnhem-Nijmegen. Zij werken aan een strategische koers voor Slimme Duurzaamheid, Arbeidsmarkt (Human Capital) en Artificial Intelligence (AI). The Economic Board wil de regio Arnhem-Nijmegen als 'Lifeport' profileren en zet kennis, middelen en netwerken in om ambities te helpen realiseren.*

waarmee we te maken hebben, belemmert het functioneren van de economie als geheel, kan een negatieve impact op de brede welvaart hebben en vertraagt de aanpak van grote maatschappelijke opgaven. Samenwerking tussen partijen is dus van groot belang, met verantwoordelijkheid voor alle partijen. Vanuit Werk en Inkomen richten wij ons voornamelijk op de zogenoemde onderkant van de arbeidsmarkt: werkzoekenden met vaak een praktisch opleidingsniveau en/of meer in algemene zin: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En voor het aanpakken van de krapte op de arbeidsmarkt is iedereen nodig die zich op de arbeidsmarkt begeeft. Vandaar dat we een faciliterende rol voor onszelf zien om die verbreding naar alle partijen in een gezamenlijke aanpak vorm te geven.

"voor het aanpakken van de krapte op de arbeidsmarkt is iedereen nodig die zich op de arbeidsmarkt begeeft"

In onze regio hebben we meerdere samenwerkingsverbanden die zich richten op de knelpunten op de arbeidsmarkt, zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau. We geven daarvan in bijlage 6 enkele voorbeelden (zonder overigens uitputtend te willen zijn).

Ambitie 3.
Organiseren van een toegankelijke arbeidsmarktdienstverlening in Rijk van Nijmegen

In onze arbeidsmarktregio zijn belangrijke stappen gezet om de dienstverlening aan werkzoekenden die tot de doelgroep Participatiewet behoren, te verbeteren. Door de gemeentelijke samenwerking in WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is in ieder geval voor de doelgroep Participatiewet eenzelfde dienstverlening en instrumentarium beschikbaar. Maar daarmee is niet gezegd dat dienstverlening voor alle werkzoekenden op eenzelfde manier geregeld is.
Mensen weten niet altijd waar ze terecht kunnen met vragen over een leven lang ontwikkelen, hun loopbaan, over werk of ondernemers bij personeelsvraagstukken. Er zijn meerdere partijen in ons arbeidsmarktnetwerk bij wie zij aan kunnen kloppen. We willen met onze partners toewerken naar een netwerk dat iedereen die dat nodig heeft tijdige toegang geeft tot passende een doorlopende ondersteuning, ongeacht wet- en regelgeving en de inkomens-/uitkeringssituatie. Op dit moment wordt met deze vorm van dienstverlening geëxperimenteerd met de tijdelijke regeling crisisdienstverlening, waaruit het Regionale Mobiliteitsteam (RMT) is ontstaan.

Vanuit de maatschappelijke opgaven Participatiewet, het oprichten van een RMT en de samenwerkingsopdracht zetten we in op het inrichten van een herkenbaar punt waar iedereen -studenten, werkenden, werkzoekenden, werkgevers en arbeidsorganisaties- met vragen over loopbaan, opleiding en personeelsvraagstukken terecht kan.

In het Coalitieakkoord van (weliswaar inmiddels demissionair) Kabinet Rutte IV is overeengekomen dat een aantal grote hervormingen op de arbeidsmarkt wordt doorgevoerd, die de bestaanszekerheid van lage- en middeninkomens moeten versterken. De ambitie van het kabinet is om een arbeidsmarktinfrastructuur met een dusdanige dienstverlening in te richten waarin niemand verdwaalt en iedereen tijdig toegang krijgt tot passende ondersteuning. Het kabinet wil (tijdelijke) werkwijzen die in de praktijk goed blijken te werken verder ontwikkelen (bijv. de huidige werkwijze in de RMT's).
De inzet is om:
- uit te gaan van welke behoefte aan ondersteuning iemand heeft, in plaats van tot welke doelgroep iemand behoort op basis van zijn inkomenssituatie: het ontschotten van de dienstverlening;
- met private en publieke partijen te investeren in preventieve dienstverlening;
- de dienstverlening herkenbaar en makkelijk vindbaar te maken.

In de Kamerbrief van 11 oktober 2022[9] *'Uitgangspunten voor de uitbreiding van de Arbeidsmarktinfrastructuur',* wordt meer duidelijkheid gegeven.

Eén loket in elke regio

De ambitie is om in iedere arbeidsmarktregio in Nederland (in totaal 35) minimaal één (ook digitaal) loket in te richten met overal dezelfde naam (bijvoorbeeld 'Werkcentrum').
Bij dit regionaal loket kunnen werkenden, werkzoekenden en werkgevers met al hun arbeidsmarkt gerelateerde vragen terecht. UWV en gemeenten faciliteren dit gezamenlijk.

[8] *Bij de Regio Deals zetten Rijk en regio zich samen in om belangrijke opgaven in Nederland aan te pakken om de kwaliteit van leven, wonen en werken van inwoners en ondernemers te vergroten, op plekken die een extra impuls goed kunnen gebruiken. Aan een Regio Deal is een subsidieregeling van het rijk verbonden.*
[9] *Kamerbrief van ministers Van Gennip en Schouten d.d. 11 oktober 2022: Kamerbrief uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl*

Deelnemers in deze 'loketten' zijn sociale partners, gemeenten, UWV en onderwijsinstellingen. Daarnaast zijn in andere gemeenten of in wijken dependances mogelijk voor mensen, voor wie het regionale loket een te grote drempel is. Er wordt uitgegaan van het 'no wrong door'-principe en dat de vraag van de mens of arbeidsorganisatie centraal staat; níet wet- en regelgeving. Maar hoe dit punt er precies uit komt te zien, is nog onderwerp van gesprek. Wordt het een plek waar alle partijen zichtbaar aanwezig zijn en waar naar wordt doorverwezen? Wordt het een plek waar ook gezamenlijk dienstverlening wordt uitgevoerd? Of wordt het een plek die (deels) de uitvoering van de huidige partijen overneemt?
Hierbij zijn we ook afhankelijk van wat er op landelijk niveau (door een nieuw kabinet) wordt besloten. Onder aanvoering van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werken diverse partijen aan de uitwerking van de hervorming van de arbeidsmarktdienstverlening. De uitkomsten hiervan geven handvatten én wellicht ook kaders om in de regio op verder te bouwen.[10]
Het is onduidelijk op welke termijn de resultaten bekend worden en geïmplementeerd. We willen hier niet per se op wachten. De partijen in de RTA hebben, ondanks de val van het kabinet begin juli '23, de wens uitgesproken om met elkaar verder te bouwen aan een goed werkende arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen.



Eén integraal plan naar (ander) werk

We willen toewerken naar doorlopende dienstverlening op basis van één persoonlijk Werkplan. In dit plan wordt vastgelegd welke activiteiten iemand gaat ondernemen om werk te vinden en welke dienstverlening daarbij wordt ingezet. Dat kan scholing, maar ook hulpverlening of zorg zijn.
Het is de bedoeling dat er één gezamenlijke governance- en ondersteuningsstructuur voor de arbeidsmarktinfrastructuur ingericht wordt op regionaal en landelijk niveau, in de vorm van één landelijk beraad en in iedere arbeidsmarktregio één regionaal beraad. Een gezamenlijke structuur maakt het voor de samenwerkende partijen makkelijker om hun dienstverlening en werkprocessen op elkaar af te stemmen en te optimaliseren en kan bestuurlijke drukte voorkomen.

Regionale governance

We zien in de kabinetsplannen mogelijkheden om onze huidige samenwerkingsverbanden (al dan niet gedeeltelijk) op te laten gaan in de nieuwe structuur en te komen tot een regionaal Werkcentrum met één regionale governance. Omdat bij het RMT dezelfde partijen verantwoordelijkheid dragen als bij de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA), staan de samenwerkende partijen in de arbeidsmarktregio's voor de uitdaging om de infrastructuur te stroomlijnen -en waar nodig te regionaliseren- om te komen tot één regionaal arbeidsmarktnetwerk. We werken verder aan een verbetering van de samenwerking in het RMT en de RTA. We zoeken de aansluiting en samenwerking met andere bestaande regionale aanpakken, zoals de aanpak Jongeren naar School of Werk, wettelijke taken en bestaande dienstverlening. We staan immers volledig achter het streven van de ontschotte, herkenbare en goed vindbare dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden, studenten en werkgevers.

[10] *Aangezien het kabinet begin juli '23 is gevallen is op het moment van schrijven onduidelijk wat dit betekent voor voortzetting van de plannen voor de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur. Er zal hoe dan ook vertraging ontstaan. Vooralsnog gaan we ervan uit dat de hervormingen er komen, al zal dat met vertraging zijn. Omdat we als gemeenten achter deze ontwikkeling staan, nemen we deze als ambitie onverminderd op in dit beleidskader.*





IV

“Arbeidsbemiddeling is ook altijd mens-ontwikkeling”

Belangrijkste partner voor de re-integratietaak: WerkBedrijf

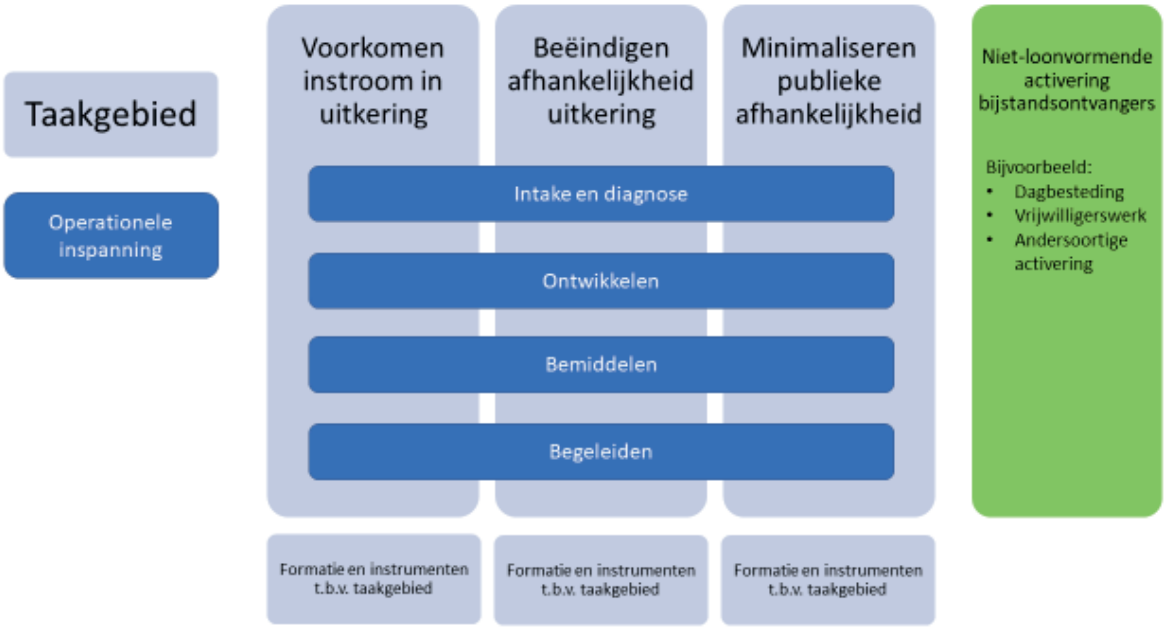
Dienstverlening WerkBedrijf

Gemeenten hebben de re-integratietaak van de Participatiewet sinds 2015 bij WerkBedrijf belegd. WerkBedrijf is onze belangrijkste partner voor uitvoering van die taak, voor zowel bijstandsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden. WerkBedrijf is een arbeidsbemiddelingsorganisatie. Arbeidsbemiddeling is ook altijd mensontwikkeling. In de ondersteuning spreken wij met kandidaten dan ook over (het ontwikkelen van) hun kennis, vaardigheden, motivatie en houding. Deze ‘mensontwikkeling’ willen wij waar dat nodig is breder verbinden in de ontwikkeling van de kandidaat op andere levensdomeinen.
Daarnaast is WerkBedrijf uitvoerder van de arbeidsmatige dagbesteding (een WMO-voorziening), die mensen met een arbeidsbeperking of anderszins een afstand tot de arbeidsmarkt mogelijkheden biedt tot dagbesteding in een aangepaste werkomgeving met begeleiding en waar een zekere mate van productiviteit wordt gevraagd.

Ook de uitvoering van de Sociale Werkvoorziening is een belangrijke taak van WerkBedrijf. Aangezien sinds 2015 geen nieuwe instroom in de SW mogelijk is, zien we de groep SW-medewerkers met een dienstverband bij WerkBedrijf jaarlijks afnemen. De populatie vergrijst en heeft vaak te maken met meervoudige problematiek. Daarom zien we bij hen ook al lange tijd een hoog ziekteverzuim. Te eenzijdig sturen op ziekteverzuimreductie heeft de afgelopen jaren niet gewerkt. Via nieuwe arbodienstverlening die in 2022 geïmplementeerd is en de aanvullende inzet van professionals van Stichting MEE en Bindkracht10, wordt gewerkt aan een andere aanpak: een verhoogd welzijn, duurzame inzetbaarheid, werkplezier en ontwikkeling van SW-medewerkers. Een stabiele en veilige werkomgeving, waar het plezierig werken is, moet voorop staan. Eind 2022 waren ruim 1.300 SW-medewerkers regionaal werkzaam op een veelal externe werkplek via WerkBedrijf.

De dienstverlening van WerkBedrijf is gericht op:
- het voorkomen van instroom in een uitkering, en
- het minimaliseren van uitkeringsafhankelijkheid, en
- het beëindigen van uitkeringsafhankelijkheid.

Bij elk taakgebied worden verschillende instrumenten of voorzieningen ingezet. In onderstaand schema is dit in beeld gebracht.



Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de participatie en activering van kandidaten (niet-loonvormende activiteiten, de groene kolom). WerkBedrijf is primair verantwoordelijk voor het ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden van kandidaten naar werk (loonvormende activiteiten in de drie middelste kolommen). Doelen daarbij zijn het voorkomen van instroom in de uitkering, het beëindigen van publieke afhankelijkheid en het minimaliseren van publieke afhankelijkheid. Bij de operationele inspanning wordt gebruik gemaakt van verschillende instrumenten, die we regionaal hebben vastgelegd in een re-integratieverordening Participatiewet.

Het aantal kandidaten in de eerste kolom van het schema (voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid) is afgenomen, omdat de instroom in de bijstand afgenomen is; het aantal kandidaten in de derde kolom (minimaliseren van publieke afhankelijkheid) is juist gegroeid. Ook door een toename van plaatsingen op Beschut Werk-nieuw via de CAO Aan de slag in 2023 en 2024 is een verdere toename van de inzet van WerkBedrijf in de derde kolom te verwachten. De groeiende capaciteit die voor kolom 3 noodzakelijk is, kan niet worden ingezet in kolom 1 of 2. En andersom geldt dit natuurlijk ook. WerkBedrijf rapporteert over relevante activiteiten en resultaten die binnen de taakgebieden plaatsvinden.

Verandering in kandidaten en dus in dienstverlening

De dienstverlening van WerkBedrijf is de afgelopen jaren veranderd. Het aantal kandidaten met een arbeidsbeperking en een structurele ondersteuningsbehoefte neemt toe. Kandidaten die tot 2015 onder de Sociale Werkvoorziening en Wajong vielen, zijn nu immers aangewezen op de Participatiewet. Voor hen is in steeds grotere mate langjarige begeleiding nodig (loonkostensubsidies en jobcoaching). Inmiddels bestaat ruim één derde deel van alle kandidaten in dienstverlening bij WerkBedrijf uit kandidaten die langjarige begeleiding nodig hebben. Daarnaast leidt de huidige arbeidsmarkt ertoe dat de kandidaten die relatief gemakkelijk te bemiddelen zijn, inmiddels grotendeels aan het werk zijn.

Gemeenten in Rijk van Nijmegen hebben in 2023 ruim 9.000 huishoudens in een bijstandsuitkering. Tijdens de Covid-pandemie bereikte dit aantal een piek van 9.400 huishoudens. Na een aanvankelijke daling zien we nu het aantal mensen met een PW-uitkering weer licht stijgen. We constateren verder dat het aantal 55+'ers en langdurige bijstandsafhankelijkheid toeneemt, naar resp. 34% en 53%. Voor een verdere duiding verwijzen we naar bijlage 2.

De komende jaren zetten wij in op de volgende wijzigingen in de dienstverlening van WerkBedrijf (en gemeenten):

1. Vanwege de huidige populatie werkzoekenden willen wij het dienstverleningsconcept verschuiven van vooral vraaggericht naar meer aanbodgericht, in een passende balans met wat nodig is en wat werkt voor de individuele kandidaat. Arbeidsbemiddeling is onder de huidige omstandigheden vooral mensontwikkeling.
2. We willen een intensiever contact en brede aandacht, meer maatwerk leveren en langduriger begeleiding van werkzoekenden die dat nodig hebben.
3. Gemeenten en WerkBedrijf behouden onverminderd aandacht voor de zogenoemde focusgroepen: mensen van 55 jaar en ouder, statushouders en inburgeraars, jongeren tot 27 jaar, mensen met een arbeidsbeperking en mensen die nieuw instromen in de bijstand.
4. We voeren een brede intake uit voor de bijstandsgerechtigde die dat nodig heeft: we kijken naar de persoonlijke interesse van de kandidaat en brengen alle leefgebieden in beeld: gezondheid, financiële situatie, sociale omstandigheden, opleiding, etc.

"Gemeenten en WerkBedrijf behouden onverminderd aandacht voor de zogenoemde focusgroepen"

5. Aan de hand van dat volledig beeld kunnen gemeenten en WerkBedrijf vervolgens in de breedte waar nodig de juiste ondersteuning inzetten en toewerken naar participatie en werk voor wie dat mogelijk is. Een zorgvuldige overdracht met de relevante informatie aan WerkBedrijf is een belangrijk onderdeel hierbij.
6. We verwachten van WerkBedrijf meer inzet op praktijkleren, opleidingen, werk- en taalstages, ontwikkelbanen etc., omdat veel werkzoekenden behoefte hebben aan een praktische manier van leren.
7. Omdat we zien dat inwoners zonder werk vaak problemen hebben op meerdere leefgebieden, begrenzen we de duur van dienstverlening door WerkBedrijf niet langer op twee jaar, maar houden we deze flexibel: we doen wat nodig en passend is om te komen tot een duurzame plaatsing op werk.
8. Daarvoor is nodig dat wij met WerkBedrijf de lokale samenwerking met afdelingen Inkomen, Zorg, Schuldhulp, participatiecoaches, buurt- en wijkteams etc. intensiveren.
9. Gemeenten en WerkBedrijf zetten intensiever in op het onbenut arbeidspotentieel (voor zover dat bij ons bekend en bereikbaar is), zoals de bijstandsgerechtigden die nu nog niet aangemeld zijn bij WerkBedrijf, niet-uitkeringsgerechtigden en parttime werkenden die mogelijk meer uren kunnen werken. We brengen hen in beeld en investeren in om-, bij- en nascholing.
10. We willen dat de dienstverlening van WerkBedrijf meebeweegt met de fluctuerende economische conjunctuur en arbeidsmarkt. Wanneer de werkloosheid weer toeneemt en daarmee de instroom in de bijstand, willen we deze groep snel bemiddelen naar werk om langdurige werkloosheid te voorkomen.
11. WerkBedrijf neemt deel aan of initieert waar nodig projecten met partners zoals UWV, onderwijsaanbieders, de Regionale Tafel Arbeidsmarkt en de Groene Metropool Regio.
12. In samenspraak met WerkBedrijf en UWV willen we een regionaal 'Platform' Economie starten. Mogelijk kan dit ondergebracht worden bij de Platformfunctie van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen. Hier kunnen zowel beleidsmatige als operationele thema's op het snijvlak van economie en arbeidsmarkt door de gemeenschappelijke werkgeversdienstverlening van WerkBedrijf en UWV enerzijds en de teams Economie van gemeenten anderzijds worden opgepakt.
13. We stimuleren bij onze eigen HR-afdelingen de samenwerking met WerkBedrijf om vacatures beschikbaar te stellen en passend te maken voor onze eigen werkzoekenden.

Kritieke Prestatie Indicatoren

De kern van de dienstverlening van WerkBedrijf bestaat zoals geschetst uit de ontwikkeling, bemiddeling en begeleiding van kandidaten op weg naar werk. In elke fase van dienstverlening worden stappen gezet die van waarde zijn, die inzet van personeel en instrumenten vragen en die voortgang brengen. Aan de hand van Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) en Kritische Succes Factoren (KSF's) kunnen we de prestaties en successen in de verschillende fases van dienstverlening van WerkBedrijf monitoren.

In elke rapportage van de MGR, drie maal per jaar[11], wordt gerapporteerd over o.a. de prestatie-indicatoren. Aan de KPI's is ook een doelstelling verbonden, die jaarlijks wordt vastgesteld en vastgelegd in de begroting van de MGR. In de dienstverleningsovereenkomst kunnen aanvullende KPI's worden vastgelegd.

[11] De MGR rapporteert drie maal per jaar aan gemeenten: in een Factsheet na het eerste kwartaal, de halfjaarrapportage en de jaarrekening.

Op dit moment rapporteert WerkBedrijf drie maal per jaar over de volgende KPI's, conform het Informatieprotocol van de MGR:

- Het aantal kandidaten dat volledig uit de uitkering is uitgestroomd naar werk (op basis van de bijstandscijfers van gemeenten)
- Het aantal plaatsingen op betaald werk (parttime en fulltime), met daarbij een onderscheid naar benoemde focusgroepen
- Resultaten Sociale Werkvoorziening:
  - verdeling van de werkvormen
  - ziekteverzuim
  - toegevoegde waarde in € per fte
- Het aantal plaatsingen op werk met behoud van uitkering (ontwikkeltraject, leerwerkplek, Op weg naar werk)
- Het aantal kandidaten dat is uitgestroomd naar regulier onderwijs met financiering DUO (m.n. jongeren)
- Duur van de dienstverlening (o.a. indicatie van intensiteit van de begeleiding)
- Het aantal unieke relaties met ondernemers

Kritieke Succes Factoren

Om de resultaten in de KPI's te kunnen behalen is een aantal succesfactoren noodzakelijk, omdat ze ondersteunend zijn aan het behalen van die prestaties. Deze worden beschreven aan de hand van Kritieke Succes Factoren (KSF's). Ook hierover wordt periodiek gerapporteerd. Er zijn echter geen doelstellingen aan verbonden.

Op dit moment rapporteert WerkBedrijf over de volgende KSF's:

- De tevredenheid van kandidaten, SW-medewerkers en ondernemers over (de dienstverlening van) WerkBedrijf
- Het aantal kandidaten in een actief arbeidsbemiddelingsproces

We willen een uitbreiding op de KPI's en KSF's, omdat deze geen volledig beeld geven van de inzet en dienstverlening. De dienstverlening is veranderd; er is meer en langduriger investering nodig in kandidaten. Daarom is het minder belangrijk om uitsluitend te kijken naar resultaten in termen van 'harde' uitstroomcijfers. De gerichtheid op de ontwikkeling van kandidaten en langduriger begeleiding vragen om andere indicatoren. Tegelijkertijd willen we een goede balans houden tussen extra informatie en administratieve lasten.

We overwegen de volgende toevoegingen aan indicatoren (zowel KPI's als KSF's):

- Duurzaamheid van de uitstroom (> ½ jaar, i.s.m. gemeenten)
- Ontwikkeling van kandidaten (bijv. weergave ontwikkeling in 3 fases, gemiddelde begeleidingsduur van kandidaten vóór hun (eerste) plaatsing op betaald werk)
- Aantal ingezette scholingstrajecten



- Gemiddelde begeleidingsduur van een kandidaat tot aan plaatsing betaald werk
- Kandidaten op een arbeidsplek geplaatst met begeleiding (zowel met als zonder loonkostensubsidie)
- Aantal ingezette instrumenten tot aan plaatsing op betaald werk
- Aantal aanmeldingen van nieuwe kandidaten door gemeenten
- Aantal terugmeldingen door WerkBedrijf met als reden: 'niet werkfit'
- Jaarlijkse werkgevers- en kandidaatstevredenheidsmetingen; tevens SW-medewerkerstevredenheid

In afstemming met WerkBedrijf bepalen we definitief welke nieuwe KPI's en KSF's mogelijk en realistisch zijn. We kijken hierbij naar het onderscheid tussen managementinformatie (bijv. aantal aan- en terugmeldingen) en informatie waarmee de raad op hoofdlijnen kan sturen (bijv. uitstroominformatie, tevredenheids-onderzoeken). We nemen de nieuwe KPI's en KSF's op in het nieuwe Informatieprotocol van de MGR en leggen dit in het eerste kwartaal van 2024 voor aan colleges en gemeenteraden.

Lokale dienstverlening bij gemeenten

Gemeenten maken gebruik van de reguliere dienstverlening van WerkBedrijf. Deze financieren we uit een rijksbudget Participatie, rijksmiddelen voor loonkostensubsidies en een budget voor beschut werk. Een deel van de Participatie-middelen is beschikbaar voor lokale dienstverlening, dat wil zeggen specifieke dienstverlening door WerkBedrijf voor een gemeente, naar eigen keuze. Voorbeelden daarvan zijn de periodieke en vaste beschikbaarheid van consulenten op locatie van de gemeentehuizen, in wijk- of buurteams, de screening van bepaalde groepen in de bijstand, groepsgewijze trainingen en workshops, evenementen met lokale ondernemers, etc. WerkBedrijf biedt deze dienstverlening aan in een 'Keuzekaart' voor gemeenten, als bijlage van de DVO.
We willen vanwege de gewenste aansluiting tussen de niet-loonvormende keten (uitgevoerd door m.n. gemeenten) op de loonvormende keten (uitgevoerd door WerkBedrijf), ook de inzet van participatie(coaches), activering en andere lokale projecten als voorbereiding op re-integratie door WerkBedrijf via de lokale keuzes mogelijk maken. We vragen WerkBedrijf dan ook deze dienstverlening op te nemen in de Keuzekaart voor lokale dienstverlening vanaf 2025, zo mogelijk vanaf 2024. Deze wens hangt samen met de nieuwe financieringssystematiek die vanaf 2025 geldt; zie hiervoor hoofdstuk V.

"In afstemming met WerkBedrijf bepalen we definitief welke indicatoren mogelijk en realistisch zijn"

Dienstverleningsovereenkomst

Gemeenten formuleren de gewenste dienstverlening en overige taken van WerkBedrijf (het 'wat'). WerkBedrijf bepaalt op welke manier zij deze uitvoert binnen de eigen bedrijfsvoering (het 'hoe').
De gemeenschappelijke opdracht aan WerkBedrijf vanuit gemeenten (dienstverlening, gewenste informatie via informatieprotocol, samenwerkingsaspecten) die voortkomt uit dit beleidskader, leggen we gezamenlijk vast in een Dienstverleningsovereenkomst (DVO). Ook legt iedere gemeente keuzes voor lokale dienstverlening vast in de DVO. De overeenkomst is niet eenzijdig: gemeenten en WerkBedrijf conformeren zich beiden aan de opdracht en zetten zich gezamenlijk in om de doelen te bereiken.
We nemen de nieuwe beleidsvoornemens die betrekking hebben op WerkBedrijf op in de DVO, zoals de accentverschuiving in de dienstverlening, geen maximale duur aan dienstverlening, de KPI's/KSF's, focusgroepen, financiering, geïntensiveerde samenwerking, etc. Ook willen we een DVO voor minimaal twee jaar afsluiten. Dit geeft stabiliteit aan de koers van WerkBedrijf. Tegelijkertijd vragen we flexibiliteit in de uitvoeringspraktijk: als de conjunctuur verandert en de werkloosheid stijgt, willen we de uitvoering ook daarop richten.
In het eerste kwartaal van 2024, na besluitvorming over dit beleidskader in december 2023, leggen we de nieuwe DVO voor aan colleges (besluitvorming) en gemeenteraden (zienswijzen) in de regio.

V



Financieel kader

Financiering WerkBedrijf tot en met 2024

Jarenlang, tot 2023, stelde het rijk aan gemeenten een geoormerkt Participatiebudget beschikbaar, bedoeld voor uitvoering van re-integratietaken. Conform de juridische regeling van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) waar WerkBedrijf een module van is, leggen gemeenten dit gehele Participatiebudget jaarlijks in bij WerkBedrijf. Gemeenten hebben medio 2023 bestuurlijke overeenstemming bereikt over voortzetting van de huidige financieringssystematiek van WerkBedrijf tot en met 2024. Dat betekent dat gemeenten het laatst bekende Participatiebudget (conform de septembercirculaire 2022) voor de jaren 2023 en 2024 aanhouden als bijdrage aan WerkBedrijf, zij het geïndexeerd. Zo zijn de begrotingen van de MGR en van gemeenten meerjarig eveneens opgesteld.

Financiering WerkBedrijf vanaf 2025

Nieuwe verdeelsystematiek Gemeentefonds

Vanaf 2023 is de verdeelsystematiek van het Gemeentefonds gewijzigd. Het rijk werkt o.a. met andere maatstaven voor de bepaling van de budgetten. Het Participatiebudget is sindsdien niet meer als zodanig te onderscheiden in de uitkering van het Gemeentefonds. Daarom moeten de MGR en de deelnemende gemeenten nieuwe afspraken maken over het budget voor WerkBedrijf. Landelijk is gezocht naar een objectieve manier om het aandeel 'Participatiebudget' te kunnen herleiden in het Gemeentefonds.

Rekentool Berenschot

Daarom heeft Bureau Berenschot in opdracht van het rijk een rekentool ontwikkeld. We zijn voorstander van toepassing van het Berenschotmodel vanaf 2025 voor de bepaling van zowel het totale budget voor WerkBedrijf als voor de onderlinge gemeentelijke budgetten. Het model is transparant, objectief en toekomstbestendig, omdat het meebeweegt met de opgaven van het rijk en in lijn is met het budget dat gemeenten daadwerkelijk ontvangen van het rijk. Ook biedt het model voor WerkBedrijf een goede basis om langjarig een wendbare en flexibele organisatie in te richten.
Het model hanteert op gemeenteniveau de nieuwe maatstaven die de rijksoverheid gebruikt in het cluster Participatie, waarvan het Participatiebudget deel uitmaakt:

1. aantal bijstandsontvangers
2. aantal gezinnen met laag inkomen
3. aantal mensen in het doelgroepenregister
4. aantal loonkostensubsidies

De aantallen waar de Rijksoverheid mee rekent, worden bij iedere circulaire (jaarlijks in mei en september) geactualiseerd. In het Berenschotmodel zijn (op basis van onderzoek) de uitvoeringskosten toegevoegd. Hiermee kan bepaald worden welk deel van het budget bij WerkBedrijf terecht moet komen voor uitvoering van de re-integratietaak van de Participatiewet.

Consequenties nieuwe budgettering

Het nieuwe model leidt in totaliteit niet tot grote verschillen in het budget voor WerkBedrijf. Onderling ligt dit anders: de kleinere gemeenten ontvangen een hoger Participatiebudget op basis van de nieuwe maatstaven ten opzichte van de oude systematiek; de gemeente Nijmegen ontvangt een lager budget. Dit leidt bij alle gemeenten behalve bij Nijmegen tot begrotingstekorten, omdat de gemeentelijke meerjarenbegrotingen nog zijn opgesteld op basis van de oude systematiek. Voor de gemeente Nijmegen is het effect tegengesteld: Nijmegen ontvangt een lager budget, legt dus ook een lager budget in bij WerkBedrijf, maar heeft hoger begroot en heeft in die zin geen begrotingsprobleem. Vanwege de uitdrukkelijke wens en het grote belang van het behoud van de regionale

dienstverlening op een vergelijkbaar niveau, is de gemeente Nijmegen bereid de nadeel-gemeenten in de jaren 2025 en 2026 tegemoet te komen met een financiële compensatieregeling. We beschouwen de jaren 2023 en 2024 als overgangsjaren door de oude financieringssystematiek toe te blijven passen. We nemen zo de tijd om te komen tot goede en bestendige, lange termijn-afspraken om de gemeentelijke begrotingen vanaf 2025 op orde te krijgen, de dienstverlening te kunnen waarborgen en WerkBedrijf stabiliteit en zekerheid te bieden.

Aanvullende voorwaarden bij nieuwe budget-afspraken conform Berenschotrekentool

1. Binnen de lokale afspraken met WerkBedrijf wordt de mogelijkheid opgenomen om participatiecoaching en -activiteiten/activering anderszins te financieren

Hiermee versterken we de aansluiting van de niet-loonvormende keten (gemeenten) op de loonvormende keten (WerkBedrijf). Kandidaten die bij gemeenten in begeleiding zijn, komen sneller in beeld bij WerkBedrijf. Dat levert mogelijk meer toeleiding naar werk op. Gemeenten kunnen de participatietaak verschillend organiseren en stemmen dit nader af met WerkBedrijf. Mogelijk is deze keuze al uitvoerbaar vanaf 2024. Het regionale budget voor lokale afspraken houden we regionaal relatief op dezelfde omvang als in de voorgaande jaren. Mogelijk zal in de lokale dienstverlening ook de bezuiniging van 5% (zie punt 3) verwerkt worden.

N.B. De huidige lokale dienstverlening bij gemeenten (als onderdeel van de afspraken in de DVO) is gebaseerd op 25% van het klassieke Participatiebudget. Bij de toekomstige lokale dienstverlening gaat het eveneens om een percentage van het vernieuwde Participatiebudget; dat is het budget exclusief de middelen voor beschut werk nieuw/begeleiding nieuw. In de nieuwe systematiek komt dit neer op plm. 15% van het Participatiebudget. Daarmee geven we aan dat we de (relatieve) financiële omvang van de lokale afspraken gelijk houden, zodat de bedrijfsvoering en flexibiliteit van WerkBedrijf niet beperkt worden.

2. Gemeente Nijmegen compenseert de overige gemeenten gedeeltelijk in 2025 en 2026

De gemeente Nijmegen is bereid om in 2025 een bedrag van € 500.000 extra in te leggen als 'ingroeipad', ter compensatie van de nadeel-gemeenten. Voor 2026 is een bedrag van € 250.000 afgesproken. Gemeente Nijmegen laat de overige gemeenten vrij in de wijze waarop zij dit budget onderling willen verdelen.

In bijlage 7 zijn de gevolgen van de nieuwe verdeelsystematiek Participatiebudget voor 2025 en 2026 (met toepassing Berenschottool) ten opzichte van de begroting van de MGR in beeld gebracht. Tevens is een voorstel voor verdeling van de compensatie van Nijmegen over de gemeenten in een aparte kolom opgenomen (gebaseerd op de omvang van het lokale tekort afgezet tegen het MGR-begrotingsverschil).

3. Taakstellende bezuiniging van 5% op Participatiebudget WerkBedrijf vanaf 2025

Vanaf het jaar 2025, wanneer we de nieuwe verdeelsystematiek toepassen, leggen we WerkBedrijf een regionale taakstellende bezuiniging op van 5% van het Participatiebudget. De omvang van de bezuiniging stellen we vast op € 1,2 mln. Dat geeft duidelijkheid voor de begrotingen van alle partijen.
De bezuiniging is daarmee ook onafhankelijk van de ontwikkeling van de rijksbudgetten.
We constateren echter dat WerkBedrijf vanaf 2025 óók te maken krijgt met een verlaging van de rijksvergoeding voor beschut werk. De impact van beide maatregelen tegelijkertijd zou groot zijn voor de bedrijfsvoering van WerkBedrijf: de dienstverlening aan kwetsbare en minder kwetsbare kandidaten komt onder druk te staan. Dit heeft maatschappelijke impact en heeft gevolgen voor de potentiële uitkeringslast van gemeenten. Om die reden brengen we in 2025 en 2026 de bezuiniging in mindering op de verlaging van het rijksbudget voor beschut werk.

"We kiezen de landelijke rekentool voor de bepaling van het Participatiebudget, omdat deze objectief is en meebeweegt met de opgaven van het rijk"

4. Aanvullende inkomsten door WerkBedrijf

Gemeenten zien zich de komende jaren geconfronteerd met bezuinigingen vanwege begrotingstekorten. We willen dat WerkBedrijf op zoek gaat naar aanvullende middelen en alternatieve financieringsstromen verkent met bijvoorbeeld UWV en andere partijen in de arbeidsmarktregio. Hierbij is het belangrijk dat we de juridische regeling van de MGR in aanmerking nemen. Die geeft beperkingen op bijv. commerciële activiteiten.

Bijlagen

1. Arbeidsmarktprognose Rijk van Nijmegen, 2023-2024 (1 juni 2023) door UWV

2. Ontwikkeling bijstandsuitkeringen Participatiewet en Ioaw, Rijk van Nijmegen

3. Toelichting op nieuwe opdrachten aan gemeenten en komende wetswijzigingen

4. Toelichting op de Focusgroepen

5. Schematische weergave van Human Capital Akkoord van de Groene Metropool Regio

6. Voorbeelden van samenwerking in Rijk van Nijmegen en Arnhem/Nijmegen

7. Tabel nieuwe verdeelsystematiek Participatiebudget met toepassing Berenschottool en compensatieregeling gemeente Nijmegen, 2025 en 2026



Bijlage 1

Arbeidsmarktprognose Rijk van Nijmegen, 2023-2024 (1 juni 2023)

Groei werkgelegenheid Rijk van Nijmegen vooral in zorg & welzijn

UWV verwacht dat de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen in 2023 nog verder groeit. Vanaf 2024 komt de werkgelegenheidsgroei in een lagere versnelling terecht als gevolg van lagere economische groei en aanhoudende personeelstekorten. Hoewel de meeste sectoren, vooral zorg & welzijn, nog een groeiende werkgelegenheid laten zien, krijgen de bouw en industrie te maken met banenkrimp.

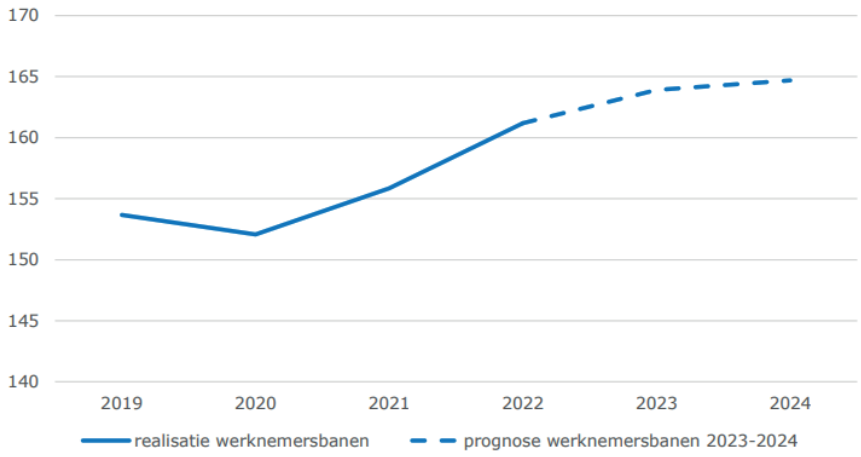
Rijk van Nijmegen profiteert van de sterk aanwezige sector zorg & welzijn waar naar verwachting het aantal banen sterk toeneemt in zowel 2023 als in 2024. Voor 2024 geldt grote onzekerheid: is er voldoende gas als er een strenge winter komt? Het CPB heeft hiervoor op hoofdlijnen een alternatief groeiscenario voor Nederland berekend. In dat alternatieve scenario valt de groei van de werkgelegenheid in 2024 vrijwel stil. In Rijk van Nijmegen zou daardoor bijvoorbeeld de verwachtte stabilisatie van het aantal banen in de horeca en detailhandel kunnen omslaan in krimp.

Aantal banen van werknemers in Rijk van Nijmegen groeit in 2 jaar met 3,5 duizend

De werkgelegenheid groeide in 2021 en 2022 zeer sterk. Zo groeide het aantal werknemersbanen in arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen sinds 2020 met ruim 9 duizend banen tot 161.200 in 2022. De economie bleek onverwacht veerkrachtig en herstelde snel van de coronacrisis en de direct daaropvolgende energiecrisis. De verwachtingen voor de komende jaren zijn echter minder positief door onder andere de breed voorkomende personeelstekorten, aanhoudende inflatie, afkoeling van de woningmarkt en onzekerheden op de internationale markten. In 2023 en 2024 neemt het aantal banen van werknemers in Rijk van Nijmegen toe met in totaal 3.500 banen (2,2.%) tot 164.700. Daarbij wordt de sterkste groei van 1,7% voor 2023 verwacht, gevolgd door een kleinere groei van 0,5% in 2024. Daarmee groeit het aantal banen van werknemers in Rijk van Nijmegen iets sterker dan gemiddeld in heel Nederland, waarvoor een groei wordt verwacht van 1,5% in 2023 en 0,4% in 2024.

Ontwikkeling werknemersbanen

Rijk van Nijmegen, realisatie 2019 – 2022 en prognose 2023 – 2024 (absoluut, x 1.000)



Bron: realisatie CBS, prognose Bureau Louter in opdracht van UWV

Personeelstekorten belemmeren banengroei

Vanaf 2024 neemt het groeitempo van de werkgelegenheid verder af. Daarbij blijft de productie van veel bedrijven en instellingen nog wel redelijk op peil. Niet alleen de economische omstandigheden, maar ook personeelstekorten spelen hierbij een belangrijke rol. Door de zeer lage werkloosheid hebben bijna alle beschikbare mensen al een baan. Dat zorgt ervoor dat er bijna geen ruimte meer is voor verdere groei van het aanbod van werkenden. De druk van aanhoudende personeelstekorten stimuleert werkgevers om in te zetten op arbeidsbesparende maatregelen zoals automatisering, robotisering en andere manieren om de arbeidsproductiviteit te laten toenemen.

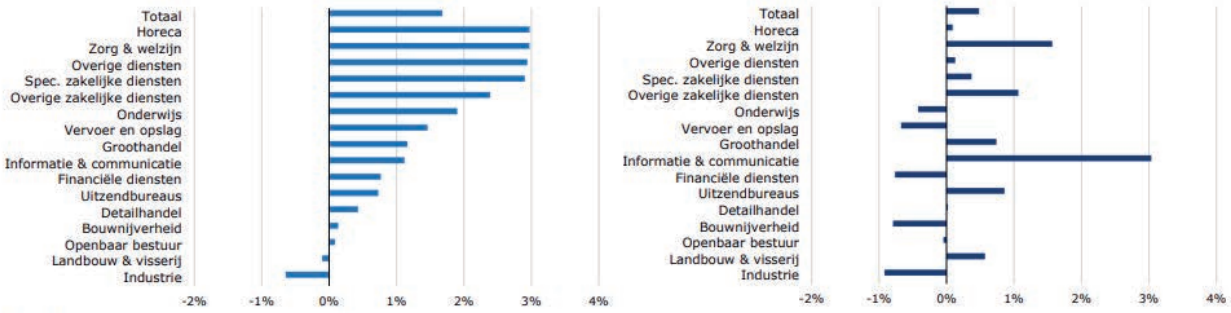
Bijna helft van banengroei in Rijk van Nijmegen in zorg & welzijn

Volgens de Arbeidsmarktprognose van UWV neemt in 2023 de werkgelegenheid in de meeste sectoren toe. In arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen groeit het aantal banen van werknemers in 2023 met 1,7% (2,7 duizend). Het sterkst groeit het aantal bananen in de horeca en in zorg & welzijn; met 3%. Omdat zorg & welzijn bovendien de grootste sector in de regio is, levert die de grootste bijdrage met 1,3 duizend extra banen. De horeca is kleiner, waardoor het groeipercentage van 3% betekent dat er in die sector 300 banen bijkomen.

2024 laat met 0,5% een veel lagere groei zien van de werkgelegenheid. In de horeca valt de banengroei nagenoeg stil, in zorg & welzijn groeit het aantal banen nog met 1,6%% wat neerkomt op 600 extra banen. Opvallend is de beperkte banengroei bij de uitzendbureaus van 0,7% in 2023 en 0,9% in 2024. De uitzendbranche is een conjunctuurgevoelige sector die in de coronacrisis behoorlijk hard werd getroffen en in de afgelopen jaren sterkt herstelde. De personeelsschaarste leidt er echter toe dat werkgevers personeel liever rechtstreeks in dienst nemen, zonder tussenkomst van een uitzendbureau. Ook maakt de krapte op de arbeidsmarkt het voor uitzendbureaus lastig om uitzendkrachten te vinden die geplaatst kunnen worden bij inlenende bedrijven en instellingen. Alleen in de ICT blijft de groei van werknemersbanen op niveau, in 2023 met 1,1% en in 2024 met 3,0%. Deze sector kent al lange tijd een forse groei, vooral door de voortschrijdende digitalisering. Omdat deze sector relatief klein is, gaat het hierbij om afgrond ongeveer 100 banen in 2024.

Procentuele ontwikkeling werknemersbanen per sector

Rijk van Nijmegen, prognose 2022-2023 (links) en 2023-2024 (rechts)



Bron: Bureau Louter in opdracht van UWV

Belangrijkste krimp van banen in Rijk van Nijmegen in industrie

Niet in alle sectoren groeit de werkgelegenheid. In de industrie neemt het aantal banen van werknemers al in 2023 af. De industrie is conjunctuurgevoelig en afhankelijk van internationale ontwikkelingen, zoals de oorlog in Oekraïne. De oorlog verstoort internationale ketens van productie en transport en zorgt voor hoge energieprijzen en grondstoftekorten. Vooral bij energie-intensieve bedrijven wordt een daling van de productie verwacht door enerzijds hogere energie- en grondstofprijzen en anderzijds afnemende vraag. Bovendien neemt de werkgelegenheid in de industrie in Nederland al langere tijd structureel af. Dat komt doordat industriële bedrijven de arbeidsproductiviteit verhogen door verdere inzet van automatisering en digitalisering. Daardoor zijn er minder werknemers nodig om de zelfde productie te leveren. De industrie is in Rijk van Nijmegen echter relatief minder sterk vertegenwoordigd. Daardoor bedraagt het geraamde banenverlies per jaar afgrond 100 banen.

In 2024 daalt het aantal banen in Rijk van Nijmegen ook in sectoren als de bouw, financiële diensten en vervoer & opslag. In de financiële dienstverlening maakt automatisering veel handmatige werkzaamheden overbodig. Dit zorgt voor concentratie van werkzaamheden op de hoofdkantoren in de randstad. De bouw lijkt na jarenlange stijging van productie en werkgelegenheid te stagneren. De nieuwbouw van woningen en andere gebouwen neemt af. Als gevolg van de aanhoudende hoge prijzen voor grondstoffen en materialen en een stijgende rente neemt de vraag naar nieuwbouw af. Ook de investeringen en het onderhoud van infrastructuur staan onder druk. Ook de stikstofproblematiek en personeelstekorten remmen de bouw. Wel is er toenemendere vraag naar verduurzaming van bestaande woningen en overige gebouwen. Dit zijn echter allemaal wat kleinere sectoren, die in Rijk van Nijmegen die bovendien minder sterk vertegenwoordigd zijn. Daardoor blijft het banenverlies in deze sectoren over 2023 en 2024 samen beperkt tot afgerond ongeveer 100 banen per sector.

Bron: https://www.werk.nl/imagesdxa/rijk_van_nijmegen_regionale_arbeidsmarktprognose_2023_2024_tcm95-450508.pdf

Bijlage 2
Ontwikkeling bijstandsuitkeringen Participatiewet en Ioaw Rijk van Nijmegen

Naam gemeente	Peildata	PW-bestand (incl. IOAW)	gemiddelde leeftijd	jonger dan 27 jaar	27 tot 55 jaar	55 jaar en ouder	korter dan 1 jaar PW	tussen 1 en 3 jaar PW	tussen 3 en 5 jaar PW	langer dan 5 jaar PW	geboorteland Nederland
Gemeente Berg en	31-12-19	701	45	83	404	214	169	175	131	226	466
Dal	31-12-22	703	46	84	366	253	128	135	122	318	459
Gemeente	31-12-19	464	44	55	281	128	113	104	80	167	269
Beuningen	31-12-22	469	44	60	281	128	91	110	61	207	251
	31-12-19	255	50	14	130	111	50	69	43	93	172
Gemeente Druten	31-12-22	262	46	33	133	96	45	65	50	102	167
	31-12-19	216	43	34	128	54	51	50	43	72	128
Gemeente Heumen	31-12-22	226	43	30	136	60	48	55	29	94	128
Gemeente Mook en	31-12-19	66	48	8	26	32	15	21	9	21	61
Middelaar	31-12-22	64	45	17	22	25	15	17	11	21	57
	31-12-19	7044	46	769	4034	2241	980	1420	1238	3417	4156
Gemeente Nijmegen	31-12-22	6616	46	682	3650	2284	790	1177	912	3742	3771
	31-12-19	707	52	44	356	307	124	170	112	301	481
Gemeente Wijchen	31-12-22	678	46	89	363	226	131	131	104	312	441
	31-12-19	9453	47	1007	5359	3087	1502	2009	1656	4297	5733
Totaal	31-12-22	9018	45	995	4951	3072	1248	1690	1289	4796	5274

Toelichting

De gemeenten hebben begin 2023 ruim 9.000 huishoudens in een bijstandsuitkering. Tijdens de Covid-pandemie bereikte dit een piek van 9.400 huishoudens. Na een aanvankelijke daling zien we nu het aantal mensen met een PW-uitkering weer licht stijgt. Circa 35% van deze bijstandsgerechtigden[12] vallen onder de dienstverlening van WerkBedrijf. Gezien het aantal aanmeldingen bij en terugmeldingen van WerkBedrijf zien we dit aantal bemiddelbare mensen dalen (van 4.263 eind 2019 naar 3.660 medio 2023). Eerder constateerden we al dat degenen die ook op de huidige krappe arbeidsmarkt toch een beroep moeten doen op een uitkering, steeds moeilijker bemiddelbaar worden. Zo zien we onder andere op regionaal niveau dat 53% van alle inwoners met een bijstandsuitkering deze uitkering al 5 jaar of langer ontvangt. In 2019 lag dit percentage nog op 45%. Ook de groep van 55 jaar en ouder stijgt nog altijd (met 2% sinds 2019 naar 34% van het totaal aantal mensen in een bijstandsuitkering in 2023). De gemiddelde leeftijd in ons bestand ligt op ongeveer 46 jaar.

We zien een sterke correlatie tussen een hoge leeftijd en een lange duur van uitkeringsafhankelijkheid. Tot slot zien we ook dat meer dan 40% van de bijstandsgerechtigden in onze arbeidsmarktregio een ander land van geboorte heeft dan Nederland. Los van wetswijzigingen (voormalig Wajongers en mensen die een beschutte werkplek nodig hebben die sinds de invoering van de Participatiewet instromen in ons klantenbestand) en allerlei andere persoonlijke factoren (schulden, gezondheid, verslaving, huisvestingsproblemen), zijn ook deze cijfers een indicatie dat inwoners die niet zelfstandig werk vinden steeds moeilijker bemiddelbaar worden.

[12] Dit percentage ligt lager, omdat we hierin ook de mensen meenemen die wél dienstverlening van WerkBedrijf ontvangen (jongeren, mensen die met een loonkostensubsidie aan het werk zijn) maar nog geen of niet langer een uitkering hebben.

Bijlage 3
Toelichting op nieuwe opdrachten aan gemeenten en komende wetswijzigingen

Participatiewet in balans

De Participatiewet wordt door mensen die er gebruik van maken soms als 'hard' ervaren door een samenspel van complexiteit van regels, een beperkt ervaren ondersteuning en strenge handhaving. Met het programma 'Participatiewet in balans' wil de regering de ervaren hardheid wegnemen door vertrouwen en menselijke maat als centrale begrippen te verankeren in (de uitvoering van) de wet en de uitvoering eenvoudiger maken.

- De regels en ondersteuning van de Participatiewet laten aansluiten op de mogelijkheden en omstandigheden van de mensen voor wie ze bedoeld zijn;
- Het vergroten van de rechtszekerheid, zowel qua rechten als plichten;
- Het creëren van meer handelingsruimte voor de uitvoerend professional.

De wetswijzigingen in de Participatiewet (in te voeren vanaf 2025) beogen de menselijke maat terug te brengen: we moeten uitgaan van het vertrouwen dat bijstandsgerechtigden graag mee willen doen aan de maatschappij, maar daar soms ondersteuning bij nodig hebben. Die ondersteuning moet goed vindbaar en toegankelijk zijn en passen bij de individuele mogelijkheden en behoeften van de bijstandsgerechtigde. Ook moet de overgang van uitkering naar werk versoepeld worden en moet de combinatie van werk en uitkering gemakkelijker worden. In ons arbeidsmarktbeleid sluiten we aan bij deze landelijke ontwikkelingen door o.a. de aandacht, de begeleiding en het contact met kandidaten te intensiveren. Ook is een verbetering van de samenwerking tussen WerkBedrijf en de afdelingen Inkomen noodzakelijk.

Breed Offensief

In de afgelopen jaren is landelijk gewerkt aan een wetsvoorstel 'Breed Offensief': een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Doelen van de maatregelen uit het Breed Offensief zijn:

- het gemakkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk krijgen;
- werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken (bijvoorbeeld door meer inkomen);
- zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar gemakkelijker vinden.

Per 1 januari 2023 en 1 juli 2023 zijn diverse maatregelen op het gebied van Werk en Inkomen doorgevoerd, zoals hulp op maat aan te vragen door de werknemer, directe ondersteuning voor jongeren met een arbeidsbeperking wanneer zij een uitkering aanvragen en het gemakkelijker kunnen ontvangen van een loonkostensubsidie voor werkgevers. De wijzigingen op het domein Werk zijn medio 2023 regionaal doorgevoerd in de re-integratieverordening Participatiewet 2023. Zo zijn loonkostensubsidies voor een grotere groep werkzoekenden (ook voor mensen zonder indicatie van een arbeidsbeperking, maar met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt) beter toegankelijk. Ook biedt de nieuwe wet meer mogelijkheden voor maatwerk.

Wet SUWI en uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur

De opdracht om in de arbeidsmarktregio's Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) op te richten, oorspronkelijk als crisismaatregel vanwege de coronapandemie, duidt eveneens op een grotere verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarktregio's. Binnen het mobiliteitsteam werken verschillende partners gezamenlijk aan het ondersteunen van mensen in hun zoektocht naar (duurzaam) werk. De ervaringen van de RMT's worden benut om de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur in de toekomst vorm te geven.

Als tweede ontwikkeling is de wet SUWI uitgebreid met de opdracht aan de regio's om de dienstverlening van UWV en Werkbedrijven aan werkgevers te stroomlijnen[13]. Gemeenten, WerkBedrijf en UWV werken in de tweede helft van 2023 met een gezamenlijk uitvoeringsplan[14] toe naar één werkgeversservicepunt voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio.

[13] *Wijziging van het Besluit SUWI in verband met de regeling van samenwerking, regie en de werkgeversdienstverlening in arbeidsmarktregio's ten behoeve van de uitvoering van de arbeidstoeleidingstaak van het UWV en de colleges van B&W en het matchen van werkzoekenden en werkgevers: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2020-228.html*

[14] *In het voorjaar van 2023 is het Uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening UWV en WerkBedrijf Rijk van Nijmegen 'Naar een verbeterde werkgeversdienstverlening in Rijk van Nijmegen' door de colleges in Rijk van Nijmegen vastgesteld. Hierover wordt verslag uitgebracht in de reguliere rapportages van de MGR.*

Tot slot heeft het rijk vanaf 2025 een herstructurering van de arbeidsmarktinfrastructuur en uitbreiding van de arbeidsmarktdienstverlening aangekondigd[15]. Er zijn structurele uitdagingen vastgesteld in de evaluatie van de Participatiewet, het WRR-rapport 'Het betere werk' en de adviezen van de Commissie Regulering van Werk. Een aantal van deze uitdagingen moet worden opgelost in de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. Namelijk -ongeacht een krappe of ruime arbeidsmarkt- : een regionale, structurele samenwerking bouwen, waarin sociale partners en overheden de dienstverlening versterken voor zowel (potentiële) werkzoekenden als werkgevers.
De wijze waarop deze dienstverlening in onze regio vorm gaat krijgen is zeker nog niet duidelijk. Op rijksniveau zijn recent verschillende werkgroepen gestart die zich over het dienstverleningsconcept en de besturing/governance ervan buigen. Vervolgens zullen er ook werkgroepen starten die zich in de informatie-uitwisseling, wet- en regelgeving en financiën gaan verdiepen.
Gelet echter op de val van het kabinet in juli 2023, ligt het voor de hand dat de herstructurering van de arbeidsmarktdienstverlening op zijn minst vertraging zal oplopen. We zijn in onze regio volop bezig met de voorbereidingen op de nieuwe samenwerking en zetten deze onverminderd voort.

Wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk': sluitende aanpak kwetsbare jongeren

We verwachten medio 2025 nieuwe wetgeving 'Van school naar duurzaam werk' voor het begeleiden van alle jongeren tot 27 jaar in een kwetsbare uitgangspositie. Dit wetsvoorstel beoogt de kansengelijkheid te vergroten door jongeren met een (risico op) afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden bij de overgang van school naar werk en bij het behoud van werk bij (dreigende) werkloosheid. Doel van het voorstel is jongeren die een (risico op) structurele achterstand op de arbeidsmarkt hebben, te laten doorleren of duurzaam aan het werk te helpen. O.a. de monitoringstaak van het Regionaal Meld en Coördinatiepunt voor vroegtijdig schoolverlaters (RMC) wordt uitgebreid. Het betekent dat alle jongeren tot 27 jaar gemonitord zullen gaan worden. Het RMC wordt doorontwikkeld naar een zogenoemd Doorstroompunt. Voor het MBO, gemeenten en het Doorstroompunt wordt de nazorgtaak uitgebreid en/of toegevoegd. Hiervoor moeten afspraken gemaakt worden in een regionale aanpak.
Momenteel werken we op dit thema al samen binnen de aanpak 'Jongeren naar School of Werk'. Deze samenwerking intensiveren we in aanloop naar 2025 en breiden we uit met onderdelen van de nieuwe wetgeving.

[15] *https://open.overheid.nl/documenten/ronl-10da1ff6aac28ed8e6897d8025a8b24e468f16be/pdf*

Bijlage 4
Toelichting op de Focusgroepen

We bieden dienstverlening aan alle kandidaten die dat nodig hebben. Daar is de dienstverlening bij WerkBedrijf ook op ingericht. Al onze inwoners, met of zonder een bijstandsuitkering, kunnen er terecht. In sommige gevallen is het echter van belang om groepen te onderscheiden, omdat deze een bijzondere kennis en expertise vragen. In dat verband benoemen we een aantal zgn. focusgroepen.

Werkzoekenden van 55 jaar en ouder
Oudere werkzoekenden hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Er is een beeld ontstaan dat ouderen ondanks een flinke dosis werk- en levenservaring, minder inzetbaar zouden zijn op de arbeidsmarkt. Ook gezien de toenemende levensverwachting past het onbenut laten van het arbeidspotentieel van ouderen niet bij een inclusieve arbeidsmarkt, al is het niet eenvoudig om de kansen van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt te verbeteren. De kans op langdurige werkloosheid is onder ouderen veel hoger dan voor andere leeftijdsgroepen. En juist die combinatie van leeftijd en een langere werkloosheidsduur maakt arbeidsbemiddeling lastig. 'Bijblijven', investeren in vaardigheden en kennis is voor deze groep cruciaal. Digitalisering en robotisering leiden ertoe dat we extra gaan investeren in na-, bij- en omscholing. Gemeenten en WerkBedrijf gaan actief met deze groep aan de slag om te analyseren waar de mogelijkheden liggen en op zoek naar passende scholing en werk(-ervarings)plekken.

Statushouders en inburgeraars
Lang werd aangenomen dat een beperkte beheersing van de Nederlandse taal de weg naar de arbeidsmarkt zou belemmeren. Ook veel (voormalig) statushouders willen zo snel mogelijk volwaardig deelnemen aan onze maatschappij, het liefst via betaald werk. Desondanks staan velen van hen nog langs de kant. Dit geldt niet alleen voor asielmigranten die zich recent in onze regio hebben gevestigd. Ook voormalig vluchtelingen die al ingeburgerd en genaturaliseerd zijn, zijn oververtegenwoordigd binnen de bijstandspopulatie. Ondanks dat migranten veel talenten hebben, blijft hun arbeidspotentieel nog te vaak onbenut.

Sinds de invoering van de Wet inburgering 2021 moeten gemeenten via duale (leren en participeren) inburgeringstrajecten een snellere integratie van inburgeraars bevorderen. Participatie is de beste manier om te integreren: door mee te doen in de maatschappij breiden nieuwkomers hun netwerk uit, leren ze de Nederlandse taal sneller en wordt duidelijk waar kansen liggen voor hun loopbaan.

We willen sneller (tijdens de inburgeringsperiode) én steviger dan voorheen inzetten op de (re-)integratie van asielmigranten. We onderzoeken de mogelijkheden om statushouders die nog in afwachting zijn van huisvesting en in een asielzoekerscentrum verblijven, in beeld te brengen en versneld te starten met inburgering en participatie. Daarbij bieden we maatwerk. Dat betekent onder andere dat we afstappen van een minimum taalniveau als voorwaarde om voor dienstverlening van WerkBedrijf in aanmerking te komen. Specifiek bij statushouders besteden we via trainingen en workshops veel aandacht aan kennis van en oriëntatie op de arbeidsmarkt, opleidingsmogelijkheden en aan participatie in een taalrijke omgeving. Daar kunnen zij o.a. vak- en werkvloertaal leren en kennis maken met de Nederlandse werkcultuur en werknemersvaardigheden. Asielmigranten die nog taallessen (moeten) volgen, zijn echter (nog) niet fulltime beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Dat vergt flexibiliteit van werkgevers. We accepteren dat meedoen niet altijd meteen lukt in de loonvormende keten: de aanloop naar betaald werk kan, net zoals bij andere focusgroepen, soms langer duren en starten met activering en participatie. Maar uiteindelijk zullen inburgeraars hier profijt van hebben bij het vinden én behouden van (betaald) werk en zal hun uitkeringsafhankelijkheid afnemen. Daarnaast hebben we aandacht voor jonge statushouders (tot 18 jaar) die taalonderwijs en een voortraject volgen (o.a. bij het Pontem College en ROC) ter voorbereiding op een reguliere opleiding of inburgering.

Jongeren tot 27 jaar
We willen dat alle jongeren in een kwetsbare positie een passende opleiding vinden, minimaal een startkwalificatie behalen en een plek op de arbeidsmarkt vinden door:
- een regionaal gecoördineerde aanpak
- alle jongeren in beeld te hebben
- partijen optimaal met elkaar samen te laten werken
- een op elkaar afgestemd aanbod te bieden

Hoewel er momenteel relatief weinig jeugdwerkloosheid is[16], staat een groep kwetsbare jongeren nog steeds langs de kant

[16] *Tussen 2022 en 2021 is de werkloosheid onder jongeren van 15 tot 25 jaar landelijk gedaald van 9,3% naar 7,6% van de beroepsbevolking. Recentere cijfers over 2023 zijn nog niet beschikbaar.*

of dreigt uit te vallen. Jongeren zijn hard nodig om ook op langere termijn beschikbaar te blijven voor werk. We willen bij jongeren in het onderwijs uitval en werkloosheid voorkomen en tijdig interventies plegen, tijdens de schoolloopbaan en ook daarna. Hier wordt momenteel regionaal al een belangrijke bijdrage aan geleverd door Bureau Leerrecht/Leerplicht en het RMC: uitvoering van de kwalificatieplicht, verzuim en vroegtijdig schoolverlaten en in het algemeen de monitoring van kwetsbare jongeren. Daarnaast kennen we een regionale aanpak Voortijdig schoolverlaten en een regionale aanpak Jeugdwerkgelegenheid. Beide aanpakken zijn gebundeld tot het regionale Programma Jongeren naar School of Werk.
We werken hierin regionaal samen met o.a. Leerrecht en RMC, WerkBedrijf, middelbare scholen, Speciaal- en Praktijkonderwijs, MBO-scholen en werkgeversorganisatie VNO/NCW. Samen met onze ketenpartners bekijken we (voortdurend) of we voldoende en de juiste instrumenten hebben om schooluitval te voorkomen en jongeren in een kwetsbare uitgangspositie te ondersteunen op de overstap naar de arbeidsmarkt. En ook op het behoud van werk als de stap eenmaal gemaakt is. Het programma richt zich op de gehele loopbaan van jongeren. Zo hebben we o.a. regionale afspraken gemaakt over begeleiding bij dreigende uitval, problemen met het vinden van stageplaatsen (stagemakelaars), er zijn loopbaanteams voor het MBO en Pro/Vso-scholen, waarbij al preventief gebruik wordt gemaakt van elkaars kennis en instrumenten.

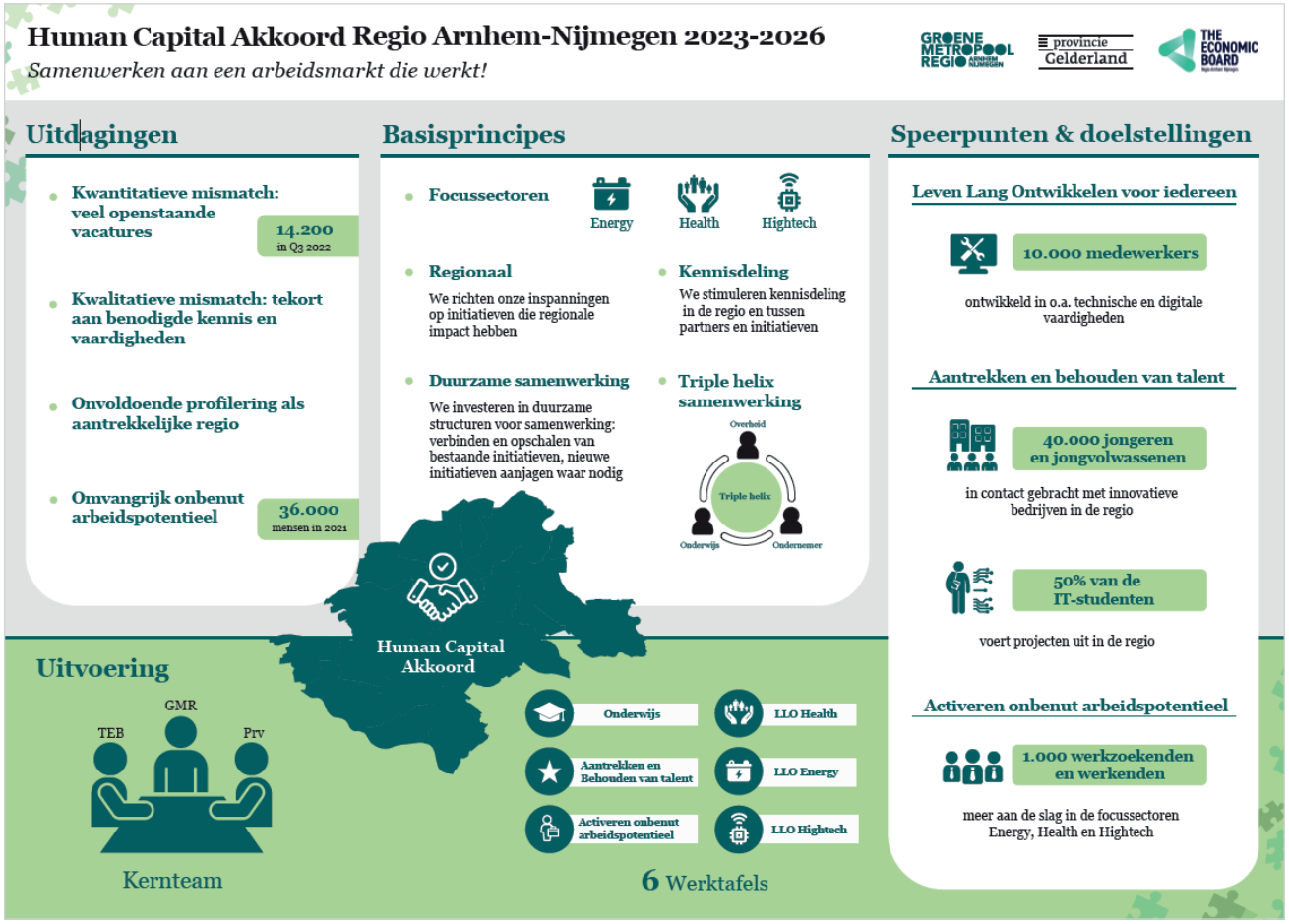
Er is momenteel een wetsvoorstel in ontwikkeling, dat gericht is op de ondersteuning van alle kwetsbare jongeren tot 27 jaar en naar verwachting medio 2025 ingevoerd worden. In dit voorstel komt meer aandacht voor de regionale nazorgtaak, wordt de RMC-leeftijd verhoogd naar 27 jaar, wordt het RMC doorontwikkeld tot Doorstroompunt en moet er een regionale aanpak komen voor de overstap van onderwijs naar arbeidsmarkt. In Rijk van Nijmegen hebben we al een belangrijke stap gezet via de regionale aanpak Jongeren naar School of Werk. De wetswijziging betekent een intensivering van die aanpak. We richten ons niet alleen op voortijdige schoolverlaters, maar steeds meer op alle jongeren (tot 27 jaar) die ondersteuning nodig hebben in hun loopbaan binnen het onderwijs of in de stap naar werk. Voor jongeren die zonder een startkwalificatie aan het werk gaan, houden we de drempel om terug te keren naar onderwijs of praktijkleren zo laag mogelijk. Daarnaast sluiten we zo veel mogelijk aan bij de overige reguliere dienstverlening van onze ketenpartners.
WerkBedrijf heeft bijvoorbeeld al trajecten voor zorgjongeren beschikbaar, waarbij zorg met werk/opleiding wordt gecombineerd. Vrijwel alle gemeenten in onze regio maken hier gebruik van. We zetten dit traject voort in de komende jaren, omdat we veel jongeren zien met vooral mentale problemen.

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking
Ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking heeft nog geen werk. En ongeveer 1 op de 12 werkgevers heeft iemand met een arbeidsbeperking in dienst. Door landelijke maatregelen door te voeren in het zgn. Breed Offensief is het doel om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen en te houden. We zien dat deze groep bij WerkBedrijf goed onder de aandacht is en dat het aantal plaatsingen van deze groep sinds 2022 toeneemt. Een steeds grotere groep kandidaten met een arbeidsbeperking doet een blijvend beroep op dienstverlening door WerkBedrijf. Velen van hen blijven na een plaatsing bij een werkgever behoefte houden aan begeleiding en jobcoaching. Werkgevers ontvangen langdurige loonkostensubsidies om de lagere loonwaarde te compenseren. Voor de groep kwetsbare werkzoekenden, zoals mensen met een beschut werk-indicatie, een indicatie baanafspraak en mensen die langdurig een bijstandsuitkering ontvangen, willen we de komende jaren extra plaatsingen op betaald werk realiseren via de CAO Aan de slag, die inmiddels van kracht is. Ook willen wij zelf als gemeenten verantwoordelijkheid nemen. Als gezamenlijk grote werkgever in de regio stimuleren wij arbeidsmogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking en in het algemeen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Nieuwe instroom van bijstandsgerechtigden
Bij inwoners die nieuw instromen in de bijstand, willen we langdurige werkloosheid en afhankelijkheid van een uitkering voorkomen. Met UWV onderhouden we de contacten over WW-uitkeringsgerechtigden, die dreigen in te stromen in de bijstand.

We willen het aantal terugmeldingen van WerkBedrijf naar gemeenten vanwege ‘geen mogelijkheden naar een werktraject’ terugbrengen, door vanaf de start zoveel mogelijk een gezamenlijk, compleet beeld te bepalen. We voeren m.n. bij complexe omstandigheden van een kandidaat ‘driegesprekken’ en casusbesprekingen op elkaars werklocatie en stemmen elkaars inzet af. Wanneer werk nog niet direct haalbaar is, kijken we naar mogelijkheden van participatie anderszins.

Bijlage 5
Schematische weergave van Human Capital Akkoord van de Groene Metropool Regio



Bijlage 6
Voorbeelden van samenwerking in Rijk van Nijmegen en Arnhem/Nijmegen

Groene Metropool Regio Arnhem/Nijmegen: Human Capital Agenda

De Groene Metropool Regio is opgericht door de 18 gemeenten in de arbeidsmarktregio's Gelderland Midden en Rijk van Nijmegen. Zij werken samen aan urgente maatschappelijke opgaven, waaronder: circulariteit, groene groei, economie/werkgelegenheid en duurzame mobiliteit.
Voor de opgave economie/werkgelegenheid hebben The Economic Board[17], de Groene Metropoolregio en de Provincie Gelderland een Human Capital Agenda opgesteld. Doel van de Agenda is zowel de krapte op de arbeidsmarkt als het tekort aan de juiste kennis en vaardigheden voor de banen van nu én in de toekomst aan te pakken. De Agenda biedt onze regio de kans om kennis uit te wisselen en te leren van projecten die in Midden Gelderland worden opgezet.
De HCA richt zich specifiek op de sectoren Energy, Health en High Tech en heeft in 2023 geleid tot een Human Capital Akkoord[18] '*Samenwerken aan een arbeidsmarkt die werkt!*' (zie bijlage 5). Door het Human Capital Akkoord wordt een regio- én domein-overstijgende samenwerking gestart: tussen de arbeidsmarktregio's Rijk van Nijmegen en Midden Gelderland en tussen de domeinen Economie, Werk en Inkomen en Onderwijs. Het Akkoord heeft concrete doelstellingen en richt zich op het verbinden van projecten, betrekken van partners uit onderwijs en bedrijfsleven in de regio en het realiseren van financiële middelen voor projecten.
Het Akkoord richt zich op de speerpunten:
1. Leven Lang Ontwikkelen
2. Aantrekken en behouden van talent voor de regio
3. Activeren van het onbenut arbeidspotentieel

Gemeenten en partners onder wie UWV, WerkBedrijf en onderwijsaanbieders nemen deel aan projecten voor de genoemde speerpunten. Zo is UWV aanjager van projecten op het gebied van het Onbenut arbeidspotentieel. De uitvoering van projecten vindt plaats in bestaande structuren zoals de RTA, dan wel rechtstreeks in de reguliere dienstverlening van ons en onze partners.

Regionale Tafel Arbeidsmarkt

De Regionale Tafel Arbeidsmarkt is een tactische werktafel waar gemeenten (bestuurders Werk & Inkomen en Economie), werkgeversorganisaties, vakbonden, onderwijsinstellingen, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), WerkBedrijf en UWV samenkomen. De RTA komt voort uit een wettelijke taak voor de arbeidsmarktregio's. Het doel van de RTA is uitdagingen en kansen op de arbeidsmarkt op te zoeken, aan te gaan en de mismatch op de regionale arbeidsmarkt te verkleinen door concrete projecten op te zetten. Activiteiten worden in aanvulling op de reguliere dienstverlening van de partners met aanvullende financiële middelen gedekt. Deze aanvullende middelen komen veelal voort uit landelijke en provinciale programma's, die door de arbeidsmarktregio's worden uitgevoerd. De RTA is in dat opzicht een belangrijke 'landingsplaats' voor dergelijke initiatieven.

We betrekken ook (beleids-)collega's van Economie bij de RTA; zij hebben een economische agenda waar wij op aan kunnen haken. Bovendien hebben zij veel kennis van bedrijven, sectoren en vestigingsbeleid. Andersom delen wij signalen vanuit het bedrijfsleven met collega's van Economie.

De partners in de RTA hebben de ambitie om een werkende arbeidsmarkt te realiseren waar mensen nu en in de toekomst weerbaar zijn om te functioneren op de arbeidsmarkt, waar voldoende personeel beschikbaar is, waar voldoende passende werkplekken beschikbaar zijn en waar toegankelijke en professionele dienstverlening wordt geboden, aanvullend op alles wat arbeidsorganisaties, opleidingscentra en publieke uitvoeringsorganisaties bieden.

Regionaal Mobiliteitsteam Rijk van Nijmegen

Het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) is het resultaat van een opdracht vanuit het rijk, die de RTA vorm heeft gegeven.
In het Mobiliteitsteam Rijk van Nijmegen werken adviseurs van WerkBedrijf, UWV, vakbonden (CNV, FNV en VCP/de Unie), Leerwerkloket en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) samen aan een integrale dienstverlening aan iedereen (werkgevers, werkenden en

[17] *The Economic Board is een samenwerkingsverband van CEO's en topbestuurders van bedrijven, kennisinstellingen en overheden uit de regio Arnhem-Nijmegen. Zij werken aan een strategische koers voor Slimme Duurzaamheid, Arbeidsmarkt (Human Capital) en Artificial Intelligence (AI). The Economic Board wil de regio Arnhem-Nijmegen als 'Lifeport' profileren en zet kennis, middelen en netwerken in om ambities te helpen realiseren.*
[18] *human-capital-akkoord-regio-arnhem-nijmegen-def.pdf (groenemetropoolregio.nl*

werkzoekenden) met vragen over loopbaan of opleiding. Door de regionale infrastructuur te koppelen aan de adviesstructuur voor Leven Lang Ontwikkelen, bereiken we zoveel mogelijk mensen die een stap willen zetten op de arbeidsmarkt: van opleiding naar werk, van werk naar werk, van sector naar sector en van werkloosheid naar werk. Bijzonder aan het RMT is verder dat de samenwerking 'ontschotte' dienstverlening mogelijk maakt. Op basis van een regionale menukaart is dienstverlening van vakbonden, UWV en WerkBedrijf beschikbaar voor werkenden en werkzoekenden. Deze wordt vroegtijdig of preventief ingezet wanneer dat nodig is. De ervaringen die we opdoen in het RMT benutten bij de verdere vormgeving van de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur (ambitie 3).

Gelrepact

Gelrepact is een initiatief van de provincie Gelderland, om met de zes arbeidsmarktregio's in Gelderland de tekorten op de arbeidsmarkt aan te pakken. In 2022 heeft de provincie Gelderland hiervoor subsidies beschikbaar gesteld. Doel van het Gelrepact is een bestendiging van de samenwerking en het bieden van een platform voor kennisuitwisseling, kennisontwikkeling en efficiency, het bereiken van een civiel effect en schaalbaarheid. Het Gelrepact richt zicht op een drietal actuele thema's, te weten: 1) Leven lang ontwikkelen en de wendbaarheid van werknemers, 2) Aanpak krapteberoepen, het vergroten van de beschikbaarheid van talent, en 3) Bevorderen van de leercultuur in het MKB.

Ketenoverleg Leven Lang ontwikkelen

Sinds het voorjaar van 2023 is er een Ketenoverleg Leven Lang Ontwikkelen in onze regio. Daarin werken op operationeel niveau ketenpartners van accountmanagers Economie, ROC, Leerwerkloket, UWV en WerkBedrijf samen. Op basis van casuïstiek worden signalen vanuit het bedrijfsleven, initiatieven, succesverhalen en knelpunten uitgewisseld en kunnen projecten worden gestart.

Bijlage 7

Nieuwe verdeelsystematiek Participatiebudget met toepassing Berenschot-rekentool en compensatieregeling gemeente Nijmegen, 2025 en 2026

	A	B	C= A-B	D	E=C-D
Jaarschijf 2025	**Bijgestelde begroting MGR 2023 excl. nieuw beschut bg**	**Participatiebudget op basis van Berenschotrekentool**	**Effect op begroting gemeente t.o.v. huidige begroting**	**Compensatie door Nijmegen € 500.000**	**Tekort ná compensatie**
Berg en Dal	€ 1.516.136	€ 1.799.473	€ -283.337	€ 70.157	€ -213.180
Beuningen	€ 547.746	€ 912.967	€ -365.221	€ 90.433	€ -274.788
Druten	€ 443.970	€ 853.348	€ -409.378	€ 101.367	€ -308.011
Heumen	€ 358.297	€ 572.159	€ -213.862	€ 52.955	€ -160.907
Mook en Middelaar	€ 92.745	€ 226.963	€ -134.218	€ 33.234	€ -100.984
Nijmegen	€ 15.500.685	€ 14.499.723	€ 1.000.962	n.v.t.	n.v.t.
Wijchen	€ 1.194.448	€ 1.807.728	€ -613.280	€ 151.855	€ -461.425
	€ 19.654.027	**€ 20.672.361**	**€ -1.018.334**	**€ 500.000**	**€ -518.334**

	A	B	C= A-B	D	E=C-D
Jaarschijf 2026	**Bijgestelde begroting MGR 2023 excl. nieuw beschut bg**	**Participatiebudget op basis van Berenschotrekentool**	**Effect op begroting gemeente t.o.v. huidige begroting**	**Compensatie door Nijmegen € 250.000**	**Tekort ná compensatie**
Berg en Dal	€ 1.559.043	€ 1.856.238	€ - 297.195	€ 35.507	€ -261.688
Beuningen	€ 565.340	€ 941.942	€ - 376.602	€ 44.994	€ -331.608
Druten	€ 457.646	€ 882.313	€ - 424.667	€ 50.737	€ -373.930
Heumen	€ 369.323	€ 589.950	€ - 220.627	€ 26.359	€ -194.268
Mook en Middelaar	€ 96.126	€ 234.426	€ - 138.300	€ 16.523	€ -121.777
Nijmegen	€ 15.934.359	€ 14.930.279	€ 1.004.080	n.v.t.	n.v.t.
Wijchen	€ 1.231.161	€ 1.866.273	€ - 635.112	€ 75.879	€ -559.233
	€ 20.212.998	**€ 21.301.421**	**€ -1.088.423**	**€ 250.000**	**€ -838.423**

Toelichting tabel

Kolom A: Begroting MGR 2024-2027, jaarschijf 2025 resp. 2026. Hier zijn de bedragen voor Nieuw Beschut op gecorrigeerd, omdat deze afzonderlijk zichtbaar is als integratie-uitkering en daarmee ook conform de circulaire opgehaald wordt.

Kolom B: De verdeling conform de rekentool van Berenschot, gebaseerd op de uitwerking van de meicirculaire 2023.

Kolom C: Effect van de uitkomst van de rekentool van Berenschot, vergeleken met de bedragen in de begroting van de MGR. Nijmegen gaat minder bijdragen t.o.v. de begroting; de overige gemeenten gaan meer bijdragen.

Kolom D: Bij hantering van de Berenschottool (zie kolom B), is Nijmegen bereid in 2025 en 2026 de regiogemeenten te compenseren voor een bedrag van € 500.000 in 2025 en € 250.000 in 2026. De compensatiebedragen worden hier per gemeente getoond.

Kolom E: Effect van het tekort per gemeente ná compensatie door de gemeente Nijmegen.

Berekening van de compensatie (2025: € 500.000; 2026: € 250.000)

Het tekort (verschil bedrag begroting MGR t.o.v. rekentool Berenschot) van iedere gemeente wordt omgeslagen op het totale tekort van de regiogemeenten. Dit levert een procentuele verhouding op. Voorbeeld: het tekort van Berg en Dal bedraagt 14% van het totale tekort van de 'tekortgemeenten'. In 2025 bedraagt het compensatiebedrag € 500.000.
Het aandeel van Berg en Dal is 14% hiervan, te weten € 70.157. Overigens ligt deze verdeling niet vast; gemeente Nijmegen laat deze vrij aan gemeenten.

De bedragen zijn gebaseerd op de meest recente bronnen (begroting MGR 2024-2027 en rekentool Berenschot; meicirculaire 2023). Na het verstrijken van de tijd is er steeds minder zicht op de oude situatie en de daar ontstane verschillen (door actualisatie van de maatstaf-aantallen en bedragen vanuit de circulaires die ten grondslag liggen aan de rekentool Berenschot).
Door de compensatiebedragen in 2025 en 2026 nu vast te stellen, hebben gemeenten duidelijkheid en kan dit gebruikt worden voor de gemeentelijke meerjarenbegroting.

GEMEENTE Berg en Dal

GEMEENTE BEUNINGEN

Gemeente Druten

Gemeente Mook en Middelaar

Gemeente Wijchen

gemeente Heumen

Nijmegen