Nijmegen

Postadres
Gemeente Nijmegen
Postbus 9105
6500 HG Nijmegen

Bezoekadres
Korte Nieuwstraat 6
6511 PP Nijmegen

T 14 024
nijmegen.nl

Contactgegevens
nijmegen.nl/contact

Ons kenmerk
E25.002468

Aan de gemeenteraad van Nijmegen

Datum 2 december 2025
Onderwerp Reactie op motie ‘In de maat voor een tussengroep’

Geachte leden van de raad,

Op 19 februari 2025 heeft uw raad de motie ‘In de maat voor een tussengroep’ aangenomen. Daarin verzoekt de raad het college om een analyse te maken van de ‘tussengroep’: mensen in de bijstand met arbeidspotentie, maar wel met afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. In de analyse dient aan bod te komen wat de kenmerken van deze groep zijn en welke knelpunten er zijn in de toeleiding naar werk. Met deze brief geeft het college invulling aan uw motie.

Miscommunicatie over definitie tussengroep
Over de definitie van de in de motie bedoelde tussengroep blijkt miscommunicatie te zijn ontstaan. Het college is in eerste instantie uitgegaan van de groep die ‘tussen wal en schip’ valt, ofwel de groep die we met een maatwerkbaan aan betaald werk wilden helpen. Ook in de halfjaarlijkse update over alle moties[1] heeft het college zich op deze groep gefocust. In de gespreksronde van 22 oktober 2025 over de ‘Verkenning naar maatwerkbanen’ bleek echter dat de raad met de tussengroep doelt op de door het Rijk onderzochte tussengroep, voor wie het Rijk structureel Impulsgelden beschikbaar heeft gesteld. Met deze brief willen we deze miscommunicatie rechtzetten.

De tussengroep: veranderde doelgroep Participatiewet
Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is de toegang tot de Wajong en Wet sociale werkvoorziening (Wsw) beperkt. Mensen met een arbeidsbeperking krijgen sinds 2015 ondersteuning via de Participatiewet. Echter, vanwege de stop op nieuwe instroom in de Wsw wordt deze populatie kleiner en verdwijnt (ondersteunings-)infrastructuur en kennis, terwijl deze juist aansluit bij deze nieuwe groep binnen de Participatiewet. Sinds 2015 zijn ook in onze regio vanwege de kleiner wordende Wsw-populatie de eigen werklocaties en productieruimten van het WerkBedrijf (voorheen de organisatie ‘Breed’), waar aangepast werk en begeleiding werden georganiseerd, afgebouwd. De ruimtes

[1] Vastgesteld in het college van B&W van dinsdag 28 oktober 2025, agendapunt 4.4.

worden nu verhuurd aan ondernemers die werk aanbieden aan Wsw- en Participatiewet-kandidaten.

De groep die valt onder de Participatiewet is dus veranderd door de instroom van mensen die vóór 2015 terug zouden vallen op de Wajong of Wsw. Dat heeft ertoe geleid dat nog veel mensen met een Participatiewet-uitkering niet aan het werk geholpen zijn. Zij hebben vaker te maken met (meerdere) complexe problemen, die het vinden en behouden van werk beïnvloeden. Problemen komen bovendien vaak in combinatie met elkaar voor. Zo kampen mensen met fysieke of psychische klachten (zoals chronische gezondheids- en pijnklachten, vermoeidheid, autisme of depressie) waardoor werkdruk, omgang met collega's, veel prikkels en veranderingen lastig zijn. Daarnaast heeft een deel een laag opleidingsniveau, een beperkte taalvaardigheid of cognitieve beperkingen. Dat bemoeilijkt functioneren en leren op de werkvloer. Ook schulden, verslaving, (mantel)zorgtaken, huisvestingsproblemen en een instabiele thuissituatie zorgen vaak voor extra belemmeringen. Onzekerheid over de financiële gevolgen van (weer) gaan werken maakt mensen terughoudend in de stap naar werk.

Veranderingen op de arbeidsmarkt
De arbeidsmarktkrapte blijft door vergrijzing en een afnemend aantal nieuwe instromers bestaan. De meeste vacatures ontstaan door vervanging van personeel dat switcht van baan of met pensioen gaat, terwijl er minder instroom is van jongeren. Dit zorgt voor personeelstekorten en werkdruk bij werkgevers. Vooral in de bouw, techniek, zorg, welzijn en logistiek zijn de tekorten groot. Werkgevers zoeken vooral direct inzetbaar personeel. Veel werkzoekenden met een bijstandsuitkering hebben meer ondersteuning nodig: meer tijd, kennis en vaardigheden, passende werkzaamheden, intensieve begeleiding bij het inwerken en behouden van werk. Deze ondersteuning kunnen veel werkgevers niet bieden, omdat ze daarvoor nu juist onvoldoende personele ruimte of expertise hebben.
We hebben in onze regio behoefte aan meer werkplekken en praktijkomgevingen waar kandidaten (al dan niet tijdelijk) gebruik van kunnen maken om zich met intensieve begeleiding te ontwikkelen, te ontdekken wat hun kwaliteiten zijn en (vak-)vaardigheden te leren, zodat we ervoor zorgen dat op termijn betaald werk mogelijk wordt.

Onderzoek ministerie SZW naar werkontwikkelbedrijven en landelijke maatregelen
Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft onderzoek laten uitvoeren naar de wijze waarop werkontwikkelbedrijven (organisaties die de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en vaak ook de re-integratietaak van de Participatiewet uitvoeren) georganiseerd zijn. In het onderzoek is ook gekeken naar de knelpunten die werkontwikkelbedrijven ervaren, gezien de veranderde doelgroep binnen de Participatiewet. Het ministerie erkent dat er een tussengroep is die meer nodig heeft dan wat werkontwikkelbedrijven momenteel gemiddeld kunnen bieden. Naar aanleiding van het onderzoek heeft het ministerie maatregelen aangekondigd om ervoor te zorgen dat kwetsbare werkzoekenden en werkenden nu en in de toekomst gebruik kunnen maken van een (ondersteunings-)infrastructuur die zorgt voor een opstap naar regulier werk, een vangnet wanneer regulier werk (tijdelijk) niet lukt en beschutte werkplekken. Het Rijk stelt structurele en a-structurele 'Impulsbudgetten sociaal ontwikkelbedrijven' beschikbaar aan

gemeenten. Deze budgetten bieden ruimte om nieuwe projecten op te zetten, processen te verbeteren en samenwerkingen met werkgevers te versterken. Het kan bijvoorbeeld gaan om aanpassingen in de organisatiestructuur van het werkontwikkelbedrijf, een betere doorstroom naar regulier werk en het creëren van duurzame werkplekken.

Proces in onze arbeidsmarktregio
Om de rijksbudgetten in te gaan zetten voor een toekomstbestendige inrichting van de sociale infrastructuur, hebben de gemeenten in Rijk van Nijmegen het regionaal WerkBedrijf verzocht om een plan te ontwikkelen. WerkBedrijf is immers het werkontwikkelbedrijf in onze regio. Het plan moet er uiteindelijk op gericht zijn de dienstverlening aan kandidaten met een arbeidsbeperking (en in het algemeen kandidaten met een extra ondersteuningsbehoefte) te versterken en daarmee de doelen te bereiken: bieden van een opstap naar regulier werk, een vangnet als mensen terugvallen en de realisatie van meer beschutte werkplekken.

In de Kaderbrief van de MGR voor 2027 en verdere jaren, die uw raad voor 1 december 2025 ontvangt, worden de inhoudelijke lijnen voor een plan Impuls Werkontwikkeling beschreven. Uw raad wordt gevraagd een zienswijze uit te brengen over de Kaderbrief.

We gaan ervan uit hiermee de miscommunicatie rondom de tussengroep te hebben weggenomen, en beschouwen de motie ‘In de maat voor een tussengroep’ als afgedaan.

Hoogachtend,

Het college van burgemeester en wethouders van Nijmegen

A.P.W. van de Klift
gemeentesecretaris

H.M.F. Bruls
burgemeester