



Werk voorop!

Arbeidsmarkt- en Re-integratie- beleid 2020 t/m 2023

Rijk van Nijmegen

september 2019



Voorwoord

Werk staat voorop!

Renske Helmer, wethouder Werk, Inkomen gemeente Nijmegen: “Door de jaren heen en zelfs door de eeuwen heen, blijkt dat werk de manier is om uit armoede of isolement te komen. We willen mensen klaarstomen voor de sectoren waar een tekort is op personeel. Daarvoor is scholing belangrijk, zoals het programma ‘Talent in de keuken’ of ‘Talent in het groen’. Daarvoor is contact met werkgevers belangrijk, om te weten wat ze verwachten van hun personeel. Samen gaan we voor de match, elke dag opnieuw”.

Werk staat voorop. Dat is het motto van de regio Nijmegen voor de komende jaren. Werk is de sleutel naar een zelfredzaam leven, naar financiële zelfstandigheid en naar meedoen in de samenleving. In de regio Nijmegen zorgen we ervoor dat de arbeidsmarkt zoveel mogelijk plaats biedt aan werkzoekenden. We sluiten aan bij de vraag van werkgevers door te zorgen dat werkzoekenden genoeg scholing en vaardigheden hebben om het werk te kunnen doen. We zetten nog meer energie op deze samenwerking met onderwijs, werkgevers en WerkBedrijf en UWV voor een maximaal gezonde arbeidsmarkt in de regio.

Regiogemeenten zetten de komende jaren nadrukkelijker in op een integrale aanpak. Dat vraagt om voortdurende samenwerking en afstemming met werkgevers en onderwijs maar ook met zorgaanbieders en sociale wijkteams. Mensen die minder gemakkelijk een baan vinden krijgen ondersteuning om de kans op een baan te vergroten. Parttime werken is vaak een mooie opstap om weer in het arbeidsproces te komen. Er is extra aandacht voor opleiden waarbij een baan zeker in het bereik is. Kansberoepen zijn op dit moment te vinden in horeca, zorg en techniek. Deze mooie manier van werken en scholen wordt ook in de sectoren groen en logistiek opgepakt.

Meer dan voorheen zetten we in om de match op de arbeidsmarkt te laten slagen. Er is een plan gemaakt om vooral op kansberoepen in te zetten en we gaan groepsgewijs aan de slag waarbij jongeren, 55 plussers en statushouders extra aandacht krijgen. Op weg naar regulier werk en als dat niet mogelijk blijkt, op weg naar vrijwilligerswerk, een zinvolle dagbesteding of participatie in de buurt of wijk.

In de tijd waarin vacatures beschikbaar zijn, moeten werknemers in de startblokken staan. Dat is een uitdaging voor iedereen. In de plannen voor de komende jaren zal de intensieve samenwerking de drager worden voor het succes.

Wethouders Werk en Inkomen in de regio Rijk van Nijmegen,

Renske Helmer-Englebert,
gemeente Nijmegen
Nick Derks, gemeente Wijchen
Irma van de Scheur, gemeente Berg en Dal
Pim van Teffelen, gemeente Beuningen
Sjef van Elk, gemeente Druten
Leo Bosland, gemeente Heumen
Karin Peters, gemeente Mook en Middelaar



“Door de jaren heen en zelfs door de eeuwen heen, blijkt dat werk de manier is om uit armoede of isolement te komen”

Samenvatting

‘Werk voorop’ betekent dat iedereen een plaats op de arbeidsmarkt verdient. Daarvoor is het nodig dat we een gezonde arbeidsmarkt realiseren. Daarbij gaat het niet alleen om werkgelegenheid maar ook om een aangenaam woonklimaat, mogelijkheden voor recreatie en vrije tijd, goede infrastructuur, goede scholen en opleidingen.

Een gezonde arbeidsmarkt is een zaak van het onderwijs, ondernemers en de overheid. Er zijn op dit moment talloze initiatieven en overlegtafels in de regio gericht op de arbeidsmarkt in brede zin. Als gemeenten zoeken we hierbij zo veel mogelijk aansluiting. Waar mogelijk verbinden we ze aan elkaar.

Een inclusieve arbeidsmarkt

Een gezonde arbeidsmarkt is een inclusieve arbeidsmarkt. Er is plaats voor iedereen; van laag tot hoog opgeleid en voor mensen met en zonder beperking. Op de gezonde arbeidsmarkt is er voldoende mobiliteit. De arbeidsplaatsen die vrijkomen als werkenden overstappen naar andere banen, kunnen vervuld worden door andere werkenden, werkzoekenden en schoolverlaters. Hierdoor ontstaat er ruimte voor mensen die nu aan de zijlijn staan. Werk is de sleutel naar een (financieel) zelfstandig en zelfredzaam bestaan, met een duidelijke dagstructuur en meer welbevinden.

Extra aandacht en lokale aansluiting

De aandacht en zorg voor werkenden en niet-werkenden is een uitdaging. Dit vraagt om een integrale benadering; het betrekken van andere leefdomeinen en samenwerking met zorgaanbieders, sociale wijkteams, onderwijs en ondernemers.

Dit plan vormt de basis voor een nieuwe Dienstverleningsovereenkomst met regionaal WerkBedrijf. Belangrijk is een integrale aanpak (leefdomein overstijgend) en daar waar nodig ondersteuning en begeleiding van een kandidaat, waardoor werken mogelijk is. We zetten in de komende jaren de focus op groepen die nu nog niet werken. Ook willen we aansluiting bij de lokale sociale wijkteams. Verder zetten we nadrukkelijk in op leren en werken in de verschillende sectoren en modulaire vormen in samenwerking met werkgevers en het onderwijs.



“Belangrijk is een integrale aanpak en daar waar nodig ondersteuning en begeleiding van een kandidaat, waardoor werken mogelijk is”



Inhoudsopgave

Voorwoord: Werk staat voorop!	1
Samenvatting	2
Inhoudsopgave	3
1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Wat verstaan we onder regionaal arbeidsmarktbeleid?	6
1.3 Historie	7
2. Visie en ambities	8
2.1 Visie	8
2.2 Ambities	8
3. Hoe realiseren we onze ambities?	10
3.2 Loonvormende en niet-loonvormende keten aansluiten	13
3.3. Voorkomen van instroom en bevorderen van uitstroom	14
3.4 Faciliteren werkgevers	14
3.5 Versterken van de rol van het regionaal Leerwerkloket	15
3.6 Regionale samenwerking	15
4. Dienstverleningsovereenkomst	16
5. Financieel kader	18
5.1 Bestedingswijzigingen in het budget	18
5.2 Begroting 2020	19
6. Bijlagen	20
Bijlage 1: Conclusies uit het Panteia-onderzoek	20
Bijlage 2: Rollen en activiteiten van actoren op de arbeidsmarkt	21
Bijlage 3: Doorstroom vanuit WW-uitkeringen	22
Bijlage 4: Participatie- en Wsw-middelen	23
Afkorting	24



Inleiding

1.1 Aanleiding

In 2015 heeft de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen het arbeidsmarktbeleid 'Werk is de uitkomst' vastgesteld. Dit beleidsplan had vooral betrekking op de re-integratie van bijstandsgerechtigden. Daarmee was de basis gelegd voor de gemeentelijke opdracht aan het regionale WerkBedrijf, dat op 1 januari 2015 van start ging. Inmiddels is het vier jaar later en wordt het tijd om onze ambities bij te stellen.

De titel van dit beleidsplan 'Werk staat voorop' geeft aan dat we inzetten op mensen duurzaam aan het werk te helpen. De economie is hiervoor in deze periode heel gunstig.

We bekijken de arbeidsmarkt in een breed perspectief waarbij we als gemeenten vooral de verantwoordelijkheid hebben om mensen te begeleiden die moeite hebben om zelf een plek te vinden op de

arbeidsmarkt. Om met elkaar vorm te geven aan dit brede perspectief werken we nauw samen met de collega's van onderwijs en economie. Onderzoeksbureau Panteia heeft een analyse gemaakt van de arbeidsmarkt in het Rijk van Nijmegen. De conclusies en handelingsperspectieven uit het onderzoeksrapport van Panteia¹ dienen als basis voor dit plan Arbeidsmarkt en re-integratie (zie bijlage 1). De handelingsperspectieven op economie en onderwijs kunnen vanuit die beide portefeuilles worden opgepakt. Daar waar het de portefeuille werk en inkomen raakt hebben we dit meegenomen in dit plan. Volgens planning gaat dit beleidsplan in het derde kwartaal naar de colleges van burgemeester en wethouders in de gemeenten van onze regio en vervolgens naar de gemeenteraden.

1.2 Wat verstaan we onder regionaal arbeidsmarktbeleid?

Het arbeidsmarktbeleid bevindt zich op het snijvlak van economisch, sociaal en

onderwijsbeleid. 'De arbeidsmarkt' als begrip is enorm breed en krijgt vorm door vele actoren die elk hun eigen belangen en verantwoordelijkheden hebben zoals ondernemers/werkgevers, werknemers/uitkeringsgerechtigden, onderwijsinstellingen en overheden (zie bijlage 2).

Economische ontwikkeling

De Nederlandse economie blijft zich gunstig ontwikkelen, maar de piek in economische groei lijkt achter ons te liggen. Naar verwachting van het Centraal Planbureau (CPB) bedraagt de economische groei 2,8% in 2018 en 2,6% in 2019. Voor de periode 2018-2021 vlakt de groeiverwachting af naar 1,8%. De afgelopen jaren lag de economische groei in de regio Arnhem/Nijmegen steeds lager dan landelijk. De verschillen zijn wel kleiner geworden.

Ondernemers vragen om een aantrekkelijk vestigingsklimaat met voldoende gekwali-

¹ Uw raad ontving begin 2019 het rapport 'Naar een krachtige arbeidsmarkt voor het Rijk van Nijmegen' met een toelichting. Wij verwijzen u naar deze toelichting.

ficeerde arbeidskrachten. Werkzoekenden hebben zo kort mogelijk een uitkering en willen snel re-integreren en het onderwijs leidt op voor diploma's, certificaten en competenties met een maatschappelijk relevante inhoud én arbeidsmarktperspectief.

De overheid kan door middel van arbeidsmarktbeleid invloed uitoefenen op dit speelveld. Daarvoor is het nodig dat we inzicht hebben in de behoefte aan arbeidskrachten die werkgevers in de toekomst nodig hebben. Vervolgens kunnen we dan gezamenlijk acties ondernemen om te zorgen voor een zo passend mogelijk aanbod van arbeidskrachten op de vraag.

In deze notitie omschrijven we hoe we als gemeenten in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen in de periode 2020 tot en met 2023 vorm en inhoud geven aan de re-integratie op de arbeidsmarkt.

Proces

Het proces om te komen tot dit beleidsplan is als volgt verlopen. Het onderzoek naar de regionale arbeidsmarkt is in de loop van 2018 gedaan door onderzoeksbureau Panteia. Tijdens een regionale bijeenkomst van de gemeenteraden in januari 2019 zijn de resultaten besproken. Dit onderzoek en de conclusies geven de input voor de verschillende domeinen: werk, economie en onderwijs. Binnen de domeinen kunnen de handelingsperspectieven van Panteia worden gebruikt als input voor nieuw beleid. De handelingsperspectieven voor het domein arbeidsmarkt en re-integratie zijn bij een aantal raden besproken aan de hand van een discussienotitie om te komen tot een regionaal arbeidsmarktbeleidsplan.

1.3 Historie

De gemeenten spraken al in 2011 de intentie uit om gezamenlijk één regionaal WerkBedrijf te vormen. Sinds 1 januari

2015 hebben de gemeenten in het Rijk van Nijmegen hun krachten gebundeld in het regionaal WerkBedrijf. De gemeenten willen zo op een effectieve en efficiënte manier uitvoering geven aan de Participatiewet. Kerntaak van WerkBedrijf is arbeidsbemiddeling.

Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). De belangrijkste gevolgen zijn:

1. Banenafpraak: tot 2026 komen er 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 100.000 bij bedrijven en 25.000 banen bij de overheid
2. afsluiten Wajong: jonggehandicapten met arbeidsvermogen zijn voor een uitkering en begeleiding aangewezen op de gemeente
3. afsluiten Wsw: mensen met een arbeidsbeperking zijn aangewezen op beschut werk op grond van de Participatiewet

Mede door de invoering van de Participatiewet werd een krachtigere werkgeversbenadering en een slagvaardige dienst-

“Ondernemers vragen om een aantrekkelijk vestigingsklimaat met voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten”

verlening aan werkzoekenden nog belangrijker dan voorheen. De gemeenteraden in de arbeidsmarktregio Zuid-Gelderland² stelden daarom in 2014 het document ‘Sterke Werkwoorden’ vast en vormden zo het WerkBedrijf; de eerste module van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (MGR).

Uitgangspunten en resultaten WerkBedrijf

Het WerkBedrijf biedt drie typen dienstverlening: bedrijfsdienstverlening (het adviseren van bedrijven over personeelsvraagstukken en het acquireren van werkzoekenden), kandidaatsbenadering (screenen, activeren, diagnosticeren en activeren van kandidaten) en verbinden (bemiddelen, begeleiden en monitoren). Dit is eind 2013 uitgewerkt in ‘Sterke Werkwoorden’. Hierin werden werkgevers de ‘klanten’ genoemd en werkzoekenden de ‘kandidaten’.

De gemeenten legden in 2015 hun opdracht vast in het beleidsdocument ‘Werk is de uitkomst’. Het motto daarin was: ‘Werk is meer dan een inkomensvoorziening; het is de sleutel naar een zelfstandig en zelfredzaam bestaan. Wie werkt, participeert. Kortom: werk is de uitkomst.’³

Iedere gemeente sluit jaarlijks afzonderlijk dienstverleningsovereenkomsten af voor basisdienstverlening en maatwerkdienstverlening. De opdracht aan WerkBedrijf is onder meer weergegeven in Kritische Prestatie-Indicatoren (KPI's). In de afgelopen jaren heeft WerkBedrijf ieder jaar de gestelde doelen op onder meer uitstroom en leer-werkplekken behaald.

WerkBedrijf is een stevige en transparant werkende organisatie geworden.

Terugkijkend op de behaalde resultaten heeft WerkBedrijf een goede inzet gepleegd.

² Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen, Wijchen. ³ Strategisch arbeidsmarktbeleid Rijk van Nijmegen 2015-2017.

Visie en ambities

2.1 Visie

We realiseren een gezonde arbeidsmarkt en dat is een inclusieve arbeidsmarkt. Er is plaats voor iedereen; van laag tot hoog opgeleid en voor mensen met en zonder beperking. De gezonde arbeidsmarkt kent voldoende werkgelegenheid, een aangename woonklimaat, mogelijkheden voor recreatie en vrije tijd, een goede infrastructuur, goede scholen en opleidingen en mobiliteit.

De arbeidsplaatsen die vrij komen als werkenden overstappen naar andere banen, kunnen vervuld worden door andere werkenden en schoolverlaters en mensen die aan de zijlijn staan. Werk is de beste weg naar een zelfredzaam en financieel zelfstandig bestaan, met een duidelijke dagstructuur en meer welbevinden.

Om mensen aan het werk te helpen en te houden is een integrale benadering van leefdomen en lokale samenwerking met zorgaanbieders, lokale (wijk)teams, onderwijs en ondernemers belangrijk.

2.2 Ambities

1. Maximaal inspelen op economische ontwikkelingen

Dit plan beslaat de periode 2020 tot en met 2023. Het is, gelet op de dynamiek van de arbeidsmarkt, moeilijk te zeggen hoe deze er eind 2023 uit ziet. Dat betekent dat ons arbeidsmarktbeleid ruimte moet laten voor conjuncturele schommelingen. In tijden van economische voorspoed zijn relatief veel mensen aan het werk. Dat betekent dat we maximaal moeten inzetten om mensen die (nog) niet werkfit zijn, uit te rusten met de voor de arbeidsmarkt benodigde kennis en vaardigheden. Bij economische tegenwind zijn meer werkfitte mensen aangewezen op hulp en

ondersteuning bij het vinden van werk. Dat betekent dat we als gemeente het hele speelveld moeten overzien; van werkgever tot werkzoekende.

2. Een inclusieve arbeidsmarkt

We staan voor een inclusieve arbeidsmarkt waarin een passende plek is voor iedereen. Op die manier benut iedereen zijn talenten. Mensen die (nog) niet bij een reguliere werkgever aan het werk kunnen, ondersteunen we op alle mogelijke manieren.



3. “Trek in de schoorsteen”

De arbeidsplaatsen die vrijkomen als werkenden overstappen naar andere banen, kunnen vervuld worden door andere werkenden en schoolverlaters als we hen de juiste scholing en begeleiding geven. Door het bewerkstelligen van ‘trek in de schoorsteen’ ontstaat er ruimte voor mensen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Op die manier stimuleren we de gang van onderwijs naar werktrajecten, van werkloosheid naar werk en van werk naar werk.

4. Ontwikkelen van Human Capital-agenda's

De regionale vraag naar arbeid wordt onder meer bepaald door de regionale

economie. Maar andersom geldt ook: het aanbod van gekwalificeerd personeel zorgt er voor dat de bedrijvigheid in de regio kan groeien. Personeel is dus een onmisbare groeifactor. Wij willen in de nieuwe Human Capital-aanpak de vraag van de ondernemer naar geschoold personeel centraal stellen. Door de economische groei is op de korte tot middellange termijn een fors aantal vacatures te verwachten. Deze extra vraag kan niet worden opgelost met de uitstroom uit het onderwijs. Dit betekent dat er meer kansen komen voor werkloze werkzoekenden. Dit biedt echter geen oplossing voor de moeilijk vervulbare vraag naar hoger opgeleide specialisten, technici, ICT'ers, en zorgpersoneel op HBO- en MBO-niveau, onderwijzers en gekwalificeerd en personeel in de horeca.

De komende jaren zullen de eisen die de arbeidsmarkt stelt alleen maar hoger worden, onder meer als gevolg van digitalisering en robotisering. Dat betekent dat we met ondernemers en kandidaten bekijken of doorgroeien binnen een onderneming mogelijk is. Op deze manier komen nieuwe banen beschikbaar voor onze kandidaten.

5. Leven lang ontwikkelen

In deze arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat vakvaardigheden voortdurend op peil worden gehouden door om-, her- of bijscholing. Dit maakt dat werkenden en werkzoekenden gemakkelijker kunnen voldoen aan een veranderende vraag op de arbeidsmarkt. We stimuleren ‘een leven lang ontwikkelen’ en hebben hoogwaardig vakmanschap hoog in het vaandel. We willen in ieder geval meer zicht krijgen op de leer- en schoolbaarheid van de doelgroep van WerkBedrijf.

6. Versterken basisvaardigheden en beperken laaggeletterdheid

Een plek op de arbeidsmarkt begint met goede basisvaardigheden: taal, rekenen, digitale vaardigheden en gezondheidsvaardigheden. We stimuleren en faciliteren werkzoekenden, werkenden en werkgevers om basisvaardigheden ('soft en hard skills') te ontwikkelen en taalvaardigheid te versterken.

7. Integraal en leefdomein-overstijgende dienstverlening

Wij willen werkzoekenden integraal ondersteunen daar waar nodig. Dat betekent dat wordt gekeken op welke leefdomeinen nog meer inzet nodig is om te zorgen dat iemand gaat werken; regulier, beschut of bijvoorbeeld in de arbeidsmatige dagbesteding. We hechten waarde aan een goede aansluiting bij de dienstverlening

die op dit moment vanuit de wijken/dorpen wordt geboden in (sociale) wijkteams, dichtbij huis. Dat betekent dat lokaal gewerkt wordt met een klantgerichte benadering. Een werkzoekende heeft een vaste contactpersoon die, ook wanneer het andere leefdomeinen betreft, ondersteuning biedt.

8. Inzet van passende voorzieningen

Het is belangrijk dat voor de kandidaten de meest passende voorziening wordt ingezet. Dit geldt in het bijzonder voor kandidaten met een arbeidsbeperking. De voorziening Nieuw Beschut en de bestaande Wsw vragen in de komende periode extra inzet.

9. Beperken van instroom en bevorderen van uitstroom uit de uitkering

Wij streven naar financiële zelfredzaamheid voor onze kandidaten. We zetten daarbij ook nadrukkelijk in op parttime werk, flexibel werk, tijdelijk werk etc. omdat dit vaak een opstap is naar uitstroom uit de uitkering. Het inschrijven en daarmee werk zoeken via een uitzendbureau zien wij ook als een zeer welkome ontwikkeling om aan het werk te komen. Ook werken we aan handhaving als een kandidaat onvoldoende meewerkt.

10. Regionale samenwerking

De arbeidsmarkt overschrijdt de gemeentegrenzen en ook de grenzen van het Rijk van Nijmegen. We werken regionaal samen om een krachtig arbeidsmarktbeleid neer te zetten en een slagvaardige dienstverlening aan de onderkant van de arbeidsmarkt te realiseren.



“Werk is de beste weg naar een zelfredzaam en financieel zelfstandig bestaan, met een duidelijke dagstructuur en meer welbevinden”

Hoe realiseren we onze ambities?

3.1 Investeren in mensen

3.1.1 Integraal en innovatief werken

We zien dat er een toenemende afstand is tussen het aanbod van kandidaten en de vraag van de markt. Dit vraagt om nieuwe vormen van dienstverlening. Om een goed beeld te vormen van de mogelijkheden van een kandidaat kunnen *specifieke programma's* oplossingen bieden. Daarbij voeren kandidaten praktische en ook reguliere werkopdrachten uit, worden zij getraind en ontstaat een beeld van hun mogelijkheden.

Ook het versterken van de leerbaarheid en het werken aan motivatie kunnen tot resultaten leiden die de bemiddelbaarheid van een kandidaat vergroten. In het verleden zijn op het vlak van werken aan motivatie goede ervaringen opgedaan met intensieve methodieken, waaronder springplank.

Daarnaast is intensieve *dienstverlening en begeleiding* nodig om de vaak meervoudige problematiek zoveel mogelijk op te lossen met als doel om aan het werk te komen en te blijven. Het hebben van schulden, psychische en/of fysieke problemen zijn belemmeringen. We zien de laatste jaren meer werkzoekenden met een arbeidsbeperking instromen in de bijstand. Dit is het gevolg van de eerder genoemde stop op de instroom in de Wsw en een beperkte toegang tot de Wajong. Ook hebben gemeenten in 2015 en 2016 te maken gehad met een grote toestroom van vluchtelingen met hun eigen problematiek.

Dienstverlening aan kandidaten vraagt een *gecoördineerde aanpak* van de betrokken partijen. Dat pleit voor intensieve samenwerking en een integrale aanpak. Daarvoor is het nodig dat Werk

Bedrijf lokale aansluiting heeft op de sociale (wijk)teams etc.

3.1.2 Focus op groepen

Doordat de economie de afgelopen jaren is aangetrokken, hebben kansrijke werkzoekenden hun weg gevonden naar de arbeidsmarkt. Kandidaten die op dit moment nog werkloos zijn, hebben belemmeringen waar de afgelopen jaren ook al stevig aan gewerkt is. Toch lukt het een flink aantal kandidaten niet om aan de slag te komen. In totaal waren er in september 2018 10.000 bijstands-

gerechtigden en werkenden met een voorziening van WerkBedrijf, zoals een loonkostensubsidie.

Het is belangrijk om de komende periode effectieve methoden in te zetten om ook de groep die moeilijk aan de slag raakt te begeleiden. Uiteraard wordt aan iedere werkzoekende zorg en aandacht besteed, volgens het reguliere proces. We stellen voor te focussen op onderstaande groepen.

a. Jongeren

Jongeren vormen een belangrijke groep



gerechtigden in het Rijk van Nijmegen. In augustus 2019 zijn er ca. 4.500 kandidaten (stand cijfer) in begeleiding en bemiddeling bij WerkBedrijf. Dit zijn ook niet-uitkerings-

omdat zij aan het begin van de maatschappelijke loopbaan staan. Zij moeten waar nodig een steun in de rug krijgen om hun talenten optimaal te kunnen inzetten.

Voor jongeren die niet direct hun weg naar werk vinden en een beroep op de Participatiewet doen, geldt een aantal aanvullende (wettelijke) verplichtingen en een specifieke manier van werken. In onze regio zijn er ongeveer 2.700 jongeren zonder werk en al dan niet met uitkering. Met een 'out-reachende' en sluitende aanpak voorkomen we dat jongeren tussen wal en schip raken. Deze aanpak realiseren we via de keten Leerplicht, Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voortijdig schoolverlaten (RMC) en Jongerenteam WerkBedrijf en in sommige gemeenten in directe samenwerking met de afdeling inkomen.

- a. We willen de integrale en 'outreachende' aanpak van jongeren behouden
- b. Voor zorgjongeren willen wij een gecombineerd aanbod van maatwerk-ondersteuning en arbeidsbemiddeling
- c. De aanpak van jongeren tussen 16-27 jaar moet sluitend zijn tussen RMC, Bureau Leerplicht en team Jongeren van Werk Bedrijf en in directe samenwerking met de afd. inkomen daar waar afgesproken.

b. Kandidaten ouder dan 55 jaar

Deze groep profiteert nog te weinig van de bloeiende economie. Wellicht zijn niet alle werkgevers zich bewust van de mogelijkheden, kennis en kunde die een oudere kandidaat met zich mee brengt. Landelijk willen verschillende partijen de arbeidsparticipatie van 55-plussers verbeteren door hen te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan, werknemers wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van vijftigplussers⁴ (Zo past de belastingdienst loonkosten-voordeel toe zodra een werknemer 56 jaar is.). De arbeidsparticipatie van 55-plussers

is de afgelopen jaren toegenomen.

In april 2019 waren⁵ er in het Rijk van Nijmegen 7.559 bij het (UWV) geregistreerde kandidaten van 50 jaar en ouder zonder dienstverband. Dit cijfer is inclusief alle mensen met een bijstandsuitkering.

- a. We vragen van WerkBedrijf actief de samenwerking te zoeken met uitzendbureaus die zijn gespecialiseerd in het bemiddelen van 55-plussers maar ook met de andere uitzendbureaus.
- b. We zoeken naar extra mogelijkheden voor arbeidsbemiddeling van 55-plussers met een uitkering
- c. We gaan het aanbod van het UWV om deze groep aan werk te helpen gezamenlijk verkennen en onderzoeken of een pilot mogelijk is, in combinatie met bestaand aanbod van WerkBedrijf

c. Statushouders

Met ingang van 1 januari 2021 wordt de nieuwe Wet Inburgering van kracht en komen de uitvoering en handhaving van de inburgering weer terug bij de gemeenten. Hierdoor worden wij weer volledig verantwoordelijk voor de uitvoering van de wet. De regionale samenwerking is op dit onderwerp erg belangrijk. Dit omdat de aantallen teruglopen, -met uitzondering van de gezinsmigranten- en ook omdat meer en specifieke inzet geleverd moet gaan worden voor deze groep. De minister verwacht dat gemeenten alvast vooruitlopen op de toekomstige taakuitbreiding wat betreft participatie, inburgering/taal en werk van statushouders, door nu al in te zetten op verbetering van het inburgerings-traject. Regionaal bereiden we de komst van de taakuitbreiding voor en werken we toe naar een integrale werkwijze met alle betrokken organisaties.

- a. In lijn van de toekomstige verandering van het inburgeringsstelsel werken we gezamenlijk aan een snellere participatie en arbeidstoeleiding van statushouders⁶
- b. We bereiden ons gezamenlijk voor op de veranderingen in het stelsel (zoals brede intake, persoonlijk inburgeringsplan en Zelfredzaamheids-inburgeringsroute).

Welke ambitie gaan we hiermee halen?

Ambitie 1: maximaal inspelen op de economische ontwikkelingen

Ambitie 2: inclusieve arbeidsmarkt

3.1.3 Kandidaten en de inzet van passende voorzieningen

Uitgangspunt is dat iedereen participeert in de maatschappij. Regulier betaald werk is het ultieme doel, maar niet voor iedereen haalbaar. Dat betekent dat we voor de kandidaten met een arbeidsbeperking en voor wie betaald werk (nog) niet mogelijk is, zoeken naar vrijwilligerswerk, dagbesteding of andere activiteiten. De uitkomsten van landelijk onderzoek hebben geleid tot het 'Breed Offensief'⁷ dat Staatssecretaris van Ark presenteerde aan de Tweede Kamer eind 2018.

Dit offensief past bij ons streven naar een inclusieve arbeidsmarkt met plaats voor iedereen. De kandidaten met een arbeidsbeperking zijn aangewezen op zeer intensieve, langdurige en vaak blijvende dienstverlening in kleine stapjes, met een mix van instrumenten (scholing, werker-varingsplekken, jobcoaching, werkgevers-dienstverlening, vervoer naar werk). Uit onderzoek is gebleken dat soms de zekerheid van een uitkering prevaleert boven een baan en een salaris.⁸

⁴ Onder meer 'Actieplan Perspectief voor 50-plussers', opgesteld door kabinet en sociale partners, 2016

⁵ Regionale Maandcijfers Arbeidsmarkt Informatie Rijk van Nijmegen, UWV, april 2019

⁶ De gemeenten Wijchen en Druten zijn sinds 1 augustus 2019 gestart met een eigen pilot voor statushouders: 'Klaar voor de start'. Afhankelijk van deze ervaringen werken zij samen in de regio en benut de regio die ervaringen.

⁷ Het 'Breed Offensief' van staatssecretaris Van Ark in september 2018: in een Kamerbrief kondigde de staatssecretaris een pakket van maatregelen aan om meer mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen.

⁸ Divosavoorzitter Erik Dannenberg deelt zijn visie tijdens het recente Divosa Voorjaarscongres met een trap als ijzersterke metafoor; zie hiervoor het YouTube-filmpje 'De trap van Erik Dannenberg', juni 2019: https://www.youtube.com/watch?v=_uc1bn9VAb8

We willen de bestaande drempels als volgt wegnemen:

- a. kandidaten met een arbeidsbeperking moeten gemakkelijker en veiliger kunnen gaan werken vanuit een uitkering en moeten terug kunnen als het even niet lukt
- b. er moet een beter inzicht in de financiële gevolgen worden gegeven als iemand gaat werken
- c. mensen moeten kunnen meedoen op de best passende plek, waarbij de “oude plek” als achtervang kan dienen om te ervaren of de nieuwe plek passend is.
- d. continuïteit in de begeleiding en meer integrale ondersteuning

In de regio werken we samen aan maximale ontwikkeling van een kandidaat. Daarbij worden zo passend mogelijke instrumenten ingezet. Op de groep die ondersteuning en/of voorzieningen nodig heeft gaan we meer inzet plegen. In het bijzonder de onderstaande voorzieningen vragen om een nadere analyse.

a. Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Vanaf 2015 is de toegang tot de Wsw vanwege de invoering van de Participatiewet beëindigd. De groep Wsw-medewerkers

te plaatsen. Dit beleid helpt de benodigde begeleiding te verminderen en daarmee de kosten. De Rijksfinanciering Wsw neemt de komende jaren af; dit vormt ook een risico voor de gemeenten.

Ziekteverzuim

In 2018 is het ziekteverzuim in de gehele Wsw-sector met ruim een half procentpunt gestegen vergeleken met 2017; het verzuim is eind 2018 14,0%. Het ziekteverzuim bij WerkBedrijf bedroeg eind 2018 16,8%. Dat is 2,8% hoger dan het landelijk gemiddelde. Het is belangrijk dat WerkBedrijf de komende jaren blijft werken aan een verlaging van het ziekteverzuim naar 15%.

‘Toegevoegde waarde’ / omzet per Wsw-medewerker

Er zijn Wsw-medewerkers die vanwege een toegenomen arbeidsbeperking geen omzet meer kunnen realiseren. Het Wsw-dienstverband is meer een vorm van dagbesteding geworden en het Wsw-dienstverband is niet langer de best passende voorziening. Er zijn mogelijkheden om deze werknemers onder te brengen in andere inkomensregelingen (bijvoorbeeld Wia) en een andere voorziening aan te bieden, zoals arbeidsmatige dagbesteding. Om deze procedure in te

Huisvesting Boekweitweg

Voorlopig is het volume Wsw-medewerkers voldoende om voorzieningen zoals een werklocatie (Boekweitweg) in stand te houden. De laatste jaren wordt er namelijk ook door andere kandidaten van WerkBedrijf gebruik gemaakt van deze locatie, door praktische voortrajecten aan te bieden. Op de lange termijn zal er een punt bereikt worden, waarbij het in stand houden van zo’n werklocatie niet langer haalbaar is. WerkBedrijf doet daarom onderzoek naar de gevolgen van de afname van de Wsw-populatie in de komende 10 jaar en bereidt maatregelen voor om de huisvestingslasten te beperken.

b. Beschut werk nieuw

Landelijk en zeker ook in onze regio blijft de realisatie van dienstverbanden Beschut werk-nieuw achter bij de taakstelling.

Er is landelijk onderzoek gaande naar de oorzaken hiervan. Ook wij willen onderzoek doen naar de invulling van Beschut werk-nieuw in andere regio’s waar de realisatie dichterbij de buurt van de taakstelling komt. Op basis hiervan volgen in 2020 nieuwe beleidsvoorstellen voor de toepassing van Beschut werk-nieuw.

c. Arbeidsmatige dagbesteding

Het instrument arbeidsmatige dagbesteding zetten wij in voor de groep die hiervoor geïndiceerd wordt. Voor de ene kandidaat kan het een opstap zijn naar een beter alternatief, voor de ander kan arbeidsmatige dagbesteding het hoogst haalbare blijken. De instroom van kandidaten met een arbeidsbeperking in deze voorziening is in 2017 en 2018 flink gegroeid. Dit heeft in belangrijke mate te maken met de eerder genoemde sluiting van de toegang tot de Wsw en de beperking van de toegang tot de Wajong. De uitstroom uit deze vorm van dagbesteding naar werk(trajecten) willen we vergroten.

“Belangrijke bestaande opdracht was alle Wsw-medewerkers zoveel mogelijk buiten de muren van WerkBedrijf bij reguliere werkgevers te plaatsen”

nam in de afgelopen jaren af⁹ tot 1.765 werknemers eind 1e kwartaal 2019. De groep wordt aantoonbaar ouder en kwetsbaarder, met als gevolg relatief veel ziekteverzuim. Belangrijke bestaande opdracht voor WerkBedrijf was alle Wsw-medewerkers zoveel mogelijk buiten de muren van WerkBedrijf bij reguliere werkgevers

zetten kan het WerkBedrijf een herindicatie aanvragen bij het UWV. Uitkomst kan dan zijn dat de persoon geen arbeidsvermogen heeft en niet langer een Wsw-indicatie krijgt. Uiteraard moeten die trajecten goed worden begeleid. Wij onderzoeken de omvang van deze groep en de mogelijkheden van de ondergrensprocedure.

⁹ Maart 2015: 2243 medewerkers, maart 2016: 2096, maart 2017: 1960 en maart 2018: 1844 SW-medewerkers. Bron: kwartaalrapportages MGR Rijk van Nijmegen

De uitkomsten van een nadere analyse rond de inzet van dit instrument betrekken we bij de ontwikkelingen in de niet-loonvormende keten en bij overige voorzieningen.

d. Loonkostensubsidies

Het verlenen van een wettelijke loonkosten-subsidie is een verplichting wanneer de kandidaat daar een indicatie voor heeft. WerkBedrijf verleent alleen een loonkosten-subsidie als de kandidaat betaald werk heeft. Met dit werk verwerft de kandidaat een inkomen dat (nagenoeg) in alle gevallen leidt tot beëindiging van de uitkering. Ter compensatie van de lagere loonwaarde verleent WerkBedrijf de loonkosten-subsidie aan de werkgever. Per saldo heeft dit een verlagend effect op onze uitgaven aan uitkeringen. We willen via de rapportages een goed inzicht blijven behouden in de ontwikkeling, effecten en kosten.

3.1.4 Versterken basisvaardigheden en beperken laaggeletterdheid

Het aantal laaggeletterden in Nederland is hoog: 1,3 miljoen mensen tussen de 16 en 65 jaar hebben moeite met taal en rekenen. Vaak is er sprake van een combinatie met een achterstand in digitale vaardigheden. Over het algemeen is dit een verborgen en daarmee voor de omgeving onzichtbaar probleem. Een plek op de arbeidsmarkt begint met goede basisvaardigheden. Landelijk is er sinds maart 2019 een programma 'Tel mee met taal'. Hierin wordt samengewerkt met onder andere de doelgroep zelf, gemeenten, werkgevers en werknemers, bibliotheken en tal van maatschappelijke organisaties. In 2020-2024 komen extra middelen beschikbaar voor de aanpak van laaggeletterdheid door gemeenten en bedrijfsleven. Zo kunnen bedrijven via het project Taal en Bedrijf ondersteuning krijgen om

laaggeletterdheid op de werkvloer aan te pakken. We gaan concrete samenwerkingsafspraken over de aanpak van laaggeletterdheid maken tussen gemeenten, UWV, Leerwerkloket en WerkBedrijf en maken zo mogelijk gebruik van het landelijk programma 'Tel mee met taal'.

Welke ambities willen we hiermee bereiken?

Ambitie 2: een inclusieve arbeidsmarkt

Ambitie 6: versterken basisvaardigheden en beperken laaggeletterdheid (soft en hard skills)

Ambitie 7: integraal en leefdomein overstijgende dienstverlening

Ambitie 8: voorkomen instroom en bevorderen uitstroom

3.2 Loonvormende en niet-loonvormende keten aansluiten

Gemeenten en WerkBedrijf hebben afspraken gemaakt over hun rol en inzet voor kandidaten. Gemeenten zetten zich in voor de niet-loonvormende keten. Zij activeren kandidaten via lokale initiatieven (veelal verenigingen, instellingen en overige non-profit organisaties) en bereiden hen zo goed mogelijk voor op bemiddeling door WerkBedrijf. Gevolg van de aanpak moet zijn dat iedereen met een uitkering participeert als betaald werk niet haalbaar is. Voorbeelden van de lokale aanpak zijn sportgroepen, uitvoering tegenprestatie, vrijwilligerswerk bij organisaties in de eigen gemeente, taalstages/-groepjes, dagbesteding anderszins, zorgvoorzieningen en hulpverlening. Veel gemeenten in onze regio werken met lokale participatiecoaches die kandidaten activeren. Een recent vergelijkend onderzoek¹⁰ naar succesvolle arbeidsbemiddeling heeft aangetoond dat intensieve en positieve samenwerking

tussen gemeenten en WerkBedrijf binnen de ketens van grote invloed is.

WerkBedrijf komt in actie zodra kandidaten in de niet-loonvormende keten 'werkfit' zijn voor de loonvormende keten. Kandidaten hebben steeds langer ondersteuning van WerkBedrijf nodig. Deze ondersteuning is eerder in de niet-loonvormende keten ingezet. Door gezamenlijke lokale monitoring en casuïstiekbespreking kan de ontwikkeling van de kandidaat in een stroomversnelling worden gebracht. Expertise wordt gebundeld, het aantal overdrachten en terug verwijzingen neemt af en er ontstaat een integraal traject van activering en ondersteuning naar werk.

Integraal en domein-overstijgend werken is belangrijk om een zo optimaal mogelijk resultaat te bereiken. Door expertise van WerkBedrijf ook in te zetten in de lokale keten, wordt dienstverlening voor een grotere groep toegankelijk en wordt de effectiviteit binnen beide ketens vergroot. De investering in de niet-loonvormende keten levert voordeel op, doordat de ondersteuning binnen de loonvormende keten verkort zal worden. De vormgeving van dienstverlening door WerkBedrijf binnen de niet-loonvormende keten kan per gemeente verschillend georganiseerd worden. We willen dat deze lokale dienstverlening deel uitmaakt van de reguliere dienstverlening van WerkBedrijf. Gemeenten en WerkBedrijf intensiveren de samenwerking binnen de ketens op hun beider kennis, ervaringen en expertise, waardoor kandidaten gericht worden voorbereid op werk.

3.3. Voorkomen van instroom en bevorderen van uitstroom

Gemeenten hebben een rol bij het voorkomen van instroom van kandidaten in de

¹⁰ UMP-research, 'Succesfactoren in de arbeidsbemiddeling', 2018

bijstand en willen deze zoveel mogelijk beperken.

Instroom vanuit UWV

Een deel van de instroom in de bijstand was in 2018 afkomstig van UWV (in onze regio variërend van 10-13%): mensen met een uitkering Werkloosheidswet (WW) waarvan de maximumuitkeringsduur bereikt is (zie bijlage 3). Samen met UWV onderzoeken we de mogelijkheid van een project gericht op het voorkomen van instroom in de bijstand van WW-uitkeringsgerechtigden gedurende de eerste drie maanden van de WW-uitkering. We intensiveren bovendien de samenwerking met UWV bij de informatiebijeenkomsten voor deze groep in de laatste drie maanden van de uitkering. Bij nieuwe instroom in de bijstand leggen wij de focus op 'werk boven inkomen'.

Instroom vanwege een andere reden

Kandidaten die om andere redenen, bijvoorbeeld verhuizing, echtscheiding, einde werk, een aanvraag doen voor een Participatiewet-uitkering, worden direct naar WerkBedrijf verwezen voor een intake Werk. Wij zien een aanvraag om een uitkering als een vraag naar werk. Daar worden direct vacatures aangeboden aan kandidaten en worden zij bemiddeld naar werk en bovendien is het belangrijk dat ook direct wordt ingeschreven bij uitzendbureaus. Als het daarna toch komt tot een aanvraag voor uitkering, is er een strikte rechtmatigheidsbeoordeling door de gemeente (poortwachtersrol). Deze beoordeling kan gezamenlijk met WerkBedrijf worden uitgevoerd, bijv. door een gezamenlijke intake met de kandidaat te voeren waarin de weg naar werk alle nadruk krijgt.

Handhaven

We willen als gemeenten meer inzetten op

kandidaten die zich om uiteenlopende motieven onvoldoende inspannen voor het vinden van werk. Waar dat nodig is zullen we consequenter handhaven.

Als een kandidaat daadwerkelijk niet in staat is zich in te zetten voor bepaalde activiteiten, zoeken we met WerkBedrijf naar alternatieve voorzieningen.

We communiceren onderling via korte lijnen en zorgen voor -al dan niet gezamenlijke- snelle interventies. We willen kansen bieden aan iedereen die kan werken.

We zetten bij onze handhaving vooral in op een positief stimulerende aanpak. De verwachting is dat door deze gezamenlijke manier van werken ook de no-show van kandidaten beperkt wordt. Bemiddeling naar parttime werk verdient blijvende aandacht, evenals de nazorg die kan leiden tot uitstroom uit de bijstand.

Flexibel en tijdelijk werk zien we ook als een passend aanbod en bovendien versterkt dat de kans op uitstroom uit de uitkering. Overigens is de mate van inzet op het handhaven een lokale keuze.

3.4 Faciliteren werkgevers

Op de huidige krappe arbeidsmarkt zijn werkgevers eerder bereid om kansen te bieden aan uitkeringsgerechtigden, zeker in tekortsectoren als techniek en zorg. Op deze sectoren blijven we inzetten, omdat deze perspectief bieden voor de groep werkzoekenden met wie we nu te maken hebben. Door extra in te zetten op scholing en kerncompetenties van kandidaten, versterken we het arbeidsaanbod voor kanssectoren (techniek, bouw, zorg etc.). Ook het bevorderen van doorstroming van bestaand personeel naar hogere functies en daarmee het ontstaan van nieuwe banen aan de onderkant kunnen gestimuleerd worden ('baanarrangementen'). We brengen ondernemers en onderwijs met elkaar in contact om een goede, modulaire aansluiting van het onderwijs

op het werkveld te stimuleren. Een leven lang ontwikkelen is en blijft voor iedereen belangrijk.

In de regio is een groot aantal netwerken actief vanuit verschillende doelgroepen, organisaties en doelen¹¹. Het is zinvol om met elkaar keuzes te maken over onze inzet en deelname. Het regionaal Inclusief Ondernemers Netwerk (ION) is een mooi



voorbeeld van ondernemers die een ambassadeursrol willen vervullen voor collega-ondernemers. We zoeken zoveel mogelijk aansluiting bij bestaande overlegtafels op het gebied van Onderwijs, Ondernemers en Overheid.

Dit betekent:

- a. We werken aan een Human Capital agenda voor de clusters Energy, Health & Hightech op het schaalniveau van de regio Arnhem-Nijmegen in het Portefeuillehoudersoverleg Economie Arnhem-Nijmegen. De gemeente Nijmegen is hierbij penvoerder.
- b. het Portefeuillehoudersoverleg Economie worden de verschillende economische visies uitgewisseld en de samenwerking met ondernemersnetwerken afgestemd. Dit wordt in de komende periode verder uitgewerkt door de wethouders economie van de regio.

¹¹ Zie bijlagenboek bij Arbeidsmarktanalyse Rijk van Nijmegen, Panteia, januari 2019



Verder gaan we de volgende inzet leveren:

- We gaan werkgevers gericht faciliteren bij indiensttreding van kandidaten met een arbeidsbeperking door intensieve begeleiding te bieden en de plaatsing te monitoren
- Bij bedrijfscontacten bieden we jobcarving en baanarrangementen aan om doorstroming te bevorderen en ruimte te maken voor nieuwe kandidaten
- We bepalen gezamenlijk en selectief bij welke ondernemersnetwerken we actief willen zijn, gezien het grote aantal georganiseerde netwerken in onze regio
- Gemeenten, WerkBedrijf en UWV wisselen hun bedrijfscontacten (pro-)actiever uit

Welke ambities willen we behalen?

Ambitie 3: realiseren van “Trek in de schoorsteen”

Ambitie 1: maximaal inspelen op economische ontwikkelingen

Ambitie 6: versterken basisvaardigheden en beperken laaggeletterdheid

3.5 Versterken van de rol van het regionaal Leerwerkloket

Het regionaal Leerwerkloket heeft als doel de aansluiting tussen onderwijs, onder-

nemers en kandidaten te versterken. Het loket is een samenwerkingsverband; de participerende partijen zijn de gemeenten in het Rijk van Nijmegen, het UWV en het ROC Nijmegen. We willen het Leerwerkloket versterken en waar nodig uitbreiden.

We willen dat het loket zichtbaarder en toegankelijker wordt voor alle partijen voor wie het is bedoeld: werkzoekenden, werkenden, opleidings- en kennisinstellingen en bedrijven. Hiervoor gaan we in 2020 met betrokken partijen een verkenning uitvoeren. We maken gebruik van ervaringen in andere regio's en experimenten, zoals het house of skills. De taken van het Leerwerkloket zijn samengevat:

- Loopbaanadvies:** iedereen vanaf 18 jaar met scholings- en loopbaanvragen kan kosteloos terecht bij het Leerwerkloket in het Rijk van Nijmegen voor onafhankelijk advies, informatie en loopbaanbegeleiding.
- Advisering werkgevers:** het loket is gesprekspartner voor werkgevers bij vragen over het opzetten van leerwerktrajecten, scholingsmogelijkheden voor personeel en mogelijke regelingen bij scholing. Doel is om vraag en aanbod bij elkaar te brengen door verbindingen te leggen tussen de opleidingsmarkt en de arbeidsmarkt.

c. **Initiëren van leerwerktrajecten:** door de spilfunctie van het leerwerkloket heeft het loket als taak het aanjagen, initiëren en mede-opzetten van leerwerkarrangementen en het aanvragen van subsidiegelden bij verschillende partijen.

Gemeenten en WerkBedrijf benutten hun contacten bij het ROC/AOC om te bekijken waar zij kunnen ondersteunen bij een soepele uitstroom van MBO'ers naar werkgevers in de regio. We gebruiken de handelingsperspectieven van Panteia als leidraad in de gesprekken met andere onderwijsinstellingen zoals primair en voortgezet onderwijs, MBO, Hogeschool Arnhem-Nijmegen (HAN) en de Radboud Universiteit. We willen tot gezamenlijke acties komen op het gebied van slimme studiekeuze en het binden van studenten aan de regio. Deze actiepunten worden afgestemd in het Portefeuillehoudersoverleg Onderwijs.

Welke ambities willen we bereiken?

Ambitie 4: ontwikkelen van Human Capital-agenda's

Ambitie 5: leven lang ontwikkelen

3.6 Regionale samenwerking

De arbeidsmarkt is een regionale markt waar ondernemers, werkenden en werkzoekenden elkaar opzoeken. Vandaar dat samenwerking van gemeenten op dit terrein voor ondernemers en inwoners niet anders dan vanzelfsprekend is. Het is de kunst om gezamenlijke afspraken te maken met alle partijen en toch de eigenheid te behouden. We werken (boven)regionaal waar de opdracht dat vraagt; lokaal waar het kan.

Welke ambitie willen we bereiken?

Ambitie 10: regionale samenwerking

Dienstverleningsovereenkomst

In de voorgaande hoofdstukken van deze notitie hebben wij beschreven hoe wij de arbeidsmarkt zien, welke visie en ambities wij hebben en wat wij gaan doen. De opdracht voor de uitvoering door WerkBedrijf die voortkomt uit dit beleidsplan, leggen we vast in een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) Arbeidsbemiddeling met WerkBedrijf. De overeenkomst is niet eenzijdig: gemeenten en WerkBedrijf conformeren zich beiden aan de opdracht en zetten zich gezamenlijk in om de doelen te bereiken. De DVO wordt afgestemd in het Portefeuillehoudersoverleg Werk en Inkomen en uiteraard hebben de gemeenteraden een belangrijke positie bij het vaststellen van de overeenkomst.

Sinds de vorige beleidsperiode staat de economie er anders voor: deze draait volop. De arbeidsmarkt en de verbinding tussen vraag en aanbod vertoont echter knelpunten.

We zien dat veel vacatures onvervuld blijven; kandidaten die nog niet aan het werk zijn hebben meer ondersteuning en intensieve begeleiding nodig. Om hen te kunnen plaatsen, is meer investering nodig en vragen we meer van werkgevers. De dienstverlening van WerkBedrijf moet daarop worden toegesneden.

In dit plan actualiseren gemeenten als opdrachtgever van WerkBedrijf de huidige opdracht. In de kern blijft de opdracht gelijk, namelijk: arbeidsbemiddeling van kandidaten die niet op eigen kracht aan de slag kunnen. We stellen de volgende hoofdlijnen in de dienstverlening voor:

- a. extra inzet voor bepaalde groepen (zoals jongeren, statushouders en 55-plussers en kandidaten met arbeidsbeperking)
- b. integraal werken (in lokale (wijk-)teams en de niet-loonvormende/loonvormende keten)

- c. investeren in kandidaten: innoverende scholing/training en beperken laaggeletterdheid
- d. gerichte werkgeversbenadering o.a. kanssectoren
- e. interventies in een vroeger stadium zoals bijv. instroombeperking en handhavende rol

Aan de hand van dit beleidsplan maken we een uitvoeringsagenda, onder meer in de vorm van het regionaal actieplan 'Perspectief op Werk'.



Lokale dienstverlening / Maatwerk

De regio Rijk van Nijmegen werkt onder meer samen waar het gaat over de opdracht aan WerkBedrijf. Wij willen een aantal centrale doelstellingen voor de regio. Het gaat hierbij vooral om het integraal werken, leveren van ondersteuning en begeleiding aan kandidaten zodat de weg naar werk wordt gemaakt en het aansluiten op de lokale sociale teams. Het is belangrijk om eenduidigheid te geven op een aantal onderwerpen. Het gaat dan om eenduidigheid op de inzet van het verbinden van vraag en aanbod. Maar ook over wat de werkzoekende kan verwachten aan inzet en ondersteuning en wat van de werkzoekende verwacht wordt. Het heeft ook te maken met een zo helder mogelijke werkgeversbenadering. Dat betekent dat we in de overeenkomst centrale doelen formuleren die gelden voor de hele regio.

Om deze doelstellingen te behalen, worden er lokale afspraken gemaakt. Dit alles naast uiteraard uitstroomdoelstellingen en daarmee een verlaging van de uitkeringslast voor de gemeenten. De invulling van lokale dienstverlening spreken gemeente en WerkBedrijf onderling af. Het gaat daarbij o.a. om varianten op kandidaats- en werkgeversdienstverlening. Dit wordt als onderdeel in de Dienstverleningsovereenkomst vastgelegd en kan per gemeente variëren in aantallen, resultaten en financieel beslag waarbij de centrale doelstellingen uitgangspunt zijn.

We gaan vooralsnog uit van een minimale omvang van lokale maatwerk van 25% van het Participatiebudget waarbij een groei en daarmee zoveel als mogelijk een lokale kleuring kan worden gegeven.

“De regio Nijmegen werkt samen om zo veel mogelijk mensen aan het werk te krijgen”



Financieel kader

5.1 Bestedingswijzigingen in het budget

In de afgelopen jaren is het totaal beschikbare Participatiebudget ingezet bij WerkBedrijf. WerkBedrijf heeft de afgelopen jaren gemiddeld ruim 4.000 kandidaten ondersteund. Dit zijn kandidaten met een uitkering Participatiewet, niet-uitkeringsgerechtigden en kandidaten met een loonkostensubsidie. Bijna 1.800 mensen hebben op grond van de Wsw een dienstverband bij WerkBedrijf.

Niet alle beleidskeuzes zijn concreet herkenbaar in de wijze waarop WerkBedrijf zijn uitgaven begroot en financiert in zijn begroting. WerkBedrijf krijgt een integrale opdracht waarin het zelf de uitvoeringskeuzes maakt. De uitvoering van die opdracht volgen wij aan de hand van prestatie-indicatoren, waarvan uitstroom naar betaald werk een van de belangrijkste

indicatoren is. De ondersteuning van WerkBedrijf moet leiden tot een kortere uitkeringsduur en een verlaging van het bedrag dat gemeenten uitgeven aan de uitkeringen. Bovendien zetten we meer in op duurzame uitstroom, zeker van

kandidaten uit naar betaald werk. Daar komt bij dat WerkBedrijf ook structureel mensen blijft ondersteunen zonder uitkering (indicatiebanen) en daarnaast een netwerk onderhoudt van ruim 1.800 werkgevers in onze regio.

“De ondersteuning van WerkBedrijf moet leiden tot een kortere uitkeringsduur en een verlaging van het bedrag dat gemeenten uitgeven aan de uitkeringen”

kandidaten die al langere tijd een uitkering ontvangen. We zetten immers werk voorop, een uitkering is een tijdelijk vangnet en een vraag om een uitkering is een vraag om werk. Uiteraard wordt maatwerk geleverd en een zo passend mogelijke werkplek met waar nodig passende voorzieningen. Jaarlijks stromen via WerkBedrijf ca. 1.200

De beoogde beleidswijzigingen van dit plan zijn op dit moment niet exact te begroten. Dat moet worden uitgewerkt in de dienstverleningsovereenkomst en de (aangepaste) begroting 2020 die daar mogelijk op volgt. Beleidswijzigingen met mogelijk financiële consequenties zijn wel te noemen, zonder deze nu exact te begroten.

Voor een beeld van de omvang van de Participatie- en Wsw-budgetten verwijzen we naar bijlage 4.

a. Moeilijker plaatsbare doelgroep

Kandidaten hebben op dit moment veelal langer ondersteuning nodig. Een dergelijke ondersteuning kan heel goed starten in de 'niet-loonvormende keten' (o.a. vrijwilligerswerk). De niet-loonvormende keten valt onder de lokale regie van de gemeenten. Wij willen dat WerkBedrijf zich niet langer uitsluitend op de loonvormende keten richt, maar zijn deskundigheid ook inzet in de niet-loonvormende keten. Dit kan gevolgen hebben voor de inzet van de medewerkers van WerkBedrijf.

b. Mogelijkheden voor lokale keuzes

Wij behouden alle mogelijkheden voor lokale keuzes open en gaan voor een zo optimaal mogelijk inzet met een zo positief mogelijk resultaat om centrale doelstellingen te behalen. We gaan hierover nader met de betrokkenen in gesprek en gaan uit minimaal 25% van het Participatiebudget waarbij een groei en daarmee zoveel als mogelijk een lokale kleuring kan worden gegeven.



c. Investeren in innoverende training en scholing

Omdat kandidaten moeilijker plaatsbaar zijn, zoeken we naar nieuwe programma's

op het gebied van (praktijk-)training, leerbaarheid, werknemersvaardigheden en het motiveren van kandidaten. We innoveren en benutten mogelijkheden om onderwijs en re-integratie beter op elkaar af te stemmen. Deels worden dergelijke programma's mogelijk ook in een bedrijf of via een sector georganiseerd, vanuit middelen die daar worden vrijgemaakt.

d. Leerwerkloket Rijk van Nijmegen

Om achterstanden in taal, rekenen, vak- en digitale vaardigheden te overbruggen, willen we de verbinding tussen WerkBedrijf

“Om achterstanden in taal, rekenen, vak- en digitale vaardigheden te overbruggen, willen we de verbinding tussen WerkBedrijf en het regionaal Leerwerkloket intensiveren”

en het regionaal Leerwerkloket intensiveren. Dit past bij de gewenste aansluiting tussen onderwijs, arbeidsmarkt en economie/ werkgevers. Versterking van het loket heeft wellicht financiële consequenties, naar verwachting door de inzet van formatie van WerkBedrijf.

e. Samenwerking dienstverlening UWV en WerkBedrijf intensiveren

Afspraken om van elkaars dienstverlening (bijvoorbeeld voorkomen van instroom in de Participatiewet of dienstverlening aan specifieke doelgroepen zoals 50-plussers) gebruik te maken, hebben niet per definitie financiële consequenties. We werken met gesloten beurzen.

f. Arbeidsmatige dagbesteding (ADB)

De kosten van ADB ¹² zijn in het afgelopen jaar gestegen. Wij onderzoeken hoe en of de groei samenhangt met andere vormen van dienstverlening die WerkBedrijf biedt

(o.a. beschut werk en plaatsingen op indicatiebanen). Wij willen niet dat deze voorziening een 'openeindregeling' wordt in de begroting van WerkBedrijf. Indien noodzakelijk passen we de huidige vorm van dienstverlening aan.

g. Hogere kosten voor plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking

Het aantal mensen dat werkt met ondersteuning van een wettelijke, structurele loonkostensubsidie stijgt. Dit zijn mensen met een indicatiebaan of beschutte werkplek. Dit zijn veelal geen tijdelijke, maar

blijvende voorzieningen. De komende jaren zal deze groep steeds groter worden. Deze mensen ontvangen meestal geen uitkering meer maar (gesubsidieerd) loon. Aan deze groeiende groep blijft WerkBedrijf begeleiding bieden. De gemeenten zullen een steeds groter deel van hun BUIG¹³-budget via WerkBedrijf inzetten om deze wettelijke loonkostensubsidies te financieren.

5.2 Begroting 2020

De eventuele consequenties van de genoemde aanpassingen hierboven zijn nog niet duidelijk. Over de uitvoering ervan gaan wij met WerkBedrijf in overleg. Eventuele financiële consequenties en gevolgen voor te behalen resultaten worden aan de raden voorgelegd via een begrotingswijziging 2020 van de MGR. De raden kunnen daarop hun zienswijzen geven.

¹² Arbeidsmatige dagbesteding wordt nu uitgevoerd vanuit de aanbesteding 'Op weg naar werk'.

¹³ Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten

Bijlagen

Bijlage 1: Conclusies uit het Panteia-onderzoek

Onderzoeksbureau Panteia heeft in 2018 onderzoek gedaan naar de arbeidsmarkt in het Rijk van Nijmegen. Hieronder vindt u een korte samenvatting van de conclusies.

Dominante sectoren op de arbeidsmarkt

De dominante sectoren in de regio zijn Zorg (Health) en Onderwijs. Dit zijn verzorgende sectoren waarbij het aantal banen vrij robuust is omdat ze afhankelijk is van het rijksbeleid en daardoor minder conjunctuur-gevoelig. Daarnaast wordt geïnvesteerd in diversificatie naar innovatieve en technologie-intensieve healthbedrijven en semiconductor (halfgeleiderindustrie). Verder stimuleren van andere sectoren met werkgelegenheidsperspectieven zal de economie veerkrachtiger maken voor de toekomst en het aantal banen voor inwoners kunnen vergroten; zoals in de sectoren vrije tijdsbesteding/leisure, logistiek en de energietransitie.

Digitalisering en robotisering

Door robotisering en digitalisering verdwijnt een (klein) deel van de beroepen en komen er nieuwe beroepen bij. Bestaande beroepen veranderen omdat een deel van de taken door machines/robots kan worden overgenomen en/of samen worden uitgevoerd. Voor onze regio kan de dominantie van zorg en onderwijs een voordeel zijn omdat menselijk contact een groot deel van het werk uitmaakt. Voor een verlichting van taken binnen het werk kan een robot worden ingezet; in de zorgsector zien we deze ontwikkeling al.

Handelingsperspectieven

Het is van groot belang de arbeidsmarkt als geheel in een goede conditie te

hebben en te houden. In dit beleidsplan wordt de verbinding tussen ondernemers, onderwijs en overheid centraal gesteld en als uitgangspunt genomen voor de ontwikkeling van beleid.

De arbeidsmarktanalyse van Panteia levert een aantal handelingsperspectieven op voor de regio. Deze handelingsperspectieven zijn verdeeld in 3 thema's:

1. arbeidsmarkt en economie
2. arbeidsmarkt en onderwijs
3. arbeidsmarkt en re-integratie

Hieronder vindt u een uitwerking van de high lights op de drie thema's.

Thema 1: Arbeidsmarkt en economie

Economie is de motor voor de arbeidsmarkt. Werkgelegenheid wordt geleverd door bedrijven en instellingen. De gemeente kan de groei van bedrijven en instellingen faciliteren door bijvoorbeeld te investeren in goede locaties en bereikbaarheid.

High lights handelingsperspectieven uit het Panteia-rapport:

Investeer als gemeente in lange termijn-relaties met de werkgevers en hun netwerken, zowel bestuurlijk als ambtelijk met bedrijfscontactfunctionarissen, accountmanagement en werkgeversdienstverlening.

Kies naast het Health& High-Tech profiel nog een aantal kernsectoren die van belang kunnen zijn voor de regio, bijvoorbeeld vrijetijdseconomie (toerisme), logistiek en energietransitie.

Inventariseer of je de kernsectoren wilt ondersteunen bij hun Human Capital

agenda om in de personele vraag te voorzien en de doorstroom van personeel te bewerkstellingen, waardoor er plekken vrijkomen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Bij een Human Capital agenda horen ook scholingsmodulen voor omscholing van bijvoorbeeld het zittende personeel en zij-instromers.

Op dit moment zijn er verschillende plekken waar ondernemers en instellingen contacten hebben en onderhouden met overheid:

- Afdelingen Economische Zaken in de verschillende gemeenten
- Het Werkgeversservicepunt van het UWV
- WerkBedrijf
- Omgeving Dienst Rijk van Nijmegen (ODRN)

Daarnaast is er een enorme verscheidenheid in het aantal overlegtafels Onderwijs, Ondernemers en Overheid.

Bijlage 1: (vervolg)

Thema 2: Arbeidsmarkt en onderwijs

Onderwijs vormt de verbindende schakel tussen de thema's economie en re-integratie. Met scholing kan een werkgever zijn personele krapte oplossen. Met scholing kunnen we uitkeringsgerechtigden geschikt maken voor een baan en kwetsbare werkenden ondersteunen, om van werk-naar werk te komen.

Highlights handelingsperspectieven uit het Panteia-rapport:

Faciliteer een Leven Lang Leren voor duurzame inzetbaarheid van de inwoners (van krimpberoep naar kansberoep, niet pas starten als het crisis is)

Vervul vacatures door het omscholen van bestaand personeel, waardoor er kansen ontstaan voor nieuw instroom o.a. uitkeringsgerechtigden

Faciliteer samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven en bindt studenten aan de regio

Leidt zoveel mogelijk studenten naar de relevante sectoren en kansberoepen (studiekeuze)

Zorg voor voldoende docenten in het basisonderwijs, techniek en ICT

IT-competenties inbouwen in elk curriculum: is voor elke student nuttig

Thema 3. Arbeidsmarkt en re-integratie

Dit thema is vooral voor mensen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt van belang; de mensen die zijn aangewezen op hulp en ondersteuning bij het vinden van een passende werkplek.

Highlights en handelingsperspectieven arbeidsmarkt en re-integratie

Zet er vaart achter: nu is de economie gunstig, investeer intensief in uitkeringsgerechtigden met de juiste mix aan instrumenten

Traceer extra werkgelegenheid bij bedrijven om baanmogelijkheden te scheppen

Voorkom nieuwe instroom in de bijstand vanuit WW, scholen (voortijdig schoolverlaters) en krimpberoepen (van-werk-naar-werk voor kwetsbare werkenden door omscholing)

Faciliteer andere participatievormen zoals vrijwilligerswerk, mantelzorg, beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding voor de groep zonder kansen op regulier werk.

Zet ook in op parttime werk, omdat het een mooie stap is op de participatieladder en de kans beduidend groter is om uit de bijstand te komen.

Bijlage 2: Rollen en activiteiten van actoren op de arbeidsmarkt

Schaalniveau	Rollen en activiteiten
Nationaal/ Rijk	• Internationale marketing en acquisitie van bedrijven (NFIA) • Toeristische promotie Nederland (NBTC) • 8 topsectorenprogramma's • Uitrol van sector-overschrijdende programma's zoals het Techniekpact. • UWV
Provincie Gelderland	• Verbindende en sector-overschrijdende rol economie. Ontsluiten van kennis, netwerken en geld. • Ondersteuning aan startende en groeiende innovatieve bedrijven (o.a. Oost NL, KieMT) • Rode Loper beleid (versterken dienstverlening voor nieuw vestiging/uitbreiding bedrijven)
Regionaal/ Arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen	• Werkgeversdienstverlening en arbeidsbemiddeling: laten aansluiten van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt via WerkBedrijf. • Initiëren, faciliteren en stimuleren van samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen, UWV, WerkBedrijf en gemeenten onderling. • Participeren in Leerwerkketten
Lokaal/gemeente	• Zorgen voor activering en participatie van werkzoekenden Participatiewet (lokale, niet-loonvormende keten) • Signalerende en doorverwijzende rol ten aanzien van lokale behoeften op het gebied van arbeidsvraag en arbeidsaanbod. • Ondersteunen en/of organiseren van lokale activiteiten om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter te laten aansluiten. • Ondersteuning startende ondernemers (bijv. Start Up Nijmegen)

Bijlage 3: Doorstroom vanuit WW-uitkeringen

Uit onderzoek van UWV blijkt dat doorstroom van WW naar bijstand in 2017 (4,6%) landelijk is afgenomen ten opzichte van 2016 (5,9%) en 2015 (6%) als gevolg van de economische opleving.

In de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen is het percentage ook afgenomen: 2015 (7,9%), 2016 (7,4 %) en 2017 (5,7%). Maar dit percentage in 2017 is 1,1 procentpunt hoger dan het landelijk gemiddelde. Ook

interessant is hoe de cijfers per gemeente eruit zien.

Gemeente	2015	2016	2017	Aantal doorgestroomd in 2017
Bergen Dal	5,9%	6,4%	4,8%	39
Beuningen	5,3%	4,3	3,2%	20
Druten	7,6%	4,0%	4,3%	16
Heumen	4,9%	2% tot 3%	3,8%	11
Mook en Middelaar	4% tot 5%	3% tot 4%	2% tot 3%	< 10
Nijmegen	9,8%	9,5%	6,9% (top 14)	302
Wijchen	4,1%	4,1%	4,4%	41

Uit deze tabel blijkt dat Nijmegen duidelijk de meeste doorstroom heeft, zowel absoluut als procentueel. De onderzoekers van het UWV constateerden dat er onder de doorstromers naar de bijstand drie kenmerken een rol spelen: de samenstelling van het huishouden, de eigen visie op terugkeer naar werk bij de start van de WW, en de leeftijd. De eigen visie op terugkeer pleit ervoor om juist bij de start van de WW een activerend aanbod te doen.

Afhankelijk van de duur van de WW-uitkering lijkt het voordeel voor de gemeente dan nog ver weg. De duur van een WW-

uitkering varieert van 1 tot 24 maanden (de eerste 10 jaar bouwt de werknemer 1 maand WW-recht op, daarna voor elk gewerkt jaar een halve maand).

Uit de meeste recente regiocijfers¹⁴ blijkt dat de duur van de in 2018 beëindigde (7.200) WW uitkeringen zich in onze arbeidsmarktregio als volgt verhielden in 2018 (met uitzondering van Mook en Middelaar; daarvan zijn geen cijfers opgenomen):

Uitkering < 0,5 jaar	: 50,74 %
Uitkering 0,5 en 1 jaar	: 20,51 %
>> 1 jaar	: 28,75%

Uit bovenstaande cijfers is af te leiden dat de meeste winst aan de voorkant te behalen is, omdat verreweg de meeste uitkeringen korter dan een half jaar zijn. Daarnaast is het van belang om ons ook op de laatste fase te blijven richten (28,75%).

¹⁴ Atlas SV 2018, UWV Financieel Economische Zaken, Afdeling Planning Control & Analyse 2019

Bijlage 4: Participatie- en Wsw-middelen

De middelen die de gemeenten in het sociale domein ontvangen zijn ontschot. Het Rijk schrijft gemeenten niet voor hoe deze middelen te besteden. Wel zijn in de circulaire van het Rijk de onderdelen van hoe dit budget is opgebouwd herkenbaar.

Dit geldt voor het ‘klassieke’ participatie-budget, het begeleidingsbudget voor bijzondere doelgroepen¹⁵ en de rijksbijdrage voor de Wsw. Alle aangesloten gemeenten sluiten deze rijksmiddelen één-op-één door naar WerkBedrijf. WerkBedrijf

begroot jaarlijks zo specifiek mogelijk de budgetten voor arbeidsmatige dagbesteding, de middelen vanuit BUIG (Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten) en de aanvullende bijdrage van gemeenten voor de Wsw.

Budget 2019 ¹⁶

(X € 1.000)	P-budg klassiek	P-budg bijzon.	P-budg Totaal	ADB	BUIG	Wsw-Rijk	Wsw-aanv	Wsw tot	Totaal
Berg en Dal	1.098	178	1.276	313	394	3.791	742	4.533	6.516
Beuningen	386	124	510	319	217	2.587	584	3.171	4.217
Druten	253	84	337	143	150	1.999	359	2.358	2.988
Heumen	265	67	332	171	92	1.282	188	1.470	2.065
Mook en Middel.	75	33	108	80	77				265
Nijmegen	11.638	1.681	13.319	1.527	2.438	20.385	3.808	24.193	41.477
Wijchen	799	222	1.021	231	351	3.884	900	4.784	6.387
Totaal	14.514	2.389	16.903	2.784	3.719	33.928	6.581	40.509	63.915

In onderstaande tabel is de verwachte budgetruimte voor de komende jaren opgenomen. We maken daarbij een

onderscheid tussen Participatiewet (incl. BUIG en ADB) en Wsw, omdat bij de integratie van Breed in WerkBedrijf is

afgesproken beide onderdelen administratief apart inzichtelijk te houden.

Budgetten 2020 e.v. ¹⁶

	2020		2021		2022		2023	
(X € 1.000,-)	Participatie	Wsw	Participatie	Wsw	Participatie	Wsw	Participatie	Wsw
Berg en Dal	1.983	4.533	2.112	4.253	2.263	4.013	2.413	3.685
Beuningen	1.046	3.171	1.122	2.939	1.210	2.770	1.298	2.621
Druten	630	2.358	679	2.224	737	2.073	796	1.957
Heumen	595	1.470	633	1.399	677	1.340	722	1.283
Mook en Middelaar	265		286		310		336	
Nijmegen	17.284	24.193	18.355	23.253	19.623	21.832	20.911	20.449
Wijchen	1.603	4.784	1.734	4.486	1.889	4.149	2.045	3.912
Totaal	23.406	40.509	24.921	38.554	26.709	36.177	28.521	33.907

¹⁵ Het ‘klassieke’ participatiebudget en het begeleidingsbudget voor bijzondere doelgroepen noemen we samen het participatiebudget. Het budget voor bijzondere doelgroepen werd bij de invoering van de Participatiewet aan het klassieke participatiebudget toegevoegd. De reden daarvoor was dat grote groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking vóór 2015 ondersteund werden vanuit de Wajong en/of de Wsw. Met de invoering van de Participatiewet werd de Wsw ‘afgesloten’ en de Wajong ingrijpend gewijzigd. Vanaf 2015 doen ook deze mensen een beroep op de Participatiewet.

¹⁶ De cijfers niet zijn aangepast aan de mei-circulaire van 2019, maar gebaseerd op de begroting 2020 van de MGR.

Afkortingen

ADB	Arbeidsmatige dagbesteding
AOC	Agrarisch Opleidingscentrum
BUIG	Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten'
CPB	Centraal Planbureau
DVO	Dienstverleningsovereenkomst
HAN	Hogeschool Arnhem Nijmegen
HBO	Hoger beroepsonderwijs
ICT	Informatie en communicatie technologie
ION	Inclusief Ondernemers Netwerk
Kpi	Kritische prestatie indicator
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MGR	Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen
RMC	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voortijdig schoolverlaten
ROC	Regionaal opleidingscentrum
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
Wwb	Wet werk en bijstand