

Gemeente Wijchen  
T.a.v. het College van Burgemeester en wethouders  
Kasteellaan 27  
6603 DB Wijchen

Wijchen, 18 oktober 2023  
Betreft : Advies Arbeidsmarkt en Re-integratiebeleid

Geacht College,

Naar aanleiding van de bijeenkomst met alle adviesraden participatiewet rijk van Nijmegen brengen de leden van de Cliëntenraad Participatiewet Wijchen hiermee een gevraagd advies uit op het Concept Beleidskader Arbeidsmarkt en Re-integratie 2024. De Cliëntenraad Participatiewet Wijchen vindt het erg belangrijk om het beleidsplan te laten slagen.

Het gevraagde advies leggen wij u puntsgewijs voor.

Pagina's 11 en 12, punt 7

Het verhogen van het percentage mensen dat wordt aangenomen uit de Participatiewet is een goede manier om inclusiviteit te bevorderen en kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door het percentage van 5% naar minimaal 10% te verhogen, toont de gemeente een positief voorbeeld en draagt zij bij aan een meer inclusieve samenleving.

Pagina 12, Missie

Het nieuw leven inblazen van sociale werkplaatsen kan een waardevolle tussenstap zijn naar betaald werk voor mensen met verschillende achtergronden en vaardigheden. Sociale werkplaatsen bieden niet alleen werkgelegenheid, maar ook een ondersteunende omgeving waar mensen hun capaciteiten kunnen ontwikkelen, zelfvertrouwen kunnen opbouwen en waar ze worden voorbereid op een soepele overgang naar de reguliere arbeidsmarkt. Door sociale werkplaatsen actief te ondersteunen en te bevorderen, kan de gemeente een belangrijke rol spelen in het creëren van inclusieve werkgelegenheid.

Het biedt niet alleen werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar het draagt ook bij aan het opbouwen van een sterkere gemeenschap waarin iedereen een plek heeft en gewaardeerd wordt.



CPW

*Omdat JIJ ertoe doet!*

Secretariaat:  
Kraaijenberg 7151  
6601 SM Wijchen  
secretaris@cpw-wijchen.nl  
06 – 518 709 68

Pagina 13, punt 3

Het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen zou proactief bedrijven kunnen benaderen om de voordelen van het aannemen van medewerkers uit de Participatiewet te benadrukken. Dit kan onder meer via klantencontacten van consulenten van het WerkBedrijf richting werkgevers en het voorleggen van C.V.'s en het bekend maken bij de mogelijk nieuwe werkgever(s) dat er vanuit het WerkBedrijf mogelijkheden zijn zoals bijvoorbeeld bijscholing, omscholing en/of begeleiding.

Het is belangrijk om maatwerkoplossingen te bieden die zijn afgestemd op zowel de behoeften van de werkzoekende als de werkgever. Dit kan inhouden dat consulenten van het WerkBedrijf samen met de werkgever kijken naar geschikte functies, aanpassingen op de werkplek en trainingen die nodig zijn voor de nieuwe medewerker.

Pagina 22, kritieke succesfactoren

Het doel van de duurzaamheidsuitstroom wordt op een half jaar gezet.

Het instellen van een duurzaamheidsdoel van 2 jaar voor de uitstroom van mensen uit de Participatiewet echter, betekent dat het niet alleen gaat om het vinden van een baan voor deze mensen, maar ook om ervoor te zorgen dat ze hun werk behouden op de lange termijn. Door samen te werken met werkgevers, kan het WerkBedrijf de duurzaamheid van de uitstroom verbeteren. waardoor mensen uit de Participatiewet niet alleen werk vinden, maar ook de kans krijgen om te gedijen en te groeien in hun loopbaan op de lange termijn.

Met vriendelijke groet,  
Namens de leden van de CPW

i/o

Jos van Megen  
Ruud Dijkman