

't Werkt voor Rijk van Nijmegen





't Werkt voor Rijk van Nijmegen

Medio maart hebben de gemeenteraadsverkiezingen plaatsgevonden. Alle gemeenteraden in regio Rijk van Nijmegen hebben nieuwe raadsleden mogen verwelkomen. Daarom hebben we deze publieksversie van de begroting van Werkbedrijf gemaakt. We vertellen in het kort wat we in 2023 willen bereiken, hoe we dat gaan doen én betalen. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen is één van de modules van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) Rijk van Nijmegen. Voor meer detailinformatie over de begroting van WerkBedrijf, verwijzen we u door naar de begroting MGR Rijk van Nijmegen 2023 – 2026. Daarin vindt u ook de begroting van de module ICT Rijk van Nijmegen en de andere onderdelen.

WerkBedrijf bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk: Iedereen verdient een (werk)plek in onze maatschappij. Naast het bemiddelen van werkzoekenden is WerkBedrijf werkgever voor 1.486 SW-medewerkers (eind 2021). WerkBedrijf voert voor de zeven gemeenten in het Rijk van Nijmegen het werkgedeelte van de Participatiewet uit. Ook voeren we de Wet sociale werkvoorziening en een gedeelte van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) uit. Voor de WMO organiseren we de arbeidsmatige dagbesteding.

ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN

Op dit moment is de arbeidsmarkt erg krap. In de volgende sectoren zijn op dit moment veel vacatures: techniek, ICT, transport & logistiek, zorg, onderwijs en de zakelijke dienstverlening. Het is een uitdaging om vraag naar, en het aanbod van passend personeel bij elkaar te laten komen. Scholing is belangrijk. De samenwerking met onderwijsinstellingen is cruciaal. We werken ook samen met onderwijsinstellingen om te zorgen dat jongeren na hun school zo snel mogelijk een baan vinden. Voorkomen is beter dan genezen.

We merken dat de mismatch op de arbeidsmarkt groter wordt. Oplossingen hiervoor zijn het versterken van de aanbodkant (bij werkzoekenden), én aanpassingen aan de vraagkant (bij ondernemers). Licht industrieel werk is een type werk dat goed bij veel van onze werkzoekenden past. Het is van belang dat we dit type werk als regio stimuleren. We zien dat ons kandidatenbestand verandert. Dit hangt samen met de goede omstandigheden op de arbeidsmarkt. De werkzoekenden die momenteel bij WerkBedrijf worden aangemeld, hebben over het algemeen problematiek op meerdere leefgebieden. Daarnaast hebben zij vaak weinig tot geen recente werkervaring, een verminderde loonwaarde of hun leerbaarheid is verminderd. Om plaatsingen duurzaam te maken is het nodig dat we vaker en langer voorzieningen inzetten.

MISMATCH NADER UITGELEGD

Er zijn vier typen mismatches te onderscheiden, die vaak in combinatie met elkaar voorkomen.

- *Verticale mismatch.* Het opleidingsniveau sluit niet goed aan bij het gevraagde niveau voor een baan.
- *Horizontale mismatch.* De opleidingsrichting sluit niet goed aan bij de gevraagde richting voor een baan.
- *Kennisveroudering.* De kwalificaties van werkenden en werkzoekenden sluiten op een specifiek moment niet meer voldoende aan bij het veranderende werk.
- *Geografische mismatch.* Er zijn specifieke regionale knelpunten waardoor vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten.

Naast deze typering van de mismatch kunnen specifieke arbeidsomstandigheden een oorzaak zijn voor knelpuntberoepen. Er zijn dan op zich wel voldoende werkzoekenden, maar omwille van specifieke arbeidsomstandigheden – werken in ploegen, het loon, ongezond of zwaar fysiek werk, stress – stellen ze zich niet beschikbaar voor vacatures. Ook andersom kan beeldvorming een match belemmeren, zoals de soms hardnekkige beelden over leeftijd, motivatie en arbeidsbeperking van werkzoekenden.

BELEIDSONTWIKKELINGEN

Het coalitieakkoord van Rutte IV kondigt een aantal grote hervormingen aan op de arbeidsmarkt, die de bestaanszekerheid van lage – en middeninkomens moet versterken. Ook wordt er gewerkt aan een wetsvoorstel Breed Offensief. Doel van Breed Offensief is de Participatiewet te wijzigen met als doel de dienstverlening aan ondernemers en werkzoekenden met kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (met arbeidsbeperking) te verbeteren. Wet SUWI (Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) heeft ook impact op ons werk. Deze wet heeft als doel de dienstverlening richting werkgevers te verbeteren. Hiervoor is het zaak dat gemeenten, WerkBedrijf en UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) nauw met elkaar samenwerken.

Als gemeenschappelijke regeling zijn we verlengd lokaal bestuur. Dat betekent dat we ons beleid in continue coproductie met de gemeenten vormgeven. De huidige nota Werk voorop! Arbeidsmarkt- en Re-integratiebeleid 2020 t/m 2023 is door de gemeenteraden

vastgesteld, en is ons regionaal beleidskader voor de uitvoering van ons werk. In 2021 heeft een evaluatie van WerkBedrijf plaatsgevonden. In 2022 zullen we samen met de gemeenten opvolging geven aan de aanbevelingen uit deze evaluatie.

WAT WILLEN WE BEREIKEN?

Meer duurzame plaatsingen

Het maatschappelijk effect dat we willen bereiken is zoveel mogelijk mensen een duurzame werkplek bieden. We menen dat dit goed is voor mensen zelf, voor ondernemers en voor de ontwikkeling van onze regio Rijk van Nijmegen.

We hebben een jaarlijkse ambitie om minimaal 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk toe te leiden. De prestatie-indicator '1.100 mensen aan het werk en geen bijstand meer nodig' is één van de indicatoren (zie box). De indicatoren dekken niet de volledige lading van alle taken en ambities. Zo zeggen de indicatoren niets over ambities die we óók willen realiseren, zoals:

- Mensen aan het werk houden. Waarmee we terugval in een uitkering voorkomen.
- Ook werkzoekenden zonder bijstand naar werk toe leiden. Zoals werkzoekenden zonder uitkering of met een andere uitkering dan bijstand.
- Instroom in de bijstand voorkomen. We werken bijvoorbeeld samen met scholen om te zorgen dat jongeren na afstuderen gelijk een baan vinden.
- Oplossingen bieden aan ondernemers, bijvoorbeeld op het gebied van nazorg.

Onderstaande box geeft de ambities van WerkBedrijf weer voor 2022 en 2023, voor onderdeel Werk.

MENSEN AAN HET WERK IN 2022 EN 2023

1.100 mensen uit de bijstand

We leiden jaarlijks 1.100 mensen met een bijstandsuitkering naar werk. Met als resultaat dat zij geen uitkering meer nodig hebben.

2.020 plaatsingen op werk

We plaatsen jaarlijks circa 2.020 mensen op werk.

- Waarvan 1.820 mensen een bijstandsuitkering hebben.
- Waarvan 830 mensen minder dan 28 uur per week werken.
- Waarvan 480 jongeren naar werk.

Mensen met een beperking

Eind 2022 zijn in de regio circa 800 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk (geweest). Eind 2023 1.000 mensen.

Mensen in arrangement Op Weg Naar Werk

Voor 475 mensen zetten we jaarlijks een arrangement Op Weg Naar Werk (voorheen: arbeidsmatige dagbesteding) in.

Hoe zorgen we voor die duurzame plaatsingen?

We vinden het van groot belang dat er voor iedereen een plek is op de arbeidsmarkt. Daarom werken we hard aan het vergroten van de kwalitatieve match op de arbeidsmarkt. Dit doen we bijvoorbeeld door met ondernemers intentieovereenkomsten af te sluiten voor baanarrangementen in kansberoepen. We investeren in scholing om werkzoekenden aantrekkelijker te maken voor ondernemers. Met onderwijsinstellingen en ondernemers ontwikkelen we praktische leerlijnen. Hier worden onze werkzoekenden getraind op (vak)vaardigheden en competenties waar ondernemers behoefte aan hebben.

Werkgeversdienstverlening is van groot belang. Samen met UWV Werkbedrijf verbeteren we deze dienstverlening. We willen ons als publieke dienstverleners steviger positioneren op de arbeidsmarkt waardoor vraag en aanbod elkaar makkelijker vinden en meer mensen duurzaam aan het werk gaan.

Om de match op de arbeidsmarkt te vergroten, verbeteren en vernieuwen we onze producten en diensten doorlopend. Zo vragen ondernemers bijvoorbeeld om een product, dat (tijdelijk) de risico's verbonden aan het werkgeverschap wegneemt. Detacheren (individueel of groepsgewijs) is het antwoord op deze behoefte van de markt. Voor ondernemers, voor werkzoekenden én voor onze regio Rijk van Nijmegen. Het draagt bij aan behoud van werkgelegenheid in de regio.

We zetten meer in op nazorg. Om deze dienst vragen ook onze ondernemers en werkzoekenden. We merken dat dit ook noodzakelijk is om de plaatsing duurzaam te laten zijn. We zien hierdoor een toenemend aantal mensen dat aan het werk is met ondersteuning. Het vraagt langere tijd inzet van voorzieningen – en dus middelen – om een plaatsing duurzaam te laten zijn.

Aan het werk via de Sociale werkvoorziening (SW)

We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden SW-medewerkers. Het maatschappelijk effect dat we willen bereiken is dat SW-medewerkers aan het werk blijven tegen een juist tarief. In de afgelopen periode zijn we er in geslaagd om SW-medewerkers zo veel mogelijk te laten werken bij en voor een ondernemer. Bedrijfsmatige risico's nemen af, omdat we niet langer een productiefaciliteit in stand moeten houden.

Onze ambitie is om de SW-medewerkers duurzaam aan de slag te helpen en te houden, met een laag ziekteverzuim. Om duurzame inzetbaarheid te verhogen, zetten we de komende jaren in op extra begeleiding, verbetering van de arbodienstverlening en zorgen we voor laagdrempelige hulp en ondersteuning op andere leefgebieden.

Onderstaande box geeft de ambities van WerkBedrijf weer voor de Sociale werkvoorziening.

MENSEN AAN HET WERK VIA DE SOCIALE WERKVOORZIENING

Toegevoegde waarde verhogen

In 2022 koersen we op een toegevoegde waarde van 8.115 per SW-medewerker.

In 2023 koersen we op een toegevoegde waarde van 8.279 per SW-medewerker.

Ziekteverzuim verlagen

We willen in 2022 een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 17,4% realiseren. Uiteindelijk doel is en blijft om uit te komen in de buurt van het landelijk gemiddelde verzuimpercentage.

Onderstaande box geeft duiding aan het ziekteverzuim in de SW.

DUIDING EN ANALYSE ZIEKTEVERZUIM SW

Langdurig ziekteverzuim is voor ons een uitdaging. Het langdurig ziekteverzuim heeft een belangrijk aandeel in ons ziekteverzuimpercentage. Meer dan de helft van de zieke SW-medewerkers is langdurig ziek (tussen zeven weken en twee jaar). Een gedeelte van deze groep kan vanwege diverse medische oorzaken niet op de korte termijn re-integreren. Dat gaat met kleine stappen. We zien ook dat een deel van de zieke SW-medewerkers niet meer kunnen terugkeren naar werk. Dit verzuim is niet beïnvloedbaar.

Verzuimproblematiek is complex. Het is vaak een samenhang van verschillende oorzaken die ertoe leiden dat iemand ziek is. De juiste aanpak vraagt om maatwerk en voldoende tijd van de professional. Het verleden laat zien dat een gedragsmatige aanpak resultaten oplevert, maar we zien ook dat een deel van de SW-medewerkers niet in staat is om eigen regie en verantwoordelijkheid te nemen over hun verzuim en verzuimoorzaken. Samen met welzijnsorganisatie MEE en de bedrijfsarts

zoeken we naar een aanpak die past bij deze groep SW-medewerkers en aansluit bij het handelingsvermogen.

Voorkomen is beter dan genezen. We zien dat privéproblematiek (zoals schulden, mantelzorg en tragische gebeurtenissen) voor verzuim zorgen. Ook daarbij geldt dat het niet alle SW-medewerkers lukt om de juiste hulp te zoeken en te vinden. We zijn werkgever van een kwetsbare groep medewerkers en willen hen ook ondersteunen bij gezond leven en het voorkomen van verzuim. Daar hebben zij op de langere termijn baat bij. De preventie loopt uiteen van vitaliteitsprojecten, werkplekaanpassingen en hulp vinden bij mantelzorg en (psychische) gezondheidsproblematiek.

WAT GAAT HET KOSTEN?

Hieronder lichten we kort onze begroting voor 2023 toe. We verwachten 76 miljoen euro uit te geven. De twee grootste onderdelen van onze begroting zijn het onderdeel Werk en het onderdeel Sociale werkvoorziening. We lichten deze twee onderdelen op hoofdlijnen toe.

Onderdeel Werk

In het onderdeel Werk wordt het werk-gedeelte van de participatiewet en een gedeelte van de WMO uitgevoerd. Voor de WMO gaat het dan om arbeidsmatige dagbesteding (Op Weg Naar Werk). De middelen hiervoor komen via WMO-budgetten. Op weg naar werk is dagbesteding voor mensen die nu nog geen arbeidsvermogen hebben, maar dit wel kunnen ontwikkelen.

Circa 40% van de begroting is bestemd voor het onderdeel Werk (30,6 miljoen euro). Een aantal kosten hiervan zijn moeilijk te beïnvloeden. Allereerst de uitgaven aan loonkostensubsidies (circa 5,3 miljoen euro). Dit zijn subsidies aan ondernemers om de verminderde loonwaarde van een medewerker met arbeidsbeperking te compenseren. Voor duurzame plaatsingen zetten we loonkostensubsidie langjarig in. Ook de uitgaven voor arrangementen Op weg naar werk zijn redelijk stabiel en niet tot nauwelijks te beïnvloeden. Het gaat om 2,8 miljoen euro. Binnen onderdeel Werk gaan we de cao Aan de slag uitvoeren. Ook deze kosten zijn beperkt beïnvloedbaar. We verwachten nu jaarlijks hiervoor circa 2,9 miljoen euro uit te geven. Tot slot maken we kosten voor personeel (6,7 miljoen euro) en overhead (4,4 miljoen euro). Onze medewerkers zijn één van de belangrijkste pijlers voor de uitvoering van ons werk. De totale MGR houdt de overheadkosten nauwlettend in de gaten en zorgt ervoor dat dit niet hoger is dan 25%. Tot

de overheadkosten behoren onder andere huisvesting, ICT-voorzieningen en indirecte personele kosten.

In het onderdeel Werk organiseren we dienstverlening aan ondernemers en werkzoekenden. Werkzoekenden die gemeenten bij ons aanmelden, helpen we aan een duurzame werkplek. Als het nodig is zetten we voorzieningen in voor de ontwikkeling van de werkzoekende. Ook zetten we voorzieningen in voor de ondernemer. Voorzieningen en instrumenten – dus middelen – zetten we in situaties langjarig in. Begeleiding op de werkplek wordt steeds belangrijker, om plaatsingen zo duurzaam mogelijk te maken.

WerkBedrijf ontvangt van gemeenten middelen voor re-integratie en arbeidsinschakeling (participatiebudget van 19,4 miljoen euro), middelen voor de loonkostensubsidies (5,3 miljoen euro vanuit Rijksbudget) en voor de arrangementen Op Weg Naar Werk (2,8 miljoen euro vanuit WMO). Daarnaast ontvangen we nog middelen voor bijvoorbeeld het uitvoeren van het project Doe je mee? en houden we rekening met de verwachte omzet in het kader van de cao Aan de slag.

Onderdeel Sociale werkvoorziening (SW)

We besteden circa 60% van de begroting aan de sociale werkvoorziening (44,6 miljoen euro). Een groot gedeelte van dit bedrag bestaat uit de salariskosten voor onze SW-medewerkers conform de cao WSW (35,5 miljoen euro). Deze kosten zijn niet beïnvloedbaar. Ook voor dit onderdeel maken we kosten voor personeel (3,6 miljoen euro) en overhead (3,3 miljoen euro).

Kenmerkend voor het onderdeel SW is dat de verwachte baten en lasten in de komende jaren afnemen, van 44,5 miljoen euro in 2023, tot 36,5 miljoen euro in 2026. Dit komt doordat er geen mensen meer instromen in de SW.

Gemeenten betalen aan WerkBedrijf een kostprijs per SW-medewerker. De Rijksoverheid stelt aan de gemeenten budget beschikbaar voor de financiering van de sociale werkvoorziening. Boven op die rijksbijdrage moeten gemeenten circa 1,7 miljoen euro eigen middelen inzetten. SW-medewerkers creëren toegevoegde waarde: dit is de omzet en is een belangrijke inkomstenpost voor WerkBedrijf. WerkBedrijf betaalt de SW-medewerkers hun salaris uit en organiseert dat zij duurzaam aan de slag zijn en blijven bij ondernemers.

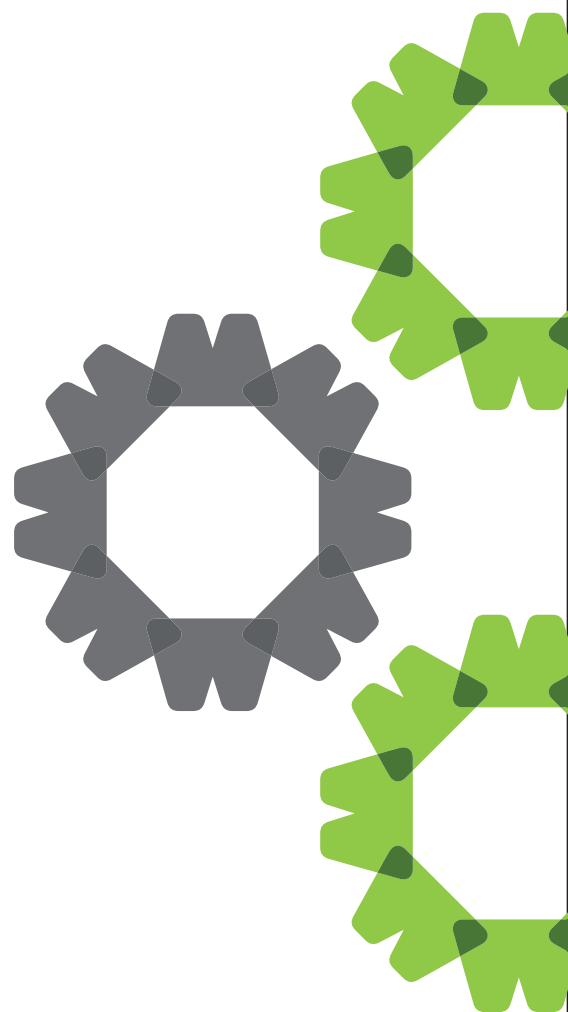
BIJDAGEN PER GEMEENTE

In onderstaande tabel staan de gemeentelijke bijdragen aan WerkBedrijf per deelnemende gemeente in 2023. Voor Mook en Middelaar voeren we de WSW niet uit.

In totaal dragen de deelnemende gemeenten voor WerkBedrijf (exclusief vastgoed, bestuursondersteuning en iRvN) 63,2 miljoen euro bij.

Gemeentelijke bijdrage 2023 Bedragen in € 1.000	Onderdeel Werk	Onderdeel SW	Totaal
Beuningen	1.355	2.604	3.959
Druten	871	1.887	2.758
Heumen	565	1.275	1.840
Nijmegen	21.414	21.083	42.497
Wijchen	2.175	3.840	6.015
Mook en Middelaar	272	-	272
Berg en Dal	2.194	3.724	5.918

Let op: de tabel is een sterk vereenvoudigde uitleg van de begroting van de MGR. Voor het juiste beeld en cijfers verwijzen we naar de (ontwerp-)begroting 2023.





www.werkbedrijfrvn.nl