

Aan de colleges en raden in de regio Rijk van  
Nijmegen



REGIO  
RIJK VAN  
NIJMEGEN

**Datum**

13 mei 2026

**Onderwerp**

Aanbiedingsbrief Factsheets  
MGR Q1 2026

**Contactpersoon**

Ina Hol

**Direct telefoonnummer**

06 54234003

Geachte leden van de colleges en raden,

Bijgaand treft u twee *Factsheets* aan. Door middel van deze factsheets praten we u op hoofdlijnen bij over de inhoudelijke resultaten van de modules iRvN en WerkBedrijf. In deze brief vragen we uw aandacht voor een aantal actuele ontwikkelingen én duiden we de resultaten die u aantreft in de factsheet *Meer dan werk* over WerkBedrijf.

**iRvN**

Twee keer per jaar geeft iRvN in het informatieprotocol zicht op de werkzaamheden, verantwoordelijkheden en de dagelijkse praktijk van de ICT-dienstverlening, inclusief beheer, beveiliging en interne processen. We doen dat omdat iRvN een essentiële rol vervult in de ondersteuning van de gemeentelijke dienstverlening, terwijl het functioneren voor veel betrokkenen op afstand blijft, en we het inzicht in afhankelijkheden, schaal en complexiteit willen vergroten.

**WerkBedrijf**

WerkBedrijf is de uitvoeringsorganisatie van de deelnemende gemeenten in Rijk van Nijmegen voor werk en participatie. Namens de gemeenten voeren we de arbeidsinschakelingstaak op grond van de Participatiewet uit, de arbeidsmatige dagbesteding op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning en de Wet sociale werkvoorziening. Verder voeren we de Module Arbeidsmarkt en Participatie op grond van de Wet inburgering uit.

In onze dienstverlening aan de inwoners richten we ons, hoofdzakelijk, op drie taakgebieden:

- 1) Het voorkomen van instroom in de bijstand. We plaatsen mensen op werk of opleiding, voordat zij een beroep moeten doen op een bijstandsuitkering.
- 2) Het beëindigen van afhankelijkheid van een uitkering. We plaatsen mensen, indien mogelijk, fulltime op werk, waar door zij geen bijstandsuitkering meer nodig hebben.
- 3) Het minimaliseren van publieke afhankelijkheid. We plaatsen mensen met een arbeidsbeperking op werk en begeleiden ze langjarig. Zo kunnen zij (geheel of) gedeeltelijk in hun eigen levensonderhoud voorzien.

We hebben in onze dienstverlening extra aandacht voor onze prioritaire doelgroepen: statushouders, jongeren en inwoners met een arbeidsbeperking. Dit betekent dat we voor deze doelgroepen binnen WerkBedrijf extra kennis en kunde hebben georganiseerd. Daarmee kunnen we hen passende en geïntensiverde dienstverlening bieden. Centraal in onze dienstverlening staat dat we inwoners bieden wat nodig is om snel en duurzaam aan werk geholpen te worden. Iedere inwoner heeft daarbij baat bij een persoonlijke benadering.

Werkgevers zijn onze belangrijkste partners: bij en met hen realiseren we de plaatsingen. Als netwerkorganisatie werken we intensief samen met onder andere onderwijs, UWV, zorg en welzijn. Met hen creëren we kansen voor inwoners en bouwen we aan een inclusieve arbeidsmarkt.

#### *Ontwikkelen, bemiddelen, begeleiden*

Voor een groeiende groep mensen geldt dat zij een arbeidsbeperking, weinig tot geen recente werkervaring hebben en kampen met complexe, meervoudige problemen. Dit geldt ook voor de jongere groep (tot 27 jaar). We zien deze ontwikkeling terug in het aantal mensen met een arbeidsbeperking in dienstverlening; 1.276 in het eerste kwartaal 2026, terwijl dit vorig jaar 1.086 was. Onze meerwaarde voor deze groeiende groep is dat we hun arbeidsmarktpositie versterken en hen begeleiden naar én op een passende werkplek. We zien in onze regio dat het aandeel van werkenden dat we na plaatsing langdurig en intensief op een werkplek begeleiden groeit.

De recent gepubliceerde Divosa benchmark Werk & Inkomen Jaarrapportage 2025 laat zien dat gemeenten en uitvoeringsorganisaties steeds vaker ervaren dat inwoners te maken hebben met complexe problematiek en een stapeling van problemen zoals schulden, mantelzorgtaken, langdurige bestaansonzekerheid en gezondheid. Voor deze mensen zijn factoren als een stabiele levenssituatie en passende ondersteuning minstens zo belangrijk. Divosa steunt impliciet de gedachte om naast betaald werk ook participatie, stabilisatie en ontwikkeling als passend doel te beschouwen. De inwoner die zonder veel hulp aan het werk komt, is grotendeels uitgestroomd en de mensen die verder van de arbeidsmarkt staan, hebben intensievere begeleiding nodig. Als iemand langer een bijstandsuitkering heeft, wordt de kans op uitstroom steeds lager. De gemiddelde verblijfsduur in de uitkering van alle Nederlandse bijstandsgerechtigden, is eind 2025 ruim zes jaar.

#### *Plaatsing op werk, uitstroom naar werk en preventie*

We ondersteunen momenteel 4.402 inwoners bij het vinden, behouden en ontwikkelen van en naar werk. De inwoners die wij naar werk ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden noemen we kandidaten. We kijken breed naar wat iemand kan, wil en nodig heeft.

We realiseren meer plaatsingen dan in het eerste kwartaal vorig jaar, behalve de fulltime plaatsingen. Hiermee liggen we goed op koers om de jaardoelstelling van 1.800 plaatsingen te realiseren.

Er gaan meer kandidaten parttime aan het werk in plaats van fulltime, omdat dit qua belasting soms het hoogst haalbare is. Zij blijven vaak nog deels afhankelijk van een uitkering en stromen dan dus niet uit de uitkering naar werk. Wel voorzien ze deels zelf in hun inkomen, wat ervoor zorgt dat de uitkeringslast voor gemeenten wordt gedempt. De volledige uitstroom uit de bijstand naar werk is ten opzichte van vorig jaar gestegen (nu 180, vorig jaar 151). Hiermee zitten we redelijk op koers en we denken op dit moment het jaardoel van 800 te bereiken.

Door het bemiddelen en plaatsen van kandidaten dempen we de uitkeringslasten van de gemeenten. Maar we hebben een maatschappelijke impact die verder reikt dan alleen het terrein van werk en inkomen. Voor kandidaten verbetert de bestaanszekerheid en financiële zelfstandigheid, voor de regionale overheid dalen naast de kosten voor uitkeringen, ook de kosten voor zorg en schuldhulpverlening. Voor de lokale economie dragen kandidaten bij aan productie én aan een inclusieve arbeidsmarkt.

#### *(Beschut) werken met arbeidsbeperking*

Op het gebied van beschutte werkplekken zien we progressie. Op het einde van het eerste kwartaal zijn 100 mensen beschermd aan het werk (vorig jaar was dit 67). Op het einde van het jaar hopen we 125 kandidaten met een indicatie beschermd geplaatst te hebben. We zetten stevig in om dit doel te halen. De grootste uitdaging is het goed in beeld krijgen van de groep mensen (die nu nog niet bekend zijn bij WerkBedrijf) en zorgen voor goede aansluiting naar (beschut) werk. Hiervoor zijn we actief in het netwerk van pro/vso scholen<sup>1</sup> en stemmen we actief af met het UWV, die het arbeidsvermogen van mensen beoordeelt. Een andere uitdaging is samen met de werkgevers het realiseren van voldoende en duurzame werkgelegenheid voor de kandidaten beschermd werk.

In het afgelopen kwartaal zijn er meer kandidaten (184) met een arbeidsbeperking geplaatst dan vorig jaar (135). Momenteel werken 872 kandidaten met een arbeidsbeperking via WerkBedrijf. Dit is inclusief kandidaten beschermd. Voor deze hele doelgroep zetten we onder andere loonkostensubsidies en jobcoaching in. Dankzij deze inzet kunnen zij aan het werk zijn en blijven.

#### *Statushouders*

Statushouders is een groeiende doelgroep binnen de dienstverlening van Werk Bedrijf. We hebben in het eerste kwartaal 47 statushouders op werk geplaatst. Daarmee liggen we goed op koers met onze doelstelling van dit jaar om 175 plaatsingen te realiseren.

De groep heeft specifieke aandacht nodig. Als onderdeel van de Wet Inburgering voeren we voor inburgeraars sinds 1 januari 2026 de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) uit. Statushouders worden direct na aanmelding voor de MAP voor onze re-integratiedienstverlening aangemeld. Met deze werkwijze komen inburgeraars eerder in beeld bij de consultants van WerkBedrijf, zodat in een vroeg stadium gestart kan worden met begeleiding naar werk.

In Wijchen zijn we met een pilot voor statushouders gestart om deze groeiende doelgroep sneller richting werk te begeleiden. We combineren werk en inburgering vanaf het begin zodat ze binnen twee maanden na aanmelding stappen richting werk kunnen zetten. Dit kan betaald werk zijn, maar ook een stage of opleiding. We gaan tijdens de pilot ontdekken waar we tegenaan lopen en wat we

---

<sup>1</sup> Scholen die voortgezet onderwijs bieden, namelijk praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso).

beter kunnen doen in de begeleiding.

*Sociale werkvoorziening*

Ruim 900 medewerkers zijn bij ons in dienst via de sociale werkvoorziening (SW). Voor hen zorgen we voor passend en duurzaam werk, vaak via detachering, met voortdurende aandacht voor begeleiding, arbeidsomstandigheden en veranderende belastbaarheid. We realiseren een omzet die gelijk loopt met hetgeen we begroot hebben. Het ziekteverzuim van onze SW-medewerkers blijft hoog. Dit hangt samen met de stijgende leeftijd van deze groep en de samenhangende problematiek met gezondheid. Daarnaast kijken we kritisch naar onszelf en de invloed van onze bedrijfscultuur op het SW verzuim. Ook zetten we in op preventie door het bevorderen van welzijn en het vergroten van duurzame inzetbaarheid van de SW-medewerkers. Dit doen we door hen te ondersteunen op andere leefgebieden, bijvoorbeeld met hulp van Bindkracht 10 en Stichting MEE.

Wij hopen u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Hoogachtend,

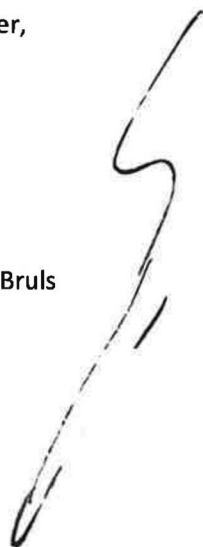
Dagelijks Bestuur modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,

De Voorzitter,

De Secretaris,

Drs. H.M.F. Bruls

J. Hol

A large, stylized handwritten signature in black ink, positioned between the names of the Chair and the Secretary.