

Sociaal Domein

Programma Werk & Participatie 2022-2026



Ons kenmerk: 22.0002968
Datum: Juni 2022
Contactpersoon: Marielle Stitzinger
E-mail: m.stitzinger@regiogv.nl

INHOUD

1.	Inleiding	3
2.	Via (ander) werk naar een betere kwaliteit van leven	4
3.	Economie & Arbeidsmarkt	5
3.1.	De opgaven	5
3.2	Wat willen we bereiken?	7
3.3	Wetgeving: Participatiewet en Besluit SUWI	10
3.4	Bestuurlijke opdrachten	11
3.5	Tijdelijk karakter regionale initiatieven	11

4.	Regionale agenda Werk&Participatie	13
4.1	Drie arbeidsmarktlijnen	13
4.2	De inhoudelijke agenda Werk&Participatie	14
4.3	De regionale agenda Werk&Participatie	15

5.	Welke ambities delen we voor verbeteringen in de regionale samenwerking?	22
5.1	Aansluiting werkgevers- en werkzoekendendienstverlening	22
5.2	Verbeteren samenwerking tussen arbeidsmarktpartijen	22
5.3	Totstandkoming van regionale beleids- en uitvoeringsplannen	22
5.4	Bestendigen regionale beleids- en uitvoeringsplannen	24

1. Inleiding

Met veel trots presenteren wij het programma Werk & Participatie 2022-2026. In dit programma van de gemeenten Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Wijdmeren en de Regio Gooi en Vechtstreek, leest u hoe wij invulling geven aan gezamenlijke ambities, taken en verantwoordelijkheden. Met dit programma maken we ook een verbinding met het fysiek domein. We hebben gezamenlijk vraagstukken op te lossen en deze vereisen een integrale aanpak. Denk daarbij, bijvoorbeeld, aan het behouden creëren van werkgelegenheid. In zijn algemeenheid richten we ons op een gezonde leefomgeving waar thema's als gezondheid, werken, wonen, recreëren en zorg steeds meer met elkaar verweven zijn. De fysieke leefomgeving moet al deze functies goed faciliteren zodat inwoners prettig leven, wonen en werken.

Voor de uitvoering van dit programma slaan gemeenten bestuurlijk, beleidsmatig, uitvoerend en financieel de handen ineen. Gemeenten en de Regio bundelen capaciteit en middelen en creëren zo slagkracht om optimale resultaten te bereiken. 'Samenwerken en doen' waren al sinds de start van de decentralisatie leidende motieven en dat zijn nog steeds. Doordat alle gemeenten capaciteit inzetten voor de uitvoering van dit programma, borgen we lokaal draagvlak en is er sprake van een nadrukkelijke coproductie tussen gemeenten en de Regio.

Dit programma Werk & Participatie wordt echter alleen succesvol als het inspeelt op de vragen, problemen en opgaven die leven in onze samenleving. Om tot een succesvolle uitvoering te komen, werken we nauw samen met onder andere inwoners, aanbieders en partners, onderwijsinstellingen, werkgevers, ondernemers, de Economic Board Gooi en Vechtstreek, het UWV, de zorgverzekeraar en het zorgkantoor.

Maar we kijken ook over de regiogrenzen heen. Samen met de regio Utrecht hebben we de UTA opgericht, de Utrecht Talent Alliantie, waarin we intensief samenwerken om de arbeidsmarkt structureel te versterken. De stuurgroep bestaat uit bestuurders van de provincie Utrecht, gemeenten Utrecht en Amersfoort, regio's U10, Amersfoort en Gooi en Vechtstreek, EBU, Beroepsopleiding Utrecht (alle mbo en hbo-instellingen), Universiteit Utrecht, Utrechtzorg, Utrecht Leert, Technologieraad Regio Utrecht, U-Tech Community, Media Perspectives, ROM en UWV. De UTA heeft als doel om werkgevers te voorzien van voldoende gekwalificeerd personeel. Dit betekent dat er wordt geïnvesteerd in elk onbenut en potentieel talent.

De Regionale Samenwerkingsagenda

Het programma Werk & Participatie 2022-2026 is de uitwerking van de Regionale Samenwerkingsagenda 2022-2026. De speerpunten uit de RSA tonen aan wat de gemeenteraden in deze regio verbindt, wat de prioritaire acties zijn en wat raden dus terug willen zien op de regionale agenda. Over de speerpunten die in de RSA zijn opgenomen, worden de gemeenteraden regelmatig geïnformeerd.

Dynamisch karakter van het programma: herijking in 2024

Het programma heeft een dynamisch karakter. Gemeenten willen adequaat inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en gebeurtenissen in de samenleving. Hoewel we met dit programma proactief en effectief inspelen op relevante maatschappelijke en economische ontwikkelingen voor de korte, middellange en lange termijn, kan het zijn dat onvoorziene ontwikkelingen en gebeurtenissen vragen om tussentijdse bijstelling en/of extra maatregelen om beleidsdoelstellingen te realiseren. Om die reden wordt het programma herijkt in het voorjaar van 2024. Aanpassingen en/of aanvullingen worden door het portefeuillehoudersoverleg sociaal domein vastgesteld.

2. Via (ander) werk naar een betere kwaliteit van leven

Gooi en Vechtstreek is een ondernemende regio waarbinnen een hoge kwaliteit van leven en zorg centraal staat. Het gebied kenmerkt zich als een groene long -veel bos, hei en water- met een innovatief klimaat in een monumentale omgeving. Gooi en Vechtstreek is strategisch gelegen tussen de grootstedelijke agglomeraties Almere, Amersfoort, Utrecht en Amsterdam en kent een diversiteit aan landschap, cultuurhistorie en creativiteit. Daarmee is het een aantrekkelijk vestigingsgebied met een hoog voorzieningenniveau. Gooi en Vechtstreek, een unieke combinatie van wonen, werken en welzijn.

Ervaring uit het verleden en een blik op de toekomst leren de gemeenten dat er grote opgaven zijn, waarbij samenwerking met andere overheden noodzakelijk is en een gezamenlijke aanpak de meeste kans op succes biedt. Vanuit die gedachte is dit programma opgesteld.

Gooi en Vechtstreek kent, net als in hele land, een grote uitdaging op het gebied van werk en werkgelegenheid. Op 13 april 2022 hebben de ministers van sociale zaken en werkgelegenheid en van armoedebeleid, participatie en pensioenen een brief gestuurd aan de Tweede Kamer om aandacht te vragen voor de arbeidsmarktproblematiek. In verschillende sectoren zijn structurele tekorten, terwijl tegelijkertijd grote groepen mensen aan de kant staan. Een aanzienlijk deel daarvan wil graag werken, maar heeft niet de juiste achtergrond of heeft een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Om in te kunnen spelen op een dalende bevolkingsgroei, krimp in werkgelegenheid en ander type werk (digitalisering) zijn gezamenlijke initiatieven nodig om inwoners van gooi en Vechtstreek te kunnen matchen op beschikbaar werk. Denk aan her-, om en bijscholing, maar ook aan ondersteuning van en afspraken met potentiële werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

Niets doen is geen optie. Bij ongewijzigde regionale omstandigheden kan de huidige situatie tot 2040 leiden tot een verlies van 25.000 reguliere arbeidsplaatsen. Daarnaast neemt in de komende jaren de vergrijzing en de zorgvraag toe. Al deze ontwikkelingen hebben impact op de levensstandaard en het voorzieningenniveau zoals we het nu kennen. De gezamenlijke opgave is de kwaliteit van leven in Gooi en Vechtstreek te handhaven en verbeteren.

Het programma Werk & Participatie 2002-2026 draagt bij aan een toekomstgerichte arbeidsmarktbevolking. Werk als een van de pijlers van (sociaal) welbevinden draagt bij aan een betere kwaliteit van leven in Gooi en Vechtstreek.

3. Economie & Arbeidsmarkt

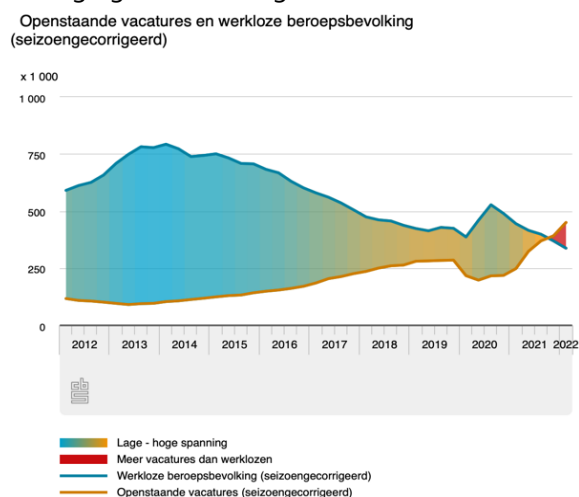
3.1. De opgaven

De samenwerkende partijen¹ in arbeidsmarktregio worden geconfronteerd met een aantal uitdagingen op de arbeidsmarkt, namelijk:

- De arbeidsmarkt wordt steeds krappere.
- De aanwezigheid van een mismatch.
- Een bijstandsbestand met een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt.
- Budgetten worden steeds beperkter.

a) De arbeidsmarkt wordt steeds krappere

De arbeidsmarkt in Nederland en Gooi&Vechtstreek (G&V) wordt al een aantal jaren krappere. Die beweging is in 2013 ingezet en is, behoudens een trendbreuk door corona, niet meer gestopt, zoals uit



figuur 1 blijkt². In 2021 werd voor het eerst in 50 jaar het punt bereikt dat er meer vacatures zijn dan werklozen. Die tendens heeft zich sindsdien alleen maar doorgezet. Na het eerste kwartaal 2022 kon het aantal van 451.000 vacatures genoteerd worden tegenover 338.000 werklozen. Op zijn 133 vacatures zijn dat 100 werklozen.

b) Mismatch op de arbeidsmarkt

We spreken van een mismatch op de arbeidsmarkt op het moment dat er wel aanbod is van mensen die zouden kunnen werken, maar nu niet aan het werk zijn. In totaal gaat het, gemeten na het 1^e kwartaal 2022, om een onbenut arbeidspotentieel van 1,1 miljoen mensen³. De redenen dat deze groep nu niet aan het werk is, lopen uiteen. Het gaat bijvoorbeeld om mensen die actief op zoek zijn naar werk, het gaat om mensen die thuis zitten en niet actief zoeken en om een groot aantal die nu deeltijd aan het werk zijn.

Voor een groot deel gaat het om het bereiken, het verleiden, het mobiliseren, het om- en bijscholen van het onbenut arbeidspotentieel. Voor een deel bestaat de mismatch eruit dat de kennis en vaardigheden niet aansluiten bij hetgeen nu gevraagd op de arbeidsmarkt en voor een ander deel in persoonlijke keuzes van mensen om niet te werken (denk aan het voorrang geven aan de opvoeding van kinderen). Daarnaast is er een groep Nederlanders een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt, doordat zij te veel belemmerd worden in termen van gezondheid, schulden en andere persoonlijk problemen. De mismatch is pas op te lossen als deze problemen onder controle of opgelost zijn.

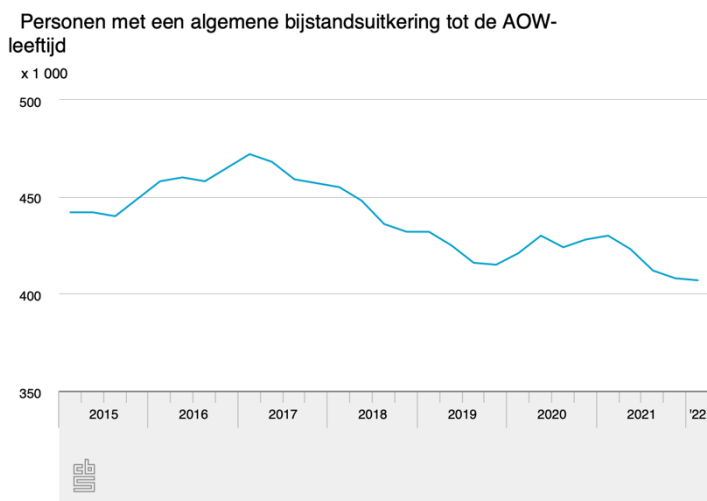
¹ Tot samenwerkende partijen rekenen we in ieder geval, maar dit is dus niet limitatief, partijen als gemeenten, UWV, werknemers- en werkgeversorganisaties, onderwijsinstellingen en het SBB. Partijen die nu ook lid zijn van de regionale Werkkamer in de regio Gooi & Vechtstreek.

² https://www.cbs.nl/item?sc_itemid=cc45b446-91d9-4ee1-8bf1-76f70b959b7f&sc_lang=nl-nl

³ <https://nos.nl/artikel/2429125-recordrapte-op-de-arbeidsmarkt-133-vacatures-per-100-werklozen> Nog een primaire bron bezoeken ipv deze secundaire.

c) *Bijstandsbestand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*

De Participatiewet geeft gemeenten de wettelijke taak om inwoners met een bijstandsuitkering te ondersteunen bij het vinden van werk. Figuur x laat zien dat het bijstandsbestand, behoudens een



opleving als gevolg van Corona, gestaat aan het afnemen is⁴. Na het 1^e kwartaal 2022 ontvingen 407.000 inwoners een bijstandsuitkering. De afname van het bijstandsbestand is een goede zaak in meerdere opzichten. Ten eerste is het goed voor de inwoners die uitstromen en op deze manier weer in economische zelfstandigheid kunnen leven. Ten tweede is het goed omdat deze inwoners actief worden op een arbeidsmarkt die meer dan ooit vraagt om personeel. Tegelijkertijd zien we dat het steeds moeilijker wordt om het bijstandsbestand verder te reduceren,

omdat degene die er nu nog inzitten daar al vaak langer in zitten, zoals ook uit onderstaande tabel

blijkt. 69% van de inwoners in de bijstand zit daar al langer dan 2 jaar in, terwijl ongeveer 44% er al langer dan 5 jaar in zit. In de regel is het zo dat hoe langer iemand in de bijstand zit, hoe moeilijker het wordt om weer deel te kunnen nemen aan het arbeidsproces. Dit vraagt veel tijd, energie, geld, vakmanschap en innovatie van gemeenten.

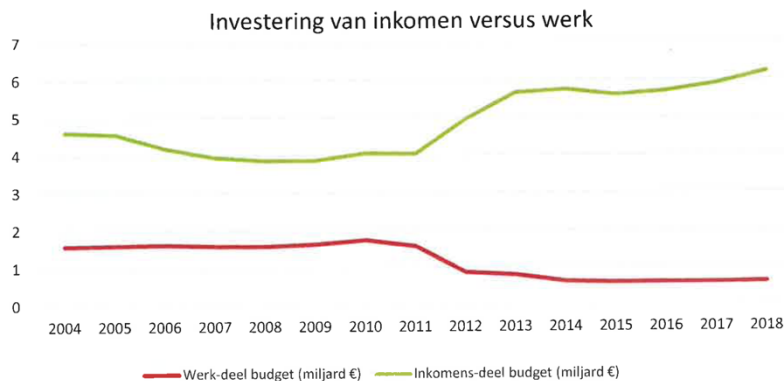
	Totaal aantal in bijstand	Waarvan twee tot vijf jaar bijstand (%)	Waarvan vijf jaar of langer bijstand (%)
Leeftijd			
Jonger dan 25 jaar	28.710	20%	1%
25 tot 35 jaar	73.610	32%	18%
35 tot 45 jaar	92.290	28%	41%
45 tot 55 jaar	109.400	24%	54%
55 jaar tot AOW-leeftijd	126.200	20%	64%
Migratieachtergrond			
Nederlands	166.090	23%	47%
Westers	40.900	22%	48%
Niet-westers	223.220	27%	42%
Geslacht			
Mannen	185.970	25%	41%
Vrouwen	244.240	25%	47%
Totaal	430.210	25%	44%

Bron: CBS

⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/22/407-duizend-mensen-in-de-bijstand-laagste-aantal-in-achtenhalf-jaar>

d) Uitholling en tijdelijkheid van de budgetten

Het re-integratiebudget (lees: het huidige participatiebudget) dat gemeenten beschikbaar hebben is sinds 2010 per bijstandsgerechtigde gedaald van ongeveer 4500 euro naar 1500 euro⁵. Het bedrag is dus gedaald met 2/3.



Tegelijkertijd staan de gemeenten onder hoge druk om de uitkeringslasten te besparen en wordt er sterk gestuurd op het zogenaamde BUIG-budget. Die sturing staat er uit om de uitkeringslasten zoveel mogelijk te beperken, waardoor er een prikkel ontstaat om vooral in te zetten op bijstandsgerechtigden met

een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Hierdoor kunnen gemeenten niet de aandacht, geld en energie steken in bijstandsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Althans, niet de aandacht en energie die deze doelgroep nodig heeft. Op basis van figuur x dient geconcludeerd te worden dat de investering in inkomensondersteuning vele malen groter is dan de investering op re-integratie (95% versus 5%). Het beperkte budget dat gemeenten en andere samenwerkingspartners in de regio ter beschikking hebben, heeft er toe geleid dat er door de jaren heen telkens nieuwe tijdelijke regelingen en budgetten worden georganiseerd vanuit het Rijk. Met het noemen van de regionale mobiliteitsteams, perspectief op werk, de extra coronamiddelen en dichterbij doen slechts een greep in de (financiële impulsen) die er toe moeten bijdragen dat meer inwoners aan het werk komen. Daar worden goede initiatieven voor ontplooid en er worden mooie resultaten bereikt, maar het blijven projecten en geen programma's waarbinnen we activiteiten kunnen bestendigen. Er 'lekt' veel geld, opgedane ervaring en expertise weg, doordat alles slechts tijdelijk is.

3.2 Wat willen we bereiken?

3.2.1 Welke ambitie hebben we in de Gooi en Vechtstreek?

We hebben onze ambitie als volgt geformuleerd:

"De arbeidsmarkt kent een grote dynamiek, waarbij vraag en aanbod zich voortdurend op elkaar aanpast. Daar waar de vraag en het aanbod van arbeid zichzelf niet meer reguleert, organiseren gemeenten in samenwerking met andere arbeidsmarktpartners in de arbeidsmark regio Gooi en Vechtstreek publieke werkgevers- en werknemersdienstverlening ten aanzien van Werk&Participatie. Hierbij is ons doel om meer inwoners aan het werk te helpen of aan het werk te houden met respect en meerwaarde voor zowel werkgevers als werkzoekenden."

Op basis van onze ambitie zijn we er zowel voor werkgevers als werknemers. De vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dient zich voor een groot deel zelf te reguleren. Daar waar vraag en aanbod elkaar niet op een natuurlijke manier weten te vinden, leveren gemeenten, het UWV en andere arbeidsmarktpartners een bijdrage om vraag en aanbod alsnog bij elkaar te brengen. Dit doen we door werknemers te helpen zich te ontwikkelen en te ondersteunen bij het vinden van werk en werkgevers te ondersteunen in hun ambities een inclusief werkgever te zijn en hun zoektocht naar personeel.

⁵ <https://vng.nl/sites/default/files/2019-11/bestuurlijk-reactie-evaluatie-participatiewet.pdf>

3.2.2 Hoe geven we vorm en inhoud aan onze ambitie?

a) *Inwoners in de Gooi en Vechtstreek kunnen gebruik maken van een integraal aanbod van instrumenten, trajecten en voorzieningen.*

Gemeenten, het UWV, het Regionaal Mobiliteits Team (RMT), het Leerwerkloket, het Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL), Tomin en het Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek (WSP G&V) beschikken over tal van instrumenten en voorzieningen die bijdragen aan de arbeidsmarkttoeleiding van werkzoekenden. Hierbij kan gedacht worden aan (financiële) werkgeversinstrumenten, zoals proefplaatsingen (werken met behoud van uitkering), loonkostensubsidies en no-riskpolis, maar ook aan werknemersinstrumenten in de vorm van trainingen en leerwerktrajecten. Veel instrumenten en voorzieningen worden met succes ingezet, maar worden nog niet maximaal benut op regionaal niveau. Daarom streven we ernaar om de inzet van succesvolle instrumenten en voorziening te verbreden naar de hele arbeidsmarktregio.



b) *Werkgevers kunnen gebruik maken van een integrale en eenduidige werkgeversdienstverlening.* De gemeenten in de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek (hierna: AMR G&V) geven, sinds 2017, samen met het UWV, vorm aan één regionale werkgeversdienstverlening. Deze publieke



werkgeversdienstverlening houdt in ieder geval in dat zij passende kandidaten aandragen bij werkgevers, nazorg bieden indien er een plaatsing van een kandidaat bij een werkgever heeft plaatsgevonden, er voorlichting en advies wordt gegeven over de, onder a) genoemde, werkgeversinstrumenten en belastingvoordelen, advies wordt gegeven over het organiseren van werk en het creëren van functies en dat er arbeidsmarktinformatie verstrekt wordt.

Sinds 1 januari 2021 heeft het WSP G&V ook een sterkere juridische grondslag gekregen. Vanaf die datum zijn er namelijk enkele wijzigingen in Besluit SUWI van kracht die er onder meer in voorzien dat arbeidsmarktregio's verplicht zijn om, middels een WSP, één gezamenlijk aanspreekpunt te hebben voor werkgevers. Verder dient elk WSP een uitvoeringsplan te hebben op basis waarvan gemeenten en het UWV de monitoren en sturen op de kwaliteit van de dienstverlening. Het uitvoeringsplan SUWI is in 2021 bestuurlijk met elkaar vastgesteld. In dit uitvoeringsplan staan de ambities vastgelegd ten aanzien van een één regionale werkgeversdienstverlening, waarbij de nadruk tot en met 2024 op het volgende gelegd wordt:

- Het WSP levert de komende jaren een actieve bijdrage aan de regionale plannen 'Perspectief op Werk' en 'Werken aan Werk'.
- Het WSP ontwikkelt een communicatiestrategie, waarbij de herkenbaarheid en zichtbaarheid voor werkgevers wordt vergroot.
- Het WSP scherpt samen met het UWV en gemeenten de afspraken over wanneer een werkzoekende 'jobready' is nog verder aan.
- Het WSP ontwikkelt haar Social Return on Investment (SROI)-dienstverlening verder door.
- Het WSP intensiveert de samenwerking met Tomin. Dit kan gaan over leerwerkarrangementen en re-integratietrajecten, maar ook meer structurele samenwerking ten aanzien van het doorplaatsen van medewerkers van Tomin.
- De komende jaren zal het WSP de samenwerking met partners als het Leerwerkloket en het Ondernemersloket nog verder verstevigen. Ook zal het WSP nadrukkelijk aansluiting zoeken bij het Regionaal Mobiliteitsteam.

- Het WSP zal zijn netwerk met inclusieve werkgevers blijven uitbreiden. Hiervoor gaat het door met het concept van de Smaakmakers en overige netwerkactiviteiten.
- Het WSP intensiveert de samenwerking met regionale uitzendbureaus, ten behoeve van zijn dienstverleningspad voor de reguliere arbeidsmarkt.

We evalueren het uitvoeringsplan jaarlijks en waar nodig stellen we dit bij.

c) *Inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen de mogelijkheid zich te ontwikkelen via opleidingen, trainingen, workshops, leerwerktrajecten en leerwerkarrangementen.*

Het zoeken en matchen op vacatures heeft niet veel zin als er sprake is van een mismatch. In geval van een mismatch zijn er in alle eenvoud twee mogelijkheden. Ofwel worden vacatures aangepast dient of we werken samen aan de ontwikkeling van inwoners. Het aanpassen van vacatures vindt plaats via de werkgeversdienstverlening in de vorm van jobcarving en functiecreatie. Dan blijft de ontwikkeling van inwoners over. Inwoners kunnen zich op de volgende manieren ontwikkelen, namelijk door:

- het aanscherpen van werknemers- en vakvaardigheden;
- het volgen van een opleiding;
- het volgen van trainingen;
- het volgen van leerwerktrajecten;
- het volgen van leerwerkarrangementen⁶.



We geven ontwikkeltrajecten bij voorkeur vorm op de werkvloer. Daarom zetten we ontwikkeltrajecten zoveel mogelijk op in samenwerking met werkgevers, brancheverenigingen en brancheopleiders. Verder werken we vanuit het WSP, het Leerwerkloket en het RMT nauw samen met het ROC en andere opleiders.

d) *We versterken de samenwerking tussen arbeidsmarktpartners door te werken aan vertrouwen, kennis te delen en samen arbeidsmarktinitiatieven te ontplooiën.*

We hebben alle arbeidsmarktpartners nodig om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt weer te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt. Daarom werken werkgeversorganisaties,



werknemersorganisaties, gemeenten, onderwijsinstellingen, Tomin en het UWV bestuurlijk al langer samen binnen de Werkkamer. De afgelopen jaren is ingezet op een Human Capital Agenda op de Banenafpraak (zie hoofdstuk 4.2.2.). De periode 2022-2025 wordt

benut om een volgende stap te zetten in de samenwerking door als Werkkamer een uitvoeringsagenda te formuleren en uit te voeren die tot concrete resultaten leidt, waarbij alle deelnemers eigenaarschap hebben en ervaren.

e) *Bieden van bestaanszekerheid*

Intussen weten we al langer dat armoede en schulden van grote invloed zijn op het doen- en denkvermogen van mensen⁷. Zo kunnen geldproblemen en stress leiden, maar ook zorgen over huisvesting, genoeg eten en toegang tot zorg, tot slechte(re) keuzes op de korte termijn in plaats

⁶ Een leerwerkarrangement onderscheidt zich van een leerwerktraject, doordat er bij een arrangement niet alleen aandacht is voor werken en leren, maar ook voor allerlei randvoorwaarden, zoals extra begeleiding die nodig is.

⁷ Zie bijvoorbeeld: Mullainathan S, Shafir E (2013). Schaarste. Hoe gebrek aan tijd en geld ons gedrag bepalen.

van keuzes die op de langere termijn beter zijn. Dit heeft niet zozeer te maken met een gebrek aan vaardigheden, maar komt doordat inwoners met geldproblemen in een overlevingsmodus gaan. Gemeenten werken lokaal aan het wegnemen van obstakels voor de bestaanszekerheid, waarbij op zoek wordt gegaan naar bieden en bevorderen van stabiliteit.

Zodra de obstakels voor bestaanszekerheid zijn weggenomen, kunnen gemeenten samen met inwoners op zoek naar mogelijkheden om weer deel te nemen aan de samenleving. Betaald werk heeft hierbij de voorkeur. Niet alleen omdat inwoners hier weer economisch zelfredzaam door worden, maar ook omdat werk een sterke correlatie heeft met gezondheid. Zo heeft Lex Burdorf middels onderzoek aangetoond dat de maandelijkse zorgkosten van mensen die inactief waren en aan het werk gingen met 50% daalden⁸. Professor Burdorf heeft kunnen aantonen dat de toename van geluk ervaring en de afname van psychische belemmeringen hand in hand gaan bij mensen die aan het werk gingen. Naast het terugdringen van zorgproblemen levert werk een bijdrage aan het tegen gaan van armoede, schulden en sociale uitsluiting.

Ongeveer 50% van de mensen die afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering hebben een vorm van psychische kwetsbaarheid. Voor een deel zijn dit inwoners die in behandeling zijn bij de GGD, maar voor een groot deel ook niet. Het aanpakken van werkloosheid en inactiviteit is dan ook de voornaamste 'knop' om aan te draaien als het gaat om terugdringen van psychische aandoeningen en bijgaande hoge zorgkosten. Belangrijk hierbij is dat deze positieve effecten ook optreden als het om vrijwilligerswerk van enige omvang en betekenis gaat⁹. In bijna alle gevallen versterkt werken het gevoel voor eigenwaarde.

Het inzetten op bestaanszekerheid vindt voor een belangrijk deel plaats op lokaal niveau plaats bij gemeenten, maar speelt een belangrijke rol bij een terugkeer op de arbeidsmarkt. Het is namelijk van groot belang dat "werken moet lonen". Inwoners in de bijstand hebben vaak recht op aanvullende toeslagen en kunnen gebruik maken van diverse minimaregelingen en belastingvoordelen. Werken loont dan niet altijd. Bijvoorbeeld omdat een dienstverband beperkt is omvang van uren, maar er wel voor zorgt dat toeslagen, minimaregelingen en belastingvoordelen vervallen. Daarom zorgen we er voor dat we inwoners die aan het werk gaan, inzicht bieden in de financiële gevolgen en afspraken maken indien de bestaanszekerheid onder druk komt te staan.



3.3 Wetgeving: Participatiewet en Besluit SUWI

3.3.1 Participatiewet

Gemeenten hebben vanuit de Participatiewet de opdracht inwoners (die recht hebben op een bijstandsuitkering of niet uitkeringsgerechtigden die op zoek zijn naar werk) te ondersteunen bij het vinden van (betaald) werk. Het kan hierbij gaan om inwoners met of zonder een arbeidsbeperking. Naast de toeleiding naar werk heeft de Participatiewet tot doel om inwoners zoveel mogelijk te activeren en uitkeringsonafhankelijk te maken. Om deze doelen te bereiken ontvangt gemeente een zogenaamd participatiebudget dat ingezet kan worden voor instrumenten, zoals proefplaatsingen

⁸ prof. dr. Lex Burdorf, hoogleraar aan het Erasmus MC: Fit for Work evaluation study: the effects of a multidisciplinary re-employment programme for persons with mental health problems

⁹ Als het gaat om vrijwilligerswerk dat vaker dan 1 keer per week wordt gedaan (> meer dan 12 uur), je nieuwe dingen leert, je met andere mensen samen iets doet en er goede begeleiding is.

(werken met behoud van uitkering, jobcoaching, aanpassingen van de werkplek, maar ook voor beschut werk, bijscholing, re-integratie, sociale activering en andere voorzieningen die bijdragen aan een terugkeer op de arbeidsmarkt.

3.3.2 Besluit SUWI

Sinds 1 januari 2021 geldt er een gewijzigd Besluit SUWI. De wijziging zorgt er voor dat de verplichting van arbeidsmarktregio's om een gezamenlijke werkgeversdienstverlening vorm te geven en uit te voeren een stevige juridische basis krijgt. Het volgende is nu van toepassing¹⁰:

- Er moet één gezamenlijk aanspreekpunt (werkgeversservicepunt) zijn voor werkgevers in de regio.
- Er moet een uitvoeringsplan zijn voor dit WSP.
- Gemeenten en het UWV moeten voor hun arbeidsmarktregio samen een 'basispakket publieke werkgeversdienstverlening' aanbieden. Dit betekent dat zij verplicht zijn om werkgevers:
 - passende kandidaten voor te dragen;
 - nazorg te leveren aan die kandidaten en werkgevers (zoals: vragen hoe de plaatsing bevalt en of er nog iets nodig is);
 - voorlichting en advies te geven over werkgeversinstrumenten en belastingvoordelen;
 - te adviseren over het organiseren van werk en het creëren van functies;
 - arbeidsmarktinformatie te bieden.
- Gemeenten en het UWV moeten samen zorgen voor de monitoring van de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening.

3.4 Bestuurlijke opdrachten

Dit voorgestelde bestuursprogramma Werk&Participatie houdt rekening met bestaande bestuurlijke afspraken, zoals:

- De bestuurlijke opdracht vanuit gemeenten aan het WSP G&V.
- Het, door gemeenten en UWV vastgestelde, uitvoeringsplan SUWI.
- Het bestuurlijke convenant wat is gesloten t.a.v. de Werkkamer.
- Het bestuurlijk vastgestelde plan Jeugdwerkloosheid (Regionaal bestuurlijk overleg VSV).
- De bestuurlijke opdracht vanuit de Werkkamer aan het Regionaal Mobiliteitsteam
- De bestuurlijk vastgestelde arbeidsmarktprogramma's Werken aan Werk en Perspectief op Werk.

3.5 Tijdelijk karakter regionale initiatieven

Via het Participatiebudget (en eerder de Wet Werk en Bijstand) krijgen gemeenten structureel middelen vanuit het Rijk om inwoners te ondersteunen bij de toeleiding naar de arbeidsmarkt. Dit budget, is zoals onder 3.1 opgemerkt, steeds verder uitgehold. Daartegenover staat arbeidsmarktregio's, veelal, via centrumgemeenten gebruik kunnen maken van incidentele en tijdelijke middelen. Aanleiding en doel verschillen, maar hebben vaak een gemene deler in de zin dat ze betrekking hebben op Werk&Participatie. Zo zijn er, vrij recent, de tijdelijke middelen beschikbaar gesteld:

- Middelen voor de arbeidsmarktprogramma's Werk aan Werk (WAW) en Perspectief op Werk (POW).
- Extra corona middelen voor onder andere de bestrijding van Jeugdwerkloosheid.
- Middelen voor een Regionaal Mobiliteits Team (RMT).
- Middelen voor cofinanciering ten aanzien van een Leerwerkloket (LWL).

¹⁰ Wijziging plus memorie van toelichting

- Middelen voor het versterken van de regionale werkgeversdienstverlening.
- Middelen in het kader van Dichterbij dan je denkt (voor het mobiliseren van onbenut arbeidspotentieel).
- Via een ESF-REACT subsidie.

4. Regionale agenda Werk&Participatie

4.1 Drie arbeidsmarktlijnen

Onder 3.1 van dit bestuursprogramma beschreven we reeds dat we te maken hebben met een krapte op de arbeidsmarkt. De krapte op de arbeidsmarkt is merkbaar in heel Nederland. Het UWV heeft in mei 2022 aangekondigd dat nagenoeg alle sectoren een tekort hebben aan personeel, waarbij de zorg, de horeca, de

kinderopvang, de techniek, de bouw, installatie- en hoveniersbedrijven, de detailhandel en de transport- en logistiek sector eruit springen, structurele tekorten in cruciale maatschappelijke sectoren zoals de Zorg en Onderwijs, en in bedrijven die onze ambities voor een duurzame toekomst bedienen, maakt dat we als gemeenten keuzes dienen te maken over welke rol we willen spelen

op de arbeidsmarkt. Zijn we er, zoals van oudsher gebruikelijk, vooral voor de meest kwetsbare inwoners? Hierbij doelen we vooral op inwoners die gebruik maken van een bijstandsuitkering. Of zien wij als gemeenten een grotere maatschappelijke rol voor ons weggelegd gezien de krapte op de arbeidsmarkt? Deze keuze staat weergegeven in afbeelding x.

In dit bestuursprogramma kiezen wij voor het tweede. Zonder te denken dat de arbeidsmarkt oneindig maakbaar is, zien we wel een maatschappelijke opgave voor de gemeenten in de G&V om een initiërende, aanjagende en faciliterende rol te spelen

op meerdere arbeidsmarktlijnen. Naast de traditionele arbeidslijn "van uitkering naar werk", onderscheiden we, zoals in figuur x aangegeven, de arbeidsmarktlijnen "van werk naar werk" en "van onderwijs naar werk". Hoewel ons primaire belang (vanuit wettelijke taken) nog steeds bij de groep uitkeringsgerechtigden ligt, zullen we, gezien de krapte op de arbeidsmarkt, moeten inzetten op alle drie arbeidsmarktlijnen om het huidige niveau van welzijn en welvaart waar te kunnen maken. Hierbij realiseren we ons dat gemeentelijke rol er één is tot op zekere hoogte, maar we zetten interventies in als vraag en aanbod van personeel op de arbeidsmarkt zichzelf niet reguleert. Interventies in de vorm van werkgelegenheidsprojecten die aansluiten op de krapte in een branche en het aanjagen van de

samenwerking tussen werkgevers, onderwijs en overheid. Zorgstart is een goed voorbeeld van een project binnen de regionale arbeidsmarktprogramma's om inwoners aan het werk te krijgen.

Wat zou de reikwijdte zijn van een regionaal programma (2)?

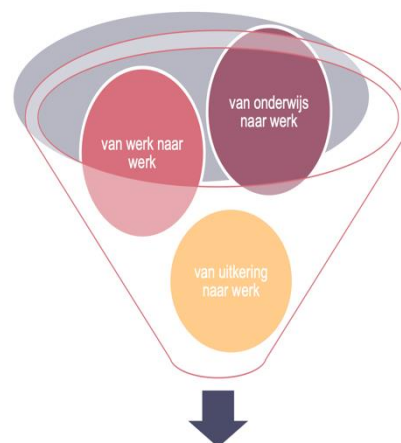
De gemeentelijke arbeidsmarkt-opgave is het versterken van de economische kracht door:

- Aantrekken van goede bedrijven
- Ondersteunen nieuwe allianties
- Ondersteunen triple-helix verbanden
- Versterken infrastructuur voor werken naar werk
- Ondersteuning van onderwijs naar werk
- Ondersteuning van Werk naar Werk
- Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt
- Creëren goed ondernemersklimaat



De gemeentelijke arbeidsmarkt-opgave is er vooral op gericht om de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te ondersteunen op grond van de Participatiewet en de WMO door:

- Inwoners uit de bijstand te helpen
- Inwoners te ondersteunen op leefgebieden
- Specifieke arbeidsmarktwerking t.b.v. bijstandsgerechtigden



4.2 De inhoudelijke agenda Werk&Participatie

4.2.1 Uitgangspunten bij de agenda Werk&Participatie

In dit bestuursprogramma stellen we, onder 4.2.2., een inhoudelijke agenda Werk&Participatie voor, waarbij we de volgende uitgangspunten hanteren:

- De agenda Werk&Participatie is een doe-agenda waarbinnen beleid en uitvoering elkaar ontmoeten.
- In 2021 en de 1e helft van 2022 zijn er grote stappen gezet, waar het de regionale samenwerking tussen gemeenten en het UWV op het terrein van Werk & Participatie. We borduren hier op voort middels de inhoudelijke agenda.
- De vastgestelde regionale thema's vormen de rode draad in de agenda's op uitvoerend, beleidsmatig en bestuurlijk niveau en verbinden de betrokken medewerkers en partners.
- De agenda Werk&Participatie wordt tot en met 2023 vastgesteld en daarna vindt er jaarlijks herijking plaats.
- De agenda Werk&Participatie sluit aan bij de uitdagingen en ambities die we met elkaar geformuleerd hebben in dit programma.
- Dit doen we op het moment dat aansluit bij P&C-cyclus van gemeenten en de wettelijke verplichting van het opstellen van het SUWI-uitvoeringsplan (Q4).
- Nieuwe initiatieven en extra impulsen vanuit het Rijk gebruiken we om onze regionale agenda Werk&Participatie te versterken. We benutten daarbij door SZW de geboden ruimte om deze extra impulsen naar 'onze hand te zetten'.
- Nieuwe regionale beleidsontwikkeling vindt plaats aan de hand van beleidsopdrachten. Hiervoor wordt het proces gevolgd, zoals dat in de 1^e helft van 2021 is herontwerpen en vastgesteld in regionale directeuren- en portefeuillehoudersoverleg.
- Wij zijn koersvast waar het de inhoudelijke agenda betreft, maar actuele vraagstukken of ontwikkelingen kunnen, na een beleidsopdracht vanuit directeuren- of portefeuillehouderoverleg altijd aanleiding zijn te aanpassing of herijking.
- We zoeken op de agenda Werk&Participatie inhoudelijk en procesmatig voortdurend afstemming met de partijen die ook vertegenwoordigd zijn in de Werkkamer op uitvoerend, beleidsmatig en op bestuurlijk niveau.
- We stellen ons open voor de ontwikkelingen in de gebieden om ons heen, waarbij we aansluiting zoeken met de Utrecht Talent Alliantie (UTA), de Metropoolregio Amsterdam (MRA) en de arbeidsmarktregio Amersfoort. Waar we kansen zien bundelen we de krachten door het aanboren van nieuwe financiële bronnen en het ontwikkelen van nieuwe concepten, handvatten en tools.
- We doen aan kennisdeling via de VNG, de G40, Divosa en de Programmaraad in relatie tot de uitvoeringsagenda.

4.3 De regionale agenda Werk&Participatie

Zoals onder 4.1 reeds is aangestipt, geven we onze agenda Werk&Participatie vorm aan de hand van drie arbeidsmarktlijnen. Onder elke arbeidsmarktlijn hebben we verschillende regionale thema's benoemd. Elk van de thema's draagt bij aan het aan het werk helpen van inwoners. In figuur x geven we dit in een kort overzicht schematisch weer, waarna we per thema een korte toelichting geven.



Uitkering naar Werk

a) Werken, leren en doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt vanuit Tomin

Het werkvoorzieningsschap Tomin is een gemeenschappelijke regeling waaraan de gemeente in de Gooi en Vechtstreek, samen met de gemeente Almere, deelnemen. Het werkvoorzieningsschap Tomin is voor 100% eigenaar van de Tomingroep BV, waaronder weer verschillende andere BV's georganiseerd zijn. Het geheel noemen wij Tomin. Binnen de verschillende BV's organiseert van oudsher werk voor inwoners met een arbeidsbeperking die het op de reguliere arbeidsmarkt niet redden. Tot 1 januari 2015 werden de werkplekken alleen georganiseerd voor inwoners met een indicatie voor een sociale werkvoorziening (SW-indicatie). Door invoering van de Participatiewet stopte de instroom van inwoners met een SW-indicatie en was er alleen nog sprake van instroom van inwoners met een bijstandsuitkering en een arbeidsbeperking.

Tot en met 2021 richtte Tomin zich op vooral op het organiseren van werkplekken, maar minder op de ontwikkeling en doorstroom van medewerkers met een arbeidsbeperking. De afgelopen jaren bleek steeds nadrukkelijker dat dit bedrijfsmodel niet langer op die manier houdbaar was. Enerzijds omdat het bedrijfsmodel tot steeds grotere structurele verliezen leidt en anderzijds om het bedrijfsmodel niet goed past bij de doelstelling van gemeenten om medewerkers met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk te plaatsen op de reguliere arbeidsmarkt. Daarom is besloten Tomin een transitie te laten doormaken van werkbedrijf naar werkleerbedrijf. In 2021 is hiertoe een koersdocument en bedrijfsplan vastgesteld tot en met 2025.

2022 staat in het teken van implementatie, waarbij wordt ingezet op drie soorten van werkplekken bij Tomin, namelijk *Beschut Werk*, *Participatiebanen* en *Werkleertrajecten*. Alle drie de plekken zijn gericht op inwoners met een arbeidsbeperking. Bij *beschut werk* gaat om werkplekken binnen de muren van Tomin (in een beschutte omgeving). Hierbij kan gedacht worden aan inpakafdelingen. Bij *Participatiebanen* gaat het om werkplekken buiten de muren van Tomin. Dit kan bijvoorbeeld door het uitvoeren van groenopdrachten onder begeleiding, maar ook door medewerkers te detacheren bij inleners. Tenslotte organiseert Tomin *werkleertrajecten*, waarbij inwoners een tijdelijk re-integratietraject volgen. We zetten samen met Tomin in op (loonwaarde)ontwikkeling en doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Hierbij hebben gemeenten Tomin gevraagd nauw samen te werken met het regionale Werkgeversservicepunt om tot doorplaatsing te komen.

Bij de totstandkoming van het koersdocument en het bedrijfsplan is afgesproken om na twee jaar, dat wil zeggen in 2023, een midterm review te houden. Hierbij voeren we een tussenevaluatie uit en onderzoeken we of het nieuwe bedrijfsmodel daadwerkelijk leidt tot betere (loonwaarde)ontwikkeling, doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt en betere financiële resultaten.

b) Inburgering: een combinatie van de taal leren en meedoen in de samenleving

De Wet inburgering 2021 is vanaf 1 januari 2022 van kracht. Het doel van de wet is om inburgeringsplichtigen zo snel mogelijk te laten meedoen in de Nederlandse samenleving, het liefst met betaald werk. Om de taal te leren hebben de gemeenten in de Gooi en Vechtstreek drie verschillende leerroutes ingekocht na een regionale aanbesteding. Het gaat om om de B1-Route, de Z-Route en de Onderwijsroute. Inburgeringsplichtigen van wie verwacht wordt dat zij het Nederlands goed tot zeer goed kunnen leren, volgen de B1-route. Inburgeringsplichtigen van wie verwacht wordt dat het leren van Nederlands langzaam zal gaan, volgen de Z-route. En tot slot kunnen inburgeringsplichtigen die tot doel hebben een opleiding te gaan volgen de onderwijsroute volgen.

De nieuwe wet zet niet alleen in op taalverwerving, maar ook op participatie. Daarom is er veel aandacht voor de samenloop van de Wet inburgering met de Participatiewet. Gemeenten hebben afgesproken dat het participatiedeel lokaal wordt uitgevoerd, maar dat betekent niet dat we niet kunnen samenwerken op dit vlak. De komende jaren zetten we in op kennisdeling, gebruik maken van elkaars instrumenten en onderzoeken we de mogelijkheden om gezamenlijk projecten/leerwerktrajecten op te zetten voor inburgeringsplichtigen. Daarnaast maken we afspraken met de Regio G&V over de monitoring en sturing op de contracten (en dus de resultaten) met de taalaanbieders die de leerwerkroutes organiseren voor de gemeenten, aangezien zij de inkoop en het contractmanagement voor ons verzorgen.

c) De doorontwikkeling van het WSP

Binnen de regio G&V zetten gemeenten nadrukkelijk in op het regionale Werkgeversservicepunt. Enerzijds op basis van bestuurlijke ambities die we hebben vastgelegd in een bestuurlijke opdracht en anderzijds omdat we vanuit het Besluit SUWI (zie o.a. 3.3.2), samen met het UWV, een wettelijke taak te vervullen hebben.

We monitoren en sturen, op grond van vastgestelde uitvoeringsplan SUWI en de bestuursopdracht, op de daarin vastgelegde doelstellingen. Doelstellingen die zicht richten op de uitstroom van inwoners naar de arbeidsmarkt, maar ook op meer kwalitatieve doelstellingen, zoals het versterken en transparant maken van de gezamenlijke 'eerstelijnsdienstverlening' (een gezicht naar de werkgever), het samenstellen van regionaal instrumentarium en het borgen van de SROI functie zijn enkele van de doelstellingen. Deze liggen in lijn van de wetgevende richtlijnen waar de (ontwikkeling van) de regionale werkgeversdienstverlening aan moet voldoen. Er vindt jaarlijks een evaluatie (en waar nodig herijking) van het uitvoeringsplan plaats.

e) Het arbeidsmarktprogramma "Werken aan Werk" als banenmotor

Gemeenten in de Gooi en Vechtstreek hebben in 2019 het arbeidsmarktprogramma 'Werken aan Werk' vastgesteld. Na een impuls vanuit het Rijk, is er binnen de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek een tweede arbeidsmarktprogramma aan toegevoegd, genaamd 'Perspectief op Werk'. Intussen zijn de twee arbeidsmarktprogramma's samengevoegd en gaan we uit van één arbeidsmarktprogramma dat onder de naam van "Werken aan Werk" door gaat.

Het arbeidsmarktprogramma bestaat uit een veelvoud aan projecten, leerwerktrajecten, instrumenten en andere activiteiten die bijdragen aan de uitstroom naar werk, uitstroom naar een opleiding of

verbetering van de dienstverlening aan werkgevers en werknemers. Binnen het arbeidsmarktprogramma is specifiek aandacht voor de zorgbranche (Zorgstart), de energietransitie (verschillende leerwerktrajecten), de samenwerking met mediapartijen en de circulaire economie. In 2023 en 2024 loopt de financiering van deze programma's af. Daarom starten we in 2022 met een evaluatie, waarbij we de verschillende deelactiviteiten beoordelen en waarbij we de haalbaarheid en wenselijkheid onderzoeken om een aantal activiteiten structureel te borgen en/of te verlengen.

f) SROI als aanjager van inclusief werkgeverschap

De arbeidsmarktregio's de Regio Gooi en Vechtstreek is bezig met een inhaalslag waar het gaat om het aanjagen maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) bij werkgevers in het kader van arbeidstoeleiding. Hoewel succesvol, maakten we nog maar beperkt gebruik van het instrument Social Return of Investment (SROI). Social return is een instrument om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Inkopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van opdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht.

In 2021 hebben het instrument SROI, middels een SROI makelaar, structureel geborgd binnen het WSP. Dit maakt het mogelijk om om inclusief werkgeverschap nog meer te stimuleren bij werkgevers in de Regio Gooi en Vechtstreek. We zetten er op in om nog meer inkoopcontracten te benutten, waarin een SROI paragraaf opgenomen en geactiveerd kan worden. Een goede SROI aanpak geldt namelijk als aanjager voor strategisch accountmanagement en plaatsingen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. SROI kan gelden als motor om Tomin, WSP, gemeenten, onderwijsinstellingen en werkgevers nauwer met elkaar te laten samenwerken. In de periode 2022-2025 willen we de mogelijkheden ten aanzien van SROI nog beter benutten, waarbij de SROI makelaar, de accountmanagers Economische Zaken en de uitvoeringsmanagers van gemeenten de handen ineen slaan.

g) Meer inwoners met een arbeidsbeperking aan het werk

De Werkkamer in de Gooi en Vechtstreek heeft in 2021 de wethouders van de verschillende gemeenten laten weten dat we achterblijven op de landelijke Banenafpraak. Hierbij moet aangetekend worden dat het een afspraak is tussen werkgevers om in 2025 125.000 extra banen gecreeerd te hebben voor mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers hebben primair de verantwoordelijkheid een x aantal banen te realiseren voor inwoners met een arbeidsbeperking. Op basis van de indicatie van de landelijke Werkkamer zouden dit er na het eerste kwartaal 2021 1056 banen geweest moeten zijn in de Gooi en Vechtstreek. Hierop is 50% gerealiseerd, terwijl dat landelijk op zo'n 76% zit. We blijven daarmee achter op de landelijk afspraak. Indien we echter inzoomen op het aantal geregistreerde inwoners (in het doelgroepenregister) met een arbeidsbeperking, zien we dat 48% aan het werk is, terwijl dat landelijk op 43% zit. Dit duidt er op dat het aantal inwoners met een arbeidsbeperking simpelweg lager is dan verwacht in de Gooi en Vechtstreek.

Hoewel de verantwoordelijkheid voor de Banenafpraak niet (primair) bij gemeenten ligt, kunnen gemeenten een belangrijke bijdrage leveren door inwoners met een arbeidsbeperking toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Vanuit gemeenteperspectief bekeken willen we voorkomen dat inwoners met een arbeidsbeperking die kunnen werken ongewild en onnodig langs de zijlijn staan. Het is ook een wettelijke verantwoordelijkheid van gemeenten om inwoners in het doelgroepenregister die onder de werkingssfeer van de Participatiewet vallen te ondersteunen, te begeleiden, te ontwikkelen en door te geleiden naar arbeidsmarkt. Hiervoor ontvangen gemeenten ook Rijksmiddelen die ingezet kunnen worden voor onder andere loonkostensubsidie, jobcoaching, trajecten en begeleiding. Hoewel gemeenten dus niet primair de verantwoordelijkheid hebben voor de banenafpraak, kunnen en willen gemeenten, een bijdrage leveren aan de realisatie. Hierbij is zijn de aantallen, zoals die modelmatig,

landelijk zijn vastgesteld niet heilig. We willen 2022 gebruiken om een realistische doelstelling te formuleren op het aantal inwoners met een arbeidsbeperking die in het doelgroepenregister geregistreerd staan. Daarnaast willen we in 2022 en 2023 verkennen of, en welke acties, we kunnen formuleren om inwoners met een arbeidsbeperking, maar zonder dienstverlening vanuit gemeenten en zonder registratie, kunnen bereiken.

Verder zetten we concreet in op de taakstellingen die gemeenten zelf hebben waar het gaat om het plaatsen van werknemers met een arbeidsbeperking. We verbeteren het preferente proces loonkostensubsidie waarbij aandacht is voor intake, herkennen van een arbeidsbeperking, loonwaardemeting, jobcoaching en afspraken met werkgevers. Tomin en het WSP maken goede afspraken over het doorplaatsen van werknemers van Tomin die toe zijn aan een volgend stap. Tot slot zetten we in op deskundigheidsbevordering bij gemeenten en het WSP ten aanzien van inwoners met een arbeidsbeperking.

h) Sluitende keten UWV en gemeenten

Gemeenten en het UWV werken binnen de regio al veel samen. Hiervoor is enerzijds een wettelijke grondslag en anderzijds is het een logische samenwerking, omdat beide partijen zich bezighouden met de toeleiding van werkzoekende inwoners naar de arbeidsmarkt. Bovendien werken beide partijen in een opeenvolgende keten, omdat een WW-uitkering bij het UWV in veel gevallen opgevolgd wordt met een bijstandsuitkering bij gemeenten.

Gemeenten en het UWV werken momenteel op verschillende manieren samen. Bijvoorbeeld binnen het WSP G&V, ten aanzien van arbeidsmarktprogramma's Werken aan Werk en Perspectief op Werk, ten aanzien van het uitvoeringsplan SUWI, ten aanzien van het RMT, ten aanzien van het Leerwerkloket en ten aanzien van de regionale aanpak Jeugdwerkloosheid. Toch zijn er nog verbeteringen mogelijk. We zetten de komende tijd in op een meer integrale dienstverlening van gemeenten en het UWV binnen het WSP, het RMT en het Leerwerkloket. We laten het UWV nog vaker aansluiten op de regionale overleggen als de agenda daarom vraagt. Verder concentreren we ons op de praktische samenwerking, waarbij we met het UWV afspraken maken over de overdracht van WW'rs van wie de uitkering gaat aflopen. Tot slot hebben UWV en gemeenten de ambitie om meer van elkaar instrumenten en voorzieningen gebruik te maken.

i) Inzet van aansluitende voorzieningen voor de inwoner richting werk

Om werkzoekende inwoners zo goed mogelijk op weg te helpen naar werk, is het van belang dat de re-integratievoorzieningen aansluiten op zowel de vraag van werkgevers als de werkzoekenden. In een continue veranderende arbeidsmarkt verandert het ook het zoekprofiel van de inwoner. In de huidige krappe arbeidsmarkt waarbij iedere kandidaat die bemiddelbaar is voor werk zelf makkelijk de weg vindt naar een baan zijn er groepen werkzoekenden die door allerlei factoren meer geholpen moeten worden in hun weg naar participatie. Op basis van de Benchmark Werk en Inkomen (Divosa) en de eigen inventarisatie van de gemeenten is een aantal doelgroepen benoemd die een belangrijk aandeel vormen in het werkzoekendenbestand. En waar de focus op komt te liggen met de ontwikkeling en inzet van re-integratievoorzieningen. Daaronder vallen inwoners ouder 45 jaar die langer dan 2 jaar een bijstandsuitkering hebben. Zij vormen circa 75% van het werkzoekendenbestand: een aanzienlijk aandeel waar gerichte aandacht voor nodig is. Daarnaast zijn statushouders door de gemeenten als een doelgroep benoemd op basis van eigen analyse. Deze doelgroepen zullen onderwerp van nader onderzoek zijn om te bepalen wat hun zoekprofiel is en waarin we zowel deze inwoner als de werkgever kunnen voorzien om de kans op werk te vergroten.

Onderwijs naar Werk

j) Steeds meer nadruk op de ontwikkeling van inwoners

Om de kansen van werkzoekende inwoners die niet (direct) bemiddelbaar zijn te vergroten zijn trajecten nodig die gericht zijn op ontwikkeling en het benutten van hun talenten en kwaliteiten. Het opzetten van (de juiste) leerwerkarrangementen¹¹ zou een oplossing kunnen zijn. In de regio gebeurt al het nodige, waaronder het werkgelegenheidsproject ZorgStart, doorstroombanen en de inzet van Tomin. De instroom en het gebruik zijn vooralsnog beperkt op een deel van de leerwerkarrangementen de vraag en het aanbod onvoldoende op elkaar aansluiten. Dat vraagt om investering op dergelijke trajecten.

Gemeenten sturen echter vooral op directe uitstroom vanuit de bijstand om het BUIG budget onder controle te houden. De vraag is of dit wenselijk is, aangezien 80% van de bijstandsgerechtigden al langer dan 1 jaar in de bijstand zit en 50% langer dan 5 jaar. Directe bemiddeling is dan geen oplossing, maar leerwerkarrangementen kunnen dat wel zijn. Gemeenten dienen dan wel bereid te zijn om niet direct af te rekenen op uitstroom, maar ook op succesvolle trajecten op de langere termijn. Dit vraagt wel om beleidskeuzes en gerichte inzet van de leerwerkarrangementen, waarbij intensief wordt afgestemd met de arbeidsmarktpartners. Het streven zou kunnen zijn om het huidige palet leerwerkarrangementen zodanig te (door)ontwikkelen dat werkgevers en inwoners het omarmen.

k) Leerwerkloket: het informatie- en adviespunt voor werken en leren

In november 2020 heeft de gemeente H'sum, samen met het ROC en het UWV, een Leerwerkloket opgericht. Intussen is de opstartfase achter de rug en dient het Leerwerkloket doorontwikkeld te worden. De komende jaren ligt de focus op:

- Het leveren van professioneel loopbaanadvies aan werkzoekenden (met of zonder uitkering), werkenden, zelfstandig ondernemers, jongeren (met en zonder startkwalificatie) en baanveranderaars die advies en hulp nodig hebben bij het maken van de volgende stap in het kader van een leven lang ontwikkelen (LLO).
- Informatievoorziening voor werkgevers over de mogelijkheid van het ontwikkelen van leerwerktrajecten en/of van het toepassen van praktijkleren richting hun eigen werknemers eveneens in het kader van LLO.
- Een structurele aansluiting op uitvoerende dienstverleningen zoals RMT, UWV, sociale diensten van gemeenten, WSP, RBL, onderwijspartners, etc.
- Het Leerwerkloket te verbreden van Hilversum naar de regio en de zichtbaarheid van het Leerwerkloket Gooi en Vechtstreek te vergroten in de regio.

l) Inzet op Leven Lang Ontwikkelen (Human Capital Agenda)

De regionale Werkkamer heeft de ambitie strategisch te sturen op optimale inzet van het menselijk kapitaal in de Regio Gooi en Vechtstreek met een verbinding tussen het economisch en sociaal terrein. Het bureau Birch heeft een arbeidsmarktverkenning gedaan in de regio Gooi en Vechtstreek, waarbij één van de belangrijkste conclusies was dat er in de regio Gooi en Vechtstreek relatief veel laag- en hoog opgeleiden zijn, terwijl er juist weinig middelbaar opgeleiden zijn. Aangezien hiervoor wel relatief veel werkgelegenheid is, zetten we de komende jaren in op ontwikkeling van de groep lager opgeleiden. Hierbij benutten we de de landelijke mogelijkheden in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) om lager opgeleiden door te ontwikkelen tot middelbaar en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Hiervoor werken we nauw samen met de Utrecht Talent Alliantie (UTA), de Metropoolregio Amsterdam (MRA) en de arbeidsmarktregio Amersfoort.

m) Taal als één van de belangrijkste werknemersvaardigheden

¹¹ Leerwerkarrangementen is een verzamelnaam voor leerwerktrajecten, werkleertrajecten, re-integratietrajecten, werkervaringsplekken, participatieplekken, enzovoort.

Het verhogen van basisvaardigheden, met taal- en rekencursussen en cursussen digitale vaardigheden, helpt inwoners om zelfstandiger en zelfredzamer te zijn. Het vergroot de kans dat ze gezonder leven, hun financiën en zaken met de overheid beter regelen, een opleiding kunnen volgen, een baan krijgen en behouden. Op grond van de Wet Educatie en beroepsonderwijs (WEB) ontvangen gemeenten middelen om in te zetten op educatie. Het budget van de WEB moet besteed worden aan opleidingen gericht op het verbeteren van de Nederlandse taal en rekenen (waarbij inbegrepen digitale vaardigheden). De regierol voor volwasseneneducatie is neergelegd bij de Regio Gooi en Vechtstreek waaronder de inkoop en het contractbeheer van de WEB-trajecten valt. De vraag naar de taaltrajecten is echter achtergebleven bij het aanbod om verschillende redenen waaronder beperkende inkoopvoorwaarden, onbekendheid bij gemeenten over het aanbod en de aanmeldprocedure, vertekende monitoring door de wijze van verrekening door de taalaanbieders en beperkingen door coronamaatregelen. De organisatie en de aansluiting van de taaltrajecten behoeft dan ook verbetering. De inkoopvoorwaarden worden onderzocht om de benutting van de taaltrajecten te optimaliseren, en de wijze van financiering van taaltrajecten in aansluiting op de werkgelegenheidsprojecten wordt anders georganiseerd, om een paar maatregelen te benoemen. Vanuit de agenda Werk&Participatie richten we ons vooral op de doelgroep bijstandsgerechtigden met een taalachterstand.

n) Aanpak Jeugdwerkloosheid

Normaal gesproken dienen jongeren op school te zitten of aan het werk te zijn. We willen voorkomen dat zij onnodig thuis aan de zijlijn staan. Zowel onderwijsinstanties, als dienstverlenende instanties zoals Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL), Werkgeversservicepunt (WSP) Gooi en Vechtstreek, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), als gemeenten en UWV doen er alles aan om kwetsbare jongeren niet aan de kant te laten staan.

Met één regionaal actieplan waarin het terugdringen van de jeugdwerkloosheid centraal staat zijn alle bestaande initiatieven met elkaar verbonden en zijn concrete nieuwe actielijnen uitgezet. Het doel is dat we inzetten daar waar jongeren een uitgestoken hand nodig hebben om richting werk (of leerwerktrajecten) te komen.

In 2021 is er in het bestuurlijk overleg VSV het regionaal plan Jeugdwerkloosheid vastgesteld. Dit plan wordt momenteel uitgevoerd. Een evaluatie van dit plan vindt plaats in 2022 en 2023. Voor de periode er na wordt bezien welk vervolg hier aan wordt gegeven.

Van Werk naar Werk

o) Dienstverlening RMT

Het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) is een netwerksamenwerking tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, gemeenten, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), onderwijs en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) in een arbeidsmarktregio, van waaruit operationele crisisdienstverlening wordt ingezet voor bepaalde doelgroepen. Het RMT is op 1 augustus 2021 gestart. De dienstverlening onderscheidt zich van die van gemeenten, het Leerwerkloket en het WSP doordat die aanvullend is. Dit betekent dat er geen voorliggende voorzieningen zijn vanuit die uitvoeringsorganisaties.

Inzet in het RMT is om werknemers en ondernemers te faciliteren bij een soepele overgang van werk(loosheid) naar werk richting kansrijke sectoren te maken met als doel passend, duurzaam en toekomstbestendig werk c.q. inkomsten. Waar het aanvankelijk crisisdienstverlening betrof in het kader van corona, is per 1 juni 2022 de doelgroep verbreed naar alle bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. De ambitie van het RMT is om binnen het mobiliteitsteam een optimale samenwerking tussen de relevante spelers op het snijvlak arbeidsmarkt, onderwijs, uitkeringen te

bereiken, die nodig is om adequate ondersteuning te verlenen aan werkzoekenden bij het vinden van een (nieuwe) baan of werkgericht opleiding/onderwijs.

De middelen en daarmee de samenwerking tussen partijen zijn vooralnog tijdelijk. Vanuit het Rijk wordt gezien of het RMT een structurele financiering en positie krijgt, maar in de tussentijd onderzoeken we welke functionaliteiten van het RMT we structureel willen behouden, ongeacht de beslissingen vanuit het Rijk.

p) We zetten in op duurzame uitstroom door het intensiveren van nazorg

14% van de mensen die de bijstand uitstroomt, meldt zich binnen 6 maanden opnieuw aan bij de gemeente. Na een jaar is dat percentage gestegen tot 20%. Na 5 jaar stabiliseert dat op 35%. De meeste herinstroom vindt plaats tot 1,5 à 2 jaar na uitstroom. Dat betekent dat eventuele nazorg vrij lang moet worden ingezet. Mensen die uitstromen nadat zij lang in de uitkering hebben gezeten, hebben een grotere kans op herinstroom (bron: Divosa).

Om herinstroom in de bijstand zo veel mogelijk te beperken, is goede nazorg noodzakelijk: duurzame begeleiding van werknemer en werkgever. Daarnaast moet de nazorg expliciet worden gericht op de groep mensen die na lange tijd in een uitkering te hebben gezeten, aan het werk zijn gegaan: de kans op herinstroom is dan bovengemiddeld groot. We concentreren ons in de periode 2022-2025 op een nog effectievere inzet op jobcoaching en andere vormen van begeleiding na plaatsing.

5. Welke ambities delen we voor verbeteringen in de regionale samenwerking?

5.1 Aansluiting werkgevers- en werkzoekendendienstverlening

5.1.1. Aanbrengen van samenhang dienstverlening de verschillende uitvoeringsorganisaties Werk&Participatie

Binnen de regio G&V houden veel uitvoeringsorganisaties zich bezig met Werk_&_Participatie. Elk op hun eigen manier, vanuit eigen expertise en vanuit een eigen opdracht. Afbeelding x laat een overzicht

Regionale Uitvoeringsorganisaties Participatiewet



zien van alle uitvoeringsorganisaties. Hoewel er op veel vlakken goed wordt samengewerkt, is het de wens van gemeenten en het UWV om te verkennen of de dienstverlening van het WSP, het RMT, het Leerwerkloket en het

Jongerenloket (meer) geïntegreerd kan worden. Hiertoe ontwikkelen we in 2022 en 2023 een businesscase. Het integreren van de dienstverlening dient meerdere doelen. We streven naar een meer eenduidige dienstverlening voor werkgevers (en wellicht werkzoekenden), waarbij werkgevers makkelijker en sneller gebruik kunnen maken van de geboden dienstverlening.

5.2 Verbeteren samenwerking tussen arbeidspartijen

Gemeenten zetten in de periode 2022-2025 in op een nauwere samenwerking met het UWV in meerdere opzichten. Het UWV is een strategische partner bij het uitvoeren van de regionale agenda Werk&Participatie. Daarom nemen zij structureel aan de regionale beleids- en uitvoeringsoverleggen die hier betrekking op hebben en schuiven zij, waar nodig een relevant, aan in het regionale directeurenoverleg en in het regionale portefeuillehouderoverleg. Verder slaan het UWV en gemeenten de handen ineen ten aanzien van de doorontwikkeling van het WSP, het Leerwerkloket en het RMT en de businesscase (zie 5.1.2) die ontwikkeld gaat worden. Gemeenten en het UWV kunnen het niet alleen en trekken daarom bestuurlijk samen op met werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, het SBB, ondernemersverenigingen en onderwijsinstellingen in de regionale Werkkamer. Het is de ambitie van gemeenten om de Werkkamer sterker te positioneren.

5.3 Totstandkoming van regionale beleids- en uitvoeringsplannen

5.3.1 Werken vanuit bestuurlijke opdrachten

In het voorjaar van 2022 is er herontwerp gepresenteerd om tot nieuwe beleids- en uitvoeringsplannen te komen. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten, namelijk:

1. *Helderheid over eigenaarschap*
We werken met heldere opdrachten, waarin duidelijkheid bestaat over opdrachtgeverschap en opdrachtnemerschap en de te bereiken doelen en resultaten.
2. *Gezamenlijke verantwoordelijkheid*

De regio-organisatie en de regiogemeenten vormen met elkaar de regio en staan gezamenlijk aan de lat om beleid in de regio te ontwikkelen.

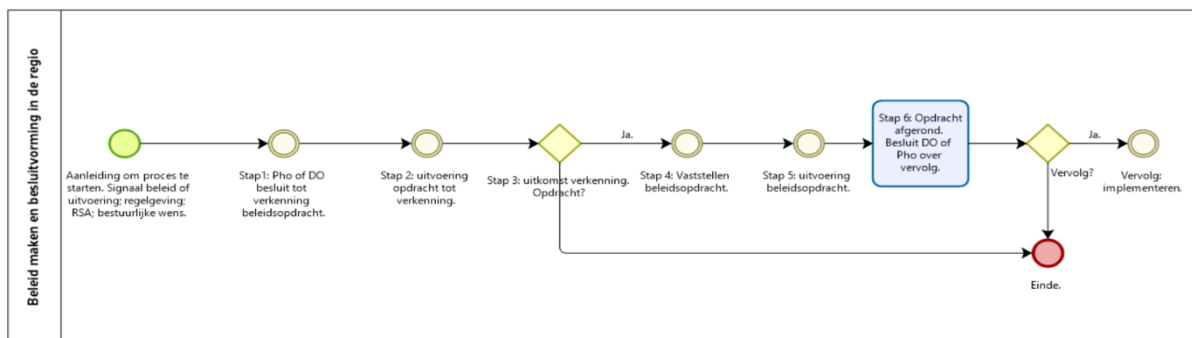
3. *Een verschuiving naar de voorkant*

We hanteren een werkwijze, waarin partijen elkaar in een vroeg stadium van beleidsvorming weten te vinden en te betrekken. Door aan de voorkant gezamenlijk focus aan te brengen, wordt breed gedragen en stabiel beleid ontwikkeld.

4. *Slagvaardige besluitvorming*

Met een strak besluitvormingsproces, zonder overbodige stappen, zorgen we voor meer ruimte voor de inhoud en het vergroten we het werkplezier. Een voorwaarde voor strakke besluitvorming is een stevig mandaat voor de ambtelijk opdrachtgever (coördinerend DO-lid) en de opdrachtnemer (beleidsregisseur).

Het herontwerp gaat er vanuit dat we werken op basis van beleidsopdrachten waardoor ambtelijk opdrachtgevers in het DO en bestuurlijke opdrachtgevers in het PFHO in positie komen. Het proces dat hierbij gehanteerd wordt, staat weergegeven in onderstaande afbeelding.



5.3.2 *Beleidsontwikkeling vanuit een programmateam Werk en Participatie*

Beleidsontwikkeling ontstaat vanuit een nieuw programmateam Werk en Participatie, waarbij het proces wordt gevolgd, zoals dat staat weergegeven in onder 5.3.1. Nieuw beleid kan ontstaan naar aanleiding van wetswijzigingen, impulsen vanuit het Rijk, bestuurlijk of ambtelijk onder de aandacht gebrachte wensen of behoeften. Ook kan het nodig zijn om beleid na verloop van tijd te herijken. Het programmateam bestaat uit:

- Beleidsregisseur Werk & Participatie (SUWI middelen): 36 uur.
- Programma coördinator Werk & Participatie (SUWI middelen): 36 uur.
- Regionaal beleidsadviseur van het UWV: flexibel aantal uur.
- Programmamanager Sociaal Domein, Regio Gooi en Vechtstreek
- Beleidsregisseur vanuit de gemeenten HBEL, Gooise Meren, Hilversum en Wijdemeren ieder voor 16 uur p.w.

Het programmateam heeft (in ieder geval) de volgende taken:

- Het formuleren van doelstellingen, kaders en uitgangspunten in lijn met de landelijke en regionale vastgestelde regionale speerpunten en ambities binnen de agenda Werk & Participatie.
- Monitoren van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, feiten en cijfers op het gebied van werk en participatie.
- Toetsen van initiatieven op basis van kaders en arbeidsmarktontwikkelingen.

- De relevante partijen in positie te brengen door verantwoording en eigenaarschap te benoemen daar waar deze behoren in het kader van nieuwe opgaven.
- Borgen van de routing van beleidsvoorstellen.
- Structureren en beheren van de beschikbaar gestelde regionale middelen.

5.4 Bestendigen regionale beleids- en uitvoeringsplannen

Onder 3.5 hebben we uitgelegd dat de structurele middelen voor Werk_&_Participatie krap zijn, maar er veel incidentele middelen vanuit het Rijk, middels impulsregelingen, naar de arbeidsmarktregio G&V komen. We willen de periode 2022-2025 gebruiken om meer met een lange termijn visie en vanuit een gedeeld belang van de samenwerkende partijen te werk gaan bij het besteden van deze middelen door een regionaal budget Werk&Participatie te creëren. Hiervoor richten we, op basis van afspraken tussen centrumgemeente Hilversum en de Regio G&V een regionale begrotingspost Werk&Participatie in. Onderdeel van die afspraken is dat we de verantwoordelijkheden die de centrumgemeente Hilversum heeft in relatie tot plan SUWI borgen in het programmateam via de functie van programma coördinator.