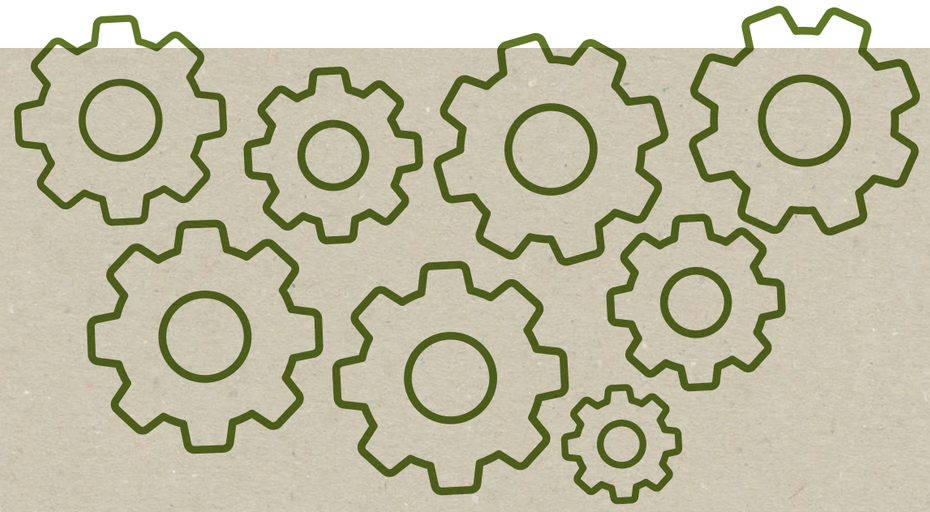
Regionale samenwerking **WerkBedrijf**
Rijk van Nijmegen in beeld.

WERKBEDRIJF
RIJK VAN NIJMEGEN

ZO WERKT HET!



De zeven gemeenten in Rijk van Nijmegen én SW-bedrijf Breed werken sinds april 2016 samen in WerkBedrijf. Dit is één regionale uitvoerings-organisatie voor arbeidsbemiddeling in het Rijk van Nijmegen.

Deze regionale samenwerking loont. Voor werkzoekenden en voor onder-nemers. Maar we kunnen met elkaar nog meer halen uit deze regionale samenwerking: meer mensen bereiken, meer mensen aan het werk of met een zinvolle dagbesteding. Daarvoor is het in de komende periode van belang dat we vasthouden aan de koers van regionale samenwerking, aan de gekozen structuur met een regionaal werkbedrijf, én hierin blijven investeren.

WerkBedrijf trekt landelijk de aandacht. Niet alleen van andere arbeidsmarktregio's en werkbedrijven, maar ook van het ministerie van SZW. We zijn namelijk in Rijk van Nijmegen met WerkBedrijf verder gevorderd dan veel andere regio's. Ook gaan wij verder in de samenwerking tussen SW-bedrijf, gemeenten en UWV waar andere regio's blijven hangen in structuurdiscussies of de samenwerking moeizaam van de grond komt.

Waarin onderscheidt de samenwerking in onze regio zich dan? Zeven gemeenten én SW-bedrijf Breed bundelen hun krachten in één uitvoeringsorganisatie voor arbeids-bemiddeling. En UWV is een hechte partner. Wat ook opvalt, is het brede takenpakket van WerkBedrijf in de arbeidsbemiddeling: de uitvoering van de Participatiewet, de uitvoering van de sociale werkvoorziening en de regie op de arbeidsmatige dagbesteding. Met dit brede palet aan voorzieningen kan WerkBedrijf werkzoekenden op maat bedienen en een passende route naar werk inzetten.

In 2015 gingen de afdelingen Werk van de gemeenten Druten, Berg en Dal, Beuningen, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen samen op in WerkBedrijf. In 2016 werd ook voormalig Breed, bedrijf voor de sociale werkvoorziening, onderdeel van WerkBedrijf. Zo ontstond in april 2016 één organisatie die mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bemiddelt, ontwikkelt en begeleidt naar werk.

Structuur regionale samenwerking en WerkBedrijf

Gemeenteraden hebben diverse mogelijkheden om hun kaderstellende en controlerende taken uit te voeren:

- Vaststellen van een regionaal arbeidsmarkt beleid.
- Formuleren van zienswijzen op begroting en jaarrekening, voordat besluitvorming door de MGR plaats vindt.
- Gemeenten ontvangen periodiek informatie over de inhoudelijke en financiële resultaten van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) en WerkBedrijf. Dit is vastgelegd in een informatieprotocol.
- Leden van het Algemeen Bestuur, en bestuurscommissie Werk zijn aanspreekbaar op de samenwerking binnen WerkBedrijf.

Gemeenten hebben bevoegdheden overgedragen aan de MGR. WerkBedrijf is een van de uitvoeringmodules binnen de MGR.

Het Bestuur van de MGR heeft onder meer de bevoegdheid om de re-integratie-verordening vast te stellen en om de begroting en de jaarrekening vast te stellen. Verder heeft WerkBedrijf het mandaat om namens de colleges voorzieningen en instrumenten in te zetten.

Het overdragen van bevoegdheden aan de MGR/WerkBedrijf heeft als doel:

- Betere dienstverlening aan de ondernemers en werkzoekenden.
- Slagvaardig en efficiënt werken.
- Bundelen van professionaliteit rond arbeidsbemiddeling in één organisatie.
- Werken vanuit één beleid en instrumentarium.

Het Algemeen bestuur is eindverantwoordelijk voor de MGR.

Waarom **één uitvoeringsorganisatie** voor arbeidsbemiddeling?

Ondernemers met een vraag naar personeel hadden vóór WerkBedrijf nog te maken met tal van regelingen en organisaties. SW-bedrijf Breed, gemeenten en AWBZ-instellingen hadden allen "aanbod" en concurreerden met elkaar met werkzoekenden en regelingen. In verschillende gemeenten kregen ondernemers te maken met andere benaderingen, regelingen en instrumenten. Hetzelfde gold voor werkzoekenden. Dit maakte arbeidsbemiddeling in de regio complex en omslachtig. Ook werd in 2013 duidelijk dat met ingang van 1 januari 2015 de Participatiewet van kracht zou worden. Een wet die de toegang tot de sociale werkplaatsen sluit en de toegang tot de Wajong beperkt tot mensen die nooit meer kunnen werken. Gemeenten werden verantwoordelijk om iedereen die kan werken en een arbeidsbeperking heeft, naar werk te leiden. De gemeenten beseften dat zij deze uitdagingen niet binnen hun gemeentegrenzen konden oplossen. En die noodzaak wordt alleen maar groter als je ook nog slimme verbindingen wilt leggen tussen werk, WMO en Jeugdzorg, de andere gedecentraliseerde taken binnen het sociale domein.

Gemeenten besloten daarom in november 2013 om één regionale uitvoeringsorganisatie voor arbeidsbemiddeling te bouwen. Ze kozen voor één organisatie die de professionaliteit op dit gebied bundelt en ontwikkelt. En die aanspreekpunt is voor ondernemers in de hele regio die personeel zoeken, hen adviseert en ontzorgt. Een organisatie met één wijze van dienstverlening voor werkzoekenden overal in Rijk van Nijmegen.

Inmiddels werkt WerkBedrijf actief met ruim 1.700 ondernemers samen. Dit aantal neemt voortdurend toe. We zijn actief in de ondernemersverenigingen en faciliteren het ION (Inclusief Ondernemersnetwerk). ION is een netwerk van ondernemers dat zich inzet voor meer werk voor mensen met een arbeidsbeperking in de regio. Dit doen ze onder andere door zich in te zetten als ambassadeur van WerkBedrijf. 60 ondernemers zijn nu lid van ION.

Ontstaan regionale werkbedrijven

Iedere arbeidsmarktregio in Nederland heeft een werkbedrijf. Dit is een bestuurlijk-regionaal samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers en vakbonden. Het doel hiervan is om de ambities van het sociaal akkoord 2013 te realiseren en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beter aan werk te helpen. De werkbedrijven vormen de schakel tussen werkgevers in de regio en mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Ze zijn gevormd vanuit het besef dat regionale arbeidsmarktproblemen om regionale oplossingen vragen. De arbeidsmarktregio's hebben de vrijheid zelf de organisatie en structuur van hun werkbedrijf in te vullen.

In het Rijk van Nijmegen is er voor gekozen om WerkBedrijf niet alleen een bestuurlijk samenwerkingsverband te laten zijn, maar de uitvoeringsorganisaties op het gebied van arbeidsbemiddeling de krachten te laten bundelen.

De keuze voor integreren Breed en WerkBedrijf **loont**

Gemeenten kozen er bewust voor om ook SW-bedrijf Breed op te nemen in WerkBedrijf. De zeven deelnemende gemeenten hebben veel kennis en ervaring met het naar werk leiden van mensen met een bijstandsuitkering. De keuze om ook SW-bedrijf Breed in WerkBedrijf op te nemen heeft grote voordelen:

- We halen het maximale uit de kennis, ervaring en het netwerk van Breed. Breed had al veel kennis opgebouwd rond de arbeidsbemiddeling van arbeidsbeperkten. Die is nu beschikbaar voor WerkBedrijf. Dat is van grote waarde om de "nieuwe" groep in de bijstand naar werk te leiden. Dit zijn de mensen met een arbeidsbeperking die geen beroep meer kunnen doen op de sociale werkvoorziening of de Wajong.
- Professionaliseren van het vak arbeidsbemiddeling. Bundeling van de vakkennis en ervaring van voormalig Breed en gemeenten maakt een belangrijke verbeterslag in de kwaliteit van dienstverlening mogelijk.
- Breed investeerde al sinds 2011 in de overgang van een productiebedrijf naar een arbeidsbemiddelingsbedrijf. Met als doel zoveel mogelijk SW-medewerkers buiten de muren van de sociale werkplaats aan de slag te krijgen. Dit past naadloos in de visie en manier van werken van WerkBedrijf: iedereen zo regulier mogelijk aan het werk.
- Voorkomen van hogere financiële tekorten en kosten. Het SW-bedrijf als sterfhuis benaderen zou een vernietiging betekenen van de investeringen, kennis en ervaring. Ook zouden we te maken krijgen met hoge frictiekosten voor personeel en verhoogd risico lopen op nog grotere exploitatietekorten. Bij sommige andere SW-bedrijven zien we dit nu wel gebeuren.

Professionalisering van de dienstverlening

Met de sterke punten van voormalig Breed en gemeenten als basis professionaliseerden we de dienstverlening aanzienlijk. We stelden gezamenlijke kernwaarden voor ons bedrijf op: iedereen is van waarde, wij gaan uit van wat mensen wél kunnen en goede relaties zijn de sleutel tot succes. Er kwamen gemixte teams met expertise vanuit voormalig Breed en gemeenten en we ontwikkelden een nieuwe methodische wijze van werken. Op de sociale werkplaats verbeterden we de aansturing van de medewerkers en professionaliteit van de productie.

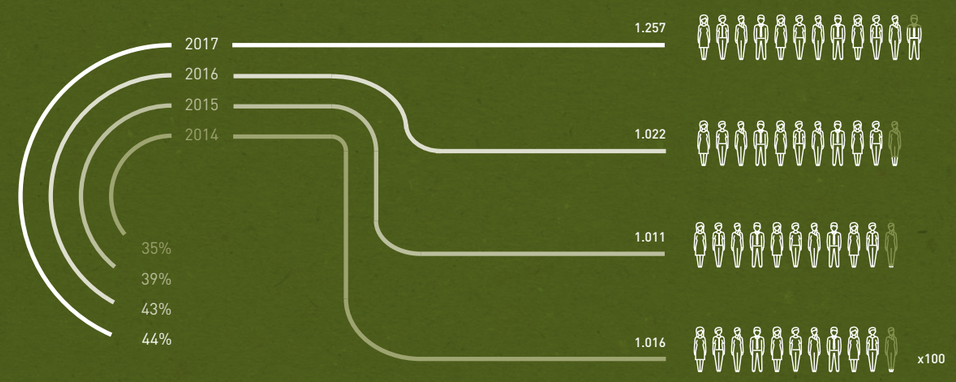
Regionaal werken loont ook **in prestaties**

WerkBedrijf bemiddelt én ontwikkelt werkzoekenden. Werkzoekenden die nog niet klaar zijn voor de arbeidsmarkt werken op verschillende leerwerkplekken aan hun vaardigheden. Dit zijn werknemersvaardigheden, zoals op tijd op het werk verschijnen en instructies uitvoeren, of vakvaardigheden. Ook de arbeidsmatige dagbesteding heeft een belangrijke functie in de ontwikkeling van werkzoekenden. Het kan een opstap zijn voor mensen in de bijstand die lang niet gewerkt hebben. Of voor SW-medewerkers die gebaat zijn bij een andere omgeving dan de sociale werkplaats.

REGIONALE SAMENWERKING LOONT

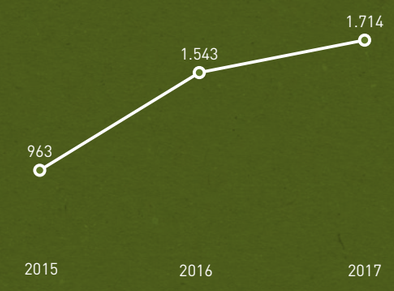
Per 1 april 2016 werken de zeven gemeenten en voormalig Breed samen in WerkBedrijf om mensen aan het werk te helpen (eerste module MGR).

Per jaar melden zich ongeveer 4.400 kandidaten aan bij Werkbedrijf



Het **aantal mensen dat uit de bijstand** stroomt omdat ze werk vinden stijgt

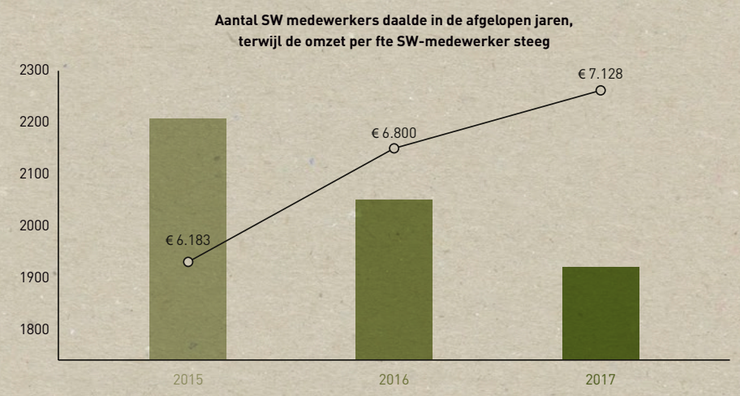
Dit doet WerkBedrijf samen met een groeiend aantal ondernemers.



Aantal waar Werkbedrijf per jaar mee samenwerkt

Steeds meer mensen aan het werk

Verbetering van prestaties van de sociale werkvoorziening



Het **ziekteverzuim** in de SW daalde

Gemeenten melden jaarlijks ongeveer 4.400 kandidaten aan bij WerkBedrijf. Begin 2018 heeft WerkBedrijf ruim 4.750 werkzoekenden in de dienstverlening.

De resultaten in 2017 zijn overall beter dan in 2014, vóór de regionale samenwerking. De uitstroom naar werk uit de bijstand steeg van 1000 mensen per jaar vóór de start van WerkBedrijf naar 1250 mensen in 2017. De omzet van de sociale werkvoorziening nam toe, terwijl het aantal medewerkers sinds 2015 met 273 afnam. Het ziekteverzuim onder SW-medewerkers daalde van 19,4% eind 2015 naar 16% eind 2017.

De regionale samenwerking loont ook **financieel**

Met één regionale uitvoeringsorganisatie zijn we effectiever geworden voor ondernemers en werkzoekenden, maar ook efficiënter. De kennis, middelen en voorzieningen van voormalig Breed benutten we optimaal voor de hele regio. Consulenten van de SW kunnen bijvoorbeeld goed werkzoekenden met een indicatie Banenafspraak of beschut werk naar werk bemiddelen. Hiermee voorkomen we hogere frictiekosten en een hogere kostprijs per SW-medewerker.

Geldstromen

Gemeenten hevelen hun *participatiebudget* over naar WerkBedrijf. WerkBedrijf betaalt van dit budget een aantal lopende verplichtingen van gemeenten, zoals de kosten voor de gesubsidieerde banen. Uit dit budget betaalt WerkBedrijf de totale dienstverlening van WerkBedrijf. Bijvoorbeeld personeel, bedrijfskosten en instrumenten (zoals begeleiding en scholing van de werkzoekenden). Gemeenten krijgen (als deel van het BUIG-budget) een gebundelde uitkering van het Rijk voor het betalen van de uitkeringen en het financieren van loonkostensubsidies. De middelen voor loonkostensubsidies maken zij vervolgens over naar WerkBedrijf.

Voor de uitvoering van de wet sociale werkvoorziening ontvangen gemeente subsidie van het Rijk per SW-medewerker. Die subsidie hevelen gemeenten over naar WerkBedrijf. De Rijksoverheid bezuinigt op deze subsidie. Die is daardoor niet dekkend voor de kosten. Er is een structureel en oplopend tekort op de SW. WerkBedrijf hanteert een kostprijs per SW-medewerker. Het tekort leggen gemeenten bij. WerkBedrijf werkt aan maximaliseren van de omzet om het tekort zo laag mogelijk te houden. Dit is terug te zien in de resultaten die we boekten met de SW. De omzet steeg, terwijl het aantal SW-medewerkers afnam.

Gemeenten hevelen een deel van het WMO-budget over voor de arbeidsmatige dagbesteding. Hiervan koopt WerkBedrijf plekken in, plaatst de kandidaten en monitort de ontwikkeling.

Meer doen met minder middelen

Het regionale *participatiebudget* nam sinds 2013 af van bijna 19 miljoen euro naar 15 miljoen euro in 2018. De afname is effectief echter veel groter dan 4 miljoen. De groep in de bijstand is namelijk sinds 2015 groter geworden én vraagt meer investeringen om naar werk te leiden. De groei zit in de instroom van mensen in de bijstand die sinds de Participatiewet niet meer in de Wajong en de sociale werkvoorziening terecht kunnen. Sinds een half jaar zien we dat het aantal mensen in de bijstand weer licht daalt. We slaagden erin de prestatiedoelstellingen te behalen en de dienstverlening te professionaliseren, ondanks een afnemend participatiebudget, en een grotere en ingewikkeldere groep in de bijstand.

Door efficiënter te werken is het gelukt om regionaal structureel € 750.000 per jaar te besparen op overhead.

Veranderde arbeidsmarkt: **mismatch tussen vraag en aanbod**

In 2018 en de komende jaren opereert WerkBedrijf op een heel andere arbeidsmarkt dan in 2013. In dat jaar was de economische crisis in volle gang. De werkgelegenheid nam verder af. Economisch herstel en zeker banengroei waren nog niet in zicht. Ook hoger opgeleiden en jongeren konden niet zomaar starten op de arbeidsmarkt. Lager opgeleiden hadden op de arbeidsmarkt sterke concurrentie van middelbaar- en hoger opgeleiden. Ook had onze regio, met een sterk vertegenwoordigde zorgsector, extra last van de bezuinigingen in de zorg. De vraag naar personeel in deze sector nam sterk af.

Vanaf 2015 begon de economie heel voorzichtig te herstellen, maar dit leidde nog niet tot meer banen. Pas vanaf 2017 groeit de economie zo hard dat dit sterke banengroei oplevert. Ook in onze regio neemt het aantal banen toe. Het aantal mensen in de WW neemt sterk af, het aantal werkzoekenden in de bijstand daalt echter nog maar weinig. Pas sinds juli 2017 zien we een lichte daling. Helaas profiteert nog niet iedereen van de economische bloei. Dit is landelijk en ook in onze regio te zien.

We zien een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De werkzoekenden in de bijstand passen vaak niet op de banen. Zij missen de nodige ervaring, opleiding of andere vaardigheden. Aan de andere kant geven ondernemers steeds meer aan dat het hen niet lukt om passend personeel te vinden. Dit is niet alleen ongewenst voor de werkzoekenden. Ook is dit een risico voor de continuïteit van ondernemers en de economische groei in de regio.

Een aantal ontwikkelingen versterkt deze mismatch: de voortschrijdende *automatisering en robotisering* [1], de *upgrading* [2] van functies en *flexibilisering* [3] van de arbeidsmarkt.

1 Functie-eisen worden steeds hoger door technologische en maatschappelijke ontwikkelingen
2 Flexibel werk: al het werk dat niet vast is (definitie CBS). Deeltijdbanen, 0-urencontracten, ZZP-ers etc.
3 Regio in Beeld, UWV, oktober 2017

Veranderde samenstelling in de bijstand: **steeds grotere groep met kwetsbare positie**

De groep werkzoekenden in de bijstand ziet er nu heel anders uit dan in 2013. Steeds meer mensen met een bijstandsuitkering hebben niet de juiste kennis, ervaring en achtergrond voor het beschikbare werk. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kunnen zij niet bijbenen. Hun positie op de arbeidsmarkt is kwetsbaar en wordt lastiger naarmate ze langer in de uitkering zitten. Zij hebben een forse investering nodig, in begeleiding en scholing, om een baan te vinden en te houden. Het zijn de mensen met een arbeidsbeperking, laagopgeleiden, 55-plussers en mensen met een beroep waar nog maar weinig vraag is. In de laatste categorie vinden we bijvoorbeeld de mensen met een administratief beroep op lager niveau. Maar ook hoger opgeleiden in de bijstand die tijdens de crisis aan de kant zijn komen te staan, hebben het moeilijk. Hun positie is tijdens de crisis vaak verslechterd. Deze groepen kampen vaak met gezondheidsproblemen, schulden en sociaal isolement en doet daardoor een beroep op zorgvoorzieningen

De samenstelling van de groep in de bijstand verandert door de volgende oorzaken: instroom van mensen met een arbeidsbeperking (voorheen Wajong, SW), instroom van statushouders uit landen als Syrië en Eritrea en de grotere groep die meerdere jaren een bijstandsuitkering heeft.

Bovenstaande betekent dat WerkBedrijf steeds meer en langere tijd moet investeren in werkzoekenden om ze naar een passende baan te begeleiden. In om- en bijscholing, in trainingen, in werkervaringsplekken en in afspraken over scholings- en werkarrangementen met bedrijven.

Arbeidsmarkt vraagt om **verdiepen samenwerking**

Er liggen dus behoorlijke uitdagingen op de arbeidsmarkt. Gemeenten kunnen deze niet alleen aangaan. Meerdere organisaties hebben een rol in de activering en (arbeids-) participatie van inwoners. We hebben elkaar nodig om werkzoekenden zo goed mogelijk te ondersteunen. Het gaat erom dat we met elkaar zoveel mogelijk mensen bereiken, hen ondersteunen om een zinvol bestaan te leiden, als dat kan met een zelf verdiend inkomen.

Iemand in een zorginstelling moet bijvoorbeeld via activering en vrijwilligerswerk de eerste stappen kunnen zetten naar betaald werk. Of neem een gezin met problematische schulden en in traject bij Jeugdzorg. Werk kan een (bijdrage aan) oplossing zijn. Het is van belang dat WerkBedrijf tijdig aansluit om mensen naar werk te leiden. De inwoners van Rijk van Nijmegen moeten daarbij geen last hebben van verkokering en grenzen tussen instellingen, regelingen en geldstromen.

We hebben hierin zeker stappen gezet. Met de vorming van WerkBedrijf zijn acht uitvoeringsorganisaties samengevoegd tot één arbeidsbemiddelingsorganisatie. Hierdoor is het hele uitvoeringsveld al een stuk overzichtelijker geworden. Het is voor partijen als UWV, sociale wijkteams, zorginstellingen en scholen vele malen eenvoudiger om met één WerkBedrijf afspraken te maken dan met zeven gemeenten en een SW-bedrijf. Dit biedt dus allerlei mogelijkheden om de samenwerking met andere organisaties te sturen, te ondersteunen, en te verdiepen.

WerkBedrijf investeerde de afgelopen periode dan ook fors in samenwerking met alle organisaties in het veld. Aan de kant van zorg en activering zijn dat zorginstellingen als Pluryn en Driestroom, sociale ondernemingen, de vrijwilligerscentrale, sociale teams, en de afdelingen Inkomen van de gemeenten. Aan de kant van betaald werk zijn dat uitzendbureaus en organisaties als De Nieuwe Arbeid, Start Up en Bureau Zelfstandigen. Met al deze partijen zijn wij inmiddels verbonden en stemmen we de dienstverlening naar kandidaat en ondernemer af.

De basis is gelegd. De volgende stap is dat we elkaars ervaring en kennis beter met elkaar delen. Ook elkaar beter leren kennen en werken aan dezelfde mindset hoort hierbij.

Toekomstige **opgaven** en **ontwikkelingen**

Vasthouden aan koers en structuur regionale samenwerking

We hebben met elkaar veel geïnvesteerd en opgebouwd in de afgelopen jaren. Belangrijk is dat we voortgaan op de huidige koers en vasthouden aan de gekozen structuur. Alleen zo gaan deze investeringen voor onze inwoners maximaal voordeel opleveren. Nieuwe discussies voeren over structuur en koers betekent stappen achteruit zetten en teniet doen wat we met elkaar hebben opgebouwd. WerkBedrijf, maar ook de andere organisaties in het veld, hebben stabiliteit en tijd nodig om verder te bouwen aan de kwaliteit en professionaliteit van de dienstverlening. Een verbeterpunt is bijvoorbeeld het verstevigen van de adviesrol voor ondernemers. Belangrijk daarvoor is een bestendige en duurzame samenwerking. Een samenwerking die we met hen maar ook met andere organisaties willen intensiveren en verdiepen.

Steeds groter deel van het budget naar aan het werk houden van arbeidsbeperkten

Mensen die een beschutte werkomgeving nodig hebben, kunnen niet meer terecht in de sociale werkvoorziening. Voor hen zetten we beschut werk in vanuit de Participatiewet. We verwachten dat het overgrote deel afhankelijk blijft van beschut werk en niet doorstroomt naar werk bij een regulier bedrijf. Dit betekent jaarlijks terugkerende kosten voor een groeiende groep en een steeds groter beslag op het participatiebudget. Er is zo steeds minder budget over om andere groepen uit de bijstand naar werk te leiden. En juist voor die groep wordt investeren in opleiding en een leven lang leren steeds belangrijker. Dit leidt tot twee vragen: hoe kunnen we die groepen bij afnemend budget toch blijven ondersteunen? En wat betekent dit voor het terugdringen van de bijstandslasten?

Stimuleren werkgelegenheid in kansrijke sectoren voor onze werkzoekenden

Er liggen kansen om arbeidsmarktbeleid en het economisch vestigings- en stimuleringsbeleid elkaar meer te laten versterken. In onze regio zijn de sectoren zorg, welzijn en onderwijs sterk aanwezig. Bouw, groen, industrie en landbouw zijn minder vertegenwoordigd. Dit zijn sectoren waarin voor lager opgeleiden en mensen een arbeidsbeperking in het algemeen veel kansen liggen. Het nieuwe kabinet is van plan om initiatieven voor reshoring te ondersteunen en aan te jagen. Kunnen we een economisch vestigings- en stimuleringsbeleid ontwikkelen gericht op creëren van werkgelegenheid voor onze werkzoekenden met een kwetsbare positie?

De SW-groep aan het werk houden bij voortschrijdende techniek

De voortschrijdende techniek stelt steeds hogere eisen aan personeel. De upgrading van functies heeft ook gevolgen voor onze SW-medewerkers. We zien al dat functies of taken verdwijnen en dat we op zoek moeten naar nieuwe functies. Hoe zorgen we ervoor dat zij ook in de toekomst voldoende en passend werk hebben? Wat kunnen we voor deze groep doen en inzetten, zodat we voor hen ook de komende decennia voldoende werkaanbod hebben.

Ondernemers blijven bedienen met minder SW-medewerkers

In de SW detacheren we 2/3 van de medewerkers bij ondernemers voor een passend uurtarief. We bieden de ondernemers continuïteit. Zij hebben weinig papieren rompslomp en geen werkgeversrisico's. De toegang tot de SW is echter afgesloten en het aantal medewerkers neemt af. Ondernemers geven aan dat zij hierdoor bezettingsproblemen krijgen. Werkzoekenden uit de bijstand zijn een goed alternatief. Voor hen gelden alleen andere wettelijke kaders en instrumenten. Ondernemers die de SW-voorwaarden gewend zijn ervaren die als minder flexibel en voordelig. Tegelijkertijd hebben ook zij een verantwoordelijkheid op de regionale arbeidsmarkt. Hoe kunnen we deze ondernemers blijven voorzien van personeel tegen passende voorwaarden?

Parttime werken aantrekkelijker en makkelijker maken

De combinatie van werken en een uitkering levert mensen veel bureaucratie op en is financieel vaak onaantrekkelijk. WerkBedrijf stimuleert parttime werk waar dit kan, maar er is meer nodig. Hoe kunnen we dit makkelijker en flexibeler maken? Divosa start hiervoor in 2018 een pilot met een nieuwe systematiek van verrekening van uitkering en inkomen.

WerkBedrijf heeft er alle vertrouwen in dat we met elkaar in de regio deze opgaven aan kunnen en kijkt uit naar de samenwerking in de komende periode.

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen © maart 2018