

# Beleidsplan Inburgering en re-integratie 2026 - 2032

Auteurs: Jasper Baetsleer, beleidsadviseur sociaal domein  
Marc Boscha, strategisch adviseur sociaal domein  
Roel Sips, beleidsadviseur sociaal domein

Versie: 1.0  
Datum: augustus 2025

## Voorwoord

We staan voor de opgave om inwoners onafhankelijk van hun achtergrond naar werk te begeleiden. Daar werken we actief aan samen, zowel binnen onze gemeente als in regionaal verband binnen onze arbeidsmarktregio.

Met dit Beleidsplan Inburgering en Re-integratie 2026-2032 introduceren we een gezamenlijke aanpak voor inwoners die inburgeren en inwoners die stappen op weg naar werk kunnen maken. We streven immers naar hetzelfde doel: inwoners doen écht mee in onze maatschappij en worden waar mogelijk uitkeringsonafhankelijk door betaald werk.

Met onze aanpak bouwen we voort op het afgeronde plan van aanpak Wet Inburgering 2021 en de succesvolle aanpak van Overbetuwe Werkt!

### *Werkcentrum*

Het Werkcentrum Overbetuwe werd in maart 2022 geopend in het pand van kringloopwinkel 2Switch om werkzoekenden, waaronder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, te ondersteunen bij hun re-integratie door training in sollicitatievaardigheden en directe ondersteuning bij het vinden van werk, onder andere bij 2Switch zelf. Het centrum functioneert als een laagdrempelige plek waar inwoners met diverse partners kunnen samenwerken om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. We zien dat de aanpak succesvol is. Mensen stromen uit naar werk en we bieden voor ondernemers een laagdrempelige plek voor ondersteuning. Door de landelijke introductie van regionale werkcentra die een belangrijke gids- en doorverwijfsfunctie gaan vervullen zullen we in de toekomst de naam van ons werkcentrum moeten wijzigen.

### *Intensief investeren in nieuwe Nederlanders*

We blijven onverminderd inzetten op inwoners die een inburgeringstraject volgen of succesvol hebben doorlopen. Met de inzet van cultuursensitieve trainingen, vrijwilligerswerk, werkervaringsplekken en extra taaltrainingen wordt de weg naar verdere participatie en (deeltijd) werk verder geplaveid.

### *Inwoners met een structurele afstand tot de arbeidsmarkt*

Inwoners die opgenomen worden in het doelgroepregister helpen we wanneer mogelijk direct van school naar passend werk. Bij een werkgever die oog en aandacht heeft voor inwoners uit deze doelgroep. Beiden blijven we ondersteunen met de inzet en middelen die we hebben.

Met dit integrale plan voor inburgering en re-integratie zetten we de koers uit voor de komende zes jaar. Aan de hand van de situatie die er dan is maken we elk jaar een uitvoeringsplan. Op die manier zijn we wendbaar en spreken we concrete resultaten met elkaar af.

Rik van den Dam

Evert Westerbeek

Wethouder armoedebeleid,  
Participatie en schulddienstverlening

Wethouder maatschappelijk ondersteuning

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	4
2.	Samenvatting .....	4
3.	Leeswijzer .....	5
4.	Onze opdrachten .....	6
4.1	De Wet inburgering 2021 .....	6
4.2	De participatiewet met de focus op re-integratie .....	7
4.3	Onze gezamenlijke opdracht .....	8
5.	Analyse .....	9
5.1	Samenstelling van inwoners onder de Wet Inburgering 2021 .....	9
5.2	Verloop en samenstelling van het uitkeringsbestand .....	9
5.3	Vergelijking van ons uitkeringsbestand met andere gemeenten van vergelijkbare grootte .....	11
5.4	Verwachting over ons uitkeringsbestand .....	11
5.5	Samenstelling van ons re-integratiebestand .....	12
6.	Beïnvloedingsfactoren .....	13
6.1	Taalaanbieders .....	13
6.2	Huisvesting .....	13
6.3	Hervorming arbeidsmarktstructuur en regionale werkcentra .....	13
6.4	Arbeidsmarktontwikkelingen .....	14
6.5	Participatiewet in balans .....	15
6.6	Wet van school naar duurzaam werk .....	16
7.	Onze doelgroepen .....	17
8.	Onze aanpak .....	19
8.1	Overgang inburgering naar stappen op weg naar werk .....	19
8.2	Focus op werk, Inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt .....	20
8.3	Focus op groei, Inwoners maken stappen .....	21
8.4	Bijzondere doelgroepen .....	22
9.	Doelstellingen .....	24
9.1	Kern prestatie-indicatoren .....	24
10.	Monitoring en implementatie .....	24

# 1. Inleiding

Onlangs is de “Visie sociaal domein Overbetuwe 2040, Een stevige sociale basis voor iedereen” vastgesteld. Deze visie geeft richting aan meer concrete beleidsdocumenten.

De visie op re-integratie “Overbetuwe werkt!” is eind 2024 in werkingsduur verlopen. Voor 2025 gaf het uitvoeringsplan re-integratie richting aan de activiteiten om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk of participatie te begeleiden.

Bij de invoering van de Wet inburgering 2021 is het document “Aanpak van de nieuwe wet inburgering 2022 – 2024 vastgesteld. Ook dit document is voor herijking vatbaar.

Met dit beleidsplan Inburgering en re-integratie 2026 – 2032, schetsen we de generieke koers voor re-integratie en participatie voor de komende tijd. We maken één gezamenlijk plan voor de aanpak van de Wet Inburgering en de re-integratie activiteiten vanuit de Participatiewet. Niet vanwege het gemak, maar omdat de opdrachten binnen de gemeente sterk met elkaar overeenkomen: inwoners ondersteunen in de weg naar het zelfstandig functioneren in onze (lokale) samenleving en, waar mogelijk, hen begeleiden naar betaald werk.

We zien dat het goed is om een gezamenlijke en bestendige koers af te spreken; dit doen we in dit plan. Participatie- en re-integratieactiviteiten zijn sterk afhankelijk van veranderende omstandigheden in de maatschappij. In onze werkzaamheden worden we sterk beïnvloed door economische ontwikkelingen. Om deze reden maken we elk jaar een kort uitvoeringsplan waarin we de richting nader bepalen voor het komende jaar. Op deze manier maken we de globale koers per jaar concreet.

# 2. Samenvatting

Aanleiding. De huidige visie op re-integratie loopt af. Het uitvoeringsplan voor de Wet Inburgering wordt herijkt. We maken een integraal plan omdat de doelen overeenstemmen: participeren en zo mogelijk begeleiden naar betaald werk.

We herijken het beleid aan de hand van de huidige situatie met een beleidsplan voor de duur van zes jaar. Daarnaast maken we elk jaar een uitvoeringsplan om in te kunnen spelen op de actuele situatie.

Inburgering. Op basis van een analyse worden passende leerroutes voor een inburgeraar gekozen. Een route om minimaal te kunnen meedoen in onze maatschappij (Z-route), een route om de inburgeraar op den duur toe te kunnen leiden naar betaald werk (B-route) en de leerroute die gericht is op deelname aan vervolgonderwijs.

Re-integratie. Een bijstandsuitkering is het laatste vangnet waar iemand in Nederland recht op kan hebben. Bij die uitkering hoort het meewerken aan het re-integreren op weg naar werk. We ondersteunen inwoners daarbij. We hebben extra aandacht voor inwoners die afkomstig zijn uit inburgeringstrajecten en inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Analyses. In onze gemeente is het aantal asielstatushouders dat inburgert in de B1-route 50%, 23% volgt de Onderwijsroute en 27% Z-route. Dit wijkt slechts in lichte mate af van het landelijk beeld.

In vergelijking met andere gemeenten is ons uitkeringsbestand structureel lager. Door de instroom van inburgeraars en inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in combinatie met een afvlakkende economische prognose verwachten we een lichte stijging van het uitkeringsbestand.

Omgevingsfactoren. Bij inburgering gaat de aandacht met name uit naar het leveren van de kwaliteit door de taalaanbieders. Daarnaast ligt de focus op het zo veel mogelijk lokaal aanbieden van het taalaanbod. Bij de participatiewet ligt de focus op de implementatie van de Participatiewet in balans. Deze is opgedeeld in drie sporen waarbij het laatste spoor zich richt op re-integratie.

Doelgroepen en aanpak. We volgen de participatieladder bij de indeling van ons bestand. Bij onze aanpak richten we ons op inwoners die we kunnen begeleiden op weg naar werk of dichterbij de arbeidsmarkt staan. Dit betekent dat inwoners die geen kans maken op een weg naar betaald werk, geen ondersteuning op het vlak van re-integratie van ons krijgen. Dit met als doel om ons uitkeringsbestand beheersbaar te houden in relatie tot onze formatie en ons re-integratiebudget.

Kernprestatie-indicatoren. Onze KPI's richten zich op de kern van de Wet inburgering. Als gemeente komen we snel in actie door snel een traject aan te bieden, daarnaast verwachten we van de inburgeraar inzet om succesvol het traject af te ronden. De indicatoren bij de Participatiewet zijn gericht op het beheersen van het bestand.

### 3. Leeswijzer

In hoofdstuk 4 van dit beleidsplan schetsen we ten eerste de opdrachten waar we als gemeente voor staan binnen de Wet Inburgering en de re-integratieactiviteiten van de Participatiewet. Vervolgens maken we in hoofdstuk 5 een beschrijving van hoe het huidige doelgroepenbestand van zowel de Wet inburgering 2021 en de Participatiewet er op dit moment uitziet, wat voor resultaten we boeken en hoe we het doen ten opzichte van andere gemeenten.

In hoofdstuk 6 maken we helder welke omgevingsfactoren ons werk beïnvloeden. Ons werk is immers altijd contextueel en vatbaar voor wijzigingen aan de hand van een veranderende omgeving.

Hierna geven we koers aan. We schetsen in hoofdstuk 7 onze doelgroepen en in hoofdstuk 8 onze re-integratie- en inburgeringsaanpak.

Om onze resultaten goed inzichtelijk te maken en deze te monitoren maken we gebruik van Kern Prestatie Indicatoren (KPI's) die in hoofdstuk 7 en 8 naar voren komen.

## 4. Onze opdrachten

### 4.1 De Wet inburgering 2021<sup>1</sup>

De Wet inburgering 2021 is in het leven geroepen om asielstatushouders zo snel en volwaardig mogelijk te laten deelnemen aan de Nederlandse samenleving. Hiervoor worden de volgende doelen gehanteerd:

- Het hoogst haalbare taalniveau bereiken;
- Het opdoen van kennis over de Nederlandse maatschappij en de arbeidsmarkt;
- Het (zo vroeg als mogelijk na de start van de inburgering) deelnemen aan activiteiten gericht op participatie naar vermogen.

De gemeente ondersteunt de inburgeraar bij de inburgering; wij zijn verantwoordelijk voor de regie, de begeleiding en het organiseren van taal- en participatieaanbod. De verantwoordelijkheid om te voldoen aan de inburgeringsplicht ligt bij de inburgeringsplichtigen zelf. Alle afspraken tussen de inburgeraar en de gemeente worden vastgelegd in het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP)

De Wet inburgering 2021 voorziet in drie verschillende leerroutes. De consulent inburgering maakt samen met de asielstatushouder een overweging welke leerroute het meest passend is.

De drie leerroutes zijn:

- **B1-route:** Deze leerroute is gericht op mensen die leerbaar zijn tot (minimaal) taalniveau B1. Bij deze leerroute is de inzet het meedoen in de samenleving doormiddel van betaald werk
- **Z-route:** Deze leerroute is gericht op mensen die moeite hebben met leren of die analfabetisch zijn. Bij deze leerroute is de inzet het zelfstandig kunnen functioneren in de samenleving doormiddel van sterke basisvaardigheden
- **Onderwijsroute:** Deze leerroute is gericht op jongeren en mensen met voldoende leervermogen die door willen stromen naar het reguliere onderwijs. Bij deze leerroute is de inzet het behalen van een diploma (op MBO2 niveau of hoger).

Wat betekent dit in de praktijk?

De leerroutes dienen als een indicatie en de indeling op basis hiervan spreekt een verwachting uit over wat de asielstatushouders in de Nederlandse samenleving realistisch gezien zou moeten kunnen bewerkstelligen.

- **B1-route:** In de B1-route krijgt de inburgeraar een focus op taal. Om aan de inburgeringseis te voldoen moet de inburgeraar de volgende doelen binnen 3 jaar behalen.
  - o De inburgeraar leert Nederlands op B1-niveau en doet hierin examen. In uitzonderlijke gevallen is het mogelijk om af te schalen naar een A2 niveau. De verwachting is dat dit binnen 600 uur wordt gehaald.
  - o De inburgeraar volgt Kennis van de Nederlandse Maatschappij (KNM). Dit is een training voor alle inburgeraars. De verwachting is dat dit binnen 40 uur wordt gehaald.
  - o De inburgeraar voldoet aan het Participatieverklaringstraject (PVT) en de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP). Het PVT kost tenminste 12 uur inzet. De MAP vraagt minimaal 40 uur aan praktijkervaring.

<sup>1</sup> [wetten.nl](https://wetten.nl) - Regeling - Wet inburgering 2021 - BWBR0044770

- **Z-route:** In de Z-route krijgt de inburgeraar een focus op zelfredzaamheid, zelfstandigheid en de mogelijkheid om te participeren. Er is geen sprake van examens gezien de lage leerbaarheid van de deelnemers, wel geldt er een inspanningsverplichting van in totaal 1600 uur.
  - o De inburgeraar leert op het hoogst haalbare niveau de Nederlandse taal. Omdat er geen examen wordt afgenomen wordt hier een inspanning van 800 uur verwacht.
  - o De inburgeraar volgt Kennis van de Nederlandse Maatschappij (KNM). Dit is een training voor alle inburgeraars. De verwachting is dat dit binnen 40 uur wordt gehaald.
  - o De inburgeraar voldoet aan de participatiecomponent, dit bestaat uit 800 uur aan participatieactiviteiten waaronder het Participatieverklaringstraject (PVT) en de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP). Het PVT kost tenminste 12 uur inzet. De MAP vraagt minimaal 40 uur aan praktijkervaring.
  - o De inburgering wordt afgesloten met een eindgesprek bij de gemeente waarin de consulent beoordeelt of de afspraken in het PIP zijn nagekomen.
  
- **Onderwijsroute:** In de Onderwijsroute wordt gekeken naar de aansluiting van de (voor-)opleiding van een jongere inburgeraar naar het reguliere Nederlandse beroeps- of wetenschappelijk onderwijs. Anders dan bij de overige leerroutes geldt voor de Onderwijsroute dat het taalschakeltraject altijd bij een onderwijsinstelling met een Wet Educatie en Beroepsonderwijs erkenning kan worden gevolgd (dit zijn veelal ROC's, Hogescholen en Universiteiten).
  - o De inburgeraar volgt het taalschakeltraject op minimaal B1-niveau en doet hierin examen.
  - o De inburgeraar volgt voorbereiding op het gebied van rekenen, Engels, loopbaanoriëntatie (dit vervangt veelal de MAP training uit de andere routes) en studievoordigheid. Het totaal omvat gemiddeld 1500 uur.
  - o De inburgeraar volgt Kennis van de Nederlandse Maatschappij (KNM). Dit is een training voor alle inburgeraars. De verwachting is dat dit binnen 40 uur wordt gehaald.
  - o De inburgeraar voldoet aan het Participatieverklaringstraject (PVT), dit kost tenminste 12 uur inzet.

#### 4.2 De participatiewet met de focus op re-integratie

De Participatiewet heeft twee belangrijke doelen:

- Een van de doelen van de Participatiewet is om meer mensen aan de slag te krijgen, ook mensen met een arbeidsbeperking. De gemeente is verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben bij arbeidsre-integratie, en waar nodig inkomensondersteuning.
- Het verlenen van bijstand aan inwoners die te weinig geld hebben om in hun eigen onderhoud te kunnen voorzien.

We ondersteunen dus inwoners die het zonder onze ondersteuning niet redden. Een bijstandsuitkering is een echt vangnet binnen onze sociale zekerheid. Dit betekent dat bij een aanvraag eerst gekeken wordt of er geen andere mogelijkheden zijn om aan een inkomen te komen. Er kan bijvoorbeeld gekeken worden of een andere vorm van een uitkering mogelijk is, zoals een WW-uitkering of door de aanvrager zo snel mogelijk aan werk te helpen.

### 4.3 Onze gezamenlijke opdracht

De Wet Inburgering en de Participatiewet hebben beiden als doel om mensen te laten participeren, mee te laten doen aan onze maatschappij en naar (passend) werk te begeleiden. Het traject voor nieuwe Nederlanders is iets anders dan voor inwoners die hier geboren zijn en een uitkering ontvangen. Eerst richten zij zich op het leren van de taal en integratie in onze maatschappij. Na een intensief traject van drie jaar is deze groep ook klaar om stappen te maken naar participatie of om stappen op weg naar werk te maken. Omdat de opdracht vanuit beide wetten hetzelfde doel heeft maken we ook één plan. We zorgen voor een goede overgang vanuit het inburgeringstraject naar een passend re-integratieaanpak. Op die manier zorgen we ervoor dat iedereen die kan meedoet en wanneer mogelijk naar werk wordt begeleid.

## 5. Analyse

### 5.1 Samenstelling van inwoners onder de Wet Inburgering 2021

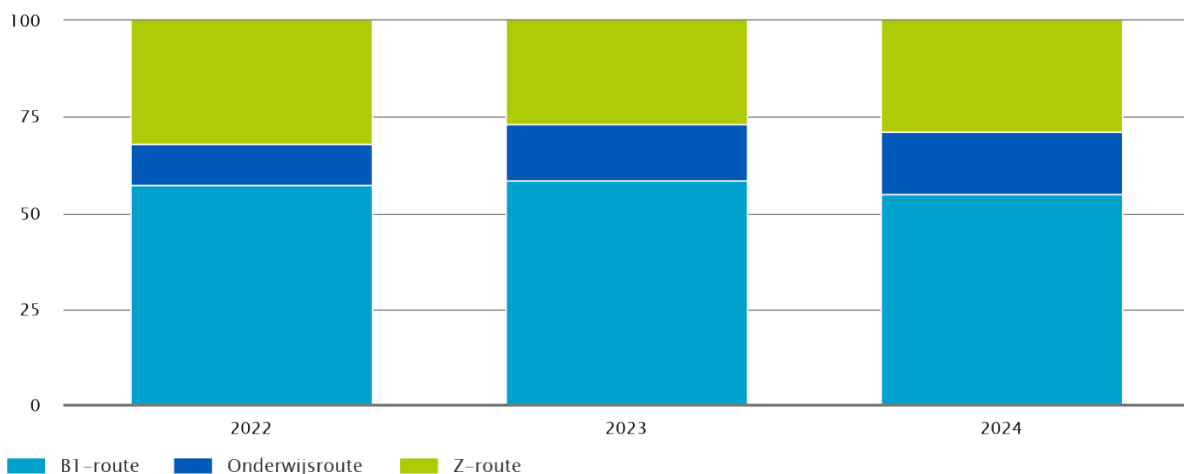
Op dit moment zijn er 145 actieve inburgeraars. De Wet Inburgering 2021 (Wi2021) is in 2022 ingevoerd en met een inburgeringstermijn van 3 jaar betekent dit dat er per 2025 sprake is van een doorstroom (niet langer van instroom zonder uitstroom). De stijgende lijn zal naar verwachting stagneren; asielstatushouders kunnen pas beginnen met inburgeren zodra zij worden gehuisvest. Op dit moment zijn er lange wachtlijsten voor huizen en is er veel spanning op de woningmarkt waardoor de instroom van inburgeraars lager ligt dan verwacht op basis van de taakstelling huisvesting statushouders.

Als het verloop van verwachte huisvesting asielstatushouders en verwachte uitstroom inburgering de trend volgt dan zal per 1-1-2026 het bestand asielstatushouders uit 160 mensen bestaan (verwachte instroom +25, verwachte uitstroom -10).

De landelijke nominale verdeling van inburgeraars over de verschillende leerroutes is sinds de start in 2022 consistent. We zien landelijk dat asielstatushouders overwegend in de B1-route inburgering volgen (55%), daarnaast volgt 29% Z-route en 17% de Onderwijsroute.

#### Asielmigrant – Verdeling leerroutes

Selectie: Asielmigrant, Totaal



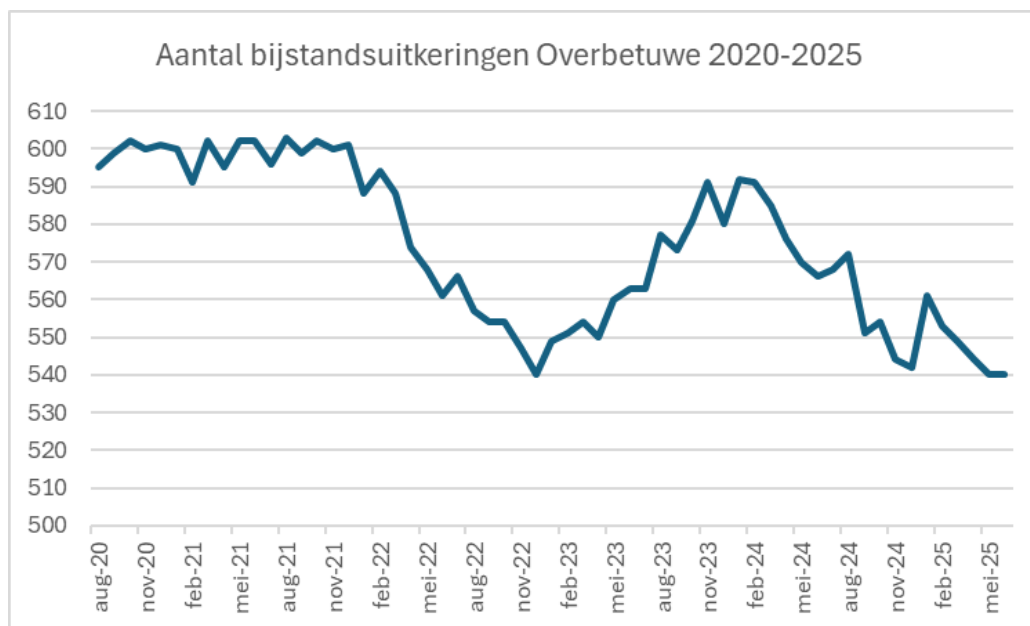
Figuur 1. Landelijke verdeling van asielstatushouders onder de 3 verschillende leerroutes.

Gemeente Overbetuwe wijkt hier enigszins vanaf. In onze gemeente is het aantal asielstatushouders dat inburgert in de B1-route iets lager (50% B1-) daarentegen hebben wij 23% Onderwijsroute. In onze gemeente volgt 27% inburgering in de Z-route.

### 5.2 Verloop en samenstelling van het uitkeringsbestand

Het volume van het aantal bijstandsuitkeringen van Overbetuwe schommelt in de afgelopen 5 jaar tussen de 540 en 603. In het verloop van het uitkeringsbestand van de afgelopen vijf jaar zijn duidelijke ontwikkelingen te zien. Deze ontwikkelingen komen sterk overeen met de conjuncturele fluctuaties en ontwikkelingen die landelijk ook te zien zijn. Het bestand was redelijk stabiel hoog in 2020 en 2021. De relatief hoge bijstandsaantallen zijn te verklaren door de corona crisis. Tijdens deze periode steeg de werkloosheid sterk. Aan het begin van 2022 ontstaat een dalende trend en deze duurt ongeveer tot de start van 2023. Richting het einde van de corona crisis steeg de werkgelegenheid sterk waardoor we een duidelijke daling in het uitkeringsbestand zien. In 2023 zien we dat het aantal uitkeringen weer oploopt. Dit is te verklaren doordat de banengroei in dat jaar in Midden-Gelderland in een lagere versnelling kwam en doordat er vaak een mismatch was tussen de openstaande vacatures

en de werkzoekenden. Werkzoekenden beschikken niet altijd over de vaardigheden waar werkgevers naar op zoek zijn.<sup>2</sup> Dit speelde niet alleen in Midden-Gelderland. Ongeveer de helft van alle gemeenten in Nederland zag in dat jaar een stijging in het bijstandsbestand.<sup>3</sup> Sinds het begin van 2024 zien we weer een dalende trend. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt werkgevers breder gingen werven om vacatures in te vullen en de functie-eisen van vacatures wat meer los gingen laten. Hierdoor kon de groep in de bijstand die een relatief korte afstand heeft tot de arbeidsmarkt makkelijker aan een baan geholpen worden. Daarnaast is ook in de cijfers terug te zien dat in dat jaar ongeveer een kwart van de uitstroom werd veroorzaakt doordat bijstandsgerechtigden zijn verhuisd naar andere gemeenten. Deze bovenstaande beschreven ontwikkelingen zijn visueel gerepresenteerd in onderstaande grafiek.



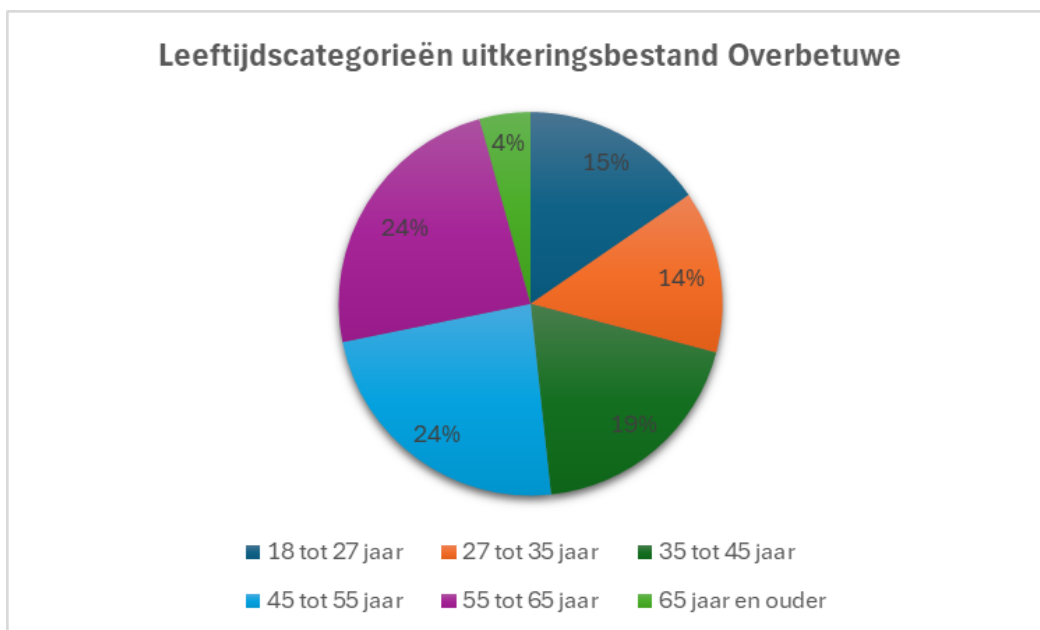
Figuur 2. Het aantal bijstandsuitkeringen in Overbetuwe van augustus 2020 t/m juni 2025

De gemiddelde maandelijkse instroom in de afgelopen 5 jaar ligt tussen de 1,8% en 2,5%. De gemiddelde maandelijkse uitstroom varieert iets meer en is gemiddeld tussen de 1,7% en 2,9% in de afgelopen 5 jaar.

Daarnaast is het uitkeringsbestand ook nog onder te verdelen per leeftijdscategorie. De percentages van de verschillende leeftijdscategorieën in het uitkeringsbestand staan in de onderstaande grafiek.

<sup>2</sup> [Regio in Beeld 2023](#), UWV

<sup>3</sup> [47% van gemeenten ziet bijstandsbestand stijgen | Divosa](#)



Figuur 3. Percentages van de verschillende leeftijdscategorieën in het uitkeringsbestand van de gemeente Overbetuwe

### 5.3 Vergelijking van ons uitkeringsbestand met andere gemeenten van vergelijkbare grootte

Wanneer we het volume van het bijstand bestand in Overbetuwe vergelijken met gemeenten van vergelijkbare grootte dan zien we dat de Gemeente Overbetuwe gemiddeld in de afgelopen 5 jaar ongeveer 225 minder bijstandsuitkeringen had.<sup>4</sup>

Wat verder opvalt in vergelijking met andere gemeenten is dat Overbetuwe percentageel gezien een groter aantal inwoners met een bijstand heeft tussen de leeftijd van 18 tot 27 jaar. In de afgelopen 5 jaar is het gemiddelde percentage van inwoners in de bijstand met een leeftijd van 18 tot 27 jaar gestegen van 11,6% naar 16,7%. Als we dit vergelijken met andere gemeenten van gelijke grootte zien we dat het gemiddelde percentage daar is gestegen van 11,2% naar 12,6%. Voor deze bovengemiddelde stijging in Overbetuwe is geen duidelijke oorzaak.

### 5.4 Verwachting over ons uitkeringsbestand

In het uitvoeringsplan re-integratie 2025 is ook geschreven over de verwachting van het uitkeringsbestand<sup>5</sup>. De verwachting was toen dat de daling in het volume van het uitkeringsbestand in het tweede deel van 2024 en in 2025 wat ging afnemen. Inmiddels is te zien dat de daling zich heeft voortgezet met uitzondering van twee korte tussentijdse stijgingen. De verwachting is dat het bijstandsbestand over de komende jaren licht zal gaan stijgen. Er zijn verschillende redenen waarom we dit verwachten. Ten eerste merkt de uitvoering dat de doelgroep die op dit moment instroomt of al in de caseload zit over het algemeen bestaat uit mensen waarbij meer nodig is om hen naar werk te begeleiden. De uitstroom van deze groep gaat minder snel dan bij de groep die een minder grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Daarnaast ziet de uitvoering een stijging van de caseload. Dit komt met name omdat groep inwoners die in het doelgroepenregister staat verder toeneemt. De mensen in deze doelgroep hebben niet altijd een bijstandsuitkering, maar moeten wel begeleid worden naar werk. Deze groep heeft ook nog begeleiding en monitoring nodig wanneer ze aan het werk is. Tenslotte is de verwachting dat de banengroei verder zal

<sup>4</sup> De vergelijking is gedaan met 32 gemeenten. Al deze gemeenten hebben een inwonertal wat maximaal 5000 inwoners verschilt van de gemeente Overbetuwe.

<sup>5</sup> [25-01-14 A37 TIC; Uitvoeringsplan re-integratie 2025 OverBetuwe - iBabs Publiekspitaal](#)

stilvallen in de komende jaren<sup>6</sup>. Dit ligt in lijn met de voorspelling van het CPB dat de Nederlandse economische groei de komende jaren wat gematigder zal zijn. Daarbij komt ook dat de geopolitieke onrust zorgt voor extra onzekerheid wat ook nog invloed kan hebben op deze raming.

### 5.5 Samenstelling van ons re-integratiebestand

Momenteel zitten er 633 mensen in het re-integratiebestand van de gemeente Overbetuwe. Dit aantal is hoger dan het uitkeringsbestand doordat inwoners die een uitkering hebben voor gehuwden/samenwonenden allebei een re-integratieverplichting hebben. Om de baankans van inwoners in het re-integratiebestand inzichtelijk te maken gebruiken wij als gemeente de participatieladder. De participatieladder omvat 6 treden, waarbij hoe hoger een inwoner op de ladder staat, hoe groter de kans is dat zij een betaalde baan kunnen vinden. In hoofdstuk 7 gaan we verder in op de specificaties van iedere trede. Hieronder is in een tabel weergegeven welk percentage van het re-integratiebestand zich op welke trede van de participatieladder bevindt.

Trede	Percentage van de doelgroep	Aantal inwoners
Nog niet ingedeeld	12,0 %	76
1	1,3 %	8
2	40,8 %	258
3	27,3 %	173
4	10,0 %	63
5	7,6 %	48
6	1,4 %	9

Tabel 1. Overzicht van percentages en aantallen van inwoners in het re-integratiebestand per trede

<sup>6</sup> [Arbeidsmarktprognose 2025-2027](#), UWV

## 6. Beïnvloedingsfactoren

### 6.1 Taalaanbieders

Taalaanbieders zijn cruciale partijen in het inburgeringstraject. Taalaanbod beslaat in de B1- en Onderwijsroute het grootste gedeelte van het inburgeringstraject, in de Z-route is taal en participatie evenredig verdeeld; 800 uur voor taal en 800 uur participatie. Het uitgangspunt van de Wet inburgering 2021 is dat inburgering; en specifiek taal 'voorrang' neemt op andere dagelijkse besommingen. Het krijgt prioriteit boven werk en/of participatie.

Vanzelfsprekend wordt geprobeerd om rekening te houden met samenlopende agenda's tussen werk, participatie en taal. Er wordt verkend of er mogelijkheden zijn zoals avond- of weekendschool.

Per 2025 heeft de gemeente nieuwe aanbieders gecontracteerd voor het taal- en participatieaanbod voor inburgeraars. Door deze aanbesteding is het aanbod uitgebreid en is er meer mogelijkheid voor differentiatie op niveau en lestijd. Daarnaast is het gelukt om een van de aanbieders zich in deze gemeente te laten vestigen. Dit heeft als grote voordeel dat de reistijd voor inburgeraars wordt verkort. Ook is het interessant voor inburgeraars om lokaal in te burgeren zodat participatie plaatsvindt in de eigen omgeving; zo kunnen zij lokaal een professioneel netwerk opbouwen, integreren ze beter in de lokale omgeving en heeft anderzijds Overbetuwe voordeel van nieuw (arbeids-)potentieel.

### 6.2 Huisvesting

Gemeenten hebben de plicht om statushouders te huisvesten. Ze krijgen per half jaar een taakstelling van het aantal statushouders dat een plek geboden moet worden. Dit gaat op basis van de grootte van de gemeente. Gemeenten maken met de woningbouwverenigingen afspraken voor het beschikbaar stellen van sociale huurwoningen. In onze gemeente is voortdurend nauw overleg met de drie woningbouwcorporaties. In goed overleg wordt gezorgd voor een goede verdeling tussen inwoners die een urgente woonvraag hebben, inwoners die op de wachtlijst staan voor een sociale huurwoning en nieuwe Nederlanders.

### 6.3 Hervorming arbeidsmarktstructuur en regionale werkcentra

Binnen de hervorming van de arbeidsmarktstructuur vormen de vorming van de werkcentra een belangrijke pijler. De arbeidsmarktinfrastructuur wordt gevormd door gemeenten, UWV, sociaal ontwikkelbedrijven, werkgeversservicepunten, werkgeversorganisaties, vakbonden en onderwijsinstellingen. Dit met een flankerende inzet van re-integratiebureaus, uitzendbureaus en brancheorganisaties. De inzet van de hervorming is het bevorderen van de samenwerking tussen partijen om de dienstverlening aan inwoners te verbeteren. Dat vindt plaats via vier ontwikkellijnen.

1. het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum
2. het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel
3. het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte
4. het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance

Deze ontwikkellijnen worden door ons in regionaal verband uitgewerkt. In de kamerbrief over dit onderwerp wordt een werkcentrum als volgt beschreven.

De arbeidsmarktdienstverlening moet beter vindbaar worden voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Daarom komt er binnen elke arbeidsmarktregio een werkcentrum. Bij het werkcentrum kunnen voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken beantwoord worden.

- Het werkcentrum dient als toegangspoort voor dienstverlening van een publiek-private netwerksamenwerking. Zo wordt publieke en private dienstverlening op een centrale plek ontsloten.

- Het werkcentrum is een eenduidige en herkenbare naam. Deze wordt binnen elke arbeidsmarktregio gehanteerd. De namen WerkgeversServicepunt, Leerwerkloket en regionaal mobiliteitsteam verdwijnen (op termijn).
- Gidsfunctie. Inwoners en andere belanghebbenden worden in contact gebracht met andere functies om de dienstverlening te bieden die op dat moment nodig is.
- Werkgeversdienstverlening vindt een plek in het werkcentrum. Dit naast de effectieve dienstverlening door de leerwerkloketten.
- Regionaal maatwerk binnen de landelijke kaders. Er is de mogelijkheid om, binnen kaders, een regionale invulling te geven een werkloket binnen een arbeidsmarktregio.

Met name het werkcentrum kent onze speciale aandacht omdat we al meerdere jaren een lokaal werkcentrum hebben. We zetten erop in dat we ons lokale werkcentrum kunnen laten opgaan in een werkcentrum nieuwe stijl. Op die manier komen we tegemoet aan een integrale dienstverlening dicht bij onze inwoners.

#### 6.4 Arbeidsmarktontwikkelingen

De afgelopen jaren heeft de arbeidsmarkt een meanderend verloop gekend. Na de Coronapandemie volgde een snel economisch herstel. Er is daardoor een enorme krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. De prognose is dat de groei van het aantal banen afvlakt naar 0.8% in 2024 en 0.7% in 2025. Door de aanhoudende krapte zien we dat er nog meer processen geautomatiseerd worden om toch voldoende productie te kunnen blijven leveren. In dienstverlenende sectoren is het automatiseren niet of in beperkte mate mogelijk. Ook door demografische ontwikkelingen stijgt het aantal banen in de zorg en welzijn en in andere dienstverlenende beroepen zoals de horeca. <sup>[1]</sup>

Specifiek voor de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland zien we een banengroei bij specialistische zakelijke diensten, detailhandel en zorg & welzijn. De groei van de bevolking en de vergrijzing zorgt met name voor een groei in die laatste categorie.

Opvallend is een bevroede krimp in het openbaar bestuur voor 2025. Er waren veel krachten nodig voor de steunmaatregelen vanwege de pandemie. <sup>[2]</sup>

## Werkgelegenheid in Overbetuwe

De werkgelegenheid in Overbetuwe is de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2024 waren er in Overbetuwe 26.230 banen. Deze groei is sinds 2015 bijna 4% per jaar. Dit ligt ruim boven het gemiddelde van de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen en provincie Gelderland.

Sectoren	Aantal banen
Landbouw/Visserij	500
Industrie/Delfstoffenwinning	2.420
Nutsbedrijven	90
Bouwnijverheid	1.490
Groothandel	1.750
Detailhandel/autohandel	3.530
Vervoer, opslag en communicatie	5.290
Horeca	930
Financiële instellingen	350
Zakelijke dienstverlening	3.090
Openbaar bestuur	790
Onderwijs	1.590
Gezondheidszorg	3.420
Overige dienstverlening	1.010
<b>Totaal</b>	<b>26.230</b>

Tabel 2. Verdeling werkgelegenheid in Overbetuwe

De meeste banen zijn in de sector vervoer, opslag en communicatie, voornamelijk door de logistieke bedrijven op Park15 en enkele andere grote distributiecentra op andere bedrijventerreinen (zie tabel). Deze sector is de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2015 waren in deze sector 2.720 banen. Dit is in 2024 bijna verdubbeld naar 5.290 banen. De verwachting is dat de werkgelegenheid in deze sector nog stijgt door nieuwe vestigingen op Park15.

Bij de andere sectoren zijn de verschillen van het provinciale gemiddelde niet groot. Hieruit komt naar voren dat Overbetuwe naast de sterke aanwezigheid van logistiek een diverse samenstelling heeft van de werkgelegenheid en dus niet afhankelijk is van een specifieke sector.

## 6.5 Participatiewet in balans

De herijking van de Participatiewet, de Participatiewet in balans, is vastgesteld in de Tweede kamer. De behandeling van in de Eerste kamer zal plaatsvinden in september 2025. De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2026.<sup>7</sup> De contouren van de wet zijn dat deze meer uitgaat van vertrouwen in mensen met een bijstandsuitkering. De uitvoering van de wet wordt eenvoudiger en er is meer ruimte om rekening te houden met de specifieke situatie van een inwoner. Daarnaast gaan we nog meer in overleg met de inwoners over de vormgeving van het in te zetten re-integratietraject.

Dit betekent dat er ruimte is om iedereen te kunnen ondersteunen om te kunnen beschikken over een toereikend bestaansminimum.

Verdere contouren:

- De vierweken zoektermijn voor jongeren blijft van kracht.
- Een standaard giftenvrijlating van € 1200 per jaar.
- De bijstandsuitkering kan met terugwerkende kracht voor een periode van maximaal drie maanden verstrekt worden.
- Het aanvragen van een uitkering wordt eenvoudiger.
- Bijstandsgerechtigden die niet direct kunnen werken, krijgen meer ruimte om hun maatschappelijke participatie vorm te geven.

<sup>7</sup> [Wijziging van de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening en oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen in verband met het op onderdelen in balans brengen van deze wetten tussen bestaanszekerheid, re-integratie en handhaving \(Participatiewet in balans\) | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

- Bij het opleggen van een maatregel is er meer ruimte om rekening te houden met individuele omstandigheden.

In onze aanpak houden we al rekening met de wijzigingen die de invoering van Participatiewet in balans met zich meebrengt.

#### 6.6 Wet van school naar duurzaam werk

Als gemeente hebben we ook een rol bij de Wet van school naar duurzaam werk. Deze wet wordt vanaf 1 januari 2026 van kracht. Het doel van de wet is om kanselijkheid onder jongeren te vergroten door betere begeleiding mogelijk te maken bij de overgang van school naar werk en bij het behouden van werk. Gemeenten moeten jongeren tot 27 jaar meer preventieve en passende ondersteuning terug naar school, naar werk of een combinatie van beide bieden. Hier ligt met name een rol bij het regionaal meldpunt vroegtijdig schoolverlaten. Voor ons komt deze wet in beeld bij onze aanpak van inwoners opgenomen in het doelgroepregister.

## 7. Onze doelgroepen

We richten onze focus op basis van afstand tot de arbeidsmarkt. We hanteren daarbij de participatieladder<sup>8</sup> die landelijk gebruikt wordt om de baankansen van inwoners inzichtelijk te maken.



- Niveau 6 : Betaald werk. Vorm van participatie met de hoogste waarde. Voorwaarde is dat iemand geen aanvullende uitkering ontvangt en niet wordt ondersteund met instrumenten. Ook zzp'ers vallen onder deze trede. Voorbeeld: iemand met een vaste baan met een arbeidscontract.
- Niveau 5: *Betaald werk met ondersteuning*. Mensen die bij betaald werk hulp ontvangen in de vorm van participatie-instrumenten of een aanvullende uitkering. Ook werk in een sociale werkvoorziening valt hieronder. Voorbeeld: personen die werken en daarnaast een inburgerings- of educatietraject volgen.
- Niveau 4: *Onbetaald werk*. Personen die onbetaald werk verrichten zonder arbeidscontract. Voorwaarde hierbij is dat iemand taken uitvoert waarbij hij verantwoordelijkheden heeft richting anderen. Ook moet de persoon bij het uitoefenen van de werkzaamheden minimaal een keer per week een fysiek contactmoment hebben. Voorbeeld: vrijwilligerswerk of stage.
- Niveau 3: *Deelname aan georganiseerde activiteiten*. Personen die minimaal een keer per week scholing volgen of deelnemen aan activiteiten van bijvoorbeeld een vereniging. De persoon voert geen taken uit waarbij sprake is van

<sup>8</sup> De Participatieladder heeft betrekking op de mate van meedoen en baankansen. Deze bestaat al geruime tijd. Hierna is ook een andere Participatieladder burgerparticipatie ontworpen die ziet op de mate waarin inwoners betrokken zijn bij besluitvormingsprocessen.

verantwoordelijkheden richting anderen. Voorbeeld: iemand die lid is van een voetbalvereniging of iemand die een inburgeringscursus volgt.

- *Niveau 2: Sociale contacten buitenshuis.* Personen die minimaal eens per week sociale contacten buitenshuis hebben. Het gaat hierbij niet om georganiseerde activiteiten. Voorbeeld: contact met vrienden, familie en burens of regelmatige bezoeken aan een kerk of moskee. Contact met winkelpersoneel of hulpverleners valt hier niet onder.
- *Niveau 1: Geïsoleerd.* Personen die geen of weinig fysiek contact hebben met andere mensen, buiten de mensen die bij hen in huis wonen. Bij de contacten die zij wel buitenshuis hebben, gaat het om functioneel contact. Denk hierbij aan de omgang met winkelpersoneel. Voorbeeld: iemand die uitsluitend via het internet met anderen communiceert.

## 8. Onze aanpak

In dit beleidsplan spreken we de koers op hoofdlijnen met elkaar af voor de komende zes jaar. De nadere focus voor ieder jaar wordt nader ingevuld in een beknopt uitvoeringsplan dat we voor het begin van elk kalenderjaar met elkaar afstemmen.

De hoofdlijnen van de koers wordt gevoed door een aantal elementen.

### *Groter wordende groep inwoners zonder uitkering*

In 2015 is de instroom in de Wsw is gesloten. Inwoners met een Wsw dienstverband blijven deze houden tot aan hun pensionering. Sinds 1 januari 2015 worden inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt opgenomen in het doelgroepenregister. Vaak zorgen we ervoor dat een uitkering niet eens nodig is maar bemiddelen we inwoners uit de groep direct naar werk. Werkgevers krijgen hiervoor een loonkostensubsidie.

De groep inwoners waarvoor we loonkostensubsidie verstrekken stijgt uiteraard elk jaar. Inwoners opgenomen in het doelgroepregister hebben daarnaast vaak blijvende ondersteuning nodig. Werkgevers blijven een beroep doen op maandelijkse loonkostensubsidie en andere flankerende instrumenten. Als er eenmaal een inwoner is opgenomen in het doelgroepregister dan blijft deze er vaak in opgenomen. Hierdoor blijven inwoners uit deze doelgroep werkzaamheden met zich meebrengen.

Doordat het re-integratiebudget en de formatie niet meestijgt met de groei van onze doelgroep moeten we keuzes maken in de klantgroepen die onze aandacht hebben. Hierdoor zullen inwoners met een bijstandsuitkering ingedeeld in de tredes 1 en 2 niet meer onze focus hebben.

### 8.1 Overgang inburgering naar stappen op weg naar werk

Dit aandachtveld kent twee groepen. Inwoners die hun inburgeringstraject volgden onder de oude wet inburgering (Wet Inburgering 2013 of eerder) en inwoners die het traject volgen of hebben gevolgd onder de Wet inburgering 2021.

#### *Participatie na Inburgeringstraject 'oude' wet inburgering (Wet Inburgering 2013 of eerder).*

In 2024 is gestart met een multidisciplinaire aanpak om inwoners uit deze groep op een cultuur-sensitieve wijze stappen op weg naar werk te laten maken. Deze aanpak werpt haar vruchten af en zetten we voort. We zien dat deelnemers verdere stappen maken naar integratie in onze (lokale) samenleving. Voor ± 40% van de deelnemers betekend dit dat zij uitstromen naar (betaald-) werk, een ruimte meerderheid maakt stappen op de participatieladder.

#### *Participatie voor inwoners tijdens Wet inburgering 2021*

De uitvoering van de Wet Inburgering 2021 betreft voor de gemeente een wettelijke taak. De consulenten inburgering coördineren het taal- en de participatiecomponent voor de stathouders onder de inburgeringsplicht.

- Z-route taal. De 800 uren die de inwoner aan taallessen moet volgen wordt op dit moment ingevuld door de inzet van taaltrajecten met de focus op Spreken, lezen, schrijven en luisteren. Indien nodig wordt voorafgaand hiervan een alfabetiseringstraject aangeboden.
- Z-route participatie. De 800 uren die de inwoner aan participatie moet volgen wordt ingevuld door het participatietraject en de uren die gemaakt dienen te worden onder de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP). Het taal- en participatietraject wordt bij voorkeur door dezelfde organisatie aangeboden.

- B1-route taal. De 600 uren die de inwoner aan taalles moet volgen worden ingevuld door de inzet van taaltrajecten met de focus op Spreken, lezen, schrijven en luisteren. Indien nodig wordt voorafgaand hiervan een alfabetiseringstraject aangeboden.
- B1-route participatie. Voor de B1-route zet de gemeente in op het afronden van de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) waarin 40 uur wordt geparticipeerd in de lokale samenleving. Het taal- en participatietraject wordt bij voorkeur door dezelfde organisatie aangeboden.
- Onderwijsroute. In de onderwijsroute ligt de focus op taalontwikkeling met de focus op Spreken, lezen, schrijven en luisteren. Gezien de doelstelling voor deze route ligt bij het volgen van een vervolgopleiding op MBO2, is hier geen directe focus naar participatie of uitstroom naar betaald werk.

### *Participatie voor inwoners na inburgering onder Wet inburgering 2021*

Op basis van de hoofdlijnen van onze koers hebben we de volgende aanpak voor inwoners die hun inburgeringstraject hebben afgerond.

- Z-route. We voeren een driegesprek. Hierbij is de inwoner, de consulent Inburgering en de consulent Werk aanwezig. In het gesprek komt naar voren dat er in onze gemeente mogelijkheden voor participatie zijn. Daarnaast wordt kenbaar gemaakt dat er geen actieve aanpak zal zijn en de consulent Werk alleen beschikbaar is voor vragen over participatie.
- B1-route. Deelnemers van deze route hebben op basis van hun profiel mogelijkheden om hen naar werk te begeleiden. Op basis van een uitgebreide vervolginname worden instrumenten ingezet zoals cultuur-sensitieve trainingen en trainingen om arbeidsvaardigheden te leren. Vaak is er nog sprake van een geruime afstand tot de arbeidsmarkt en kost het daarom nog enige tijd totdat uitkeringsonafhankelijkheid in beeld is.
- Onderwijsroute. Deelnemers uit deze groep vinden vaak op basis van hun profiel hun weg. Er wordt een driegesprek gevoerd waarin de consulent Werk wordt geïntroduceerd. Er komt in het gesprek naar voren of de overgang naar een vervolgopleiding soepel verloopt.

### 8.2 Focus op werk, Inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt

Hierbij richten we ons op mensen die met ondersteuning binnen een jaar uitkeringsonafhankelijk kunnen worden. Ook richten we ons specifiek op de begeleiding van werk naar werk zodat er geen gebruik van een uitkering hoeft te worden. Bij deze inzet richten we ons op inwoners met:

- Hoge baankansen
- Inwoners die we van werk naar werk kunnen begeleiden

Wat zetten we hiervoor in?

*Werkgeversservicepunt.* Het Werkgeversservicepunt Midden Gelderland (WSP) heeft een nauwe samenwerking met de gemeenten in onze arbeidsmarktregio. Het WSP ondersteunt werkgevers in hun zoektocht naar personeel en zijn voor gemeenten een belangrijke schakel naar het aan het werk helpen van werkzoekenden. Het WSP geeft daarnaast uitvoering aan de landelijke opdracht voor de regionaal verbinder statushouders. De regionaal verbinder statushouders is een verbinder en coördinator die statushouders zo snel mogelijk naar duurzaam werk begeleid.

De *accountmanager Bedrijven* is de vraagbaak voor gevestigde bedrijven en voor bedrijven die in onze gemeente een vestigingswens hebben. Hij komt bij veel bedrijven in huis en kent de lokale markt. Op die manier is hij ook een belangrijke schakel tussen de markt van vraag en aanbod van personeel.

De functie van *interne jobhunter Overbetuwe* is in het leven geroepen door het relatief en absoluut steeds groter groeiende aandeel van inwoners met arbeidsbeperkingen. In de loop van de tijd is de inzet gegroeid naar een bemiddelende rol voor inwoners uit het hele spectrum van de participatieladder.

*Jobcoach Overbetuwe*. De interne jobcoach van de gemeente wordt ingezet wanneer er een begeleidingsbehoefte of begeleidingsnoodzaak is bij een inwoner die geplaatst wordt of is. Meestal zijn dit inwoners die opgenomen zijn in het doelgroepregister. De jobcoach Overbetuwe wordt zo mogelijk altijd eerst ingezet voordat gebruik gemaakt wordt van een externe jobcoach.

*Intensieve samenwerking* tussen de accountmanagers van het WSP, de accountmanager bedrijven en de interne jobhunter zorgt voor het optimaal bijeenbrengen van de markt van vraag en aanbod in onze lokale arbeidsmarkt.

*Het Werkcentrum* in Elst is de plek waar werkzoekenden, werkgevers, het WSP, klantmanagers en jobcoaches elkaar vinden. Dit instrument zorgt ervoor dat inwoners die werkloos dreigen te raken snel weer naar een andere baan worden bemiddeld zonder dat een uitkering hoeft te worden aangevraagd. Door de inzet van sollicitatietrainingen, rollenspelen, coaching en competentieontwikkeling worden inwoners met grote baankansen in de uitkering naar de arbeidsmarkt begeleid.

*Groepstrainingen* worden intern ontwikkeld en zijn gericht op het leren solliciteren, presenteren en het verder ontwikkelen van competenties. De trainingen zijn gericht op de ontwikkeling van het groepsproces. Deelnemers ondersteunen en helpen elkaar op weg naar werk.

### 8.3 Focus op groei, Inwoners maken stappen

Hierbij richten we ons op mensen die een stap kunnen maken op de participatieladder of aan het werk kunnen.

Circa 12 % van de Nederlanders is laaggeletterd. In Overbetuwe ligt dit cijfer veel lager op 3% laaggeletterden. Veel uitkeringsgerechtigden hebben een matige beheersing van de Nederlandse taal<sup>9</sup>. Mensen met een niet-Nederlandse achtergrond die onder de oude Wet Inburgering (Wet Inburgering 2013) het inburgeringstraject hebben voltooid maken ook onderdeel uit van deze groep. We werken aan het verbeteren van de taalbeheersing, het leren van basale werknemersvaardigheden en het vergroten van de competenties. Bij deze inzet richten we ons op:

- Inwoners die nog verder moeten werken aan competenties en werknemersvaardigheden.
- Inwoners die nog verder kunnen werken aan taal-, reken- en digitale vaardigheden.

---

<sup>9</sup> [Hoe bereik je NT1'ers met een uitkering? | Stichting Lezen en Schrijven](#)

## Wat zetten we hiervoor in?

### *Taalmeter*

Om het taalniveau op een snelle manier te bepalen wordt de taalmeter ingezet. Hiermee is er snel inzicht in de digitale-, reken- en taalvaardigheden. Als het resultaat een onvoldoende laat zien, is dat reden om een vervolgtraject in te zetten.

### *Taaltrainingen. Cursussen digitale- en basisvaardigheden*

Op basis van de taalmeter of een ander inzicht wordt een taaltraject ingezet via ROC. Voor de start wordt een uitgebreide taalttest afgenomen. Flankerende instrumenten worden ingezet via een sociale partner met name Forte Welzijn of de bibliotheek. Zoals het taalcafé, taalmaatjes en het taalnetwerk.

### *Re-integratietrajecten of de inzet van vrijwilligerswerk*

Wanneer er stappen gemaakt worden in de beheersing van de Nederlandse taal kan een passend re-integratietraject ingezet worden. Hierbij worden vooraf heldere doelen gesteld. De financiering van een traject vindt deels plaats op basis van behaalde resultaten.

### *(interne) trainingen competentieontwikkeling*

We ontwikkelen zelf groepsgerichte trainingen. Deze trainingen zijn gericht op het vergroten van competentieontwikkeling en het leren van basale werknemersvaardigheden. De training is gericht op de ontwikkeling van het groepsproces waarbij de deelnemers elkaar ondersteunen in hun weg naar werk.

### *Bewegen op weg naar werk*

Vaak hebben en ervaren mensen lichamelijke problemen. Deze lichamelijke problemen worden dan als zo ernstig ervaren dat het hen niet in staat stelt om activiteiten te ontplooiën. Met het beweegprogramma van Overbetuwe Beweegt worden laagdrempelige beweegactiviteiten aangeboden. Tijdens bijeenkomsten wordt gewerkt aan het versterken van de competenties van de deelnemers en de onderlinge binding in de groep. Als beoogde deelnemers niet uit eigen beweging willen meedoen, kan een medische keuring ingezet worden.

## 8.4 Bijzondere doelgroepen

### Beschut werk.

Inwoners met een beschut werk indicatie begeleiden we naar een passende werkplek bij een reguliere werkgever of kunnen aan de slag bij het sociaal ontwikkelbedrijf. Vaak is er bij inwoners uit deze doelgroep sprake van meervoudige problematiek. We proberen dan ook met het sociale netwerk en inzet van voorzieningen te werken aan een stabiele levenssituatie.

### Inwoners met arbeidsbeperkingen.

In het sociaal akkoord van 2013 is de afspraak gemaakt om extra banen te creëren voor inwoners met arbeidsbeperkingen. We benaderen actief het lokale midden- en kleinbedrijf om de mogelijkheden te verkennen voor inwoners uit deze doelgroep. Eerder vonden inwoners uit deze doelgroep een plek binnen de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw). Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen nieuwe mensen meer instromen in de Wsw. Deze mensen komen nu in het Doelgroepregister. De grootste instroom van het Doelgroepregister is de groep die voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) heeft gevolgd en een beoordeling arbeidsvermogen heeft gehad. We zetten daarom in op een soepele overgang van school naar werk. Er wordt een goede verbinding gemaakt tussen onze gemeente en scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs in de wijde omgeving. Op die manier kent het onderwijs ons ondersteunende aanbod voor werkgevers en heeft het een nog beter inzicht in het werkaanbod voor deze doelgroep. We voorkomen hiermee vaak dat er een beroep gedaan wordt op een uitkering en hoeven ons slechts te beperken tot het

verstrekken van loonkostensubsidie. We gaan met werkgevers in gesprek om te kijken welke taken er vervuld kunnen worden die passend zijn om inwoners van werk naar werk te begeleiden. Niet de functie bij het bedrijf is daarbij leidend maar de taken die openliggen. We stimuleren bij werkgevers Jobcarving<sup>10</sup> en Jobcreating<sup>11</sup>. We zijn terughoudend bij de inzet van externe jobcoaching. Het devies hierbij is: bij voorkeur niet, tenzij het echt niet anders kan. We ondersteunen door de inzet van HARRIE trainingen en een beperkte vergoeding voor interne jobcoaching.

- HARRIE trainingen. Een HARRIE training staat voor een collega die hulpvaardig, alert, realistisch, rustig, instruerend en eerlijk is. Bij de training krijgt een collega van een werknemer met een arbeidsbeperking nog meer vaardigheden om begeleiding op de werkvloer te bieden.
- Interne jobcoaching. We verstrekken een beperkte vergoeding voor de interne, bij het bedrijf werkzame, jobcoach ter compensatie van de uren die besteed worden aan de begeleiding.

### Ondernemers.

We bieden actieve ondersteuning aan ondernemers. Dit doen we op de volgende manieren:

- Bedrijven kunnen ondersteuning krijgen bij hun eigen bedrijfsvoering en bij het van werk naar werk helpen van werknemers bij bijvoorbeeld inkrimping van de onderneming. Ook kunnen ze natuurlijk zelf ondersteuning krijgen bij het vinden van werk wanneer er sprake is van afnemende werkzaamheden of het beëindigen van het bedrijf.
- Voor ons voert de gemeente Arnhem het Bijstandsbesluit Zelfstandigen (BBZ) uit. Ondernemers kunnen een saneringskrediet krijgen, een renteloze lening of een tijdelijke uitkering tot de bijstandsnorm. Bij het loket “toegang geldzaken voor ondernemers” wordt eerst de situatie goed in kaart gebracht voordat vervolgstappen worden genomen.
- Ondernemers met (problematische) schulden ondersteunen we daarnaast in hun bedrijfsvoering met samenwerkingspartners.
- HARRIE helpt nieuwkomers. Veel bedrijven zijn al bekend met HARRIE trainingen. Werknemers worden opgeleid om andere werknemers met een ondersteuningsbehoefte nog beter te begeleiden. Hiernaast ondersteunen we nu ook bedrijven met HARRIE helpt statushouders. Hierbij krijgen werknemers goede handvatten om collega's met een vluchtverleden te begeleiden en ondersteunen.

Naast dat we ondernemers ondersteunen verwachten we van hen een open houding ten opzichte van alle doelgroepen inwoners. We brengen inwoners met arbeidspotentieel actief onder de aandacht bij werkgevers. Hieronder bevinden zich ook inwoner uit het doelgroepregister en mensen met een migratieachtergrond.

### Jongeren tot 27 jaar.

Met de nieuwe wet van school naar duurzaam werk komt een grotere focus op jongeren die moeite hebben om aan het werk te komen en aan het werk te blijven. Dit zijn vaak jongeren uit het praktijkonderwijs (pro), voortgezet speciaal onderwijs (vso), jongeren in de entreeopleiding van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo niveau 1), in de basisberoepsopleiding in de beroep opleidende leerweg (mbo niveau 2 bol) en voortijdig schoolverlaters (vsv'ers). We ondersteunen deze jongeren naar voltijdsonderwijs of werk

<sup>10</sup> Jobcarving is een term voor het creëren van een passende functie op individueel niveau. Het doel van jobcarving is een functie aan te passen aan de belastbaarheid medewerker.

<sup>11</sup> Jobcreation is het creëren van een passende functie op structureel niveau. In dit geval gaat het niet om het aanpassen van een specifieke functie, maar om het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het samenvoegen van diverse taken en werkzaamheden tot een nieuwe functie.

afhankelijk wat voor de jongere de beste optie is. Met name voor jongeren zonder startkwalificaties zal er samen met het Doorstroompunt van het Regionaal Bureau Leerplicht gekeken worden of voltijdonderwijs mogelijk is. Wanneer dit niet kan, dan heeft het combineren van werken met leren (een leerwerktraject) de voorkeur.

## 9. Doelstellingen

We stellen ons uitdagende maar ook realistische doelen. Met beperkte middelen zorgen we voor een dynamisch uitkeringsbestand. Een dynamisch uitkeringsbestand kenmerkt zich doordat inwoners met een bijstandsuitkering in beweging zijn en daardoor ook het bestand. Onze inzet is gericht op het activeren van inwoners zodat de weg naar (parttime) werk voor wie kan, wordt geplaveid. Daarnaast kunnen we de instroom simpelweg in veel gevallen niet beperken, ondanks onze inzet op handhaving en onze acties om inwoners van werk naar werk te bemiddelen. De instroom in de bijstand zal toenemen door de taakstelling voor de huisvesting van statushouders. Daarnaast kunnen niet alle inwoners die opgenomen zijn in het Doelgroepregister direct naar passend werk begeleid worden. Voorgaande factoren zijn ingrediënten voor de formulering van prestatie-indicatoren.

### 9.1 Kern prestatie-indicatoren

Aan de hand van het bovenstaande formuleren we de volgende kernprestatie indicatoren:

- 90% van alle nieuwkomers is binnen 3 maanden na huisvesting gestart met inburgering of is ontheven van de inburgeringsplicht door de gemeente.
- 80% van alle nieuwkomers op een inburgeringstraject is geslaagd binnen 3 jaar.
- Het verschil in percentage van huishoudens met bijstandsuitkeringen tussen onze gemeente en het landelijke percentage blijft minimaal gelijk. Noot: in december 2024 ontving 4,8% van de Nederlandse huishoudens een bijstandsuitkering. In Overbetuwe 2,7%.
- Minimaal 85% inwoners op participatieladder trede 3 of hoger met een bijstandsuitkering heeft een re-integratie voorziening.

## 10. Monitoring en implementatie

### *Monitoring*

Naast de gebruikelijke planning- en controlcyclus worden het behalen van de KPI's maandelijks besproken tijdens het werkoverleg. Tevens wordt dan de uitputting van de budgetten doorgenomen.