



werk

Zwolle

Visie op arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid

Mei 2024



Inhoud

Voorwoord	3
Kernboodschap	4
Samenvatting	5
Leeswijzer	5
1. Naar een nieuwe visie	6
1.1 Inleiding en aanleiding	6
1.2 Huidige visie op arbeidsparticipatie	7
1.3 Waarom deze herijking?	7
1.4 Scope van de herijkte visie	7
1.5 Naar een nieuwe visie	9
2. Visie op arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid	10
2.1 Visie op arbeidsparticipatie	10
2.2 Keuzes	11
2.3 Opgaven	13
3. Trends en ontwikkelingen	15
3.1 Ontwikkelingen rond arbeidsparticipatie	15
3.2 De arbeidsmarkt in en rond Zwolle	18
4. Uitvoeringsagenda	20
5. Financiën	22
Bijlage	24

Voorwoord

Meer en beter samenwerken om mensen aan werk te helpen

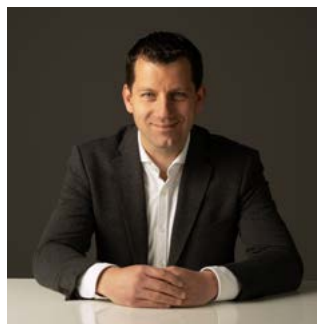
Met trots presenteer ik de visie op arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid. Ik ben blij dat deze visie er ligt, omdat die helpt om de participatieketen in en rondom Zwolle beter te gaan organiseren en stroomlijnen. Door de participatieketen te optimaliseren, kunnen we onze inwoners beter en duurzaam naar werk begeleiden en kunnen we kwetsbare werknemers beter ondersteunen. De keuzes die we in deze visie maken, helpen om onze energie gericht in te zetten en gefocust aan de slag te gaan.

De participatieketen in Zwolle kent verschillende schakels, zoals het werk- en ontwikkelbedrijf Tiem, het Sociaal Wijkteam, Team Inburgering, Participatie en Arbeidsontwikkeling (IPA), het Regionaal Bureau Zelfstandigen en de afdeling Inkomensondersteuning. Deze visie helpt om ieders rol in die keten helder te krijgen. Waar willen we gezamenlijk naartoe werken, hoe kijken we tegen arbeidsparticipatie aan en hoe kunnen we meer en beter samenwerken.

Zo krijgen we onze inwoners en hun talenten beter in beeld en kunnen we hen de best mogelijke ondersteuning bieden bij de overgang van uitkering naar betaald werk. Daarnaast is voor alle schakels in de keten duidelijk wat hun rol en opdracht is, zodat ook zij hun kwaliteiten en talenten beter kunnen inzetten en tonen waardoor de overgang naar betaald werk voor uitkeringsgerechtigden soepeler verloopt.

Daarbij zien we ook een belangrijke rol weggelegd voor werkgevers in Zwolle. De komende jaren zal de arbeidsmarkt krap blijven en zien we volop kansen op een inclusievere arbeidsmarkt.

Om dat doel te realiseren en om ook Zwollenaren die extra ondersteuning op de werkplek nodig hebben naar een betaalde baan te begeleiden, hebben we de werkgevers in Zwolle hard nodig. Daarom willen we nog hechter met hen samenwerken om zoveel mogelijk Zwollenaren aan het werk te krijgen en te houden.



Paul Guldmond
wethouder



Kernboodschap

In Zwolle kan iedere inwoner meedoen. We vinden dat ieder mens waarde heeft. Het is belangrijk erbij te horen, mee te tellen in de samenleving. Daarbij bieden we elke inwoner de ondersteuning die hij of zij op dat moment nodig heeft. Daarmee maken we de aansluiting met de Koers Sociaal Domein, waarin staat opgenomen dat we van de systeemwereld vragen nog meer het perspectief van de inwoner te zien, breed te kijken, te zoeken naar passende en duurzame oplossingen, en te werken vanuit de vraag in plaats van het aanbod.

We streven ernaar dat zoveel mogelijk inwoners van Zwolle in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien, door middel van betaald werk. Dit vergroot de bestaanszekerheid van deze inwoners en versterkt de arbeidsmarkt in de regio Zwolle, waar de krapte aan werknemers de komende jaren zal blijven aanhouden.

Deze visie gaat over arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid en richt zich daarmee op de groep Zwollenaren, die kunnen werken. Mensen die op zoek zijn naar werk of mensen die al werk of een eigen onderneming hebben, maar kwetsbaar zijn vanwege onzekerheid over hun arbeidsovereenkomst, de toekomst van hun onderneming of over het feit of hun werk nog wel zal blijven bestaan. We zien het als onze primaire uitdaging om een betere dienstverlening te bieden aan deze groep inwoners.

Participatie is voor ons echter meer dan de 'kortste route naar werk'. Zwollenaren die (tijdelijk) niet kunnen werken zetten zich, door maatschappelijk te participeren, in voor hun eigen ontwikkeling en die van de stad. Daarbij ondersteunen wij hen. We bieden hulp en ondersteuning om inwoners te helpen bij het zetten van stappen op het gebied van deze vorm van participatie, omdat we weten dat meedoen belangrijk is. Daarbij houden we te allen tijde het perspectief op werk zoveel mogelijk in het oog. Beide vormen van participatie zijn dus integraal met elkaar verbonden.

In deze visie schetsen we de opgaven die we voor de komende periode zien op het gebied van arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid, de uitgangspunten en ambities die we daarbij willen hanteren en de doelen en maatschappelijke effecten die we beogen.

Samenvatting

In deze nota ligt de focus op het meedoen op de arbeidsmarkt van inwoners van de gemeente Zwolle. De nota bouwt voort op de visie op participatie uit 2013 en moet gezien worden als een noodzakelijke herijking, vanwege de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in het rijksbeleid en vanwege de constatering dat de keten rond arbeidsparticipatie in Zwolle de afgelopen jaren niet voldoende heeft gefunctioneerd.

De krapte op de arbeidsmarkt zal de komende 10 tot 15 jaar aanhouden. Juist nu is het momentum om volop in te zetten op het aan werk helpen van mensen die nog steeds langs de kant staan. De belangrijke maatschappelijke opgaven (energie, duurzaamheid, etc.) zijn nog eens extra aanleiding om zoveel mogelijk mensen aan de arbeidsmarkt te laten deelnemen, duurzame inzetbaarheid van werkenden te bevorderen en drempels richting een andere baan weg te nemen wanneer werkenden met ontslag bedreigd worden. Ook de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, in het bijzonder de realisatie van Regionale Werkcentra, is aanleiding om goed te kijken naar deze infrastructuur in de stad Zwolle en omgeving en de voor inwoners en werkgevers beschikbare instrumenten en middelen.

We gaan uit van het huidige meerjarige financiële kader voor arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid, zoals opgenomen in de Begroting 2024 en de Perspectiefnota 2025-2028. Om die reden focussen we onze visie op inwoners met een uitkering op basis van de Participatiewet en zetten we in op curatief beleid. Dat wil zeggen dat we onze inzet primair richten op inwoners, die (tijdelijk) geen betaald werk hebben. We willen in eerste instantie onze inwoners met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunen in hun traject naar duurzame arbeidsinpassing. Inwoners met een relatief grotere afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunen we via onze Sociale Wijkteams, de regeling Sociale Activatie en Herstel, de Wet maatschappelijke ondersteuning (dagbesteding) en onze samenwerkingspartners in de Sociale Basis,

Uiteraard willen we ook voorkomen dat mensen werkloos worden. Voor dat preventieve beleid continueren we vooral de samenwerking met onze partners in de arbeidsmarktregio en Regio Zwolle (met name de 9 sectortafels). We formuleren hiervoor nu geen nieuw beleid.

We zetten in op het verhogen van de uitstroom van inwoners naar betaald werk door de eigen dienstverlening te optimaliseren en de ketensamenwerking met partners aan te passen aan de nieuwe trends en aan de behoeften van werkgevers.

We werken aan een overzichtelijk, toegankelijk en toepasbaar instrumentarium voor alle werkgevers.

We spelen in op de vraag naar mensen voor relatief laagdrempelige beroepen in technische branches, omdat vraag en aanbod elkaar daar het beste zullen vinden. Ook zien we kansen in sectoren als industrie, facilitaire dienstverlening, transport en warehousing, zorg, etc.

Na vaststelling van deze nota door de gemeenteraad van Zwolle, gaan we met interne en externe partners werken aan de realisatie van een uitvoeringsagenda met projecten, programma's en arrangementen en met concrete doelen en een planning.

Leeswijzer

We beginnen deze nota met de reden waarom we de visie op arbeidsparticipatie uit 2013 willen herijken. Ook leggen we uit waarom we arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid bundelen in één visie. Daarnaast schetsen we een aantal kaders rond de thema's arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid.

In hoofdstuk 2 zetten we visie op arbeidsparticipatie voor de komende jaren uiteen en leggen we uit dat we die visie koppelen aan een aantal opgaven, doelen en effecten.

In hoofdstuk 3 schetsen we een aantal ontwikkelingen, die van invloed zijn op de keten en de vraagstukken rond arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid. Zo leest u over de veranderende groep inwoners, die een beroep doet op een uitkering in het kader van de Participatiewet en vindt u achtergrondinformatie over de arbeidsmarkt in Zwolle.

In hoofdstuk 4 leest u een doorkijk naar hoe we de geschetste opgaven willen omzetten in acties, wanneer de visie eenmaal door de gemeenteraad van Zwolle is vastgesteld.

Aan het einde van de nota vindt u een aantal bijlagen met achtergrondinformatie en cijfers.



1. Naar een nieuwe visie

1.1 Inleiding en aanleiding

In 2023 is het beleid rond arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid tegen het licht gehouden. De aanleiding was dat er signalen waren, dat de participatieketen niet optimaal functioneerde en dat het volledige potentieel van inwoners die (tijdelijk) aan de kant staan niet goed in beeld was. Bovendien had er in de periode vanaf 2018 een aantal ingrijpende wijzigingen plaatsgevonden binnen de keten rond arbeidsparticipatie, zoals de oprichting van Tiem B.V. en de totstandkoming van Team IPA. Daarnaast waren er vragen over het inclusieve karakter van de Zwolse arbeidsmarkt, welke slagen daarin gemaakt zouden kunnen worden en hoe Zwolle zijn rol binnen de arbeidsmarktregio invulde.

Al deze zaken zijn in 2023 uitgewerkt in de zogeheten Tussenrapportage Herijking visie op arbeidsparticipatie. Die rapportage bevat analyses over het gevoerde beleid, over de samenstelling van en de ontwikkelingen binnen de groep inwoners die afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering, over het functioneren van de keten rond arbeidsparticipatie en bevat een aantal conclusies en aanbevelingen om arbeidsparticipatie in Zwolle beter vorm te geven.

De Tussenrapportage is op 18 maart 2024 met de raad besproken. Uit de rapportage blijkt dat er in de keten rond arbeidsparticipatie, arbeidstoeleiding en de arbeidsmarkt veel dingen goed gaan, maar trekt ook een aantal conclusies over dingen die beter kunnen.

Deze conclusies zijn:

- Er is behoefte aan een duidelijke visie op arbeidsparticipatie;
- Er is behoefte aan duidelijke opdrachten voor de actoren binnen de Participatieketen;
- Er is behoefte aan een bredere intake, waarbij de situatie en de mogelijkheden van de inwoner beter in beeld gebracht worden;
- Er is behoefte aan een instrumentarium om inwoners beter te volgen in de keten;
- Er is behoefte aan een helder verhaal wat werkgevers van ons mogen en kunnen verwachten;
- Er is behoefte aan lokaal arbeidsmarktbeleid.

De analyses, trends en ontwikkelingen, bevindingen en aanbevelingen uit de Tussenrapportage worden in deze visie niet herhaald. We verwijzen voor deze informatie naar de Tussenrapportage.

1.2 Huidige visie op arbeidsparticipatie

De basis voor de huidige visie op participatie wordt gevormd door de Kadernota Participatiewet Meedoen Mogelijk Maken (2013) en de bijbehorende Uitvoeringsnota (2014). Deze visie is als volgt verwoord: **“We willen dat zoveel mogelijk mensen zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale, economische en financiële zelfstandigheid. Bovendien draagt participatie bij aan het gevoel van eigenwaarde en aan de sociale cohesie en de economie. Om dit te bereiken streven wij naar een ‘inclusieve arbeidsmarkt’”. De ambitie in de Kadernota is om de doelgroep uit de Participatiewet kansen te bieden binnen de reguliere arbeidsmarkt. Waar arbeidsparticipatie geen optie is, wordt ingezet op maatschappelijke participatie. “Waar mensen (tijdelijk) geen werk hebben, zetten we in op het vergroten dan wel het behouden van competenties”.**

In de Raadsnota Op weg naar een Inclusieve Arbeidsmarkt uit 2015 wordt het maatschappelijk resultaat van de Zwolse inzet centraal gesteld. We willen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mee laten doen en dat het liefst via een baan bij een reguliere werkgever. Hiervoor streven we naar een optimale aansluiting tussen onderwijs, overheid, werkgevers en werkzoekenden, zodat zoveel mogelijk kwetsbare mensen aan het werk kunnen in bestaande en nieuwe banen. Een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij onderwijs en overheid optimaal ondersteunend zijn aan de ontwikkeling van werknemers en aan de vraag van werkgevers. Deze uitgangspunten zijn in 2021 door de gemeenteraad herbevestigd, naar aanleiding van de Informatienota “Evaluatie en Opdrachtscenario’s Tiem”.

Het beleid rondom (arbeids-)participatie van de afgelopen jaren is vormgegeven vanuit de visie op participatie uit 2013. We zien dat deze visie niet voldoende is vertaald in heldere opdrachten aan de diverse actoren in de participatieketen in Zwolle. Juist over het begrip arbeidsparticipatie en de Zwolse visie daarop is onduidelijkheid ontstaan. Bovendien heeft het gebrek aan heldere opdrachten en duidelijkheid geleid tot het gevoel dat de gemeente onvoldoende kan sturen op dit terrein.

1.3 Waarom deze herijking?

Zoals in de inleiding geschetst, is er een aantal redenen om de visie op arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid te herijken en om stappen te zetten op beide onderwerpen. We zien dat er veel dingen goed gaan en dat schakels in de keten elkaar steeds beter weten te vinden. Zeker het afgelopen half jaar zijn daarin mooie stappen gezet, bijvoorbeeld in de samenwerking tussen SWT, Tiem en de afdeling Inkomensondersteuning. Tegelijkertijd hebben we geconcludeerd dat er ook een aantal dingen beter kan en hebben we vragen als:

- hoe kan het dat er nog relatief veel mensen een bijstandsuitkering hebben?
- hoe krijgen we de arbeidsmarktcompetenties van onze inwoners beter in beeld?
- hoe kunnen we beter aanhaken op de regionale koers rond de arbeidsmarktregio en in de Regio Zwolle?
- hoe kunnen we inspelen op kansen voor onze inwoners als gevolg van de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt?
- hoe krijgen we meer regie en sturing op de samenwerking in de keten?

Deze vragen, gekoppeld aan de conclusies uit de Tussenrapportage, maken een herijking noodzakelijk. Een herijking van de visie, maar ook van de werkwijze en de invulling van regie, sturing en rollen.

1.4 Scope van de herijkte visie

Deze visie gaat primair over de arbeidsparticipatie van Zwollenaren met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, die op zoek zijn naar werk en daarbij ondersteuning nodig hebben en mensen die al werk of een eigen onderneming hebben, maar kwetsbaar zijn vanwege onzekerheid over hun arbeidsovereenkomst, de toekomst van hun onderneming of over het feit of hun werk nog wel zal blijven bestaan. Deze visie richt zich daarom op inwoners, die al dan niet met ondersteuning betaald werk kunnen verrichten. We hebben het daarmee over de groep inwoners, die zich op de treden 5 en 6 van de Participatieladder bevindt.

Definitie arbeidsparticipatie

In deze visie verstaan we onder arbeidsparticipatie daarom alle vormen van ondersteuning aan inwoners op de treden 5 en 6 van de Participatieladder, zodat zij de stap richting betaald werk kunnen maken.



Afbeelding 1: Participatieladder

Deze visie gaat daarmee niet over maatschappelijke participatie. Die vorm van participatie bestaat uit de treden 2, 3 en 4 van de Participatieladder. Uiteraard zijn er inhoudelijk veel raakvlakken tussen arbeidsparticipatie en maatschappelijke participatie en is er soms sprake van overlap van beide vormen van participatie. Maatschappelijke participatie is geregeld via de Wet maatschappelijke ondersteuning en in de visie Sociale Basis. Bij deze vorm van participatie is er op korte termijn nog geen perspectief op (betaald) werk, maar doen inwoners toch mee aan de samenleving door bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, mantelzorg of dagbesteding.

Wanneer een inwoner (nog) niet toe is aan betaald werk, leiden we hem of haar door naar het Sociaal Wijkteam of de Sociale Basis. Voor een deel van de uitkeringsgerechtigde inwoners is de Participatiewet een vangnet en is de kans om de stap naar betaald werk te maken klein. We bieden onze inwoners hulp en ondersteuning bij het zetten van stappen op het gebied van deze vorm van participatie, omdat we weten dat meedoen belangrijk is. Het geeft mensen zelfvertrouwen, vergroot het gevoel van welzijn en draagt bij aan een inclusieve stad

met een bloeiende sociale basis. We baseren de ondersteuning altijd op de actuele ondersteuningsvraag van de inwoner. We kijken dus naar de actuele situatie en de ondersteuning die op dat moment het meest passend is. Die ondersteuningsbehoefte bepaalt waar in de Participatieketen deze inwoner ondersteund wordt.

Ook inwoners die maatschappelijk participeren willen we ondersteunen om stappen te zetten op de Participatieladder. Daarbij houden we te allen tijde het perspectief op werk zoveel mogelijk in het oog. Beide vormen van participatie zijn dus integraal met elkaar verbonden. De focus op het perspectief op werk geven we ook mee aan onze samenwerkingspartners in de Sociale Basis.

Arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid

Deze visie omvat zowel arbeidsparticipatie als arbeidsmarktbeleid. Ook deze onderwerpen zijn nauw met elkaar verbonden. Een goed functionerende, inclusieve arbeidsmarkt is essentieel voor de arbeidsparticipatie en voor gelijke kansen voor alle inwoners op die arbeidsmarkt. Tegelijkertijd is het voor de arbeidsmarkt essentieel dat er voldoende potentieel aan arbeidskrachten beschikbaar is. Zowel arbeidsparticipatie als arbeidsmarktbeleid richten zich op de ondersteuning van inwoners bij het vinden of behouden van werk en in het ondersteunen van werkgevers bij het invullen van hun inclusieve ambities.

Voor de arbeidstoeleiding en ondersteuning van werkzoekende uitkeringsgerechtigden en kwetsbare werknemers en ondernemers gelden een aantal wettelijke kaders. De Participatiewet, die de gemeente de verantwoordelijkheid geeft om mensen waar mogelijk toe te leiden naar betaald werk en de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI), die ziet op de samenwerking tussen UWV, gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven om samen een aantal wettelijke taken uit te voeren voor werkzoekenden en werkgevers. Voor de uitvoering van de Wet SUWI is in de arbeidsmarktregio een Uitvoeringsplan opgesteld.

In dit regionale uitvoeringsplan is een groot aantal zaken opgenomen, die de ondersteuning voor kwetsbare inwoners op de arbeidsmarkt regelt. Een voorbeeld daarvan is de samenwerking binnen de regio (arbeidsmarktregio en Regio Zwolle) om te voorkomen dat mensen werkloos worden. We vinden dat de preventie van werkloosheid op die manier goed geregeld is met programma's op het terrein van

een Leven Lang Leren en Ontwikkelen (LLO), het binden en boeien van talenten en inclusie en daarom valt deze component buiten de scope van deze visie. In deze visie richten we ons daarom met name op het curatieve aspect: de individuele trajecten om inwoners toe te leiden naar de arbeidsmarkt.

Uiteraard wordt het functioneren van de arbeidsmarkt door nog veel meer factoren beïnvloed, die wij in deze visie echter buiten beschouwing laten. Het gaat dan om factoren als vestigingsklimaat, de bereikbaarheid van de regio, demografische trends, de aanwezigheid of komst van bepaalde bedrijven en het al dan niet bestaan van een voor ondernemers aantrekkelijke ecosysteem.

1.5 Naar een nieuwe visie

In de voorgaande paragrafen las u de aanleiding tot de herijking van de visie op arbeidsparticipatie. Daarnaast beschreven we waarover die herijkte visie gaat, maar ook welke onderdelen niet in deze nota en visie zijn opgenomen. U las waarom we arbeidsmarktbeleid en arbeidsparticipatie in één visie oppakken en wat onze definitie van arbeidsparticipatie is voor de komende periode. Tot slot hebben we geduid hoe arbeidsparticipatie en maatschappelijke participatie met elkaar vervlochten zijn en hoe we inwoners te allen tijde ondersteunen, op welke trede van de Participatieladder zij zich ook bevinden.

In het volgende hoofdstuk leest u de herijkte visie op arbeidsparticipatie en zetten we de conclusies uit de tussenrapportage om in een aantal opgaven, die we de komende jaren willen oppakken.





2. Visie op arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid

2.1 Visie op arbeidsparticipatie

Onze visie op arbeidsparticipatie is:

In Zwolle kan iedere inwoner meedoen. We vinden dat ieder mens waarde heeft. Het is belangrijk erbij te horen, mee te tellen in de samenleving. We streven ernaar dat zoveel mogelijk inwoners van Zwolle in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien, door middel van betaald werk. Dit vergroot de bestaanszekerheid van deze inwoners en versterkt de arbeidsmarkt in de regio Zwolle, waar de krapte aan werknemers de komende jaren zal blijven aanhouden.

Arbeidsparticipatie draagt bij aan sociale cohesie en aan een goed functionerende arbeidsmarkt. Het is goed voor werknemers, werkgevers en de (regionale) economie als mensen op een passende werkplek zitten en inzetbaar blijven. Het geheel van de beschikbare beroepsbevolking en de competenties van die inwoners is belangrijk voor de arbeidsmarkt en de regio. Daarom zetten we de komende tijd in op het vergroten van de arbeidsparticipatie van inwoners met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt. We richten onze inzet primair op de arbeidsinschakeling van deze groep inwoners en zetten de daarvoor beschikbare middelen gericht in.

In Zwolle streven wij naar een inclusieve arbeidsmarkt, waar ruimte is voor al onze inwoners die aan het werk willen. Wanneer mensen (tijdelijk) geen werk hebben of kwetsbaar zijn in hun huidige baan, zetten we via het regionale instrumentarium in op het vergroten dan wel het behouden van competenties. We willen voorkomen dat inwoners langdurig worden uitgesloten van de arbeidsmarkt.

We willen inwoners van Zwolle een beter perspectief geven op werk en talentontwikkeling en we willen inwoners gedurende een traject naar werk de gelegenheid geven op omscholing, herscholing, opleiding of bijscholing. Daarbij

hebben we extra aandacht voor de talentontwikkeling van mensen die nu nog niet participeren (van werkloosheid naar werk) en van mensen die te maken krijgen met grote verschuivingen op de arbeidsmarkt (van werk naar werk). Hierbij gaan we uit van de principes van wederkerigheid en de tegenprestatie uit de Participatiewet.

De herijkte visie borduurt voort op de visie uit 2013, maar is ook een aanscherping van die visie. De aanscherping zit in de focus op het vergroten van de arbeidsparticipatie van inwoners met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt. Hiermee maakt Zwolle een duidelijke keuze wat betreft de inzet van de beschikbare middelen en de rol van de verschillende schakels binnen de Participatieketen.

We hebben een aantal redenen om deze focus aan te brengen:

- We willen meer uitstroom naar betaald werk realiseren, omdat betaald werk en het zelf kunnen voorzien in het levensonderhoud een belangrijke bijdrage leveren aan de bestaanszekerheid van inwoners. Bestaanszekerheid is in het Coalitieakkoord 2022-2026 'Samen voor een waarde(n)volle toekomst' een belangrijk thema. Daarnaast willen we meer inwoners (duurzaam) aan het werk krijgen op de reguliere arbeidsmarkt. Dit bevordert niet alleen de zelfredzaamheid en bestaanszekerheid van die inwoners, maar draagt ook bij aan de arbeidsmarkt en de economie in Zwolle.
- Werkplezier, innovatie en productiviteit hangen met elkaar samen. Werk vormt een inkomstenbron, maar geeft mensen ook een identiteit en zelfvertrouwen, zou blijkt ook uit de publicatie 'Waardevol werken' van Movisie. Het meedoen aan de samenleving en het hebben van betaald werk vormt een basis voor sociale contacten, doordat men onderdeel is van een community en draagt bij aan de gezondheid van mensen. Dit effect gaat verder dan welvaart, economie of geld. Het gaat om wat ook wel "brede welvaart" wordt genoemd.
- Het geheel van de beschikbare beroepsbevolking en de competenties van die inwoners is belangrijk voor de regionale arbeidsmarkt. Zonder de beschikbaarheid van voldoende geschikte werknemers, zal de krapte op de arbeidsmarkt aanhouden of verder toenemen.

Een succesvol uitstroombesleid naar betaald werk is alleen mogelijk als de arbeidsmarkt goed functioneert, waardoor vraag en aanbod elkaar makkelijk

kunnen vinden en vacatures, stages, opleidingstrajecten en subsidies voor eenieder inzichtelijk zijn. Dit functioneren van de arbeidsmarkt is mede afhankelijk van tal van factoren, waar de gemeente Zwolle slechts beperkt over gaat. Denk aan het onderwijs, UWV, de sociale partners, O&O fondsen en tal van andere intermediairs die in deze markt hun positie hebben. Gemeente Zwolle zet daarom maximaal in op samenwerking in de regio, met accenten op de samenwerking met werkgevers en onderwijs in de triple helix.

2.2 Keuzes

Om de herijkte visie te kunnen realiseren, maken we een aantal keuzes:

Doelgroep

De huidige populatie bijstandsgerechtigden, die nu nog geen werk heeft, zal een relatief lang en dus duur traject nodig hebben om de stap naar duurzame arbeidsparticipatie te maken. De concurrentiepositie van die huidige populatie zal er niet beter op worden door de veranderingen in functies en vanwege het feit dat er waarschijnlijk meer baanveranderaars (zij-instromers) en WW'ers (met een recent en dus relevant arbeidsverleden) zich melden op de regionale arbeidsmarkt.

In deze visie maken we daarom de keuze om onze ondersteuning op het gebied van arbeidsparticipatie te focussen op de groep inwoners, die zich bevindt op de treden 5 en 6 van de Participatieladder. Dit is de groep inwoners met een (zeer) korte afstand tot de arbeidsmarkt. We maken deze keuze, omdat we daarmee meer focus kunnen aanbrengen in de opdracht aan de Participatieketen als geheel, maar ook in de opdrachten aan de verschillende schakels in die keten. Bij deze keuze gaan we uit van wederkerigheid en een tegenprestatie vanuit de inwoner, zoals ook benoemd is in de Participatiewet. We verwachten de focus op betaald werk ook van onze inwoners.

We beseffen dat de knip tussen de treden 4 en 5 op de Participatieladder in de praktijk niet altijd even gemakkelijk te maken is en dat ook inwoners met een iets grotere afstand (trede 4) binnen afzienbare tijd de stap naar betaald werk zouden kunnen maken. Binnen de focus op arbeidsparticipatie houden we daarom ook uitdrukkelijk rekening met deze groep en ondersteunen we hen waar mogelijk in de stap naar betaald werk.

Omdat we geen (volledig) inzicht hebben in onze bijstandspopulatie, weten we niet precies hoeveel van de ca. 3.600 uitkeringsgerechtigden (ultimo 2023) zich op trede 4, 5 of 6 van de Participatieladder bevinden. Het is dan ook één van de opgaven om dit de komende periode beter in beeld krijgen. In afstemming met onze samenwerkingspartners hebben we de inschatting gemaakt dat ca. 20% van de inwoners met een bijstandsuitkering zich op trede 4, 5 of 6 bevindt en dus een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Deze keuze betekent niet, dat we alleen inzetten op uitstroom uit de uitkering. We bieden al onze inwoners die ondersteuning, die zij op dat moment nodig hebben. Dat betekent dus ook ondersteuning aan inwoners, die kunnen toegroeien naar betaald werk met ondersteuning (trede 5). We zijn ons bewust dat dergelijke ondersteuning langdurig nodig kan zijn, voordat iemand de stap naar de arbeidsmarkt kan maken.

Zoals gezegd zijn we ons bewust dat er niet altijd een harde scheidslijn te maken is tussen de treden van de Participatieladder en dat inwoners soms zullen bewegen tussen de verschillende treden. In de opdracht aan de Participatieketen zullen we hier uitdrukkelijk aandacht voor vragen, zodat er geen inwoners tussen wal en schip belanden en zodat er goed wordt samengewerkt wanneer een inwoner door meerdere schakels in de keten wordt ondersteund. Hierbij maken we gebruik van de ervaringen die er al zijn opgedaan in het kader van het project 'Simpel switchen binnen de Participatieketen'.

Deze keuze betekent ook dat de ondersteuning van sommige inwoners zal verschuiven tussen de schakels in de Participatieketen. We zien op dit moment dat Tiem ook inwoners ondersteunt op trede 2, 3 of 4 van de Participatieladder. Dit is mede veroorzaakt door het gebrek aan scherpste in de opdracht aan Tiem in de afgelopen jaren en door de inhaalslag die is gemaakt in het in beeld brengen van onze inwoners (Motie 7 en de Perspectiefgesprekken).

Inzet van beschikbare middelen

We gaan uit van het huidige meerjarige financiële kader voor arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid, zoals opgenomen in de Begroting 2024 en de Perspectiefnota 2025-2028. Om die reden focussen we onze inzet op de doelgroep uit de Participatiewet en zien we vooralsnog geen ruimte om ons ook te richten op

groepen inwoners, die geen recht hebben op een uitkering (zogenoemde niet-uitkeringsgerechtigden). Op termijn willen we ook op deze groepen kunnen inzetten, maar daarvoor moeten we eerst de financiële ruimte creëren.

Een uitzondering hierop vormen statushouders, die hun inburgeringstraject hebben afgerond. We zien dat deze groep vaak nog extra ondersteuning nodig heeft om de stap richting de arbeidsmarkt te kunnen maken. Het gaat dan vooral om extra ondersteuning op het gebied van taal, cultuur en werknemersvaardigheden. Voor deze extra ondersteuning ontvangen we binnen het budget voor Inburgering niet voldoende middelen vanuit het Rijk. Daarom betalen we een deel van die kosten ook uit de beschikbare budgetten voor het uitvoeren van de Participatiewet. Statushouders die nog geen betaald werk hebben, vallen immers onder de Participatiewet.

We zetten de komende jaren in op bewezen effectieve instrumenten om mensen te laten uitstromen uit de uitkering. Door meer uitstroom te genereren willen we de uitgaven in het kader van de BUIG¹ verlagen. We zetten de beschikbare budgetten in voor inwoners die zich op de treden 5 en 6 van de Participatieladder bevinden en voor de extra ondersteuning van statushouders, die hun inburgeringstraject hebben afgerond. Wanneer er budget overblijft, kunnen we dat inzetten op inwoners op trede 4. Het zorgvuldig besteden van publieke middelen is bij de vormgeving van de dienstverlening een belangrijk uitgangspunt.

Preventie via het regionale instrumentarium

Preventie van instroom vanuit de arbeidsmarkt gebeurt in de regio en we maken gebruik van dat regionale instrumentarium. Als gemeente Zwolle gaan we daar geen instrumentarium naast zetten maar focussen we ons op het toeleiden van mensen op de treden 5 en 6 van de Participatieladder naar de arbeidsmarkt.

Preventie van instroom van jongeren, die dreigen uit te vallen van school of werk, organiseren we via het Doorstroompunt, het Regionaal Werkcentrum i.o. en de overige regionale samenwerkingspartners, die zich hiermee bezighouden.

¹ Gebundelde uitkering voor gemeenten voor het bekostigen van de uitkeringen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ, Bbz en voor de inzet loonkostensubsidie.

2.3 Opgaven

We hebben de herijkte visie, de conclusies uit de Tussenrapportage uit de inleiding en de hiervoor genoemde keuzes vertaald in een aantal opgaven. Bij elke opgave benoemen we het doel en de gewenste effecten. Na vaststelling van deze visie werken we de genoemde opgaven uit in een uitvoeringsagenda met concrete actie.

- **Een duidelijke opdracht voor de Participatieketen als geheel en voor de verschillende schakels binnen die keten**

Doel: een goed functionerende Participatieketen, waarin alle schakels weten wat van hen wordt verwacht, waarin de gemeente Zwolle de regie voert en kan sturen op resultaten, outcome en samenwerking.

Effecten: een duidelijke rol- en taakverdeling en taakopvatting in de ondersteuning van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierdoor kunnen de schakels in de keten meer focus aanbrengen in hun ondersteuning en de onderlinge samenwerking.

We formuleren een duidelijke opdracht voor de Participatieketen als geheel, zodat er samenhang ontstaat in de onderlinge rol- en taakverdeling, taakopvatting en samenwerking. Door een opdracht voor de keten voorkomen we dat er versnippering ontstaat, waarin elke schakel zich primair richt op het voldoen aan zijn eigen opdracht en prestatieafspraken. In de opdrachten aan de verschillende schakels maken we duidelijke afspraken over de rol, taken en resultaten van deze schakels.

- **Committeren van werkgevers om samen te werken aan een inclusievere arbeidsmarkt.**

Doel: werkgevers in Zwolle bieden meer mensen uit de doelgroep Participatiewet de kans op betaald werk.

Effect: meer mensen uit de doelgroep Participatiewet hebben betaald werk en minder inwoners doen een beroep op een uitkering.

- **Het instrumentarium dat beschikbaar is voor werkgevers om meer inclusie te realiseren beter onder de aandacht brengen.**

Doel: werkgevers verleiden om te gaan werken aan inclusie door ze te wijzen op het beschikbare instrumentarium, het juiste loket en eventuele branchespecialisten en de beschikbare informatie.

Effect: meer werkgevers zijn structureel bezig met inclusie en het bieden van kansen aan kwetsbare werknemers en inwoners uit de doelgroep Participatiewet.

- **Goed in beeld brengen van de populatie met uitkeringsgerechtigden.**

Doel: beter in kaart krijgen hoe de populatie is opgebouwd, welke mogelijke doelgroepen er zijn, welke ondersteuningsvraag inwoners hebben, welke (arbeidsmarkt-)competenties zij hebben/ontwikkelen, welk potentieel er is en welke aanpak hierop ingezet kan worden, zodat we beter kunnen sturen op de grootte van de populatie.

Effecten: doordat we onze inwoner en zijn/haar potentieel beter kennen, kunnen we de ondersteuning bieden die op dat moment voor de inwoner het meest passend is. Uiteindelijk leidt dit tot meer passende ondersteuning, meer samenhang in die ondersteuning en meer uitstroom uit de uitkering.

Deze opgave vraagt om een andere intake dan op dit moment wordt gehanteerd en om een ander samenspel tussen de schakels in de Participatieketen. We willen de brede intake uit het Innovatielab (Netwerk Participatie) implementeren en verder uitrollen. In die werkwijze is periodiek contact met de inwoner om zijn/haar situatie, ondersteuningsvraag en perspectief goed in beeld te houden.

- **Inrichten van een registratie-instrument voor de Participatieketen.**

Doel: er raakt binnen de Participatieketen geen inwoner meer buiten beeld en we houden verbinding met onze inwoners.

Effecten: inwoners kunnen erop vertrouwen dat we hun situatie en ondersteuningsvraag kennen. Door dit instrument voorkomen we dat inwoners buiten beeld raken, zoals de afgelopen jaren wel is gebeurd. Als het instrument is geïmplementeerd, weten we door welke samenwerkingspartner(s) een inwoner wordt ondersteund en wat het perspectief van de inwoner is. Hierdoor kunnen we onze ondersteuning aan inwoners beter vormgeven.

Dit proces kan parallel lopen aan het formuleren van de opdracht aan de Participatieketen in zijn geheel en de deelopdrachten aan de schakels binnen die keten. In die opdrachten kunnen we opnemen hoe we de registratie vorm willen geven en welke zaken door de schakels geregistreerd moeten worden.

Deze opgave hangt samen met de opgave om de populatie met uitkeringsgerechtigden goed in beeld te brengen, maar het verschil is dat deze opgave gaat om het inrichten van een instrument, waarin data van alle schakels uit de Participatieketen bij elkaar komen.

- **Huidige instrumentarium tegen het licht houden. Voldoet dat instrumentarium of hebben we aanvullende instrumenten nodig?**

Doel: In kaart brengen van het instrumentarium op het gebied van arbeidstoeleiding van de Participatiewet en de Wet SUWI. Voldoet dit instrumentarium, voorziet het in de behoeften of is er een aanvullend instrumentarium nodig? Daarbij kijken we o.a. naar de vraag meer hoe we inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt toeleiden naar kansrijke sectoren en beroepen, of uitstroom uit de uitkering voor inwoners loont en hoe we inwoners die uitstromen uit de uitkering goede nazorg kunnen bieden.

Effecten: Inzage in het beschikbare instrumentarium en de vraag of er aanvullende instrumenten nodig zijn. Uiteindelijk leidt dat tot een betere match tussen de vraag op de arbeidsmarkt en het aanbod van werkzoekende uitkeringsgerechtigden en tot een instrumentarium dat past bij de uitdagingen die we op dit moment zien op de arbeidsmarkt en binnen de arbeidsparticipatie.

- **Aan de hand van de betere informatievoorziening en van heldere opdrachten aan de diverse schakels in de Participatieketen de sturing op die keten en de uitgaven in het kader van de BUIG verbeteren.**

Doel: Meer sturing op de Participatieketen en de uitgaven in het kader van de BUIG.

Effecten: We zijn beter en eerder in staat om bij te sturen als dat nodig is, we maken afspraken over resultaten, samenwerking en outcome met de diverse schakels in de Participatieketen en we kunnen beter sturen op de uitgaven die we doen in het kader van de BUIG.

- **Zwolle aankoppelen in de arbeidsmarktregio en Regio Zwolle**

Doel: structurele ambtelijke participatie van de gemeente Zwolle aan de vele overleg- en sectortafels in de arbeidsmarktregio Zwolle en Regio Zwolle op thema's als inclusie, leven lang leren en ontwikkelen, ontwikkeling nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur (Regionaal Werkcentrum), harmonisatie re-integratie verordeningen gemeenten, verbetering uitwisseling matchingsgegevens (VUM), etc.

Effecten: participeren in regionale arbeidsmarktinnovatie waardoor dit ook meerwaarde heeft voor inwoners en werkgevers in Zwolle. Initiatieven die op de schaal van de stad Zwolle worden gerealiseerd kunnen, indien daar regionaal behoefte aan is, worden opgeschaald waardoor ook andere gemeenten en partners gebruik kunnen maken van opgedane ervaringen en kennis.

- **Preventie van instroom in de uitkering inrichten.**

Doel: Voorkomen dat kwetsbare inwoners uitvallen op de arbeidsmarkt en instromen in de uitkering. In samenwerking met onze ketenpartners het individuele traject naar betaald werk zoveel mogelijk richten op betekenisvol werk in een vitale bedrijfstak, zodat uitstroom een zo duurzaam mogelijk karakter krijgt. Ook na het moment van indienst-treding is er aandacht voor nazorg en jobcoaching.

Effecten: minder uitval van kwetsbare werknemers, minder instroom in de uitkering en duurzame arbeidsinpassing met een minimaal afbreukrisico op het beëindigen van de arbeidsrelatie en een minimale kans op opnieuw instromen in de Participatiewet. Meer Zwollenaren blijven duurzaam aan het werk en beschikbaar voor de arbeidsmarkt.



3. Trends en ontwikkelingen

In dit hoofdstuk bespreken we een aantal trends en ontwikkelingen rond arbeidsparticipatie en arbeidsmarktbeleid. Deze trends en ontwikkelingen zijn zowel landelijk, regionaal als lokaal.

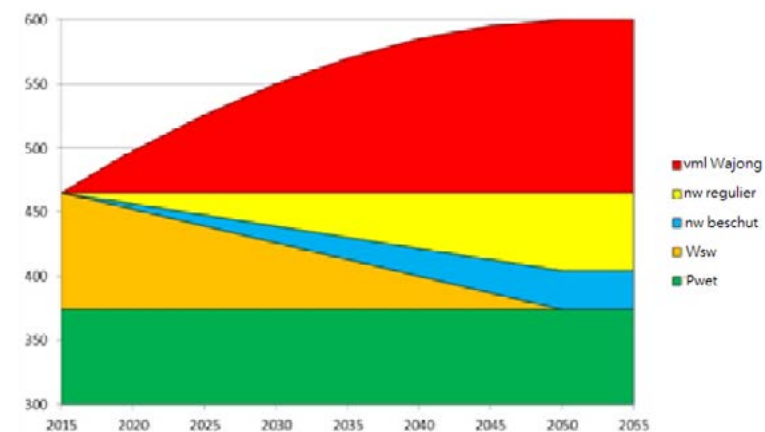
3.1 Ontwikkelingen rond arbeidsparticipatie

Participatiewet in Balans

Demissionair minister Schouten van Armoedebelid, Participatie en Pensioenen heeft een traject in gang gezet om de Participatiewet beter te laten aansluiten op wat mensen nodig hebben en (aan)kunnen. De regelgeving binnen de wet wordt verruimd en vereenvoudigd, waarbij de overheid meer wil handelen vanuit vertrouwen. Door de val van het kabinet zijn er op dit terrein nog geen nieuwe stappen gezet, maar de verwachting is dat deze beweging door een volgend kabinet doorgezet zal worden.

Veranderende instroom

Zowel de Wet Sociale Werkvoorziening als de Wajong zijn 'op slot' gegaan, hetgeen betekent dat er geen nieuwe mensen meer in deze wetten kunnen instromen. Inwoners die voorheen een beroep konden doen op de genoemde wetten, stromen nu in de Participatiewet in. Hierdoor verandert de doelgroep van de Participatiewet (zie onderstaande afbeelding)



We zien dat de nieuwe instroom van bijstandsgerechtigden over het algemeen te maken heeft met complexe problematiek, waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt relatief groot is. Daardoor hebben veel inwoners meer tijd nodig om de stap naar betaald werk (weer) te maken. Deze ontwikkeling maakt dat het de komende periode lastiger zal zijn om uitstroom uit de Participatiewet te realiseren. Bovendien zal de groep inwoners die een beroep doet op de Participatiewet de komende jaren steeds groter worden.

Daarbij komt de onzekerheid over het aantal migranten dat de komende jaren naar Nederland zal komen, als gevolg van oorlogen en economische factoren. Een deel van deze groep zal aanspraak maken op een uitkering Participatiewet en inzet vragen op het gebied van arbeidstoeleiding. Een deel van deze groep zal echter ook helpen om de tekorten op de arbeidsmarkt op te vullen en de arbeidsmarkt goed te laten draaien.

Tot slot heerst er bij gemeenten onzekerheid over het zogeheten 'ravijnjaar 2026', omdat er onduidelijkheid is over de financiële situatie van gemeenten vanaf 2026. In dat jaar belanden gemeenten namelijk tussen het oude financiële systeem, dat in 2025 afloopt, en het nieuwe dat per 2027 van kracht wordt. Zoals het nu lijkt lopen gemeenten daardoor gezamenlijk ruim 3 miljard euro mis, waardoor hun begrotingen onder grote druk komen te staan.

De Zwolse bijstandscijfers

In Zwolle fluctueerde het aantal verstrekte bijstandsuitkeringen de afgelopen 7 jaar tussen ruwweg 3400 en 3600. In 2023 en het begin van 2024 is een lichte stijging in het aantal verstrekte bijstandsuitkeringen waarneembaar in de cijfers.

Het aantal uitkeringen per 1000 inwoners ligt in Zwolle op 34. Hiermee ligt dat cijfer iets boven het landelijke gemiddelde van 30 uitkeringen per 1000 inwoners. In de landelijke monitor van Berenschot is te zien dat het cijfer in Zwolle al een flink aantal jaren iets hoger ligt dan het landelijke gemiddelde. Uit de analyse over deze cijfers in de Tussenrapportage kwam naar voren, dat in Zwolle de afgelopen jaren geen focus heeft gelegen op het sturen op uitstroom uit de uitkering. Dit is terug te zien in de uitgaven die Zwolle doet in het kader van de Bundeling Uitkeringen Inkomensondersteuning Gemeenten (BUIG).



Zwolle betaalt al jaren meer aan uitgaven dan het in het landelijk verdeelmodel van het Rijk ontvangt. Dit wordt deels veroorzaakt door een relatief laag uitstroomcijfer.

Op dit moment zien we dat er op landelijk gebied veel aandacht is voor inclusie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, kansengelijkheid en het herstellen van bestaanszekerheid. Al deze thema's hebben een relatie met arbeidsparticipatie.

Breed Offensief

Ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking heeft nog geen werk. En ongeveer 1 op de 12 werkgevers heeft iemand met een arbeidsbeperking in dienst. Het kabinet vindt deze cijfers te laag en wil daarom een impuls geven aan de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Met het Breed Offensief heeft het kabinet maatregelen getroffen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen en aan het te werk houden, door de doelgroep van de instrumenten loonkostensubsidie, indienstnemingsubsidie en job coaching te vergroten. De verwachting is dat het Breed Offensief daardoor zal leiden tot meer aanvragen voor deze instrumenten door zowel werkgevers als werknemers, waardoor meer mensen met een arbeidsbeperking werk zullen kunnen krijgen of houden. Het Breed Offensief kan hierdoor een bijdrage leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Er ligt een uitdaging om de arbeidsmarkt in Zwolle en in de arbeidsmarktregio nog inclusiever te maken en de aansluiting van de werkzoekenden met de arbeidsmarkt te verbeteren. Daarbij kijken we uitdrukkelijk ook naar de aansluiting van de werkgevers met de werkzoekenden. De aansluiting moet immers van beide kanten gemaakt worden. Ook belangrijk zijn de aansluiting van het onderwijs op werkgevers (marktrelevantie) en het verminderen van de versnippering die we zien qua loketten, geldstromen en belangen.

Meer jongeren duurzaam aan het werk (wet Van school naar duurzaam werk)

Een grote groep jongeren tot 27 jaar in Nederland heeft geen werk doordat ze een 'afstand tot de arbeidsmarkt' hebben. Ook is de kans op werk ongelijk verdeeld; dit hangt namelijk sterk samen met de onderwijssoort. Een jaar na diplomering is 33%

van de entree²-studenten werkloos. Bij bol niveau 2 is dit 20%. In vergelijking, bij BBL-niveau 3 en 4 is dit slechts 2%. Jongeren zonder startkwalificatie zijn relatief kwetsbaar, maar ook jongeren met een startkwalificatie kunnen kwetsbaar zijn door weinig bestaanszekerheid veroorzaakt door het niet kunnen vinden van werk en een grote kans om werk kwijt te raken door flexibele contracten.

Het aankomende wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk' heeft als doel om meer jongeren duurzaam aan het werk of naar een vervolgopleiding te krijgen. Jongeren met een structurele afstand tot de arbeidsmarkt krijgen hierdoor meer gelijke kansen op werk.

De rol van het Doorstroompunt (RMC) werd in 2025 uitgebreid met jongeren tot 27 jaar. Hierdoor komt ook de doelgroep 23-27 jaar in beeld. De Doorstroompunten voorkomen voortijdige schooluitval van jongeren tot 27 jaar. De Doorstroompunten worden de komende tijd gekoppeld aan de Regionale Werkcentra (RWC).

Lokale ontwikkelingen

De afgelopen periode is er een aantal ontwikkelingen geweest, die ons informatie en lessen hebben opgeleverd over onze inwoners, het samenspel met onze inwoners en het samenspel met onze partners. Denk hierbij aan het Innovatielab, de Proeftuin in de wijk, het Inwonersperspectief, het Innovatielab Statushouders en aan mooie voorbeelden, die Tiem en Travers op dit terrein hebben ontwikkeld. In deze paragraaf wordt een aantal van die ontwikkelingen toegelicht.

Hervormingsagenda 2019-2022

Om de decentralisaties binnen het Sociaal Domein goed te laten landen heeft Zwolle in 2019 een Hervormingsagenda opgesteld. In de Hervormingsagenda werd geconstateerd dat het potentieel van inwoners die zonder werk langs de kant staan nog onvoldoende gezien en verzilverd werd. Daarom is spoor 4 ingericht binnen de Hervormingsagenda: Participatie; potentie verzilveren.

² Entree-onderwijs is bestemd voor jongeren zonder diploma van een middelbare school. Bij een MBO BBL traject ligt het accent op leren in de praktijk. In een MBO BOL traject ligt de nadruk op leren op school.

Om het potentieel van inwoners dat zonder werk langs de kant staat beter te zien en te verzilveren is in 2020 gestart met de Pilot Innovatielab. Daarin wordt een aantal van de hierboven beschreven hervormingen toegepast in de praktijk. Deze werkwijze is inmiddels uitgetest en fijn geslepen in de praktijk. De ervaringen zijn positief en er is een advies opgeleverd. In deze visie wordt voorgesteld om de werkwijze uit het Innovatielab voort te zetten en te hanteren binnen de Participatieketen.

Daarnaast zijn er in 2023 Perspectiefgesprekken en Servicegesprekken gevoerd om de groep inwoners met een ondersteuningsvraag en ontwikkelpotentie beter in beeld te krijgen en is de groep jongeren tot 27 jaar beter in kaart gebracht.

Visie op de Sociale Basis

Er is een Zwolse visie op de sociale basis vastgesteld. Hierin staat de ambitie dat inwoners betekenisvolle sociale contacten en daginvulling hebben, het liefst in de vorm van werk. Deze ambitie werken we in de visie op arbeidsparticipatie verder uit. Daarmee dragen we bij aan het versterken van bestaanszekerheid, aan gelijke kansen voor iedereen op de arbeidsmarkt en aan gezonde en vitale inwoners.

3.2 De arbeidsmarkt in en rond Zwolle

Zwolle telde op 1 januari 2024 ruim 133.000 inwoners en is daarmee de 19e gemeente van Nederland. Zwolle is aangehaakt op het netwerk grote steden (G-40).

Het aantal banen per 1.000 inwoners (in het segment 15-74 jaar) ligt hoger dan gemiddeld in Nederland. Zwolle is de banenmotor van Overijssel en het aantal banen ligt naar schatting op ongeveer 92.000. Het aantal banen in de collectieve dienstverlening (overheid, zorg en welzijn, etc.) ligt fors boven het landelijk gemiddelde. Beeldbepalend zijn de branches zorg, onderwijs, industrie, bouw en detailhandel. De werkloosheid is laag en ligt iets onder het landelijk gemiddelde. Het aantal bijstandsuitkeringen ligt echter iets boven het landelijk gemiddelde. De netto arbeidsparticipatie in Zwolle is relatief hoog, waardoor er sprake is van relatief weinig onbenut potentieel. Voor nog meer achtergrondinformatie verwijzen we naar de bijlage met arbeidsmarkt cijfers.

Volgens het rapport Toplocaties 2023 van Bureau Louter scoort Zwolle een 10e plaats in een ranking van 50 over geheel Nederland.



Gekeken is naar de economische prestaties op basis van scores (aantal arbeidsplaatsen per 1.000 inwoners, het aantal beginnende bedrijven per 1.000 inwoners en tot slot de toegevoegde waarde van bedrijven en instellingen per 1.000 inwoners). In de categorie 'personen georiënteerde activiteiten', zoals retail, onderwijs en zorg en welzijn, neemt Zwolle zelfs de 1e plaats in.

Regio Deal

Recent heeft het rijk een aanvraag Regiodeal ter grootte van € 30 miljoen toegekend, waarbij de focus ligt op het voortbouwen op eerdere successen en het verder versterken van brede welvaart binnen de Regio Zwolle. De toezegging biedt de Regio Zwolle de mogelijkheid om een veerkrachtigere, toekomstgerichte regio te creëren. Hierin werken de overheid, het bedrijfsleven, kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties gezamenlijk aan groei, met als uiteindelijk doel een welvarende gemeenschap waar alle inwoners van Regio Zwolle van kunnen profiteren.

Samenwerking rond de arbeidsmarkt in Zwolle en omgeving

In en rond Zwolle wordt door veel partijen (onderwijs, overheid, werknemersverenigingen en ondernemers) intensief samengewerkt op het gebied van de arbeidsmarkt. Een sterk element in deze infrastructuur zijn de 9 sectortafels waaronder bouw, transport en logistiek, techniek/energietransitie, zorg en welzijn, etc.

Binnen het arbeidsmarktbeleid zien we de volgende niveaus:

1. Gemeente Zwolle met eigen lokaal beleid, middelen, etc.;
2. De arbeidsmarktregio (AMR) Regio Zwolle met gemeente Zwolle als centrumgemeente (deze samenwerking en de daaruit voortvloeiende taken zijn vastgelegd in SUWI-wetgeving. Zwolle heeft als centrumgemeente vooral een regisserende en verbindende rol, is voorzitter van de arbeidsmarktregio, is facilitator, beheerder van middelen en vervult het gastheerschap;
3. Regionaal werkbedrijf: realiseert als gevolg van het Sociaal Akkoord 2013 de banenafspraken met een extra accent op inclusie;
4. Het samenwerkingsverband Regio Zwolle (coalition of the willing), dat zich o.a. richt op 'de lerende regio' (veranderopgaven op de arbeidsmarkt), een leven lang leren en ontwikkelen (LLO), inclusie, talenten binden en boeien en het versterken en uitbreiden van de arbeidsmarktinfrastructuur.

Beeldbepalende loketten in de arbeidsmarktregio zijn het WerkgeverServicePunt (WSP), het Regionaal Mobiliteitsteam (RMAT) en het Leerwerkloket. Het Werkgeversservicepunt in de Arbeidsmarktregio Zwolle scoorde in 2023 erg goed onder werkgevers. Het rapportcijfer is een 8,3, waarmee deze regio het hoogste scoort van heel Nederland. (Bron: Landelijke Monitor werkgeverstevredenheid 2023).

Dienstverlening en hervorming regionale arbeidsmarktinfrastructuur

Op dit moment wordt op landelijk niveau gewerkt aan het realiseren van het concept regionaal werkcentrum (RWC), waar alle werkzoekenden en werkgevers terecht kunnen voor de ondersteuning en begeleiding die nodig is om mensen de stap naar een nieuwe baan te laten maken. Deze regionale werkcentra, waarin gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio's hun krachten bundelen en samenwerken met sociale partners en andere partijen, moeten zorgen voor een beter functionerende regionale arbeidsmarkt doordat meer arbeidsparticipatie, omscholing en doorstroom tot stand komt.



4. Uitvoeringsagenda

In hoofdstuk 2 hebben we de opgaven die wij de komende periode willen oppakken beschreven. In dit hoofdstuk geven we u een eerste doorkijk naar een uitvoeringsagenda op hoofdlijnen, waarin u een beeld krijgt van de voorgenomen acties om de opgaven te realiseren.

De uiteindelijke uitvoeringsagenda wordt opgesteld, nadat de gemeenteraad deze visie heeft vastgesteld. Deze eerste doorkijk is dus nog niet de uiteindelijke uitvoeringsagenda en is daarmee niet uitputtend maar geeft u voor dit moment het volgende beeld:

- Ketenoptimalisatie en het daartoe herijken van afspraken met partners³; op basis van scherpe ketenafspraken op lokale schaal kunnen we ook beter aanhaken op projecten, programma's en initiatieven in de regio;
- In lijn met ketenoptimalisatie; betere aansluiting van ondersteunende digitale systemen zoals cliëntvolgsystemen;
- Ontwikkelen van een sociale kaart voor wat betreft arbeidsre-integratie. Hogeschool Windesheim is hiermee bezig (lectoraat inclusie);
- Het verder professionaliseren van bestaande instrumenten zoals Innovatielab, waardoor we ook een beter zicht krijgen en houden op de arbeidsmarktcompetenties van onze inwoners;
- Als gemeente helpen we de regionale ambities te versnellen, bijvoorbeeld door in de stad Zwolle meet & greet bijeenkomsten te organiseren met werkgevers en het onderwijs over HR, inclusie, SROI, praktijkleren, etc. We nemen daartoe initiatieven in samenwerking met de regionale actoren;
- Formuleren van opdrachten aan de Participatieketen en aan alle afzonderlijke schakels in die keten;
- In beeld brengen van de populatie bijstandsgerechtigden;
- Beschikbare instrumenten zoals loonkostensubsidie, aanpassingen van werkplekken, no-riskpolis e.d. actualiseren en uitdragen naar werkgevers;

³ In het verlengde hiervan maken we een stakeholdersanalyse met betrekking tot dit complexe werkveld.

- Opleiden en ontwikkelen van eigen professionals.
- Aankoppeling met de regio verder vormgeven
- Preventie van instroom in de uitkering verder inrichten aan de hand van het beschikbare instrumentarium, zowel lokaal als in de regio.





5. Financiën

Het realiseren van de visie, maatschappelijke effecten, doelen en uitgangspunten uit deze notitie in de periode 2024-2028, vergt ook een financiële inspanning. In deze paragraaf beschrijven we welke investeringen de komende periode gevraagd worden, waarbij we nog geen budget koppelen aan de betreffende investeringen.

We willen in de komende periode:

- Investeren in het behoud van een goede infrastructuur voor arbeidsinschakeling. Daarbij kijken we naar mogelijkheden om Tiem verder te ontwikkelen naar een modern werk- en ontwikkelbedrijf, dat een bijdrage levert aan een inclusieve arbeidsmarkt. Hierbij maken we gebruik van de scenario's uit het rapport "Evaluatie en opdrachtscenario's Tiem bv" van Radar Advies uit 2021.
- Investeren in het beter in beeld brengen en houden van cliënten door het realiseren van een integrale toegang (met een dashboard). Het creëren van een integrale toegang maakt dat we de ondersteuningsvraag van onze inwoners beter in beeld krijgen en houden. Daardoor kunnen we beter passende ondersteuning aanbieden én kunnen we voorkomen dat inwoners uit beeld raken of tussen wal en schip vallen in de keten.
- Blijvend structureel investeren in de arbeidsinschakeling van statushouders. We zien dat het van belang is om hier extra inzet op te plegen. Statushouders, die hun inburgeringstraject hebben doorlopen, worden regulier onderdeel van de groep inwoners, die onder de Participatiewet valt. In de praktijk blijkt dat deze groep echter nog extra ondersteuning nodig heeft om de stap richting te arbeidsmarkt te kunnen maken. Hier willen we op investeren. De gemeente zal nadrukkelijk werkgevers benaderen, die statushouders (bijvoorbeeld op basis van ervaringen) kunnen en willen ondersteunen als het gaat om taalachterstanden en de Nederlandse arbeidscultuur (omgang met collega's, communiceren met klanten, etc.).

- Investeren in arbeidsparticipatie door invulling te geven aan het Breed Offensief en Participatiewet in Balans. Het Breed Offensief beoogt een grotere arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking door de mogelijkheden om deze mensen te ondersteunen met begeleiding op het werk en met loonkostensubsidies te verruimen. De komende jaren zal de vraag naar deze instrumenten daardoor hoogstwaarschijnlijk toenemen. Ook de verwachte maatregelen uit de Participatiewet in Balans zullen financiële gevolgen hebben.





Bijlage:
Cijfers en trends arbeidsmarkt Zwolle

Algemeen en landelijk beeld

De krampes op de arbeidsmarkt blijven nog lang aanhouden; arbeidsmarkt-onderzoekers spreken wel van 10 tot 15 jaar (360000 werklozen kunnen kiezen uit 400000 vacatures of 100 werklozen tegenover 115 vacatures). Belangrijkste oorzaken zijn ontgroening, vergrijzing maar ook de toename van deeltijdwerk en het feit dat mensen eenvoudigweg niet voldoen aan functie-eisen (kwalitatieve mismatch). Werkgevers proberen werknemers zo lang mogelijk vast te houden (labour hoarding).

De economische groei staat onder druk. We zien faillissementen en afslankingen bij bijvoorbeeld VDL, Big Bazar, Friesland Campina, Handyman, Tata, Vacancesoleil, BCC, etc. Laatste berichten van 19 februari jl. zijn dat met name de industrie het lastig heeft (meer faillissementen en iig dalende omzetten). Werkgevers zien dat het ondernemersklimaat verslechtert. Het consumenten- en ondernemersvertrouwen staan onder druk. We zien stevige lastenverzwaringen voor burgers maar ook voor werkgevers w.o. een gemiddelde loonstijging 2023 van 6 %, forse stijgingen van de kosten voor energie, etc. Economen zijn van mening dat de arbeidsproductiviteit omhoog moet. Deze bedraagt nu 1% maar was ooit 4 %. Nederland kent vooral veel commerciële en publieke dienstverlening (>80%) en in die segmenten is het gemiddeld lastiger om de productiviteit substantieel te verhogen.

De ontgroening en vergrijzing zetten door. Veel 67+'ers verlaten de arbeidsmarkt en gaan met pensioen. Maar; deze mensen genereren wel vraag naar zorg, gaan op vakantie, gaan uit eten, etc.

Aandeel flex in de arbeidsmarkt is hoog maar gelet op signalen van uitzendbureaus lijkt deze markt te stagneren. Er zijn nu rond de 1.500.000 zzp'ers. Werk wordt steeds minder tijds- plaats afhankelijk. Nederland is volgens CBS op Europese schaal kampioen thuiswerken. We zien deze beweging vooral bij zzp'ers en in ict- en creatieve beroepen.

De werkloosheid is nog steeds zeer laag (3,6%); en voor een belangrijk deel betreft het hier ook nog eens frictiewerkloosheid, dat wil zeggen werkloosheid die tijdelijk ontstaat als gevolg van het veranderen van baan.

De jeugdwerkloosheid is een zorgpunt (deze is momenteel boven de 8%).

Het opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking is hoog (het aandeel hbo/ WO ligt op ongeveer 40%).

“Heel Holland Werkt”: we kennen een hoge arbeidsparticipatie (momenteel ongeveer 73%).

Werkenden en werklozen in een kwetsbare positie doen minder aan leren en ontwikkelen.

Nederland is kampioen deeltijd. Het aantal deeltijders ligt op bijna 50%. Tegelijkertijd moeten we ook opmerken dat veel van deze mensen mantelzorg en vrijwilligerswerk doen.

Als gevolg van het gebrek aan mensen is de werkdruk hoog; het risico op verzuim is daardoor ook aanzienlijk. In Nederland bedraagt het verzuim gemiddeld ongeveer 5% met aanzienlijke verschillen tussen branches.

We constateren een dalende productie in de industrie en bouw; horeca en retail staan onder druk (hoge energie- en personeelskosten, corona-schulden,...)

In Nederland hebben we te maken met de volgende grote bewegingen op de arbeidsmarkt.

De flexibilisering van de arbeidsmarkt lijkt nog steeds door te zetten:

Steeds meer bedrijven overwegen door te pakken op digitalisering:

Er is steeds meer aandacht voor duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen:

Steeds meer werkgevers en werknemers zien het belang van een Leven lang Leren en Ontwikkelen (LLO) als mag het nog wel wat meer:

Werkgevers worden gestimuleerd meer te doen aan diversiteit en inclusie:

De economie mag dan wat afkoelen; er is wel veel dynamiek (banen verdwijnen, er ontstaan nieuwe banen verschijnen en banen veranderen).

De economie en arbeidsmarkt in Zwolle en omgeving

Zwolle

Zwolle telde op 1 januari 2024 ruim 133.000 inwoners en is daarmee de 19e gemeente van Nederland. Het aantal banen per 1000 inwoners (in het segment 15-74 jaar) ligt hoger dan gemiddeld in Nederland. Zwolle is de banenmotor van Overijssel en het aantal banen ligt naar schatting op ongeveer 92000. Het aantal banen in de collectieve dienstverlening ligt fors boven het landelijk gemiddelde. De werkloosheid ligt iets onder het landelijk gemiddelde. Het aantal bijstandsuitkeringen ligt iets boven het landelijk gemiddelde.

Volgens het rapport Toplocaties 2023 van Bureau Louter scoort Zwolle een 10e plaats in een ranking van 50 over geheel Nederland. Gekeken is naar de economische prestaties op basis van scores (aantal arbeidsplaatsen per 1000 inwoners, het aantal beginnende bedrijven per 1000 inwoners en tot slot de toegevoegde waarde van bedrijven en instellingen per 1000 inwoners).

Bureau Louter heeft ook specifiek gekeken naar typen activiteiten, namelijk materiaal georiënteerd (maak, bouw en logistiek), informatie georiënteerd (bijv. overheid en banken) en tot slot personen georiënteerd zoals retail, onderwijs en zorg/welzijn.) In deze laatste categorie neemt Zwolle zelfs een 1e plaats in!

Regio Deal

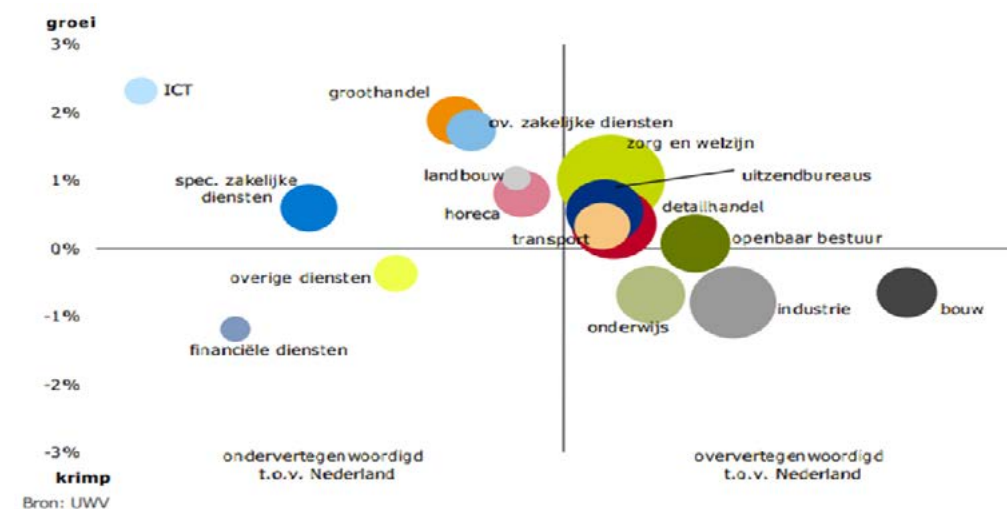
Recent heeft het rijk een aanvraag Regiodeal ter grootte van 30 miljoen € toegekend waarbij de focus ligt op het voortbouwen op eerdere successen en het verder versterken van brede welvaart binnen Regio Zwolle. De toezegging biedt Regio Zwolle de mogelijkheid om een veerkrachtigere, toekomstgerichte regio te creëren. Hierin werken de overheid, het bedrijfsleven, kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties gezamenlijk aan groei, met als uiteindelijk doel een welvarende

gemeenschap waar alle inwoners van Regio Zwolle van kunnen profiteren.

Banen

Kijken we naar de structuur van de werkgelegenheid in deze regio dan zien we de meeste banen in de sectoren zorg en welzijn, relatief veel in industrie, detailhandel, openbaar bestuur en onderwijs. Ook in het segment uitzendbureaus⁴ en bemiddeling werken veel mensen. In 2024 verwachten we een lichte groei in het aantal banen (0,2 tot 0,4% naar 296.000 banen).

Onderstaand plaatje geeft een indruk van de branches, de verwachtingen met betrekking tot groei en krimp en de mate waarin deze sectoren over-respectievelijk ondervertegenwoordigd zijn in relatie tot het beeld in Nederland.



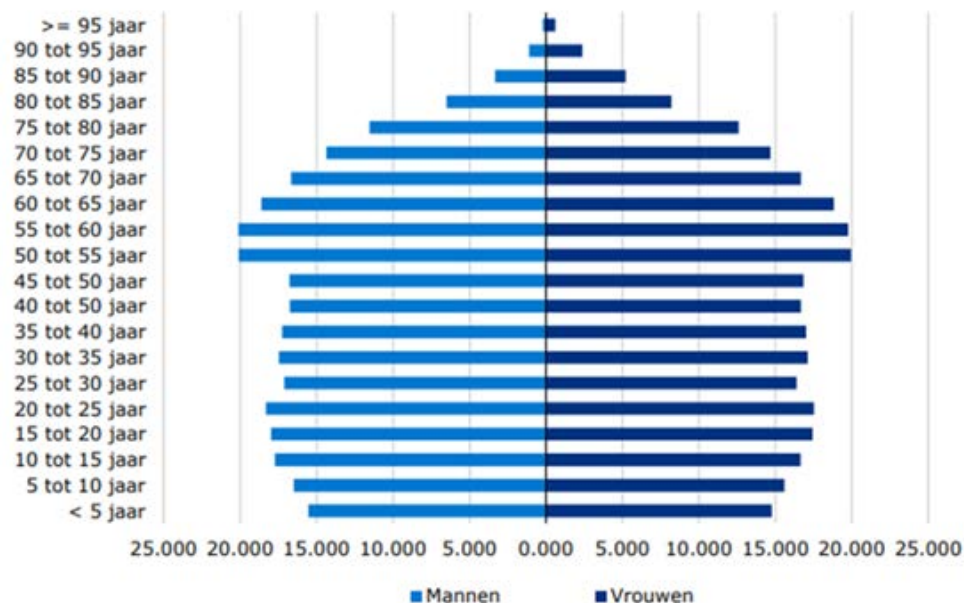
In deze afbeelding zien we dat de zorg een relatief grote sector is met ook groeiverwachtingen. Nog sneller groeiend is de ICT maar deze branche qua aantal banen relatief klein. De industrie is relatief groot maar daar zien we een lichte krimp

⁴ In dit segment bevinden zich weer een flink aantal branches zoals transport, industrie, zorg, etc.)

ontstaan maar dit neemt niet weg dat daar wel baanopeningen zijn/komen, ook als gevolg van de relatief hoge leeftijd van de werknemers en als gevolg daarvan de te verwachten pensioen-uitstroom.

Demografie

Volgens de bevolkingsprognose van het CBS en het Planbureau voor de Leefomgeving mogen we in 2030 voor de Regio Zwolle uitgaan van een groei van 2,6% naar 576.600 inwoners. Net zoals op de schaal van Nederland als geheel is er ook in de regio Zwolle sprake van vergrijzing over de afgelopen 20 jaar hetgeen te zien is onderstaand plaatje.



Bron: CBS, bewerking door UWV

De veranderende samenstelling van de bevolking plaatst werkgevers, sectoren en overheid voor uitdagingen. Aard en omvang van producten, diensten en voorzieningen kunnen veranderen. Voorbeelden van sectoren waarop de bevolkingsontwikkeling en -samenstelling van invloed zijn, zijn onder meer detailhandel, horeca, cultuur, sport & recreatie en persoonlijke dienstverlening. Bij een lagere bevolkingsgroei in Regio Zwolle dan landelijk, betekent dit voor deze marktsectoren potentieel beperktere verdiensten en daarmee samenhangende arbeidsvraag. Als het aantal jongeren daalt kan hiervan een dempend effect uitgaan op personeelstekorten in het onderwijs. Meer ouderen kan juist voor zorg & welzijn bijdragen aan grotere knelpunten op de arbeidsmarkt.

Kijken we naar de populatie werkenden in combinatie met vergrijzing dan zien we de hoogste percentages 60-plussers in de sectoren transport en logistiek, openbaar bestuur en logistiek. Dit betekent dat er de komende jaren veel werkenden met pensioen zullen gaan met als waarschijnlijk gevolg vacatures en het verlies aan kennis (braindrain).

Discrepanties op de arbeidsmarkt

De instroom van jongeren op de arbeidsmarkt kan de uitstroom niet bijbenen als gevolg van vooral pensionering. Dit geeft kwantitatieve discrepanties. Bij kwantitatieve discrepanties sluiten de omvang van de vraag en de omvang van het aanbod in aantallen niet op elkaar aan.

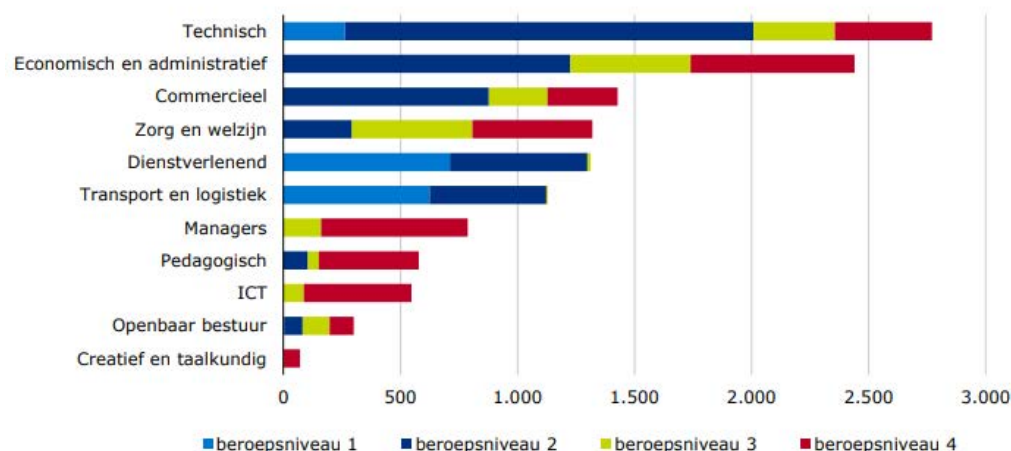
Naast kwantitatieve discrepanties zijn er echter ook kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt zichtbaar. Bij kwalitatieve discrepanties sluiten vraag en aanbod niet op elkaar aan, omdat de eigenschappen die werkgevers vragen niet overeenkomen met de eigenschappen die werkzoekenden aanbieden. Hier kunnen verschillende aspecten een rol spelen zoals kennis en ervaring en de afstand wonen en werken (het werk is er wel maar de reisafstand is niet te overbruggen).

Leven lang leren en ontwikkelen (LLO)

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat een aantal kwetsbare groepen minder in beeld komen voor LLO. Dit zijn bijvoorbeeld lager opgeleiden, niet werkenden (met name ook ouderen), personen met een migratieachtergrond, laaggeletterden, moeders die in deeltijd werken, werknemers in het MKB, etc. (SCP, ROA en Panteia). Uit onderzoek blijkt verder dat LLO in sommige branches zoals horeca, handel en industrie nog geen automatisme is. De meeste scholing wordt gevolgd in de publieke sectoren overheid, zorg, onderwijs en de financiële instellingen (Bron Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO/CBS)).

Werkgevers waarderen steeds meer eigenschappen als vaktechnische kennis en skills als digitale vaardigheden, probleemoplossend vermogen en communicatie. In het algemeen vereist deze snel veranderende arbeidsmarkt een flexibele houding van zowel werkgevers als werknemers/ werkzoekenden.

De beste startpositie hebben jongeren op het niveau MBO bbl5 3-4. Een starter met een opleiding op niveau MBO bol niveau 2 is met minst kansrijk. Grofweg zien we over de afgelopen 10 jaar een forse stijging van het aantal afgestudeerden op HBO (+23%) en WO-niveau (+91%). Het MBO-niveau stijgt slechts 2 %. Verreweg de meeste openstaande vacatures zien we in de technische beroepssegmenten. Daarna komt de sector economisch/administratief en tot slot de commerciële, zorg- en dienstverlenende beroepen. In totaal gaat het om ongeveer 9000 vacatures op de niveaus 1, 2 en 3. Onderstaand plaatje geeft inzicht in openstaande vacatures naar beroepsklasse en beroepsniveau.



bron: UWV

Abbeelding 1.5 toont het aantal openstaande vacatures in Regio Zwolle aan het eind van het tweede kwartaal van 2023 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

- Beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- Beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

⁵ Het grootste verschil tussen een BBL- en een BOL-traject is dat een BOL-traject gefocust is op schoolgericht leren en dat bij BBL de nadruk ligt op werkend leren.

Van de vacatures die medio 2023 openstonden in Regio Zwolle waren de meeste voor een technisch beroep, vooral op ISCO-beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als timmerman, elektricien, loodgieter en installateur. Ook stonden veel economische & administratieve vacatures open. Deze vacatures zijn eveneens veelal op ISCO-beroepsniveau 2, ondersteunend secretariaal medewerker, financieel-administratief medewerker, medewerker klantenservice en productieplanner. Verder telt de arbeidsmarktregio Regio Zwolle veel openstaande vacatures voor commerciële en zorg & welzijn beroepen. Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (ISCO-beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden in transport & logistiek en dienstverlenende beroepen. Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers en schoonmakers. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard Vacaturemarkt.

Geletterdheid

Wat de werkzame beroepsbevolking betreft zijn geringe basisvaardigheden ook in Zwolle en omgeving een uitdaging en dan met name in sectoren als groen, industrie, schoonmaak, horeca en hier en daar ook in de bouw. Uitdaging is om meer werkgevers en werknemers bewust te maken van dit vraagstuk, zeker in het kader van duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. Dit laatste wordt steeds belangrijker als gevolg van soms ingrijpende veranderingen binnen organisaties qua diensten, producten en processen. Bewustwording vergroten kan bijvoorbeeld door voorlichting aan ondernemers, bij voorkeur met goed werkende praktijkvoorbeelden. Gemeente Zwolle is aangesloten op het Pact Laaggeletterdheid (met participanten als Delta Wonen, Novon, Van Wijnen, Landstede, Deltion, Taalpunt Zwolle, Stichting Lezen en Schrijven).

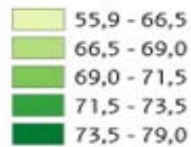
Waar vinden we nog talent?

Net als in de rest van Nederland is de werkloosheid in de regio historisch laag en ligt feitelijk maar net boven frictiewerkloosheid. In Overijssel bedroeg de werkloosheid eind 2023 3,3 %. De jeugdwerkloosheid bedraagt ongeveer 8,5 %. Onderstaand plaatje laat zien dat veel mensen in Zwolle e.o. meedoen op de arbeidsmarkt.

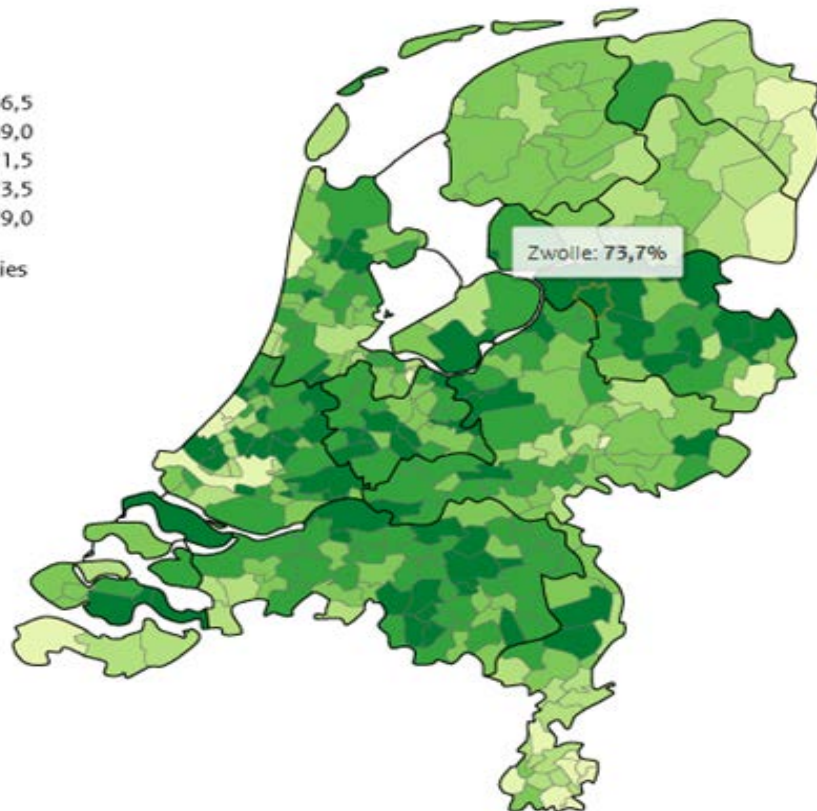
Netto arbeidsparticipatie 2021

Per gemeente

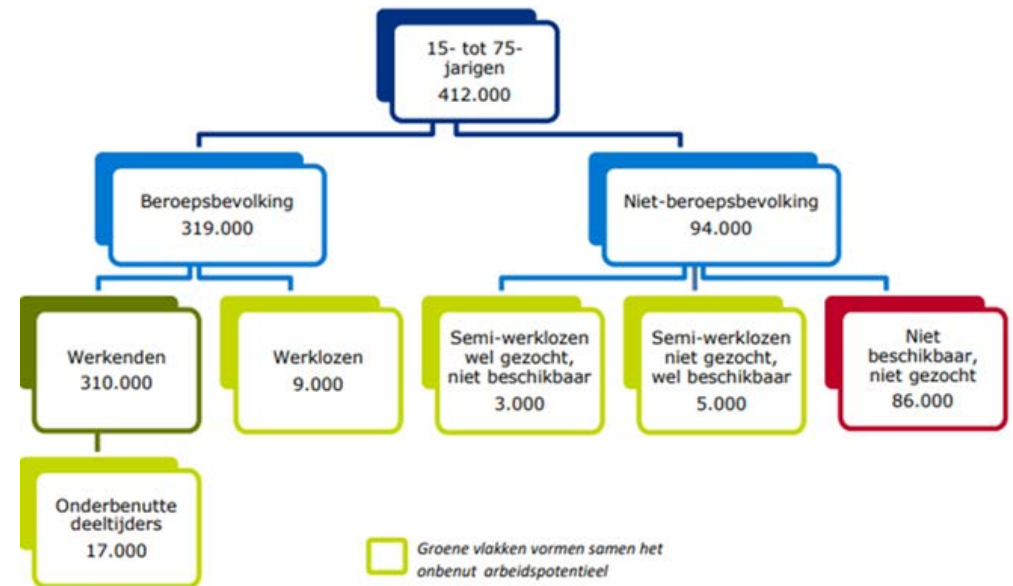
Percentage



— provincies



Bron: CBS Statline



Bron: CBS, bewerking door UWV

We gebruiken in dit kader vaak de term “onbenut potentieel”. Het betreft bijvoorbeeld werkenden die eventueel wel meer uren zouden willen werken en werkloze inwoners.

Een bijzondere groep zijn de niet uitkeringsgerechtigden (nuggers) waaronder;

- vrouwen die ooit in de verpleging hebben gewerkt en wegens zorgtaken zijn gestopt maar mogelijk weer aan de slag willen;
- pensioengerechtigden die nog willen werken en wellicht door een laag pensioen dringend extra inkomsten nodig hebben;
- jongeren die zonder startkwalificatie thuis zitten maar lastig zijn aan te spreken (er is vaak iets met die jongere aan de hand);
- een persoon die in de WW heeft gezeten maar vermogen heeft en dat eerst moet opmaken om bijstand te krijgen.

**Dit is een uitgave van gemeente Zwolle,
afdeling Sociaal Domein.
Mei 2024**

tekst: afdeling Sociaal Domein
begeleiding: afdeling Communicatie
opmaak: afdeling Communicatie
fotografie: Tiem | Communicatie