

Iedereen werkt naar vermogen

Beleidskader Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak

Juni 2019

Inhoudsopgave

Inleiding	Doorontwikkeling van het beleid
Hfdst. 1	Accentverschuivingen EAA 2016-2018
Hfdst. 2	Relevante trends en politieke ontwikkelingen
Hfdst. 3	Beleidslijnen EAA
Hfdst. 4	Financieel kader

1. Inleiding; doorontwikkeling van het beleid

In de afgelopen beleidsperiode is de economie van Enschede gegroeid. Er zijn nu meer banen in de stad dan de beroepsbevolking groot is. De uitstroom uit de bijstand was hoog, en de instroom liep terug. Mede daardoor nam ons tekort op de bijstandsbudgetten in deze periode af. Daarnaast paste het Rijk de hoogte en verdeling van de budgetten aan. Het uitgangspunt voor het herijken van deze Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak is nu dan ook wezenlijk anders dan 4 jaar geleden.

Onveranderde opdracht

De primaire doelen van het arbeidsmarktbeleid zijn onveranderd: het vergroten van de participatie en financiële zelfredzaamheid van onze inwoners. We houden, minstens, gelijke tred met de landelijke ontwikkelingen van het aantal bijstandsgerechtigden. Verder blijven we bijdragen aan de bereikbaarheid van banen voor, en de talentontwikkeling van de jeugd.

Tegelijkertijd is de wereld om ons heen wel sterk veranderd en zien we de komende jaren nog een aantal belangrijke ontwikkelingen op ons af komen. Dit beleidskader beschrijft de doorontwikkeling van het beleid; we bouwen verder op successen uit voorgaande jaren en leren van de verbeterpunten. Het is een koersdocument voor wat we de komende jaren willen bereiken.

De manier waarop we onze doelen nastreven blijven we bijstellen, op basis van de actuele situatie. Onder meer door het jaarlijkse uitvoeringsprogramma en/of afspraken met partners aan te passen. In het uitvoeringsprogramma staan alle gemeentelijke acties SMART uitgewerkt, zoals (nieuwe) instrumenten en werkwijzen. Zo kunnen we adaptief sturen en reageren op de actuele (economische) situatie. Afspraken met partners gaan over gezamenlijke acties, zoals een sectorplan.

Stad van twee snelheden

De goede resultaten van 2016-2018 hebben geleid tot een afname van de werkloosheid. In Enschede zijn anno 2019 zelfs meer banen dan potentiële werknemers. De economie is zo hard gegroeid dat werkgevers uit steeds meer sectoren moeilijk aan personeel komen.

Tegelijkertijd lukt het niet iedereen om aan het werk te komen. Er is een mismatch tussen een groot deel van de werkzoekenden en de beschikbare vacatures. Zo is de vraag naar laag- en hoogopgeleiden groot, terwijl het middenveld niet meer aan de bak komt.

In dit vernieuwde beleidskader kijken we hoe we kunnen inspelen op dergelijke ontwikkelingen, waar we een tandje moeten bijzetten en welke onderwerpen minder aandacht vragen.

Beleidsvorming volgens het Enschede Akkoord

Al onze partners hebben meegewerkt aan dit beleidskader. Het is een gemeentelijk plan, gebaseerd op de input van werkgevers, werknemers, werkzoekenden, onderwijs en maatschappelijke instellingen. We blijven de partners betrekken door jaarlijks met elkaar in gesprek te gaan in het kader van het Uitvoeringsprogramma. Daarmee volgende we de lijn van het Enschede Akkoord¹.

Leeswijzer

Het uitvoeringsplan 2019 is al in werking. De doelstellingen zijn op hoofdlijnen dezelfde als in het beleidskader 2016-2018, maar er zijn wel accentverschuivingen. Die komen in hoofdstuk 1 aan bod. In het

¹ <https://www.enschede.nl/bestuur/organisatie/beleid/enschede-akkoord>

tweede hoofdstuk bespreken we relevante trends en politieke ontwikkelingen, die van invloed zijn op het beleidskader. In hoofdstuk 3 stellen we de nieuwe beleidslijnen vast, inclusief de uitvoeringspunten per beleidslijn. Het vierde en laatste hoofdstuk beschrijft het financiële kader.

1. EAA 2016-2018

In 2015 stelde de gemeenteraad het beleidskader EAA 2016-2018 vast, met als uitgangspunten: de werkgever op kop en het bevorderen van zelfredzaamheid. Daarnaast was de opgave om uit te komen met het rijksbudget voor de uitkeringen (uit het coalitieakkoord 2014-2018), een rode draad.

Er waren vier doelstellingen, die in meer of mindere mate behaald zijn:

1 Meer banen creëren

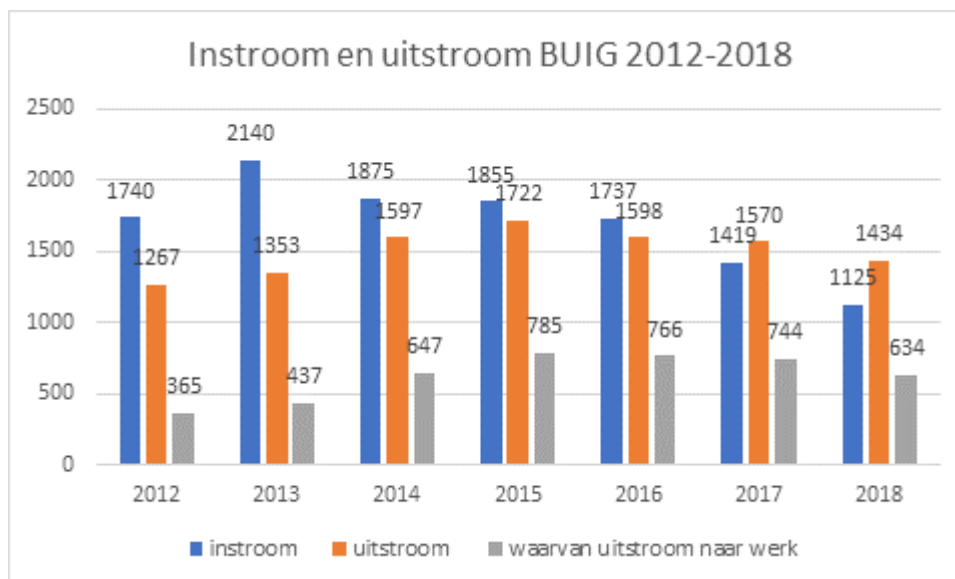
Doelstelling: in drie jaar tijd minimaal vijf nieuwe vestigingen in Enschede van bedrijven van buiten de regio Twente, met additioneel ten minste 150 arbeidsplaatsen.

Tussen 2014 en 2018 nam het aantal banen in Enschede sterk toe. De procentuele werkgelegenheidsgroei was groter dan in Twente en Nederland, onder andere doordat de Twentse economie relatief sterk reageert op conjunctuurschommelingen. We zijn verhoudingsgewijs erg afhankelijk van andere bedrijven en/of consumenten; onze hightech bedrijven produceren vooral halffabricaten en een grote sector als de bouw is aangewezen op het economisch tij.

2 Uitstroom naar werk vergroten

Doelstelling: de uitstroom naar werk van 900 bijstandsgerechtigden in 2017 en van 850 bijstandsgerechtigden in 2018.

Ondanks de economische groei en de krapte op de arbeidsmarkt, bleef de uitstroom naar werk achter bij de ambities uit de jaarlijkse EAA uitvoeringsprogramma's. Enerzijds doordat meer moeilijk bemiddelbare mensen instroomden, zoals statushouders en mensen met een arbeidsbeperking. Anderzijds doordat de reguliere instroom van WW'ers terugliep.



3 Meer activering & participatie

Doelstelling: de deelname aan een (sociaal) activerings- of participatietraject (excl. wijkteams) van respectievelijk 45% (2017) en 50% (2018) van de werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De mate van participatie van werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt bleef ongeveer gelijk en lag daarmee iets onder de gestelde ambitie. Onder meer doordat bij deze doelgroep vaak sprake is van multi-problematiek.

4 Rechtmatigheid van uitkeringen controleren

Doelstelling: een extra kostenbesparing realiseren van € 1,5 miljoen in 2017 en een € 1 miljoen in 2018.

Tijdens een aantal acties (onder meer een onderdeel van de RAP-methodiek) kwamen onrechtmatig verkregen uitkeringen aan het licht. Dit droeg bij aan de benodigde besparingen, om uit te komen met het rijksbudget. Het aantal beëindigde uitkeringen lag boven de (bijgestelde) ambities van de RAP-methodiek uit 2017 en 2018.².

Accentverschuivingen uitvoeringsprogramma EAA 2019

In de afgelopen jaren behaalden we met het bestaande arbeidsmarktinstrumentarium positieve resultaten voor alle vier de doelstellingen. Begin 2019 was er dus geen aanleiding voor grote wijzigingen in het uitvoeringsprogramma EAA. Maar wel voor een accentverschuiving bij drie van de vier doelstellingen³, met name doordat we in 2018 constateerden dat het grootste deel van ons bestand een langere afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder bleef één doelstelling ongewijzigd en formuleerden we één nieuwe doelstelling:

1 Van: meer banen creëren

Naar: meer *passende* banen creëren

We zetten niet in op méér banen, maar op meer *passende* banen. Specifiek in groeisectoren, waar we naar verwachting duurzame banen kunnen realiseren in relatief grote aantallen. Die sectoren zijn zorg, techniek, logistiek, onderwijs, openbaar bestuur en werken in Duitsland. Van ‘werkgever op kop’ dus naar ‘werkgever op kop en werkzoekende onder de arm’. We zetten ook in op behoud van werk en duurzame inzetbaarheid, door aan te sluiten bij landelijke ontwikkelingen op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen.⁴

2 Van: uitstroom naar werk vergroten

Naar: het instrumentarium benutten voor *duurzame* uitstroom

We willen de uitstroom naar werk *verduurzamen*, door binnen het sociaal domein gezamenlijk in te zetten op ondersteunende programma’s als mobility mentoring en nudging. Met de Dynamische Investeringsagenda (DIA) proberen we mensen uit de wijken te betrekken bij (bouw)ontwikkelingen in hun wijken. En we onderzoeken of meer mensen in aanmerking komen voor de praktijkdiagnose en loonkostensubsidie.

3 Van: activering en participatie vergroten

² Zie Evaluatie EAA 2017 – eerste kwartaal 2018.

³ Zie Uitvoeringsprogramma 2019.

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/09/27/kamerbrief-leven-lang-ontwikkelen>

Naar: participatie mogelijk en makkelijker maken

Activering & participatie maken we *effectiever* door de 'keten van dagbesteding naar betaald werk' te verbeteren en extra ruimte te bieden aan nieuwe activeringsprojecten in de wijken. Statushouders bieden we integrale ondersteuning op alle leefgebieden, naar het succesvolle voorbeeld van het Regieteam Integratie.

4 Ongewijzigd: rechtmatigheid van uitkeringen controleren

Voor het opsporen van onrechtmatige uitkeringen blijven we handhaving inzetten.

Onbewuste overtredingen proberen we zoveel mogelijk te voorkomen, door mensen preventief te informeren over de eisen rondom een uitkering. Wanneer we desondanks onrechtmatigheden constateren, wordt er proportioneel gesanctioneerd. Hierbij is, in beperkte mate, ruimte voor maatwerk.

2. Relevante trends en politieke ontwikkelingen

Er liggen verschillende trends en ontwikkelingen ten grondslag aan de accentverschuivingen uit het voorgaande hoofdstuk, die ook bij het bepalen van de nieuwe EAA-beleidslijnen (hoofdstuk 3) hebben meegewogen. We beginnen met de trends.

1. *Trend: na 2022 neemt de potentiële beroepsbevolking af.*

De potentiële beroepsbevolking in Enschede gaat dalen en de populatie als geheel vergrijsst. Om de economie stabiel te houden en zo mogelijk te laten groeien:

- moet de netto participatiegraad (het deel van de beroepsbevolking dat werkt/wil werken) omhoog. In 2018 was dat 63.1%.

- moeten we een groter beroep doen op de regio (werkpendel) en/of arbeidsmigranten.



2. *Trend: in bepaalde sectoren slaan de vergrijzing en ontgroening extra hevig toe.*

Het onderwijs, openbaar bestuur, de zorg, logistiek en industrie krijgen steeds meer met uitstroom door vergrijzing te maken.⁵ De techniek, ICT en wederom het onderwijs gaan kampen met ontgroening, door te weinig instroom.⁶

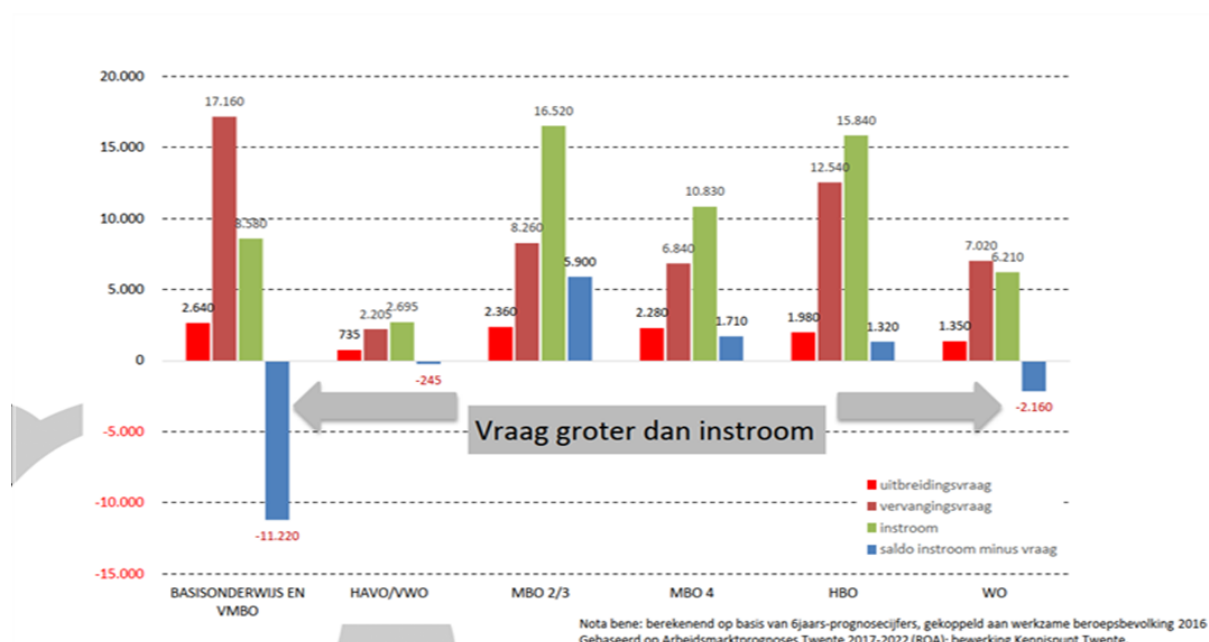
In de techniek gaat het om alle opleidingsniveaus, in de ICT voornamelijk om hbo- en wo-opgeleiden en in het onderwijs om hbo-geschoolden. In de zorg probeert men door jobcarving taken te splitsen en banen te creëren op een lager niveau. In de logistiek zijn de ontwikkelingen lastig te voorspellen. De vraag is op dit moment hoog, maar door technologische ontwikkelingen kan het type werk in de sector ingrijpend veranderen waardoor er minder, maar vooral ook andere instroom nodig is.

3. *Trend: de vraag naar ongeschoolde werknemers én wetenschappelijk opgeleide werknemers groeit harder dan het aanbod.*

Op de arbeidsmarkt is globaal een tweedeling gaande; de verschillen tussen sectoren en functies daargelaten. De vraag naar wo- én laagopgeleiden stijgt, terwijl de kansen voor met name mbo'ers met niveau 2/3 verslechteren. De meerderheid van de mbo'ers beweegt niet zo makkelijk opwaarts en zal werk onder zijn/haar niveau moeten accepteren. Vaak tegen zeer matige voorwaarden. Bovendien leidt dit in bepaalde gevallen tot verdringing.

⁵ Arbeidsmarktprognoses Twente 2017-2022 – ROA.

⁶ Arbeidsmarktprognoses Twente 2017-2022 – ROA.



4. Trend: de flexibilisering zet door en leidt tot een groter risico op armoede.

De flexibilisering van de arbeidsmarkt is al decennia aan de gang. Tijdens de economische recessie ging deze ontwikkeling nog sneller, met steeds meer tijdelijke contracten, zzp'ers, payrollers, uitzend- en oproepkrachten tot gevolg. Dit zorgt vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt voor problemen. Contractperiodes worden korter en hebben betrekking op minder uren. De beloning is vaak ook relatief laag. Dit leidt tot een beperkt en onzeker inkomen. Dan wordt het erg lastig om financieel zelfredzaam te zijn en/of te blijven.

Bij negen van de tien werkenden met risico op armoede, gaat het om deeltijders.⁷ Bovendien zijn de lonen aan de onderkant van de arbeidsmarkt stabiel gebleven, terwijl ze aan de bovenkant van de arbeidsmarkt stegen.⁸

Analyses door het UWV⁹ laten zien dat de mate waarin werknemers vanuit een flexibel contract doorstromen naar een vast contract samenhangt met de conjunctuur. Overigens zien we sinds 2013 het aandeel flexibele werknemers dat doorstroomt naar een vast contract juist toenemen, als gevolg van de economische hoogconjunctuur. Maar dit lijkt een tijdelijke, anticyclische beweging.

5. Trend: de benodigde vaardigheden voor een baan veranderen vaker en sneller.

Onder druk van technologische ontwikkeling verdwijnen en veranderen functies. Hbo- en wo-opgeleiden krijgen vaak kansen vanuit hun werkgever om mee te groeien, maar voor mbo'ers is dat minder vanzelfsprekend. Bovendien gaat het niet alleen om nieuwe *werk-gerelateerde* vaardigheden, maar ook om *soft/21st century skills*; zaken als zelfbewustzijn, nieuwsgierigheid, doorzettingsvermogen,

⁷ Van werkenden loopt zzp'er meeste risico op armoede – CBS 5 maart 2019.

⁸ De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025, CPB / SCP, juni 2015.

⁹ Meer flexwerkers krijgen vast contract – UWV februari 2019.

leiderschap, aanpassingsvermogen en zelfstandigheid. Dit zijn aanvullingen op de vakkennis en vakvaardigheden, die werknemers breder inzetbaar maken en flexibeler op de arbeidsmarkt.

Voor met name mbo'ers is het ontwikkelen van financiële - en ondernemersvaardigheden ook van belang, omdat veel van hen als zzp'er aan de slag zullen gaan.¹⁰

De 14 Twentse gemeenten en het UWV werken steeds intensiever samen aan de dienstverlening aan werkgevers, onder andere door de ontwikkeling van beroepsgroepenketens. Dit doen we op basis van de wet SUWI en wordt beschreven in de besluiten Governance Werkplein regio Twente (2017), het Meerjarenplan Werkplein Twente (2018), de Aanpak beroepsgroepenketens (bijvoorbeeld logistiek in 2017) en de Bestuursopdracht regio Twente (2018). Verder ligt er een relatie met de Agenda voor Twente, want Werkplein Twente is onderdeel van de basisinfrastructuur.

We zien in toenemende mate arbeidsmigranten in Twente. Hier zullen we in Twents verband beleid op moeten ontwikkelen.

Politieke ontwikkelingen

1. Afspraken uit het coalitieakkoord

- In Enschede kiezen we voor jeugd en gezin en het doorbreken van intergenerationele problematiek als leidende thema's.
- We richten ons daarnaast op thema's met een (financieel) hoog rendement. Dit betekent: extra inzetten op sectoren die een duurzame baan opleveren of bijdragen aan de economische kracht van de regio. Concreet gaat het dan om zorg, ICT, techniek, logistiek en Duitsland.
- Met integrale inzet kunnen we veel winnen op het vlak van asiel en integratie.
- We gaan de schakels in de keten van dagbesteding naar betaald werk beter op elkaar afstemmen, inclusief de kennis en infrastructuur van de DCW.
- We benutten het onderwijs als vindplaats van kansen en uitdagingen in het sociaal domein en de economie.
- We voorkomen uitval voordat jongeren de arbeidsmarkt betreden, motiveren hen om voor kansrijke sectoren te kiezen en faciliteren de groei van de economie om de kans op werk op lange termijn te borgen.

2. Transformatie van het sociaal domein.

In 2015 werden wij als gemeente verantwoordelijk voor verschillende taken binnen het sociaal domein. Deze transitie ging gepaard met een fikse budgetkorting, terwijl onze doelgroep tegelijkertijd groter werd.

Met deze ondersteuning willen we bereiken dat:

- inwoners langer zelfstandig wonen.
- inwoners financieel zelfstandig zijn.
- de jeugd veilig opgroeit en talenten ontwikkelt.
- inwoners participeren in de samenleving.

Inwoners participeren in de samenleving

- 4.01 De inwoners werken betaald naar vermogen
- 4.02 De inwoners doen actief mee in de samenleving via vrijwilligerswerk, mantelzorg, lidmaatschap verenigingen e.d.

Inwoner zijn financieel zelfredzaam

- 3.01 De huishoudens zijn niet afhankelijk van een bijstandsuitkering
- 3.02 De huishoudens doen zo min mogelijk een beroep op inkomensondersteuning

Bereikbaarheid van banen

- 1.01 Enschede is meer verbonden met aanliggende economische centra (agglomeratiekracht)
- 1.02 In Enschede groeien de banen op de toplocaties
- 1.03 In Enschede kunnen bestaande en nieuwe bedrijven groeien en innoveren

De jeugd ontwikkelt talenten

- 1.06 De jeugd heeft een passende opleiding (bij de potentie van de jeugdige)
- 1.07 De jeugd heeft een startkwalificatie

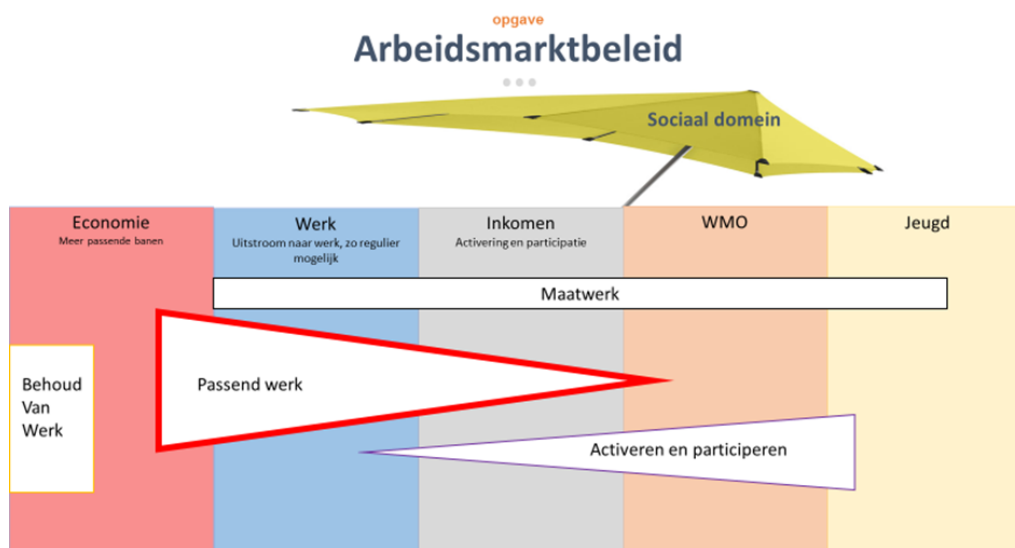
¹⁰ Beroep op het mbo - SCP, september 2017.

De afgelopen jaren lag de nadruk vooral op de transitie; het overnemen van de taken van het Rijk en continueren van zorg en ondersteuning aan inwoners. Nu moeten we volop aan de slag met de transformatie, voor ondersteuning die:

- zo nabij en zo vroeg mogelijk is.
- zo licht mogelijk, en zo zwaar als nodig is.
- zo gewoon mogelijk is, vanuit algemene voorzieningen of betaald werk.
- op het resultaat gericht is, uitgaande van eigen kracht, eventueel aangevuld door professionals.

Daarbij moeten we binnen de gestelde financiële kaders blijven. We realiseren ons dat dit een complexe opgave is. De transformatie is daarmee een zoektocht naar de balans tussen doen wat nodig is, en een halt toeroepen aan de stijgende tekorten. We blijven lobbyen voor voldoende middelen van het Rijk.

Ons arbeidsmarktbeleid is van oudsher gebaseerd op de taken uit de Participatiewet en de wet SUWI. Een deel van onze doelgroep krijgt ook ondersteuning vanuit de Wmo en Jeugdwet. In de praktijk blijkt dat we het meest effectief zijn (zowel vanuit financieel als menselijk opzicht) wanneer we alle ondersteuning op elkaar afstemmen. In de toekomst willen we dan ook naar één integrale kaderstelling voor het sociaal domein in Enschede.



Leidende principes

Als hulpmiddel voor ons denken en doen in de transformatie hebben we drie leidende principes geformuleerd.

1. De bedoeling van ons handelen in het sociale domein is inwoners te helpen duurzaam perspectief voor zichzelf te ontwikkelen en zo hun zelf- en samenredzaamheid te vergroten. Daarbij stemmen we ons handelen af op de mate waarin inwoners hun eigen verantwoordelijkheid (kunnen) nemen. We zorgen ook dat misbruik en oneigenlijk gebruik niet loont.

2. Waar onze 'standaard instrumenten' niet voldoen gaan we over op een aanpak op maat, waarbij we een bewuste afweging maken tussen de rechtmatigheid, de kosten en de eigen inzet van de inwoner. Dit betekent dat we bij de aanpak op maat zoeken naar de ruimte binnen regelgeving en waar die ruimte er niet is, maar wel nodig is, zoeken naar alternatieven om te doen wat nodig is.

3. We werken vanuit de denk- en leefwereld van de inwoners. Om dit te bereiken bedenken we oplossingen samen met inwoners. En werken we samen: intern als een organisatie en extern met andere organisaties.

3 Beleidslijnen EAA

Op basis van de successen en verbeterpunten van de EAA 2016 -2018, de input van onze partners (zie bijlage 2) en de hierboven geschetste trends en politieke ontwikkelingen, komen we tot een drietal beleidslijnen met bijbehorende uitvoeringspunten:

- 1. Activeren en participeren; toegroeien naar werk, want iedereen is nodig.**
 - a. We verbeteren de keten van dagbesteding naar betaald werk.*
 - b. We breiden de opdracht voor het Regieteam Integratie uit.*
 - c. We intensiveren de begeleiding van jongvolwassenen op de arbeidsmarkt.*
 - d. We verkennen de problematiek rondom intergenerationele werkloosheid.*
- 2. Meer passend werk; de beste match voor werknemers én werkgevers.**
 - a. We ondersteunen de ontwikkeling van de vraag – werkgeversbenadering.*
 - b. We ontwikkelen nieuwe routes – zekerheden bieden.*
 - c. We ondersteunen het aanbod - werknemersbenadering.*
- 3. Behoud van werk; vaardigheden om aan het werk te *blijven*.**
 - a. We investeren in een Leven Lang Ontwikkelen, voor iedereen.*
 - b. We werken mee aan onderwijs dat reageert en anticipeert op behoefteverandering.*

1. Activeren en participeren; toegroeien naar werk, want iedereen is nodig.

Enschede heeft relatief veel inwoners met een langere afstand tot de arbeidsmarkt (circa 4100). Een deel van hen kan zelfs helemaal niet naar betaald werk groeien, en er is een gedeelte met problemen op meerdere levensgebieden. Het vraagt extra inspanningen om deze groep in beweging te krijgen. Dat is geen nieuwe opgave binnen de EAA, maar we zien wel (nieuwe) kansen om die extra inspanningen te leveren (a).

Daarnaast zien we drie doelgroepen waar we veel rendement van verwachten (b, c en d). Ook hier zorgen we voor extra inzet, om die verwachting in te lossen.

a. We verbeteren de keten van dagbesteding naar betaald werk.

- Meer samenwerken met de uitvoerders van de Wmo en Jeugdwet, om gezamenlijk sociale problematiek op te pakken. Want schulden of gezondheidsproblemen kunnen in de weg staan van participeren.
- Wat al goed gaat, verder verbeteren. Zoals aan de start van een traject voor een duidelijke diagnose zorgen, waar nodig aangevuld met (praktijk) tests en trainingen. Hierdoor stappen mensen in op het niveau dat precies bij hen past.
- De overgang van bijstand/dagbesteding naar werk eenvoudiger maken, én een weg terug bieden als het niet meteen lukt. Zoals:
 - inzicht bieden in de financiële gevolgen van gaan werken, om onzekerheden weg te nemen.
 - wat maatwerk toepassen waar nodig; denk aan vrijwilligerswerk kortdurend toestaan, terwijl dat normaal gesproken niet mag vanwege verdringing.
 - als professionals zoveel mogelijk met elkaar afstemmen, zodat mensen tijdens het hele traject begeleid worden.

Casus

Jaimy doet als vrijwilliger de administratie bij een stichting. Hij is 'onderweg' naar een betaalde baan, maar doet als tussenstap ervaring op en heeft nog wat begeleiding nodig. Estinea levert die begeleiding, maar dat kan niet bij de stichting, omdat die locatie niet aangewezen is als (arbeidsmatige) dagbestedingsplek in het contract met de gemeente. Daarom werkt Jaimy nu in de bibliotheek, die wel als zodanig is aangewezen, zodat het formeel allemaal klopt.

We passen nu maatwerk toe, maar merken dat een dergelijke situatie vaker voorkomt. Blijkbaar mist er een schakel in onze keten. Daarom werken we aan een nieuw contract met Estinea, zodat we hier sneller en eenduidiger op kunnen reageren.

- Succesvolle instrumenten breed blijven inzetten, zoals de Doen beurzen en RAP-methodiek. Het is daarbij niet noodzakelijk om iedere werkzoekende tenminste één keer per jaar te spreken, volgens de huidige methode, als er geen reden is om onrechtmatigheid te vermoeden en iemand naar wens en vermogen meedoet in de maatschappij.

Werkplek	Arbeid en begeleiding	Productiviteit (indicatief)
Dagbesteding en vrijwilligerswerk	Geen arbeid; wel bezig	Minder dan 20%
Arbeidsmatige dagbesteding	Arbeidsmatig bezig zijn; vooral werken aan structuur en regelmaat	Minder dan 20%
Beschut werk	Werk in beschut SW-bedrijf Verkenning van groepsdetachering in reguliere bedrijven	20 - 40%
Detachering	Gedetacheerd vanuit SW in regulier bedrijf, met begeleiding vanuit SW. Soms ook groepsgewijs	30 – 80%
Detachering-plus	Gedetacheerd vanuit SW in regulier bedrijf, begeleiding door de werkgever	40 – 90%
Garantiebanen Instroom vanaf 1 januari 2015	In dienst van regulier bedrijf, afspraken over begeleiding, bij voorkeur door de werkgever	20-80%
Begeleid werk	Vanuit de SW in dienst van regulier bedrijf, begeleiding door werkgever	40 – 90%
Regulier werk	In dienst van regulier bedrijf	100%

b. We breiden de opdracht voor het Regieteam Integratie uit.

Het Regieteam Integratie boekt goede resultaten door met statushouders naar alle leefgebieden te kijken. Van wonen en welzijn tot gezondheid en (betaald) werk. Het draait om de vraag ‘Wat heeft u nodig om zo snel en zo goed mogelijk mee te doen in de maatschappij?’. Deze werkwijze is erg effectief op meerdere fronten, waaronder de uitstroom naar (betaald) werk.

Casus

Een statushouder werd tijdens zijn drie jaren in Nederland al door verschillende taalscholen naar huis gestuurd, omdat hij het niveau niet aankon. Ook werken bleek geen succes, want het lukte hem niet een baan vast te houden.

Dankzij intensieve begeleiding werd duidelijk dat hij een verstandelijke beperking heeft. Zijn intelligentieniveau is gemeten en op basis daarvan kreeg hij vrijstelling van zijn inburgeringsplicht. Vervolgens kreeg hij een participatiebaan met voldoende begeleiding, gericht op verstandelijke beperking. Tegelijkertijd zet hij de lessen Nederlands voort in een aangepast tempo.

Door de juiste route te volgen werd zijn stress weggenomen, konden we gezondheidsklachten en andere maatschappelijke problematiek voorkomen en bieden we een reëel perspectief: op de langere termijn kan hij een contract krijgen bij de DCW.

Het Regieteam richtte zich vooralsnog op de groep statushouders die na 1 januari 2016 in Enschede kwam wonen. Om ook de mensen te kunnen helpen die vóór 2016 naar Nederland kwamen, breiden we het team nu uit. Deze 'oudkomers' waren vanaf dag één zelf verantwoordelijk voor hun inburgering en integratie. Gemeenten hadden hier geen rol in. De verwachtingen van de zelfredzaamheid van deze groep waren te hoog. Dat is ook de reden dat het Rijk nu met een nieuw inburgeringsstelsel komt, waarin de gemeente meer regie krijgt. De werkwijze van het Regieteam Integratie loopt vooruit op deze plannen.

c. We intensiveren de begeleiding van jongvolwassenen op de arbeidsmarkt.

Twente kent circa 7000 jongvolwassenen (16 tot 27 jaar) voor wie het behalen van een diploma en het vinden van een baan niet vanzelfsprekend is. Zonder startkwalificatie hebben zij zeven keer minder kans op een zelfredzaam leven en maken ze vier keer meer gebruik van (jeugd)zorgvoorzieningen dan hun leeftijdgenoten.¹¹

Daarom is er *de Twentse Belofte*: samen met onze regionale partners maken we er werk van dat deze jongvolwassenen alsnog een opleiding afronden. Of dat ze, als een diploma echt niet mogelijk is, een bij hun potentie passende plek in de samenleving vinden en behouden.

De Twentse Belofte

1. Jongvolwassenen krijgen goede begeleiding in de overgang van v(s)o naar mbo.
2. Het onderwijs sluit aan op de ontwikkeling en behoefte van de jongvolwassenen.
3. Er is begeleiding van schoolverlaters naar de arbeidsmarkt.
4. Jongvolwassenen worden op de arbeidsmarkt goed begeleid en blijven daardoor ook aan het werk.
5. Alle jongvolwassenen die toch uitvallen of al eerder uitgevallen zijn, worden opgevangen en begeleid. Met als centrale vraag: wat heeft de jongeren nodig om tot ontwikkeling te komen?

De eerste drie punten vallen vooral onder de verantwoordelijkheid van het onderwijs. Punten vier en vijf vallen vooral onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten en het arbeidsmarktbeleid.

Onze uiteindelijke inzet is:

'We houden van alle jongvolwassenen van 16 tot 27 jaar bij waar ze na het voortgezet onderwijs terechtkomen. Jongvolwassenen die het niet lukt een onderwijstraject succesvol af te ronden of werk te vinden, krijgen opvang en begeleiding. We stimuleren hen op alle mogelijke manieren om alsnog een onderwijstraject te volgen of dagbesteding te vinden. Persoonlijke aandacht staat daarbij voorop. We laten ze niet los, maar blijven ze actief volgen, in ieder geval tot ze 27 jaar zijn.'¹²

¹¹ Plan van aanpak Belofte 5 – De Twentse belofte.

¹² Plan van aanpak Belofte 5 – De Twentse belofte.

Casus

Samantha heeft ondanks haar beperking met veel moeite een mbo-niveau 2 opleiding gehaald. Daarmee heeft ze een startkwalificatie en wordt ze niet meer ondersteund in het kader van de Twentse belofte. Het probleem is, dat de opleiding van Samantha geen perspectief biedt op een betaalde baan. Ze wil daarom graag wat anders leren. Omdat dit opnieuw een uitdaging zal zijn vraagt ze extra ondersteuning.

Hoewel Samantha geen uitkering heeft, dankzij de zorg van haar ouders, en ook niet helemaal binnen de reikwijdte van de Twentse belofte past, willen we haar toch helpen. Als we haar niet helpen is de kans dat ze aan het werk komt namelijk zeer gering en komt een uitkering op termijn wél in beeld. Daarom stellen we via een maatwerkoplossing budget beschikbaar.

d. We verkennen de problematiek rondom intergenerationele werkloosheid.

Intergenerationele problematiek aanpakken vraagt om een integrale aanpak van werk, onderwijs, gezondheid, wonen, armoede en veiligheid. We zoeken daarom aansluiting bij het Wmo-jeugdhulp beleid waarin ook aandacht is voor multi-probleemgezinnen.¹³

Het college onderzoekt de problematiek en de werkwijze om hier effectief en integraal uitvoering aan te geven. Daarbij profiteren we van de ervaringen uit projecten als PS Doen, de Dynamische Investeringsagenda en de 100 gezinnenaanpak.

¹³ Samen verder bouwen en waarmaken - Weergave van de resultaten van de dialoog nieuwe speerpunten Wmo/Jeugdhulp.

3.2 Meer passend werk, de beste match voor werknemers en werkgevers.

De krimpende beroepsbevolking maakt het lastiger om de personeelsvraag in alle sectoren in te vullen. Personeelstekorten remmen de ontwikkeling van bedrijven en leiden in het ergste geval tot het vertrek uit de regio. Tegelijkertijd bieden de ‘tekortsectoren’ juist de meeste kansen voor onze werkzoekenden. Daar waar een tekort is zijn werkgevers immers bereid om hun eisen en faciliteiten aan te passen aan degenen die wél beschikbaar zijn. Daarom zetten we extra in op het matchen van werkgevers en werknemers (a).

Kijkend naar onze economische sectoren liggen de grootste kansen voor economische versterking in de (groei)sectoren ‘hightech en innovatie’ (met name research) en ‘zakelijke dienstverlening en ICT’. Verdere groei in deze sectoren vormt een belangrijke aanjager en randvoorwaarde voor innovatie en groei van de industriële mkb-sectoren.¹¹

Daarnaast bieden we werkzoekenden meer ondersteuning op het pad naar werk, met extra mogelijkheden en zekerheden (b).

Ondanks de personeelstekorten, maakt de flexibilisering van de arbeidsmarkt het lastig(er) om een vaste baan te vinden. Toch is een tijdelijke baan nog altijd de beste opmaat naar een vaste baan; vanuit de bijstand direct een vaste baan vinden is nagenoeg onmogelijk. Bovendien biedt werk een meerwaarde op het gebied van gezondheid, geluk en geld. Ook tijdelijk - of deeltijdwerk. Daarom blijft onze focus: werkzoekenden zo snel mogelijk aan werk helpen (c).

a. We ondersteunen de ontwikkeling van de vraag – werkgeversbenadering.

Om meer/de juiste banen te kunnen creëren, bieden we werkgevers:

- *advies over jobcarving en functiecreatie.*
Mensen met een arbeidsbeperking die willen werken, hebben meer moeite om een baan te vinden dan mensen zonder beperking. We proberen werkgevers te bewegen om het werk aan te passen aan de arbeidsbeperking. Dat kunnen praktische veranderingen zijn, maar ook aanpassingen zoals het soort werk, het werktempo of de aansturing.
Het groeiende aantal Werkpakt-gecertificeerde bedrijven onderstreept dat werkgevers hier steeds meer toe geneigd zijn. Evenals de groeiende groep medewerkers met loonkostensubsidie in dienst bij een werkgever.
Om dit proces te ondersteunen heeft de DCW een plek in de keten van dagbesteding naar betaald werk. Soms als structurele werkplek voor medewerkers en soms als ontwikkelplek naar een reguliere baan.
- *regionale dienstverlening vanuit het Werkplein Twente.*
We zetten overal dezelfde instrumenten in, voor een helder en eenduidig aanbod. Gemeenten en UWV werken branchegericht samen: er is voor ieder bedrijf één contactpersoon. Daarnaast ondersteunen we werkgeverscollectieven die op regionale schaal projecten opzetten en subsidie aanvragen.

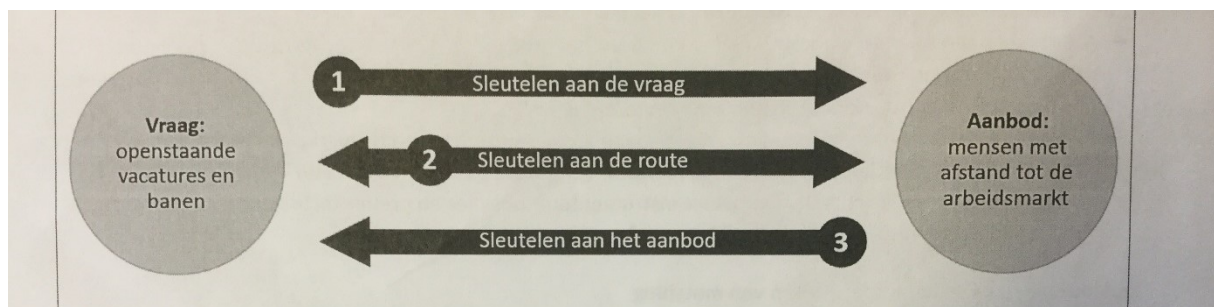
¹¹ Economische Visie Enschede (2019) Naar versterking van het structureel groeivermogen van de Enschedese economie.

- *een stimulans voor sociaal ondernemerschap.*
Sociaal ondernemers zijn, meer dan de gemiddelde commerciële ondernemer, gericht op mens en maatschappij. Er wordt door deze ondernemers vaak gebruikgemaakt van werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. We investeren in de ontwikkeling van de vaardigheden van sociaal ondernemers, om daarmee nieuwe kansen te creëren voor werkzoekenden.
- *extra inzet voor tekortsectoren en op Duitsland.*
We richten ons in Enschede specifiek op tekortsectoren, waaronder zorg en techniek, en zetten extra in op Duitsland.

Casus

Peter maakt de stap van dagbesteding naar beschut werk bij de DCW, maar heeft moeite om zijn ritme te vinden en te wennen aan het feit dat hij opdrachten krijgt waar wat meer druk op zit. Het lijkt er op dat hij niet gemotiveerd is en er ontstaan vaak conflicten door zijn gedrag. Daardoor is de productie van Peter, maar ook de productie van zijn collega's, lager dan gebruikelijk.

Hier ontstaat een dilemma; gaan we voor de optimale ontwikkeling van Peter en zetten we extra begeleiding in, of geven we de commerciële doelen van de DCW voorrang om geen tekorten op te lopen.



b. We ontwikkelen nieuwe routes – zekerheden bieden.

Het is voor veel inwoners lastig om zichzelf, zoveel mogelijk, financieel te redden en dat wordt, gezien de trends niet makkelijker. Er ontstaat een beweging naar wat we 'draaideurbijstand' noemen. Dit betekent dat we vaker te maken zullen krijgen met dezelfde klanten. En zij met ons. Daarnaast geldt voor steeds meer werkenden dat zij, in hun huidige functie, moeilijk(er) rond kunnen komen.

Om de route naar werk te effenen:

- bieden we werkzoekenden meer inzicht in de gevolgen van (tijdelijk) werk op hun inkomen, recht op uitkering, recht op toeslagen en/of een indicatie. Daarnaast bieden we - voor zover mogelijk – tijdelijk zekerheden in de periode dat iemand naar regulier werk groeit.
- zien we de Sociale Werkvoorziening als een marktgerichte ‘sociale onderneming’, die op een commerciële manier ruimte biedt om te ‘werken naar vermogen’. De DCW concentreert zich op het bieden van ‘beschut werk’ en praktijkdiagnoses voor de brede doelgroep.
- De SW-taak heeft ook een taak op het gebied van detacheringen bij andere gemeentelijke organisatieonderdelen, maatschappelijke instellingen in het sociaal domein, en vooral ook bij reguliere bedrijven.¹⁴

c. We ondersteunen het aanbod – werknemersbenadering.

Het uitgangspunt blijft dat al het werk passend is. Daarbij kunnen we werkzoekenden ondersteunen:

- door elke werkzoekende waarvan we verwachten die hij/zij de potentie heeft om binnen twee jaar aan het werk te gaan, toe te wijzen aan een werkzoekendenbegeleider die voldoende tijd beschikbaar heeft.
- met een integrale aanpak voor wat de werkzoekende nodig heeft om de stap naar werk te maken. De werkzoekendebegeleider stemt zonodig af met andere betrokkenen (zoals het RAP-team, een wijkteam of de Stadsbank) om eventuele problemen op andere leefgebieden gelijktijdig te tackelen.
- door betrokken te blijven, ook na de aanvaarding van werk. Nazorg blijkt steeds vaker een succesfactor voor het behouden van werk.
- door in te spelen op specifieke behoeftes van doelgroepen. Ook al kennen we binnen Werkplein Twente geen doelgroepenbeleid en heeft iedere werkzoekende recht op dezelfde mate van ondersteuning. Dat betekent dat we niet structureel de nadruk leggen op een doelgroep als ouderen, vrouwen of lhbt, maar waar nodig wel maatwerk bieden. Bijvoorbeeld in het geval van een arbeidsbeperking, waarbij extra jobcoaching of hulpmiddelen nodig zijn.
- door actief bij te dragen aan de inclusie van bijzondere doelgroepen. We wijzen werkgevers op kansen, nemen vooroordelen weg bestrijden discriminatie en uitsluiting.
- door méér te bieden aan wie meer wil en kan, zoals een kosteloze opleiding. Daarbij focussen we ons op tekortsectoren, waar het perspectief op werk ook voor lange termijn goed is.

¹⁴ In dit beleidskader integreren we de uitgangspunten uit de Kadernota ‘Werken naar vermogen - De ontwikkeling van de Sociale Werkvoorziening 2016-2020’. De nota vervalt hiermee als zelfstandig beleidsstuk.

- door verder te blijven kijken dan de hoofd-uitkeringsgerechtigde; als de partner-uitkeringsgerechtigde kansen heeft op werk, betrekken we hem/haar dus bij de begeleiding.

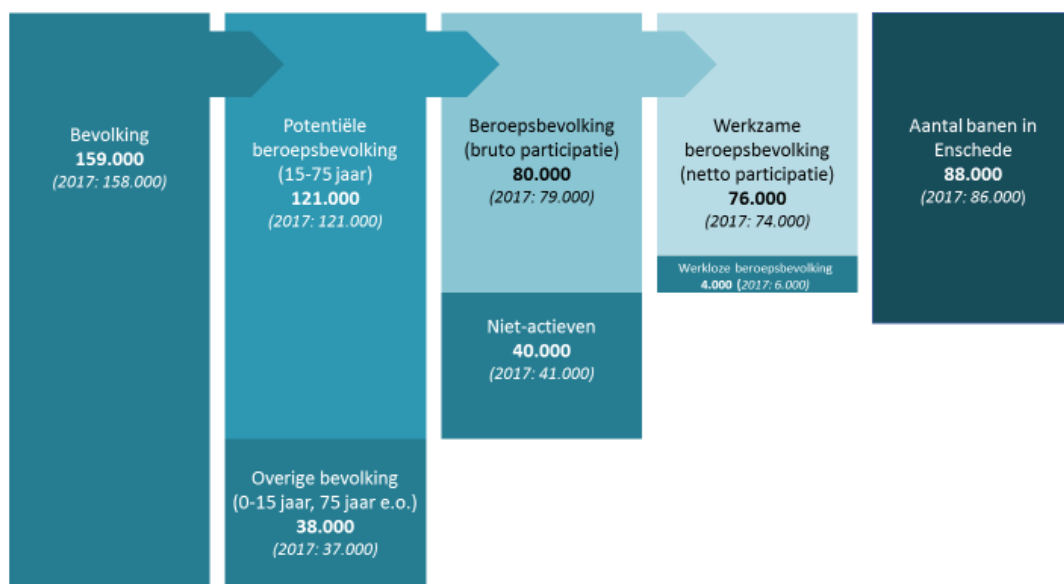
3.3 Behoud van werk: vaardigheden om aan het werk te *blijven*.

Wij willen mensen niet alleen helpen om werk te krijgen, maar ook om het te behouden door te investeren in een Leven Lang Ontwikkelen, voor iedereen. En door actief bij te dragen aan de ontwikkeling van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

a. We investeren in een Leven Lang Ontwikkelen, voor iedereen.

Werknemers moeten de snelheid waarmee de economie zich ontwikkelt kunnen bijbenen. Denk aan digitalisering, automatisering, technologisering, verduurzaming en de energie- en klimaattransities. Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) zorgt ervoor dat de kennis en vaardigheden van werkenden blijven aansluiten op de vraag van werkgevers.

Voor hbo- en wo-opgeleiden is het gebruikelijk dat de werkgever hiervoor middelen beschikbaar stelt. Voor mbo'ers is dat minder gebruikelijk. Het Twents Fonds voor Vakmanschap speelt hierop in, door opleidingen tot mbo-niveau 4 mogelijk te maken. Daarmee blijft ook het vakmanschap op peil, dat geldt als smeerolie van de Enschedese mkb-economie.



b. We werken mee aan onderwijs dat reageert én anticipeert op behoefteverandering.

De ontwikkelingen binnen de economie en op de arbeidsmarkt gaan snel. Er is een forse extra inspanning nodig om te zorgen dat het onderwijs daarop aansluit (en voorloopt). Daarom willen we het flexibel onderwijs en informele leren bevorderen, zoals kennisontwikkeling via cursussen, trainingen en bedrijfsspecifieke opleidingen.

Onderwijsinstellingen (mbo-agenda's) en werkgevers moeten het voortouw nemen, om samen tot flexibele scholingsmodules en de ontwikkeling van certificaten te komen. De gezamenlijke Twentse overheden hebben de mogelijkheid en plicht om onderwijs en ondernemers bij elkaar te brengen en waar nodig te faciliteren met (initiële) financiering.

4. Proces & Financieel kader

Monitoring

De monitoring van beleidseffecten vindt plaats in de P&C cyclus, want de doelen van de EAA zijn gekoppeld aan de doelenboom. Bij de evaluatie van het arbeidsmarktinstrumentarium proberen we een flinke efficiëncyslag te maken door automatisch te genereren data (meer) te benutten. Deze evaluatie leveren we voor de begrotingsbehandeling op (vanaf 2020), zodat effectieve bijsturing mogelijk is.

Onderzoeksprogramma sociaal domein

Directe baten van de samenwerking binnen het sociaal domein zien we terug als besparing op de uitkeringen. Indirecte baten - elders in sociaal domein, buiten de gemeente of op langere termijn – willen we inzichtelijk maken met behulp van een onderzoeksprogramma, in samenwerking met onder meer Saxion en Universiteit Twente.

Op basis van het onderzoek willen we een strategisch afwegingskader uitwerken, voor de inzet van instrumenten in het sociaal domein (waaronder de keten van dagbesteding naar betaald werk). Het gaat dan om de doelgroepen van de wetten binnen het sociaal domein; de Participatiewet, Wmo en Jeugdwet. Dit complexe geheel van voorzieningen en doelgroepen is gebaat bij een eenduidig afwegingskader.

Financieel kader

De uitvoeringskosten (de inzet van ambtenaren) en de instrumenten voor de begeleiding naar werk financieren we uit het participatiebudget. Dit geldt ook voor inwoners die werken binnen de regeling 'nieuw beschut'. Tekorten op de sociale werkvoorziening dekken we ook af met het participatiebudget. Totaal is hiervoor € 15,3 mln beschikbaar

Waar inwoners met loonkostensubsidie of een proefplaatsing aan het werk gaan, komt een deel van hun inkomen uit het BUIG-budget. Dit gaat om € 3 mln.

In 2019 gaan het voorlopig om de volgende bedragen.

x 1 mln. euro	
Beschikbaar voor arbeidsmarktparticipatie	15,3
Beschikbaar voor LKS en proefplaatsingen	3,0
Uitvoeringskosten EAA	18,3

De middelen die nodig zijn om de EAA uit te voeren worden beschikbaar gesteld via de gemeentebegroting en nader bestemd in een jaarlijks door het college vast te stellen uitvoeringsprogramma EAA.

Ontwikkeling participatiebudget

Het ministerie stelt de hoogte van het participatiebudget jaarlijks vast, op basis van een aantal parameters van voorgaande jaren. Als de gemeente het goed doet ten opzichte van Nederland (lees: minder bijstand- en WW-ontvangers heeft), daalt het toekomstige participatiebudget.

Ontwikkeling BUIG-budget

De EAA gaat niet primair over inkomen, of het verlenen van bijstand, maar er is natuurlijk wel een relatie met BUIG-budgetten waaruit bijstand wordt betaald:

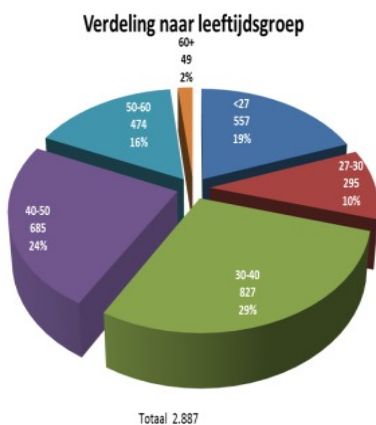
- ten eerste geldt dat een goed functionerende arbeidsmarkt een voorwaarde is voor het vinden van werk.
- ten tweede geldt dat de gemeente een taak heeft in het ondersteunen van inwoners op weg naar werk en daarmee directe besparingen kan realiseren op de uitgaven voor bijstand.
- ook de sterke fluctuering van de BUIG-budgetten die afkomstig zijn van het Rijk is relevant; er worden vrijwel continu aanpassingen aan het verdeelmodel gedaan en bovendien is de hoogte van het rijksbudget gerelateerd aan de landelijke ontwikkeling van de WW-populatie.

Het is onze taak om de landelijke ontwikkeling te blijven volgen en een tekort op het BUIG-budget te voorkomen.

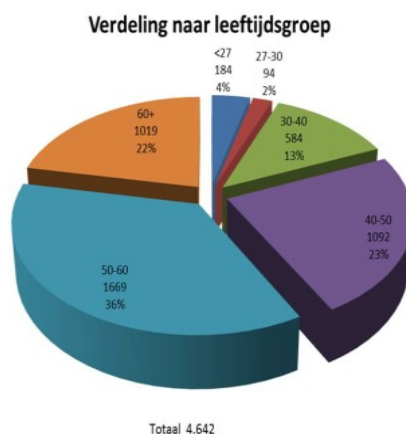
Inzet BUIG-middelen binnen de EAA

De uitkeringsmiddelen (BUIG) spelen een steeds belangrijkere rol in de bekostiging van het uitvoeringsprogramma. Daarbij gaat het om instrumenten waarbij de inzet van werkzoekenden met (gedeeltelijk) behoud van uitkering centraal staat, zoals bijvoorbeeld loondispensatie, scholingstrajecten, participatieplaatsen en proefplaatsingen.

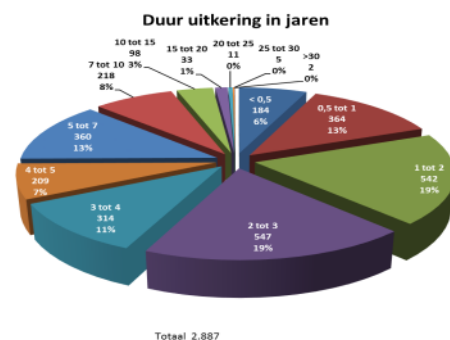
Bijlage 1 Factoren die van belang zijn voor het vinden van werk.



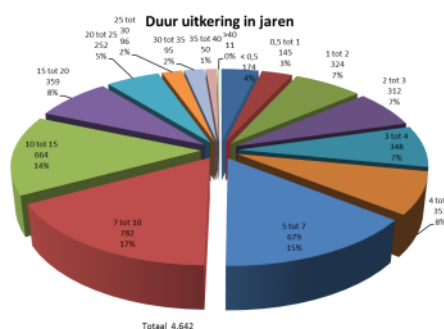
Werkplein



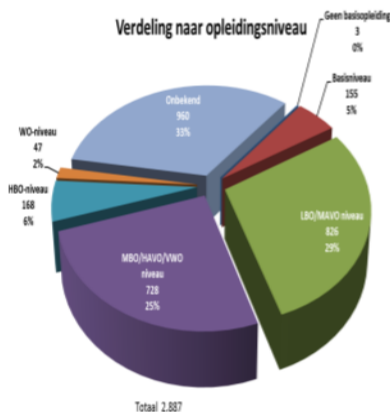
Wijk



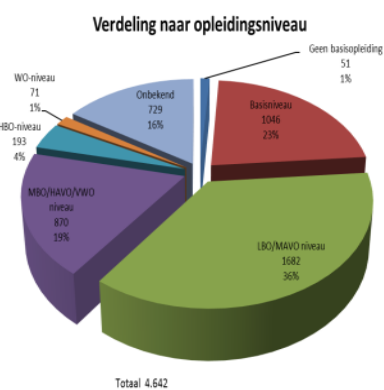
Werkplein



Wijk



Werkplein



Wijk

¹⁵ De registratie opleidingsniveau 'onbekend' kan duiden op verschillende oorzaken. Zo zijn we deels afhankelijk van het UWV voor opleidingsgegevens en die data is niet altijd volledig. Ook geldt dat opleidingen die niet zijn afgerond onder de noemer 'onbekend' naar voren komen. Tot slot kan 'onbekend' ook duiden op een dubbele opleiding. Het systeem kan daarin niet prioriteren en geeft daarom als resultaat 'onbekend'.

Bijlage 2 Maatwerk

Wat we nu doen – en ook goed doen – is het ondersteunen van inwoners met een specifieke hulpvraag, binnen de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet. Op alle vlakken proberen we inwoners de nodige aandacht te bieden, want alleen op die manier kunnen we hen goed ondersteunen.

De inwoner is eigenaar van zijn vraag en wordt dan ook actief betrokken bij het zoeken naar een passende oplossing. Startpunt van die passende ondersteuning is dus de leefwereld van de inwoner. Daar zoekt de inwoners samen met medewerkers van de gemeente de meeste passende ondersteuning bij, uitgaand van 'duurzaam perspectief'. Voor het bieden van passende ondersteuning heeft de gemeente een uitgebreid instrumentarium ontwikkeld. Met dit instrumentarium kunnen we voor de grote meerderheid van de mensen passende ondersteuning bieden. In een beperkt aantal gevallen sluiten de instrumenten echter niet aan bij de vanuit duurzaam perspectief opgestelde oplossing. Dat gebeurt naar schatting bij circa 5% van de mensen die een ondersteuningsvraag rondom participatie hebben. Dan zoeken we naar een passende oplossing, ook als die nét buiten de gebaande paden ligt. In dat geval spreken we van maatwerk.

Maatwerk

'Maatwerk is het mogelijk maken van de meest passende oplossing, gezien vanuit de persoonlijke situatie van de inwoner, wanneer de standaardoplossingen vanuit ons instrumentarium niet of onvoldoende aansluiten bij de problematiek. Dit gebeurt altijd in samenspraak met de inwoner en meerdere professionals.'

Maatwerk kan dilemma's opleveren, omdat de oplossing niet vastomlijnd is. Hoe gaan we bijvoorbeeld om met een alleenstaande, hoogzwangere werkzoekende, die een hennepplantage in haar huis houdt. Vaak is maatwerk het bij elkaar brengen van meerdere 'puzzelstukjes' die niet per se uit dezelfde doos komen. Daardoor kan maatwerk alleen tot stand komen als de inwoner, professional, leidinggevende en eventueel betrokken partners samenwerken.

Ook moeten we ons realiseren dat er grenzen zijn aan de 'maakbaarheid van de samenleving'. De overheid kan niet iedere inwoner, altijd kan bieden wat hij of zij op dat moment wil of nodig heeft.

De geest van de wet

Bij maatwerk kunnen we er bovendien mee te maken krijgen dat de letter van wet- en regelgeving niet bijdraagt aan een goede oplossing. Soms ook omdat de ene wet botst met de andere wet. We redeneren daarbij vanuit de 'geest van de wet', bepalen hoe de maatwerkoplossing (ethisch) te verantwoorden is en leggen de randvoorwaarden en afspraken vast.¹⁶

¹⁶ Geïnspireerd door de 'omgekeerde toets' <https://www.stimulansz.nl/de-omgekeerde-toets-methodiek/>

Om te voorkomen dat maatwerk ontaardt in willekeur, moeten keuzes in maatwerk altijd goed uitgelegd kunnen worden: waarom is afwijken van de standaard noodzakelijk om duurzaam perspectief van de inwoner te realiseren?

Als we maatwerk op een goede manier mogelijk willen maken in onze organisatie moeten we het met elkaar hebben over:

- hoe we met elkaar werken, en de omgeving waarin we dat doen (gedrag en cultuur).
- welke mogelijkheden er zijn in het toepassen van regels en kaders.
- Hoe we slim kunnen samenwerken.

Casus

Een inwoner met schulden en een uitkering moet zijn auto inleveren, waardoor zijn zelfredzaamheid afneemt, hij zijn kinderen niet meer zelf naar het speciaal onderwijs kan brengen en er dus kosten gemaakt worden voor geïndiceerd vervoer.

In zo'n geval passen we maatwerk toe en wijken we van de basisregel af, door naar de 'geest van de wet' te verwijzen.