



‘Iedereen werkt naar vermogen’

Zoveel mogelijk op
Eigen kracht, in een
Normale baan

Uitvoeringsprogramma Enschedese
Arbeidsmarktaanpak 2019



Inleiding

Het beleidskader Enschedese Arbeidsmarktaanpak (EAA) 2016 - 2018 vormt de basis van het uitvoeringsprogramma EAA 2019. In dit uitvoeringsprogramma benoemen we onze ambitie voor 2019, en hoe we dit willen realiseren.

De Enschedese Arbeidsmarktaanpak (EAA) geeft met een meerjarig beleidskader en een jaarlijks uitvoeringsprogramma richting aan de manier waarop we inwoners ondersteunen om financieel zelfredzaam te worden.

Op dit moment wordt gewerkt aan een nieuw meerjarig beleidskader, dat aansluit bij de actualiteit en de koers die dit college wil varen. Omdat onze opgave complexer is geworden is er een nieuwe, integrale vorm van ondersteuning nodig. Dit vraagt dus ook om een integraal totstandkomingsproces; met alle betrokken afdelingen, de Raad en onze externe partners in ondersteuning, onderwijs en ondernemerschap.

Gedurende deze periode staat de wereld niet stil en is het noodzakelijk een uitvoeringsprogramma te maken en daarmee de inzet en de middelen voor 2019 te bestemmen. We werken daarbij nog vanuit het geldende beleidskader, de Enschedese Arbeidsmarktaanpak (EAA) 2016 – 2018, maar lopen waar mogelijk al vooruit op nieuwe inzichten en wensen.

Doelstellingen Enschedese
Arbeidsmarktaanpak 2019

Pag. 4

Accenten 2019

Pag. 7

Arbeidsmarktinstrumentarium
en kosten

Pag. 14

Bijlage 1

Het instrumentarium nader toegelicht

Pag. 17

Doelstelling EAA 2019

In dit hoofdstuk worden de concrete doelstellingen voor 2019 gepresenteerd. Voor een uitgebreide toelichting op de doelstellingen verwijzen we naar het beleidskader 2016-2018.

De ambitie bij deze doelen is om geen gemeentelijke middelen meer in te zetten voor uitkeringen in het kader van algemene bijstand levensonderhoud. Die ambitie is in 2018 gerealiseerd.

De ambitie voor de komende jaren is om de landelijke ontwikkeling te blijven volgen en daarmee geen nieuw tekort op het BUIG-budget op te lopen.

Het uitgangspunt 'Werkgever op Kop' is in de afgelopen periode al aangevuld met '... en de werkzoekende onder de arm' om te benadrukken dat we zoeken naar een passende match.

Het bevorderen van zelfredzaamheid is en blijft een uitgangspunt binnen de EAA.

Doelstelling Meer passende banen

Enschede kent de laatste jaren een sterkere werkgelegenheidsgroei dan de rest van Twente, de G32-gemeenten en Nederland. Tussen 2016 en 2017 zijn er zelfs ruim 2.000 meer banen bij gekomen in de stad. Om die reden zetten we – vanuit Arbeidsmarkt-middelen - in 2019 niet in op het creëren van meer banen, maar zetten we in op 'meer passende banen'. Daarmee wordt bedoeld dat we in gesprek met ondernemers zoeken naar manieren om werkzaamheden zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de mogelijkheden die een werkzoekende heeft.

Dit doen we door;

- advies over jobcarving en functiecreatie;
- via regionale dienstverlening vanuit het Werkplein Twente;
- garantiebanen;
- stimuleren sociaal ondernemerschap.
- stimuleren Leven lang ontwikkelen

We richten ons daarbij specifiek op tekortsectoren, waaronder zorg en techniek, en zetten extra in op Duitsland.

GrensWerk, de samenwerking tussen de gemeente Enschede, Euregio, Werkplein Twente en Arbeitsagentur Coesfeld, moet hét portaal voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt worden. We maken nog meer banen bereikbaar voor Nederlandse werkzoekenden én maken het voor Nederlandse werkgevers mogelijk om ook over de grens werknemers te werven.

Ambitie 2019

In 2019 realiseren we tenminste 15 plaatsingen in de ICT-sector via de bootcamp tot junior developer en realiseren we 15 plaatsingen in de zorg door het project banen in de zorg.

Doelstelling EAA 2019

Doelstelling Activering en participatie

Door de inzet van de instrumenten Doen-beurzen (verplicht) en de RAP-methodiek activeren we werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zal het welbevinden van mensen vergroten, een bijdrage leveren aan de leefbaarheid in de wijken van onze stad en de kans op re-integratie en uitstroom naar werk vergroten.

Ambitie 2019

Op basis van de realisatie in 2018 streven we voor 2019 naar een deelname aan een (sociaal) activerings- of participatietraject (excl. wijkteams) van 50% van de werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en naar 75% inclusief de groep die bij de wijkteams zit. Voor het behalen van de doelstelling van 50% zetten we de Doen! Beurzen in. Via de RAP-methodiek gaan we jaarlijks ca. 1.750 werkzoekenden spreken en wijzen we op de mogelijkheden van (sociale) activering en participatie. Daarbij leiden de RAP-gesprekken werkzoekenden ook naar de Doen! Beurzen.

Statushouders vormen vanwege hun taal- en cultuuropgave een bijzondere doelgroep. In het Doe mee in Enschede-programma wordt onder andere daar specifiek aandacht aan besteed.

Doelstelling Rechtmatige verstrekking van uitkeringen

De RAP-methodiek betreft een laagdrempelige aanpak waarbij iedereen wordt gestimuleerd binnen zijn of haar mogelijkheden mee te doen aan de samenleving in de vorm van vrijwilligerswerk, dagbesteding, mantelzorg of een (verplichte) tegenprestatie. Ook deelname aan taaltraining, wijkgilde-aanpak, scholing, gezondheidsbevordering en andere activeringstrajecten is mogelijk.

Ambitie 2019

In 2019 willen we de huidige uitvoeringspraktijk voortzetten ten aanzien van de poortwachtersfunctie, handhaving en beheer van de uitkeringen. Ook zien we de meerwaarde van de RAP-methodiek en gaan we door met de periodieke gesprekken om de rechtmatigheid van de uitkering te toetsen en tegelijkertijd aandacht te vestigen op de mogelijkheden tot participatie van de uitkeringsgerechtigde. Tenslotte worden de effectieve MAU-maatregelen voortgezet (beperking doorstroom WW naar Participatiewet, aanpak voortijdig schoolverlaten, extra inzet handhaving en intensiveren themaonderzoeken). Ambitie is om in 2019 160 uitkeringen te beëindigen door toedoen van de RAP methodiek. Om dit te realiseren, zetten we in op het doorgaan met de huidige RAP-methodiek met prioritering op doelgroepen en het toepassen van het rechtmatigheidsonderzoek voor een deel van de groep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.

Doelstelling EAA 2019

Doelstelling Uitstroom naar werk, zo regulier en duurzaam mogelijk

De instroom van werkzoekenden in de bijstand is sterk terug gelopen door de huidige economische hoogconjunctuur. Voor nieuwe instroom geldt in het algemeen dat zij beter bemiddelbaar zijn naar werk omdat men veelal over recente werkervaring beschikt; De afstand tot de arbeidsmarkt is minder groot. De uitzondering hierop zijn statushouders en de werkzoekenden die door strengere wetgeving geen beroep meer kunnen doen op Wajong en SW. Omdat er minder werkzoekenden instromen kan de gemeente zich meer en meer richten op de bestaande groep. Deze groep heeft een langere afstand tot de arbeidsmarkt omdat de werkervaring minder recent is en er vaak ook andere problemen spelen zoals gezondheidsklachten of schulden. Voor deze doelgroep is relatief langere en intensievere/integrale ondersteuning nodig om (uiteindelijk) weer aan het werk te komen.

Deze doelstelling realiseren we op de volgende manieren:

- aandacht voor de werkzoekenden, een caseload van max 40 tot 75 werkzoekenden per FTE
- extra begeleiding en voorlichting voor werk in Duitsland;
- nauwe aansluiting op de RAP-methodiek;
- door het voortzetten van de effectieve MAU-maatregelen;
- vereenvoudigde aanvraagprocedure tijdelijk werk;
- werken met loonwaarde

In 2019 onderzoeken we of de instrumenten praktijkdiagnose en loonkostensubsidie breder ingezet kunnen worden.

Ambitie 2019

De doelstelling voor 2019 is een daling van 2% van de bijstandsomvang. Dit betekent dat we streven naar 6.384 uitkeringen in 2019 (in 2018 is dat gemiddeld 6.596). We zetten zoveel mogelijk in op duurzame uitstroom. Dat wil zeggen dat niet per se ingezet wordt op zoveel mogelijk uitstroom, met het risico van uitval, maar dat er gezocht wordt naar een passende match. Bij voorkeur in een sector of beroep waar een lange termijn baankans aan verbonden is, zoals de zorg of techniek. Ook in Duitsland zien we op lange termijn mogelijkheden en daarom proberen we ook deze arbeidsmarkt beter te ontsluiten voor onze werkzoekenden.

Voor een lange termijn baanperspectief is werkervaring en de opbouw van vaardigheden veelal vereist. Daarom zetten we in deze trajecten ook in op kortdurende klussen en banen.

Vanwege de flexibilisering van de arbeidsmarkt, die al enige tijd aan gaande is, is een duurzaam baanperspectief voor bepaalde sectoren simpelweg steeds minder vaak van toepassing. Dit leidt tot stapeling en snelle opeenvolging van klussen en banen. Voor deze sectoren en werknemers zoeken we naar manieren om de negatieve effecten zoveel mogelijk te beperken. Dit doen we door administratieve vereenvoudiging (Flextensie en iSociaal).

In 2019 stromen naar verwachting 650 mensen uit de bijstand naar werk, waarvan 50 werkzoekenden naar Duitsland. Daarmee zetten we in op nagenoeg dezelfde uitstroom als in 2018.

Eind 2019 bieden we totaal 72 banen via nieuw beschut werk.

Accenten EAA 2019

Om onze doelstellingen te bereiken blijft de aanpak in 2019 op hoofdlijnen hetzelfde. Echter, omdat de doelgroep moeilijker bemiddelbaar is, blijven we de werkwijze daarop aanpassen. In dit hoofdstuk belichten we de accenten voor komend jaar.

Voordat we ingaan op de accenten voor komend jaar schetsen we hieronder hoe de ondersteuning van werkzoekenden er in grote lijnen uitziet.

Diagnose aan de kop van het proces

Bij binnenkomst screenen we werkzoekenden om te bepalen wie op eigen kracht naar betaald werk kan en wie een uitgebreidere diagnose nodig heeft. Als blijkt dat een werkzoekende zelfstandig naar betaald werk kan en het recht op uitkering moet nog worden vastgesteld, dan begeleiden we deze zo mogelijk al direct richting werk. Uitgebreidere diagnose vindt plaats als een uitkering wordt toegekend. Bij de uitgebreidere diagnose wordt tevens vastgesteld of er sprake is van verminderde loonwaarde als gevolg van een arbeidsbeperking. Indien dit het geval is wordt de werkzoekende doorgeleid naar het team (LKS). Mensen met een arbeidsbeperking worden geplaatst bij werkgevers en als dit niet mogelijk is bij nieuw beschut werk of maatschappelijke participatie (o.a. dagbesteding en vrijwilligerswerk).

Bijzondere aandacht gaat uit naar de groep statushouders. Statushouders die in Enschede komen wonen krijgen een diagnose, waarbij we naast de algemene zaken als leefgebieden, persoonlijke situatie, opleiding- en werkervaring juist ook ingaan op de specifieke situatie van deze groep op het vlak van inburgering, taal, netwerk en perspectief. Het instrument stelt ons in staat om statushouders snel en efficiënt in beeld te brengen en op basis van de uitkomsten een eerste inschatting te maken van de afstand tot de arbeidsmarkt, de kans op het vinden van werk of mogelijkheden voor activering, participatie, taal en inburgering.

De afstand tot de arbeidsmarkt is korter dan 2 jaar (circa 2600 werkzoekenden).

Hierbij maken we onderscheid tussen de groep die direct bemiddelbaar is en de groep die meer ondersteuning nodig heeft. Deze dienstverlening wordt aangeboden vanuit het Werkplein Twente en bestaat uit:

- Zelfstandig naar betaald werk (instrument Direct Werk)
- Naar betaald werk met ondersteuning (inzet van overig instrumentarium)
- Naar betaald werk (eventueel met Loonkostensubsidies waar sprake is van verminderde loonwaarde)
- Nieuw beschut werk

De afstand tot de arbeidsmarkt is langer dan 2 jaar (circa 4090 werkzoekenden).

De ondersteuning bestaat uit stimuleren van maatschappelijke participatie via onder andere vrijwilligerswerk, mantelzorg en dagbesteding. Maatschappelijke participatie wordt in nauwe samenwerking met het stadsdeelmanagement, wijkteams en partners in de wijk vormgegeven. Hier wordt op diverse manieren binnen onze organisatie uitvoering aan gegeven. Binnen de wijkteams vormt participatie bijvoorbeeld een vast besprekspunt met de werkzoekenden en waar mogelijk worden daar acties op uitgezet. In het kader van de RAP-methodiek worden circa 1,750 werkzoekenden jaarlijks bezocht. Voor circa 30% hiervan wordt de ondersteuning in samenwerking met het wijkteam opgepakt.

In het kader van de inzet op meer passende banen zetten we in op tekortsectoren en continueren we de Focus op Uitstroom.

Om de uitstroom naar werk te verhogen gaan we door met de implementatie van de nudging/mobility mentoring, experimenten Participatiewet (pilot outsourcing), de doorontwikkeling van de organisatie en uitstroom bevorderende maatregelen.

De doelstelling op het gebied van Activering en participatie bereiken we door te blijven inzetten op het RAP, de Wijkilde-aanpak breed te implementeren, de Doen! Beurzen effectiever te benutten en de inzet op asiel en integratie verder te ontwikkelen.

Daarnaast lichten we toe welke inzet we plegen jegens onze jongeren, ouderen en werkzoekenden met een arbeidsbeperking en wat we doen op het gebied van digitalisering.

Doelstelling Meer passende banen

Inzet op tekortsectoren

Werkplein Twente kent een branchegerichte aanpak. In 2018 is op regionale schaal een project in de Logistieke sector opgezet en er is een opleiding voor de ICT-sector gestart. In 2019 starten in Enschede met een 'Banen in de zorg' dat op termijn mogelijk opgeschaald wordt naar de regio.

Binnen de branchegerichte aanpak is niet alleen aandacht voor nieuwe werknemers, maar zetten we ook in op een Leven Lang Ontwikkelen voor de bestaande werknemers. We willen met ondernemers en onderwijsinstellingen een strategie ontwikkelen die uitgaat van preventief handelen door werknemers middels scholing het perspectief te bieden op een toekomstbestendige baan.

Bootcamp junior developer

De ICT-sector kent een groot tekort aan professionals. Ondernemers zijn actief naar aanleiding daarvan niet alleen actief in de promotie van hun eigen bedrijf, maar werken ook aan de profilering van de stad en hun kantoorgebied. Met TalentIT probeert men hoger opgeleid talent te binden aan de stad. Informaticastudenten krijgen tijdens hun studie een bijbaan aangeboden om ze kennis te laten maken met regionale IT-bedrijven. De beloning is een marktconform salaris en volledige vergoeding van het collegegeld.

Voor werkzoekenden zonder startkwalificatie is in november de bootcamp tot junior developer gestart. Ca. 30 geïnteresseerde, gemotiveerde kandidaten (vooropleiding niet vereist) worden in 4 maanden opgeleid om in deze sector aan het werk te gaan. In de bootcamp komen allerlei IT-gerelateerde thema's aan bod, zoals app- en webdevelopment, automatisering, robotisering en blockchain. Ruim 30 bedrijven in de regio hebben aangegeven de studenten uit deze bootcamp te willen plaatsen om ze vervolgens intern verder op te leiden.

Banen in de zorg

In de zorg bestaat er de komende jaren grote behoefte aan personeel. De gemeente Enschede neemt deel aan het landelijke traject Basis van de arbeidsmarkt met als doelstelling: hoe zorgen we dat mensen met een uitkering weer duurzaam in de zorg aan het werk kunnen én hoe creëren we betere zorg van bewoners van onze stad. In Enschede werken zorgaanbieders, Werkgeversvereniging zorg en welzijn, UWV, ROC en gemeente gezamenlijk aan het behoud van kwalitatieve goede zorg in de stad. Hiertoe heeft het afgelopen jaar in groter en kleiner verband overleg plaatsgevonden. Hierbij valt op dat de werkgevers én de betrokken organisaties actief de samenwerking zoeken en aangaan. Er zijn inmiddels 7 statushouders geplaatst op een proefplaatsing met de intentie een baan in de zorg te krijgen. Ca 10 kandidaten met een bijstandsuitkering worden de komende maanden op een proefplaatsing geplaatst met de bedoeling dat zij volgend jaar een opleiding gaan volgen op niveau 1,2.

In de samenwerking is niet alleen maar oog voor instroom van nieuw personeel, maar wordt ook nagedacht om het zittende personeel te behouden door ze te faciliteren, werkdruk verminderen enz.

We maken €50.000 vrij om deeltijd werken in de bijstand te bevorderen. Dit vraagt een vernieuwende opstelling van kandidaten, zorginstellingen én opleiders. Hiertoe kan een pilot gestart worden met ca 25 personen.

Doelstelling EAA 2019

GrensWerk

Met GrensWerk als spil wordt in 2019 verder ingezet op samenwerking met de Duitse 'Wirtschaftsförderungen' van de verschillende gemeenten en 'Kreisen' in het Euregiogebied en waar nodig daar buiten.

- In 2019 wordt verder ingezet op het netwerk van Wirtschaftsförderungen in de Euregio voor verdere verkenning van mogelijkheden voor samenwerking op het gebied van onder andere grootschalige acquisitie van internationale ondernemingen, samenwerkingsverbanden tussen Duitse en Nederlandse ondernemingen en het organiseren van gezamenlijke activiteiten voor ondernemingen uit beide landen.

- We willen talent aantrekken en behouden voor de Euregio. Daartoe gaan we bouwen aan een netwerk van partners (ondernemingen, hogescholen en universiteiten) die actief samenwerken waardoor (jong) talent de gelegenheid krijgt om bij verschillende bedrijven in Twente, de Achterhoek en het Münsterland te werken en te leren. We richten ons op stages, afstudeeropdrachten en traineeships: per kwartaal 1 project in dit kader. Hierbij wordt in Enschede onder andere samengewerkt met Cross Border Talent van Saxion en Novel-T.

- Uiteraard wordt de bemiddeling van werkzoekenden naar banen in Duitsland verder voortgezet. Tegelijkertijd gaat GrensWerk Nederlandse ondernemingen helpen bij het vinden van personeel uit Duitsland én andere Europese landen! Dit is nu mogelijk omdat de gemeente Enschede als eerste en voorlopig enige gemeente in Nederland lid is geworden van EURES, de arbeidsmarktorganisatie van de EU.

Focus op uitstroom Matchen op werk

Tijdens de crisis lag de nadruk op het acquireren van vacatures, de werkgeversdienstverlening, om mensen uit de Werkpleindoelgroep te plaatsen. Deze focus plus het gegeven dat het gemeentelijke participatiebudget in de jaren 2010-2016 in vliegende vaart naar beneden ging, was de reden dat er relatief minder aandacht is besteed aan het arbeidsfit en job ready maken van het arbeidspotentieel. Daar zetten we de afgelopen al jaren steeds meer op in.

Voor 2019 betekent dit dat we extra inzetten op praktijkdiagnose, meer begeleiding tijdens trajecten en zorgvuldige matching.

Het gaat om circa 2590 werkzoekenden die onderverdeeld zijn in drie groepen:

- direct bemiddelbaar/job ready, dat houdt in vandaag bellen, morgen aan het werk ready (circa 100 werkzoekenden);
- werkzoekenden die binnen een redelijke termijn bemiddelbaar zijn maar nog een vorm van begeleiding nodig hebben, voor en na plaatsing bij werkgever, (circa 2.190) en;
- de groep waar sprake is van een verminderde loonwaarde en die met loonkostensubsidies geplaatst wordt bij een werkgever (circa 300).

In 2019 wordt een nieuwe diagnosemodule, Competensys, in de vorm van een pilot ingezet. Na de evaluatie wordt deze mogelijk bij een bredere groep ingezet

Doelstelling Uitstroom naar werk

Schaarstetheorie / mobility mentoring

Binnen het Cluster Debiteuren van de afdeling Werk & Inkomen en het RAP-team is ervaring opgedaan met nudging, het toepassen van inzichten uit de gedragspsychologie om menselijk gedrag te beïnvloeden zonder de keuzemogelijkheden te beperken.

In december 2018 kregen ook de werkzoekenden begeleiders de vervolg training Mobilty mentoring zodat ook in de begeleiding met deze kennis gewerkt kan worden. In 2019 gaan we door met het plan van aanpak Nudging, waarin we onder andere investeren in het voorkomen van (onbewuste) fraude.

Experimenten Participatie-wet

Pilot outsourcing

In deze pilot onderzoeken we op welke wijze door middel van een intensieve samenwerking met een uitzendorganisatie versnelling kan worden aangebracht in de uitstroom. Ter vergelijking wordt gedurende de pilotperiode van één jaar een groep van 150 personen door de externe partij begeleid naar werk, en eenzelfde soort groep van 150 personen door de gemeente Enschede en Werkplein Twente begeleid naar werk. De resultaten worden na het pilotjaar vergeleken met die van de externe partij. Uitzendbureaus kunnen zelf kiezen hoe zij omgaan met de geldende verplichtingen (bijvoorbeeld omtrent aspecten van handhaving). Deelnemers aan de pilot dienen wel de informatie, die van belang is om de rechtmatigheid van de uitkering te beoordelen, door te geven (zoals wijziging van inkomsten, verhuizing, wijziging gezinssamenstelling etc.).

Doelstelling EAA 2019

Tijdens de pilot willen we ervaring opdoen met een samenwerkingsvorm waarbij er na afloop van de pilot meer kennis en inzicht moet zijn op de volgende punten:

- slagingskans van marktpartijen om werkzoekenden geheel/ gedeeltelijk, tijdelijk/ structureel te plaatsen op een zo regulier mogelijke plek op de arbeidsmarkt, met zo min mogelijk kosten;
- financiële consequenties;
- mogelijke samenwerkingsvormen en
- inzicht in welke aanpak structureel het beste resultaat oplevert; hiermee wordt bedoeld welke aanpak zorgt ervoor dat deze doelgroep zo snel mogelijk uitstroomt naar regulier en duurzaam werk met een minimale inzet aan instrumenten en een vermindering van de uitkeringslasten.

Medio januari 2019 worden de uitkomsten van de pilot geanalyseerd.

Over de uitkomsten van deze pilot wordt de raad geïnformeerd.

Organisatie

In 2019 gaan we de organisatie van Werk en Inkomen aanpassen op de actuele opgaven op de arbeidsmarkt, zodat we optimaal uitvoering kunnen geven aan het verder beperken van instroom in en bevorderen van duurzame uitstroom uit de uitkering. Aspecten die daarin worden beoordeeld zijn onder andere de herindeling van teams, aansluiting op branches, de wijkcoaches en de regionale aanpak in Werkplein Twente. We doen dit om de organisatie van onze mensen en middelen aan te laten sluiten bij de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Uitstroom bevorderende maatregelen

Flexensie

Een methode waarbij werkzoekenden tegen een vergoeding bovenop hun uitkering werkzaamheden uitvoeren en de werkgever hier een marktarief voor betaalt.

Dit instrument bevordert de uitstroom van werkzoekenden, die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben en niet direct regulier bemiddelbaar zijn. Ook voor de gemeente is het aantrekkelijk omdat het voor werkzoekenden een opstap naar duurzame arbeid kan zijn en uitkeringskosten kan besparen. De kans op uitstroom na een Flexensie-plaatsing is relatief groot.

Flexensie biedt ook de stap naar parttimewerk.

Voor bepaalde doelgroepen is deeltijdwerk het maximaal haalbare en voor anderen is het een mooie opstap naar een fulltime baan. Arbeidsritme opdoen en het onder de mensen zijn vergroot de kans om volledig uit te stromen.

Ten slotte faciliteert het bedrijf Flexensie de uitvoering van deze methodiek door de administratie voor de gemeente te voeren en de betalingen te regelen. Bovendien geven de uitkeringsgerechtigden, die met behulp van Flexensie door andere gemeenten zijn geplaatst, aan dat ze dit een goede manier vinden om op vrijwillige basis tijdelijk aan het werk te gaan, zonder de administratieve problemen die daar normaal gesproken bij komen kijken, en met een financieel extraatje in de vorm van de premie. Door deel te nemen doen zij werkervaring op, komen weer onder de mensen te zijn en breiden hun netwerk uit, zodat zij hun kans op uitstroom vergroten.

De pilot 2017/2018 is geëvalueerd. De ervaringen en resultaten zijn positief. Het instrument heeft een meerwaarde als aanvullend instrument op het traject naar werk omdat dit ervoor zorgt dat werkzoekenden zich arbeidsfit ontwikkelen. Daarnaast biedt Flexensie door de inzet van flexibel werk belangrijke kansen als opstap naar (duurzaam) werk.

Vanwege bovenstaande argumenten willen we het instrument Flexensie na de pilot-periode, april 2019, verlengen en verbreden. Hiervoor is capaciteit nodig, concreet gaat het om 1 administratieve kracht en 1 werkzoekendebegeleider

Loonkostensubsidie

Uit de businesscase, die voor LKS is gemaakt, blijkt dat het afgezien van de begeleidingskosten in de meeste gevallen voor de gemeente loont om LKS in te zetten. De wet maakt het mogelijk om LKS in te zetten voor een bredere doelgroep dan alleen mensen met een lichamelijke of verstandelijke arbeidsbeperking. Daarnaast is het LKS-instrument, gezien onze huidige PW doelgroep waarin bijna geen goed bemiddelbare klanten meer zitten, een goed instrument om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers te plaatsen. We willen gaan onderzoeken of het inzetten van LKS bij een bredere doelgroep haalbaar, effectief en winstgevend (voor deelnemers en gemeente) is. Als blijkt dat dit het geval is, is in 2019 budget nodig om bovenstaande te kunnen realiseren.

Doelstelling EAA 2019

Doelstelling Activering en participatie

Vanuit de EAA stimuleren we werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden om mee te doen in de samenleving. Dit doen we door hen te helpen met het vinden van een betaalde baan en, als dat (nog) niet aan de orde is, met het stimuleren van (het zetten van eerste stappen tot) participatie door bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Hierbij leggen we verbindingen tussen het vrijwilligerswerk, vakscholing en diverse vormen van taalscholing en betaald werk, zodat deze activiteiten elkaar versterken.

We reserveren een budget van €100.000,- waarmee uitbreiding van / nieuwe projecten op gang kunnen worden gebracht. Denk aan uitbreiding van de participatiepremie en de verbinding met de Dynamische Investeringsagenda.

RAP: Rechtmatigheid, Aandacht en Participatie

De RAP-methodiek wordt in 2019 voortgezet voor de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. De link naar het Werkplein voor het mogelijk inzetten van instrumenten (zoals loonkostensubsidies) is geïntensiveerd omdat er vanwege de tekorten op de arbeidsmarkt, in beperkte mate, mogelijkheden ontstaan voor passend werk voor deze doelgroep.

Naast de specifieke inzet van het RAP voor mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, wordt de RAP-methodiek ook bij het Werkpleinbestand ingezet.

Wijkgilde

In het project Wijkgilde is geëxperimenteerd met een wijkgerichte aanpak van werkzoekendenbegeleiding, in samenwerking met ondernemers en onderwijsinstellingen. Deze aanpak is zo succesvol gebleken dat ze onderdeel is gemaakt van de reguliere dienstverlening.

Doen! Beurzen

In 2019 staan vooralsnog, mede afhankelijk van de evaluatie, opnieuw zes tot acht Doen! Beurzen gepland, verdeeld over alle stadsdelen. De verwachting is dat er opnieuw ca. 2800 mensen uit de primaire doelgroep (bijstandsgerechtigden met lange afstand arbeidsmarkt) bereikt worden via de beurzen. We willen in 2019 meer regie voeren op educatie en participatie door sneller, passende vervolgttrajecten in te zetten en daarmee het stilvallen van ontwikkeling te voorkomen. Dit doen we door 1,5 fte extra in te zetten op begeleiding en (uit)plaatsing.

Asiel en Integratie:

Het Rijk voert een nieuw inburgeringsstelsel in waarbij de regie op de inburgering weer bij gemeenten komt te liggen. Vooruitlopend op deze nieuwe plannen is het Regieteam Integratie ingesteld om integraal te sturen op ontwikkeling van taal, cultuur, werk en zorg.

Samen met werkgevers organiseren we verschillende trajecten om de stap naar werk voor statushouders zo succesvol mogelijk te maken.

- Pilot duale trajecten: inburgeringslessen worden in het pand van de werkgever gegeven. Daardoor valt de reistijd van en naar de inburgeringslessen weg en zijn statushouders 32 tot 36 uur aanwezig binnen het bedrijf.
- Project banen in de zorg – extra route voor statushouders: Statushouders die (bijna) klaar zijn met hun inburgering en opgeleid worden tot Helpende (MBO 2) of Verzorgende IG (MBO 3) in de zorg. Dit project, een specifieke route voor statushouders, staat in verbinding met het bredere gemeentelijke programma 'Banen in de Zorg'.
- Masterclasses voor werkgevers: Om werkgevers te voorzien van goede informatie en concrete tools waar ze in de dagelijkse praktijk iets aan hebben, organiseren we masterclasses voor werkgevers in de regio Twente. De masterclass is gebaseerd op onderzoek en ruime ervaring met het werken met Afrikanen en Arabieren en is gericht op werkgevers die door de inzet van nieuwelingen de arbeidskrapte willen verminderen. Werkprocessen zoals die zich voordoen in het bedrijf worden hierin meegenomen.
- Traject ex-leerlingen ISK: De leerlingen die vanuit de internationale schakelklas (ISK) niet kunnen doorstromen naar het reguliere onderwijs, komen op hun 18e op de arbeidsmarkt terecht en hebben een inburgeringsplicht. Deze jongeren bieden we twee jaar lang inburgeringslessen én MBO 1 gecombineerd.
- STAR/T: STAR/T is een intensief programma voor ambitieuze statushouders die een droom hebben om hun eigen bedrijf te beginnen en graag hun ondernemingsvaardigheden willen ontwikkelen. Als resultaat van de eerste pilot groep hebben we in 2018 75% van de deelnemers weten te activeren. STAR/T is benoemd als succesvol project in het SER-rapport en is genomineerd voor de ESF-Awards.
- Kennisdeling en deskundigheidsbevordering: binnen de regio wordt actief informatie gedeeld over inspirerende initiatieven en organiseren we samen trainingen.

We onderzoeken in 2019 of integrale regie ook voor andere doelgroepen, zoals Roma, in te zetten is.

Doelstelling EAA 2019

Flankerend beleid

Jongeren/Ouderen/Werkzoekenden met een arbeidsbeperking

Jongeren

Alle jongeren tot 27 jaar die binnenkomen bij de gemeente met een uitkeringsaanvraag of als voortijdig schoolverlater worden vanuit het Actieteam Jongeren en het Werkplein Twente actief begeleid richting scholing of een betaalde baan.

Naast de groep krijgt de gemeente ook een verantwoordelijkheid in samenwerking met opleiders en werkgevers om werkende jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie (die wel leerbaar zijn tot dit niveau) hun diploma alsnog te laten behalen (door combinatie leren/werken) om duurzame plaatsingen te realiseren en te voorkomen dat deze groep in de toekomst uitvalt en niet meer zelfstandig in inkomsten kan voorzien in tijden dat het economisch slechter gaat

Het Regionaal Meldpunt en Coördinatiepunt voortijdig schoolverlaten (RMC) is daarnaast verantwoordelijk voor:

- een sluitende melding en registratie van alle jongeren tussen 18 en 23 jaar die niet op school zitten en nog geen startkwalificatie behaald hebben,
- het benaderen en zorgdragen voor begeleiding van deze uitgevallen jongeren, gericht op terugleiden naar school, naar werk of een combinatie daarvan en
- het coördineren en initiëren van samenwerking tussen alle belangrijke partijen die te maken hebben met deze jongeren en het onderhouden van dit netwerk.
- alle jongeren tussen de 18-23 jaar zonder startkwalificatie en zonder schoolinschrijving zijn dus bij ons in beeld. Deze jongeren worden besproken in het Actieteam Jongeren en vervolgens wordt casusregie belegd bij één van de actieteampartners zodat jongeren ondersteund worden richting school, werk of een tijdelijk zorgtraject. In het actieteam worden ook de jongeren tot 27 jaar opgepakt die een uitkering aanvragen of zich bij ons melden.

Regionaal programma Twentse Belofte

In de regionale aanpak van voortijdig schoolverlaten, De Twentse Belofte, dat in 2016 door gemeenten met onderwijspartners is gestart in opdracht van het Ministerie van OCW wordt ingezet op 5 beloften richting de jongeren.

De 5 beloften zijn:

een betere aansluiting van voortgezet onderwijs naar Middelbaar Beroepsonderwijs, het onderwijs sluit aan bij de behoefte en ontwikkeling van de jongere, er is een goede begeleiding van schoolverlaters naar de arbeidsmarkt, jongeren worden op de arbeidsmarkt begeleid en jongeren die uitvallen worden alsnog begeleid naar school en of arbeid.

Om dit te bereiken worden o.a. jongeren die nog op school zitten al begeleid naar werk. Specifiek voor de invulling van belofte is er regionaal een concrete bestuurlijke afspraak gemaakt over de doelgroep. De doelgroep bestaat uit alle jongeren tot 27 jaar die geen kwalificatie hebben en geen opleiding volgen, dus ook de jongeren die wel werken, boven de 23 jaar en jongeren die geen recht op een uitkering hebben (NUG'ers),

Het streven is dat zoveel mogelijk van deze jongeren alsnog een opleiding afronden of, als dat niet mogelijk is, ze een passende plek in de samenleving te laten vinden of behouden.

Omdat het gaat om een uitbreiding van de huidige taken dient in 2019 op deze belofte een werkende aanpak op te worden ontwikkeld. Zowel elke gemeente (en dus ook Enschede) als het Werkplein (voor de groep werkende jongeren) stellen hiervoor in de eerste helft van 2019 een plan van aanpak op. In het plan van aanpak kunnen ook lokale keuzes worden gemaakt met het oog op de benodigde (personele) inzet. Regionale partners als MBO-instellingen, RMC en Werkplein Twente hebben belangrijke taken om het een sluitende aanpak te ontwikkelen.

Ouderen

Sinds 2017 heeft hebben de werkcoaches van Werkplein Twente speciale aandacht voor de individuele trajectbegeleiding voor werkzoekende ouderen in onze arbeidsmarktregio. Sinds 2018 denkt de klankbordgroep Ouderen mee met het Werkplein Twente en de gemeente om de doelgroep beter onder de aandacht te brengen.

Doelstelling EAA 2019

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking

Er bestaat een verplichting om jaarlijks nieuwe beschutte werkplekken voor mensen met een zware arbeidsbeperking in te vullen die alleen in een beschutte werkomgeving bij de Sociale Werkvoorziening kunnen werken. Dit werk kan zijn bij de DCW, maar ook een werkgever buiten de DCW. In 2019 gaan wij verder met het optimaliseren van de loonwaarde van alle medewerkers die zijn geplaatst bij werkgevers buiten de DCW.

De voorselectie en werving van kandidaten voor nieuw beschutte banen vindt momenteel nog op projectmatige basis plaats door het team WDP (Werkzoekendenbegeleiding, Diagnose en Projecten). De ervaring leert dat van de 3 kandidaten die aan de Test- en Training van de "Rotonde" bij de DCW deelnemen 1 kandidaat de indicatie van het UWV krijgt voor een "nieuw beschutte" baan. We willen de werving van kandidaten voor "nieuw beschutte" banen structureel gaan inbedden in het WDP team. Momenteel is op projectmatige basis 1 FTE binnen het team WPE beschikbaar. We willen voor een structurele taak (beschutte banen invullen is een wettelijke taak binnen de Participatiewet) ook een structurele formatie. Binnen de formatie willen we 1 FTE structureel gaan inzetten voor de werving/voorselectie van "beschutte banen" en een uitbreiding van 0,5 FTE. Hiervoor is structureel 30.000 euro nodig.

Digitalisering

Om meer capaciteit te kunnen inzetten voor persoonlijke aandacht voor werkzoekenden, worden vanuit de EAA middelen ingezet voor de verdere ontwikkeling van digitalisering en efficiëntere inrichting van werkprocessen. Door administratieve processen verregaand te digitaliseren kunnen consulenten immers meer tijd investeren in persoonlijke contacten. We werken aan verdere digitalisering van de dienstverlening van Werk en Inkomen, zowel lokaal (Dimpact, Centric) als landelijk (GBI, iSociaal).

Bij digitalisering zorgt de gemeente altijd voor een vangnet voor 'digibeten' en mensen die zelf geen computer hebben.

iSociaal

Inwoners met een uitkering ervaren vaak administratieve belemmeringen om aan het werk te gaan. Denk aan de inkomstenverrekening, maar ook het aanvragen van toeslagen bij de belastingdienst en alle andere regelingen (financieel, kinderopvang etc.) die er zijn, inclusief alle informatie daarover. Vanuit het programma iSociaal wordt ingezet op een online slimmer aanbod van informatie en voorzieningen op maat, op basis van de hulpvraag en de persoonlijke situatie van de inwoner. En daarnaast ook administratieve lastenverlichting voor de professional. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de gemeenten Groningen, Zwolle en Deventer

In 2019 brengen we een digitaal platform in de lucht waar inwoners met een uitkering informatie op maat krijgen en inzicht krijgen in de financiële gevolgen van het aanvaarden van werk. Dit zal naar verwachting half 2019 gebeuren.

Arbeidsmarkt instrumentarium en kosten

Zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid vormen belangrijke kernpunten van ons beleid. Dat neemt niet weg dat er mensen in de bijstand zijn die meer aandacht en ondersteuning nodig hebben. We houden hiermee rekening bij het bepalen van het instrumentarium en de mate van inzet hiervan.

Werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (korter dan twee jaar)

Zelfredzamen

De werkzoekende die binnen drie maand naar werk kan en die zelfredzaam is bieden we aandacht, het zetje in de rug, sollicitatietraining etc. Ook ontvangt hij digitaal vacatures. Het instrument Direct Werk wordt bij binnenkomst bij de gemeente ook voor deze groep ingezet en deze dienstverlening zetten we maximaal 3 maanden voort.

Naar werk met ondersteuning

De werkzoekende die binnen twee jaar naar werk kan, maar minder zelfredzaam is bieden we gerichte ondersteuning door de inzet van leer- en werktrajecten. Hierbij plaatsen wij vanuit het uitstroomperspectief de werkzoekende op een zo kansrijk en duurzaam mogelijk traject.

Participatieplaatsen worden ingezet wanneer een proefplaatsing of scholingstraject voor de deelnemer niet passend is. Door regelmatig contact te hebben met de werkzoekende en de werkgever, houden we de voortgang in de gaten. Zo nodig maken we nadere afspraken of zetten we handhaving in. De volgende factoren leiden daarbij tot een bewezen succesvolle aanpak:

- aandacht door regelmatige contacten;
- structuur door het inzetten van trajecten/ instrumenten;
- werken vanuit de motivatie van de betrokkene, binnen een gegeven verplichtingenkader;
- inzet van loonkostensubsidies op basis van de loonwaarde.
- Nazorg / jobcoach om na plaatsing uitval te voorkomen en te gaan voor duurzame inzetbaarheid bij de werkgever of toekomstige werkgever.

Werkzoekenden met een langere afstand tot de arbeidsmarkt (langer dan twee jaar)

Werkzoekenden met een langere afstand tot de arbeidsmarkt bieden we ondersteuning bij het vinden van een vorm van maatschappelijke participatie. Ook hier geldt dat zoveel mogelijk gebruik gemaakt wordt van de zelfredzaamheid van mensen. De baten van deze aanpak liggen niet zozeer in de uitstroom naar betaald werk, maar bestaan vooral uit het voorkomen van sociaal isolement, een goed voorbeeld geven aan de kinderen, de preventie van zorgkosten en een bijdrage leveren aan de samenleving door middel van vrijwilligerswerk en mantelzorg. Als blijkt dat iemand de stap naar de arbeidsmarkt weer kan maken, dan faciliteert het Werkplein Twente dit.

Op basis van de indeling van ons bestand hebben we ons instrumentarium als volgt ingericht (zie volgend schema). Het schema geeft per categorie werkzoekenden inzicht in de benodigde instrumenten en bijbehorende kosten. Het schema geeft eveneens inzicht in de kosten van flankerende voorzieningen, die niet specifiek zijn toe te rekenen aan een categorie.

In bijlage 2 is een uitgebreide toelichting op alle instrumenten opgenomen.

Arbeidsmarktinstrumentarium en kosten

Inzet	Gemeentelijke instrumenten	Werkzoekenden	Inzet middelen 2019 (miljoen €)
		Aantal	Bedrag
Korte afstand tot de arbeidsmarkt (minder dan 2 jaar)	- Direct Werk - Sollicitatietraining - Proefplaatsingen - Loonkostensubsidie (incl. garantiebannen) - Advies functiecreatie - Jobcoaching/'no risk'-polissen, werkplekaanpassingen en loonwaardemetingen - Nieuw beschut - Zelfstandig ondernemerschap (incl. parttime ondernemerschap) - (Vak)scholing - Opleiding, educatie en Wet taaleis (incl. studietoelage) - Participatieplaatsen* - Specialistische dienstverlening - Medische keuringen - Uitvoering DTVE en FIFE		2,98
Langere afstand tot de arbeidsmarkt (meer dan 2 jaar)	- (Vak)scholing - Opleiding, educatie en Wet taaleis - Participatieplaatsen** - Maatschappelijke participatie - Vrijwilligerswerk - Wijkgilde - Uitstroombonus - Mantelzorg - Jonge moeders project - Kracht on tour - Doen beurzen - Maatschappelijke tegenprestatie		0,27
Flankerende voorzieningen (Intensiveringen Arbeidsmarkt)	- Personele inzet Werk en Inkomen - Werkgeversbenadering - Individuele studietoelage - Banenmarkt - Nudging - Voortzetting BUIG-maatregelen - Stimuleren sociaal ondernemerschap - Stimuleren Leven Lang Ontwikkelen - Rechtmatige verstrekking van uitkeringen - Duitsland - Begeleiding (uit)plaatsing vrijwilligers - Banen in de zorg - Banen in de ICT - uitbreiding activering & participatie - Toeleiding Nieuw Beschut - Uitbreiding inzet Nudging - Uitbreiding doelgroep LKS - Uitbreiding Flex tensie		9,38
Overig	- WIW en ID (afrondding) - Taallessen		0,41
Totaal			13,04
SW en Nieuw beschut	- Begeleid werken - Detacheringen - Beschut bedrijf (oude doelgroep)		41,04**
Totaal			54,08

* Inclusief doorloop klimop

** Middelen SW zijn inclusief bijdrage van 3,3 miljoen euro uit Participatiemiddelen

Bijlage 1

Het arbeidsmarktinstrumentarium nader toegelicht

De afgelopen jaren is het aanbod van de verschillende instrumenten teruggebracht door de focus op kernactiviteiten. De instrumenten zoals hieronder benoemd, hebben hun nut bewezen en worden daarom voortgezet.

Werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt

In het kader van het project 'Focus op uitstroom' wordt ingezet op het arbeidsfit en job ready maken van het arbeidspotentieel. Zodra kandidaten 'job ready' zijn worden hun gegevens opgenomen in het SONAR systeem, waardoor in de hele regio de match naar werk gemaakt kan worden.

Direct Werk

Door de methodiek Direct Werk worden werkzoekenden nog voor afhandeling van hun uitkering in contact gebracht met medewerkers, die hen op een intensieve maar zelfsturende wijze op het snelste pad richting betaald werk zetten. Het zijn werkzoekenden die een goede motivatie laten zien, relevante opleiding en/ of werkervaring hebben en overweg kunnen met een computer. Zij worden direct na de screening doorgeleid voor een kort diagnose gesprek en er wordt met de betrokkene een overeenkomst gesloten. Met elke deelnemer worden op maat afspraken gemaakt en is er intensief contact. Tevens ontvangen zij per mail elke week de nieuwste vacatures. Het is de bedoeling dat deze dienstverlening plaats vindt gedurende de beoordelingstermijn van de uitkeringsaanvraag. Deze dienstverlening duurt maximaal drie maanden. Is de werkzoekende dan nog in de caseload dan wordt hij/zij overgedragen naar het Werkplein Twente. Gedurende die periode is ook al vastgesteld of er al dan niet begeleiding nodig is.

Sollicitatietraining / netwerkbijeenkomsten

Vanuit het Werkplein Twente krijgen werkzoekenden vacatures aangeleverd. Werkzoekendenbegeleiders dragen via voorstellingsformulieren en CV's werkzoekenden aan bij AW'ers in specifieke beroepsgroepen, zodat AW'ers gericht met werkgevers in gesprek kunnen over reguliere vacatures, projecten of voorschakeltrajecten. Ook worden sollicitatietrainingen en netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Werkzoekenden houden zelf hun e-portfolio bij.

Proefplaatsingen

De proefplaatsingen vinden rechtstreeks plaats bij de werkgevers, waarbij sprake moet zijn van een concreet baanperspectief. De werkzoekende zorgt zelf voor een plek of wordt met hulp van de adviseur werk geplaatst bij een werkgever. De duur van de proefplaatsing is maximaal twee maanden, waarna de werkzoekende regulier in dienst wordt genomen of wordt overgeplaatst naar een andere werkgever. Omdat deze groep een geringe afstand tot de arbeidsmarkt heeft, wordt geen bijdrage aan de werkgever verstrekt. De ingebrachte productiviteit dekt de begeleidingskosten immers in redelijke mate af.

Loonkostensubsidie (inclusief garantiebanen)

De in Enschede opgedane ervaringen met de pilot loondispensatie worden ingezet bij het werken met loonkostensubsidies waar de Participatiewet van uitgaat. De werkwijze blijft in de kern hetzelfde; de werkgever neemt de werkzoekende in dienst waarbij de gemeente op basis van de loonwaarde van de werkzoekende een subsidie verstrekt. Nieuw is dat de werkzoekende op basis van het wettelijk minimumloon door de werkgever wordt betaald. We onderzoeken de mogelijkheid om LKS aan te bieden in de vorm van een detachering om de risico's voor werkgevers te beperken. De werkzoekende is dan in dienst van een (al dan niet gemeentelijke) organisatie en hij/zij wordt van daaruit gedetacheerd bij een werkgever.

Functiecreatie

Vanuit het Werkplein Twente krijgen werkgevers informatie en kunnen ze een advies voor hun bedrijf krijgen over functiecreatie. Hierbij worden bedrijfsprocessen anders ingericht en eenvoudige taken afgesplitst, waardoor werkzoekenden met een lagere beroepskwalificatie ingezet kunnen worden.

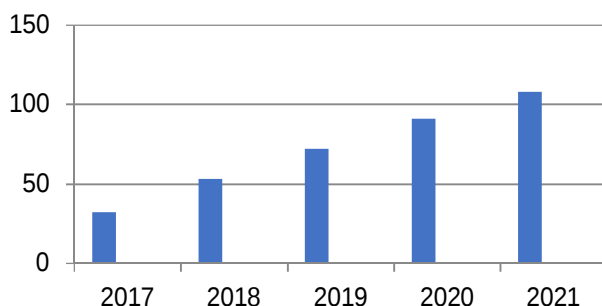
Bijlage 1 Het arbeidsmarktinstrumentarium nader toegelicht

Job-coaching, werkplekaanpassingen, vervoersvoorzieningen en 'no risk'

Deze instrumenten worden voornamelijk ingezet voor de groep met een arbeidsbeperking. Daarnaast kunnen 'no risk'-polissen worden ingezet om risico's voor een werkgever te beperken.

Nieuw beschut

Met ingang van 1 januari 2017 is de Participatiewet gewijzigd. Van het Rijk moeten we jaarlijks nieuwe beschutte werkplekken voor mensen met een zware arbeidsbeperking gaan invullen. Tot de doelgroep nieuw beschut werk behoren mensen die niet in een reguliere baan kunnen werken, ook niet met extra begeleiding en ondersteuning, maar uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden, mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Dit werk kan zijn bij de DCW, maar ook een werkgever buiten de DCW. Beschut werk heeft altijd de vorm van een dienstbetrekking. De wet regelt geen specifieke arbeidsvoorwaarden voor mensen die gaan werken in een nieuw beschutte baan. Om in aanmerking te komen voor een nieuw beschutte baan moet het UWV een positief advies afgeven. In 2017 zijn de eerste medewerkers in Enschede aan de slag gaan in de voorziening nieuw beschut als vervolg op de praktijkdiagnose die zij in 2016 hebben doorlopen. We krijgen van het Rijk jaarlijks een taakstelling om nieuwe beschutte werkplekken in te vullen, voor de gemeente Enschede is die als volgt:



Zelfstandig ondernemerschap

Gemeenten helpen mensen met een bijstandsuitkering om ondernemer te worden. Het gaat om maatwerk. Het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (Bbz) is daarbij een belangrijk middel. De begeleiding van starters wordt sinds 2015 door het ROZ Twente (Regionale Organisatie Zelfstandigen) uitgevoerd.

Parttime ondernemen

In 2016 zijn we gestart met de regeling 'parttime ondernemerschap' omdat niet iedereen voldoet aan de voorwaarden van het Bbz. Vooral de levensvatbaarheidseis is vaak een te hoge drempel. Parttime ondernemerschap biedt zowel bijstandsgerechtigden als de gemeente kansen. De ondernemers kunnen weer van betekenis zijn en verdienen zelf een deel van hun inkomen. Voor de gemeente is het voordeel dat de parttime ondernemers de druk op het inkomensdeel van bijstandsbudgetten verminderen en hun kans op re-integratie naar werk, zelfstandigheid of het Bbz vergroten. Ook dragen kleine ondernemingen bij aan de lokale economie van de gemeente. In alle gevallen levert parttime ondernemen de gemeente een besparing op.

(Vak)scholing

Om duurzame uitstroom naar werk te borgen is arbeidsmarktgerichte scholing een belangrijk onderdeel van de Enschedese arbeidsmarktaanpak. Hierbij zijn onderstaande punten van belang:

- Behalen van een actuele startkwalificatie of verbetering beroepskwalificatie, ook voor de groep jongeren die nu al aan het werk is zonder startkwalificatie
- Duaal (leren in combinatie met werk)
- Indien mogelijk met studiefinanciering
- Gericht op uitplaatsing naar regulier werk voor wat betreft de werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt
- Gericht op maatschappelijke participatie en zo mogelijk op regulier werk voor wat betreft de werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt
- Samenwerking met het reguliere onderwijs.

De toeleiding loopt via het leerwerkloket op het Werkplein Twente. De adviseur werk bewaakt de arbeidsmarktrelevantie. De opleider regelt zowel de scholing als plaatsing op een erkende praktijkplek. Bij het omzetten van een praktijkplek naar betaald werk gedurende het scholingstraject, wordt de adviseur werk ingeschakeld.

Bijlage 1 Het arbeidsmarktinstrumentarium nader toegelicht

Opleiding, educatie en Wet taaleis

Voor werkzoekenden met een erg laag startniveau zijn leer-werkarrangementen nog niet aan de orde, maar starten we met een traject voornamelijk gericht op taal, rekenen en digitale vaardigheden voor laaggeletterden. Hierbij worden educatiemiddelen ingezet. Dit maakt deel uit van geoormerkte Rijksmiddelen die bij het ROC moeten worden ingezet. Daarvoor ontvangt Enschede een budget dat regionaal moet worden ingezet.

Wet taaleis

De bijstandsgerechtigde kan met de volgende documenten aantonen dat aan de taaleis wordt voldaan:

- documenten waaruit blijkt dat 8 jaar Nederlandstalig onderwijs gevolgd is;
- een diploma inburgering of;
- een ander document waaruit blijkt dat de Nederlandse taal op minimaal referentieniveau 1F (A2) wordt beheerst.

Mocht dit niet het geval zijn, dan neemt de gemeente een taaltoets af. Blijkt hieruit dat bijstandsgerechtigde de Nederlandse taal niet voldoende machtig is, dan moet een inspanning worden geleverd om de Nederlandse taal voldoende machtig te worden, tenzij er sprake is van een vrijstelling.

Hoewel de Wet taaleis zich richt op het behalen van het taalniveau 1F, is het voor de doorstroom naar de arbeidsmarkt van belang om het hogere taalniveau 2F te verwerven. Dit taalniveau geeft toegang tot de beroepsopleidingen, geeft meer kans op duurzame uitstroom en is gewenst om sociaal en professioneel redzaam te zijn. De huidige educatietrajecten zijn hier dan ook op gericht.

Studietoelage

Jongeren met een arbeidsbeperking zijn voor een uitkering afhankelijk van de gemeente. Aangezien deze jongeren vaak niet in staat zijn om te werken naast hun studie, komen zij in aanmerking voor een studietoelage. Als voorwaarde om in aanmerking te komen voor de individuele studietoelage geldt dat de student minimaal 18 jaar is en geen vermogen heeft. Daarnaast geldt dat de persoon recht heeft op studiefinanciering of recht heeft op een tegemoetkoming op grond van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

Flexpensie

Een methode waarbij werkzoekenden tegen een vergoeding bovenop hun uitkering werkzaamheden uitvoeren en de werkgever hier een marktarief voor betaalt.

Participatieplaatsen

De Participatieplaats ingevuld zoveel mogelijk ingevuld bij werkgevers bij wie sprake is van uitzicht op betaald werk. Participatieplaatsen kunnen echter ook worden ingevuld bij maatschappelijke organisaties die intern geen baanperspectief kunnen bieden. De participatieplaatsen worden dan ingezet om de werknemersvaardigheden op het gewenste niveau te brengen en te houden. Zodra dit niveau bereikt is, start de uitplaatsing van de werkzoekenden naar kansrijke plekken voor het verkrijgen van betaald werk.

Branchegerichte projecten

Vanuit het Werkplein Twente initiëren de adviseurs werk in samenwerking met werkgevers projecten met als doel werkzoekenden door middel van werkervaring jobready te krijgen. Daarbij zetten we met name in op tekortsectoren zoals zorg en techniek. De projecten kenmerken zich door het laagdrempelige karakter. Werkzoekenden kunnen binnen de afgesproken periode praktijkervaring opdoen, vaak gecombineerd met het volgen van scholing. In ruil voor onze inzet vragen we daarbij een (vorm van) baangarantie van ondernemers. Voorbeelden van lopende projecten zijn: monteur installatietechniek, logistiek medewerker, junior (web-)developer, medewerker zorg, beveiligingsmonteur en contactcenter medewerker.

Participatiepremie

De premie voor de werkzoekende van € 25 per maand (> 10 uur inzet per week) of € 50 per maand (> 20 uur inzet per week) blijft gehandhaafd. Als er twijfels zijn over de motivatie zetten we deelnemers op participatieplaatsen bij werkgevers die in staat zijn om de begeleiding "strak" in te vullen en die zeer korte lijnen met de afdeling Handhaving hebben, zoals Surplus. Zij plaatsen deze groep binnen hun eigen bedrijf, of – met begeleiding – bij andere werkgevers. Alleen voor deze groep werkzoekenden wordt nog een begeleidingsbijdrage aan de werkgever verstrekt van € 1.000,- voor het eerste halfjaar.

Q1000 assessment

Dit instrument kan voor iedere werkzoekende ingezet worden. Q1000 assessment kan indien nodig worden gebruikt om een beter beeld te krijgen welke richting/branche beter past bij de persoon, welke drijfveren hij heeft en welke persoonlijkheid (kwaliteiten/vaardigheden).

Bijlage 1 Het arbeidsmarktinstrumentarium nader toegelicht

Specialistische dienstverlening

Als het bestaande instrumentarium niet volstaat kan maatwerk worden geleverd door de inzet van specialistische dienstverlening. Deze kan ingekocht worden door een PRB (persoonsgebonden re-integratiebudget) te verstrekken. Bijvoorbeeld voor kinderopvang, 'no risk'-polis, voucher of arbeidsmedische keuringen.

Mobiliteitsbonus (voor 56-plussers en arbeidsgehandicapten; wettelijke regeling)

Als een werkgever een werkzoekende van 56 jaar of ouder in dienst neemt of een arbeidsgehandicapte kan hij in aanmerking komen voor een mobiliteitsbonus. Het gaat om een korting op de premies die hij aan de Belastingdienst moet betalen. De mobiliteitsbonus geldt voor maximaal 3 jaar. Wanneer de werknemer recht op beide premiekortingen heeft, wordt alleen de premiekorting arbeidsgehandicapte toegepast. Beide premiekortingen mogen niet tegelijk toegepast worden. Om de mobiliteitsbonus te krijgen, heeft de werkgever een doelgroepverklaring nodig waarin staat dat de werkzoekende inderdaad een uitkering had op de dag voorafgaand aan de indiensttreding. De doelgroepverklaring kunnen wij als gemeente zelf afgeven.

Belastingvoordelen (LIV, Jeugd-LIV en LKV) (wettelijke regeling)

Het doel is het voor werkgevers financieel aantrekkelijk te maken om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

Het **Lage Inkomens Voordeel (LIV)** is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl). Het doel is om de arbeidsparticipatie aan de onderkant de arbeidsmarkt te stimuleren.

Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werknemers met een laag loon. Het LIV is bedoeld voor werkgevers die een werknemer in dienst hebben met een uurloon tussen 100% en 125% van het minimumloon.

Het **jeugd-LIV** is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die de verhoging van de minimumleeftijd voor het minimumloon en de verhoging van het jeugdloon compenseert. Deze regeling richt zich op jongeren tot 22 jaar. LoonKosten Voordeel

Het **loonkostenvoordeel (LKV)** is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl). Er zijn 4 doelgroepen:

- oudere werknemer (>55 jaar)
- arbeidsgehandicapte werknemer
- doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
- herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt

(Vak)scholing

Zie voorgaande.

Opleiding en educatie

Zie voorgaande.

Participatieplaatsen

Zie voorgaande.

Flexpensie

Zie voorgaande.

Maatschappelijke participatie, bestaande uit:

Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk bestaat uit vrijwillige werkzaamheden naar vermogen van de werkzoekende bij non-profit organisaties/maatschappelijke instellingen in de stad. De Participatiewet kan geen (langdurig) vrijwilligerswerk afdwingen. Vrijwilligerswerk is echter niet vrijblijvend.

De inlener moet kunnen vertrouwen op de discipline en inzet van de vrijwilliger voor de voortgang van de werkzaamheden. Het vrijwilligerswerk vervult binnen de EAA twee functies, namelijk enerzijds als een plek om mee te doen in de samenleving zonder groei naar betaald werk en anderzijds als aanlooproute naar trajecten EAA/betaald werk. Voor vrijwilligers met bijstand is een opleidingsaanbod vanuit het Werkplein Twente mogelijk. Vrijwilligerswerk faciliteren we door:

- ondersteuning bij mantelzorg en vrijwilligerswerk (M-Pact);
- een opleidingsaanbod beschikbaar te stellen voor vrijwilligers;
- toeleiding van potentiële vrijwilligers vanuit de diagnose EAA.

Uitstroombonus

De uitstroombonus is voor maatschappelijke organisaties die in staat zijn om werkzoekenden (vanuit vrijwilligerswerk) een betaalde baan aan te bieden via hun netwerk aan bedrijfscontacten. Er moet sprake zijn van een arbeidscontract van minimaal 6 maanden en volledige uitstroom. Wij willen deze (gecertificeerde) maatschappelijke organisaties stimuleren en voor deze inspanning belonen met een bonus van € 1.500.

Bijlage 1 Het arbeidsmarktinstrumentarium nader toegelicht

Power

Via de methodiek “empowerment” worden uitkeringsgerechtigden op een laagdrempelige manier geactiveerd. De aansturing van de huidige Powers is ondergebracht bij het programma Maatschappelijke Ontwikkeling.

Mantelzorg

In Enschede verricht circa 23% van de inwoners mantelzorg vaak naast een betaalde baan. Onder mantelzorg wordt verstaan: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. Bij werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt gaat werk boven mantelzorg.

De arbeids- en re-integratieplichten gelden immers (combinatie is mogelijk). Indien er een werkaanbod is, moet de zorg voor de persoon die mantelzorg ontvangt anders geregeld worden. Maatwerk is mogelijk, afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden.

Het jonge moedersproject

Sommige jongeren, waaronder een deel van de jonge moeders, is niet zelfredzaam en mist een sociaal netwerk waardoor ze niet in staat zijn om te participeren in de maatschappij.

De doelgroep jonge moeders wordt verder gekenmerkt door een onstabiele sociaal-economische positie in de maatschappij, het zijn vaak schoolverlaters of ze hebben een lage opleiding genoten. Er moet sprake zijn van Multi-problematiek. Een deel van de moeders is licht verstandelijk beperkt. Verder hebben zij een ontoereikend netwerk waardoor zij geen of weinig steun krijgen bij hun eigen ontwikkeling. Het gaat veelal om alleenstaande moeders die van een Participatiewet- of Wajonguitkering leven.

Het lange termijnperspectief van de integrale aanpak (Alifa en Jarabee) is om ervoor te zorgen dat de jonge moeders in een traject komen en daarin stappen maken, met als einddoel sociale en economische zelfredzaamheid.

Concrete subdoelen voor de jonge moeders zijn:

- voorbereid zijn op hun rol als opvoeder;
- mentaal sterker worden en steviger in hun schoenen staan;
- doorstromen naar werk en/of opleiding;
- ondersteuning krijgen via een zorgtraject.

Kracht on tour (gericht op vrouwen)

Door economische afhankelijkheid bevinden veel vrouwen zich in een kwetsbare positie. Het heeft immers directe gevolgen voor hun inkomenspositie, carrièreperspectieven en pensioenopbouw. Ook maakt het hen, en hun kinderen, kwetsbaar wanneer een relatie stuk loopt.

De werkloosheid bij vrouwen in Twente is aanzienlijk hoger dan bij mannen. In deze groep bevinden zich vaak laagopgeleide vrouwen, die niet participeren op de arbeidsmarkt.

Het ministerie van OCW stelt cofinanciering open voor deze doelgroep. Het gaat om een regionale aanpak waarbij Enschede, als centrumgemeente, de regie heeft. Met de aanpak Eigen Kracht, en dan specifiek de methodiek van De tafel van Eén, wordt een bijdrage geleverd om deze doelgroep vrouwen in beweging (richting werk, opleiding, vrijwilligerswerk) te krijgen. M-Pact voert onder de noemer “Eigen Kracht” in opdracht van de gemeente Enschede diverse programma's uit gericht op het vergroten van economische zelfstandigheid van vrouwen. Het gaat niet alleen om bewustwording, ze faciliteren en sturen in de diverse na-trajecten bewust aan op het daadwerkelijk zetten van stappen richting economische zelfstandigheid.

Doen! Beurzen

Tijdens de Doen! Beurs in de wijk worden werkzoekenden geactiveerd om weer vrijwilligerswerk of een activeringstraject te gaan doen. Er zijn verschillende organisaties en instellingen aanwezig die graag een match maken met de werkzoekenden. Werkzoekenden die uitgenodigd zijn verlaten de beurs altijd met een afspraak op zak met een organisatie naar keuze. Voorafgaand aan elke Doen! Beurs worden infobijeenkomsten georganiseerd waarin mensen op de hoogte gebracht van de rechten en plichten van de Participatiewet.

Bijlage 1 Het arbeidsmarktinstrumentarium nader toegelicht

Maatschappelijke Tegenprestatie

Met de Participatiewet hebben gemeenten de mogelijkheid om werkzoekenden een tegenprestatie op te leggen. Dit vanuit de gedachte dat van mensen die een beroep doen op de solidariteit van de Nederlandse samenleving een tegenprestatie mag worden verwacht.

Werkzoekenden die een re-integratietraject naar werk volgen, of naar vermogen vrijwilligerswerk of mantelzorg verrichten zijn van de maatschappelijke tegenprestatie vrijgesteld. Het stimuleren van werkzoekenden naar vrijwilligerswerk staat altijd voorop. Wij geven werkzoekenden de gelegenheid om zelf een passende plek te vinden. Indien duidelijk is dat een werkzoekende dit niet wil, kan direct een tegenprestatie opgelegd worden. Wij zorgen voor een vast aantal plekken in de stad. Hiervoor hebben we met een beperkt aantal maatschappelijke organisaties afspraken gemaakt.

Vanuit de wettelijke kaders gaat het om onbeloonde en maatschappelijk nuttige werkzaamheden die beperkt zijn in omvang en duur, bijvoorbeeld bij (sport) verenigingen en culturele instellingen. De tegenprestatie mag geen verdringende werking hebben op de arbeidsmarkt. De inzet van de uitkeringsgerechtigde is "naar vermogen" en mag niet belemmerend werken op het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid. Door de maatschappelijke tegenprestatie komen werkzoekenden in aanraking met het uitvoeren van activiteiten voor verenigingen of andere vormen van maatschappelijke participatie. De verenigingen kunnen er dan voor zorgen dat er in die periode enthousiasme voor het vrijwilligerswerk en binding met de vereniging ontstaat. De maximale duur van de tegenprestatie is beperkt tot een half jaar (met de mogelijkheid tot verlenging) en tot maximaal 24 uur per week. Deze uitgangspunten zijn in de gemeentelijke verordening opgenomen.

Flankerende voorzieningen

Personele inzet

De adviseur werk is voor de werkgever het centrale aanspreekpunt voor de inventarisatie, uitvoering en ondersteuning van trajecten naar werk. Een goede relatie met de werkgever leidt tot meer en betere plaatsingen vanuit het werkzoekendenbestand. Het Ondernemersloket heeft een belangrijke rol in het faciliteren van de groei van bestaande bedrijven en het aantrekken van nieuwe bedrijven. Adviseurs Werkgeversdienstverlening vanuit Werkplein Twente investeren in een conjunctuurbestendige samenwerking met werkgevers om duurzame plaatsingen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt te blijven realiseren. Vanuit deze samenwerking ontstaat ook het inzicht in de vraag over welke competenties men moet beschikken voor het beschikbare werk dat er is of dat gaat komen. Deze informatie vormt input voor de activering-, scholing- en werkervaringstrajecten van Werkplein Twente. Voor de diagnose en begeleiding van werkzoekenden worden vanuit het Werkplein Twente arbeidsmarktcoaches, diagnoseadviseurs, werkzoekendenbegeleiders en ondersteunende functies ingezet. Arbeidsdeskundigen worden ingezet bij de diagnose en de uitplaatsing van werkzoekenden met een arbeidsbeperking met behulp van loonkostensubsidie (team LKS). De afdeling Inkomen draagt zorg voor de uitkeringsverstrekking. Zij voeren ook de RAP-methodiek uit.

Er is een regionaal team (9 à 12 arbeidsmarktcoaches in het werkgebied Twente) voor de individuele (trajectbegeleiding) ondersteuning van werkzoekenden richting betaald werk. De financiering hiervan wordt met hulp van ESF gerealiseerd. Dit team vormt een aanvulling op onze eigen werkzoekendenbegeleiders en adviseurs werk.

Bijlage 1 Het arbeidsmarktinstrumentarium nader toegelicht

Werkgeversbenadering

Voor de contacten met werkgevers zijn accountmanagers en adviseurs werk werkzaam. Beiden onderhouden relaties met werkgevers. De accountmanagers leveren brede dienstverlening om ondernemers te ondersteunen in de groei en ontwikkeling van hun bedrijf (informatie over vergunningen, ruimtelijke ontwikkeling, bereikbaarheid, bestemmingsplannen, subsidies etc.). De adviseurs werk maken gebruik van instrumenten als directe bemiddeling, functiecreatie, loonkostensubsidie en proefplaatsingen. Het budget van de werkgeversbenadering is bestemd voor informatie- en voorlichtingscampagnes, bijeenkomsten met werkgevers en werkzoekenden en voor uitvoeringskosten van het keurmerk Werkpakt.

RAP-methodiek

De RAP-methodiek wordt in 2019 voortgezet voor de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Het betreft een laagdrempelige aanpak waarbij, naast de toets van rechtmatigheid, iedereen wordt gestimuleerd binnen zijn of haar mogelijkheden mee te doen aan de samenleving in de vorm van vrijwilligerswerk, dagbesteding, mantelzorg, of een (verplichte) tegenprestatie. Ook deelname aan taaltraining, scholing, gezondheidsbevordering en andere activeringstrajecten is mogelijk. Het opleggen van de tegenprestatie voor een bepaalde duur (verplichte plaatsing bij gecontracteerde organisatie t.b.v. vrijwilligerswerk), wordt als een laatste mogelijkheid ingezet om werkzoekenden maatschappelijk te activeren. In de praktijk zien we dat participatie het beste werkt als de werkzoekende zelf invulling geeft aan zijn participatie. Waar externe druk nodig is hebben we andere trajecten die ingezet kunnen worden en waar de koppeling met handhaving beter kan worden gelegd, zoals Surplus. De link naar het Werkplein voor het mogelijk inzetten van instrumenten (zoals loonkostensubsidies) is geïntensiveerd. Er wordt maatwerk geleverd door bijvoorbeeld het inzetten van scholing of specifieke trajecten zoals "Scoren met gezondheid" (programma dat mensen door middel van sport en beweging activeert). De RAP-methodiek blijkt goed toepasbaar voor het benaderen van specifieke doelgroepen (zoals alleenstaande ouders en alleenstaanden). De verwachting is in 2019 opnieuw ca. 1.750 bijstandsgerechtigden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt te bezoeken. De activering van deze mensen wordt, vanuit de doelstelling en de personeelscapaciteit van het RAP, niet structureel gevolgd. Naast de specifieke inzet van het RAP voor mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, wordt de RAP-methodiek ook bij het Werkpleinbestand ingezet.

Banenmarkt

Een aantal keer per jaar wordt via de stadsdelen een banenmarkt georganiseerd voor werkzoekenden.

Nudging / Mobility Mentoring

De ervaring leert dat het bijzonder zinvol is om vanuit het inzicht van de schaarstetheorie rekening te houden met de manier van communiceren met inwoners, bijstandsuitkering en daarnaast de inzet van specifieke interventies uit de gedragspsychologie.

Dat past ook bij de veranderende rol van de overheid betekent dat de zorgende en verzorgende rol minder wordt en er een ontwikkeling gaande is naar een meer klantgerichte en zaakgerichte dienstverlening, waarbij de menselijke maat het uitgangspunt is. Als we in staat zijn om gericht, begrijpelijker, menselijker en daardoor effectiever te communiceren én daar waar nodig nét dat ene zetje in de goede richting te geven, kan het zowel maatschappelijk voordeel opleveren (zoals minder fraude, meer uitstroom naar werk, minder no-show, betere schuldpreventie, maar ook minder wantrouwen richting overheid) als financieel voordeel (vanwege efficiënter werken).

Daarbij blijft een goede analyse van de doelgroep, de achtergrond en oorzaak van gedrag onmisbaar om te kunnen bepalen welke interventies ingezet kunnen worden.

WIW- en ID-banen

De regeling voor ID/WIW-medewerkers is in 2019 afgebouwd, met uitzondering van degenen die op 1 januari 2010 nog geen 55 jaar oud waren. Deze groep wordt vanuit het participatiebudget gefinancierd. In 2014 lagen de kosten lager dan in 2013 vanwege met name uitstroom door pensionering.

Sociale Werkvoorziening

Begeleid Werken, Detacheringen en Beschut Bedrijf (huidige doelgroep)

De SW wordt binnen het Werkplein Enschede uitgevoerd door de afdeling Beschut en het team Detacheringen van de afdeling Werk en Inkomen. Hierdoor maken wij optimaal gebruik van de expertise over de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking. Tevens maakt het Werkplein Twente gebruik van het netwerk van werkgevers van de SW en andersom. De detacheringsplekken kunnen ook gebruikt worden voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking die een Participatiewet uitkering hebben als er vanuit de SW geen mensen meer geplaatst kunnen worden.