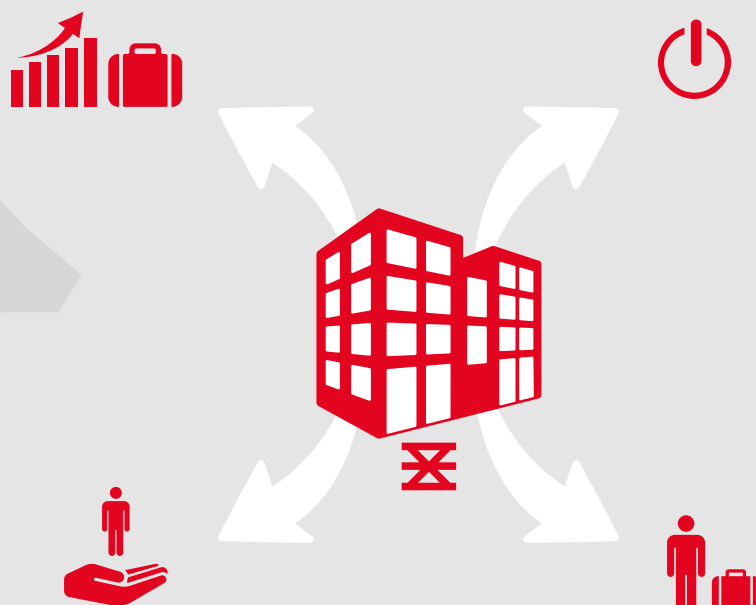


‘Evaluatie Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak’

2019



Inhoudsopgave

Evaluatie Enschedese Arbeidsmarktaanpak 2019

1. Opzet en conclusies

pag. 3

2. Evaluatie doelstellingen Enschedese Arbeidsmarktaanpak 2019

2.1 Meer passende banen

2.2 Activering en participatie

2.3 Rechtmatige verstrekking van uitkeringen

2.4 Uitstroom naar werk, zo regulier en duurzaam mogelijk

pag. 4

3. Evaluatie instrumentarium Enschedese Arbeidsmarktaanpak

pag. 13

Bijlage

pag. 30

1. Opzet en conclusies

Jaarlijks wordt het meerjarige beleidskader vertaald in een uitvoeringsprogramma Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak (EAA). Deze evaluatie heeft betrekking op het uitvoeringprogramma EAA 2019 en betreft de periode 1e t/m 3e kwartaal 2019¹.

In deze bijlage treft u de resultaten² aan van de vier doelstellingen, de voor het jaar 2019 geformuleerde ambities en de resultaten van de instrumenten van de Enschedese Arbeidsmarktaanpak.

Conclusies

De werkgelegenheidspositie van Enschede in de regio is de afgelopen jaren vrij stabiel. In totaal is zo'n 28 procent van de Twentse werkgelegenheid te vinden in Enschede. Het aantal vestigingen in Enschede bevindt zich al vele jaren in een stijgende lijn. De laatste vijf jaren is er sprake van een sterke doorgroei van het aantal banen in Enschede. In 2018³ zijn er 87.420 banen, 1.600 meer dan in 2017.

Het werkloosheidspercentage in Enschede is gedaald van 8,6 procent in 2016 naar 7,1 procent in 2017 om in 2018 uit te komen op 5,2 procent. Daarmee zet de sinds 2013 ingezette daling door. Ook het aantal WW-uitkeringen ligt januari 2019 op een aanzienlijk lager niveau dan in januari 2018. De economische groei vertaalt zich in Enschede dus in meer banen, meer arbeidsdeelname en minder werklozen.

Bovenstaande, hoe positief ook, heeft het effect dat de goed bemiddelbare werkzoekenden in het algemeen aan het werk zijn en dat ons bestand hoofdzakelijk bestaat uit mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt en bij wie dikwijls sprake is van multi-problematiek.

Door deze al eerder gemaakte constatering is de focus bij de ondersteuning van mensen breder dan alleen werk. Het is belangrijk dat op individueel niveau gekeken wordt of er sprake is van ontwikkelingsgroei in de keten van dagbesteding naar werk.

Niettemin lukt het ons om (duurzame) uitstroom te blijven realiseren. Dit gebeurt in de vorm van kleinere case-loads om meer aandacht aan werkzoekenden te kunnen geven, door gespecialiseerde aanpak bij specifieke doelgroepen in te zetten en door ervoor te zorgen dat er nieuwe (passende) banen ontstaan.

De evaluatie van het arbeidsmarktinstrumentarium geeft in het algemeen een gunstig beeld en laat een verschuiving zien naar instrumenten, die vooral gericht zijn op de ontwikkeling van (werkende) werkzoekenden en het behouden of aanleren van vaardigheden en competenties door o.a. de lijn 'Leven Lang Leren'.

¹ De evaluatie 2019 is de basis voor het uitvoeringsprogramma 2020 en wordt aan het eind van het jaar gerealiseerd.

² Bij de resultaten van de evaluatie is alleen sprake van uitstroom. Om een compleet beeld te hebben, is het ook belangrijk om te vermelden dat er naast uitstroom nog sprake is van instroom.

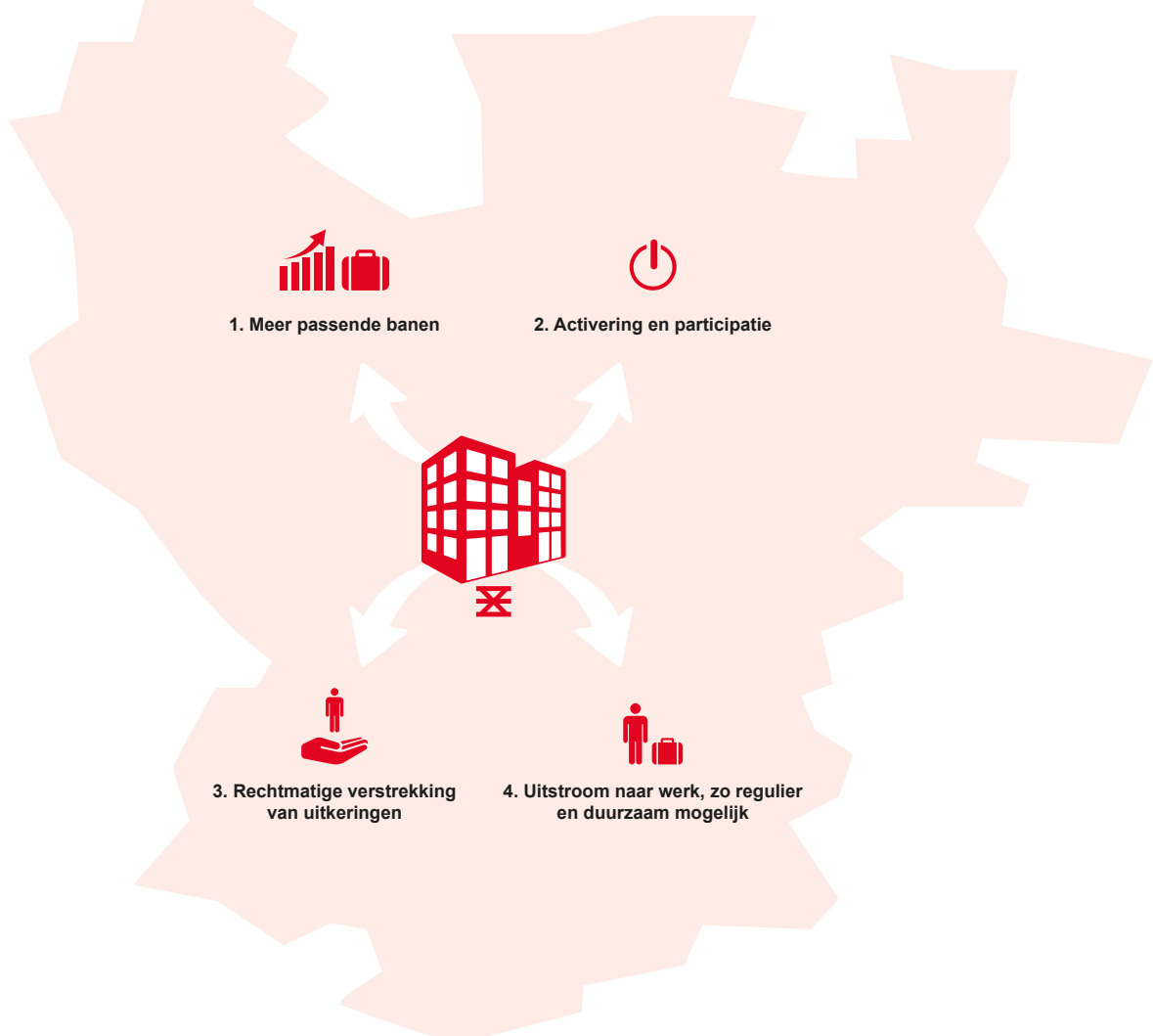
³ Kennispunt Twente 'Monitor Economische ontwikkeling Enschede 2018'.

2. Evaluatie doelstellingen Enschedese Arbeids- marktaanpak 2019

Periode 1e t/m 3e kwartaal 2019

De doelstellingen, die in de Enschedese Arbeidsmarktaanpak 2019 geformuleerd zijn, hebben betrekking op het creëren van meer passende banen, het vergroten van activering en participatie bij burgers, de rechtmatige verstrekking van uitkeringen en de uitstroom naar werk, zo regulier en duurzaam mogelijk.

De ambities, die geformuleerd zijn voor deze doelen, dienen te resulteren in het zo min mogelijk inzetten van gemeentelijke middelen voor uitkeringen in het kader van algemene bijstand levensonderhoud. Voor de komende jaren moet de landelijke bestandsontwikkeling blijven worden gevolgd om daarmee geen nieuw tekort op het BUIG-budget (uitkeringsmiddelen) op te lopen.



2.1 Doelstelling:

Meer passende banen

Ambitie

In 2019 realiseren we tenminste 15 plaatsingen in de ICT-sector en realiseren we 15 plaatsingen in de zorg door het project banen in de zorg.

Resultaten

De ambitie om 15 plaatsingen in de zorgsector en 15 plaatsingen in de ICT-sector te realiseren is gehaald. Er zijn respectievelijk 25 en 18 plaatsingen gerealiseerd.

Evaluatie

De acties, die ingezet zijn om de doelstelling 'Meer passende banen' te realiseren, zijn er vooral op gericht om de behoefte van werkgevers aan personeel zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de mogelijkheden, die de nog beschikbare werkzoekende heeft. Deze behoefte wordt in kaart gebracht in een gesprek met de werkgever. Ook wordt de werkgever in voorkomende gevallen meer bewust gemaakt van het feit dat de medewerker niet meer 100% past bij de functie, maar wel de potentie heeft om zich tot een (volwaardige) medewerker te ontwikkelen. We richten ons vooral op de tekortsectoren, waaronder zorg, ICT en techniek.

Goede voorbeelden hiervan zijn:

- In de zorgsector is door middel van samenwerking tussen zorgaanbieders, Werkgeversvereniging zorg en welzijn (WGV), UWV, ROC en gemeente het project 'Banen in de zorg', de zogenaamde 'aandachtsbanen', ontstaan. Dit zijn nieuwe banen (gedacht kan worden aan functies zoals helpende, gastvrouw, ondersteuner e.d.) op niveau 1 en 2. Dit werkt gunstig op twee fronten. Aan de ene kant worden door deze banen de huidige (hoogopgeleide) medewerkers ontlast door de extra handen, die vooral ondersteunende werkzaamheden verrichten. Aan de andere kant wordt werkgelegenheid gecreëerd voor mensen die belangstelling hebben voor deze branche, maar anders niet zouden kunnen instromen. In samenwerking met het ROC Twente en het Graafschapcollege te Doetinchem is een opleiding niveau 2 nieuwe stijl ontwikkeld voor bovenstaande nieuwe functies. De resultaten zijn zeer positief: er zijn sinds het begin van het project meer dan 100

banen gecreëerd. Bij deze banen zijn ook mensen vanuit de gemeente populatie geplaatst, namelijk 25 waarvan 6 statushouders. De ambitie om 15 plaatsingen te realiseren is hierdoor ruimschoots behaald.

- In de ICT Branche is het project CodeGorilla (bootcamp) tot junior Developers (opleiding tot programmeur) ontwikkeld. Hiermee zijn door het volgen van een aangepast opleidingsprogramma, waarbij goed is gekeken naar de aansluiting op de vraag van de arbeidsmarkt, inmiddels 18 plaatsingen gerealiseerd. De ambitie om tenminste 15 plaatsingen in de ICT-sector te realiseren, is hierdoor gehaald.

Naast bovengenoemde initiatieven zijn er andere initiatieven/projecten die ervoor zorgen dat er meer passende banen ontstaan.

- Het stimuleren van sociaal ondernemerschap door het project 'Move2Social Twente', een programma voor innovatieve en sociaal ondernemers die ondersteund worden bij hun businessmodel om er een succesvolle onderneming van te maken. We faciliteren hiermee initiatieven die op een ondernemende manier bijdragen aan maatschappelijke vraagstukken, zoals het creëren van werkgelegenheid of leerwerkplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, verbeteren van leefomgeving en milieu, circulaire economie, armoedebestrijding, ondersteuning langer zelfstandig thuis wonen en sociale welvaart. Door middel van het project zijn er inmiddels 16 sociale beginnende ondernemers gestart en onder andere circa 35 arbeidsplaatsen en rond 30 leerplaatsen gecreëerd.
- Het stimuleren van (ihkv de landelijke lijn) een Leven lang ontwikkelen. In onze regio is dit geconcretiseerd door het ontwikkelen van het Twentse Fonds Voor Vakmanschap ([zie ook Instrumentarium Enschedese Arbeidsmarktaanpak](#)). Door middel van een persoonlijke cheque van maximaal € 5.000,- en ondersteuning van een loopbaanconsulent van het Leerwerkloket Twente wordt een scholingsplan opgesteld. Tot en met september 2019 is aan 267 personen een opleidingssubsidie toegewezen in de 14 Twentse gemeenten, waarvan 53 in Enschede.

- Extra inzet op Duitsland door het zogenaamde GrensWerk, een samenwerking tussen de gemeente Enschede, Euregio, Werkplein Twente en arbeidsagentur Coesfeld, om de Duitse en Nederlandse arbeidsmarkt te ontsluiten met het creëren van een portaal voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Hiermee worden banen bereikbaar voor Nederlandse werkzoekenden én wordt het voor Nederlandse werkgevers mogelijk gemaakt om ook over de grens werknemers te werven. Per jaar worden circa 70 werkzoekenden naar een baan in Duitsland bemiddeld (hiervan heeft slechts een klein deel betrekking op mensen met een P-wet-uitkering). In 2019 voor het eerst ook Duitse werkzoekenden naar werk in Nederland.

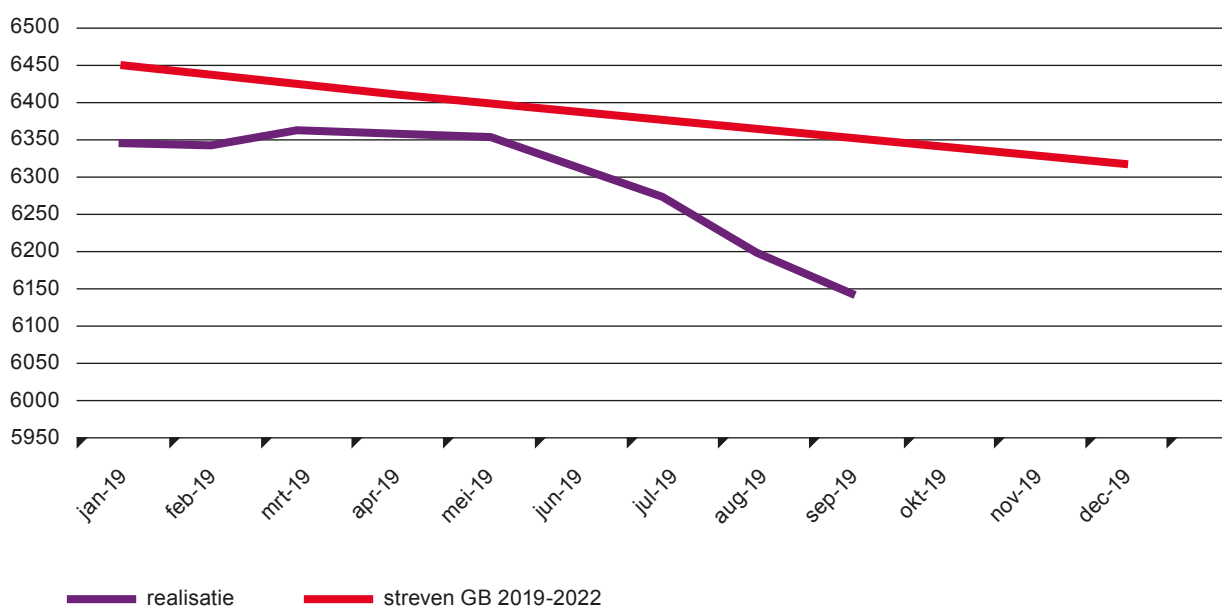
BUIG-budget

Voor wat betreft de ambitie om de landelijke

ontwikkelingen te blijven volgen en daarmee geen (nieuw) tekort op het BUIG-budget op te lopen, kan vermeld worden dat de gemeente Enschede het qua bestandsontwikkeling per eind september 2019 duidelijk beter doet dan de andere grote gemeenten. Gesteld kan dan ook worden dat we op dit moment voorlopen op de landelijke ontwikkeling voor wat betreft de afname van het bijstandsvolume (aantallen). Deze ambitie is hiermee vervuld.

In de Zomernota is een knelpunt gepresenteerd m.b.t. de BUIG ter grootte van € 1,8 miljoen. Dat was te wijten aan forse aanpassingen in het verdeelmodel BUIG 2019 waardoor het budgetaandeel van Enschede met ruim € 4 miljoen is teruggelopen. Zoals eerder aangegeven is de bestandsontwikkeling in Enschede, mede door onze arbeidsmarktaanpak, beduidend gunstiger dan het landelijke beeld. Daardoor zal het tekort op de BUIG eind 2019 veel lager uitvallen dan de € 1,8 miljoen, die genoemd is in de Zomernota.

Ontwikkeling aantal uitkeringen BUIG



2.2 Doelstelling:

Activering en participatie

Ambitie

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 circa 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 daaraan specifiek aandacht besteed.

Resultaten

Terugkijkend op 2019 (bij de ambitie 'activering en participatie' worden de resultaten van volledig 2019 weergegeven) is van ongeveer 27% (peildatum 07-01-2020) van de werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt (circa 4000) vastgelegd dat zij deelnemen aan een (sociaal) activerings- of participatietraject. Bovendien hebben in 2019 3317 personen deelgenomen aan de Doen!Beurzen, waarvan 66% hiervan tijdens de beurzen een keuze (in de vorm van een bestaande of nieuwe activiteit) heeft gemaakt voor participatie.

De ambitie om via de RAP-methodiek circa 1.750 werkzoekenden te spreken wordt echter niet geheel gehaald. Reden hiervan is dat er veel nieuwe medewerkers zijn, die eerst ingewerkt moesten worden.

Werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt

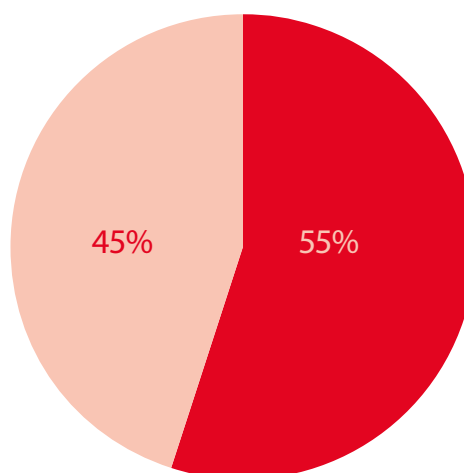
- 27% (sociaal) activerings- of participatietraject
- 66% uitkeringsgerechtigden die d.m.v deelname aan de Doen!Beurzen actief zijn (geworden) of het voornemen hebben om actief te zijn.
- 170 statushouders nemen deel aan een meedoen-/activeringstraject

Verdeling korte en lange afstand

7 januari 2020 t.o.v. 7212

Het gaat hier om zowel HUG (hoofd uitkeringsgerechtigden) als PUG (partner uitkeringsgerechtigden)

■ (relatieve) Korte afstand ■ Lange afstand



Evaluatie

De instrumenten, die we in 2019 vooral inzetten voor de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, zijn de (verplichte) Doen! Beurzen (ook i.s.m. M-Pact als stedelijke coördinator vrijwilligerswerk), de RAP-methodiek en de POWER-methodiek (zie evaluatie instrumentarium Enschedese Arbeidsmarktaanpak). Daarbij vindt samenwerking met de wijkcoaches plaats. De wijkcoaches hebben zelf ook een signalerende functie wanneer zij bij cliënten ontwikkelingsmogelijkheden zien (participatie of werk).

Het stimuleren van werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt om te participeren staat voorop, vaak via vrijwilligerswerk. Het verhogen van de doorstroom naar werk blijft hierbij wel het ultieme doel. Specifiek voor statushouders is een apart actieprogramma opgezet, Meedoen en Thuisvoelen, waarin ook thema's als participatie en vrijwilligerswerk zijn opgenomen. Daarnaast ontvangt Enschede als centrumgemeente een geormerkte Rijksbijdrage voor de regio ten behoeve van educatietrajecten, in te zetten bij het ROC van Twente. Dit biedt de mogelijkheid om naast (vak)scholing een aanbod te doen op het vlak van algemene vaardigheden, zoals taal en rekenen.

Zodra mensen verdere ontwikkelingsmogelijkheden hebben, meer gericht op de arbeidsmarkt en re-integratie, worden waar nodig andere instrumenten (zie instrumentarium Enschedese Arbeidsmarktaanpak) ingezet.

2.3 Doelstelling:

Rechtmatige verstrekking van uitkeringen

Ambitie

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. Ook worden de effectieve MAU-maatregelen voortgezet (beperking doorstroom WW naar Participatiewet, aanpak voortijdig schoolverlaten, extra inzet handhaving en intensiveren themaonderzoeken). De 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.

Resultaten

De uitvoeringspraktijken ten aanzien van de poortwachtersfunctie, handhaving en beheer van de uitkeringen zijn in 2019 gecontinueerd.

De ambitie om in 2019 160 uitkeringen te beëindigen door toedoen van de RAP-methodiek zal naar verwachting nagenoeg gehaald worden. Op peildatum 1 oktober 2019 zijn er 113 bijstandsuitkeringen door de RAP-methodiek beëindigd. De redenen van beëindiging zijn oa studie, starten zelfstandigheid, werkaanvaarding en geen inlichtingen.

In juli 2019 is n.a.v. de motie 'aandacht vergroot kansen van mensen' gestart met de pilot om aan 100 werkzoekenden door inzet van de RAP-methodiek extra aandacht en extra begeleiding richting participatie en activering te bieden. De extra aandacht bestaat uit meerdere contactmomenten en intensievere begeleiding. Hiervoor zijn twee extra fte ingezet. In 2020 zal geëvalueerd worden of de extra aandacht daadwerkelijk leidt tot betere resultaten op het gebied van participatie en werk.

2.4 Doelstelling:

Uitstroom naar werk, zo regulier en duurzaam mogelijk

Ambitie

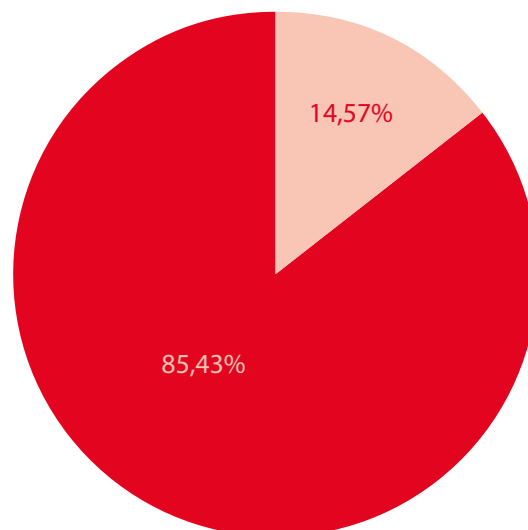
De doelstelling voor 2019 is een daling van 2% van de bijstandsomvang. Dit betekent dat we streven naar 6.384 uitkeringen in 2019 (in 2018 was dat gemiddeld 6.596). We zetten zoveel mogelijk in op duurzame uitstroom. Dat wil zeggen dat niet per se ingezet wordt op zoveel mogelijk uitstroom, met het risico 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 zijn 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 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 (Flexpensie 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 aan.

Resultaten

Om laatstgenoemde ambities te realiseren is uitvoering gegeven aan de acties, die in het EAA 2019 zijn opgenomen. Hieronder worden een aantal toegelicht. De stand van zaken van verdere acties is terug te vinden bij de evaluatie van het instrumentarium.

- We zetten zoveel mogelijk in op duurzame uitstroom. We hebben gekeken hoe duurzaam de gerealiseerde uitstroom van 1-1-2018 tot en met 31-10-2018 is geweest. Wij kunnen concluderen dat 85% van de mensen, die aan het werk en naar school is gegaan, binnen een jaar geen uitkering meer hebben aangevraagd.

Totaal uitstroom aantal cliënten naar werk en scholing tussen 1-1-2018 t/m 31-10-2018: 755



■ Uitstroom aantal cliënten < 12 maanden: 110

■ Uitstroom aantal cliënten > 12 maanden: 645

- Intensivering van de aandacht voor werkzoekenden door een reductie van de case-load van maximaal 40 tot 75 werkzoekenden per FTE: de case-loads zijn naar beneden gebracht en zijn ingedeeld, afhankelijk van het soort dienstverlening.

► Verlagen drempel (tijdelijk) werk:

Enschede heeft een rekenmodel ontwikkeld dat als basis dient voor automatische inkomstenverrekening. Het thema Bijstand, aanvaarden tijdelijk werk op is afgelopen juli gelanceerd op het digitale platform Enschede enschede.maximaaljezelf.nl. Inwoners kunnen op dit platform in een helder overzicht hun vragen en antwoorden zien, in korte en krachtige taal. In juli is ook de “proefberekening” gelanceerd. Met deze proefberekening kunnen inwoners in beeld brengen wat de gevolgen voor de uitkering zijn als men x uur voor € xx gaat werken. Door middel van een pilot wordt getracht om de inkomstenverrekening volledig te automatiseren. Hiervoor start nog dit jaar een pilot waarbij een kleine groep bijstandsgerechtigden op een andere wijze de inkomsten doorgeven, waarbij een persoonlijke datakluis wordt ingezet. Dit is onderdeel van een landelijke pilot.

► Nudging

In 2017 is ‘Nudging’ ingezet. Deze werkwijze is in 2019 verder ontwikkeld. Vanaf dit jaar combineren we helder communiceren (training helder communiceren, Enschedese Schrijfwijzer) en nudging onder de naam ‘Direct Duidelijk Enschede’. Dit betekent dat we in onze communicatie rekening houden met onze lezers, zorgen dat de taal begrijpelijk is en kiezen voor een persoonlijke benadering. Vanuit Direct Duidelijk Enschede herschrijven we de komende jaren alle teksten (brieven, beschikkingen brochures, websiteteksten) die we naar inwoners versturen op taalniveau B1. Met behulp van nudging zorgen we ervoor dat lezers net dat duwtje (nudge) krijgen in de richting die we voor ogen hebben.

► Doorontwikkeling van de organisatie: per 1-7-2019 is gestart met de pilot ‘verbinden werk en inkomen’ in de wijk Noord-Noord met als doel de organisatie van Werk en Inkomen zoveel mogelijk aan te passen aan de actuele opgaven op de arbeidsmarkt. Hierdoor wordt optimaal uitvoering geven aan het verder beperken van instroom in en bevorderen van duurzame uitstroom uit de uitkering. De pilot wordt bemenst door 3 inkomensconsulenten, 3 werkzoekenden begeleiders een Adviseurs Werk, een RAP medewerker en een proces- ondersteuner. Het team wordt aangestuurd door een senior. De pilot heeft de regie over ruim 700 klanten die een uitkering hebben en allen verschillen in de mogelijkheden die ze hebben op de arbeidsmarkt. Er worden contacten gelegd in de wijk met werkgevers, wijkcoaches, Stadsdeelmanagement en andere partners. Alle werkprocessen worden onder de loep genomen om te kijken waar overlap is en waar mogelijkheden liggen om anders, efficiënter te werken. De eerste

ervaringen zijn positief en richten zich vooral op het gemak in samenwerking en inzicht in elkaars werkzaamheden.

► Regionale samenwerking werkgeversdienstverlening:

Het Werkplein Twente, een samenwerking van 14 Twentse gemeenten en UWV, en werkgevers werken met publieke en private partijen samen aan een sterke economie en arbeidsmarkt in Twente. Daarbij ligt de focus op het realiseren van meer uitstroom onder de mensen, die afhankelijk zijn van een uitkering. Daarnaast op het voorkomen van werkloosheid door mensen van werk naar werk te helpen.

Vanuit de regionale samenwerking wordt extra capaciteit ingezet om meer uitstroom te genereren met projecten zoals ‘Matchen op Werk’. Hierbij begeleiden en bemiddelen arbeidsmarktcoaches - complementair aan onze medewerkers - de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt bij projecten in kansrijke sectoren.

Bovendien worden door middel van regionale financiering structureel evenementen vanuit het Werkplein georganiseerd (zie evaluatie instrumentarium blz. 15)

De gestelde ambitie om in 2019 een daling van 2% (6.384 uitkeringen) van de bijstandsomvang te realiseren is behaald. Op peildatum 1 oktober 2019 waren er 6.143 uitkeringen. In de eerste drie kwartalen van 2019 is de verhouding instroom en uitstroom respectievelijk 760 en 912 (vanwege onderhanden werk, nog aan wijzigingen onderhevig). Onze ambitie om 650 personen te laten uitstromen naar werk (inclusief Duitsland) te beëindigen, lijkt nagenoeg gerealiseerd te worden. De uitstroom naar werk (incl. Duitsland) is 429.

Voor wat betreft de uitstroom naar Duitsland is op te merken dat dit een brede doelgroep betreft waarvan het deel uit de P-wet populatie slechts een klein percentage is. Het belang van het behouden van de gecreëerde infrastructuur in Duitsland om werkzoekenden daar te kunnen plaatsen blijft belangrijk voor toekomstige situaties waarin in Nederland sprake is van laagconjunctuur (werkgelegenheid).

Niettemin heeft de samenwerking binnen GrensWerk een veel breder belang dan alleen het realiseren van uitstroom uit de uitkering. Er wordt o.a. nauw samengewerkt met het beroepsonderwijs in beide landen teneinde jong talent voor de regio te behouden. Daarnaast is GrensWerk een kennis- en expertisecentrum voor werken, studeren en leven in het buurland. Dat betekent dat het verzamelen van data, statistieken en trends tot de opgaven behoren.

- De uitstroom van statushouders naar werk (zowel volledig als gedeeltelijk) heeft zich in 2019 voortgezet ondanks dat de doelgroep, net als bij de grote groep werkzoekenden, een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Toch is het door de extra inzet van het Regieteam op het gebied van bemiddeling naar werk en door de inzet van instrumenten, zoals de voorschakeltrajecten Hal32 en bij de DCW, gelukt om de uitstroom voort te zetten. Ook door de extra aandacht en de specifieke aanpak voor de Erithrese doelgroep is binnen deze groep uitstroom gerealiseerd. De specifieke aanpak houdt in:

- Twee Regiefunctionarissen die aan deze doelgroep zijn gekoppeld;
- Het geven van specifieke trainingen en voorlichting;
- Langere nazorg na uitstroom (om een terugval in de bijstand te voorkomen).

Verder merken we dat instrumenten, zoals jobcoaching, meer dan wenselijk zijn bij deze doelgroep. De statushouders op een werkplek houden kost in veel gevallen bijna net zo veel tijd als de statushouders aan het werk krijgen. Deze doelgroep vraagt om een intensieve begeleiding waarvoor bij de werkgevers wel begrip en geduld nodig zijn.

De nieuwe inburgeringsplannen van de rijksoverheid, die pleiten voor meer regie bij de gemeenten, treden naar alle waarschijnlijkheid per 1 januari 2021 in werking. Met de komst van het Regieteam Asiel en Integratie geven we al proactief invulling aan deze plannen. Om voor alle statushouders bovengenoemde werkwijze beschikbaar te stellen, wordt in 2020 het Regieteam met 4 fte uitgebreid.

In de eerste drie kwartalen 2019 zijn er in totaal 117 personen volledig uitgestroomd. Hiervan is circa 57% met reden werk en circa 15% met reden studie uitgestroomd. De overige redenen zijn verhuizing, AOW, relatie, etc. Naast de 117 personen zijn er 25 personen parttime gaan werken.

Totale volledige uitstroom* 912, waarvan:

429 naar werk	250 ouderen (50 en ouder)
275 jongeren (jonger dan 27)	117 Statushouders

Naast volledige uitstroom uit de uitkering is er ook sprake van partiële uitstroom, 826 personen (peildatum september 2019) en gemiddeld 815 personen over de periode 1-1-2019 t/m 30-9-2019.

* Totalen in- uitstroomcijfers zijn exclusief de volgende beëindigingsredenen:

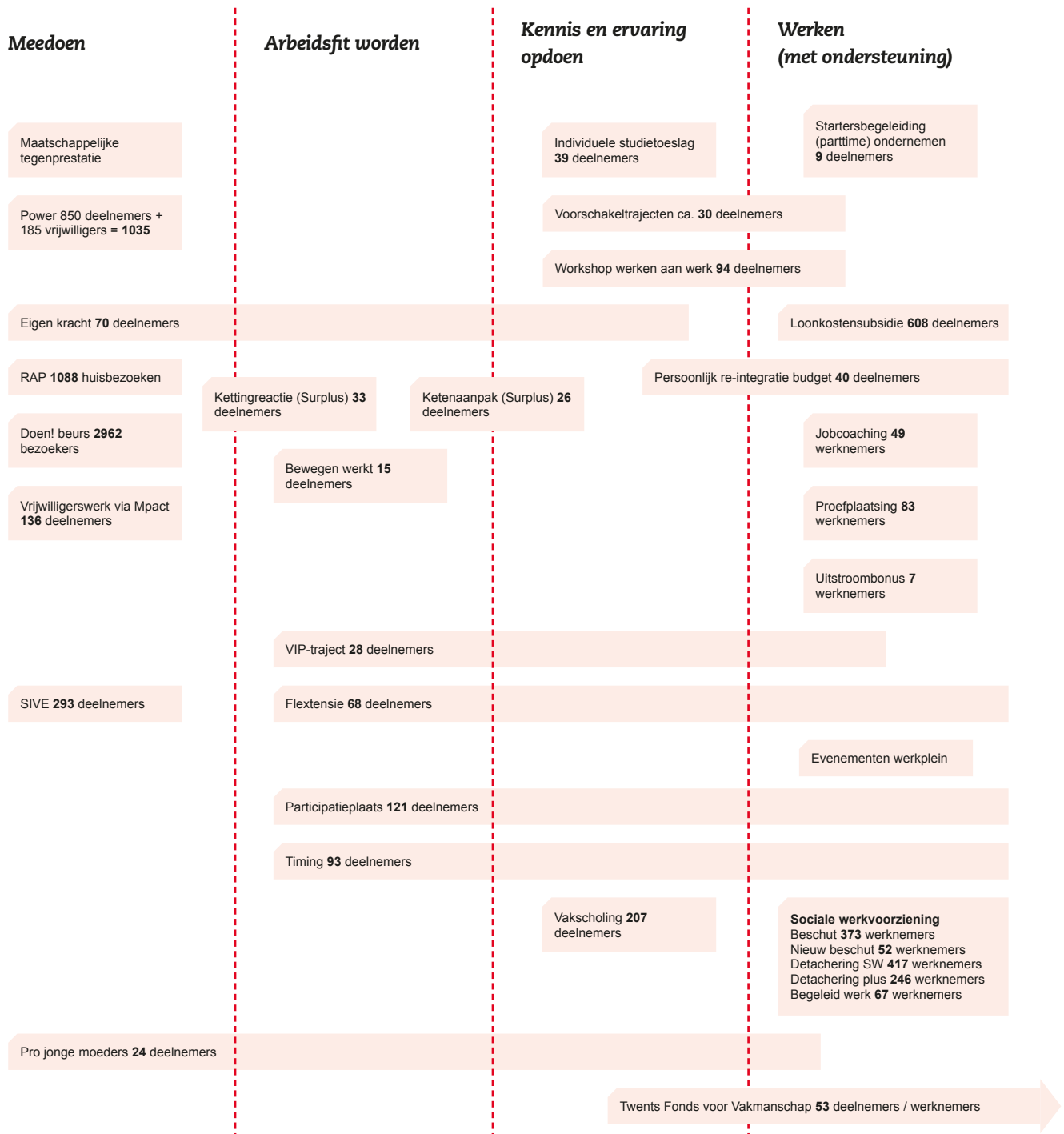
- Nieuw uitkeringsdossier;
- WALVIS (Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten).

* In de verdeling van de aantallen zit overlap.

3. Evaluatie instrumentarium Enschedese Arbeidsmarktaanpak

Instrument	Doel	Instrument	Doel
 Individuele studietoelage (IST)	Stimuleren	 Voorschakel-trajecten	Vorbereiden arbeidsmarkt
 Werkplein Twente - evenementen	Meedoen / participeren	 Workshops	Vorbereiden arbeidsmarkt
 Direct werk	Uitstroom / preventief om instroom te beperken	 Maatschappelijke tegenprestatie	Meedoen / participeren
 Beschut bedrijf	Uitstroom	 Eigen kracht / SIVE	Meedoen / participeren
 Nieuw beschut	Uitstroom	 Pro Jonge Moeders	Vorbereiden arbeidsmarkt
 Detacheringen SW	Uitstroom	 Power-centra	Meedoen / participeren
 Detachering plus	Uitstroom	 VIP-traject	Vorbereiden arbeidsmarkt
 Begeleid Werken	Uitstroom	 Persoonsgebonden Re-integratie budget	Uitstroom
 Loonkostensubsidie (LKS)	Uitstroom	 Loonkosten-voordeel (LKV)	Uitstroom
 Flex tensie	Arbeidsfit maken	 RAP methodiek	Meedoen / participeren / uitstroom
 Job coaching	Uitstroom / voorkomen van uitval	 Doen! Beurzen	Meedoen / participeren
 Coaching on the Job	Uitstroom / voorkomen van uitval	 Startersbegeleiding / (parttime ondernemen)	Uitstroom
 No-risk polis	Uitstroom	 (vak)Scholing	Vorbereiden arbeidsmarkt / uitstroom
 Participatieplaats	Arbeidsfit maken	 Nudging	Stimuleren
 Samenwerking Timing	Arbeidsfit maken / Uitstroom	 Diagnose	Inzicht krijgen in werkzoekenden
 Proef-plaatsing	Uitstroom	 Vrijwilligerswerk (M-Pact)	Meedoen / participeren
 Surplus	Arbeidsfit maken	 Bewegen Werkt	Arbeidsfit maken
 Uitstroombonus	Uitstroom	 Twents Fonds Voor Vakmanschap	Uitstroom

Keten instrumentarium





Individuele studietoelage

(Wettelijke regeling)

Beschrijving

Het is een landelijke regeling die door gemeenten uitgevoerd wordt. De individuele studietoelage is een inkomensondersteunende regeling die bedoeld is voor mensen die studeren en door een arbeidsbeperking naast de studie structureel niet kunnen bijverdienen.

Hoogte toeslag in Enschede is € 300 per maand.

Doelgroep

Studenten met een arbeidsbeperking

Evaluatie

Naar aanleiding van de motie

'Vergroot het bereik van de individuele studietoelage' is er in 2019 extra aandacht besteed aan de bekendheid van deze regeling onder de doelgroep. Er is onder andere toelichting over de regeling bij Saxion, ROC en UT gegeven.

Resultaten

➤ Aanvragen	65
➤ Toekenningen	39
➤ In behandeling	13
➤ Afwijzen	8
➤ Buiten behandeling (seponeren)	5

We zien in vergelijking met vorig jaar een substantiele stijging, toen waren er 31 aanvragen.



Werkplein Twente - evenementen

(Regionaal)

Beschrijving

Werkplein Twente organiseert verschillende evenementen voor werkzoekenden en werkgevers. Dit zijn zowel grote evenementen als kleinere lokale evenementen.

De doelstelling van de verschillende evenementen is om vraag en aanbod bij elkaar te brengen in de breedste zin van het woord.

Doelgroep

Brede doelgroep zowel vanuit de gemeente als het UWV

Evenementen

- Meet & Greet: werkgevers krijgen de mogelijkheid om persoonlijk in gesprek te gaan met die werkzoekenden, die op basis van hun CV niet zouden worden uitgenodigd. Dit wordt 4 keer per jaar georganiseerd, waarbij circa 35 werkgevers/uitzendorganisaties de mogelijkheid krijgen om in gesprek te gaan met werkzoekenden. Per bijeenkomst komen er circa 200 werkzoekenden. De gemiddelde uitstroom (direct & indirect na 3 maanden) per bijeenkomst is gemiddeld 35 tot 60 werkzoekenden
- Banenmarkt Samen Doen: is te vergelijken met de Meet & Greet. Belangrijkste verschillen is dat dit een lokaal evenement is. Daarnaast krijgen hoofdzakelijk lokale werkgevers een plek op deze banenmarkt en wordt het regionale bestand aan werkzoekenden aangeschreven. Tevens krijgen werkgevers de opdracht om te laten zien wat er bij hun bedrijf wordt geproduceerd of welke werkzaamheden er zijn. Per banenmarkt worden ongeveer 20 werkgevers uitgenodigd en komen er gemiddeld 200 werkzoekenden.
- Online Banenmarkt Twente op LinkedIn: de groep van de Online Banenmarkt Twente op het LinkedInplatform blijft groeien. Deze online banenmarkt wordt 4 keer per jaar georganiseerd. In het afgelopen jaar is de groep met ruim 1.000 leden gegroeid en staat het totaal op bijna 4.500 leden. De verhouding werkgevers werkzoekenden is 1 : 3. De groep op LinkedIn wordt sinds 2018 ook tussentijds gebruikt om vacatures te delen.

Resultaten

Dit jaar (peildatum 1 okt 2019 jl.) zijn door inzet van het Werkplein activiteiten in onze arbeidsmarktregio 1.193 plaatsingen gerealiseerd. De meeste plaatsingen werden gerealiseerd onder de P-wet doelgroep, te weten 573. Een onderdeel hiervan is af te leiden uit de evenementen.



Direct werk

Beschrijving

Door de methodiek Direct Werk worden werkzoekenden nog vóór afhandeling van hun uitkering in contact gebracht met medewerkers, die hen op een intensieve en zelfsturende wijze op het snelste pad richting betaald werk zetten. Het instrument wordt voor maximaal 6 maanden ingezet.

Doelgroep

Werkzoekenden die direct bemiddelbaar zijn

Evaluatie

Gezien de ontwikkeling van het huidige bestand waarin het percentage mensen dat direct aan het werk kan fors is afgenomen, is het aantal werkzoekenden dat geschikt is voor dit instrument verder teruggelopen.

In de afgelopen jaren is capaciteit van Direct Werk naar intensievere begeleiding van werkzoekenden verschoven. Naast dat het instrument voor een hoge uitstroom zorgt, heeft het ook een preventief effect om instroom in de uitkering te beperken. Het instrument wordt vaak ingezet voordat de uitkering is toegekend. De inzet van het instrument Direct Werk is succesvol. Circa 45% van de deelnemers is uitgestroomd, waarvan 34% naar werk.

Resultaten

➤ Gestart	197
➤ Naar werk:	67
➤ Overige redenen:	21



Beschut bedrijf (bestaande doelgroep WSW, regeling voor 2015)

(Wettelijke regeling)

Beschrijving

De DCW (Deze Combinatie Werkt) maakt onderdeel uit van de gemeente Enschede en biedt werk in een beschutte omgeving aan mensen met een WSW-indicatie. De medewerkers kunnen vaak niet terecht in een regulier bedrijf door diverse oorzaken, zoals mentale en fysieke beperkingen, gezondheidsproblemen, etc.

Doelgroep

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking (medewerkers met een WSW-indicatie die in dienst zijn van de gemeente Enschede)

Evaluatie/resultaten

Er werken bij de DCW 373 personen (peildatum 25/10/19) die onder deze regeling vallen. In de praktijk is het mogelijk dat mensen vanuit beschut werk van de DCW kunnen "opstromen" naar een gedetacheerde baan bij een reguliere werkgever. In 2019 is dat bij 5 medewerkers het geval. Andersom komt het "afstromen" van een gedetacheerde baan bij een reguliere werkgever naar een beschutte werkplek bij de DCW ook voor. Dit komt door een toename van arbeidsbeperkingen en "vergrijzing" van de SW doelgroep.



Nieuw beschut (regeling vanaf 2015)

(Wettelijke regeling)

Beschrijving

De mensen, die onder nieuw beschut werk vallen, werken vooral bij de DCW, enkele bij een reguliere werkgever (aangepaste omgeving) buiten de DCW. Beschut werk heeft altijd de vorm van een dienstbetrekking. Voor nieuw beschut werk is hiervoor de SWPE, Stichting Werkgeverstaken Participatiewet Enschede, opgericht. Met uitzondering van mensen die rechtstreeks in dienst treden bij reguliere werkgevers. Om in aanmerking te komen voor een nieuw beschut-baan moet het UWV een positief advies afgeven.

Doelgroep

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking

Evaluatie/resultaten

Vanaf 15-12-2017 tot 1 oktober 2019 zijn in totaal 52 personen in een nieuw beschut-baan geplaatst bij de DCW. Drie van de 52 personen zijn in dienst bij een extern bedrijf. De gemiddelde omvang van het aantal uren is 29,6 uur per week. De begeleiding van nieuw beschut vergt meer dan bij de huidige SW medewerkers. Vanwege de arbeidsbeperking, meestal een combinatie van verstandelijke met psychische factoren of een persoonlijkheidsstoornis, is doorlopend aandacht en begeleiding nodig. Als het gaat om jongeren (40% van de mensen die in nieuw beschut instromen zijn jongeren vanuit het speciaal onderwijs) die instromen dan ontbreekt het vaak aan basale werknemers-vaardigheden op de werkvloer, het gewenningsproces duurt veel langer. Sommige jongeren komen rechtstreeks van school en hebben nog nooit gewerkt. Gedragsproblematiek maakt dat de begeleider van de DCW extra vaardigheden nodig heeft om hier goed mee om te kunnen gaan. Bij de oudere medewerker zien we ondanks problematiek veel motivatie om te werken. Zij geven aan na vele mislukkingen eindelijk op een goede werkplek terecht te zijn gekomen.



Detacheringen SW

(bestaande doelgroep WSW, regeling voor 2015)

Beschrijving

Het gaat om mensen met een WSW-indicatie die in dienst zijn van de gemeente en op individuele basis of in groepsverband gedetacheerd worden bij een extern bedrijf (inlener), met begeleiding vanuit de SW.

Doelgroep

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking (medewerkers met een WSW-indicatie die in dienst zijn van de gemeente Enschede)

Evaluatie/resultaten

Er hebben ten opzichte van voorgaande jaren geen grote veranderingen in de uitvoering plaatsgevonden. Wel is de doelgroep veranderd, namelijk door vergrijzing van de medewerkers en toename van de beperkingen door het ouder worden. De huidige hoge conjunctuur maakt het mogelijk dat meer gevarieerde werksoorten buiten de DCW aan de medewerkers aangeboden kunnen worden. Er vallen momenteel (peildatum 25/10/2019) 417 personen onder detachering. Door de afname van de SW doelgroep neemt het aantal detacheringen af wat tegelijkertijd ruimte biedt om mensen die onder de regeling Loonkostensubsidies vallen bij deze werkgevers te plaatsen.



Detachering plus

(bestaande doelgroep WSW, regeling voor 2015)

Beschrijving

Het gaat om mensen die vanuit de SW gedetacheerd worden bij reguliere bedrijven en door het bedrijf zelf worden begeleid.

Doelgroep

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking (medewerkers met een WSW-indicatie die in dienst zijn van de gemeente Enschede)

Evaluatie/resultaten

De medewerkers die onder deze regeling vallen ervaren het als erg prettig dat bij de meestal bedrijven geen onderscheid gemaakt wordt tussen de reguliere

medewerkers en SW medewerkers.

Er vallen momenteel (peildatum 25/10/2019) 246 personen onder detachering. In 2018 waren er rond de 300. De afname wordt veroorzaakt door dat vanaf 2015 geen nieuwe instroom, dat mensen met pensioen gaan en mensen die ziek uit dienst gaan.



Begeleid Werken

(bestaande doelgroep WSW, regeling voor 2015)

Beschrijving

In plaats van een dienstverband bij de gemeente kon een WSW-medewerker ook onder de regeling “begeleid werken” aan het werk. Dat betekent dat een WSW-medewerker een arbeidsovereenkomst krijgt bij een reguliere werkgever en dat zijn arbeidsvoorwaarden worden afgeleid van de CAO die bij die werkgever geldt.

Doelgroep

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking (medewerkers met een WSW-indicatie die in dienst zijn van de gemeente Enschede)

Evaluatie/resultaten

De voordelen van Begeleid Werken zijn aanzienlijk. Medewerkers zijn in dienst bij een reguliere werkgever, waardoor ze zich aan hem verbonden voelen. Ze hebben langdurige dienstverbanden (onbepaalde tijd), vaak tot hun pensioendatum. Bereidheid van werkgevers om aanpassingen te doen in werk en daarmee medewerker “binnen” te houden gaat veel verder dan in het geval van detacheringen. Tevens is op te merken dat medewerkers een lager ziekteverzuim hebben in vergelijking met detacheringen. Helaas is instroom in Begeleid Werken door landelijke regelgeving niet meer mogelijk. Voor degenen die al in de regeling zitten is het wel mogelijk om begeleid werken bij nieuwe contracten te blijven inzetten.

Er vallen momenteel (peildatum 25/10/2019) 67 personen onder detachering. In 2018 waren er 70.



Loonkostensubsidie (LKS)

(Wettelijke regeling)

Beschrijving

Sinds 1 januari 2015 komen werkgevers in aanmerking voor een loonkostensubsidie als zij een werknemer in dienst nemen die niet in staat is om op eigen kracht het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Dit is de zogenoemde 'Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet'. Het gaat om mensen die door een arbeidsbeperking niet volledig productief zijn en door de regeling LKS bij reguliere bedrijven kunnen werken. Met loonkostensubsidie compenseert de gemeente werkgevers voor deze verminderde productiviteit.

Doelgroep

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking

Evaluatie

In het algemeen kan worden gezegd dat het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking met het instrument LKS een positief resultaat oplevert voor de deelnemer. Ze doen immers mee op de arbeidsmarkt. Ze werken naar vermogen en ontvangen het wettelijke minimumloon (of cao-loon) en zijn als volwaardige medewerkers "aan de slag". Het werken met inzet van LKS levert echter geen duurzame uitstroom op. Kandidaten krijgen veelal tijdelijke en korte dienstverbanden. Dit fenomeen is ook waarneembaar bij een groot percentage werkzoekenden uit de bijstand. Het verschil is dat buiten LKS men in het algemeen eerst een tijdje een WW-uitkering heeft. Dit in tegenstelling tot LKS, waar de re-integratieplicht vanaf het begin bij de gemeente ligt. Deelnemers aan LKS worden na afloop van het tijdelijke contract zo snel mogelijk opnieuw bemiddeld naar een nieuwe baan. Van het actuele bestand LKS is 52% aan het werk, de resterende groep zit voornamelijk in de bemiddeling en proefplaatsing. Zoals eerder aangegeven gaat het om een zeer dynamisch gebeuren waar klanten telkens bemiddeld worden van het ene tijdelijke contract naar het andere, waarbij rekening gehouden wordt met hun arbeidsbeperkingen. Tevens is LKS voor de gemeente een intensieve regeling door de vele procedures, administratie en de continue begeleiding en bemiddeling van de doelgroep. Mensen die onder LKS vallen blijven immers tot de verantwoordelijkheid van de gemeente behoren.

Voor de gemeente leidt de inzet van LKS in de meeste gevallen (afhankelijk van de uitkeringsnorm) tot minder

uitgaven binnen het BUIG (uitkeringsmiddelen)-budget. Hoe hoger de loonwaarde hoe minder uitgaven in het BUIG-budget.

Resultaten:

➤ Nieuwe instroom:	119 personen
➤ Totaal actuele bestand LKS	608, waarvan 317 met contract en 291 in proefplaatsingen/begeleiding/bemiddeling
➤ Nieuwe plaatsingen:	140
➤ Verlenging contracten:	146



Flex tensie

Beschrijving

Een methode waarbij werkzoekenden tegen een vergoeding bovenop hun uitkering werkzaamheden uitvoeren en waarvoor de werkgever een markttarief betaalt. Het instrument is bedoeld als opstap naar de arbeidsmarkt als een onderdeel van de ketenaanpak richting betaald (duurzaam) werk.

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

De werking van het instrument Flex tensie wordt zowel door de deelnemende werkzoekenden als werkgevers als positief ervaren. De werkzoekenden vinden het stapsgewijs (opbouwen van uren mogelijk) richting werk gaan, het opdoen van recente werkervaring, geen negatieve financiële consequenties, de financiële beloning en de uitstroomkansen naar werk als pluspunten tav Flex tensie. De werkgevers zien pluspunten als het gaat om beperkte risico's, eerlijk tarief, weinig administratieve lasten en het feit dat de gemeente een passende match maakt. Naast het ontwikkelingsdoel van dit instrument wordt ook (gehele of gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering gerealiseerd. van de in totaal 19 gestarte deelnemers is bij circa 53% sprake van uitstroom.

De extra capaciteit van 1 fte is per september 2019 gerealiseerd. Er is tijd nodig om deze collega in te werken. Toch zien we in de resultaten dat de deelname aan Flex tensie tav vorig jaar is gestegen.

Resultaten:

➤ Totaal 68 deelnemers die opgenomen zijn in de

Flextensiepool

- Plaatsingen 26: deelnemers die vanuit de pool en met behoud van uitkering werkervaring hebben opgedaan bij een reguliere werkgever
 - Volledige uitstroom 14 (exclusief parttime uitstroom) uit de uitkering door werk of andere reden, zoals verhuisd buiten de gemeente, samenwonen, etc.
- Voor verdere informatie over het instrument Flextensie wordt verwezen naar de brief en evaluatie die op 12 augustus jl. aan de Raad is aangeboden.



Job coaching

Beschrijving

Jobcoaching kent twee belangrijke doelstellingen, enerzijds het mogelijk maken om bij een reguliere werkgever aan het werk te gaan en anderzijds het voorkomen van uitval. Jobcoaching wordt tijdens de proefplaatsing uitgevoerd door gemeentelijk personeel om een beter beeld te krijgen van de begeleidingsbehoefte. Op het moment dat sprake is van een arbeids-overeenkomst is de werkgever aan zet. Deze kan een aanvraag voor Jobcoaching bij de gemeente indienen. Bij toekenning kan de werkgever er voor kiezen om een geschikte interne medewerker de coaching te laten doen of aan een externe jobcoachorganisatie in te zetten.

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Het instrument wordt met name ingezet bij de doelgroep werkzoekenden met een arbeidsbeperking, grotendeels in combinatie met loonkostensubsidie.

Resultaten:

Het is lastig om het effect van jobcoaching te kunnen uitdrukken in cijfers. Dit omdat de inzet hiervan vaak pas start bij aanvang contract, wat in veel gevallen einde uitkering betekent. Desondanks is het een onmisbaar instrument voor het voorkomen van uitval en voor het mogelijk maken om aan de slag te kunnen bij een reguliere werkgever.

Door de toename van beperkingen en andere problematiek onder werkzoekenden blijft het belangrijk om dit instrument te kunnen inzetten.

Kosten geboekt op Jobcoaching:

- 2017: 146.000 euro
- 2018: 194.000 euro

➤ 2019 (tm sept):

117.000 euro



Coaching on the Job

Beschrijving

Bij Coaching on the job worden zowel werkgever als werknemer gecoacht, voor, tijdens en na plaatsing van een werkzoekende op (betaald) werk. Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer uitvalt om welke reden dan ook. Coaching on the job kent twee belangrijke doelstellingen, enerzijds het mogelijk maken om bij een reguliere werkgever aan het werk te gaan en anderzijds het voorkomen van uitval door eventuele belemmeringen ten aanzien van het werk in een vroegtijdig stadium op te lossen. Hierdoor is het mogelijk werkzoekenden duurzamer te laten uitstromen en wordt het opnieuw instromen in de bijstand zoveel mogelijk voorkomen.

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Tot voor kort werd dit instrument voornamelijk ingezet voor de groep met werkzoekende met een arbeidsbeperking. Het afgelopen jaar is het instrument ook ingezet bij enkele concrete projecten richting werk, zoals Code Gorilla, Grolsch, Hartman en Jaws. Omdat dit instrument zeer succesvol is gebleken gaat Coaching on the job breder ingezet worden en zal worden ingebed in de reguliere werkzaamheden van het team werkzoekendenbegeleiders.



No risk polis

Beschrijving

De noriskpolis is ervoor om te zorgen dat de werkgever geen financieel risico loopt bij het in dienst nemen van iemand uit de doelgroep in geval van ziekte.

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Het is een belangrijk instrument voor het plaatsen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt omdat het voor werkgevers drempelverlagend werkt. Veel werkgevers zijn bang dat deze medewerkers meer verzuimen waardoor ze worden geconfronteerd met hoge kosten.

Er zijn geen cijfers over het aantal polissen dat dit jaar is toegepast omdat dit via de werkgever en het UWV loopt.



Participatieplaats

Beschrijving

De participatieplaats wordt zoveel mogelijk ingevuld bij werkgevers waarbij er sprake is van uitzicht op betaald werk. De participatieplaatsen worden ingezet om de werknemersvaardigheden op het gewenste niveau te brengen en te houden door middel van werkervaring op te doen. Zodra dit niveau bereikt is, worden werkzoekenden bemiddeld naar een betaalde baan. Werken op een participatieplaats is met behoud van bijstandsuitkering. Het gaat altijd op additionele werkzaamheden die wettelijk maximaal twee jaar kunnen duren. Bij deelname aan een Participatieplaats krijgt de werkzoekende een vergoeding van € 25,- per maand tussen 10 tot 20 uur per week en € 50,- per maand bij meer dan 20 uur per week. Deze vergoeding wordt niet verrekend met de bijstandsuitkering.

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie/resultaten

Het aantal plaatsingen op een Participatieplaats is in 2019 met circa 25% toegenomen ten opzichte van het afgelopen jaar.

De stijging is te verklaren doordat de gemeentelijke populatie een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Het instrument zorgt ervoor dat werkzoekenden zich ontwikkelen tot jobready. In 2019 zijn er 121 deelnemers met een participatieplaats gestart. Ondanks het ontwikkelingsdoel van dit instrument stroomt er ook ca. 31% werkzoekenden uit de uitkering, waarvan 27% naar werk.



Samenwerking Timing

(voorheen Pilot Outsourcing)

Beschrijving

Intensieve samenwerking met Timing om werkzoekenden arbeidsfit te maken en uiteindelijk te plaatsen op de arbeidsmarkt.

Doelgroep

Werkzoekenden met lange afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie/resultaten

De samenwerking met het uitzendbureau Timing is in 2019 gecontinueerd (voor verdere informatie wordt verwezen naar de brief mbt stand van zaken pilot Outsourcing die op 12 augustus jl. aan de Raad is aangeboden). In de loop van het jaar is de werkwijze in de samenwerking aangepast. Waar aan het begin het doel was dat Timing werkzoekenden direct kon plaatsen bij de bij haar openstaande vacatures, is gebleken dat - gezien het huidige bestand, waarbij sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt - dit niet haalbaar is. Het project met Timing loopt begin 2020 af en zal niet gecontinueerd worden.

Aanleiding voor het niet voortzetten van het project zijn de geringe resultaten die Timing in 2019 heeft geboekt. Gebleken is dat er weinig kandidaten in ons bestand zitten die voldoen aan de criteria die uitzendbureaus hanteren om hen naar betaald werk te kunnen bemiddelen. In 2019 heeft Timing in totaal 9 kandidaten bemiddeld naar werk. Van de 9 zijn er 6 die in 2018 in de pilot zijn gestart.



Proefplaatsing

Beschrijving

Met een proefplaatsing kunnen werkzoekenden maximaal 3 maanden op proef bij een reguliere werkgever. In die tijd kan de werknemer samen met de werkgever kijken of de functie echt geschikt is. Doel van het instrument is het verhogen van de uitstroomkansen voor werkzoekende. Voor de werkgever kan het drempelverlagend werken om werkzoekenden zonder relevante werkervaring toch een kans te geven op een specifieke functie. In deze periode ontvangt de deelnemer geen salaris, maar loopt de uitkering gewoon door. 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.

Doelgroep

Werkzoekenden die direct bemiddelbaar zijn

Evaluatie

Dit instrument levert een hoog percentage (naar werk) uitstroom. Dit is niet verrassend, omdat het instrument ingezet wordt bij werkzoekenden die direct bemiddelbaar zijn. Van de 204 ingezette proefplaatsingen is er inmiddels 43% uitgestroomd, 83 naar werk en 5 met overige reden.



Surplus

Beschrijving

Surplus is een re-integratie traject waarbij twee verschillende doelen/trajecten worden ingezet.

- De Ketenaanpak wordt gedurende 6 maanden ingezet waarbij betrokkenen eerste stappen kunnen zetten om weer te werken aan het arbeidsritme en aan hun werknemersvaardigheden. Zij worden dan direct bij een werkgever ingezet (non-profit) in een werkervaringsplaats. Het kan eventueel ook ingezet worden bij werkzoekenden die direct bemiddelbaar zijn maar bij wie de motivatie niet of slechts beperkt aanwezig is.
- De Kettingreactie, als een zorgtraject waarbij mensen intensieve begeleiding krijgen in hun dagbesteding en dagritme opbouwen. Bij de zorgtrajecten van Surplus worden mensen intern in werkplaatsen geplaatst en is er te allen tijde begeleiding aanwezig.

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Bij het traject Ketenaanpak lopen (liepen) in het derde kwartaal 2019 26 trajecten. Dit zijn er 33 bij het Kettingreactie-traject. Hoewel het traject Ketenaanpak gericht is op het ontwikkelen van werkzoekenden, zien we ook dat sprake is van uitstroom, namelijk in de eerste drie kwartalen 2019 8. Er zijn 27 deelnemers bij Surplus gestart. Daarvan is circa 13% uitgestroomd. In vergelijking met andere jaren zijn er minder werkzoekenden bij Surplus aangemeld. De reden hiervan is dat, gezien ons huidige bestand, dit instrument minder geschikt is gebleken.



Uitstroombonus

Beschrijving

De uitstroombonus is bedoeld voor organisaties/bedrijven die in staat zijn om werkzoekenden, die vaak vrijwilligerswerk verrichten en zich hebben ontwikkeld, een betaalde baan aan te bieden via hun netwerk aan bedrijfscontacten. Er moet sprake zijn van een arbeidscontract van minimaal 6 maanden en van volledige uitstroom. Wij stimuleren deze (gecertificeerde) vaak maatschappelijke organisaties voor deze inspanning en belonen hen met een bonus van eenmalig € 1.500,-.

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

In de eerste drie kwartalen van 2019 zijn er 7 uitstroombonussen verstrekt



Voorschakeltrajecten

Beschrijving

Het voorschakeltraject is bestemd voor mensen die (nog) niet deelnemen aan het arbeidsproces. Het doel is het wegnemen van belemmeringen en weerstanden, zodat werkzoekenden zich weer actief kunnen gaan richten op de arbeidsmarkt. Er wordt gewerkt aan het verbeteren van werknemersvaardigheden, het vergroten van de persoonlijke effectiviteit en het bepalen van de arbeidsmarktpositie.

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Deze trajecten worden vaak gekoppeld aan een specifieke (kansrijke, zoals zorg) branche, zodat werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans krijgen zich te oriënteren op een baan binnen de desbetreffende branche. Een goed voorbeeld hiervan is het voorschakeltraject Hal32. Hierin worden deelnemers in een periode van 3 tot 6 maanden bij een reguliere werkgever begeleid door jobcoaches om werknemersvaardigheden aan te leren en werkervaring op te doen.

We zien van de gestarte groep van 13 deelnemers dat circa 45% doorgestroomd is naar betaald werk.

De resultaten van deze trajecten zijn positief: een groot deel van de deelnemers gaat na een goed verloop van het voorschakeltraject aan het werk. Dit heeft er vooral mee te maken dat we van tevoren met werkgevers een baangarantie van minimaal 6 maanden afspreken.



Workshops

Beschrijving

Er worden verschillende workshops aan werkzoekenden aangeboden met als hoofddoel hen zo goed mogelijk voor te bereiden richting werk. Na afloop van de workshops worden werkzoekenden door de trainers/werkzoekendenbegeleiders op individuele basis verder geholpen. Waar nodig worden andere ondersteunende activiteiten /instrumenten ingezet, zoals een participatieplaats, Flexensie, etc. afhankelijk van wat nodig is om aan het werk te gaan.

Workshops:

- Workshop Werken aan werk (WaW).
- Workshop Solliciteren.

Doelgroep

- Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt
- Werkzoekenden die op korte termijn worden bemiddeld naar betaald werk.

Evaluatie

De ervaring van deelnemer aan de workshops is positief. Door de groepsdynamiek voelen de deelnemers herkenning van hun situatie, zij ervaren dat zij zelf aan zet zijn en stappen tot concrete acties moeten/kunnen inzetten richting werk en/of het oplossen van problematiek.

Er hebben 94 werkzoekenden deelgenomen aan de WaW workshop. Na het volgen van de WaW training zien we dat maar een klein percentage werkzoekenden direct aan het (betaald) werk gaat, wat niet vreemd is gezien ons huidige bestand. Een hoog percentage van de werkzoekenden heeft op individuele wijze verdere ondersteuning nodig.

Hiervoor worden ze gekoppeld aan een werkzoekendenbegeleider, die samen met de werkzoekende kijkt wat ervoor nodig is om hem naar werk te helpen. Dit kan zijn in de vorm van taalondersteuning of een scholingstraject in combinatie met een participatieplaats, etc.

Verder merken we dat het instrument Flexensie goed aansluiten bij deze training omdat werkzoekenden vanuit een veilige situatie met behoud van uitkering bij een werkgever aan de slag gaan. In veel gevallen resulteert dit in betaald werk.

Er zijn ook werkzoekenden met een bepaalde problematiek waarbij het passend vervolg een zorgtraject (via de wijkcoaches) is.



Maatschappelijke tegenprestatie

Beschrijving

Met de Participatiewet hebben gemeenten de mogelijkheid om werkzoekenden met een uitkering vanuit

de Participatiewet te vragen, naar vermogen, een maatschappelijke tegenprestatie te doen. Vanuit de wettelijke kaders gaat het bij de tegenprestatie om onbeloonde en maatschappelijk nuttige werkzaamheden die beperkt zijn in omvang en duur, bijvoorbeeld bij (sport) verenigingen en culturele instellingen. De gemeente Enschede heeft er voor gekozen de Tegenprestatie als sluitstuk te zien van de gehele arbeidsmarktaanpak.

Doelgroep

Werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

De insteek is om mensen vanuit gesprekken (zie: RAP methodiek) en via bijeenkomsten (zie: Doen!Beurzen) te stimuleren om naar vermogen te participeren, in plaats van het opleggen van de tegenprestatie om maatschappelijk nuttige activiteiten te verrichten. Dit komt voort uit de gedachte dat stimuleren van (sociale) activering vanuit gesprekken en faciliteren van aanbod, waaruit een keuze gemaakt kan worden, beter aansluit bij de intrinsieke motivatie en eigen regie van de werkzoekende in plaats van het expliciet opleggen van de verplichting tot een tegenprestatie. In 2019 is de tegenprestatie niet opgelegd. Wel is er vanuit de praktijk behoefte om een aantal geschikte plekken beschikbaar te stellen. Het gaat hierin om situaties waarin het helder is dat er sprake is van duidelijke nietwillers (maar wel kunnens) die noch via stimulering vanuit meerdere gesprekken (wijkcoach, RAP) noch via de Doen!Beurzen een (eerste) stap naar participatie zetten.



Eigen kracht/SIVE

Beschrijving

Het Eigen Kracht programma, gericht op het bevorderen van de economische zelfstandigheid van vrouwen, werd een aantal jaren regionaal ingezet op basis van subsidie vanuit het Ministerie van OCW. Vanaf 2019 is de financiering vanuit OCW stopt gezet. Enschede zet het programma door en heeft M-Pact de opdracht gegeven om de uitvoering en coördinatie van het programma op te pakken in samenwerking met veel organisaties binnen Twente.

Programma:

Wekelijkse bijeenkomsten:

- Communicatie en persoonlijke ontwikkeling: in je kracht
- Maatschappelijk meedoen: netwerken
- Maatschappelijk meedoen: werk

- Werkbezoeken, praktijkoriëntatie en beroepsoriëntatie
- Intervisie Eigen Kracht 'In je kracht en aan de slag'

SIVE (Stichting Intercultureel Vrouwencentrum Enschede)

Het doel van SIVE is de participatie, emancipatie en integratie van alle vrouwen in en rondom Enschede te bevorderen ongeacht etniciteit, geloof of politieke voorkeur. Ze organiseren diverse activiteiten, draaien projecten en bieden in huiskamersetting een prettige ontmoeting.

Doelgroep

Vrouwen met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Tot 1/1/2019 werd het programma Eigen Kracht gefinancierd door het Ministerie van OCW met co-financiering vanuit de gemeente. Enschede zet het project vanaf oktober 2019 door omdat het zijn nut voor deze doelgroep heeft bewezen. In 2018 hebben 63 vrouwen het programma doorlopen. Hiervan hebben 95% daadwerkelijk een stap gezet.

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| ➤ Betaalde baan | 14% |
| ➤ Onbetaalde baan (vrijwilligerswerk) | 60% |
| ➤ Opleiding begonnen | 6% |
| ➤ Eigen bedrijf gestart | 5% |
| ➤ Overige | 9% |

Evaluatie SIVE

(half jaar evaluatie t/m mei 2019)

Er worden jaarlijks verschillende projecten, bijeenkomsten en activiteiten georganiseerd.

Een opsomming hiervan met daarbij aantal deelnemers:

- Maatschappelijke bijeenkomsten (oa thema's als loverboys en huiselijk geweld): op moment van de evaluatie waren 5 bijeenkomsten georganiseerd met in totaal circa 75 bezoekers
- Taallessen: er hebben (of volgen nog) in de boven aangegeven periode 95 vrouwen deelgenomen aan taallessen
- Praatgroepen: Huiskamer SIVE loopt goed, twee keer per week, met uitzondering van de schoolvakanties. Opkomst is per week tussen de 20-25 deelnemers. Vanaf afgelopen september is er in Twakkelveld een Praatgroep gestart
- KIJK WAT IK KAN (KWIK) Intervisie en coaching met als doel het bevorderen van meedoen en participeren. Tot en met mei 2019 hebben 25 vrouwen deelgenomen.

Van de eerste groep (circa 15 vrouwen) heeft een aantal de stap gemaakt naar vrijwilligerswerk, opleiding en werk

- Infopunt Vrouw en Welzijn: vrouwen worden waar nodig doorverwezen naar instanties (sociale kaart Enschede). Concreet zijn er 43 vrouwen verwezen
- Andere activiteiten: bewegen, creatief atelier circa 30 deelnemers



Pro Jonge Moeders

Beschrijving

Jonge moeders worden door middel van een breed programma vanuit Alifa (in samenwerking met Jarabee en ROC) voorbereid op meerdere levensgebieden waar jonge moeders mee te maken kunnen krijgen.

Onderwerpen waaraan aandacht wordt besteed zijn veiligheid, versterken van jezelf, toekomst, opvoeding, financiën en sociale contacten. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan een toekomstige stap richting scholing/arbeidsmarkt door middel van inzet van een studie en beroepskeuzetraject in samenwerking met het ROC. Het is een eerste stap om jonge moeders weer in beweging te krijgen, om ze te laten participeren in de maatschappij.

Doelgroep

Jonge moeders en aanstaande moeders tot 23 jaar (met en zonder Participatiewetuitkering)

Evaluatie

Het programma wordt door Alifa uitgevoerd. Tijdens de bijeenkomsten worden de deelnemende moeders actief gecoacht op gedrag en houding. Dit jaar zijn er 24 (42% zonder PW uitkering) vrouwen met het programma gestart. Hoewel de aanpak tav deze doelgroep werkt, zien we door verandering van de deelnemende groep, laag niveau en veel problematiek, dat het maken van een concrete stap lastiger dan voorheen is. De deelnemers vinden het in het algemeen een prettig instrument, omdat ze met vrouwen in dezelfde situatie aan het programma deelnemen. Zo kunnen zij zaken waar ze tegen aan lopen met elkaar delen en hiervan leren. Er zijn ook jonge moeders die al vrij vroeg afhaken, omdat ze bijvoorbeeld niet aangesproken willen worden op hun gedrag.

Als het traject eenmaal afloopt kunnen moeders verder met de Opvoedondersteuningsgroep. Op deze manier blijven ze in beeld bij Alifa. Partners worden ook opgepakt voor eventuele scholing of ondersteuning naar werk.



Power-centra

Beschrijving

Power is een plek in de wijk, waar mensen uit verschillende culturen en met verschillende niveaus samen kunnen komen en die elkaar ondersteunen en versterken op verschillende leefgebieden. De aanpak van de Powercentra is maatwerk waarbij (groeps) empowerment de basis is. In de praktijk komen er voornamelijk wijkbewoners die (weer) actief willen worden of blijven. Dit kan uit zelfinitiatief zijn, maar ook vanuit (doorverwijzing/advisering vanuit) de wijkteams, het RAP of de Doen!Beurzen. Het geeft mensen op een laagdrempelige manier de kans om (weer) mee te doen, waarbij er vanuit wordt gegaan dat ieder zich maximaal moet kunnen ontwikkelen.

Doelgroep

Werkzoekenden met lange afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie/resultaten

Er zijn circa 850 deelnemers actief (geweest) en rond de 185 vrijwilligers. Ondanks dat het doel van dit instrument meedoen en participeren is stromen er een percentage naar werk en een opleiding, namelijk 12.



VIP-traject

Beschrijving

Het VIPtraject (Voor Iedereen Plek) is een traject dat door het Leger des Heils wordt uitgevoerd voor werkzoekenden met een Participatiewetuitkering. De aanpak is kleinschalig en persoonlijk en er worden vooral mensen doorverwezen die niet terecht kunnen bij een regulier reïntegratietraject en waarbij sprake is van problemen op meerdere leefgebieden. Hoofddoel is het opdoen van arbeidsvaardigheden en arbeidsritme. In het traject kan ook scholing ingezet worden of andere instrumenten zodat de werkzoekende vervolgens bemiddeld kan worden naar betaald werk en (gedeeltelijk) uitstroomt uit de uitkering.

Doelgroep

Werkzoekenden met lange afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Het VIP-traject is een instrument, juist ook gezien de complexere problematiek (steeds vaker speelt er problematiek op meer domeinen dan alleen werk) van het huidige uitkeringsbestand, dat goed aansluit en positieve resultaten oplevert. Niet enkel qua uitstroom, maar ook om in beeld te krijgen in hoeverre iemand de stap kan zetten naar de arbeidsmarkt en via welke weg. Ook worden bij problemen op verschillende levensgebieden de juiste organisaties ingeschakeld.

Gezien de positieve ervaringen met het VIP-traject en de aansluiting bij de huidige doelgroep, nemen de aanmeldingen voor het VIP-traject toe.

Er kunnen maximaal 50 mensen tegelijk het traject volgen om de kwaliteit van het traject te kunnen waarborgen.

Het traject wordt door de deelnemers in het algemeen heel positief ervaren. Mensen die door omstandigheden met het traject moeten stoppen willen soms weer terug als het weer beter gaat.

Mensen die uitgestroomd zijn, weten de weg naar het VIP te vinden om bij hun voormalige re-integratiecoach dingen aan te kaarten. Er zijn ook kandidaten die het VIP niet als geschikt traject zien, maar dat is vaak vanuit de weerstand van de kandidaten die in beweging moeten komen.

Er zijn 28 personen gestart bij dit traject. Daarvan is er 21% inmiddels uitgestroomd.



Persoonsgebonden Re-integratie budget (PRB)

Beschrijving

Wordt ingezet om maatwerk te kunnen leveren aan werkzoekenden waar specifieke belemmeringen liggen die eerst weggenomen moeten en kunnen worden, alvorens een vervolgstap naar participatie of werk gezet kan worden. Het repareert waar reguliere instrumenten niet in voorzien.

Doelgroep

Werkzoekenden die direct bemiddelbaar zijn/
werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Dit instrument is door de ontwikkeling in het bestand, grotere afstand tot de arbeidsmarkt gewijzigd tav voorgaande jaren. Waar eerder de relatie bij het inzetten van het instrument ert werk bewaakt werd, is het sinds dit jaar inzetbaar voor een bredere doelgroep bij hun ondersteuning naar participatie. De arbeidsmarktrelevantie

is dan minder van belang. Het doel van de verstrekking is dan niet alleen werk, maar kan ook zijn het bevorderen van gezondheid en deelname aan de samenleving. In het eerste kwartaal 2019 zijn ca. 40 aanvragen binnengekomen.



Loonkostenvoordeel (LKV)

(Belasting)

Beschrijving

Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers, die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen. Het gaat vooral om:

- oudere werknemers met een uitkering
- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering
- werknemers met een arbeidsbeperking

Er is ook een LKV voor werkgevers die werknemers herplaatsen in een nieuwe of aangepaste functie als deze werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden.

Afhankelijk van de doelgroep gaat het om een bedrag van € 2.000 tot maximaal € 6.000 per kalenderjaar.

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt/ werknemers

Evaluatie

Geen resultaten beschikbaar, loopt via de belastingdienst.



RAP methodiek

(Rechtmatigheid, Aandacht en Participatie)

Beschrijving

RAP staat voor Rechtmatigheid Aandacht en Participatie. Door middel van diagnose en een periodieke herbeoordeling worden inwoners gestimuleerd om maatschappelijk te participeren. Daarnaast wordt gecontroleerd of de uitkering nog juist wordt verstrekt.

Doelgroep

Werkzoekenden met lange afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Door de bezoeken c.q. gesprekken krijgen mensen

aandacht en worden ze geactiveerd. Ze kunnen ook verwezen worden naar een wijkcoach, Stadsbank of er kan andere hulpverlening ingezet worden. Sommige klanten worden (sinds het begin van de RAP) voor de 2e of 3e keer thuis bezocht zodat de ontwikkeling beter gevolgd wordt. Als mensen toch niet actief geworden zijn na het eerste contact worden ze weer opgepakt. Er wordt tevens voorlichting gegeven over de informatieplicht om problemen in de toekomst te voorkomen (preventie). In principe is er bij het RAP-onderzoek sprake van een eenmalig contact. In beginsel vindt dit contact plaats tijdens een huisbezoek. Om te kijken of een wat intensiever contact betere resultaten oplevert voor wat betreft uitstroom en maatschappelijke participatie is in juli 2019 een pilot gestart om een groep van minimaal 100 inwoners intensiever te begeleiden door meer vervolcontacten te hebben (tussen 5 tot 8 vervolcontacten).

Het instrument RAP wordt ingezet bij een complexe doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Desondanks worden goede resultaten geboekt. Er zijn in totaal 1088 personen bezocht. Dit heeft geresulteerd in 976 onderzoeken waarvan 133 zijn uitgestroomd. Doch zal de ambitie om via de RAP 1.750 werkzoekenden te spreken niet in zijn geheel gehaald worden. Reden hiervoor is dat er veel nieuwe medewerkers zijn, die eerst ingewerkt moesten worden.



Doen!Beurzen

Beschrijving

Markt met activering/participatieorganisaties met een laagdrempelig karakter, in de vorm van fysieke inloopbijeenkomsten in de wijk met verschillende stands, waar vraag en aanbod bij elkaar komen op het vlak van meedoen (sociale activering en vrijwilligerswerk), leren en werken. Voorafgaand aan elke Doen!Beurs worden infobijeenkomsten georganiseerd waarin mensen op de hoogte worden gebracht van de rechten en plichten op grond van de Participatiewet. Werkzoekenden die uitgenodigd zijn, verlaten de beurs altijd met een afspraak op zak met een organisatie naar keuze, zij kiezen zelf voor een vorm en inhoud van participatie die bij hen past.

Doelgroep

Werkzoekenden met lange afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie/resultaten

Zie voor de evaluatie en resultaten de bijlage Evaluatie Doen!Beurs



Startersbegeleiding / parttime ondernemen

Beschrijving

Vanuit de Twentse gemeenten worden starters, bij haalbare ondernemingsplannen, begeleid naar zelfstandig ondernemerschap. Ook werkzoekenden met een uitkering, die aangeven kansen te zien om zelfstandig ondernemer te worden, worden ondersteund om dit te realiseren. Het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (Bbz) is daarbij een belangrijk middel. Dit biedt tijdelijk financiële ondersteuning aan zelfstandige ondernemers en starters die (nog) onvoldoende inkomsten hebben waardoor zij beneden de bijstandsnorm uitkomen. De begeleiding vanuit de uitkering betreft maatwerk, waarbij uiteraard gekeken wordt naar de haalbaarheid van het ondernemersplan. ROZ Twente (Regionale Organisatie Zelfstandigen) is de organisatie die de begeleiding van starters, ook met een uitkering vanuit de Participatiewet, sinds 2005 regionaal uitvoert.

Doelgroep

Werkzoekenden die direct bemiddelbaar zijn

Evaluatie

Het aantal (mogelijk) ondernemers die onder de begeleiding van het ROZ vallen is door het verlagen van het budget aanzienlijk minder geworden. In de eerste drie kwartalen 2019 zijn er 16 personen met reden starten zelfstandigheid uit de uitkering gestroomd.

Niet alle werkzoekenden, vanuit de uitkering, met aspiraties voor het ondernemerschap voldoen aan de voorwaarden van het Bbz. Vooral de levensvatbaarheidseis is vaak een te hoge drempel. Daarom wordt toegestaan om ook marginaal zelfstandig te zijn, om ook juist diegenen met lange afstand tot de arbeidsmarkt (weer) van betekenis te laten zijn en zelf een deel van het inkomen te laten verdienen. Er zijn (peildatum oktober 2019) 48 parttime ondernemers (marginale zelfstandigen) bekend binnen ons uitkeringsbestand (P-wet).

De gemiddelde gekorte inkomsten bedragen ongeveer € 130,00 per maand.

Van de 48 zijn er 9 die begeleid worden door het ROZ, waarbij vastgesteld is dat er bij hen groei van de inkomsten mogelijk is.



(vak)Scholing (inclusief Educatie)

Beschrijving

Via de instrumenten scholing en educatie, kunnen werkzoekenden hun kennis vergroten of vernieuwen om zo te kunnen voldoen aan de (actuele) vraag vanuit de arbeidsmarkt, om hun kansen te vergroten om mee te doen of om te voldoen aan een hoger niveau dan vanuit de Wet taaleis vereist is. Vakscholing, gefinancierd vanuit het Sociaal Domein-budget, is specifiek gericht op het behalen van een actuele startkwalificatie of de verbetering van de beroepskwalificatie, door bijvoorbeeld BBL-trajecten waarin naast kennisuitbreiding ook arbeidsritme wordt opgedaan. Scholingstrajecten worden echter ook ingezet voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld gekoppeld aan vrijwilligerswerk. Dit draagt bij aan de ontwikkelpotentie van de desbetreffende werkzoekende, waardoor in een latere fase mogelijk kansen op reguliere uitstroom ontstaan. Educatietrajecten zijn voornamelijk gericht op basisvaardigheden op het vlak van taal, rekenen en digitalisering. Voor educatietrajecten ontvangen de Twente gemeenten jaarlijks vanuit het Rijk een geoormerkt educatiebudget (WEB: Wet educatie beroepsonderwijs).

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie/resultaten

Het inzetten van scholing is succesvol bij de re-integratie van werkzoekenden. Dit geldt zeker voor de verbinding tussen educatie trajecten en vakscholing, die het mogelijk maakt om het huidige uitkeringsbestand een ontwikkelingslijn te laten doorlopen. Aansluitend bij de huidige trend van een leven lang leren voor werknemers, blijft het zaak (juist) werkzoekenden qua scholing op peil te houden zodat de afstand tot de arbeidsmarkt niet (nog verder) wordt vergroot. Daarbij is het neveneffect dat, los van de uitstroom, werkzoekenden (arbeids)ritme opdoen, het netwerk vergroten en actief bezig zijn met de verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

Er zijn 207 mensen gestart met scholing. Hiervan is inmiddels 32% uitgestroomd naar werk en 23% met overige reden uitstroom.



Nudging

Beschrijving

Nudging houdt in het toepassen van inzichten uit de gedragspsychologie om menselijk gedrag te beïnvloeden, zonder keuzemogelijkheden te beperken. Met nudging wordt geprobeerd om mensen bij het nemen van beslissingen een duwtje in de goede richting te geven.

Doelgroep

Alle werkzoekenden

Evaluatie

De werkwijze is in 2019 verder ontwikkeld door onder andere de lijn van helder communiceren (training helder communiceren, Enschedese Schrijfwijzer) en nudging te combineren onder de naam 'Direct Duidelijk Enschede'. Dit betekent dat we in onze communicatie rekening houden met onze lezers. Vanuit Direct Duidelijk Enschede herschrijven we de komende jaren alle teksten. Naast de inzet van nudging bij het herschrijven van brieven, is/ wordt nudging ook toegepast bij het (her)beoordelen van digitale producten. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de digitale aanvragen bijzondere bijstand. Het aantal digitale aanvragen waarbij niet alle bewijsstukken meegestuurd worden proberen we met de inzet van nudging omlaag te krijgen. Dat bevordert een snelle(ere) afhandeling. Hierbij hebben zowel de aanvragers als de uitvoering baat bij. We zijn bezig om, nadat de aanpassingen van brieven in het kader van Direct Duidelijk Enschede gerealiseerd zijn, de bevindingen van inwoners via inzet van een klantpanel te peilen.



Diagnose

Beschrijving

De diagnose vindt plaats aan de kop van het proces om te bepalen wie op eigen kracht naar betaald werk kan en wie een uitgebreidere diagnose nodig heeft. Het instrument diagnose levert inzicht in de mogelijkheden van werkzoekenden richting de arbeidsmarkt of de mate van participatie. In een gesprek van ongeveer een uur wordt een zo volledig mogelijk beeld verkregen van de situatie van de werkzoekende. Hierbij komen diverse leefgebieden aan de orde en kan bepaald worden hoe groot de afstand tot de arbeidsmarkt is en wat er voor

nodig is om deze afstand te verkleinen. De reguliere diagnose (gesprek van 1 uur) levert soms onvoldoende informatie op om een vervolg te kunnen bepalen. In dat geval worden werkzoekenden doorverwezen naar de workshop 'Werken aan Werk' voor een verdieping van de diagnose (zie voor verdere informatie het instrument 'workshops'). Een ander instrument dat verheldering kan brengen in de diagnose is het Q1000 assessment. Het instrument kan – indien nodig – worden gebruikt om een beter beeld te krijgen welke richting/branche het beste past bij de persoon en welke drijfveren en welke persoonlijkheid (kwaliteiten/vaardigheden) hij/zij heeft.

Doelgroep

Alle werkzoekenden

Evaluatie

Er worden gemiddeld wekelijks 25 nieuwe PW-uitkeringen toegekend en gemiddeld 15 gewijzigd, die aanleiding geven tot normherzieningen. Daarvan zijn er gemiddeld 12 klanten, die daadwerkelijk in aanmerking komen voor een reguliere diagnose.

Resultaten vervolg na diagnose

➤ Begeleiding naar werk	96
➤ Einde uitkering	36
➤ Einde uitkering ivm werk	12
➤ Inzet re-integratie instrumentinstrument	48
➤ Inzet instrument LK	48
➤ Niet beschikbaar arbeidsmarkt	91
➤ Tijdelijk niet beschikbaar arbeidsmarkt	119
➤ Totaal Reguliere diagnose	450



Vrijwilligerswerk

(M-Pact)

Beschrijving

Het hoofddoel van vrijwilligerswerk is meedoen en participeren, de rol van M-Pact hierin is de coördinatie en doorverwijzing. Werkzoekenden kunnen vrijwilligerswerk vinden via de (digitale) vacaturebank van M-Pact. Met ruim 400 vacante vacatures kan gekozen worden uit een uitgebreid aanbod aan vrijwilligerswerk bij zo'n 250 verschillende (vrijwilligers)organisaties. Het uitvoeren van vrijwilligerswerk, ook met een uitkering, wordt gestimuleerd. Wel blijft, in geval van een uitkeringssituatie, het naar vermogen (doorstromen naar en) uitvoeren van betaald werk het ultieme doel. Voor het doen van vrijwilligerswerk, met behoud van de uitkering, zijn criteria opgesteld. Ook om misbruik van bijstandsgerechtigden of

oneerlijke concurrentie te voorkomen. Intussen zijn we echter aan het kijken, d.m.v een pilot, of we onder bepaalde voorwaarden het vrijwilligerswerk breder kunnen toestaan.

Huidige criteria

1. De instelling waar de werkzoekende met behoud van een uitkering op grond van de Participatiewet vrijwilligerswerk gaat doen, betreft een 'Algemeen Nut Beogende Instelling' (ANBI) of een '(steunstichting voor een) Sociaal Belang Behartigende Instelling' (SSBI);
2. De inhoud en aard van de werkzaamheden bij een onder 1 genoemde instelling en klassieke vrijwilligerswerksectoren zijn eveneens belangrijk voor de beoordeling of iets als vrijwilligerswerk kan worden gezien;
3. Het vrijwilligerswerk mag niet leiden tot verdringing van betaald werk;
4. Een eventuele onkostenvergoeding voldoet aan de criteria genoemd in de Participatiewet.

Doelgroep

Werkzoekenden met lange afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Het merendeel van het vrijwilligerswerk, dat nieuw gestart is in 2018, loopt in 2019 door. In 2019 zijn er 136 deelnemers met vrijwilligerswerk gestart. Hiervan is 20,5% inmiddels aan het werk en 18% om een andere reden uitgestroomd. Uit de resultaten concluderen wij dat het actief worden en meedoen in de maatschappij kan leiden tot onafhankelijkheid van de uitkering. Voor het merendeel van de vrijwilligers zal het oppakken van vrijwilligerswerk echter, zoals ook vanuit de praktijk teruggekoppeld, structuur en een doel geven evenals uitbreiding van het sociale netwerk. Voor werkzoekenden bestaat ook de mogelijkheid voor 'lerend vrijwilligerswerk' bij M-Pact in sociale buurthuizen. Ze worden via dit initiatief actief in de wijk en leren in een semiprofessionele omgeving activiteiten te organiseren voor de wijk. Denk daarbij aan horeca, catering, schoollunches, buurtmaaltijden, klussen voor ouderen, buurtactiviteiten et cetera. In de praktijk blijkt dat dit een belangrijke tussenstap is naar een betaalde baan. In de sociale buurthuizen gaat om meedoen, leren en werken. Een mooie win-win voor werkzoekenden en de wijk.

Bij de onlangs gestarte pilot om te onderzoeken of vrijwilligerswerk breder toegestaan kan worden, zijn er een paar prille constateringen. Bijvoorbeeld dat hierdoor besparing van zorgkosten kan ontstaan en dat per geval bij de beoordeling maatwerk nodig is. De pilot wordt in 2020 geëvalueerd.



Bewegen Werkt

Beschrijving

Bewegen Werkt is een traject wat primair gericht is op 'arbeidsfit' worden en om een actieve levensstijl te bevorderen. Door de fysieke conditie van de kandidaten te verbeteren met een beweegprogramma en tegelijk wordt er gewerkt aan aspecten zoals verandering van het gedrag naar een gezonde, actieve leefstijl; verbeteren van de structuur in de dag- en weekindeling; verbeteren algeheel welbevinden, vergroten van het sociale netwerk, etc.

Doelgroep

Werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt

Evaluatie

Het programma kent een groepswijze aanpak. Een groep van maximaal 15 kandidaten komt 2 dagdelen per week gedurende 18 weken bij elkaar om aan genoemde doelen en aan persoonlijke doelen te werken. De persoonlijke doelen worden geformuleerd tijdens de intake vooraf aan de start van het programma, gericht op het starten met maatschappelijk nuttige activiteiten. Daarbij wordt aangesloten op de bestaande instrumenten van gemeente Enschede (participatiebaan, proefplaatsing, werken aan werk, arbeidsbemiddeling, vrijwilligerswerk, etc). Er wordt een pilot gedraaid van 2 groepen en tevens wordt een programma ingezet voor de doelgroep Statushouders/Nieuwkomers. Het programma Bewegen Werkt is medio september 2019 van start gegaan. Hierdoor zijn de effecten nog niet meetbaar.



Twents Fonds Voor Vakmanschap (Regionaal)

Beschrijving

Het kabinet wil een doorbraak realiseren op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en een positieve en sterke leercultuur tot stand brengen. Kern van de aanpak is het stimuleren van de eigen regie van mensen op hun loopbaan en hun leven, zodat ze zich kunnen blijven ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken. Daarnaast draagt LLO bij aan een soepel functionerende arbeidsmarkt. In dit kader is in onze regio het Twents Fonds Voor Vakmanschap ontwikkeld. Investeren in

vakmanschap blijft een must om de Twentse economie vitaal te houden. Daarom maken ondernemers, overheid en onderwijs het met het Twents Fonds voor Vakmanschap mogelijk om vakmanschap te blijven ontwikkelen.

Het Twentse Fonds voor Vakmanschap ondersteunt mensen met een opleiding tot mbo-4 niveau die zich willen laten om-, her- of bijscholen door financiering beschikbaar te stellen op het moment dat er geen andere middelen beschikbaar zijn. Door middel van een persoonlijke cheque van maximaal € 5.000,- en ondersteuning door een loopbaanconsulent van het Leerwerkloket Twente wordt een scholingsplan opgesteld. De loopbaanconsulent houdt ook tijdens het traject contact met de deelnemer.

Doelgroep

Werkenden, ZZP'ers en werkzoekenden uit Twente.

Resultaten

Tot en met september 2019 is in de 14 Twentse gemeenten aan 267 personen een opleidingssubsidie toegekend, waarvan 53 in Enschede.

Bijlage

Evaluatie Doen!Beurs

Naast de evaluatie van de Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak is een uitgebreidere evaluatie van het instrument Doen!Beurs uitgevoerd, dit conform de toezegging aan de Raad. De Doen! Beurs is opgezet als een participatiemarkt waar uitkeringsgerechtigden die onder de Participatiewet vallen en buurtbewoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt informatie kunnen krijgen over (vrijwilligers)werk en het aanbod van activiteiten in eigen buurt.

Op de beurs kunnen inwoners zelf een keuze maken wat men wil en kan gaan doen. De Doen!Beurs is erop gericht om bezoekers te bewegen tot participatie/meedoen, leren en werken.

Wanneer men niet op een Doen!Beurs verschijnt kan een sanctie volgen op de uitkering.

Er is geen sanctie (volgens de Maatregelverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Enschede 2015) verbonden aan het voortijdig stoppen met het gekozen vrijwilligerswerk.

Deze evaluatie gaat niet over de ontwikkeling van de Doen!beurs door de jaren heen, maar richt zich op de optimalisatie van de beurzen zoals die nu worden aangeboden. Het cijfermateriaal dat gebruikt wordt heeft dan ook betrekking op 2019.

Aanbod

In 2019 zijn acht Doen!Beurzen georganiseerd, waarvan één themabeurs voor statushouders.

Daarnaast zijn er zeven informatiebijeenkomst georganiseerd, voorafgaand aan iedere Doen!Beurs, waarin voorlichting wordt gegeven over de regels in de bijstand. Dit heeft vooral een preventief doel; (on) bewuste fraude wordt hiermee voorkomen. Inwoners kunnen vrijwillig gebruik van maken van dit aanbod.

Doelgroep

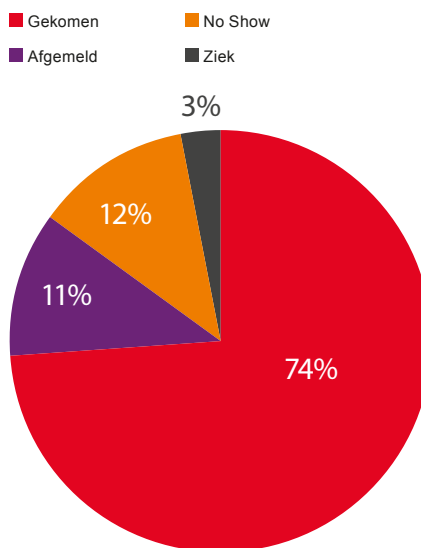
Er zijn **circa 4000** personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Een deel van hen hoeft niet meer te komen op een Doen!beurs. Er zijn in 2019 totaal **536** personen permanent ontheven, omdat zij vanwege ernstige ziekte of zwaar problematische achtergrond naar verwachting nooit meer kunnen participeren via vrijwilligerswerk. Er zijn dus **3507** uitkeringsgerechtigden die verplicht zijn naar een Doen!beurs te komen.

Het aantal uitnodigingen, dat is verstuurd, is hoger dan het aantal uitkeringen/uitkeringsgerechtigden vanwege het herhalen van uitnodigingen voor degenen die zich hebben afgemeld of niet zijn komen opdagen na een eerste uitnodiging (**4482**).

Bereik

In 2019 hebben 3317 uitkeringsgerechtigden de Doen!beurs bezocht. Dat is 94,5% van de doelgroep. We registreren de overige bezoekers (PUG, WW'ers, niet-uitkeringsgerechtigden, gepensioneerden, etc.) niet en kunnen het totale bereik daarom niet meten.

Opkomst t.o.v. 4518



De informatiebijeenkomsten trekken gemiddeld 70 bezoekers

Effect

Er is een groep mensen die actief is en blijft:

- 34% van de bezoekers blijft hetzelfde vrijwilligerswerk doen als in het afgelopen jaar
- 2% verleent mantelzorg
- 4% van de bezoekers heeft betaald werk waarbij men niet helemaal uit de uitkering is.

Veelal is de huidige mate van (vrijwilligers-)werk voor deze mensen het hoogst haalbare.

41% van de personen maakt een nieuwe keuze; dat betekent dus dat hij of zij binnen één jaar is gestopt met zijn of haar keuze uit de vorige periode.

Het percentage bezoekers dat zich niet heeft uitgeschreven (en dus geen keuze heeft gemaakt op de beurs) – of heeft afgemeld (vorige diagram) wordt automatisch uitgenodigd voor een volgende beurs. Komt men dan weer niet, of maakt men wederom geen keuze, dan volgt een mogelijke sanctie – persoonlijke uitnodiging.

- Er is geen registratie van het aantal bezoekers dat na het maken van een keuze daar helemaal geen gevolg aan geeft, of (snel) stopt met het (vrijwilligers-)werk.
- Door het ontbreken van een duidelijke registratie kan niet nagegaan worden welk percentage van de uitkeringsgerechtigden een keuze heeft gemaakt voor (vrijwilligers-)werk).

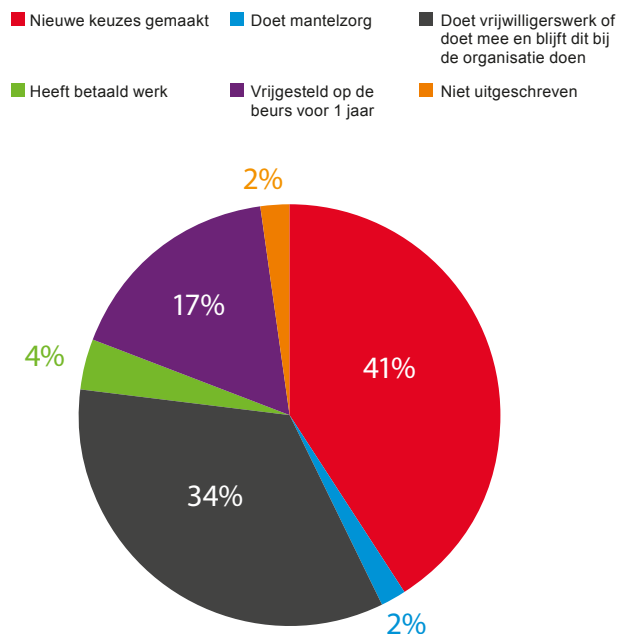
Wanneer we er vanuit gaan dat er geen verschil zit in de achtergrond van de bezoekers, dan zou 81% van de uitkeringsgerechtigden die de beurs hebben bezocht actief zijn (geworden) of het voornemen hebben om actief te zijn.

Dit zou betekenen dat 81% van de 3317 bezoekers = 2687 uitkeringsgerechtigden actief zijn (geworden) of de voornemens hebben om actief te zijn.

Dat is 66% van de uitkeringsgerechtigden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt (4043).

- Er is geen koppeling tussen de registratie van keuzes op de Doen!beurzen en systemen die elders binnen de gemeente gebruikt worden. Dit komt omdat tijdens de Doen!Beurzen de infrastructuur, die noodzakelijk is voor registratie, niet aanwezig is. We verwachten nu van werkzoekenden dat zij zelf doorgeven aan hun werkzoekendebegeleider dat zij (vrijwilligers-)werk doen. Dat gebeurt echter niet afdoende. Slechts bij 27% van de uitkeringsgerechtigden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt is vastgelegd dat zij deelnemen aan een (sociaal) activerings- of participatietraject.

Keuzes op de beurzen



Knelpunten

Het ontbreken van een duidelijke registratie maakt het niet mogelijk om na te gaan welke bezoekers (uitkeringsgerechtigde, partner, etc.) zich op welke manier ontwikkelen.

Daarnaast is het zo dat het registratiesysteem van de Doen!beurs niet is gekoppeld aan de client-administratie van werkzoekendenbegeleiders.

Het aanbod van de Doen!beurs houdt geen rekening met het feit dat deelnemers in verschillende ontwikkelfases zitten;

1. Inwoners die een vervolgstap naar werk zouden kunnen maken zijn niet altijd in beeld en ontvangen (daardoor) ook niet voldoende begeleiding.
2. Bij inwoners waarvoor het huidige (vrijwilligers-)werk het hoogst haalbare is, heeft de verplichtende/ dwingende benadering geen meerwaarde.
3. Inwoners die (het huidige) vrijwilligerswerk niet zelfstandig kunnen volhouden en inactief zijn hebben behoefte aan meer ondersteuning.
4. Tenslotte is er een groep van 536 personen die nooit meer maatschappelijk actief kunnen worden in beweging te krijgen is of tegen wie de maatschappij beschermd moet worden. Zij worden niet meer uitgenodigd voor de Doen!beurs. Er vindt alleen nog een reguliere rechtmatigheidscontrole (in het kader van een RAP-onderzoek) plaats.

Daarnaast wordt het als een probleem gezien dat er wel sancties van toepassing zijn voor het niet-komen opdagen bij een Doen!beurs, maar dat er geen sanctie staat op het feit dat er geen serieuze inzet wordt gepleegd voor keuzes die zijn gemaakt.

Oplossingsrichtingen

We willen de ontwikkeling van inwoners beter kunnen volgen door betere registratie en monitoring.

We organiseren verschillende typen beurzen, zodat we beter aan kunnen sluiten bij de vragen die horen bij de ontwikkelfase waarin inwoners zich bevinden.

We benaderen en motiveren inwoners op een manier die past bij de ontwikkeling die zij kunnen maken.

- positief belonen mogelijk wordt voor het volhouden van vrijwilligerswerk of een stap voorwaarts
- sancties meer proportioneel kunnen worden ingezet, conform de nieuwe maatregelenverordening

We geven extra ondersteuning en aandacht; bijvoorbeeld door:

- een entreegesprek bij binnenkomst (al dan niet in combinatie met);
- empowerment trainingen voor deelnemers die het niet zelfstandig redden
- Intervisie sessies met / tussen deelnemers in verschillende ontwikkelfasen
- Follow up van deelnemers - sneller en vaker

In de loop van 2020 gaan we o.a. door middel van deze oplossingsrichtingen de Doen!Beurzen doorontwikkelen.

Faciliteren van ontmoeting

De Doen!Beurs heeft een groot bereik en kan, behalve voor activering en participatie, ook zorgen voor het vergroten van het sociaal netwerk van de deelnemers en de standhouders.