

GEMEENTE ENSCHEDE

UITVOERINGSPROGRAMMA

ENSCHEDESE

ARBEIDSMARKTAANPAK

2025

EVALUATIE 2024 (KWARTAAL 1 T/M 3)



ENSCHUDE

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
SAMENVATTING	4
1. ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN	6
1.1 Economie en arbeidsmarkt	6
1.2 Ontwikkelingen bijstand	7
2. PARTICIPEREN, RESULTATEN 2024 EN AMBITIES 2025	12
2.1 Doelstelling 1: Meedoen in de maatschappij	12
Actielijn 1A: Verbeteren keten, participeren	12
Actielijn 1B: Intensiveren begeleiding statushouders	13
Actielijn 1C: Jongeren	16
3. RE-INTEGREREN	18
3.1 Doelstelling 2: Meer passend werk, resultaten 2024 en ambities 2025	18
Actielijn 2A: We ondersteunen de ontwikkeling van de vraag/werkgeversbenadering	19
Actielijn 2B: We ontwikkelen nieuwe routes	19
Actielijn 2C: We ondersteunen het aanbod/werknemersbenadering	19
4. ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN	21
Doorontwikkelen methodisch werken	21
Digitalisering	21
Klanttevredenheidsonderzoek	21
Sociaal Ontwikkelbedrijf	21
Breed Offensief / Participatiewet	23
Enschedese inzet regionaal beleid	23
BIJLAGE 1. BEGROTING	24
BIJLAGE 2. ARBEIDSMARKTINSTRUMENTARIUM	25
BIJLAGE 3. CENTRUMTAKEN	26

INLEIDING

In 2019 heeft de gemeenteraad het beleidskader Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak (EAA) vastgesteld. Dit beleidskader beschrijft de meerjarige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en geeft aan hoe de gemeente Enschede daar, in hoofdlijn, op reageert. Ieder jaar wordt er op basis van de EAA een uitvoeringsprogramma geschreven waarin de uitvoering van het beleidskader wordt geëvalueerd en waarbij vooruit wordt gekeken naar de uitvoering van het beleidskader in het daaropvolgende jaar. Het uitvoeringsprogramma EAA beschrijft de wijzigingen van het Enschedese uitvoeringsbeleid. Het uitvoeringsprogramma geeft weer hoe mensen en middelen worden ingezet om de opgaven uit het beleidskader uit te voeren. Hierbij wordt altijd rekening gehouden met actuele ontwikkelingen.

De doelen die volgen uit het beleidskader blijven ongewijzigd ten opzichte van 2024. We houden vast aan de beleidslijnen en de koers die we vorig jaar hebben ingezet. We zijn er voor alle inwoners die hulp en ondersteuning kunnen gebruiken op het gebied van werk en inkomen. Hierbij benaderen we actief de groep inwoners met een bijstandsuitkering. Hiermee werken we aan het vergroten van de bestaanszekerheid van onze inwoners. Ook dit jaar geven we aan welke resultaten er zijn behaald over de eerste drie kwartalen van 2024.

Het eerste gedeelte van dit uitvoeringsprogramma gaat over de behaalde resultaten over de eerste drie kwartalen van 2024. Vervolgens volgt een vooruitblik naar de acties die het komende jaar (2025) worden ingezet.

SAMENVATTING

ALGEMENE ONTWIKKELINGEN

Volgens het UWV komt de arbeidsmarkt in Nederland in 2024 en 2025 in een rustiger vaarwater. Het UWV verwacht een kleine groei van het aantal banen: 0,7% in 2024 en 0,8% in 2025. Voor de arbeidsmarkt in Twente verwachten we in 2024 een iets grotere groei van het aantal banen dan het landelijk gemiddelde, namelijk 0,8%. Dit heeft te maken met de relatief sterke aanwezigheid van zorg, groothandel en detailhandel in Twente. In deze sectoren groeien de banen sterker dan gemiddeld.

De meeste cao-lonen stegen en ook het minimumloon steeg. Ondanks het feit dat de economie wat afkoelt, zijn er nog steeds meer vacatures dan werkzoekenden. Dit heeft te maken met de krapte en mismatch op de arbeidsmarkt. Deze krapte op de arbeidsmarkt heeft weer invloed op ons bijstandsbestand.

We zien weliswaar een dalende instroom in de bijstand de afgelopen maanden, echter daalt de uitstroom uit de bijstand nog wat meer. Per saldo zien we daardoor de bestandsomvang toenemen. Dit correspondeert met het landelijke beeld, namelijk dat de instroom in de bijstand niet zozeer groeit, maar dat vooral de uitstroom is gestokt. Het lukt dus minder goed om mensen met een uitkering weer naar een baan te begeleiden. Het aantal mensen dat langdurig een bijstandsuitkering ontvangt, groeit daarmee. Landelijk zien we een stijging van 0,49% en in Enschede zien we een stijging van 1,14%.

DOELEN EN INDICATOREN

Gezien de huidige doelgroep, waarbij veel sprake is van multiproblematiek, zijn er in de eerste drie kwartalen 2024 op de belangrijkste doelen substantiële resultaten geboekt. De belangrijkste doelen zijn participeren, re-integreren en bijstandsvolume.

- Participatie: eind september 2024 is 21,29% van ons bestand actief in een van onze sociale activeringstrajecten. Daarmee is het doel van 22% voor 2024 bijna behaald.
- Re-integratie: de LKS (loonkostensubsidie) doelstelling in de begroting is recent aangepast. Het is niet meer mogelijk om de totale LKS doelgroep nauwkeurig genoeg te bepalen. Dit komt omdat de doelgroep is verbreed. De indicator is daarom aangepast naar het absolute aantal in een jaar ingezette LKS contracten. In de eerste drie kwartalen van 2024 zien we voor LKS onderstaand resultaat:
 - Totaal LKS contracten: 671
 - Aantal lopende contracten: 451
 - Gestarte contracten: 220
 - Beëindigde contracten: 155
- Bijstandsvolume: ons doel om in de ontwikkeling van het bijstandsvolume gelijk of beter te scoren dan

referentiegemeenten is niet gehaald. Landelijk zien we een stijging van 0,49% en in Enschede is de stijging 1,14%. In het hierboven genoemde resultaat is de doelgroep HUG (hoofd uitkeringsgerechtigden), die we ondersteunen en volledig uit de uitkering zijn uitgestroomd, meegenomen. De groep die we ondersteunen is veel breder dan de HUG-groep, namelijk ook de groepen: PUG (partners uitkeringsgerechtigden) en NUGGER (niet-uitkeringsgerechtigden). Daarnaast zijn er klanten die we hebben geholpen om aan het werk te gaan, maar omdat ze niet volledig uit de uitkering zijn uitgestroomd, worden ze in het bovengenoemde resultaat niet meegenomen.

De doelen voor het jaar 2025 lijken haalbaar. Wel zijn er risico's. Het huidige bijstandsbestand in Enschede bestaat namelijk uit mensen die moeilijk te bemiddelen zijn naar werk. Ook participeren via bijvoorbeeld vrijwilligerswerk is soms een stap te ver. Mensen in de bijstand hebben vaak te kampen met relatief zware problemen op meerdere leefgebieden (multiproblematiek). We blijven ons inzetten op het realiseren van duurzame uitstroom naar werk. We onderzoeken of we nieuwe instrumenten kunnen inzetten, alleen wanneer deze leiden tot extra uitstroom naar werk. We blijven ons ook inzetten om mensen te laten participeren in de maatschappij, onder andere door middel van het doen van vrijwilligerswerk.

BELEIDSINZET

Landelijk zijn er diverse ontwikkelingen gaande zoals het Breed Offensief, de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur en de Participatiewet in Balans. Dit zijn externe factoren die invloed hebben op onze lokale beleidsontwikkelingen. Deze landelijke ontwikkelingen vragen lokale en regionale aandacht waar beleidscapaciteit op in wordt gezet.

Waar we in 2023 zagen dat er relatief veel werd ingezet op rechtmatigheidsonderzoeken, zien we in 2024 dat het Rechtmatigheid, Aandacht en Participatie (RAP) team zich meer inzet op aandacht en participatie. Het RAP-team heeft de caseload goed in beeld. Dit komt voort uit de goed ingebedde ketenaanpak. We zetten hierbij steeds meer in op het motiveren van inwoners tot activering. Hiermee kunnen we extra instroom bereiken richting maatschappelijke participatie. Wel is het nog zoeken naar passende instrumenten voor deze doelgroep. We onderzoeken of we onze bestaande instrumenten nog meer passend kunnen maken voor de doelgroep van het RAP.

De DCW speelt een belangrijke rol voor mensen die stappen kunnen maken richting werk, maar meer ondersteuning in hun ontwikkeling nodig hebben. Daarnaast is DCW een eindstation voor de mensen die niet in staat zijn om bij een reguliere werkgever te werken. Gelukkig zien we steeds meer werkgevers die ook een rol en verantwoordelijkheid

willen nemen voor de ontwikkeling en het plaatsen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Toch zal er altijd een voorziening voor Beschut Werk nodig blijven. Daarom werken we in 2025 verder aan het Sociaal Ontwikkelbedrijf, waarbij we de keten van dagbesteding tot regulier werk betrekken.

Naar aanleiding van verschillende landelijke, regionale en lokale ontwikkelingen brengen we onze arbeidsmarktinfrastructuur in 2025 in beeld en analyseren we deze met als doel een strategienota te ontwikkelen voor een toekomstbestendige inrichting van het Sociaal Ontwikkelbedrijf. Landelijke ontwikkelingen zijn onder andere impuls gelden die beschikbaar gesteld worden door het Rijk; SZW heeft aangekondigd dat gemeenten een transitieplan moeten ontwikkelen om Sociaal Ontwikkelbedrijven toekomstbestendig te maken. Hiervoor wordt de komende tien jaar budget beschikbaar gesteld.

Gezien de huidige samenstelling van de doelgroep in het bijstandsbestand, is het instrument loonkostensubsidie (LKS) steeds belangrijker geworden. De inzet van LKS biedt voor veel werkzoekenden perspectief op ontwikkeling en een toekomst met zelf verdiend inkomen. Daarom gaan we in 2025 verder met ons beleid om LKS breed in te zetten.

De voortdurende verhoogde taakstelling voor de huisvesting van statushouders leidt tot een groei van het bijstandsbestand. Deze nieuwe groep vraagt bovendien relatief veel inzet, omdat de nieuwe Wet inburgering relatief veel administratieve lasten met zich meebrengt. Om statushouders snel te laten integreren, bij voorkeur met betaald werk, blijven we inzetten op deze doelgroep.

In 2025 wordt verder gewerkt om het Regionaal Werkcentrum (RWC) in Twente te openen, onder de naam Werkcentrum Twente. In dit werkcentrum gaan het Werkplein Twente (Werkgeversservicepunt/WSP), Pluspunt Twente (RMT), het Leerwerkloket (LWL) en het Twents Fonds voor Vakmanschap (TFvV) gezamenlijk verder. Op deze manier is er één plek voor alle inwoners in Twente waar Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Duurzame inzetbaarheid wordt bevorderd. Ook biedt het nieuwe werkcentrum kansen om de regionale dienstverlening te optimaliseren.

1. ARBEIDSMARKT- ONTWIKKELINGEN

Het eerste deel van dit hoofdstuk gaat in op zowel de landelijke ontwikkelingen als de Enschedese ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het tweede deel van dit hoofdstuk gaat in op het bijstandsbestand en de ontwikkelingen die daarin te zien zijn. Dit doen we door cijfers en kenmerken van ons bestand te benoemen.

Op hoofdlijnen vallen de volgende punten op:

- De trend dat uitstroom naar werk blijft dalen, zet zich voort.
- De instroom in de bijstand in Enschede stijgt per saldo harder dan het landelijk gemiddelde. Enschede kent een stijging van 1,14% van het bijstandsbestand ten opzichte van een landelijke stijging van 0,49%.
- Er worden minder instrumenten ingezet dan vorig jaar.
- De afstand tot de arbeidsmarkt bij bijstandsgerechtigden wordt steeds groter. Er is een mismatch tussen openstaande vacatures en beschikbare kandidaten.
- De vraag naar instrumenten gericht op participatie neemt toe.
- Er is minder geld beschikbaar, waardoor er keuzes gemaakt moeten worden.

1.1 ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT ONTWIKKELING VAN DE VRAAG

Volgens het UWV komt de arbeidsmarkt in Nederland in 2024 en 2025 in een rustiger vaarwater. Het UWV verwacht een kleine groei van het aantal banen, 0,7% in 2024 0,7% en 0,8% in 2025. Het uitgangspunt voor deze prognose is het Centraal Economisch Plan 2024, waarin staat dat in 2024 een economische groei van 1,1% te zien is en 1,6% in 2025. Het hoofdlijnenakkoord van het nieuwe kabinet is hierin nog niet meegenomen.

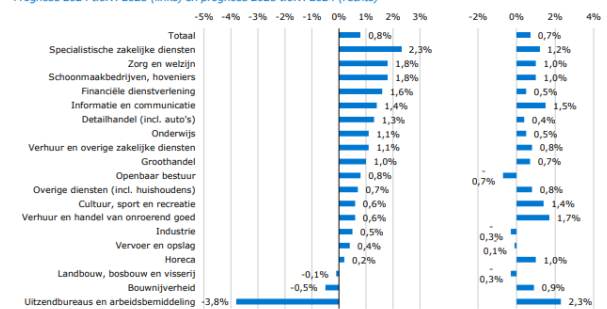
Sinds de coronaperiode zien we dat de banengroei stabiliseert, echter is deze lager dan voor de coronaperiode. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat er krapte is op de arbeidsmarkt en het feit dat de beroepsbevolking vergrijst. Ook is er sprake van hoge inflatie en onzekerheid op de internationale markt. Hierdoor investeren werkgevers minder.

De grootste groei van aantal banen doet zich voor in de specialistische zakelijke dienstverlening (consultancy, accountancy en juridische dienstverlening) en in de sector zorg en welzijn. De uitzendbranche is in 2024 de sector die de grootste banenkrimp heeft, terwijl hiervoor in 2025 juist de grootste banengroei wordt verwacht. Een minder gunstige groei of zelfs een krimp is te zien in de sectoren landbouw, de bouw en het openbaar bestuur. Zie de tabel hieronder.

Tabel / Figuur 1

Procentuele ontwikkeling totaal aantal banen per sector 2024 t.o.v. 2023 en prognose 2025 t.o.v. 2024

Figuur 2. Procentuele ontwikkeling totaal aantal banen per sector
Prognose 2024 t.o.v. 2023 (links) en prognose 2025 t.o.v. 2024 (rechts)



Bron: Prognose SEOR in opdracht van UWV

VERGRIJZING

De vergrijzing biedt, naast uitdagingen, ook kansen voor de arbeidsmarkt. Zo ontstaan er bijvoorbeeld nieuwe economische kansen en functies in de vrije tijdseconomie, welzijn en zorg. Er zijn ook kansen voor de ontwikkeling van een zorgtechnologisch cluster. Ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid is personele inzet nodig om projecten uit te kunnen (blijven) voeren en specifieke re-integratie trajecten in te kopen. Daarnaast zijn voldoende middelen nodig om arbeidsbesparende innovaties te implementeren. Ook zien we binnen het bijstandsbestand dat de komende jaren een grote groep de pensioengerechtigde leeftijd bereikt (zie hoofdstuk 1.2).

ONTWIKKELINGEN ARBEIDSMARKT TWENTE

Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht een gematigde economische groei voor 2024 (+1,1%) en 2025 (+1,6%). De arbeidsmarkt volgt met een gestage toename van de werkgelegenheid. Het aantal banen van werknemers in Twente neemt toe met 2.600 in 2024 en 2.300 in 2025 en komt daarmee uit op bijna 329.000. De regionale groei van 0,8% in 2024 ligt net boven het landelijk gemiddelde van 0,7%, en is in 2025 met 0,7% gelijk aan het landelijk gemiddelde. Een verklaring voor de geringe banengroei in 2024 is de relatief sterke aanwezigheid van zorg, groothandel en detailhandel in Twente. In deze sectoren groeien de banen sterker dan gemiddeld dan alle sectoren samen.¹

¹ Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Twente (werk.nl)

Tabel / Figuur 2

Absolute ontwikkeling werknemersbanen Twente, realisatie 2019 – 2023 en prognose 2024 - 2025



PARTICIPATIEGRAAD TWENTE

In Twente werkt momenteel 7 op de 10 inwoners in de leeftijd van 15 – 75 jaar. Dit noemen we de participatiegraad. De huidige participatiegraad is historisch hoog en vrijwel even hoog als landelijk. Dat betekent dat de potentie van het Twentse arbeidspotentieel, binnen de huidige markt en met de huidige ondersteuningsmaatregelen, bijna optimaal benut is. Er zijn geen 'makkelijke' maatregelen te nemen waardoor er meer mensen beschikbaar komen voor werk.

3 op de 10 inwoners zijn (tijdelijk) niet beschikbaar voor werk. Verder kan kwalitatieve mismatch er voor zorgen dat de mensen die wel beschikbaar zijn voor werk, niet meteen in te zetten zijn voor de beschikbare vacatures. Het aanbod van werkzoekenden sluit niet altijd aan op de vraag van werkgevers.² Dit herkennen we ook in Enschede.

1.2 ONTWIKKELINGEN BIJSTAND ONTWIKKELINGEN BIJSTANDSBESTAND

Uit de jaarrapportage van Divosa blijkt dat het aantal bijstandsgerechtigden niet meer krimpt. Ook zag Divosa dat het uitstroompercentage op het laagste punt is sinds 10 jaar.³

Ook de CBS-cijfers (Centraal Bureau voor de Statistiek) laten zien dat de bijstandsuitkeringen weer stijgen. Landelijk zien we dat ook jongeren weer vaker een bijstandsuitkering ontvangen. In Nederland kregen eind maart 2024 403.000 personen een bijstandsuitkering. Van die groep zijn er 39.000 personen tussen de 18 en 27 jaar. Begin 2023 waren dit er nog 400.000, waarvan 36.000 jongeren. In Enschede zien we ook een stijging van jongeren met een uitkering. Van 10,5% in 2023 naar 11,8% in 2024. Het percentage jongeren in de bijstand ligt in Enschede hoger dan landelijk: respectievelijk 9,7% tegenover 11,8% in Enschede.

Kamerleden vinden deze ontwikkelingen zorgelijk volgens Binnenlands Bestuur.⁴

Ondanks dat we meer vacatures zien, wil dit niet zeggen dat de inwoners die nu op zoek zijn naar werk, in aanmerking komen voor deze vacatures. De mismatch tussen wat de arbeidsmarkt te bieden heeft en wat het bijstandsbestand kan leveren bestaat al jaren en wordt steeds groter. Werkgevers stellen steeds meer eisen omdat het werk complexer wordt. Daardoor wordt het voor mensen die op zoek zijn naar werk (en dan vooral voor de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt) steeds lastiger om de stap naar de reguliere arbeidsmarkt te maken.

Het onderzoek "Op papier arbeidsvermogen, in de praktijk geen reële kans op werk" van de Nederlandse Arbeidsinspectie bevestigt het beeld van de mismatch tussen de doelgroep en de huidige arbeidsmarkt. Dit onderzoek richt zich specifiek op de doelgroep die behoort tot de banenafpraak. De conclusie uit het onderzoek is dat veel mensen in de doelgroep banenafpraak langdurig niet aan het werk komen. Een substantieel deel van deze groep heeft dusdanige beperkingen en problemen dat er sterke twijfels zijn of zij wel voldoen aan het uitgangspunt van de banenafpraak, namelijk dat mensen in de doelgroep een reële kans op werk bij een reguliere werkgever hebben. Een deel van de doelgroep is misschien beter op haar plek in andere vormen van participatie. Uit dit onderzoek blijkt dat 35% van deze doelgroep de afgelopen drie jaar in het geheel niet heeft gewerkt. Dit is vaak de groep met de meeste problemen en waar sprake is van multiproblematiek, bijvoorbeeld door het hebben van psychische problemen, fysieke en/of cognitieve beperkingen en bepaalde persoonlijke omstandigheden. Daarnaast laat dit onderzoek zien dat consulentten vaak te weinig tijd hebben voor het bieden van passende ondersteuning aan deze doelgroep, dat er nog onvoldoende draagvlak is bij werkgevers om deze doelgroep in dienst te nemen en dat de traditionele dienstverlening van gemeenten zich vaak niet richt op andere vormen van participatie.⁵

Het onlangs verschenen onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau – Vertrouwen in de bijstand – bevestigt het hierboven geschetste beeld. "Een aanname achter de wet is dat (vrijwel) iedereen in de Participatiewet bemiddelbaar is naar betaald werk. Dit blijkt echter in de praktijk volgens gemeenten en bijstandsgerechtigden voor een deel van de groep niet realistisch. Deze mensen zitten vaak langere tijd in de bijstand en kampen soms met problemen op meerdere levensgebieden zoals gezondheid, huisvesting, gezinssituatie en schulden. Ondersteuning voor deze doelgroep richt zich zowel op toeleiding naar werk, als ook op bijvoorbeeld het verbeteren van de kwaliteit van leven en maatschappelijke participatie. Uit het onderzoek blijkt echter ook dat maatschappelijke participatie in de praktijk ruim moet worden

² https://www.werk.nl/imagesdxa/twente_regionale_arbeidsmarktprognose_2024_2025_tcm95-457933.pdf

³ Krimp bijstand stagneert (binnenlandsbestuur.nl)

⁴ Ondanks krappe arbeidsmarkt meer uitkeringen door 'mismatch' (binnenlandsbestuur.nl)

⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie (2024), *Op papier arbeidsvermogen, in de praktijk geen reële kans op werk*.

opgevat. Voor de een is vrijwilligerswerk of mantelzorg een haalbaar doel, terwijl bij anderen alledaagse activiteiten, zoals het weer zelfstandig boodschappen kunnen doen, een uitdaging kunnen zijn. De bijstandsgerechtigden voor wie uitstroom uit de uitkering door betaald werk (nog) niet realistisch is, hebben andere ondersteuning nodig dan alleen gericht op betaald werk. De nieuwe Participatiewet zou hier beter op moeten aansluiten.”⁶

In Enschede zien we ook dat er mensen zijn die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen die niet bij reguliere werkgevers geplaatst kunnen worden. Dit is de reden dat we eind 2024 begonnen zijn met een pilot om mensen bij de DCW met LKS in dienst te nemen zodat ze zich kunnen ontwikkelen en zodat ze vanuit daar geplaatst kunnen worden bij reguliere werkgevers.

⁶ Sociaal en Cultureel Planbureau (2024), *Vertrouwen in de Bijstand – een kwalitatieve studie naar de ondersteuning aan bijstandsgerechtigden die (nog) niet betaald kunnen werken*.

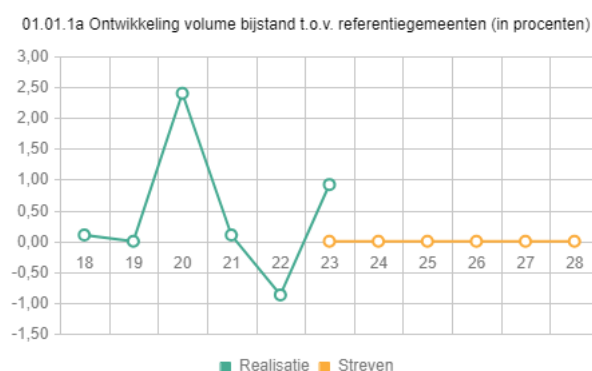
ONTWIKKELINGEN BIJSTANDSBESTAND ENSCHEDE

Het bijstandsbestand in Enschede stijgt licht. Op peildatum 30 september 2024 zijn er 5.687 bijstandsuitkeringen. Landelijk zien we ook een stijging. Deze is wel lager. In Enschede is de stijging +1,14%, landelijk is deze +0,49%. We zien weliswaar een dalende instroom in de bijstand de afgelopen maanden, echter daalt de uitstroom uit de bijstand nog wat meer. Per saldo zien we daardoor de bestandsomvang toenemen. Dit correspondeert met het landelijke beeld dat niet zozeer de instroom in de bijstand groeit, maar dat vooral de uitstroom is gestokt. Het lukt dus minder goed om mensen met een uitkering weer naar een baan te begeleiden, als ze eenmaal in de bijstand zijn beland. Het aantal mensen dat langdurig een bijstandsuitkering ontvangt, groeit daarmee.

De ambitie die we in de begroting hebben gesteld ten aanzien van de ontwikkeling van het bijstandsbestand zetten we af ten opzichte van een groep van twintig andere grote gemeenten, en niet tegen het landelijk gemiddelde. Streefwaarde: de gemeente Enschede wil het minimaal net zo goed doen als de referentiegemeenten. Door het beter te doen kunnen relatief meer inwoners zelfstandig in hun inkomen voorzien en komen we uit met de middelen die we van het Rijk ontvangen voor de uitkeringen. Hierbij streven we naar een score onder de 0. Dit laat namelijk zien dat onze ontwikkelingen in het bijstandsbestand niet harder stijgen ten opzichte van de referentiegemeenten.

Tabel / Figuur 3

Ontwikkeling volume bijstand t.o.v. referentiegemeenten (in procenten)



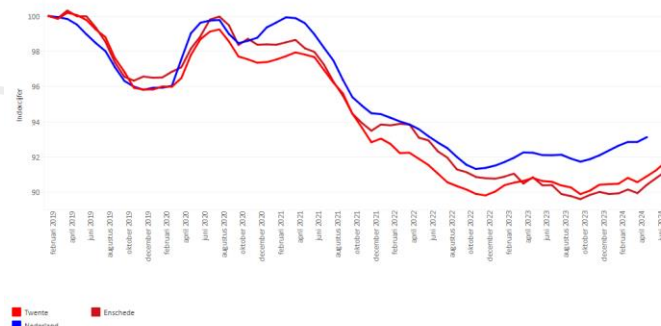
Op basis van ons prognosemodel verwachten we de resterende maanden van 2024 nog een geringe afname van ons uitkeringsbestand. Over geheel 2024 neemt de omvang echter toe met +0,44%. Daarmee denken we eind 2024 uit te komen op 5.648 uitkeringen.

In tabel / figuur 4 is de ontwikkeling van de Participatiewet-uitkeringen weergegeven. Het betreft de periode december 2018 tot en met juni 2024. Onderstaande is een indexcijfer, waarbij het bestand in februari 2019 als uitgangspunt (100) geldt.

Tabel / Figuur 4

Ontwikkeling aantal Participatiewet-uitkeringen februari 2019 t/m juni 2024

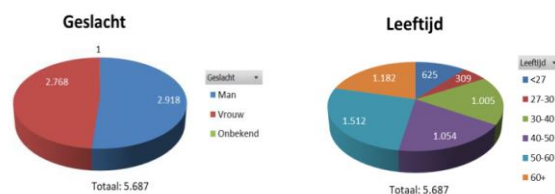
Ontwikkeling aantal Participatiewet-uitkeringen



Deze grafieken laten de opbouw van het bijstandsbestand in Enschede zien, gespecificeerd in geslacht en leeftijd.

Tabel / Figuur 5

Opbouw bijstandsbestand Enschede naar geslacht en leeftijd



BUIG-BUDGET

Het BUIG-budget is een gebundelde uitkering die het Rijk uitgeeft aan gemeenten. Hiermee worden de uitkeringen op grond van de Participatiewet bekostigd. Dit budget is niet geoormerkt, wat inhoudt dat de gemeente het overschot vrij mag besteden. Een eventueel tekort moet de gemeente ook zelf opvangen.

PROGNOSE 2024

Op 1 oktober werden de definitieve BUIG-budgetten bekendgemaakt. Enschede ontvangt in 2024 een definitief BUIG-budget van 112,8 miljoen euro. Dat is ruim 1,8 miljoen euro meer dan het nader voorlopig BUIG-budget 2024. Dat is met name het gevolg van (een hoge) loon- en prijscompensatie, die zoals gebruikelijk bij vaststelling van het definitieve budget wordt toegekend. Het definitieve budget is opgedeeld in een deelbudget voor bijstandsuitkeringen van 104,2 miljoen euro en een deelbudget voor Loonkostensubsidie van 8,6 miljoen euro.

Op basis van de cijfers per 30 september 2024 en rekening houdend met het definitieve budget, verwachten we nu bijna 1,90 miljoen euro over te houden op het BUIG-budget voor 2024. Inclusief eigen middelen is het verwachte resultaat bijna 2,25 miljoen euro.

PROGNOSE 2025

Op 1 oktober 2024 is het voorlopige BUIG-budget voor 2025 bekendgemaakt. Er is aan de gemeente Enschede een voorlopige toekenning van 114,46 miljoen euro gedaan. Dit is opgedeeld in een deelbudget voor de bijstandsuitkeringen van 104,6 miljoen euro en een deelbudget voor loonkostensubsidie van 9,9 miljoen euro.

Nu we duidelijkheid hebben over de aannames die het Rijk heeft gebruikt voor de berekening van het macrobudget en ook over ons aandeel daarin (voorlopig BUIG-budget 2025), gaan we in de begroting 2025 uit van een scenario dat baseert op een stijging van het aantal bijstandsuitkeringen met 2,15%. De veronderstelde stijging van 2,15% is als volgt opgebouwd:

- Aanneمة van het Rijk van de groei van het aantal bijstandsuitkering in 2025: +1,15%.
- Verschil tussen bijstandsontwikkeling Enschede en landelijk gemiddelde in 2024: +1% (in Enschede zien we een iets grotere bestandstoename dan landelijk).

Bij dit scenario komen de bijstandsuitgaven 2025 uit op totaal 112,85 miljoen euro.

Per saldo houden we (voorlopig) 1,61 miljoen euro over (budget minus uitgaven). Dit resultaat nemen we op als stelpost, waardoor de Algemene Bijstand LO neutraal in de begroting 2025 staat.

Let op:

Er zijn voor 2025 nog wel een aantal onzekerheden: hoe ontwikkelt ons bijstandsbestand zich werkelijk (ook ten opzichte van het landelijke gemiddelde) en er zijn nog twee momenten in 2025 dat SZW ons BUIG-budget nader bijstelt (het nader voorlopige budget in april 2025 en het definitieve budget in oktober 2025).

IN- EN UITSTROOMCIJFERS

In onderstaande tabellen / figuren is de dynamiek in het uitkeringsbestand te zien.

Tabel / Figuur 6

In- en uitstroom Participatiewet 2022 tot en met kwartaal 3 2024

In- en uitstroom Participatiewet		Instroom	Uitstroom
2022		1144	1307
2023	Jongeren*	340	258
	Statushouders	300	93
	Overig	881	942
	Totaal	1275	1270
2024 t/m Q3	Jongeren*	259	209
	Statushouders	267	88
	Overig	649	648
	Totaal	1091	945

*Jongeren: cliënten tot 27 jaar

Disclaimer: In- en uitstroomcijfers zijn, vanwege onderhanden werk, nog aan wijzigingen onderhevig.

Een groot deel van het bijstandsbestand (69%) valt in de groep overig. Deze groep laat een uiteenlopend beeld zien. Enerzijds zit een deel relatief kort in de uitkering. Anderzijds is het een

grote groep die langer dan twee jaar bijstand nodig heeft. Dit ondersteunt het beeld dat er in de groep overig steeds meer problematiek op meerdere leefgebieden is, waardoor het lastiger is om (direct) uit te stromen naar werk.

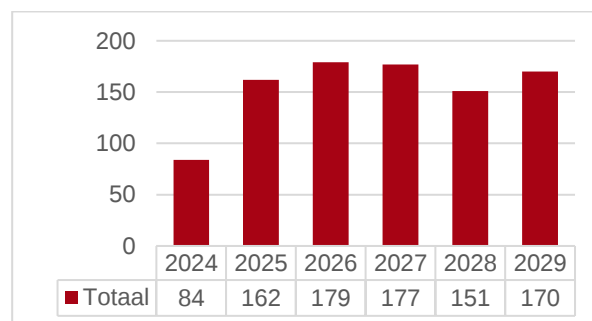
Prognose tot en met kwartaal 4 2024:

1. Instroom: 1.137 (daling t.o.v. 2022 en 2023).
2. Uitstroom: 1.041 (daling t.o.v. 2022 en 2023).

De komende jaren zien we dat de uitstroom stijgt ten opzichte van 2024 vanwege het beëindigen van de uitkering door het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit heeft te maken met de vergrijzing van de doelgroep.

Tabel / Figuur 7

Aantal uitkeringen die worden beëindigd vanwege bereiken AOW-leeftijd (peildatum 1 juli 2024)



In de eerste drie kwartalen van 2024 zien we dat de grootste uitstroom zat in het aanvaarden van werk, een verhuizing buiten Enschede of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

2. PARTICIPEREN,

RESULTATEN 2024 EN

AMBITIES 2025

Dit hoofdstuk gaat in op de beleidslijn 'activeren en participeren' uit de kadernota.

In Enschede is de inzet van de instrumenten verminderd. Dit komt mede doordat er meer begeleiding wordt geboden aan de inwoner zelf. Hierdoor kan dienstverlening op maat geleverd worden. Daarnaast zien we dat het huidige instrumentarium nog niet altijd passend is. Dit geldt vaak voor de doelgroep jongeren. Door middel van de persoonlijke ondersteuning proberen we de doelgroep voor te bereiden op het volgen van een traject. In 2025 wordt het huidige aanbod van instrumenten verder onderzocht, zowel voor jongeren als voor de brede doelgroep.

Voor de inwoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt zien we dat er sprake is van problematiek op meerdere leefgebieden. Dit houdt in dat er eerst moet worden ingezet op het aanpakken van die problematiek en dat de stap naar werk (nog) niet passend is. Sinds we in 2019 in het beleidskader hebben opgenomen dat we meer gaan inzetten op participatie zijn we bezig met het ontwikkelen van, nieuwe, instrumenten op dit gebied. Hierbij valt te denken aan instrumenten die gericht zijn op sociale activering/participatie. Ook onderzoeken we hoe we beter kunnen aansluiten bij de mogelijkheden van de wijkwijzers, de (voorliggende) voorzieningen vanuit de Wmo, de Power centra en het voorliggende veld in het algemeen.

2.1 DOELSTELLING 1:

MEEDOEN IN DE MAATSCHAPPIJ

ACTIELIJN 1A: VERBETEREN KETEN, PARTICIPEREN

Inmiddels wordt er al twee jaar gewerkt volgens de ketenaanpak. De ketenaanpak houdt in dat de verschillende consultants gezamenlijk de ondersteuning van een inwoner oppakken. Hiermee wordt de ondersteuning mensgerichter, integraler en efficiënter. We hebben in ieder stadsdeel een keten ingericht (twee in Zuid, vanwege de omvang van het bestand). Daarnaast is er voor de doelgroep jongeren en de doelgroep statushouders een keten ingericht. Door te werken in ketens op basis van stadsdelen wordt ook de samenwerking met de Wijkteams, de Wijkwijzers en het Stadsdeelmanagement verbeterd. Omdat de problematiek onder inwoners verschilt per gebied, kunnen de ketens hun dienstverlening hier op aanpassen. Dit sluit aan op het gebiedsgericht werken. Hierbij wordt breed gekeken naar wat een inwoner nodig heeft. Dit geldt zowel voor de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, maar ook op andere leefgebieden.

In één keten sluit inmiddels het Wijkteam aan. Dit heeft meerwaarde omdat er daardoor breder gekeken kan worden naar de onderliggende problematiek van inwoners en de inwoner hierdoor beter en sneller de juiste hulp en ondersteuning krijgt. De samenwerking met de Wijkteams wordt de komende tijd verder onderzocht.

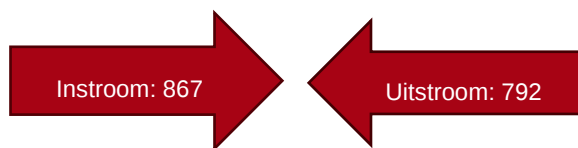
De RAP (Rechtmatigheid, Aandacht en Participatie)-consultanten hebben door de ketenaanpak de inwoners beter in beeld en daardoor meer regie over het bijstandsbestand. Alle inwoners die onder de caseload van het RAP vallen zijn inmiddels gesproken en sommigen inwoners zelfs vaker. Bijkomend voordeel van de ketenaanpak is dat er meer wordt samengewerkt binnen de verschillende teams. Wat wel opvalt is dat er door het werken in de keten meer informatie met elkaar uitgewisseld wordt. Daardoor kan er betere dienstverlening worden geleverd. Dit betekent ook dat men meer tijd inzet voor de betrokken inwoners. Hierdoor neemt de werkdruk toe.

TERUGBLIK 2024

In 2024 zijn de RAP-consultanten meer bezig geweest met het wegnemen van belemmeringen bij inwoners. Ook zien we dat er meer hulpverleningstaken bij de RAP-consultanten komen te liggen. Aandachtspunt is het motiveren van inwoners tot activering. Op dit punt wordt in 2025 gefocust.

Tabel / Figuur 9

In- en uitstroom kwartaal 1 tot en met 3 2024



TRAJECTEN

Het afgelopen jaar zijn verschillende trajecten/instrumenten ingezet om inwoners te ondersteunen richting participatie. We zien vooral een groei van de inzet van instrumenten gericht op sociale activering. Tabel / figuur 10 laat zien hoeveel inwoners in de eerste drie kwartalen van 2024 actief zijn geweest in de verschillende trajecten.

Tabel / Figuur 10

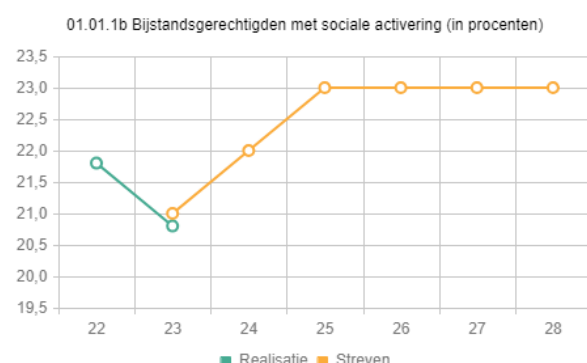
Aantal inwoners actief in traject vanuit het RAP-team (kwartaal 1 tot en met 3 2024)

Resultaten 2024 (kwartaal 1 tot en met 3)	
Activering RAP	85
Hulpverleningstraject	136
Wijkteam	77
Eigen Kracht	50
Entreeopleiding	9
Mantelzorg	26
Meedoen – sociale activering	186
Vrijwilligerswerk	606
OpStap	29
Totaal	1204

In de programmabegroting is vastgelegd dat we ernaar streven om 22% van het bijstandsbestand te ondersteunen bij sociale activering. Die ambitie staat onder druk. Het resultaat was in 2022 21,8% en in 2023 20,8%. Voor de eerste drie kwartalen van 2024 is het resultaat 21,29%. De ambitie van 22% is daarmee bijna behaald.

Tabel / Figuur 11

Bijstandsgerechtigden met sociale activering (in procenten)



Doordat we de afgelopen jaren meer inzet zijn gaan plegen op dit thema, spreken we onze inwoners vaker. Daaruit is gebleken dat een aantal registraties van bijvoorbeeld vrijwilligerswerk niet meer kloppen. Ook zagen we dat het aantal hulpverleningstrajecten juist is toegenomen. Dat illustreert de problematiek onder de doelgroep. Er zijn echter ook meer praktijk-diagnose trajecten bij de DCW ingezet voor mensen waarvan we denken dat de stap naar werk op termijn (toch) mogelijk is. Sinds 2021 draait er in de ketens Oost en Centrum, samen met team Debiteuren, een pilot met Stadsbank Oost Nederland (SON). In deze pilot is er direct aanpak rondom schulden. Deze aanpak is gebaseerd op de positieve effecten in de jongerenketen.

VOORUITBLIK 2025

We constateren dat meer aandacht helpt om inwoners naar de voor hen juiste plek te begeleiden. Om onze ambities op het gebied van sociale activering te halen, onderzoeken we of we ons instrumentarium in 2025 moeten bijstellen. We willen de pilot met de Stadsbank Oost Nederland

(SON) in de ketens op basis van de goede resultaten voor de inwoners en de SON uitbreiden naar alle ketens. Daarover gaan we in overleg met SON.

OPMAAT

In 2024 zijn er zeven bijeenkomsten georganiseerd. Deelname aan de bijeenkomsten is voor de inwoners vrijwillig. De opkomst bij de OpMaat bijeenkomsten is laag en het organiseren van deze bijeenkomsten kost veel tijd (gemiddeld 40 uur). Door de ketenaanpak heeft de RAP-consulent een eigen caseload en spreekt de RAP-consulent de inwoner ook vaker.

Gezien de hoeveelheid tijd die het kost om de OpMaat bijeenkomsten te organiseren, het feit dat de RAP-consulenten door de ketenaanpak de uitkeringsgerechtigden vaker spreken en vanwege het minimale rendement, is besloten om in 2025 te stoppen met de OpMaat bijeenkomst.

NIEUW BEGIN ENSCHEDE/DUURZAAM MAATSCHAPPELIJKE BAAN

In 2022 is gestart met de duurzaam maatschappelijke baan. De vrijwilligers die Alifa/NBE inzet in dit traject, besteden veel tijd aan inwoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een intensief traject en het duurt lang voordat het rendement oplevert. De kosten van dit instrument zijn relatief hoog. We zijn er, ondanks verschillende bijstellingen, nog niet in geslaagd om het rendement te verhogen.

Omdat we zien dat de doelgroep verandert en er behoefte is aan instrumenten voor inwoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, gaan we in 2025 verder met dit instrument.

RIGTERSBLEEK

Aan Rigtersbleek is een opdracht verstrekt om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden. Rigtersbleek fungeert als een voorliggende voorziening. Er wordt vrijwilligerswerk en/of een werkervaringsplek aangeboden aan iedere inwoner die zich meldt of wordt aangemeld. De deelnemers krijgen brede ondersteuning met als doel door te stromen naar een (vervolg)opleiding, een betaalde baan of naar een vrijwilligersfunctie. Voorheen had dit instrument een unieke meerwaarde door het feit dat ROC van Twente entreeopleidingen op het sportpark verzorgde. Het ROC heeft helaas besloten daarmee te stoppen. Het lukt ons, mede hierdoor, onvoldoende om deelnemers uit het bijstandsbestand in de directe omgeving te plaatsen. Daardoor is het rendement onvoldoende groot / breed. Daarom is besloten om deze opdracht in 2025 niet voort te zetten.

ACTIELIJN 1B: INTENSIVEREN BEGELEIDING STATUSHOUDERS

Statushouders vormen een specifieke doelgroep omdat er enerzijds aparte regels en middelen voor zijn en anderzijds omdat er specifieke ondersteuning nodig is aan het begin van hun re-integratie. De meeste statushouders hebben enkele jaren in de asielpprocedure gezeten. Een tijd waarin

tot voor kort niet gewerkt mocht worden. Dat leidt er toe dat deze groep na het verkrijgen van een verblijfsstatus, start met een bijstandsuitkering.

Het doel van de Wet Inburgering 2021 is om ervoor te zorgen dat inburgeringsplichtigen zo spoedig mogelijk participeren in de Nederlandse samenleving, bij voorkeur door middel van betaald werk. Toch blijkt uit onderzoek dat arbeidsparticipatie van de statushouders achterblijft bij de rest van de Nederlandse beroepsbevolking. Hoewel de gemeente Enschede in de afgelopen jaren steeds meer inspanningen heeft verricht om statushouders adequaat te begeleiden naar werk, blijven de resultaten tot op heden bescheiden. Dit heeft te maken met verschillende factoren: de statushouders hebben een beperkte beheersing van de Nederlandse taal en dat maakt het moeilijk om werk te vinden. Bovendien zijn statushouders overdag vaak bezig met inburgering en taallessen, waardoor ze minder beschikbaar zijn voor werk. Daarnaast beschikken ze vaak niet over voldoende kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en hebben ze een beperkt netwerk. Een andere factor die de lage uitstroom naar werk beïnvloedt, is dat statushouders een onbekende doelgroep vormen voor werkgevers. Veel werkgevers weten niet hoe ze deze groep moeten benaderen of ondersteunen, wat leidt tot een gebrek aan kansen voor statushouders op de arbeidsmarkt.

De Rijksoverheid stelt twee keer per jaar een taakstelling vast voor het aantal statushouders dat door elke gemeente moet worden gehuisvest. Voor de gemeente Enschede is de taakstelling voor de eerste helft van 2024 vastgesteld op 169 statushouders en voor de tweede helft van 2024 op 153 statushouders. In totaal dienen er in 2024 dus 322 statushouders in de gemeente Enschede te worden gehuisvest. Dit aantal is licht gedaald ten opzichte van 2023, maar de instroom blijft relatief hoog.

Tabel / Figuur 12

Aantal statushouders te huisvesten, 2021 tot en met 2024

	Eerste helft jaar	Tweede helft jaar	Totaal
2024	169	153	322
2023	193	160	353
2022	90	122	212
2021	123	100	223

Het verkrijgen van een woning is vaak het startpunt voor statushouders om een nieuw leven in Nederland op te bouwen. De huisvesting vormt de basis voor hun integratieproces. Zodra statushouders een woning toegewezen krijgen, kunnen zij beginnen met hun inburgering, het vinden van werk of het deelnemen aan andere vormen van maatschappelijke participatie. Een snelle toewijzing van woningen is daarom cruciaal voor een voorspoedige en succesvolle integratie. Door de krappe woningmarkt is het moeilijker om statushouders snel te huisvesten. Dit geldt zowel landelijk als in de gemeente Enschede, waar het

soms lang kan duren voordat statushouders een woning krijgen. En dat frustreert een snelle integratie en ontwikkeling naar werk.

STATUSHOUDERS ONDER DE OUDE EN NIEUWE WET

In Enschede hebben we sinds 2018 een regieteam dat begeleiding biedt zowel aan de statushouders die onder de oude wet van 2013 vallen als aan de statushouders die onder de Wet Inburgering van 2021 vallen. De regiefunctionarissen spelen een essentiële rol in het ondersteunen van statushouders bij hun integratie in de Nederlandse samenleving. Ze begeleiden inburgeringsplichtigen op hun weg naar economische, maatschappelijke en sociale zelfredzaamheid. Om dit doel te bereiken, bieden de regiefunctionarissen intensieve begeleiding en maatwerk aan de statushouders, waardoor hun zelfredzaamheid en participatie worden vergroot.

TERUGBLIK 2024

In 2024 is er een aantal instrumenten ingezet specifiek voor statushouders die onder de wet 2013 vallen. Het doel hiervan is deze doelgroep te activeren en te bemiddelen naar werk. Dit zijn trajecten binnen het bestaande instrumentarium, die met wat aanpassingen ingezet konden worden voor statushouders. Eind 2024 wordt dit geëvalueerd. Sommige van deze statushouders hebben hun inburgering weliswaar afgerond, maar hebben daarna niet meer voldoende Nederlands geoefend, waardoor hun taalvaardigheid achteruit is gegaan. De gebruikte instrumenten zijn onder andere Eigen kracht, Jobhulpmaatje en Bewegen Werkt. Ook voor de statushouders die onder de nieuwe wet vallen hebben we, buiten de inburgering, trajecten ingezet om zowel hun taalvaardigheid als hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Sinds 1 januari 2022 geldt de nieuwe Wet inburgering 2021 voor iedereen die inburgeringsplichtig wordt. Er zijn drie leerroutes:

- De B1-route: een route voor taal en (vrijwilligers)werk. Inburgeringsplichtigen spreken en schrijven binnen maximaal drie jaar de Nederlandse taal op niveau B1.
- De onderwijsroute is een route vooral voor jongeren die nog willen studeren. Zij leren de Nederlandse taal op niveau B1 of hoger.
- De zelfredzaamheidsroute (Z-route) is voor inburgeringsplichtigen waarvoor de B1-route of de onderwijsroute niet haalbaar is. Binnen deze route moeten inburgeraars 800 uur aan taallessen volgen en 800 uur besteden aan het onderdeel participatie.

Tabel / Figuur 13
Aantal deelnemers leerroutes, 2022 tot en met 2024

	2022	2023	2024
B1-route	45	165	347
Onderwijsroute	5	30	28
Zelfredzaamheidsroute	12	59	69
Eindtotaal	62	254	444

Statushouders die in de gemeente Enschede wonen en de Z-route volgen, krijgen Nederlandse taallessen van het ROC van Twente en verrichten hun participatieactiviteiten bij de DCW. Het participatieonderdeel heeft als doel het arbeidsvermogen van de inburgeraar in kaart te brengen en verder te ontwikkelen tot het voor hun maximaal haalbare niveau. Momenteel zijn er van de 140 statushouders die de Z-route volgen, 31 uitgeplaatst naar een externe werkgever. Voor statushouders die de B1-route volgen, is in september 2024 een pilot gestart bij het 50/50 workcenter van het Leger des Heils, namelijk het VIP-traject. Deze pilot richt zich voornamelijk op de uitstroom naar werk, waarbij de deelnemers arbeidsritme, arbeidsvaardigheden en inhoudelijke werkervaring opdoen. Gedurende deze pilot worden tien deelnemers begeleid door een trajectbegeleider die hen persoonlijke ondersteuning biedt. Daarnaast wordt er voor iedere deelnemer een profiel opgesteld waarin hun ontwikkeling en sterke punten worden vastgelegd. Op basis van de voortgang van de deelnemers wordt, in samenspraak met hen, bekeken wat een geschikte vervolgstap zou kunnen zijn: een proefplaatsing, een werkervaringsplek of een betaalde functie. Deze pilot wordt doorlopend gemonitord. De eerste evaluatie vindt plaats in november 2024.

UPDATE PLAN VAN AANPAK 'STATUSHOUDERS AAN HET WERK'

De doorstroming van statushouders naar werk blijkt in het hele land een moeilijke opgave te zijn. Daarom heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het plan van aanpak "Statushouders aan het werk" opgesteld.⁷ Dit plan richt zich op het bevorderen van de participatie van statushouders op de arbeidsmarkt. De minister benadrukt: werk is de snelste route naar participatie en integratie. Door de regionaal verbinder in de arbeidsmarktregio is hiervoor inmiddels een plan van aanpak opgesteld. Dit plan van aanpak beschrijft de strategie om statushouders succesvol te plaatsen in de regionale arbeidsmarkt. Het doel is om hen via een gecoördineerde aanpak op de juiste manier te begeleiden naar duurzame werkgelegenheid. In 2025 wordt dit plan van aanpak verder geïmplementeerd.

VOORUITBLIK 2025

We constateren dat de beperkte beschikbaarheid van statushouders, de onvoldoende kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en het gebrek aan

inzicht in deze doelgroep bij werkgevers, de grootste belemmeringen vormen voor de arbeidstoeleiding en -participatie van statushouders. Daarom richten we ons in 2025 op het verkleinen van deze obstakels. Deze obstakels zijn:

- Vroege inburgering. Wij streven ernaar om in 2025 vroegtijdig te starten met de inburgering. Dit wordt mogelijk gemaakt door de faciliteiten en organisatorische randvoorwaarden die reeds zijn gerealiseerd in het nieuwe asielzoekerscentrum (AZC) aan de Parkweg. Een essentieel uitgangspunt van de gemeente Enschede is om zo snel mogelijk te beginnen met de integratie en participatie van statushouders. Indien de statushouders al vanuit het AZC starten met integreren, wordt het voor hen makkelijker om de stap naar werk te zetten.
- Kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt. De Nederlandse arbeidsmarkt kent zijn eigen dynamiek en kansen. Voor statushouders kan het echter een uitdaging zijn om hier een plek te vinden. Statushouders willen het liefst meteen dezelfde baan als die ze hadden in hun land van herkomst. Dat kan in veel gevallen niet. Het is van cruciaal belang om deze groep te begeleiden en realistische verwachtingen te scheppen. Een van de belangrijkste stappen in dit proces is het voeren van effectieve gesprekken met statushouders. We schakelen het UAF in bij hoger opgeleiden. Statushouders kunnen zich overigens ook zelf melden bij het UAF. Het UAF is een organisatie met uitgebreide ervaring in het begeleiden van deze doelgroep. Tijdens de begeleiding wordt gekeken naar hun ambities en worden de benodigde stappen verkend om deze ambities te realiseren. We willen ze ervan bewust maken dat een startfunctie op een lager niveau een waardevolle stap kan zijn naar de droombaan.
- Statushouders beter onder de aandacht brengen van werkgevers. De adviseurs werk richten zich op de arbeidstoeleiding van statushouders naar werkgevers. We zijn een projectgroep begonnen met adviseurs werk, werkzoekendebegeleiders en regiefunctionarissen om samen te bepalen welke statushouders bemiddeld kunnen worden. Het doel is ook om een omgeving te creëren waarin werkgevers beter in staat zijn om statushouders in dienst te nemen en de adviseurs werk te ondersteunen in de rol die zij vervullen.
- Plan van aanpak statushouders aan het werk. Als centrumgemeente speelt Enschede een leidende rol in de totstandkoming van de regionale uitvoering van het plan van aanpak. Momenteel

⁷ Plan van aanpak 'statushouders aan het werk' | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

wordt een regionaal plan van aanpak opgesteld, waarin wordt vastgesteld waar de Regionaal Verbinder zich op zal focussen.

- Op dit moment sluiten de rijksmiddelen die de gemeente ontvangt voor de begeleiding van statushouders niet aan bij de personele inzet daarvoor en de inzet van instrumenten. Dit betekent dat een deel van de inzet niet (structureel) gedekt is. Als deze situatie in 2025 niet verandert (en er dus geen aanvullende middelen voor Inburgering komen van het Rijk) zullen keuzescenario's moeten worden voorbereid om tot een dekkende aanpak te komen.

Naast de regionale samenwerking op de arbeidsmarkt, heeft Enschede ook een eigen lokale arbeidsmarktaanpak. De regionale initiatieven, zoals de implementatie van het landelijke plan van aanpak en de aanstelling van de Regionaal Verbinder, beïnvloeden de lokale aanpak. Om de regionale en lokale strategieën optimaal op elkaar af te stemmen, wordt de regionale aanpak zo veel mogelijk geïntegreerd in de Enschedese arbeidsmarktaanpak.

ACTIELIJN 1C: JONGEREN

JONGEREN ACTIETEAM EN UITVOERING VAN DE TWENTSE BELOFTE IN ENSCHEDE

In Nederland en in Enschede krijgt de JIKP (jongeren in kwetsbare positie) groep extra ondersteuning bij het zetten van een vervolgstap richting onderwijs, arbeidsmarkt of dagbesteding. Jongeren die de ondersteuning van de gemeente nodig hebben, lopen een groot risico om uiteindelijk maatschappelijk uit te vallen. Veel van deze jongeren hebben hun opleiding niet afgerond. En zonder een afgeronde opleiding is de kans zeven keer zo groot op 'maatschappelijke uitval'. De inzet van de gemeente Enschede is erop gericht om jongeren perspectief te geven op een hoopvolle toekomst.

Het aantal jongeren dat stopt met school is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Veel van deze jongeren kunnen gemakkelijk werk vinden. Door de krapte zijn werkgevers bereid ook jongeren aan te nemen die meer aandacht nodig hebben. Op langere termijn is het wel de vraag of deze jongeren zich weten te handhaven op de arbeidsmarkt. Ook is het de vraag of werkgevers voldoende doen om deze jongeren zich alsnog te laten scholen.

Toch zijn er ook nog veel jongeren die de gemeente nodig hebben voor ondersteuning. Aan de ene kant zijn dat jongeren die blijvend ondersteuning nodig hebben op de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan jongeren die succesvol het vso (voortgezet speciaal onderwijs) en het pro (praktijkonderwijs) afronden, en wat extra ondersteuning nodig hebben op een werkplek. Aan de andere kant zijn dat steeds meer jongeren met sociale en persoonlijke problemen. Denk aan jongeren met schulden, angstproblemen of verslavingen. Opnieuw studeren of gaan werken is moeilijk als die problemen blijven bestaan.

In Enschede werken de scholen en de gemeente intensief samen om bovengenoemde groep te ondersteunen. De gemeente bezoekt meerdere keren per jaar de scholen. In die gesprekken wordt samen per jongere gekeken welke de meest passende stap is na school.

Om deze jongeren verder te ondersteunen, is er een speciale aanpak ontwikkeld: de keten jongeren. Deze aanpak is de lokale uitwerking van de regionale afspraken uit het regionale programma 'de Twentse Belofte'. Collega's van Werk en Inkomen, het doorstroompunt, de Wijkteams, DCW en de Stadbank werken samen om jongeren te ondersteunen. Het doel is:

- Jongeren helpen hun opleiding weer op te pakken. En als dit niet lukt hen te helpen om (weer) aan het werk te raken;
- Zorgen dat de onderliggende problemen waarom school of werk niet lukken worden weggenomen of hanteerbaar worden;
- Voorkomen dat jongeren tussen 'wal en schip' vallen. Jongeren hebben allerlei plannen en proberen van alles. Het 'systeem' kan hun snelheid vaak niet aan. Het risico is dat ze dan al proberend aan hun lot worden overgelaten. Met onze aanpak zorgen we dat we in contact blijven met jongeren;
- Het 'doorontwikkelen' in de keten. Waar zit het onbenut potentieel en hoe kunnen we dat zichtbaar maken waardoor jongeren een stapje kunnen maken op de participatieladder (manier om een beeld te krijgen van het participatieniveau van een cliënt).

TERUGBLIK 2024

Aantallen op peildatum 1 oktober 2024:

- Instroom: 253
- Lopend: 509
- Uitstroom: 200 (waarvan onder andere 71 naar werk en 20 naar studie)
- LKS contracten: 151

VOORUITBLIK 2025

We ontwikkelen onze aanpak door langs de onderstaande lijnen. Het jaar 2025 zal in het teken staan van het doorontwikkelen van de eerdergenoemde ketenaanpak en het optimaliseren daarvan.

- Het aantal jongeren dat terugkeert naar school is de afgelopen tijd afgenomen. Jongeren gaan steeds vaker liever werken. Samen met regiopartners gaan we aan de slag om die tendens om te buigen. We zetten bijvoorbeeld structureel in op het benaderen van oud-VSV'ers (voortijdig schoolverlaters). We proberen jongeren zonder startkwalificatie te bereiken die langer dan één jaar geleden gestopt zijn met school. Het aantal jongeren dat zonder diploma werkt, is flink toegenomen. Samen met regiopartners willen we een plan maken hoe we jongeren en werkgevers kunnen stimuleren om werk te maken van scholing. Ook willen we meer inzetten op de zogenaamde 'switchers'. Dit zijn vaak ook jongeren uit het doelgroepenregister⁸ zonder structureel inkomen die van uitzendbureau naar uitzendbureau hoppen en daardoor switchen tussen prioriteiten (het betreft informatie van het inlichtingenbureau betreffende inkomsten/uitkering van jongeren), namelijk:
Prioriteit 1: Geen werk of uitkering
Prioriteit 2: Inkomen <580
Prioriteit 3: Inkomen >580
Prioriteit 4: Arbeidsverhouding en uitkering
Prioriteit 5: Uitkering
- Sinds 2022 is een consulent van de Stadsbank binnen het Jongeren Actie Team gedetacheerd. Hierdoor kan sneller en gericht gehandeld worden bij inkomen- en schuldenproblematiek. Sinds september 2021 heeft er een proef gedraaid, die extra ondersteuning aan jongeren met schulden biedt, met de SON (Stadsbank Oost Nederland). Deze aanpak is met de evaluatie 'Rondkomen met je inkomen' geëvalueerd en structureel gemaakt.
- Vanaf 2023 worden ook verschillende jongeren van 16 en 17 jaar ondersteund door de keten jongeren. Deze jongeren moeten eigenlijk naar school. Soms is dat bijna onmogelijk en lijkt een overstap naar de arbeidsmarkt beter. Komend jaar onderzoeken we of er meerwaarde is om deze interne samenwerking verder te ontwikkelen.
- We gaan onze ondersteuning aan jongeren die onwillig (lijken te) zijn en jongeren met criminele banden versterken. In 2024 is gestart met een proef 'Kan(s)pakkers' en met 'Preventie met Gezag' in Glanerbrug.
- We willen onze aanpak versterken door meer groepsinterventies / peer-to-peer

interventie in te zetten. In 2024 is een training ingekocht die langdurig is (één jaar) en gebruikmaakt van specialistische ondersteuning. Daarnaast ontwikkelen we zelf een kortere groepstraining, genaamd 'Ontdek je koers'.

- We bereiden ons voor op de nieuwe wet 'Van School naar Duurzaam Werk'. Deze wet gaat half 2025 in. De taak- en rolverdeling van scholen en gemeenten veranderen hierdoor. Ook wordt de leeftijdsgrens van de aanpak voor jongeren vergroot van 23 naar 27 jaar. In Enschede is 27 jaar al de leeftijdsgrens. In de regio is een werkgroep bezig om ons voor te bereiden op de wet en dit al in de praktijk te brengen bij het ROC van Twente.

⁸ Doelgroepenregister - De Overstap

3. RE-INTEGREREN

3.1 DOELSTELLING 2: MEER PASSEND WERK, RESULTATEN 2024 EN AMBITIES 2025

De Enschedese arbeidsmarktinfrastuctuur beschikt over een samenhangend geheel van instrumenten, faciliteiten en voorzieningen, die inwoners ondersteunen bij het participeren en re-integreren naar vermogen en het vergroten van bestaanszekerheid en kansengelijkheid.

TERUGBLIK

We ondersteunen en begeleiden ongeveer 2.200 werkzoekenden met een uitkering (daarnaast 824 PUG partners uitkeringsgerechtigden en 305 NUGGERS niet- uitkeringsgerechtigden) in hun ontwikkeling naar werk.

Aan deze werkzoekenden wordt door een vaste contactpersoon individuele ondersteuning geboden. Daarnaast zetten we in de eerste drie kwartalen van 2024 451 re-integratietrajecten in, die veelal extern worden ingekocht. Denk bijvoorbeeld aan een training van algemene werknemersvaardigheden en werkervaringstrajecten. De vorm en mate van inzet, van zowel interne als externe dienstverlening, wordt bepaald aan de hand van de behoefte van de werkzoekende.

Wel is op te merken dat, gezien de huidige doelgroep, instrumenten die gericht zijn op snelle uitstroom naar werk zoals een proefplaatsing, minder geschikt zijn. Er is steeds meer ondersteuning en tijd nodig voor plaatsing naar de arbeidsmarkt. Jaarlijks passen we het aanbod aan instrumenten aan op de doelgroep. Een van de belangrijkste instrumenten voor de huidige doelgroep is loonkostensubsidie (LKS), waarbij de werkgever door de gemeente wordt gecompenseerd voor het verlies aan productiviteit.

Het huidige beleid om de inzet van LKS te intensiveren, wordt in 2025 gecontinueerd. De LKS doelstelling in de begroting is recent aangepast. Het is niet meer mogelijk om de totale LKS doelgroep nauwkeurig genoeg te bepalen en daarmee een relatief cijfer van het gebruik van LKS contracten voor de doelgroep te bepalen. We willen de doelgroep namelijk vergroten door ook mensen zonder een indicatie van het UWV in aanmerking te laten komen voor LKS. Dit is mogelijk via de praktijkroute (extra toegang tot de doelgroep banenafpraak voor mensen die onder de Participatiewet). De indicator is daarom aangepast naar het absoluut aantal in een jaar ingezette LKS contracten. We hebben gekozen voor een realistische ambitie van een jaarlijkse toename van vijftig LKS contracten.

Resultaten:

- Tabel 14 laat zien welke resultaten we met de bovengenoemde groep van 2.200 werkzoekenden in de eerste drie kwartalen van 2024 boeken.

- Figuur 15 laat de inkomsten zien die bijstandsgerechtigden procentueel halen uit parttimewerk.
- Figuur 16 laat de gemiddelde inkomsten vanuit parttimewerk per maand zien.
- In de eerste drie kwartalen van 2024 zien we voor LKS onderstaand resultaat:
Totaal aantal LKS contracten: 671
Bij de start van de periode aantal lopende contracten: 451
Gestarte contracten: 220
Beëindigde contracten: 155
- Het doel voor het aantal plaatsingen door het Werkplein vanuit het bijstandsbestand van de gemeente Enschede is in 2024 bepaald op 300 plaatsingen. We hebben tot en met het derde kwartaal van 2024 261 personen geplaatst. We zitten 13% hoger dan de doelstelling en liggen daarmee op koers voor het behalen van deze doelstelling.

Tabel / Figuur 14

Re-integratie naar werk/studie, peildatum eind kwartaal 3 2024

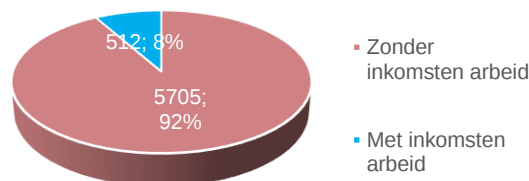
Q1 tot en met Q3 2024	
Aantal geregistreerde re-integratie trajecten	451
Uitstroom totaal	945
Uitstroom werk	337
Uitstroom studie	44
Plaatsing Werkplein	261
Zelfstandig (na ondersteuning gemeenten)	16
Overig (o.a. overlijden, verhuizen, bereiken AOW-leeftijd)	287
Gedeeltelijk uitstroom (naar parttimewerk met aanvullende uitkering)*	562*

* Deze cijfers worden niet meegenomen in de totale uitstroom. Disclaimer: de cijfers zijn, vanwege onderhanden werk, nog aan wijzigingen onderhevig.

Tabel / Figuur 15

Aandeel parttime werk ten opzichte van totale doelgroep

Inkomstenverrekeningen



Tabel / Figuur 16

Inkomsten bijstandsgerechtigden parttime werk



VOORUITBLIK 2025

Er is tijd nodig om klanten arbeidsfit te maken voor werkgevers. Daarom kiezen we voor een realistische ambitie van een jaarlijkse toename van vijftig LKS contracten. We onderzoeken of het haalbaar is om extra LKS contracten te realiseren. Verder continueren we onze drie actielijnen die werkzoekenden ondersteunen om de stap naar werk te zetten.

ACTIELIJN 2A: WE ONDERSTEUNEN DE ONTWIKKELING VAN DE VRAAG/WERKGEVERSBENADERING

De dienstverlening aan werkgevers is zowel lokaal als regionaal georganiseerd. In Enschede zetten we lokaal een team van adviseurs werk in, die de matching tussen werkgevers en werkzoekenden verzorgen. Dit gebeurt intern met de afdeling werkzoekende dienstverlening en regionaal met partners onder de vlag van het Werkplein Twente. De huidige arbeidsmarkt kent krapte. Daarnaast zien we ook dat er steeds meer werkzoekenden zijn met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit laatste vraagt om meer persoonlijke aandacht om te zorgen voor de juiste match. Alle lokale adviseurs werk werken zowel vanuit de vraag van de werkgever, als vanuit het aanbod van werkzoekenden. Door het persoonlijk contact met werkzoekenden en werkgevers kan er sneller en beter een match worden gemaakt.

TERUGBLIK 2024

Vanuit het Ondernemersloket van de gemeente Enschede streven we ernaar ondernemers te informeren over de mogelijkheden vanuit bijvoorbeeld het Werkplein. Zo zijn we onder andere met de "IKBINDR bus" op pad gegaan en hebben we nauwe contacten en afstemming met het Leerwerkloket. Verder speelt het ondernemersloket een belangrijke rol in het doorverwijzen naar ondernemers. Bijvoorbeeld naar het Leerwerkloket of naar onze eigen interne adviseurs werk.

De regionale ondersteuning gebeurt vanuit het Werkplein Twente. In het Werkplein Twente werken de adviseurs werk van de 14 gemeenten en het UWV nauw samen in een beroepsgroepenketen aanpak ter ondersteuning van de werkgevers over personeelsvragen en het invullen van sociaal ondernemerschap. Daarnaast geven zij advies over subsidiemogelijkheden en arbeidswetten.

VOORUITBLIK 2025

De dienstverlening van Werkplein Twente gaat over in het Werkcentrum Twente.

ACTIELIJN 2B: WE ONTWIKKELEN NIEUWE ROUTES

De inzet van instrumenten wordt voortdurend gemonitord. Zo krijgen we grip op de effectiviteit van instrumenten en krijgen we een goed beeld van de vraag en het aanbod van instrumenten. Hierop anticiperen we door bijvoorbeeld de inzet van nieuwe routes of door het aanpassen van instrumenten.

TERUGBLIK 2024

Een concreet voorbeeld hiervan is de inzet van interne werkbegeleiding. Dit is een instrument dat geborgd is in de onlangs aangenomen nadere regels re-integratie van de gemeente Enschede. Interne werkbegeleiding is een lichtere vorm van jobcoaching waarbij een directe collega op de werkvloer wordt aangewezen om de kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden en te coachen in zijn of haar werkzaamheden.

Een ander voorbeeld van een nieuwe route is de pilot die eind 2024 gaat starten waarbij de doelgroep met LKS een contract aangeboden krijgt bij de gemeente, in dit geval een dienstverband bij de DCW. Deze pilot richt zich op een groep werkzoekenden voor wie de stap om te werken bij een reguliere werkgever nog te groot is. De pilot richt zich ook op de doelgroep die geschikt is om een sleutelpositie binnen de DCW te vervullen. Door het bieden van een contract waarbij de nodige begeleiding wordt gegeven, verwachten we dat deze doelgroep kan door ontwikkelen en uit kan stromen naar regulier werk. Of dat de doelgroep succesvol een sleutelpositie kan vervullen binnen de DCW.

VOORUITBLIK 2025

Daarnaast starten we eind 2024/begin 2025 nog een pilot. Doel van deze pilot is het mogelijk maken van een detachingsconstructie voor de doelgroep met LKS. Voor de doelgroep met een indicatie Nieuw Beschut was deze mogelijkheid er al. Zij worden, indien mogelijk, gedetacheerd bij externe werkgevers. Door de komst van deze pilot maken we dit ook mogelijk voor de doelgroep met LKS. Ook deze pilot bevordert naar verwachting de uitstroom van werkzoekenden naar regulier werk.

ACTIELIJN 2C: WE ONDERSTEUNEN HET AANBOD/WERKNEMERSBENADERING

De dienstverlening die aan werkzoekenden aangeboden wordt, is breed en zoveel mogelijk gericht op individuele begeleiding. Hiervoor wordt zowel gemeentepersoneel ingezet als re-integratietrajecten die bij externe partners worden ingekocht. De stappen, die door werkzoekenden gemaakt worden om hen op de arbeidsmarkt te laten participeren, zijn afhankelijk van wat op dat moment mogelijk is voor werkzoekenden. Gezien de complexere doelgroep is de stap naar een reguliere plaatsing steeds minder reëel. Eerst moet een ander pad bewandeld worden voordat

werkzoekenden regulier uitstromen, namelijk het inzetten van een participatieplaats (waar mensen met behoud van uitkering eerst werkervaring kunnen opbouwen), het instrument LKS (waarmee werkgevers gecompenseerd worden voor de beperkte loonwaarde), et cetera.

De dienstverlening is gericht op het ondersteunen van mensen naar werk, als ook op het aan het werk houden en het doorontwikkelen. Aan dit laatste punt gaan we steeds meer aandacht besteden. We zien dat mensen die bij ons met LKS worden geplaatst, in vergelijking met gemeenten die vergelijkbaar zijn met Enschede, lagere loonwaarden hebben. Het doorontwikkelen is zowel voor de inwoner als voor de gemeente belangrijk. Voor de gemeente betekent een hogere loonwaarde een grotere besparing op het BUIG-budget.

4. ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN

DOORONTWIKKELEN METHODISCH WERKEN

Het is belangrijk om onze begeleidingsaanpak door te ontwikkelen. De coachende collega's hebben veel ervaring opgedaan met het begeleiden van inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Nu steeds meer inwoners een complexe ondersteuningsbehoefte hebben, is het belangrijk om de handvatten, handelingskaders en ondersteuning van onze coachende collega's door te ontwikkelen en aan te laten sluiten op de behoefte van de inwoners. Het gaat hierbij bijvoorbeeld over in te zetten instrumenten en gesprekstechnieken. Met een verbeterde methodische aanpak kunnen wij inwoners nog gericht ondersteunen in hun groei. Voor onze inwoners is dit belangrijk, want zo zijn zij beter in staat een zelfstandig leven te leiden. We focussen ons de komende jaren op de doorontwikkeling van methodisch werken en onderzoeken hoe we effectiever kunnen werken.

DIGITALISERING

DIGITALISERING INZETTEN VOOR MEER AANDACHT EN BETERE DIENSTVERLENING

Om zoveel mogelijk consulenten in te kunnen zetten voor aandacht en ondersteuning, werken we daar waar mogelijk aan de verdere digitalisering van onze dienstverlening. Dat doen we onder andere door aan te sluiten bij en mee te doen in de landelijke ontwikkelingen zoals de gemeente brede ontwikkeling van Podium-D (Dimpact) en Gemeentelijke Basisprocessen Inkomen (GBI). Met de eerste realiseren we de vervanging en verbetering van het huidige digitaal loket door een digitale 'MijnEnschede' omgeving. Met de tweede realiseren we met een groot aantal gemeenten landelijke standaarden voor het inkomensdomein die leiden tot betere IT-ondersteuning door leveranciers voor alle gemeenten in Nederland.

TERUGBLIK 2024

In 2024 zijn de eerste onderdelen van Podium-D opgeleverd. GBI heeft een aantal standaardprocessen opgeleverd en deze zijn opgenomen op de strategische agenda van Centric. Daarnaast heeft er een eerste verkenning plaatsgevonden met Dimpact om te komen tot een realisatieaanpak – los van de huidige leveranciers – voor de ontwikkelde standaardprocessen.

VOORUITBLIK 2025

Beide ontwikkelingen zetten we ook in 2025 door.

KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Een keer per twee jaar wordt een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Tussen de vorige en deze meting hebben we diverse verbeteracties ingezet. Denk aan het programma menselijke maat, versimpelen van de aanvraag levensonderhoud en de persoonlijke ondersteuning op de wijkwijzers. De waardering voor de totale dienstverlening van Werk en Inkomen steeg van een 7,2 in 2021 naar een 7,7 in 2024. Elke

subcategorie van de dienstverlening kreeg een ruime voldoende. Het gaat hier onder andere om de digitale dienstverlening, verstrekking van de uitkering of bijzondere bijstand, de begeleiding naar werk of naar participatie. In het huidige onderzoek was wederom de hoogte van de uitkering een veelgehoord verbeterpunt, helemaal in relatie met de gestegen energieprijzen.

Dit jaar ontwikkelen we een nieuwe manier van klantfeedback. Korter op het moment, en op verschillende momenten in het proces, zodat we in het vervolg de uitkomsten nog beter kunnen duiden en sneller kunnen bijsturen.

SOCIAAL ONTWIKKELBEDRIJF

Het Sociaal Ontwikkelbedrijf van Enschede is onderdeel van de gemeentelijke organisatie en bestaat uit onderdelen van het cluster Werk en Inkomen (onder andere de afdeling Detacheringen) en het cluster Beschut (de DCW).

Wat Enschede hierin bijzonder maakt is dat het ontwikkelbedrijf gewoon onderdeel van de gemeente is en daar dus geen onderscheid in zit.

DCW speelt een belangrijke rol in de keten van dagbesteding naar werk. Zowel in het bieden van een eindstation voor mensen die niet in staat zijn om bij een reguliere werkgever te werken, als voor mensen die wel stappen kunnen maken richting werk en ondersteuning nodig hebben bij hun ontwikkeling. Bij de eerste groep hebben we het over het bieden van Beschut Werk aan medewerkers vanuit de cao SW en de cao Aan de Slag, waarin de gemeente de werkgeversrol heeft. Bij de tweede groep gaat het om het ontwikkelen van mensen via de zogenaamde Werkroute. De DCW kan hierdoor testen wat iemand wil en kan. En men kan werknemersvaardigheden ontwikkelen.

De DCW start in 2025 een onderzoek naar de potentie van arbeidsmatige dagbesteding. Dit komt voort uit een van de BOB-(Begroting in Balans) lijnen. Er wordt gekeken hoeveel inwoners gebruik maken van arbeidsmatige dagbesteding en in hoeverre deze inwoners uitstromen. Het indicatieproces wordt ook meegenomen in het onderzoek. Afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek wordt een vervolgtraject uitgezet.

BESCHUT WERK

De groep Beschut bestaat uit werkenden met een lagere loonwaarde (meestal rond de 30% van het minimumloon) die werkzaam zijn in een beschutte werkomgeving. Vaak is de werkplek bij het eigen gemeentelijke Sociaal Ontwikkelbedrijf DCW en indien mogelijk ook bij externe werkgevers via de afdeling Detacheringen van Werk en Inkomen.

A) SOCIALE WERKVOORZIENING

Werknemers die onder de *Wet sociale werkvoorziening (SW)* al vóór 2015 in dienst kwamen, de zogenaamde 'oude doelgroep'. In het derde kwartaal 2024 zijn er 277 personen bij

Beschut, waarvan 38 RVU (Regeling Vervroegde Uittreding) uit dienst zijn. Daarnaast zijn 418 personen gedetacheerd (via de afdeling Werk & Inkomen). Er zijn 50 SW'ers met een extern dienstverband. Het betreft een doelgroep waarvan de gemiddelde leeftijd 55,5 is.

B) NIEUW BESCHUT

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de gemeente ook de werkgever voor bijna alle werknemers met een 'indicatie Nieuw Beschut'. Het UWV geeft hen een advies Nieuw Beschut, omdat deze mensen meer begeleiding nodig hebben dan een 'gewone' werkgever kan bieden. Er werken inmiddels 138 werknemers, waarvan 6 gedetacheerd bij externe werkgevers en nog eens 13 in dienst bij een externe werkgever.

Omdat de gemiddelde leeftijd Nieuw Beschut gemiddeld zo'n 20 jaar jonger is dan bij de SW, is in 2024 specifiek onder de groep jongeren een onderzoek gehouden met de vraag wat jongeren bij DCW kan boeien en binden. De belangrijkste bevindingen zijn: ergens bij horen is belangrijk voor de groep, DCW is meer dan alleen een werkgever, DCW is een 'community' waar je deel van bent. Daarnaast is de mogelijkheid om je te ontwikkelen belangrijk voor deze groep.

TRAJECTEN WERKROUTE

Dit zijn mensen die instromen in de Werkroute. De Werkroute heeft zich het afgelopen jaar doorontwikkeld tot een voorziening die ingezet wordt voor verschillende doelgroepen. Dat zijn klanten met een Participatiewet-uitkering zoals mensen met een arbeidsbeperking en statushouders en jongeren uit het speciaal onderwijs.

Het doel van de Werkroute is om werkritme en -vaardigheden op te doen, waardoor deelnemers daarna kunnen doorstromen naar een passende werkplek; zoveel mogelijk in het (reguliere) bedrijfsleven, een baan onder de banenafpraak, beschut werk of dagbesteding.

Werkroute biedt een viertal trajecten aan:

- Diagnose: geschikt voor klanten van wie het arbeidsvermogen nog onbekend is.
- Arbeidsfit: geschikt voor klanten waarbij werknemersvaardigheden en/of het opdoen van werkritme nog ontwikkeld moet worden.
- Z-route (zelfredzaamheidsroute): geschikt voor statushouders die tijdens hun inburgeringstraject de Z-route volgen.
- Re-integratie: geschikt voor eigen medewerkers van DCW/ gemeente Enschede met een SW of Nieuw Beschut indicatie.

TERUGBLIK 2024

Werkroute is in 2024 in aantallen fors gegroeid van 326 deelnemers in 2023 naar 467 trajecten tot en met kwartaal 3 in 2024. De groei zit met name bij de Z-route, waarin op 30 september 2024 134 kandidaten actief zijn, en diagnose trajecten. Voor exacte aantallen voor 2024, en de groei ten opzichte van 2022 en 2023, verwijzen we naar tabel

/ figuur 17. Deze aantallen zijn ondergebracht in het Beschut Bedrijf (DCW).

Tabel / Figuur 17

Doelgroepverdeling Beschut Bedrijf (DCW) kwartaal 3 2024 (exclusief 418 detacheringen bij de afdeling Werk en Inkomen)



Constateringen:

Beschut Werk

1. 20% groei op Nieuw Beschut.
2. 12,5% krimp op de SW doelgroep.
3. Inhuur SW is gelijk gebleven.
4. Groepje LKS is toegevoegd.

Aantal dienstverbanden is per saldo met 3 afgenomen (-0,8%) en bijna gelijk gebleven.

Werkroute

1. 51% afname op arbeidsfit-trajecten.
2. 107% groei van diagnose-trajecten.
3. 141% groei op de Z-route.

Aan de ene kant zien we groei bij diagnose-trajecten. Dit heeft te maken met de complexer wordende doelgroep. Vaak is het nodig om eerst een duidelijk klantbeeld te verkrijgen, voordat vervolgstappen richting participatie en/of werk gezet kunnen worden. Hiervoor wordt het diagnose-traject in. De toenemende complexiteit van de doelgroep verklaart de groei in het gebruik van dit traject (zie punt 2).

Aan de andere kant zien we een afname bij het inzetten van de arbeidsfit-trajecten. De stap naar direct werk, waarvoor het arbeidsfit-traject in het bijzonder wordt ingezet, blijkt voor veel kandidaten nog te groot. Dit is terug te zien in de afname van het aantal arbeidsfit-trajecten (zie punt 1).

Het aantal deelnemers in traject is gegroeid van 326 in 2023 naar 467 in 2024; een toename van 43%. Hieruit kan geconcludeerd worden dat DCW in 2024 met Werkroute de infrastructuur van het Sociaal Ontwikkelbedrijf nog meer heeft opengesteld voor diagnosestelling en ontwikkeltrajecten voor de brede Participatiewet-doelgroep. Hiermee is DCW, als voorziening van en voor gemeente Enschede, nog waardevoller geworden.

VOORUITBLIK 2025

- Groei in aantal Nieuw Beschut is afhankelijk van de landelijke taakstelling en of we ons daardoor als gemeente laten leiden. Naar

verwachting kan de taakstelling 2025 al in januari gerealiseerd worden. Om de groei van mensen die afhankelijk zijn van beschut werk te kunnen bewerkstelligen kan conform de gemeentelijke re-integratieverordening in samenspraak met de raad hiervan afgeweken worden.

- De SW zal door natuurlijk verloop in 2025 verder afnemen, hierdoor is er mogelijk ruimte om extra Nieuw Beschut werknemers aan te nemen.
- Voor werkzoekenden die zonder loonkostensubsidie nog niet aan de slag kunnen start eind 2024 een pilot. Doel van de pilot is mensen klaar te stomen voor de reguliere arbeidsmarkt. We gaan onderzoeken of het aanbieden van dienstverbanden bij DCW of een detachering via de afdeling Werk en Inkomen een toegevoegde waarde voor deze doelgroep uit de Participatiewet heeft.
- DCW zit, in eerste plaats voor haar eigen medewerkers, ontwikkelpaden op. De eerste pilot voor de logistieke sector loopt momenteel. Naast een ontwikkelpad logistiek is DCW deze paden aan het opzetten voor de sectoren horeca, groen en schoonmaak/zorgondersteuning. In de praktijk kunnen werknemers zich, in de samenwerking met partners zoals het ROC van Twente en de afdeling werkgeversdienstverlening van de afdeling Werk en Inkomen, ontwikkelen richting zo regulier mogelijk werk. Een volgende stap zou kunnen zijn om deze ontwikkelpaden ook open te stellen voor de brede Participatiewet-doelgroep.
- De groei van het aantal trajecten bij Werkroute zal naar verwachting verder doorgroeien.
- Uitbreiden van type trajecten naar behoefte: Werkroute heeft korte lijnen met de afdeling Werk en Inkomen en Wmo. Indien er behoefte is aan een bepaald type traject, kan Werkroute hier een traject voor opzetten.

BREED OFFENSIEF / PARTICIPATIEWET

Onder de titel 'breed offensief' zijn een aantal wijzigingen doorgevoerd in de Participatiewet. Het breed offensief is een landelijke, brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Naar aanleiding van de wetwijzigingen heeft de gemeenteraad op 4 december 2023 de nieuwe re-integratie verordening Participatiewet vastgesteld. Vervolgens heeft het college op 10 september 2024 de nieuwe nadere regels re-integratie Participatiewet vastgesteld. De nadere regels gaan in op de inzet van de verschillende instrumenten vanuit de Participatiewet die ingezet kunnen worden om inwoners te activering richting onder andere werk.

Ten opzichte van de vorige nadere regels is er voor inwoners weinig veranderd. De huidige instrumenten en mogelijkheden blijven bestaan en zijn op enkele onderdelen verruimd. Zo zijn de mogelijkheden voor de inzet van jobcoaching op de werkvloer uitgebreid en is er een nieuw instrument toegevoegd: interne werkbegeleiding. De nadere

regels zijn regionaal afgestemd waardoor tarieven voor zover mogelijk regionaal geüniformeerd zijn.

ENSCHEDESE INZET REGIONAAL BELEID

Enschede is aangemerkt als centrumgemeente voor de regio Twente. In bijlage 3 wordt (feitelijk) beschreven hoe de regionale samenwerking eruitziet en welke opgaven daar spelen. Als centrumgemeente hebben we de taak deze ontwikkelingen te faciliteren. Dat betekent dat de gemeente Enschede personeel beschikbaar stelt, dat wij als juridische entiteit contracten aangaan voor regionale projecten en dat de financiële stromen via onze begroting gaan.

In algemene zin zien we dat er steeds meer zaken vanuit het Rijk regionaal moeten worden opgepakt. Het Rijk stuurt hierop aan, bijvoorbeeld door de opdracht om regionale werkcentra op te zetten. Daarnaast ook door geldstromen tijdelijk(er) te beschikken, op voorwaarde dat er publiek-private samenwerkingen worden aangegaan, in plaats van door het structureel inzetten van geldstromen via gemeenten of werkpleinen. Vanuit onze regionale rol hebben we uiteraard ook een belang om de regionale samenwerking zo goed mogelijk aan te laten sluiten op onze lokale dienstverlening. Onze basishouding richting regionale samenwerking blijft: "regionaal wat moet, lokaal wat kan". Meer praktisch betekent dit dat we de ondersteuning van onze inwoners lokaal organiseren, zoveel mogelijk integraal door middel van de ketenaanpak. Wanneer inwoners klaar zijn om aan het werk te gaan, dan kijken we in eerste aanleg naar passend werk in Enschede. Omdat het logisch is dat (kwetsbare) inwoners hun eerste stappen, fysiek en psychisch, dicht bij huis willen maken. Het kan ook zo zijn dat er een vakopleiding, werkervaringstraject of werk buiten de gemeente nodig is. Dan gaan we een samenwerking aan met het Leerwerkloket, Twents Fonds voor Vakmanschap, het Werkplein of Regionaal Mobiliteitsteam.

De dienstverlening aan werkgevers willen we zo veel mogelijk harmoniseren. Met de samenvoeging van de vier netwerkorganisaties is het Werkcentrum Twente ons gezicht naar werkgevers. Bij het vaststellen van de ambities ten aanzien van uitstroom naar werk, zetten wij erop in dat er per gemeente subdoelen worden vastgesteld, om de gezamenlijke inzet te borgen en te richten.

BIJLAGE 1. BEGROTING

Budget:	Direct	Apparaatskosten	Totaal
Bijdrage SW/Beschut werk	2.849		2.849
Ondersteuningstrajecten korte afstand	3.016	5.843	8.858
Ondersteuningstrajecten grotere afstand	104	1.769	1.872
Jongeren actieteam	53	1.149	1.202
Inburgering en Statushouders	3.849	875	4.724
Voorwaardenscheppend		3.666	3.666
Uitvoering Centrumtaken	5.997	300	6.296
Stelpost offensief begroten (zomernota 2024)	-1.000		-1.000
Totaal Budget:	14.867	13.601	28.467
Dekking:			
Algemene middelen			18.914
reserves			100
Detachering personeel			0
Specifieke uitkering Inburgering			3.360
Specifieke uitkering Educatiemiddelen			2.868
Subsidies/bijdragen centrumtaken			3.225
Totaal Dekking:			28.467

BIJLAGE 2. ARBEIDSMARKT- INSTRUMENTARIUM

NAAM INSTRUMENT	DOEL
SCOREN MET GEZONDHEID	MEEDOEN
SUPPORTER VAN ELKAAR	MEEDOEN
BEWEGEN WERKT	MEEDOEN
PRO JONGE MOEDERS	MEEDOEN
EDUCATIE	MEEDOEN
M-PACT EIGEN KRACHT	MEEDOEN
OPMAAT	MEEDOEN
OPSTAP	MEEDOEN
VRIJWILLIGERSWERK	MEEDOEN
POWER ENSCHEDE	MEEDOEN
VIP WMO	MEEDOEN
DCW WERKROUTE DIAGNOSE / ARBEIDSFIT	MEEDOEN
Z-ROUTE (DCW)	MEEDOEN
SIVE	MEEDOEN
RIJLESSEN B EN BE	MEEDOEN
JOBHULPMAATJE	MEEDOEN
HUIS VOOR TAAL EN MEEDOEN	MEEDOEN
HAL 32	MEEDOEN
WILS	MEEDOEN
HORECA OPLEIDING TWENTSCHE FOODHAL	MEEDOEN
NIEUW BEGIN ENSCHEDE (DUURZAME MAATSCHAPPELIJKE BAAN)	MEEDOEN
LOONKOSTENSUBSIDIE (LKS)	WERK
VISIEGROEP ZORG & WERK	WERK
WERK ALS BESTE ZORG (PILOT SAMEN WERKT BETER)	WERK
PROEFPLAATSING	WERK
PARTICIPATIEPLAATS	WERK
TOP WORKSHOP (VOORHEEN WERKEN AAN WERK)	WERK
Q1000 ASSESSMENT	WERK
PARTTIME ONDERNEMEN	WERK
LEERWERKTRAJECT CARROESEL LEDEBOERPARK	WERK
VIP TRAJECT	WERK
LOONWAARDEMETINGEN COMPETENSYS	WERK
BESCHUT WERK DETACHERING	WERK
NIEUW BESCHUT (BESCHUT WERK DCW)	WERK
BIJZONDER BEGELEIDINGSTRAJECT JONGEREN - KONINKLIJKE LANDMACHT (BBJ-KL)	WERK
ARBEIDS-MEDISCH ADVIES / FUNCTIONELE MOGELIJKHEDENLIJST (FML)	VOORZIENINGEN
AANVRAAG BEOORDELING ARBEIDSVERMOGEN (ABA)	VOORZIENINGEN
FLEXIBEL BUDGET	VOORZIENINGEN
NO RISK POLIS VOOR LKS	VOORZIENINGEN
JOB COACHING	VOORZIENINGEN
KINDEROPVANG	VOORZIENINGEN
PERSOONLIJK RE-INTEGRATIE BUDGET	VOORZIENINGEN
TWENTS FONDS VOOR VAKMANSCHAP	VOORZIENINGEN
REGIONAAL MOBILITEITSTEAM	VOORZIENINGEN
ALGEMENE VOORLIGGENDE VOORZIENINGEN	VOORZIENINGEN
INTERNE WERKBEGELEIDING	VOORZIENINGEN
INDIVIDUELE STUDIETOESLAG	VOORZIENINGEN
JONGEREN PERSPECTIEFFONDS: JONGEREN & SCHULDEN	VOORZIENINGEN
INTENSIEVE KENNISMAKING	VOORZIENINGEN

BIJLAGE 3. CENTRUMTAKEN

REGIONALE SAMENWERKING

De gemeente helpt inwoners die kunnen werken, maar wel wat hulp nodig hebben om werk te vinden, op individueel niveau. Dat zijn vaak bijstandsgerechtigden.

Daarnaast werken we in de regio samen om de arbeidsmarkt als geheel zo goed mogelijk te laten functioneren. We kijken hoeveel mensen er nodig zijn voor bepaalde banen en taken en proberen daar in samenwerking met onderwijs en werkgevers voldoende, geschoolde, mensen voor klaar te stomen.

We hebben drie doelen in de arbeidsmarktregio Twente:

- Ondersteuning op maat aan mensen met een arbeidsbeperking en afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet/SUWI-wet).
- Van werk naar werkondersteuning.
- Leven Lang Ontwikkelen.

De acties die hierbij horen voeren we regionaal uit.

REGIONAAL ARBEIDSMARKTBELEID

Nederland heeft 35 arbeidsmarktregio's. Wat we in zo'n regio doen, moet helpen banen en werknemers beter bij elkaar te laten passen. Veel partijen doen iets op de arbeidsmarkt: werknemers, ondernemers, scholen en de overheid. Deze laatste drie partijen moeten ervoor zorgen dat de arbeidsmarkt zo goed mogelijk werkt. Zij werken samen aan de beschikbaarheid van voldoende goede banen. Gemeenten en het UWV zorgen ervoor dat mensen zo goed mogelijk het werk kunnen doen dat gedaan moet worden.

CENTRUMGEMEENTE

In het ontwerp voor het aangepaste Besluit SUWI is opgenomen dat er binnen elke arbeidsmarktregio een centrumgemeente is, die is belast met de functionele regie op de regionale samenwerking. In de arbeidsmarktregio Twente is dat de gemeente Enschede. Het is aan de gemeente Enschede om het samenwerkingsproces, dat moet leiden tot een regionaal arbeidsmarktbeleid, vorm te geven. De regierol houdt in dat de gemeente Enschede fungeert als initiator van de regionale samenwerking en dat zij de organisatie en de inrichting van deze regionale samenwerking faciliteren. In het kader van de regionale samenwerking is de gemeente Enschede belast met het beheer van financiële middelen die ter beschikking worden gesteld ten gunste van de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio. Het gaat om incidentele en structurele middelen die SZW de gemeente Enschede verstrekt voor diverse beleidsdoelen in de arbeidsmarktregio. Vanuit haar functionele regierol faciliteert de gemeente Enschede de totstandkoming van de regionale meerjarenagenda. Na het maken van de afspraken in een Regionaal Beraad neemt het College van B&W van de gemeente Enschede formeel de besluiten, waaronder besluiten over inzet van middelen ten behoeve van de samenwerking en de financiële verantwoording hiervan. Vanuit haar rol als centrumgemeente faciliteert de gemeente de

regionale arbeidsmarkt-infrastructuur via diensten als: ICT, HR; Inkoop, (Financiële) administratie en data, kwaliteit en monitoring. De betrokken professionals worden vanuit de gemeente Enschede aangestuurd. Over de inzet van mensen en middelen worden tussen de gemeente Enschede en het Regionaal Beraad concrete afspraken gemaakt.

REGIONAAL WERKCENTRUM

Het Ministerie van SZW heeft in het najaar van 2022 de wens geuit om verbeteringen te realiseren in de arbeidsmarktinfrastructuur en dienstverlening in de 35 arbeidsmarktregio's. Een van de verbeteringen is de wens van SZW om te komen tot regionale werkcentra. Bij die regionale centra worden bestaande taken ondergebracht (werkzoekenden zonder werk begeleiden) en krijgt van-werk-naar-werk (vWnW) en een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) een impuls. Op 1 januari 2026 krijgen deze Werkcentra een wettelijke basis.

In Twente zetten we alvast stappen. Stappen die (wat er verder in Den Haag ook wordt besloten) sowieso goed zijn om met elkaar te zetten. Daarom voegen we de bestaande opdrachten en functionaliteiten van Werkplein Twente (Werkgeversservicepunt/WSP), Pluspunt Twente (RMT), het Leerwerkloket (LWL) en het Twents Fonds voor Vakmanschap (TFvV) samen onder de noemer 'Werkcentrum Twente'.

De wens is uiteindelijk om voor alle inwoners van Twente (werkenden, werkzoekenden en werkgevers), 'werkcentra' te hebben waar kansen gecreëerd of problemen opgelost worden om de arbeidsmarkt nog beter te maken. Een centrum dat een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Duurzame Inzetbaarheid bevordert, dat inclusie en diversiteit aanmoedigt en dat ervoor zorgt dat iedereen vanuit 'wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik' een baan heeft waar hij/zij van betekenis wil en kan zijn.

SAMENVOEGING NETWERKORGANISATIES

Het doel van de vier netwerkorganisaties is zowel het uitwerken van de mogelijkheden tot samenvoegen als het organiseren van het samendoen. Onder samenvoegen verstaan we het in elkaar laten opgaan van vier netwerkorganisaties in een nieuw te vormen samenwerkingsorganisatie met als werktitel "Werkcentrum Twente" die de functionaliteiten, mensen en middelen van de vier bestaande netwerkorganisaties gaat samenvoegen. Bij het uitwerken van de opdracht worden de leidende principes, zoals verwoord in het perspectiefdocument gehanteerd, waarbij we werken aan een "verbluffende" eenvoud van de dienstverlening voor onze inwoners en werkgevers. Met duidelijke doelen en resultaten vanuit een startpositie op basis van wat de vier partijen nu doen. Daarbij is in beeld gebracht hoe de relatie, samenwerking en verbinding met de dienstverlening van de bestaande moederorganisaties nu is en waar verbeteringen c.q. aanpassingen mogelijk zijn. Tot slot is in beeld gebracht waar het "nieuwe" werkcentrum nu al kansen ziet om regionale

dienstverlening te verbeteren gegeven de eerdere genoemde wens voor onze inwoners en werkgevers kansen te creëren en problemen op te lossen.

PERSPECTIEFDOCUMENT ALS BASIS

Op 15 november 2023 heeft het Bestuurlijk Werkbedrijf een Perspectiefdocument⁹ vastgesteld, waarin op hoofdlijnen een strategische agenda en arbeidsmarktinfrastructuur voor de arbeidsmarktregio Twente wordt uitgewerkt. Dit document fungeert als kader voor de uitwerking van het Werkcentrum Twente.

Voor de uitvoering van de regionale dienstverlening schetst het perspectiefdocument de richting waarmee Twente haar inwoners en werkgevers wil bedienen. Zo zijn de volgende doelen geformuleerd voor het Werkcentrum Twente:

- Een groter bereik van de dienstverlening voor inwoners, ook voor inwoners die geen uitkering of werk hebben.
- Betere samenwerking op het terrein van werkgevers- en werkzoekendendienstverlening.
- Aanboren onbekend arbeidstalent.
- Een betere verbinding met werkgevers.
- Een betere positionering en stimulering van leven lang ontwikkelen.
- Meer kwaliteit van dienstverlening door verbinding tussen verschillende ketenpartners.

STAPSGEWIJS NAAR WERKCENTRUM TWENTE

De integratie van Pluspunt Twente, Werkplein Twente, Leerwerkloket Twente en het Twents Fonds voor Vakmanschap in Werkcentrum Twente verloopt in stappen en wordt op 1 januari 2026 volledig afgerond. Op die datum wordt het Werkcentrum ingevoerd en een wetswijziging SUWI doorgevoerd. Per 1 januari 2025 stopt het Rijk met de financiering van Pluspunt Twente en het LWL. Daarvoor in de plaats komt een zogeheten Impulsbudget. Het jaar 2025 wordt daarmee een overgangsjaar waarbinnen we de dienstverlening van Pluspunt Twente, Werkplein Twente, Leerwerkloket Twente en het Twents Fonds voor Vakmanschap gaan integreren.

Er wordt met twee snelheden gewerkt. Dit najaar wordt gestart met het samenvoegen van de publieke dienstverlening. Het (verder) betrekken van de private dienstverlening van de sociale partners wordt later in het proces uitgevoerd. Dat komt doordat landelijke afspraken over van-werk-naar-werk dienstverlening nog gemaakt moeten worden. Wanneer deze bekend zijn (naar verwachting in het overgangsjaar), kunnen we daar op regionaal niveau afspraken over maken.

We delen de implementatie van het Werkcentrum Twente op in de volgende fasen:

1. Voorbereiding integratie vier netwerorganisaties.

2. Overgangsjaar 2025.
3. Werkcentrum Twente volledig operationeel.

Voor de eerste fase wordt een inrichtingsplan in het najaar 2024 vastgesteld, waarin de governance, het personeel en de organisatie worden geregeld voor het transitiejaar 2025.

⁹ 'Naar betekenisvol leren en werken in Twente, Perspectiefdocument Strategische agenda en arbeidsmarktinfrastructuur arbeidsmarktregio Twente', Bestuurlijke kopgroep arbeidsmarktinfrastructuur Twente, augustus 2023.

GEMEENTE ENSCHEDE



ENSCHUDE