

GEMEENTE ENSCHEDE

UITVOERINGSPROGRAMMA

ENSCHEDESE

ARBEIDSMARKTAANPAK

2024

EVALUATIE 2023 (KWARTAAL 1 T/M KWARTAAL 3)



ENSCHUDE

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
SAMENVATTING	4
1. ARBEIDSMARKT	5
ONTWIKKELINGEN	5
1.1 Economie en arbeidsmarkt	5
1.2 Ontwikkelingen bijstandsbestand Enschede	6
2. PARTICIPEREN, RESULTATEN 2023 EN AMBITIES 2024	8
2.1 Doelstelling 1: Meedoen in de maatschappij	8
Actielijn 1a: Verbeteren keten, Participeren	8
Actielijn 1b: Intensiveren begeleiding statushouders	9
Actielijn 1c: Jongeren	11
3. RE-INTEGREREN	13
3.1 Doelstelling 2: Meer passend werk, resultaten 2023 en ambities 2024	13
Actielijn 2a: We ondersteunen de ontwikkeling van de vraag/werkgeversbenadering	14
Actielijn 2b: We ontwikkelen nieuwe routes	14
Actielijn 2c: We ondersteunen het aanbod/werknemersbenadering	14
4. ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN	15
Digitalisering	15
Klanttevredenheidsonderzoek	15
Inclusie	15
DCW	15
Breed offensief	16
Lobby Participatiewet	17
Enschedese inzet regionaal beleid	17
BIJLAGE 1 BEGROTING	18
BIJLAGE 2 ARBEIDSMARKT-INSTRUMENTARIUM	19
BIJLAGE 3 CENTRUMTAKEN	20

INLEIDING

Het beleidskader Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak (EAA) is in 2019 door de gemeenteraad van Enschede vastgesteld. Het beleidskader beschrijft de langjarige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de wijze waarop we daar als gemeente, in hoofdlijn, op reageren. Het beleidskader vormt de basis voor de Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak (EAA). Bijstellingen in de uitvoering van ons beleid, op basis van actuele ontwikkelingen, geven we jaarlijks weer in het Uitvoeringsprogramma EAA. Dit stelt ons in staat adaptief beleid te maken; het beleidskader hoeft hierdoor niet (op korte termijn) bijgesteld te worden.

In dit beleidskader zijn destijds beleidslijnen met daarin doelstellingen vastgesteld. Deze beleidslijnen nemen we elk jaar over in het EAA. Niet alle titels passen meer bij wat we beogen te doen voor de doelgroep re-integreren naar werk. Specifiek gaat het om: beleidslijn 1: “toegroeien naar werk” wordt “meedoen in de maatschappij”. Voor de doelgroepen statushouders en jongeren ondersteunen we breder dan alleen maar op inzet naar werk en opleiding. Omdat deze brede aanpak ook nodig is voor de groep die moet groeien naar sociale activering laten we deze paragrafen staan onder “doelstelling 1: meedoen in de maatschappij”.

Elk jaar vertellen we in het Uitvoeringsprogramma EAA welke resultaten er zijn geboekt over de eerste drie kwartalen van het voorgaande jaar. Aansluitend hierop geven we aan waar we in het komend jaar onze aandacht op vestigen.

In dit stuk vindt u de terugblik op de EAA over de eerste drie kwartalen van 2023 en het uitvoeringsprogramma van 2024. We geven specifieke aandacht aan de ontwikkeling van het Beschut Bedrijf naar een Sociaal Ontwikkelbedrijf, de groei van het aantal statushouders en de groeiende complexiteit van problematiek onder bijstandsgerechtigden.

SAMENVATTING

ALGEMENE ONTWIKKELINGEN

De grote groei van de economie die we in 2022 zagen, zien we niet meer in 2023. De groei van onze economie viel afgelopen jaar terug naar 0,8%. De meeste cao-lonen stegen en ook het minimumloon steeg. Hiermee wordt het makkelijker voor mensen om rond te komen. Een negatief effect hiervan is dat de groei van het aantal vacatures afneemt. Ook zien we een stijging in het aantal faillissementen. Ondanks het feit dat de economie wat afkoelt, zijn er nog steeds meer vacatures dan werkzoekenden. Dit heeft te maken met de mismatch op de arbeidsmarkt.

Het bijstandsbestand in Enschede daalt al jaren. Enschede doet het goed ten opzichte van de rest van Twente en landelijk. In 2023 hebben we opnieuw geen tekort op het BUIG-budget. Dit heeft deels te maken met het feit dat we 1 miljoen euro hebben gereserveerd als risicobuffer. Voor 2024 verwachten we echter een kleiner voordeel op het BUIG-budget ten opzichte van 2023. Het bijstandsbestand zal naar verwachting verder groeien door extra instroom van statushouders.

DOELEN EN INDICATOREN

In 2023 hebben we de belangrijkste doelen gehaald met betrekking tot participatie en re-integratie (inclusief de doelstelling op het gebied van loonkostensubsidie of LKS).

- Eind september is 20,6% van ons bestand actief in een van onze sociale activeringstrajecten. Daarmee is het doel van 21% voor 2023 in september al bijna gehaald.
- Het doel om in 2023 45% van de LKS-doelgroep met LKS aan het werk te hebben, is met een realisatie van 65% ruim gehaald.
- Ons doel om in de ontwikkeling van het bijstandsvolume gelijk of beter te scoren dan referentiegemeenten is ook gehaald. Enschede doet het in 2023 iets beter met een daling van 1,26%. Landelijk is die daling gemiddeld circa 0,60%. We scoren over de eerste 9 maanden van 2023 0,56% beter dan referentiegemeenten.

De doelen voor het jaar 2024 lijken haalbaar, maar we zien wel 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 hoog gegrepen. De groep mensen die is achtergebleven in de bijstand in deze sterke economische tijd heeft te kampen met relatief zware en/of multiproblematiek.

BELEIDSINZET

Inmiddels is de ketenaanpak goed ingebed binnen de teams. We zien dat er in 2023 relatief veel rechtmatigheidsonderzoeken zijn uitgevoerd om de caseloads binnen de ketens goed in kaart te brengen. In 2024 kan het Rechtmatigheid, Aandacht en Participatie (RAP) team zich meer inzetten op aandacht en participatie. Hiermee kunnen we extra instroom bereiken richting maatschappelijke activering.

DCW speelt een grote 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.

Gezien de huidige samenstelling van de doelgroep in het bijstandsbestand, is het instrument loonkostensubsidie (LKS) een steeds belangrijker instrument geworden. De inzet van LKS biedt voor veel werkzoekenden perspectief op ontwikkeling en een toekomst met zelf verdiend inkomen. Daarom gaan we in 2024 verder met ons beleid om LKS breed in te zetten.

De verhoogde taakstelling voor 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 mee brengt. Om statushouders toch snel te laten integreren, bij voorkeur met betaald werk, zetten we voor het jaar 2024 sterk in op deze doelgroep.

1. ARBEIDSMARKT- ONTWIKKELINGEN

In dit hoofdstuk brengen we in grote lijnen de ontwikkelingen van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt in kaart. Eerst kijken we naar ontwikkelingen in de Nederlandse economie en de Enschedese economie, dit geeft weer hoe de vraag zich ontwikkelt.

In het tweede deel van dit hoofdstuk focussen we op 'ons' aandeel van het aanbod: het bijstandsbestand. We brengen dit in kaart door middel van cijfers over de ontwikkeling en de kenmerken van ons bijstandsbestand.

Op hoofdlijnen zien we het volgende:

- De vraag naar werknemers is in 2023 onverminderd groot en de krapte neemt de komende jaren alleen maar verder toe.
- Hierdoor blijven veel vacatures ongevuld. Er komt steeds meer druk te staan op het voorzieningenniveau in de stad. We zien dit bijvoorbeeld terug aan groeiende wachtlijsten in de zorg en het uitvallen van treinen door gebrek aan machinisten.
- De arbeidsmarktomstandigheden zijn positief voor individuele werknemers en werkzoekenden als het gaat om de kans op werk.
- Het bijstandsbestand bestaat grotendeels uit mensen met zware en/of multiproblematiek, waardoor een groot deel (binnen de huidige praktische en financiële mogelijkheden) niet meer aan het werk kan komen.

1.1. ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT

ONTWIKKELING VAN DE VRAAG

De groei van onze economie valt terug van 4,5% in 2022 naar 0,8% groei in 2023. In 2024 verwacht het CPB een economische groei van 1,5% (macro-economische verkenningen september 2023). Volgens het UWV betekent dit dat het aantal nieuwe vacatures daalt van 8% in 2023 naar 3% in 2024. We benadrukken dat het hier gaat om de groei van vacatures; de arbeidsmarkt is al erg krap en die krapte groeit minder snel. Er zijn sinds 2022 meer vacatures dan beschikbare werknemers.

Er zijn verschillende oorzaken voor de veranderende situatie in de economie en de arbeidsmarkt. Wereldwijd stagneert de economische groei. Nederland heeft daar last van. In Nederland geldt dat de meeste cao-lonen in 2023 zijn gestegen. In 2024 stijgt ook het minimumloon. Dat is goed nieuws, want zo wordt het makkelijker om bestaanszekerheid te bieden middels betaald werk. Omdat ondertussen ook de prijzen van energie en boodschappen stijgen,

blijft het voor veel werkende mensen een uitdaging om rond te komen. De loonstijgingen hebben ook een negatief effect. De hogere lonen dempen de groei van het aantal vacatures en de economische groei in algemene zin. We zien inmiddels ook een stijging in het aantal faillissementen. Dat dit aantal nu relatief hoger is dan de afgelopen jaren komt omdat een aantal kwetsbare bedrijven een tijd kon overleven met Corona-steun. Nu deze steunmaatregelen worden afgerekend, krimpen deze bedrijven of gaan ze failliet.

Het UWV geeft aan dat sectoren met een gunstige banenontwikkeling (landelijk) zijn: de informatie & communicatie, zorg & welzijn en zakelijke diensten. Een minder gunstige banenontwikkeling wordt voorzien in de industrie, de bouwnijverheid, de landbouw en de financiële dienstverlening. Zie verder onderstaande tabel.

Figuur 1. Procentuele ontwikkeling totaal aantal banen per sector
Prognose 2023 t.o.v. 2022 (links) en 2024 t.o.v. 2023 (rechts)



TWENTE

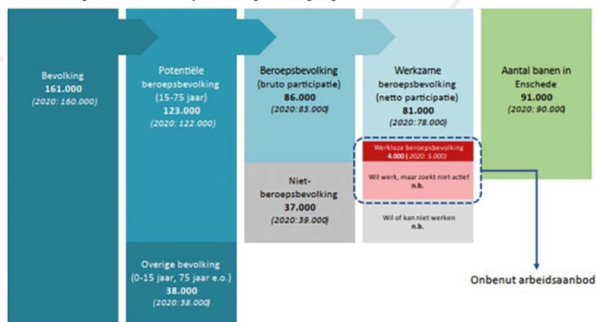
Het aantal vacatures in Twente is in 2023 wat lager dan in 2022. Maar omdat de beroepsbevolking niet meestijgt met de vacaturegroei van de afgelopen jaren, wordt het steeds lastiger werknemers te vinden.

De Twentse arbeidsmarkt is volgens het UWV 'zeer krap' en in de omliggende regio's zelfs krappert. Dat betekent een grotere concurrentie op arbeidskrachten uit de regio's Achterhoek, Deventer en Zwolle.

ONTWIKKELING VAN HET AANBOD

In de afbeelding op volgende pagina laten we zien hoe de opbouw van de beroepsbevolking in Enschede eruit ziet. Door de kolom 'werkzame beroepsbevolking' af te zetten tegen de kolom 'aantal banen in Enschede' wordt duidelijk dat in Enschede mensen van buiten de stad ten minste 10.000 banen invullen. We zien ook hoeveel mensen in Enschede nog beschikbaar zijn voor werk.

Samenstelling Enschedese beroepsbevolking en werkgelegenheid in schema (2021)



Nota bene: n.b. = niet bekend
Bron: CBS / Bedrijvencartotheek Enschede; door afronding op duizendtallen kunnen bij optellingen verschillen ontstaan.

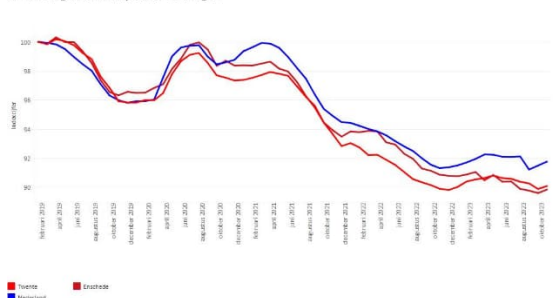
Vanwege vergrijzing gaat de beroepsbevolking in Enschede en Twente de komende decennia dalen. Er ontstaat daardoor nóg meer krapte op de arbeidsmarkt. Een klein deel van de krapte kunnen we oplossen door onbenut arbeidspotentieel. Het onbenut arbeidspotentieel is in 2022 kleiner dan twee jaar eerder. In 2022 is het onbenut arbeidspotentieel voor Twente door het CBS berekend op 42.000 personen. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat voor bijna de helft (19.000, 45%) uit onderbenutte deeltijders. Dit zijn niet-voltdagswerkenden die meer uren willen werken en daarvoor ook direct beschikbaar zijn. Maar dat is niet altijd mogelijk binnen de huidige baan en organisatie.

Werklozen, waaronder ook bijstandsgerechtigden, zijn met 12.000 personen de naar omvang tweede grootste groep (29%). Ten opzichte van 2020 is deze groep met 1.000 personen afgenomen.

1.2. ONTWIKKELINGEN BIJSTANDSBESTAND ENSCHEDE

Het bijstandsbestand in Enschede daalt al een aantal jaren. Onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van de participatiewet-uitkeringen aan over de periode van december 2018 tot en met oktober 2023. Hierin zien we dat Enschede het goed doet ten opzichte van Twente en landelijk. Onderstaande betreft een indexcijfer waarbij het bestand in februari 2019 als uitgangspunt (dus 100%) geldt.

Ontwikkeling aantal Participatiewet-uitkeringen



Eind september 2023 zijn we uitgekomen op een bestandsomvang van 5.620 uitkeringen. Dit zijn er 81

minder dan waar we in 2023 mee begonnen. Op basis van ons prognosemodel denken we eind 2023 uit te komen op 5.629 uitkeringen. Het landelijk beeld laat ook een daling zien, Enschede doet het in 2023 iets beter met een daling van – 1,26 %. Landelijk is die daling gemiddeld circa – 0,60 %.

De gemeente ondersteunt niet alleen de 5.629 (hoofd-)uitkeringsgerechtigden (ook wel HUG), maar ook bijna 900 partners van uitkeringsgerechtigden (ook wel PUG) en ongeveer 700 niet-uitkeringsgerechtigden (ook wel NUG).

FINANCIEEL RESULTAAT

Het BUIG-budget is een gebundelde uitkering van het Rijk voor de bekostiging van uitkeringen op grond van de Participatiewet. Dat budget is niet geoormerkt. Een gemeente mag een overschot vrij besteden, maar moet een tekort in beginsel ook zelf opvangen.

PROGNOSE 2023

De verwachte uitgaven voor 2023 bedragen in totaal 102,31 miljoen euro. We houden naar verwachting circa 0,84 miljoen euro (0,81%) over op het BUIG-budget. Omdat we dit jaar ongeveer 1 miljoen euro hebben gereserveerd als risico-buffer, komt op basis van bovenstaande het verwachte resultaat 2023 uit op een overschot van 1,95 miljoen euro.

PROGNOSE 2024

In de begroting zijn we er, op basis van een raming van het CPB, vanuit gegaan dat we in 2024 te maken zullen hebben met een stijging van het bestand van 2%. Op basis van de toen bekende gegevens qua aantallen en het nader voorlopig budget 2023, kunnen we een in 2024 mogelijk een klein voordeel realiseren op het BUIG-budget.

IN- EN UITSTROOMCIJFERS

De onderstaande tabellen en grafieken laten zien dat er een vrij grote dynamiek in het uitkeringsbestand zit. Anders gezegd stromen er jaarlijks veel inwoners in en uit.

IN – EN UITSTROOM PARTICIPATIEWET	2020	2021	2022
Instream	1.626	1.381	1.146
Uitstroom	1.444	1.619	1.303

Voor 2023 is ervoor gekozen om de in- en uitstroom te specificeren per doelgroep, zie onderstaande tabel.

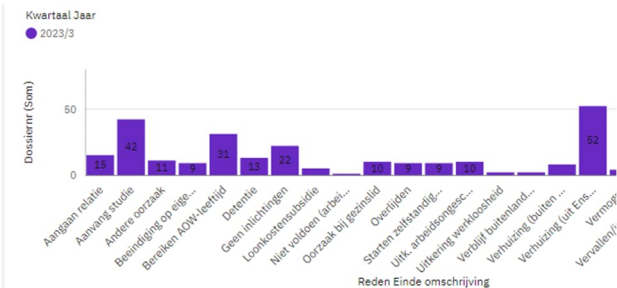
Q1 TOT EN MET Q3 2023	IN-STROOM	UIT-STROOM
Overig	552	801 (waarvan 30 met LKS)
Jongeren	272	203 (waarvan 13 met LKS)
Statushouders	225	97
Totaal	1.049	1.101

Jongeren: cliënten tot 27 jaar
Statushouders: cliënten met verblijfscode 26 en 27

De instroom van bijstandsgerechtigden nam de laatste jaren af. In 2023 zien we extra instroom van statushouders die we als gemeente moeten huisvesten. We verwachten dat de trend van dalende instroom hierdoor om zal slaan naar groei van de totale instroom.

Ter illustratie: het aantal lopende uitkeringen voor statushouders was in het eerste kwartaal van 2021 163. Eind derde kwartaal 2023 is dat opgelopen naar 404 bijstandsuitkeringen, waarvan 225 in de eerste drie kwartalen van 2023 zijn ingestroomd.

Als we kijken naar de uitstroom, dan doet de dynamiek zich met name voor in de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Ongeveer twee derde van de uitstroom komt voor rekening van mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Van de groep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt stromen de meeste inwoners uit vanwege 'werk' en 'verhuizing'. Van de groep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt stromen de meeste inwoners uit vanwege 'bereiken AOW-leeftijd'.



KENMERKEN BIJSTANDSBESTAND

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

De uitstroom naar werk is de laatste jaren teruggevallen van 670 in 2021, naar 520 in 2022 en naar 344 tot en met het derde kwartaal 2023. Hieruit kunnen we afleiden dat ook de mensen met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt steeds meer beperkingen hebben. Ondanks de sterke vraag

naar personeel zien we dus nog steeds een kwalitatieve 'mismatch' tussen vraag en aanbod. De werkzoekenden die op dit moment in het bijstandsbestand zitten, beschikken maar heel beperkt over vaardigheden die hen kans geven op geschoold werk. Ook ongeschoold werk is niet direct haalbaar; er is (steeds meer) tijd nodig om basale arbeidsvaardigheden op te doen. Dat betekent dat de groep die nu nog in het bijstandsbestand zit relatief minder voldoet aan de eisen van werkgevers. Het kost ons als gemeente dan ook steeds meer tijd en geld om inwoners aan het werk te helpen, of te helpen participeren. De afgelopen jaren groeiden zowel de personele kosten als de kosten voor bijvoorbeeld trainingen.

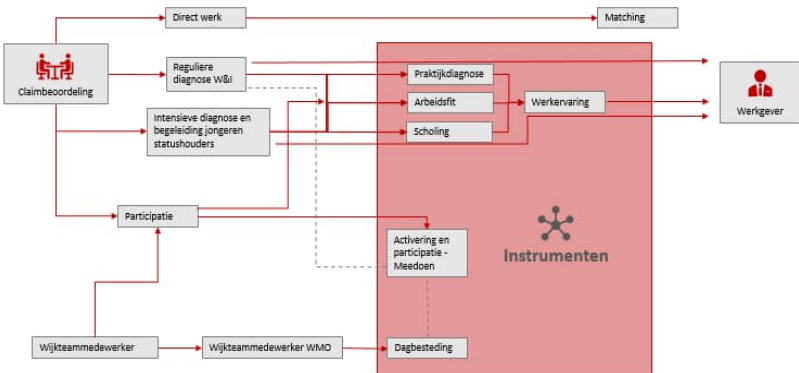
Lange afstand tot de arbeidsmarkt

In Enschede zien we, net als in de rest van Nederland, dat ongeveer 60% van het bijstandsbestand een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft en dat de mensen die zijn 'achtergebleven' in de bijstand, relatief meer problemen hebben:

- Het zittende bijstandsbestand heeft vaker taalproblemen. In 2015 was bekend dat 12% van de bijstandpopulatie de Nederlandse taal onvoldoende beheerst. In 2020 groeide dit tot 18%.
- Ons bijstandsbestand wordt ouder. In 2015 was 33% van het bestand ouder dan 50 jaar. In 2020 was 53% van het bestand ouder dan 50 jaar.
- Het aandeel inwoners met een arbeidsbeperking (=doelgroep loonkostensubsidie) groeit. 5,4% van de bijstandsgerechtigden stond in 2015 in het doelgroepenregister. In 2020 stond 8,8% van de bijstandsgerechtigden in het doelgroepenregister.

KLANTREIS

Hieronder is de klantreis te zien van een bijstandsgerechtigde bij de gemeente. De ervaring leert dat de meeste mensen graag stappen willen zetten naar participatie of werk, maar bij het wegnemen van belemmeringen is vrijwel altijd hulp nodig. Consulanten van de gemeente spelen in op de intrinsieke motivatie van mensen en helpen bij het stellen van realistische ambities en het bieden van de juiste handvatten. We zetten in op het ontwikkelen van een persoonlijke relatie en kijken naar wat iemand nodig heeft. Afhankelijk daarvan wordt een traject ingezet richting werk, participatie of dagbesteding.



2. PARTICIPEREN, RESULTATEN 2023 EN AMBITIES 2024

In dit hoofdstuk werken we de beleidslijn 'activeren en participeren' uit de kadernota uit.

Er komt landelijk meer aandacht voor de groep mensen in de bijstand die niet meer kan werken. De minister voor Armoedebelid, Participatie en Pensioenen schreef in haar kamerbrief 'Stand van zaken Participatiewet in balans' van 28 november 2022 dat 60% van het bestand zich nog niet in staat acht te werken. Dit komt overeen met het percentage bijstandsgerechtigden dat in Enschede niet meer actief wordt bemiddeld naar werk, maar geholpen wordt met sociale activering.

In Enschede hebben we al langer aandacht voor deze groep. We hebben in het beleidskader EAA 2019 een aparte beleidslijn 'activeren en participeren' gemaakt. Op basis van deze beleidslijn is de afgelopen jaren extra capaciteit toegevoegd aan het RAP-team en zijn er nieuwe instrumenten ontwikkeld.

De groep inwoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft problemen op meerdere levensgebieden. Bij de ondersteuning van inwoners zetten we in de meeste gevallen (eerst) in op het aanpakken van bijvoorbeeld taal, of schuldenproblematiek en maatschappelijke activering (actielijn 1a). Dezelfde, brede, aanpak is ook noodzakelijk voor statushouders (actielijn 1b) en jongeren (actielijn 1c).

Onze doelstelling voor 2023 is dat 21% van het bijstandsbestand deelneemt aan een sociaal activeringstraject. Deze doelstelling is eind 3e kwartaal (al) nagenoeg gehaald; eind september is 20,6% van ons bestand actief in een van onze trajecten.

In 2024 streven we ernaar dat minimaal 22% van het bijstandsbestand is ingeschreven voor een maatschappelijk activeringstraject.

2.1. DOELSTELLING 1: MEEDOEN IN DE MAATSCHAPPIJ

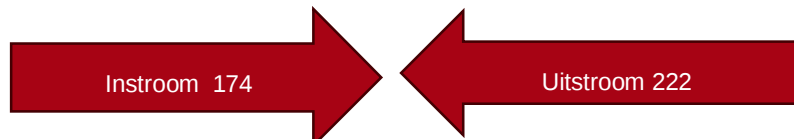
ACTIELIJN 1A: VERBETEREN KETEN, PARTICIPEREN

In september 2022 is de ketenaanpak ingevoerd. Alle consulenten die regelmatig contact hebben met inwoners werken daarvoor samen rondom een vaste groep inwoners. De ketens sluiten aan op de stadsdelen en op de doelgroepen jongeren en statushouders. Het doel van de invoering van de ketenaanpak is om de ondersteuning van inwoners mensgericht, integraler en efficiënter te maken.

Als gevolg van de invoering van de ketenaanpak hebben alle consulenten grote wisselingen gehad in hun caseload. Om die caseload te leren kennen, is de informatie over de bijstandsgerechtigden eerst geactualiseerd middels RAP-onderzoeken. Er zijn in 2023 ruim 2.300 onderzoeken uitgevoerd. Dit zijn er zo'n 1.000 meer dan in 2022. Deze extra inzet heeft ertoe geleid dat er minder tijd kon worden ingezet voor maatschappelijke activering. De instroom in activeringstrajecten is om die reden wat lager dan we verwachtten, maar nog steeds voldoende om onze doelstelling voor 2023 te halen.

In 2024 verwachten we dat we meer inzet kunnen plegen op aandacht en participatie en dat we extra instroom richting maatschappelijke activering kunnen bereiken.

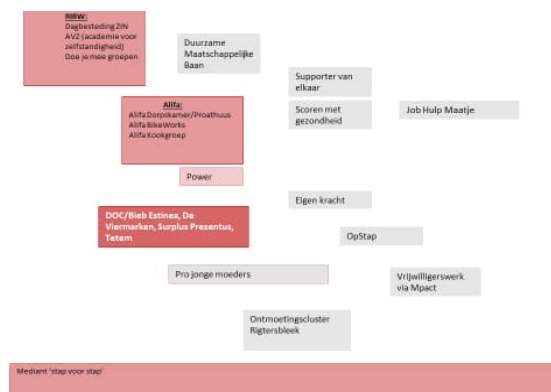
Instroom - uitstroom figuur



Trajecten

We zetten in 2023 verschillende instrumenten in om inwoners te ondersteunen om weer sociaal actief te worden. In de tabel hieronder is te lezen hoeveel inwoners in de eerste 3 kwartalen van 2023 actief waren in deze trajecten.

Resultaten 2023 (kwartaal 1 tot en met 3)	
Activering RAP	160
Eigen Kracht	38
Entree-opleiding	8
Mantelzorg	29
Meedoen in Enschede	24
Meedoen – sociale activering	180
Vrijwilligerswerk	699
Op Stap	25
Totaal	1.163



ACTIVERINGSTRAJECTEN

Bovenstaand schema geeft een overzicht van de meest gebruikte instrumenten op het snijvlak van dagbesteding en maatschappelijke activering. De grijs gemarkeerde instrumenten worden gefinancierd uit het P-budget.

OPMAAT

Ondersteunend aan deze instrumenten zetten we OpMaat in. Opmaat is de 'opvolger' van de Doen!beurs en heeft als doel het informeren en motiveren van om deel te nemen aan een van de beschikbare instrumenten én om eventuele problemen met bijvoorbeeld taal of schulden aan te pakken.

In 2023 zijn er drie OpMaat bijeenkomsten georganiseerd. Deze bijeenkomsten waren gericht op Jonge Moeders, Noord (65+) en Oost (60, 61 en 62 jarigen).

Voor iedere OpMaat bijeenkomst wordt gekeken welke aanbieders worden uitgenodigd, zodat de juiste aanbieders voor de juiste doelgroep aanwezig zijn. We zetten in op kleinschalige effectieve bijeenkomsten. Voorafgaand aan de bijeenkomst nemen we persoonlijk contact op met de bijstandsgerechtigden en lichten we toe dat deelname vrijwillig en vrijblijvend is. De opkomst is helaas achtergebleven bij de verwachting.

In 2024 gaan we verder met het organiseren van de OpMaat bijeenkomsten. We richten ons dan in eerste instantie op de statushouders. Daarnaast ligt de focus op ouderen. Hierbij kan gedacht worden aan 60+'ers en alleenstaande ouderen. Dit is afhankelijk van wat er speelt in de verschillende wijken. We streven ernaar de opkomst te verhogen. Daarvoor gaan we onder andere kijken of de uitnodiging minder vrijblijvend moet zijn.

ACTIELIJN 1B: INTENSIVEREN BEGELEIDING

STATUSHOUDERS

TERUGBLIK 2023

Stijgende instroom

Elk half jaar krijgt de gemeente Enschede een taakstelling opgelegd voor het aantal statushouders dat moet worden gehuisvest in de gemeente. Het

ministerie van SZW baseert deze taakstelling onder andere op het aantal inwoners.

De afgelopen jaren is de taakstelling steeds hoger geworden, wat betekent dat er in de gemeente Enschede steeds meer statushouders een plek moeten krijgen.

In de gemeente Enschede wonen meer dan 2.100 statushouders. Van deze totale groep is ongeveer 70% tussen de 18-65 jaar (zo'n 1.400 mensen). De rest zijn kinderen en mensen boven de 65.

Er zijn 404 statushouders met een bijstandsuitkering; dat is ongeveer 7% van het bestand.

Overzicht van de taakstelling (* de taakstelling voor de tweede helft 2024 is nog niet bekend)

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

Oude en nieuwe wet

Tot januari 2022 vielen mensen onder de oude inburgeringswet. Deze groep moest zelf voor de eigen inburgering zorgen. In Enschede hebben we sinds 2018 een regieteam inburgering. Sindsdien worden statushouders in Enschede begeleid bij hun inburgering. We zien dat het percentage mensen dat de inburgering binnen de gestelde termijnen haalt, hoger is dan in de rest van de benchmark gemeenten.

De nieuwe Wet Inburgering is in werking getreden op 1 januari 2022. Deze nieuwe wet geldt voor iedereen die vanaf 1 januari 2022 inburgeringsplichtig is. Gemeenten zijn vanaf deze datum verantwoordelijk voor de begeleiding van statushouders. De gemeente moet ervoor zorgen dat een statushouder snel kan starten met een leerroute en ook op andere gebieden begeleid wordt.

In totaal zijn er in 2023 386 (meting december 2023) mensen die moeten inburgeren onder de nieuwe wet, gestart met hun traject. Er zijn drie leerroutes: de B1 route (67%), de zelfredzaamheidsroute (Z-route) (22%) en de onderwijsroute (12%). Het is goed om te zien dat twee derde van de statushouders de B1 route gaat volgen. Met taalniveau B1 is het verkrijgen van een baan goed mogelijk.

Statushouders aan het werk, Enschede in vergelijking met andere steden

Statushouders die nog maar kort in Enschede zijn, moeten eerst inburgeren en hebben over het algemeen nog geen werk.

Wel zien we dat het percentage statushouders dat aan het werk is, toeneemt (zie tabel hieronder). Dat heeft onder andere te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. Daardoor is het ook voor deze groep wat makkelijker geworden om werk te vinden. In de grafiek hieronder is de vergelijking te zien van het percentage statushouders in Enschede en de gemeenten uit de benchmark. Enschede scoort met 33% ongeveer gelijk aan de andere gemeenten.

Grafiek 4.1: Percentage werkende statushouders (18-65 jaar)



Statushouders in de bijstand, Enschede in vergelijking met andere gemeenten

Het aantal statushouders met een bijstandsuitkering daalt, zowel in Enschede als in de benchmarkgemeenten.

In Enschede doen we het momenteel iets beter op dit vlak: 57% tegen 59% in de benchmarkgemeenten.

Grafiek 6.1: Percentage statushouders met bijstandsuitkering (18-65 jaar)



Vooruitblik 2024

Het doel van de nieuwe Wet Inburgering is, om statushouders snel te laten integreren, het liefst door betaald werk. Dat uitgangspunt onderschrijven we vanuit de gemeente Enschede.

Echter, in de praktijk zien we dat werken tijdens de inburgeringsfase nog onvoldoende lukt. In 2024 willen we hier extra aandacht aan geven door onderstaande in te gaan zetten:

- Z-route: de Z-route in Enschede is succesvol. De totale groep volgt hun inburgering bij DCW. We zien dat veel van deze statushouders in staat zijn om regulier werk te doen. Voor deze groep is de focus voor 2024 om uitplaatsing naar regulier werk te realiseren.

- Pilot met werkgevers die statushouders al in de inburgeringsfase een leer/werkplek bieden. Hierbij is er extra begeleiding van de statushouders, is er een tolk op de werkvloer aanwezig en zorgt het deelnemende bedrijf voor een buddy. De leer/werkplek is voor een half jaar, bij een succesvolle match krijgt de statushouder daarna een contract.
- Scannen van talent: er komt een extra gesprek in de beginfase van de inburgering, waar alleen gesproken wordt over opleiding in land van herkomst, werkervaring in land van herkomst en wensbaan. Op basis daarvan wordt een plan gemaakt om statushouders beter naar werk te kunnen begeleiden.
- Hoogvliegers: voor de talentvolle (jonge) statushouders wordt UAF ingeschakeld. UAF is een organisatie die hoogopgeleide vluchtelingen begeleidt richting studie of baan. Zij hebben veel ervaring met bijvoorbeeld het krijgen van een BIG-registratie, het vinden van stageplekken voor hoogopgeleiden en het vinden van banen voor deze doelgroep.
- Voor statushouders die 1) aan de B1 meedoen, 2) arbeidsfit worden, 3) kennis en ervaring opdoen en 4) werken (met ondersteuning).
- Er zijn een aantal extra instrumenten ingekocht om de groep 'oude wetters' richting werk te begeleiden. Het gaat om bewegen werkt, een intensievere MAP training en een traject bij Vluchtelingenwerk met extra begeleiding. Dit laatste heeft Vluchtelingenwerk afgelopen jaar voor mensen uit Oekraïne gedaan en dat was succesvol.
- Plan van aanpak statushouders aan het werk: dit is een plan vanuit het ministerie van SZW. Er komen extra middelen om statushouders sneller aan het werk te krijgen. Er zijn verschillende lijnen in dit plan, wij zetten vooral in op de zogenaamde startbanen.

ACTIELIJN 1C: JONGEREN

JONGEREN ACTIETEAM EN UITVOERING VAN DE TWENTSE BELOFTE IN ENSCHEDE

In het arbeidsmarktbeleid krijgen jongeren extra prioriteit. Jongeren die de gemeente nodig hebben om aan het werk te raken, lopen 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'. Onze inzet is 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 makkelijk 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, maar 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, verslavingen. Opnieuw studeren of gaan werken is moeilijk als die problemen blijven bestaan.

Om deze jongeren te ondersteunen, hebben we 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 probeerend aan hun lot worden overgelaten. Met onze aanpak zorgen we dat we in contact blijven met jongeren.

Terugblik 2023

- Het aantal voortijdig schoolverlaters (VSV) is in 2023 337 jongeren (3,0%). Dat is lager

dan in 2022; 364 jongeren (3,2%), maar het ligt boven het gemiddelde in Nederland.

- Als het gaat om VSV's aan het werk krijgen en terug naar school doen we het vergelijkbaar met de rest van Nederland. 38% van de vsv jongeren is aan het werk (zelf gevonden en geholpen door de gemeente) en 23% is terug naar school (idem).
- We hebben in totaal 805 jongeren begeleid in 2023. Hiervan waren er 342 VSV en 463 jongeren met een (aanvraag) uitkering.
- We hebben 142 jongeren aan het werk geholpen, en er zijn 52 jongeren terug naar school (zowel NUG als UG).
- 186 jongeren zijn aan het werk met LKS.

Vooruitblik 2024

We ontwikkelen onze aanpak door langs de volgende lijnen:

- 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.
- 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.
- Sinds 2022 is een consulent van de Stadsbank binnen het Jongeren Actie Team gedetacheerd. Hierdoor kan sneller en gericht gehandeld worden bij inkomens- en schuldenproblematiek. Bij de evaluatie 'Rondkomen met je inkomen' is deze aanpak geëvalueerd. We zetten dit voort in 2024 en kijken of er uitbreiding nodig is.
- In 2023 zijn ook verschillende jongeren van 16 en 17 jaar ondersteund door de keten jongeren. Deze jongeren moeten eigenlijk naar school, maar soms is dat bijna onmogelijk en lijkt een eerdere overstap naar de arbeidsmarkt beter. Komend jaar gaan we onderzoeken 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. We starten een proef 'Kan(s)pakkers' en doen mee aan Preventie met Gezag in Glanerbrug.
- We willen onze aanpak versterken door meer groepsinterventies / peer-to-peer interventie in te zetten. We kopen in 2024 een training in die langdurig is (één jaar) en gebruikmaakt van specialistische ondersteuning. Daarnaast ontwikkelen we zelf een kortere groepstraining.

- 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 verandert hierdoor. Ook wordt de leeftijdsgrens van de aanpak voor jongeren vergroot van 23 naar 27 jaar. In Enschede is 27 jaar al de leeftijdsgrens.

3. RE-INTEGREREN

3.1 DOELSTELLING 2: MEER PASSEND WERK, RESULTATEN 2023 EN AMBITIES 2024

We ondersteunen en begeleiden ongeveer 2.500 werkzoekenden in hun ontwikkeling naar werk. Naast individuele begeleiding door een vaste contactpersoon, zetten we ook in deze periode 485 re-integratietrajecten in. Hier valt bijvoorbeeld te denken aan training van algemene werknemersvaardigheden en werkervaringstrajecten. We kijken per werkzoekende welke ondersteuning nodig is.

DCW voert een groot aantal van deze trajecten uit. Het doel van deze trajecten 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. Jaarlijks passen we het aanbod aan instrumenten aan op de doelgroep. Voorheen maakten we veel gebruik van korte proefplaatsingen; geschikt voor mensen die nagenoeg klaar zijn om aan het werk te gaan. Tegenwoordig zetten we vaker het instrument 'loonkostensubsidie' in. Loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Het gaat om medewerkers die door hun arbeidsbeperking een lagere productiviteit hebben.

Resultaten:

- Tabel 1 laat zien welke resultaten we met de bovengenoemde groep van 2.500 werkzoekenden in de eerste drie kwartalen van 2023 boekten.
- Tabel 2 laat de inkomsten zien die bijstandsgerechtigden procentueel halen uit parttimewerk.
- Tabel 3 laat de gemiddelde inkomsten vanuit parttimewerk per maand zien.
- Het doel om in 2023 45% van de LKS-doelgroep met LKS aan het werk te hebben, is met een realisatie van 65% ruim behaald.
- Het doel voor het aantal plaatsingen door het Werkplein vanuit het bijstandbestand van de gemeente Enschede is in 2023 bepaald op 300 plaatsingen. Per november 2023 registreerden we 302 plaatsingen. Daarmee liggen we op koers voor het behalen van deze doelstelling.

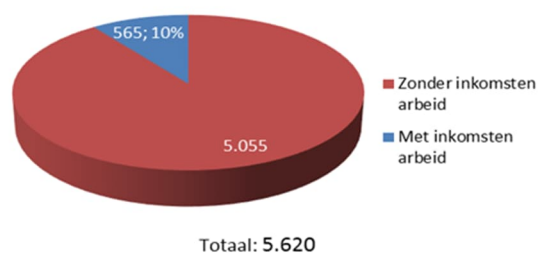
Tabel 1 *peildatum eind Q3 2023

Q1 tot en met Q3 2023	
Aantal geregistreerde re-integratie trajecten	485
Uitstroom totaal	1101
Uitstroom werk	344
Uitstroom studie	52
Gedeeltelijk uitstroom (naar parttimewerk met aanvullende uitkering)	605*
LKS contracten totaal	463
waarvan:	59
▪ met aanvullende uitkering	404
▪ zonder aanvullende uitkering	
Plaatsing Werkplein	302
Zelfstandig (na ondersteuning gemeenten)	27

Tabel 2

In de grafieken hieronder is af te lezen hoeveel inkomsten bijstandsgerechtigden halen uit parttime werk.

Inkomstenverrekeningen



Tabel 3



Sinds 1 september 2022 (de invoering van de ketenaanpak) stakte onze voorsprong op de vergelijkbare gemeenten als het gaat om de uitstroom uit de bijstand en deden we het of even goed, maar soms zelfs wat slechter. We vermoedden dat dat te maken had met de herschikte caseloads (waarbij veel collega's andere klanten op naam kregen) en de nieuwe manier van werken. Beide vragen immers tijd voor kennismaken en ervaring opdoen. Ons vermoeden lijkt te kloppen, want inmiddels (nu de ketens hun draai hebben gevonden en de consulenten hun klanten weer kennen) zien we de effecten daarvan. In het tweede deel van 2023 is het bijstandsbestand aanzienlijk gedaald en doen we het weer beter dan heel veel andere grote gemeenten.

Vooruitblik 2024

Voor 2024 stellen we de ambitie voor plaatsingen met LKS op 60%. We continueren 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 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.

ACTIELIJN 2B: WE ONTWIKKELEN NIEUWE ROUTES

Voorgaande jaren werd ingezet op het ontwikkelen van nieuwe routes en instrumenten. In 2024 focussen we op bestaande en goed werkende instrumenten, omdat we zien dat we op dit moment over voldoende instrumenten beschikken die werkzoekenden kunnen ondersteunen bij hun ontwikkeling. We blijven alert op arbeidsmarktontwikkelingen in relatie tot onze doelgroep. In 2024 starten we bijvoorbeeld met aangepaste trainingen die beter aansluiten bij de huidige doelgroep, waaronder de TOP-workshop (toeleiden, oriënteren en participeren). Doel van de workshop is het zelfvertrouwen vergroten in en door de groep.

ACTIELIJN 2C: WE ONDERSTEUNEN HET AANBOD/WERKNEMERSBENADERING

Zoals eerder aangegeven, ondersteunen we werkzoekenden door middel van individuele begeleiding en het inzetten van re-integratietrajecten. Wanneer het lukt om inwoners aan werk te helpen, dan zetten we ons ook in om hen aan het werk te houden. Dit doen we bijvoorbeeld door de inzet van jobcoaching. Tot slot zetten we vaker de praktijkroute in; waardoor we in de praktijk kunnen toetsen of mensen arbeidsbeperking hebben. Dat maakt het mogelijk om LKS voor nog meer mensen in te zetten. Deze werkwijze gaan we in 2024 continueren.

4. ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN

DIGITALISERING

Digitalisering inzetten voor meer aandacht en betere dienstverlening

Om zoveel mogelijk consumenten 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 gemeentebrede ontwikkeling van Podium-D (Dimpact) en Gemeentelijke Basisprocessen Inkomen (GBI). Met eerstgenoemde realiseren we de vervanging en verbetering van het huidige digitaal loket door een digitale MijnEnschede-omgeving. Met de GBI realiseren we landelijke standaarden voor het inkomensdomein die leiden tot betere IT-ondersteuning door leveranciers voor alle gemeenten in Nederland.

Terugblik 2023

In 2023 heeft de commissie van Dienstverleningszaken de eerste door GBI ontwikkelde standaarden vastgesteld en zijn we als Enschede trekker geworden om de realisatiestrategie te ontwikkelen voor het eerste product dat moet leiden tot een forse vermindering van administratieve taken: Terug- en Invorderen. De eerste Podium-D producten zijn bijna gereed om geïmplementeerd te worden in Enschede. Met onze leverancier Centric hebben we - in samenwerking met andere gemeentelijke klanten van Centric in het Sociaal Domein - een strategische agenda ontwikkeld voor de verbetering van de IT-producten die het werk en de dienstverlening moeten verbeteren.

KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Terugblik 2023

Elke twee jaar wordt een klanttevredenheidsonderzoek afgenomen. In 2022 was dit voor het laatst.

Vooruitblik 2024

In het jaar 2024 wordt een nieuw klanttevredenheidsonderzoek uitgezet. We gebruiken de input uit het klanttevredenheidsonderzoek om onze dienstverlening te verbeteren. In 2023 hebben we ingezet op de digitale dienstverlening. Zo is de website herschreven en de aanvraag versimpeld. Ook zitten medewerkers nu bij de wijkwijzers.

INCLUSIE

Rondom inclusie is een eerste stadsgesprek gevoerd. Het thema van dit stadsgesprek was

'discriminatie op het werk'. Voor dit stadsgesprek zijn werkgevers en werknemers uitgenodigd om door te praten over dit onderwerp. Door het voeren van dit soort gesprekken dragen we eraan bij dat werkgevers en werknemers ontdekken hoe ze vorm kunnen geven aan inclusief ondernemerschap. Daarnaast zetten we sociale ondernemers in als voorbeeld van inclusief ondernemerschap.

DCW

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.

Wie werken bij DCW?

De blijvers

Soms gaat er bij DCW iemand met pensioen na een 50-jarig dienstverband. Vaker komt het voor dat mensen hun 40-jarig dienstverband halen. We hebben het over werknemers die onder de Wet sociale werkvoorziening al vóór 2015 in dienst kwamen. Uit de 'oude doelgroep' werken nu nog 400 mensen bij het Beschut Bedrijf. En nog eens 364 werknemers zijn gedetacheerd bij werkgevers in de regio. Gemiddeld zijn ze 55 jaar oud.

Het werk bij DCW brengt hen bestaanszekerheid, structuur in de dag en veel werkplezier. Hun gezondheid is een zorg, want naarmate je ouder wordt nemen de beperkingen eerder toe. Het is aan de teamleiders om de werkzaamheden hier optimaal op aan te passen, ze kijken voortdurend naar wat iemand nog wel kan.

De instromers in Nieuw Beschut

Met de invoering van de Participatiewet 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 120 werknemers via Nieuw Beschut bij DCW.

De nieuwkomers

Dit zijn mensen die instromen in de Werkroute. Werkroute heeft zich het afgelopen jaar doorontwikkeld tot een voorziening die ingezet wordt voor verschillende doelgroepen. Dat zijn klanten met een Participatiewetuitkering, zoals bijvoorbeeld mensen met een arbeidsbeperking en statushouders. Maar ook jongeren uit het speciaal onderwijs.

Het doel van 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.

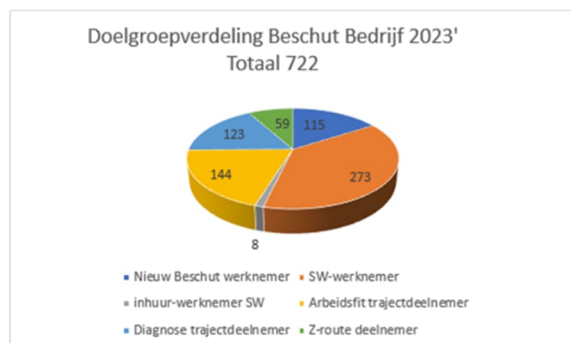
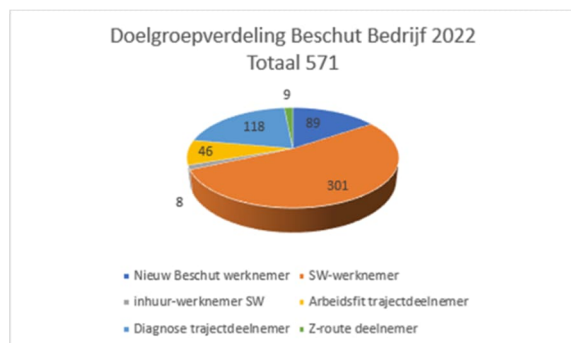
Werkroute biedt een viertal trajecten aan:

- 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.

Aantallen Beschut werk en Werkroute

In onderstaande diagram is de ontwikkeling in de verdeling van de doelgroep van 2023 ten opzichte van 2022 te zien.

We zien een significante afname van de doelgroep SW, namelijk 9%. Daarnaast zien we groei bij de doelgroep Nieuw Beschut en bij arbeidsfit trajecten.



Werkroute

Vooruitblik naar 2024

- Uitbreiden van type trajecten naar behoefte: Werkroute heeft korte lijnen met Werk & Inkomen en WMO. Indien er behoefte is aan een bepaald type traject, kan Werkroute hier een traject voor opzetten. Een voorbeeld is het traject 'schoolfit' dat in ontwikkeling is.
- Optimalisatie van trajecten: er zal onderzocht worden welke instrumenten aan de trajecten toegevoegd kunnen worden, denk aan testen en trainingen zoals een beroepskeuze test en sollicitatietraining.
- Locatie Kwekerij: de locatie wordt her-ontwikkeld om zo nog beter aan te sluiten bij de opdracht van DCW. De transitie richt zich op het uitbreiden van werksoorten, creëren van doorlopende leerlijnen en het verduurzamen van huisvesting. Op deze tweede locatie kunnen de trajecten van Werkroute eveneens ingezet worden.
- Uitbreiding leerlijnen: in 2024 worden de leerlijnen uitgebreid; zo is de wens om het aanbod uit te breiden met leerlijnen in het groen, de logistiek en techniek. Op deze manier worden werksoorten uitgebreid en kunnen kandidaten ten tijde van hun traject opgeleid worden en werkervaring opdoen in branches waar het tekort aan arbeidskrachten hoog is.
- Positie in de keten van dagbesteding naar werk behouden: ook zal Werkroute haar positie blijven behouden, en indien noodzakelijk, naar behoefte versterken in de totale keten van dagbesteding naar werk.

BREED OFFENSIEF

Onder de titel 'breed offensief' zijn een aantal wijzigingen doorgevoerd in de Participatiewet. Dit betekent dat de gemeenten aan de slag moeten met nieuw landelijk en lokaal beleid. We hebben naar aanleiding hiervan de re-integratieverordening Participatiewet aangepast. Deze heeft de gemeenteraad op 4 december 2023 vastgesteld.

Het breed offensief is een landelijke, brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Landelijk is geconstateerd dat er nog te veel mensen met een arbeidsbeperking geen werk hebben en dat te weinig werkgevers iemand met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Met het breed offensief zijn er wettelijke maatregelen opgenomen om meer mensen met een beperking aan een baan te helpen en aan het werk te houden. Het gaat met name om mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

De doelen van het breed offensief zijn:

- Zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar gemakkelijker vinden.
- Het gemakkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

- Werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken (bijvoorbeeld door meer inkomen).
- Mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk te krijgen.

Om ervoor te zorgen dat bovenstaande doelen gehaald worden, zijn er vanaf juli 2023 een aantal wetwijzigingen ingevoerd. Deze zijn onder andere:

- Het harmoniseren van het aanbod van ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking.
- Het opnemen van een expliciete aanvraagmogelijkheid voor ondersteuning op maat.
- Vereenvoudiging van de loonkostensubsidie.
- De vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie.
- Een uitzondering op de zoektermijn voor jongeren met een beperking en de bevoegdheid voor gemeenten om andere jongeren - als dat nodig is - tijdens de zoekperiode van vier weken ondersteuning te bieden.
- Wijziging van de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm. Deze is verhoogd van 21 naar 27 jaar.

Bovenstaande wijzigingen zijn in Enschede ingevoerd. Meerdere zijn opgenomen in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Enschede 2023, die op 4 december 2023 door de gemeenteraad is vastgesteld, en sommige zijn in landelijke wetgeving verankerd.

LOBBY PARTICIPATIEWET

Enschede draagt in verschillende ambtelijke en bestuurlijke overleggen bij aan de verbetering van relevante wet- en regelgeving. In de 'Visiebrief Participatiewet in Balans' schrijft de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen waar het aan schort in de huidige wet. 'De wet is te complex, gaat onvoldoende uit van vertrouwen en behoeft verbetering als het gaat om inkomensondersteuning en passende ondersteuning bij participatie'. Onder de noemer Participatiewet in Balans heeft de minister drie sporen uitgezet om verbeteringen door te voeren.

- Spoor 1: twintig aanpassingen van uitvoeringsregels die op korte termijn worden ingevoerd. Die aanpassingen vloeien voort uit de input en lobby van onder andere Enschedese professionals en gaan helpen om een aantal scherpe kanten van de wet te halen.
- Spoor 2: een fundamentele herziening van de Participatiewet. Dit is een lange termijn traject waar vanuit Enschede op zowel ambtelijk als bestuurlijk niveau aan bijgedragen wordt. Wij willen onder andere dat de nieuwe wet erkent dat niet iedereen kan werken.
- Spoor 3: gericht op het ontwikkelen van een instrumentarium om de vakkundigheid van professionals in de gemeentelijke uitvoering te verbeteren.

ENSCHEDESE INZET REGIONAAL BELEID

In bijlage 3 wordt (feitelijk) beschreven hoe de regionale samenwerking eruit ziet 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 regionaal moeten worden opgepakt. Het Rijk stuurt hierop aan, bijvoorbeeld door de opdracht om regionale Werkcentra op te zetten. Maar ook door geldstromen minder vaak structureel in te zetten via gemeenten of Werkpleinen, maar door geldstromen tijdelijk(er) te beschikken op voorwaarde dat er publiek-private samenwerkingen worden aangegaan.

Naast de belangen en verantwoordelijkheden voor een soepel lopende regionale samenwerking, heeft Enschede natuurlijk ook een belang om de regionale inzet goed op de lokale dienstverlening aan te laten sluiten.

Onze basishouding met betrekking tot de regionale samenwerking is: 'regionaal wat moet, lokaal wat kan'. Meer praktisch betekent dit dat we de ondersteuning van onze inwoners lokaal organiseren, zoveel mogelijk integraal middels 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. Maar 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. Werkplein Twente is ons gezicht naar werkgevers. Bij het vaststellen van de ambities ten aanzien van uitstroom naar werk zetten wij er op in dat er per gemeente subdoelen worden vastgesteld, om de gezamenlijke inzet te borgen en te richten.

BIJLAGE 1 BEGROTING

Budget:	Direct	Flankerend	Totaal
Bijdrage SW/Beschut werk	3.199		3.199
Ondersteuningstrajecten korte afstand	1.811	6.054	7.865
Ondersteuningstrajecten grotere afstand	690	1.555	2.244
Jongeren actieteam	52	1.075	1.127
Inburgering en Statushouders	3.935		3.935
Voorwaardenscheppend	10	2.943	2.953
Uitvoering Centrumtaken	8.522		8.522

Totaal Budget:	18.219	11.627	29.846
----------------	--------	--------	--------

Dekking:			
Algemene middelen			19.734
reserves			100
Detachering personeel			84
Specifieke uitkering Inburgering			2.494
Specifieke uitkering Educatiemiddelen			2.855
Subsidies/bijdragen centrumtaken			4.579

Totaal Dekking:			29.846
-----------------	--	--	--------

*bedragen x 1.000 euro

BIJLAGE 2 ARBEIDSMARKT- INSTRUMENTARIUM

NAAM INSTRUMENT	DOEL
SCOREN MET GEZONDHEID	MEEDOEN
SUPPORTER VAN ELKAAR	MEEDOEN
BEWEGEN WERKT	MEEDOEN
PRO JONGE MOEDERS	MEEDOEN
EDUCATIE	MEEDOEN
EIGEN KRACHT	MEEDOEN
OPMAAT	MEEDOEN
OPSTAP	MEEDOEN
VRIJWILLIGERSWERK	MEEDOEN
POWER	MEEDOEN
VIP	MEEDOEN
DCW ARBEIDSFIT	MEEDOEN
DCW DIAGNOSE	MEEDOEN
PERFORMANCE FACTORY	MEEDOEN
SIVE	MEEDOEN
Z-ROUTE	MEEDOEN
LOONKOSTENSUBSIDIE (LKS)	WERK
DIRECT WERK	WERK
FLEXINZET	WERK
ICT-TRAJECTEN VISIE GROEP	WERK
PILOT SAMEN WERKT BETER	WERK
PROEFPLAATSING	WERK
PARTICIPATIEPLAATS	WERK
WERKEN AAN WERK (WAW)	WERK
SOLLICITATIETRaining	WERK
Q-1000 ASSESSMENT	WERK
PARTTIME ONDERNEMEN	WERK
ARBEIDS-MEDISCH ONDERZOEK	VOORZIENINGEN
AANVRAAG BEOORDELING ARBEIDSVERMOGEN (ABA)	VOORZIENINGEN
FLEXIBEL BUDGET	VOORZIENINGEN
NO RISK POLIS VOOR LKS	VOORZIENING
JOB COACHING	VOORZIENING
UITSTROOMBONUS	VOORZIENINGEN
KINDEROPVANG	VOORZIENINGEN
PERSOONLIJK PARTICIPATIE BUDGET	VOORZIENINGEN
TWENTS FONDS VOOR VAKMANSCHAP	VOORZIENINGEN
REGIONAAL MOBILITEITSTEAM	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.

REGIONAAL WERKCENTRUM

De ambitie van het kabinet is om in iedere arbeidsmarktregio (in totaal 35) minimaal één (ook digitaal) loket in te richten met overal dezelfde naam (bijvoorbeeld 'Werkcentrum'). Bij dit regionaal loket kunnen werkenden, werkzoekenden en werkgevers met al hun arbeidsmarkt gerelateerde vragen terecht. Het UWV en gemeenten faciliteren dit gezamenlijk. Dit staat in de kamerbrief 'Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur' van 22 oktober 2022.

Vooruitlopend op dit voornemen zijn we in de regio Twente al gesprekken gestart met het doel om op termijn de huidige regionale samenwerkingsverbanden, het Leerwerkloket, het Werkplein en het Regionaal Mobiliteitsteam én het Twents Fonds voor Vakmanschap, door te ontwikkelen tot een netwerk-samenwerking. Voor inwoners zou er dan één loket ontstaan waar zij terecht kunnen. Iedere partij achter het loket behoudt zijn zelfstandigheid en biedt onder eigen naam dienstverlening aan.

CENTRUMGEMEENTE

Gemeenten ondernemen acties om de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te laten functioneren. De gemeente Enschede heeft voor de arbeidsmarktregio Twente de leiding. Zij beheert de gezamenlijke middelen die zij krijgt van de regering en van Europa en zorgt er ook voor dat bestuurders en ambtenaren goed samenwerken in het netwerk.



De laatste jaren werden de doelen breder. Dat zien we in de onderste twee lagen van bovenstaande piramide. In deze piramide zie je de regionale arbeidsmarktaanpak. Het gaat nu ook om 'Van Werk naar Werk' en een 'Leven Lang Ontwikkelen'. Deze staan minder duidelijk in wetten over regionale samenwerking. We gaan meer doen voor werkenden die makkelijker hun baan kwijtraken. En voor werkenden die makkelijker een andere baan kunnen krijgen. Zo zorgen we ervoor dat minder mensen uitvallen en minder mensen afhankelijk zijn van een uitkering.

Deze nieuwe samenwerking zie je goed in de regio Twente. Hiervoor schreven we in 2021 de taken van het Werkbedrijf beter op. Ook doen mensen uit het onderwijs mee in het Werkbedrijf. Het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) oefende met samenwerking met private partijen. Zij helpen werkenden die makkelijker hun baan kwijtraken, werkzoekenden, mensen zonder werk en kleine zelfstandigen.

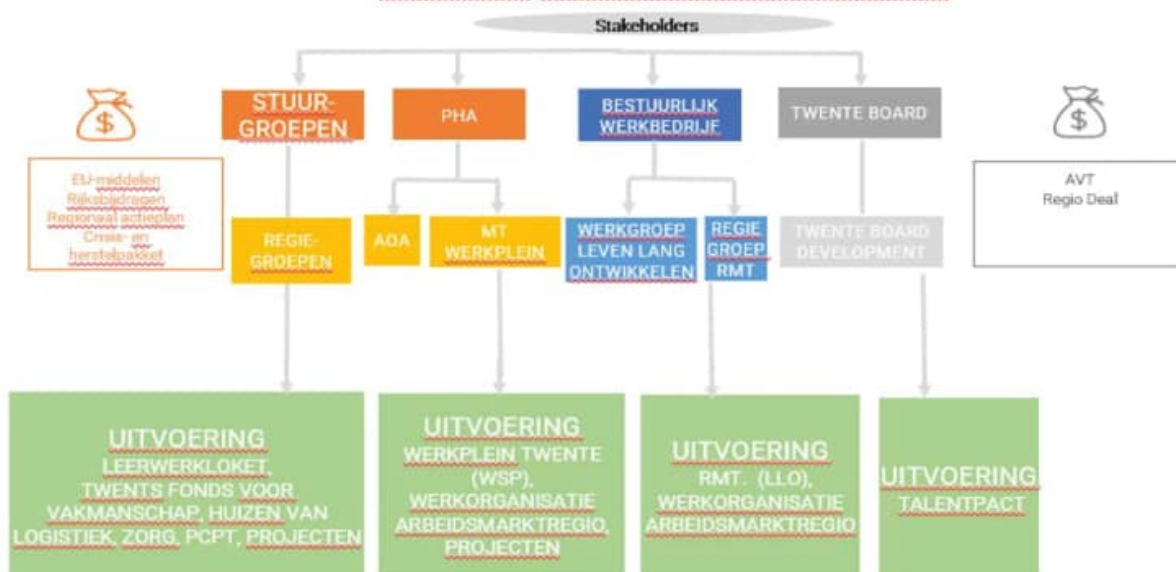
Binnen de arbeidsmarktregio Twente kennen we drie belangrijke samenwerkingen. Dit zijn:

- Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt (PHA);
- Bestuurlijk Werkbedrijf;
- Twente Board.

Andere samenwerkingen in de arbeidsmarktregio zijn:

- Het Huis van Zorg en Welzijn;
- Het Huis van de Logistiek;
- Het Huis van de Procestechnologie en Voedingsmiddelenindustrie.

Twentse arbeidsmarktstructuur



Zij richten zich op bepaalde soorten bedrijven. Ook Leerwerkloket Twente doet dat. Daarin werken gemeenten, het UWV en het ROC van Twente samen. In 2024 verbeteren we de samenwerking op de regionale arbeidsmarkt. Landelijk bestaat het plan de samenwerking uit te breiden met regionale werkcentra. We houden dit goed in de gaten en geven aan wat onze wensen daarin zijn. De laatste stap in de keten van dagbesteding naar werk is de bemiddeling naar een baan; ook wel matching genoemd.

Onze Adviseurs Werk verzorgen deze matching en doen dat, deels, in samenwerking met regionale partners onder de vlag van Werkplein Twente. Werkplein Twente is een netwerkorganisatie van de 14 Twentse gemeenten en het UWV, waarbij actief wordt samengewerkt met SW-organisaties, onderwijsinstellingen en werkgevers. Dit is vastgelegd in de 'Governance Werkplein Twente'. Met Werkplein Twente committeerden de 14 Twentse gemeenten en het UWV zich aan het samenbrengen van vraag en aanbod voor heel Twente.

PORTEFEUILLEHOUDERSOVERLEG ARBEIDSMARKT (PHA)

De 14 Twentse gemeenten en het UWV werken samen in het PHA. Het PHA bespreekt strategische, tactische en operationele zaken. Werkplein Twente doet de werkgeversdienstverlening in de regio. Beleidsadviseurs werken samen in het Ambtelijk Arbeidsmarktoverleg (AOA). Dit overleg bereidt het PHA voor. Ook voert zij projecten uit voor het PHA.

Deelnemers aan het PHA werken niet alleen samen op thema's die met Werk en Inkomen en Participatie te maken hebben, zoals dienstverlening aan

werkzoekenden. Zij werken ook samen op Leren en Werken, Educatie, Inburgering, de samenwerking VSO en PRO, de samenwerking over de grens en Social Return of Investment (SROI).

BESTUURLIJK WERKBEDRIJF

In de samenwerkingsovereenkomst legden we vast hoe de bestuurlijke samenwerking tussen partners in het bestuurlijk werkbedrijf eruitziet. De strategische arbeidsmarktagenda vormde hierbij de kapstok. In het Werkbedrijf pakken we alle extra thema's op, zoals het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en een Leven Lang Ontwikkelen. Deze samenwerking tussen de overheid en private partijen is nieuw. We ontwikkelen dit door. We passen de arbeidsmarktagenda aan, aan de ontwikkelingen van deze tijd. De belangrijkste vraag is wat daarin nu prioriteit heeft. Hiervoor analyseerden we de arbeidsmarkt. De volgende stap is om te kijken welke samenwerking, middelen, organisatie en dienstverlening daarbij horen.

DIENTSTVERLENING RMT

In 2021 kwam de regering met een steun- en herstellepakket. Daarmee wilde zij ervoor zorgen dat werkenden door de pandemie niet werkloos werden. Iedereen verwachtte dat veel van hen hun baan kwijt zouden raken door de coronacrisis. Dat gebeurde gelukkig niet. De regering paste in de tussentijd de regeling aan. Nu kunnen andere groepen, bijvoorbeeld Oekraïense vluchtelingen, ook hulp krijgen van het RMT. De regering besloot de regeling te verlengen tot en met 2023.

We richtten de dienstverlening van het RMT in als extra dienstverlening, naast die van partners in de regio. Dat extra is vooral de samenwerking tussen de overheid en private partijen. En de mogelijkheid om gebruik te maken van elkaars producten en diensten. Daarbij helpt ook het extra geld dat we van de

regering kregen: het ontschot budget. Vooral in de uitvoering zie je de samenwerking tussen de dienstverlening van de overheid en private dienstverlening. Zo leren we elkaars dienstverlening beter kennen. Ook leren we van elkaar en krijgen we vertrouwen in elkaar.

De samenwerkende partijen komen zelf met de kandidaten waarvan zij vinden dat deze extra hulp nodig hebben. Deze kandidaten zitten in de volgende doelgroepen:

- Werkenden (in dienstverband dan wel als ZZP'er);
- Niet-werkenden (WW, Wajong-uitkering, WGA/WIA, bijstandsuitkering, Nuggers).

TWENTE BOARD

In de Twente Board werken overheid, ondernemers en onderwijs samen. De partners zijn er vooral om de inrichting van de economie in de regio Twente te verbeteren. De Board heeft onder andere bepaald dat er meer focus moet komen op de sectoren zorg, techniek (energietransitie) en ICT.

Doordat de Twente Board ook de leiding over de Agenda voor Twente en de Regio Deal Twente, waaruit verschillende arbeidsmarktprojecten worden gefinancierd, sturen ze mee op die projecten.

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

In Twente zetten we in op een Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Dat doen we met behulp van Leerwerkloket Twente en het Twents Fonds voor Vakmanschap. Omdat de techniek steeds verandert, verandert het werk ook. Mensen moeten blijven leren om daarmee om te gaan en zo aan het werk te blijven. Dat is in Nederland nog niet voor iedereen vanzelfsprekend. Daarom helpen we inwoners, bedrijven en instellingen om zich te blijven ontwikkelen. Als inwoners zich blijven ontwikkelen, blijven zij productief en lang van waarde voor hun werkgever. Ook kunnen zij dan steeds nieuwe taken uitvoeren en producten maken.

Werkgeversorganisaties, vakbonden, onderwijsinstellingen en overheden in Twente moedigen elkaar aan te blijven ontwikkelen.

Samen stelden we vier belangrijke uitgangspunten vast, namelijk:

- Samen ervoor zorgen dat we veel mensen bereiken.
- Samen ervoor zorgen dat het makkelijk is voor inwoners, bedrijven en instellingen om advies te krijgen en financiering aan te vragen.
- Samen zorgen voor een goed, passend aanbod voor LLO in Twente.
- Een duurzame aanpak en de samenwerking voor LLO is praktisch zo goed dat alles soepel verloopt.

TWENTS FONDS VOOR VAKMANSCHAP

De inzet van het Twents Fonds voor Vakmanschap is dat mensen zelf zorgen voor hun loopbaan en hun leven. Zo kunnen zij eigen keuzes maken en zich blijven ontwikkelen. Het fonds is er voor mensen met een opleiding tot mbo-4 niveau die zich willen laten omscholen, herscholen of bijscholen. Het fonds zorgt ervoor dat mensen gemotiveerd worden en dat zij advies krijgen over passende opleidingen. Het fonds betaalt, als dat nodig is, ook mee aan deze opleidingen.

Enschede stelde samen met andere partijen voor het Twents Fonds voor Vakmanschap te beginnen. De 14 Twentse gemeenten zijn gezamenlijk eigenaar van het fonds. Enschede verzorgt de administratie. De middelen voor het Twents Fonds voor Vakmanschap komen met name uit ESF-subsidies, Regiodeal, provinciale middelen en middelen van de Twente Board. In 2023 hebben we met subsidieverstrekkers afgesproken dat we meer focus leggen op het opleiden/toeleiden van mensen richting de sectoren zorg, ict en techniek.

GEMEENTE ENSCHEDE

