GEMEENTE ENSCHEDE

UITVOERINGSPROGRAMMA ENSCHEDESE ARBEIDSMARKTAANPAK 2023

EVALUATIE 2022 (KWARTAAL 1 T/M KWARTAAL 3)



ENSCHEDE

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING 4

SAMENVATTING 5

Doelen en indicatoren 5
Beleidsmatige ontwikkelingen 5

1. ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN 6

1.1 **Economie en arbeidsmarkt** 6
Aanbod 7
Vraag 7
1.2 **Het aantal bijstandsuitkeringen in Enschede** 8
Financieel resultaat 8
In- en uitstroomcijfers 8
Kenmerken bijstandsbestand 9
Inkomsten parttime werk 9

2. PARTICIPEREN 10

TERUGBLIK 2022 EN VOORUITBLIK 2023

2.1 **Doelstelling 1:** Activeren en participeren 10
Actielijn 1a: Verbeteren keten 10
Special: Ketenaanpak 10
Aanpak laaggeletterdheid gericht op participatie 11
OpMaat (voormalige Doenbeurs) 11
Actielijn 1b: Intensiveren begeleiding statushouders - Regie Integratie 12
Actielijn 1c: Intensiveren begeleiding jongeren 12
Jongeren Actieteam en uitvoering van De Twentse Belofte in Enschede 12

3. RE-INTEGREREN 14

TERUGBLIK 2022 EN VOORUITBLIK 2023

3.1 **Doelstelling 2:** Meer passend werk 14
Actielijn 2a: We ondersteunen de ontwikkeling van de vraag/werkgeversbenadering 14
Actielijn 2b: We ontwikkelen nieuwe routes 15
Actielijn 2c: We ondersteunen het aanbod/werknemersbenadering 15
Special: DCW 16
Special: LKS 18

4. ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN 20

TERUGBLIK 2022 EN VOORUITBLIK 2023

Regionaal Arbeidsmarktbeleid 20
Klanttevredenheidsonderzoek 20
Kwijtscheldingsbeleid 20
Doorbraakmethode IPW 21
Aanpassingen Participatiewet 21
Inclusieve Arbeidsmarkt 21

BIJLAGE 1: ARBEIDSMARKTINSTRUMENTARIUM 22

BIJLAGE 2: BEGROTING 24

BIJLAGE 3: CENTRUMTAKEN 25

Regionale samenwerking 25
Regionaal Arbeidsmarktbeleid 25
Centrumgemeente 25
Portefeuillehoudersoverleg arbeidsmarkt (PHA) 26
Bestuurlijk werkbedrijf 26
Dienstverlening RMT 27
Twente Board 27
Leven Lang Ontwikkelen 27
Twents Fonds voor Vakmanschap 27

INLEIDING

In 2019 stelde de gemeenteraad van Enschede het beleidskader de Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak 2019 voor onbepaalde tijd vast. Dit document geldt voor meerdere jaren en vormt de basis voor de Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak (EAA). In de EAA staat hoe we de Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak uitvoeren. Ook blikken we elk jaar terug. Als het nodig is passen we de uitvoering op basis van de terugblik aan.

In dit document vindt u de terugblik op de EAA over de eerste drie kwartalen van 2022 en het uitvoeringsprogramma 2023. De nadruk ligt op de cijfers. Er is voor gekozen om het stuk compacter vorm te geven en te richten op de doelen uit de gemeentebegroting. We blikken terug op de resultaten van het afgelopen jaar en kijken vooruit naar de doelen voor het lopende kalenderjaar. In aanvulling op de cijfers lichten we een aantal opvallende en/of actuele projecten uit:

- Een special over ketenaanpak;
- Een special over DCW;
- Een special over de LKS.

We hebben een aantal bijlagen toegevoegd aan dit document. In de eerste bijlage vindt u een overzicht van de instrumenten die we inzetten. In de tweede bijlage staat de begroting. Tot slot is in de derde bijlage informatie te zien over de taken die de gemeente Enschede als centrumgemeente uitvoert voor de arbeidsmarktregio Twente.

SAMENVATTING

In 2022 groeide de economie met 4,6%. Tegelijkertijd waren er minder mensen aan het werk omdat de bevolking vergrijst. We zien dat er nu meer vacatures zijn dan werkzoekenden. Het verschil tussen het aantal vacatures en het aantal werkzoekenden wordt naar verwachting de komende jaren nog groter.

In de afgelopen 2 jaar daalde het aantal bijstandsgerechtigden in Enschede sneller dan in de rest van Nederland. We weten niet zeker hoe het komt dat het bijstandsbestand in Enschede sneller is gedaald. We denken dat dit te maken heeft met het feit dat de bedrijven in Enschede wat minder gevoelig zijn geweest voor de corona-crisis. Doordat het bijstandsbestand in Enschede sneller daalde, was er in die periode geen tekort op het BUIG-budget. Inmiddels is de situatie omgekeerd. In 2022 daalde het bijstandsbestand in Enschede minder hard dan in de rest van het land.

Eind september 2022 hadden we een tekort op het bijstandsbudget dat we van het Rijk kregen. In 2023 denken we wel uit te komen met het budget. Dan krijgt Enschede door een andere verdeling een groter deel van het landelijke budget.

DOELEN EN INDICATOREN

Met de uitvoering van de EAA dragen we eraan bij dat 'inwoners participeren in de samenleving' en 'inwoners betaald werken naar vermogen'. Dit zijn doelen zoals beschreven in de Doelenboom Sociaal Domein 2022-2026 zoals opgenomen in gemeentebegroting 2023.

In deze EAA schrijven we over 3 indicatoren uit deze nieuwe doelenboom:

1. **Percentage ontwikkeling bijstandsvolume Enschede t.o.v. landelijke ontwikkeling**
   Landelijk is de gemiddelde daling over de eerste 9 maanden van het jaar ongeveer -3,5%. Enschede laat een daling zien van -3,2%. Ons doel is om het niet slechter te doen dan het landelijk gemiddelde. Dat haalden we in 2022 niet. In 2023 handhaven we dit doel ondanks dat we merken dat dit lastiger wordt;
2. **Percentage LKS – regulier t.o.v. de doelgroep**
   De doelstelling in 2022 is 43,5% van de LKS-doelgroep met LKS aan het werk te helpen of te hebben. Met een percentage van 57,4% is dat ruim geslaagd. In 2023 verhogen we de ambitie naar 45%. Dit is (ruim) onder de realisatie over 2022. Toch passen we het streven niet aan. We verwachten namelijk dat het percentage nog wat daalt doordat we de doelgroep vergroten; het beleidsvoornemen tot een brede(re) inzet op LKS houdt namelijk in dat we de praktijkroute inzetten om mensen die geen doelgroep-registratie hebben te testen op een arbeidsbeperking om tóch LKS in te kunnen zetten;
3. **Percentage bijstandsgerechtigden met sociale activering t.o.v. het totale bijstandsbestand**
   Het doel om 21% van het bijstandsbestand deel te laten nemen aan een maatschappelijk activeringstraject is gehaald. Eind september zijn 1.241 trajecten ingezet; ofwel 21,8% van het bestand.

BELEIDSMATIGE ONTWIKKELINGEN

Het doorvoeren van beleidsmatige ontwikkelingen vraagt tijd. Belangrijke onderwerpen in ons beleid de komende jaren zijn:

- Het invoeren en steeds verder verbeteren van de ketenaanpak. Door de ketenaanpak zorgen we ervoor dat consulenten die een groep inwoners ondersteunen zo goed mogelijk samenwerken. Het gaat hier om consulenten die herhaaldelijk contact hebben met inwoners;
- Het verbreden van de doelgroep voor loonkostensubsidie (LKS). Door het inzetten van de praktijkroute komen meer inwoners in aanmerking voor LKS dan in het verleden. Hierdoor kunnen zij eerder starten met (parttime) werk;
- De inzet van DCW als onderdeel van de keten van dagbesteding naar werk. Hierdoor zijn uitgebreide (re)diagnose en trainingstrajecten mogelijk;
- Het blijven ontwikkelen van een doelgroepaanpak voor jongeren en statushouders. Hierbij zetten we gecoördineerde ondersteuning op meerdere leefgebieden in.

1. ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN

In dit hoofdstuk kijken we naar ontwikkelingen in de Nederlandse economie en de Enschedese economie. We geven daarnaast algemene informatie en cijfers over de ontwikkeling van ons bijstandsbestand. Het wordt duidelijk dat de vraag naar werknemers groot is, maar dat het aanbod aan werkzoekenden lang niet altijd past bij die vraag.

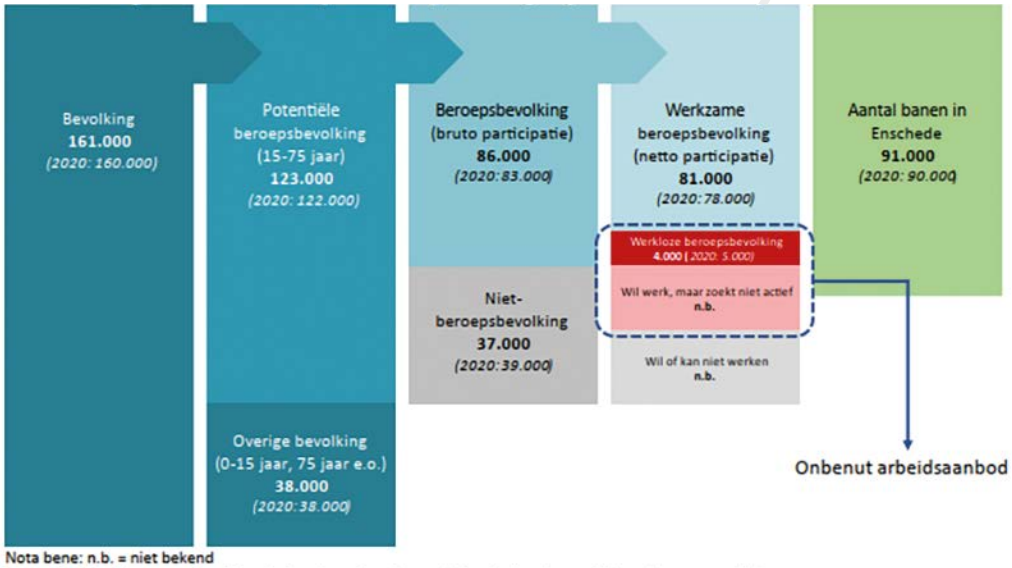
ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT

Begin 2022 waren er voor het eerst meer vacatures dan werkzoekenden. Daarna kwam er opnieuw onzekerheid als gevolg van allerlei problemen in de rest van de wereld. Er is bijvoorbeeld onzekerheid over de economische gevolgen van de oorlog in Oekraïne, de inflatie en de dalende koopkracht. De groei van het aantal banen in Nederland nam hierdoor af. We verwachten dat de groei van het aantal banen in 2023 verder afneemt, maar voor de meeste beroepen blijven er meer vacatures dan werkzoekenden.

Het goede nieuws is dat bijstandsgerechtigden die arbeidsfit zijn ook in 2023 een goede kans op een baan houden. Het slechte nieuws is dat er te weinig personeel is om diensten en maatschappelijke taken goed uit te voeren. Het komt nu bijvoorbeeld vaker voor dat treinen niet rijden of dat winkels door personeelstekorten sluiten.

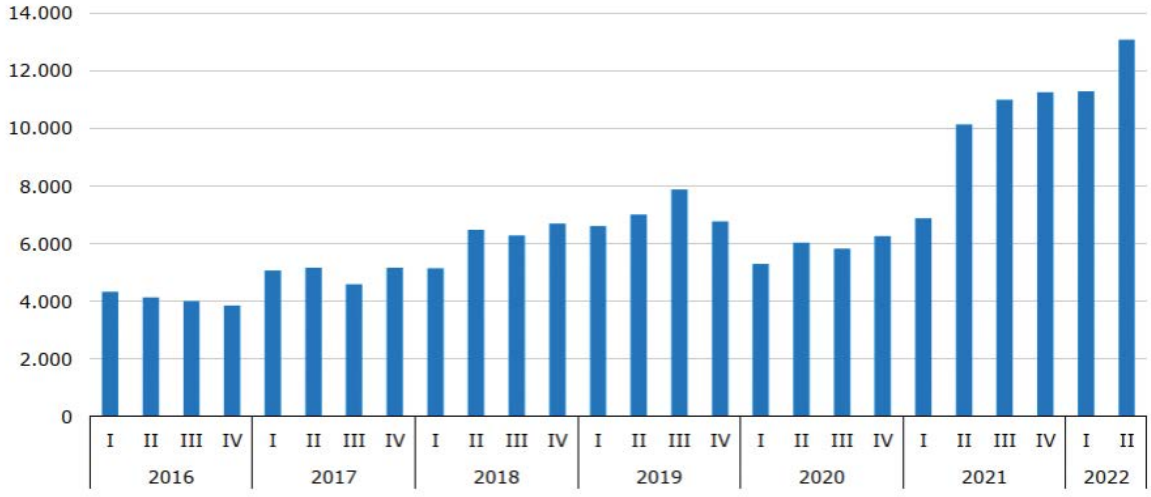
In onderstaande afbeelding leggen we uit hoe de opbouw van de beroepsbevolking in Enschede eruitziet. Door de kolom 'werkzame beroepsbevolking' af te zetten tegen de kolom 'aantal banen in Enschede' wordt duidelijk dat in Enschede mensen van buiten de stad ten minste 10.000 banen invullen.

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.

Twente, 1e kwartaal 2016 - 2e kwartaal 2022



Bron: UWV

In bovenstaande afbeelding staan het aantal openstaande vacatures in Twente halverwege 2022. In de afbeelding zien we de verschillen tussen beroepsniveaus. De indeling kent vier beroepsniveaus:

- Beroepsniveau 1: eenvoudige taken die je uit ervaring gemakkelijk kunt doen, en waarvoor elementair of lager onderwijs genoeg is;
- Beroepsniveau 2: niet al te ingewikkelde taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs nodig is;
- Beroepsniveau 3: ingewikkelde taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs nodig is;
- Beroepsniveau 4: zeer ingewikkelde en speciale taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs nodig is.

Er zijn vacatures op alle niveaus. We maken ons specifieke zorgen over de sectoren zorg en ICT die een groot maatschappelijk belang hebben. De tekorten in die sectoren lossen we niet snel op. Om daar te kunnen werken, heb je namelijk een hogere opleiding nodig.

AANBOD

Het aanbod van werknemers neemt af. De beroepsbevolking krimpt de komende jaren. Er komen minder jonge mensen op de arbeidsmarkt. En veel oudere mensen gaan met pensioen. Dat zorgt nu al voor problemen. Niet alles wat nodig is, kan nu worden gedaan. Het voorzieningenniveau in de stad staat daardoor onder druk. En de economie groeit minder snel, omdat werkgevers moeilijk aan personeel kunnen komen.

Er ontstaan allerlei problemen:

- Treinen vallen uit;
- Je kunt niet meer bij de kinderopvang terecht;
- Bouwprojecten gaan langzamer;
- Zorg wordt uitgesteld;
- Verduurzamingsprojecten lopen vertraging op.

Het vergroten van het aanbod aan werknemers is niet makkelijk. Het aantal werkzoekenden neemt af. Ook zien we dat bijstandsgerechtigden lang niet altijd kunnen doorgroeien naar werk. De minister voor Armoedebeleid, 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. Meer werkenden uit eigen regio mobiliseren lijkt slechts beperkt mogelijk. De Twentse arbeidsdeelname ligt nog wel onder het landelijk gemiddelde, maar kruipt langzaam naar dit gemiddelde toe. Dat biedt dus geen oplossing voor het tekort. Immigratie van arbeidsmigranten, asielzoekers, statushouders en ontheemden kan dit probleem op lange termijn maar deels oplossen en leidt tot andere vraagstukken. Bovendien bestaan er praktische problemen als het woningtekort om hier, snel, nieuwe werknemers te vinden.

VRAAG

De regering denkt dat de economie in 2023 met 1,5% groeit. Maar er is nog wel veel onzekerheid, onder andere door:

- De oorlog in Oekraïne;
- Stijgende energie- en grondstofprijzen;
- Corona en de kosten van de coronamaatregelen.

Ook is er veel verschil in economische groei tussen sectoren. Dat betekent dat sommige beroepen wat meer last dan andere beroepen hebben van hoe het met de economie gaat. Denk hierbij aan de horeca, de detailhandel en de bouw. In die beroepen heb je in 2023 misschien een kleinere kans op een baan als:

- De economie minder groeit;
- Mensen minder koopkracht hebben;
- Mensen minder uitgeven.

Eerder in dit stuk gaven we al aan dat er meer vacatures zijn dan werkzoekenden. Dit komt doordat de instroom van nieuwe medewerkers lager is dan de uitstroom van huidige medewerkers. Maar dat we in Nederland veel werken met kortdurende contracten en/of parttime werken heeft er ook mee te maken. De regering probeert daar wat aan te doen door de regels voor dit soort contracten aan te passen. Het is nog niet duidelijk wat het effect hiervan zal zijn.

1.2 ONTWIKKELINGEN BIJSTANDSBESTAND ENSCHEDE

Eind september 2022 verstrekken we 5.719 uitkeringen aan hoofduitkeringsgerechtigden (HUG). Daarnaast ondersteunen we partners van hoofduitkeringsgerechtigden (PUG) met het zetten van stappen richting werk. Er zijn 187 minder uitkeringen dan begin 2022, een daling van 3,2%. De daling voor heel Nederland is met 3,5% wat hoger. Het jaar daarvoor was de daling in Enschede juist wat hoger.

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.

Terugblik 2022

Er is in 2022 een tekort van 5,7 miljoen op het BUIG-budget. Het tekort wordt voor €1,73 miljoen gedekt uit de algemene middelen, conform vastgestelde begroting. Er resteert daarmee een tekort van 4 miljoen euro op het BUIG-budget (peildatum december 2022).

Vooruitblik 2023

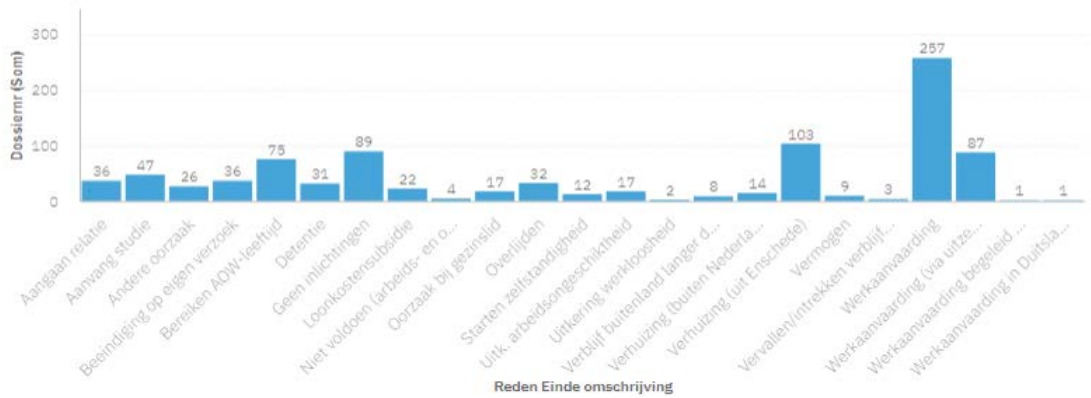
We krijgen in 2023 een hoger BUIG-budget dan in 2022. Dit komt doordat we een groter deel van het landelijke budget krijgen. Dat staat in de septembercirculaire.

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. Die dynamiek doet zich met name voor in de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De meeste inwoners stromen uit vanwege 'werk' en 'studie'.

IN- EN UITSTROOM PARTICIPATIE-WET	2020	2021	TOT SEPT 2022
Instroom	1.626	1.381	786
Uitstroom	1.444	1.619	907

Uitstroom Werk en Studie per uitstroomreden



De doelgroep met een langere afstand tot de arbeidsmarkt - een groep met minder relevante werkervaring en opleiding enerzijds en meer problematiek anderzijds - kent veel minder dynamiek. Uitstroom door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd maakt ruim 40% uit van de uitstroom. 'Aangaan relatie' en 'verhuizing' volgen met respectievelijk 14% en 10%.

KENMERKEN BIJSTANDSBESTAND

De kwalitatieve 'mismatch' tussen vraag en aanbod naar werknemers groeit. Aan de ene kant zien we dat werkgevers steeds meer vaardigheden verwachten van werknemers, oftewel hogere eisen stellen. De werkzoekenden die hieraan voldoen zijn inmiddels aan het werk. 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.

Dat een deel van het bijstandsbestand relatief 'statisch' is, zoals dat uit bovenstaande tabellen duidelijk werd, is dan ook niet vreemd. De lange afstand tot de arbeidsmarkt wordt immers voor een groot deel bepaald door problematiek op andere, meestal meerdere, leefgebieden. We zien in Enschede bijvoorbeeld dat;

- Ons bijstandsbestand meer taalproblemen kent; in 2015 was bekend dat 12% van de bijstandspopulatie de Nederlandse taal onvoldoende beheerst. In 2020 groeide dit tot 18%;
- Ons bijstandsbestand ouder word; in 2015 was 33% van het bestand ouder dan 50 jaar. In 2020 was 53% van het bestand ouder dan 50 jaar;
- Het aandeel van 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.

In Enschede zien we, net als in de rest van Nederland, dat ongeveer 60% van het bijstandsbestand een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

INKOMSTEN PARTTIME WERK

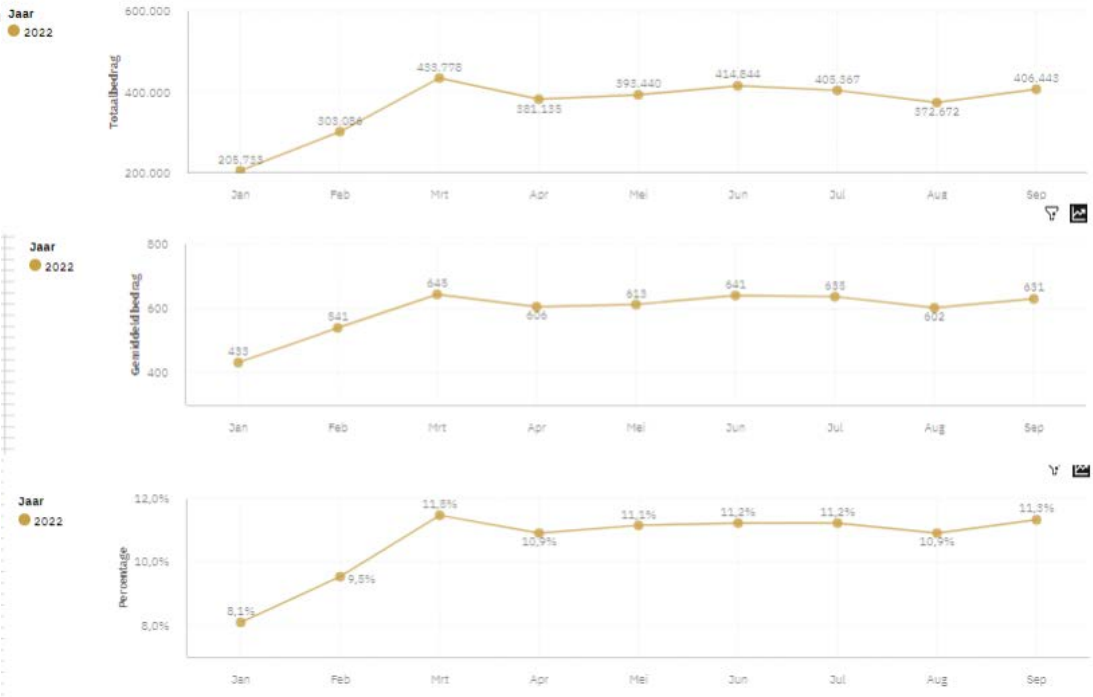
Terugblik 2022

We zetten loonkostensubsidie (LKS) en parttime werk soms samen in. Dit blijkt voor inwoners een goede eerste stap op weg naar betaald werk. Daarin doen we het trouwens net zo goed als gemeenten die ongeveer even groot zijn als Enschede. Dat staat in de landelijke vergelijkingen van Divosa. Als onderdeel van het 'Breed offensief' wil de regering in 2023 fors inzetten op het vergroten van de LKS doelgroep. Meer informatie hierover is te vinden in hoofdstuk 3, pagina 14 en 18.

Vooruitblik 2023

In de grafieken hieronder is af te lezen hoeveel inkomsten bijstandsgerechtigden halen uit parttime werk. De eerste grafiek laat het totaalbedrag zien. De tweede grafiek laat het gemiddelde bedrag zien en de derde grafiek laat het percentage zien. Inkomsten uit arbeid zijn in mindering gebracht op de uitkering.

Inkomsten uit arbeid



2.PARTICIPEREN
TERUGBLIK 2022 EN VOORUITBLIK 2023

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

RESULTATEN 2022	
Activering RAP	234
Eigen Kracht	49
Entree-opleiding	7
Mantelzorg	28
Meedoen in Enschede	5
Meedoen - sociale activering	189
Vrijwilligerswerk	729
Totaal	1.241

2.1 DOELSTELLING 1: ACTIVEREN EN PARTICIPEREN

Bijstandsgerechtigden die niet meedoen in de maatschappij activeren we om weer (meer) te participeren. Dit doen we met de inzet van 7 verschillende trajecten. De trajecten staan genoemd in bovenstaande tabel.

Terugblik 2022

Eind september 2022 stond 21,8% van het bijstandsbestand ingeschreven voor een maatschappelijk activeringstraject. De ambitie die in de gemeentebegroting is opgenomen voor 2022 is dat dit minimaal 21% zou zijn. Dat is gehaald. In 2023 streven we er naar dat minimaal 22% van het bijstandsbestand is ingeschreven voor een maatschappelijk activeringstraject.

Vooruitblik 2023

In 2023 helpen we meer bijstandsgerechtigden om te participeren. Daarvoor investeren we komend jaar circa € 200.000 extra;

- We verbeteren de keten. Onze consulenten werken sinds september 2022 op basis van een ketenaanpak. Meer informatie over deze ketenaanpak vind je in de special hieronder;
- Als vervanging van de Doenbeurs introduceren we een nieuw instrument, OpMaat, om mensen te informeren over verschillende trajecten en te motiveren om deel te nemen aan een van deze trajecten;
- We kopen meer plekken in bij participatietrajecten van M-Pact en Alifa.

ACTIELIJN 1A: VERBETEREN KETEN
SPECIAL: KETENAANPAK

- Verschillende consulenten van de gemeente hebben meer dan eens contact met dezelfde inwoners. Vanaf september: 2022 organiseren zij samen de ondersteuning van deze inwoners. Dit noemen we de ketenaanpak. Zo wordt de ondersteuning van deze inwoners mensgerichter, integraler en efficiënter. De consulenten gaan daarvoor samen werken in ketens. Deze ketens sluiten aan op de stadsdelen en doelgroepen. Hiermee verbeteren we de samenwerking met Wijkteams, Wijkwijzers en het Stadsdeelmanagement;
- Het aantal ketens en de capaciteit binnen de ketens is afgestemd op de problematiek in een stadsdeel. In Stadsdeel Zuid wonen gemiddeld meer bijstandsgerechtigden dan in andere stadsdelen. Daarom zijn daar 2 ketens. We hebben al ketens voor jongeren en statushouders. In totaal zijn er dus 8 ketens;
- Bijna alle inwoners krijgen door de invoering van de ketenaanpak nieuwe consulenten. Voor sommige inwoners met intensieve of bijzondere ondersteuning is dit extra lastig. De oude en de nieuwe consulent spraken daarom samen met deze inwoners. Zo zorgden we voor een goede overdracht van deze inwoners;

- Onze consulenten vinden de onderlinge samenwerking heel waardevol. Ook inwoners reageren positief. Onze inkomensconsulenten voeren extra gesprekken met inwoners. Dit zijn gesprekken om hen beter te informeren. Ook gaat de samenwerking tussen consulenten steeds soepeler. Daardoor zetten inwoners stappen steeds gemakkelijker;
- We blijven de werkprocessen die we in het kader van de ketenaanpak invoerden in 2023 monitoren en verbeteren.

AANPAK LAAGGELETTERDHEID GERICHT OP PARTICIPATIE

We hebben een Uitvoeringsprogramma laaggeletterdheid 2021-2025. In dit programma staat onder andere wat we doen om ervoor te zorgen dat inwoners hun basisvaardigheden ontwikkelen. Dit is belangrijk omdat:

- Laaggeletterde inwoners moeite hebben met de basisvaardigheden lezen, schrijven, rekenen en/of digitale vaardigheden. Dit leidt onder andere tot problemen op de werkvloer. Als zij werkinstructies niet begrijpen neemt de kans op bedrijfsongevallen toe;
- Laaggeletterde inwoners vaak onvoldoende toegepaste vaardigheden hebben. Dit zorgt voor problemen op meerdere leefgebieden. Het belemmert hen bijvoorbeeld om gezonder te worden. Als zij instructies van de arts niet begrijpen neemt de kans op medische complicaties toe;
- Laaggeletterde inwoners vaak onvoldoende vakvaardigheden hebben. Dit heeft als gevolg dat zij relatief weinig uitzicht hebben op duurzaam (vrijwilligers)werk. Als de krapte op de arbeidsmarkt afneemt, staan zij als eerste op straat.

Ons bijstandsbestand kent steeds meer taalproblemen. Zoals eerder aangegeven was in 2015 bekend dat 12% van de bijstandspopulatie de Nederlandse taal onvoldoende beheerst. In 2020 groeide dit tot 18%. Dit laat de meerwaarde van een aanpak laaggeletterdheid gericht op participatie zien.

Terugblik 2022

In het najaar van 2022 kwam de Voortgangsrapportage 2021-2022 van het Uitvoeringsprogramma laaggeletterdheid uit. Daarin staat tot in detail hoe de aanpak laaggeletterdheid gericht op participatie ervoor staat. De belangrijkste bevindingen zetten we hieronder op een rijtje:

- In de eerste helft van 2022 lag het aantal adviesgesprekken dat Leerwerkloket Twente voerde met kandidaten en werkgevers over basisvaardigheden en vakscholing hoger dan in dezelfde periode een jaar eerder;
- In de eerste helft van 2022 lag het aantal aanvragen van inwoners voor een scholingscheque bij het Twents Fonds voor Vakmanschap achter bij de verwachtingen;
- In de eerste helft van 2022 startten we voor toeleiding vanuit het RAP-bestand een pilot met een verlengde intake. Dit is een intake van 5 dagdelen onder de titel 'OpStap'. Het doel is om mensen in brede zin te activeren, waarbij laaggeletterdheid specifieke aandacht krijgt. De eerste ervaringen zijn positief. Een van de RAP-consulenten functioneert als ambassadeur voor het thema laaggeletterdheid.

Vooruitblik 2023

- Het Twents Fonds voor Vakmanschap probeert met een campagne het aantal aanvragen voor een scholingscheque te verhogen;
- We brengen het thema laaggeletterdheid nog meer onder de aandacht van onze eigen consulenten. Het doel is om ook binnen andere uitvoeringsteams met ambassadeurs voor het thema te werken.

OPMAAT (VOORMALIGE DOENBEURS)

Terugblik 2022

In 2022 organiseerden we door uitval van personeel geen Doenbeurzen.

Vooruitblik 2023

We stoppen met het concept Doenbeurs. We starten in 2023 per keten met de organisatie van het instrument OpMaat, te beginnen bij keten Noord gevolgd door de ketens Jongeren en Statushouders. We versterken de screening en selectie vooraf, zodat we alleen bijstandsgerechtigden uitnodigen voor wie deelname aan OpMaat meerwaarde heeft. Dit is mogelijk doordat, na de invoering van de ketenaanpak, ook de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt nu een vaste begeleider heeft. Vanwege de grote omvang van deze doelgroep is het niet mogelijk om in 2023 iedereen te spreken en te begeleiden. OpMaat zetten we in als evenement om, versneld, mensen te koppelen aan een passend traject.

Daartoe nodigen we bij OpMaat aanbieders van instrumenten op een van de volgende leefgebieden uit: gezin, financiën, werk, zorg en wonen. We weten namelijk dat onze doelgroep vaak problemen heeft op deze leefgebieden. En dat het nodig is mensen te helpen bij het oplossen van deze problemen. Dit is in veel gevallen een randvoorwaarde om mee te kunnen (blijven) doen. Het evenement zelf richt zich op organiseren van de ontmoeting tussen aanbieder en bezoekers. Deelname aan trajecten is vrijwillig. We zetten vooral in op het motiveren van bezoekers.

ACTIELIJN 1B: INTENSIVEREN BEGELEIDING STATUSHOUDERS - REGIE INTEGRATIE

Het Regieteam Integratie is verantwoordelijk voor de begeleiding van statushouders (met een verblijfstitel als vluchteling) richting participatie en werk en heeft de regie over de verschillende leefgebieden. Met ingang van januari 2022 is het Regieteam Integratie, met de invoering van de nieuwe inburgeringswet, ook verantwoordelijk voor de inburgering van statushouders. Het Regieteam Integratie is actief als aparte keten; naast de ketens die verbonden zijn aan de stadsdelen.

De gemeente geeft in de vorm van een regiefunctionaris invulling aan de regiefunctie. De regiefunctionaris heeft de regie over de door de ketenpartners geleverde begeleiding en ondersteuning. Het doel is om een bepaald aantal statushouders tijdens hun inburgerings- en integratietraject uit te laten stromen richting participatie of werk.

Terugblik 2022

Aan het eind van het derde kwartaal van 2022 waren er 713 statushouders in het bijstandsbestand die actief werden begeleid door het Regieteam Integratie richting inburgering, participatie en werk. Op het gebied van werk is een concrete doelstelling geformuleerd. In 2022 wilden we 40 statushouders begeleiden richting werk. We lagen aan het eind van het derde kwartaal niet op koers om dit resultaat te bereiken. Er zitten op dit moment wel meer statushouders dan in 2021 in een traject richting werk. Zo nam het aantal proefplaatsingen ten opzichte van dezelfde periode in 2021 toe met 11 plekken. Ook waren er veel meer statushouders die parttime werkten. Het gaat hier om een groei van 13 naar 36 statushouders.

RESULTATEN REGIETEAM INTEGRATIE STAND VAN ZAKEN Q1 T/M Q3 2022	
Uitstroom naar werk/ zelfstandigheid	23
Parttime inkomsten	36
Lopende participatieplekken/ proefplaatsingen	18
Uitstroom i.v.m. aanvang studie	19
Uitstroom i.v.m. verhuizing uit Enschede	8
Uitstroom andere redenen	11

Vooruitblik 2023

In 2023 ondersteunen we alle statushouders bij hun inburgering en participatie. De doelstelling voor komend jaar is 40 statushouders begeleiden richting werk. Voor statushouders die niet in staat worden geacht om B1 niveau te halen kopen we een nieuw instrument in bij DCW; de Z-route. Hiervoor zetten we € 200.000 extra in. Wanneer de instroom van statushouders in 2023 toeneemt, dan is uitbreiding van het aantal regiefunctionarissen noodzakelijk.

ACTIELIJN 1C: INTENSIVEREN BEGELEIDING JONGEREN

JONGEREN ACTIETEAM EN UITVOERING VAN DE TWENTSE BELOFTE IN ENSCHEDE

Jongeren die geen startkwalificatie halen, hebben zeven keer zoveel kans om "maatschappelijk uit te vallen" dan jongeren die wel een startkwalificatie halen. Veel jongeren die stoppen met school doen dat omdat ze op verschillende gebieden in hun leven problemen ervaren. School afmaken lukt dan gewoon niet. De Twentse Belofte zorgt ervoor dat deze jongeren weer perspectief krijgen op een hoopvolle toekomst. In de Twentse Belofte 2020-2024 werken gemeenten, het onderwijs en zorgpartners samen. Ook gemeente Enschede werkt hier vanuit de afdelingen werk, onderwijs, de wijkteams en DCW volop aan mee.

Terugblik 2022

Om jongeren intensiever te kunnen begeleiden hebben we een speciale keten ingericht: de jongerenketen. Sommige jongeren lukt het niet om zelf succesvol aan het werk te blijven of school af te maken.

Als zij dat willen, trekken we totdat het wel lukt samen met hen op. We bespreken met deze jongeren wat ze op verschillende gebieden van hun leven nodig hebben om te gaan werken of school af te maken: sociaal netwerk, wonen, daginvulling, inkomen en gezondheid. En we blijven betrokken als ze weer werken of naar school gaan en ondersteuning nodig blijft.

Vooruitblik 2023

In de discussienota Kansrijk Enschede 2023-2033 spraken we af dat we deze aanpak periodiek evalueren. We hebben namelijk de indruk dat onze aanpak voor bepaalde groepen effectiever kan, bijvoorbeeld voor jongeren die niet bij hun ouders opgroeiden en 18 worden. En we hebben de indruk dat er bepaalde structurele problemen zijn, zoals schulden, waar we betere oplossingen voor moeten ontwikkelen.

Op deze manier proberen we te voorkomen dat jongeren al op vroege leeftijd denken een leven in de bijstand tegemoet te gaan. We hopen dat jongeren zicht krijgen op een gelukkig en zelfstandig leven.

3. RE-INTEGREREN
TERUGBLIK 2022 EN VOORUITBLIK 2023

3.1 DOELSTELLING 2: MEER PASSEND WERK

Terugblik 2022

Op ieder gegeven moment in het jaar begeleidden we ongeveer 2.500 werkzoekenden in hun ontwikkeling naar werk. In hoofdstuk 1 werd al duidelijk dat er veel in- en uitstroom is in ons bijstandsbestand. Op jaarbasis gaat het dus over veel meer unieke werkzoekenden. De onderstaande tabel laat zien welke resultaten we met deze groep in de eerste drie kwartalen van 2022 boekten. Naast de persoonlijke begeleiding door gesprekken zetten we in deze periode al ruim 1400 trajecten in om inwoners klaar te stomen voor werk. Steeds meer van hen hebben daar meerdere of langdurige trajecten voor nodig. We investeren in 2023 extra geld in de re-integratietrajecten van DCW en in de verbreding van LKS. Als het lukt om inwoners naar werk te helpen, dan zetten we ons ook in om hen aan het werk te houden. Bijvoorbeeld door de inzet van jobcoaching.

Q1 T/M Q3 2022	
Aantal geregistreerde trajecten	1.412
Uitstroom totaal	907
Uitstroom werk	430
Plaatsing Werkplein	221
Zelfstandig na ondersteuning gemeenten	209
Parttime werk i.c.m. bijstand	648
LKS	442
LKS – zonder bijstand	261
Uitstroom naar studie	50

Het doel voor het aantal plaatsingen door het Werkplein vanuit de gemeente Enschede is in 2022 bepaald op 300 plaatsingen. Per september 2022 registreerden we 221 plaatsingen. Daarmee liggen we op koers voor het behalen van de doelstelling.

Voor veel van onze inwoners lijkt betaald werk wat verder weg. Zij kunnen de eerste tijd meestal net wat minder productief zijn voor hun werkgever. Met LKS zorgen we ervoor dat de werkgever daar een vergoeding voor krijgt. Daardoor lukt het vaak om inwoners aan het werk te helpen. Het doel is in 2022 43,5% van de LKS-doelgroep met LKS aan het werk te hebben. Met een percentage van 57,4% is dat ruim geslaagd.

Vooruitblik 2023

Voor 2023 stellen we de ambitie op plaatsingen met LKS op 45%. We zetten in op 3 actielijnen die werkzoekenden ondersteunen om de stap naar werk te zetten:

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

De werkgeversdienstverlening maakt een ontwikkeling door. Meer dan voorheen denken we met werkgevers mee om banen passend te maken voor onze doelgroep. We zijn een strategisch partner van werkgevers en ontwikkelen samen met hen projecten op maat. Een goed voorbeeld hiervan is het project 'Banen in de zorg' met als doel het verminderen van het tekort aan banen in de zorg. Er worden banen gecreëerd door werkzaamheden te herontwerpen zodat ze ingevuld kunnen worden door inwoners met minder opleiding.

ACTIELIJN 2B: WE ONTWIKKELEN NIEUWE ROUTES

We ontwikkelen nieuwe 'routes naar werk'. Dit doen we omdat we weten dat de arbeidsmarkt alsmaar krapper wordt, waardoor ook inwoners met een beperking meer kansen krijgen. We helpen werkzoekenden inzicht te krijgen in de gevolgen van (tijdelijk) werk op hun inkomen en bieden langduriger trajecten aan om weer arbeidsfit te worden, bijvoorbeeld bij DCW. Op de volgende pagina is hier meer informatie over te vinden in de special over de DCW. Een voorbeeld is het project 'Werk als beste zorg' waarbij specifieke aandacht wordt besteed aan inwoners die onder behandeling zijn bij Mediant en een Participatiewetuitkering hebben. We begeleiden hen naar werk. Ook de inzet van loonkostensubsidie bij een bredere groep vergroot de kansen voor inwoners om te participeren in het arbeidsproces.

ACTIELIJN 2C: WE ONDERSTEUNEN HET AANBOD / WERKNEMERSBENADERING

We geven meer aandacht en begeleiding, omdat inwoners in het bijstandsbestand steeds vaker te kampen hebben met meervoudige problematiek. We verkleinden afgelopen jaren daarom de caseloads van 125 werkzoekenden per begeleider naar 75 werkzoekenden per begeleider.

SPECIAL: DCW

DCW MAAKT HET MOGELIJK!

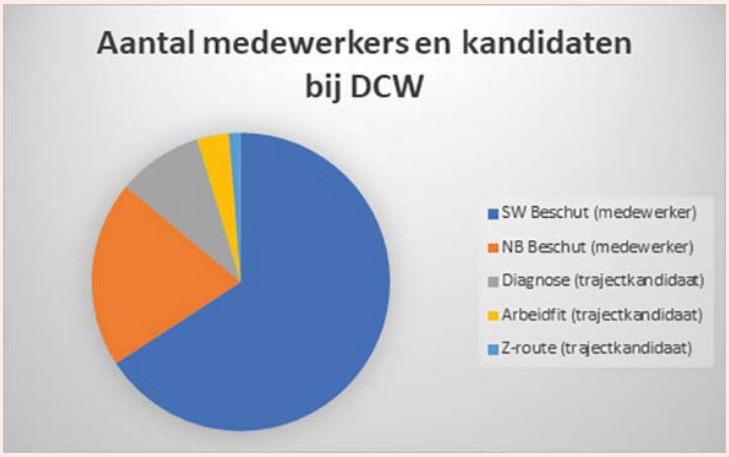
DCW, het sociaal ontwikkelbedrijf van de gemeente Enschede, is in 1972 opgericht. DCW heeft zich door de jaren heen aangepast aan de situatie op de arbeidsmarkt en de opdracht vanuit de overheid. De politiek onderkent de laatste jaren weer het belang van een infrastructuur waar inwoners zich in een praktijksituatie kunnen ontwikkelen richting de arbeidsmarkt. DCW is er voor iedereen die hulp kan gebruiken om aan het werk te komen, of te blijven. Niet iedereen die zou willen werken lukt het om zonder hulp een baan te vinden op de arbeidsmarkt. DCW traint inwoners om zich stap voor stap te ontwikkelen.

Vanuit de Enschedese politiek heeft DCW twee opdrachten:

1. Het bieden van (aangepast) beschut werk voor medewerkers vanuit de cao SW en cao Aan de slag, waarin DCW een werkgeversrol heeft;
2. Het ontwikkelen van inwoners. Dat kunnen medewerkers van DCW zijn, maar ook inwoners die tijdelijk bij DCW aan het werk zijn. Bij DCW doen zij werkritme en -vaardigheden op, waarna zij doorstromen naar een werkplek in het (reguliere) bedrijfsleven. Op die manier is DCW een springplank naar zelfstandig werken.

Waar vroeger alleen inwoners vanuit de cao SW aan het werk waren bij DCW, zijn vandaag de dag - conform de opdracht van het College om de infrastructuur van DCW breder in te zetten - meerdere doelgroepen aan het werk bij DCW. Inmiddels beslaat de groep die bij DCW gebruikmaakt van een re-integratietraject een derde van het totale bestand bij DCW.

De verwachting is dat dit percentage vanwege de leeftijdsgebonden uitstroom vanuit de cao SW alleen maar groeit.



DCW biedt verschillende werksoorten aan zoals verpakken, assembleren (ook fijnmechanisch), 3D-printen, textiel, logistiek en groen. Het sociaal ontwikkelbedrijf heeft in Enschede twee locaties; aan de Spoordijkstraat en aan de Blijdensteinbleekweg (Kwekerij). In 2023 richt zij zich op de volgende pijlers: de doorontwikkeling van het sociaal ontwikkelbedrijf en de transitie van de Kwekerij.

Doorontwikkeling van DCW naar sociaal ontwikkelbedrijf
De laatste twee jaar is DCW bezig met een transitie van sociaal werkbedrijf naar sociaal ontwikkelbedrijf. Deze transitie sluit aan bij de motie die de Tweede Kamer op 2 december 2021 aannam, waarin sociaal ontwikkelbedrijven worden opgeroepen om te onderzoeken hoe zij een grotere rol kunnen spelen bij het aan het werk helpen van mensen die langs de kant staan.

Binnen DCW staat de ontwikkeling van medewerkers en trajectkandidaten steeds meer centraal. Ook werkt DCW aan doorlopende leerlijnen voor de arbeidsmarkt. DCW ontwikkelde de Werkroute waar inwoners trajecten kunnen volgen; trajecten die het arbeidsvermogen in kaart brengen en/of trajecten die een individu ondersteunen in het ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden die bijdragen aan een duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt. Door deze uitbreiding van activiteiten zet DCW haar infrastructuur ook in voor nieuwe doelgroepen, zoals mensen vanuit de bijstand, inburgering en de WMO.

Transitie Kwekerij
DCW heeft in het noordoosten van Enschede nog een tweede locatie aan de Blijdensteinbleekweg: de Kwekerij.
Deze locatie beschikt over een kassencomplex en een eigen 'groeituin'. De locatie wordt herontwikkeld 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 verduurzamen van huisvesting. Deze transitie wordt vormgegeven binnen de 3 O's: Ondernemers, Onderwijs en Overheid. Een voorbeeld van een circulair project van de Kwekerij is het project 'oesterzwammen'. Medewerkers van DCW halen bij partners koffiedroes op. Dit gebruiken zij vervolgens als voedingsbodem voor de oesterzwammen die later aan onder andere restaurants verkocht worden.

Beeld zegt soms meer dan 1.000 woorden
Wil je meer zien van DCW, inclusief haar Kwekerij, en DCW Werkroute? Bekijk dan de video's via de QR-codes!

SPECIAL: LKS

MENSEN MET EEN AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT OP DE WERKVLOER: TWEE PRAKTIJKVOORBEELDEN

Het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan lonend zijn voor zowel bedrijven als de doelgroep zelf. Dit gaat echter niet vanzelf. Twee bedrijven delen hun ervaringen.

PharVit Pack is gespecialiseerd in het verpakken van capsules en tabletten en in het afvullen van flacons. La Linia Lighting produceert onder meer ledverlichting voor bedrijven. Het zijn twee totaal verschillende bedrijven, maar ze hebben een ding gemeen: ze geven mensen die moeilijk aan een baan kunnen komen een kans om mee te draaien op de arbeidsmarkt. PharVit Pack doet dit door participatieplaatsen te creëren voor statushouders, La Linia Lighting door gebruik te maken van de loonkostensubsidie-regeling en in mindere mate de Wet Sociale Werkvoorziening.

Praktische en ideële beweegredenen

De bedrijven hebben verschillende redenen voor de inzet van speciale doelgroepen. Zo is het initiatief bij La Linia Lighting geboren uit ideële overwegingen. De vrouw van eigenaar werkt zelf in de zaak en vindt het belangrijk iets voor de maatschappij te doen. Daarom besloot zij een afdeling op te zetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De behoefte van PharVit Pack was daarentegen van praktische aard. Vanwege personeelstekort zocht het bedrijf werknemers die snel ingezet konden worden. Met behulp van de gemeente is het gelukt om statushouders in te zetten.

Geen manier om goedkoop personeel te scoren

De inzet van genoemde doelgroepen wordt soms gezien als een makkelijke manier om aan goedkoop personeel te komen. Maar dat valt tegen. Adrie Rauhé, eigenaar van La Linia Lighting geeft aan dat hij er weliswaar loonkostensubsidie voor krijgt, maar dat er ook veel tijd en energie geïnvesteerd moet worden. Neem bijvoorbeeld de aanstelling van een ouder personeelslid. Deze heeft veel tijd nodig om te wennen aan zijn nieuwe werkomgeving en is dus niet meteen rendabel. Hetzelfde geldt voor andere mensen die via de regeling binnenkomen. Adrie: "We steken veel energie in nieuwe medewerkers en doen ons best om ervoor te zorgen dat ze mee kunnen op de werkvloer. Maar dit kost veel tijd. Soms kan het wel 6 weken duren voordat het zover is."

Mentaliteitsproblemen en medische beperkingen

Daarnaast hebben de bedrijven te maken met diverse obstakels. Zo ervoer PharVit Pack dat niet iedereen meekan met het heersende arbeidsethos. Dit was bijvoorbeeld het geval bij een van de statushouders die dozen moest tillen van 12,5 kilo per stuk. De man in kwestie vond dit te zwaar en hij wilde na 2 dozen 15 minuten pauze. Daar ging het bedrijf niet op in en na 4 dagen was de statushouder dan ook weg. Ook bij La Linia Lighting vormt de mentaliteit van werknemers soms een uitdaging. Sommige participanten hebben een mentale beperking en vinden het lastig om met hun nieuwe dagindeling om te gaan. De werkgever noemt het voorbeeld van een werknemer die lange tijd niet gewerkt had en aangaf dat hij donderdagmiddag niet naar het bedrijf kon. De reden? Op donderdagmiddag deed hij altijd samen met zijn vrouw de boodschappen. De man moest wennen aan het idee dat dit niet meer kon nu hij een 40-urige baan had. Daarnaast heeft het verlichtingsbedrijf ook mensen met een fysieke beperking in dienst, hetgeen voor andere uitdagingen zorgt. Per slot van rekening moeten deze mensen ook hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. La Linia heeft voor deze werknemers een speciale ruimte beschikbaar gesteld met een aangepaste werkplek. Op deze manier kan iedereen meedraaien.

Succesverhalen
Ondanks de uitdagingen zijn de bedrijven positief over de inzet van de doelgroepen. Zo is PharVit Pack zeer te spreken over een statushouder die inmiddels 3 weken bij het bedrijf werkt. Hij is aardig, bereidwillig en zit goed op zijn plek. De man heeft echter meer in zijn mars en wordt nu niet alleen voor productie ingezet, maar ook voor andere taken. Hoewel hij via de gemeente werkt, is het mogelijk dat hij hierna in vaste dienst komt. La Linia Lighting heeft zelfs meerdere mensen in dienst die via de gemeente binnen zijn gekomen. Om dit voor elkaar te krijgen is een goede ondersteuning van de gemeente van cruciaal belang. Adrie gelooft sterk in de kracht van de driehoek werkgever, gemeente en werknemer.

"Er wordt veel geschakeld met de gemeente. Als er iets speelt bij medewerkers, schakelen ze liever met de contactpersoon van de gemeente dan met de interne begeleider van het bedrijf. Als werkgever probeer je sociaal te zijn, maar kan dat niet altijd. Dan is het fijn als de gemeente dit oppakt."

Samenwerking met de gemeente
Beide bedrijven zijn enthousiast over de samenwerking met de gemeente. PharVit Pack spreekt over goede gesprekken en fijne contactpersonen. Het enige puntje van kritiek dat het bedrijf heeft, is dat het liever met een vast contactpersoon werkt dan met verschillende contactpersonen. Ook La Linia Lighting is positief. De werkgever noemt de contactpersonen zeer gemotiveerd en sociaal betrokken.

4. ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN TERUGBLIK 2022 EN VOORUITBLIK 2023

De doelen op het gebied van participatie en werk meten en bereiken we door de inzet van instrumenten. Daarnaast hebben we een aantal ondersteunende maatregelen. Deze maatregelen geven vorm hoe we ons werk doen. Hier ligt dan ook de relatie met de 'menselijke maat'. Naast de ketenaanpak, waar we eerder in dit document op in gingen, gaat het om de volgende zaken:

REGIONAAL ARBEIDSMARKTBELEID

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 landelijke ontwikkelingen zoals Gemeentelijke Basisprocessen Inkomen (GBI). Daarmee realiseren we landelijke standaarden voor het inkomensdomein.

Terugblik 2022

In 2022 gaf de Taskforce Samen Organiseren van de VNG een positief advies over de eerste standaarden. Daarnaast zijn we actief in de verschillende overleggen met Centric. Dit is de leverancier van het systeem Suite voor Sociaal Domein (SSD) dat we in het domein werk en inkomen gebruiken. Vanuit onze deelname in de gebruikersvereniging van Centric droegen we bij aan het op afstand zetten van Centric van de eigenaar, die in verschillende juridische procedures verwikkeld is.

Vooruitblik 2023

Vanuit onze betrokkenheid, in onder andere het bestuur van de Gebruikersvereniging, zetten we in op een goede bestuursstructuur voor Centric, gericht op onafhankelijk zijn van de eigenaar.

KLANTTEVREDENHEIDS-ONDERZOEK

Terugblik 2022

Elke 2 jaar voeren we een klanttevredenheidsonderzoek uit. In 2022 hebben we een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd over 202. De waardering voor de totale dienstverlening van de afdeling Werk en Inkomen steeg van een 6,8 in 2019 naar een 7,2 in 2021. Een deel van 2021 hadden we te maken met beperkingen als gevolg van corona. Uit het onderzoek blijkt dat de coronaperiode nauwelijks invloed had op de dienstverlening. Door digitalisering bleef de dienstverlening goed gaan.

Elke categorie van de dienstverlening kreeg een voldoende. Het gaat hier onder andere om:

- De verstrekking van de uitkering;
- De begeleiding;
- De digitale dienstverlening.

De meest genoemde verbeterpunten gaan over:

- De digitale dienstverlening;
- Maatwerk;
- De (door het Rijk bepaalde) hoogte van de uitkering;
- Het bijstandsproces.

Vooruitblik 2023

We zetten verbeteracties in op de digitale dienstverlening door de website te herschrijven, aanvragen te 'versimpelen' en persoonlijke ondersteuning te bieden bij de wijkwijzers. Door medewerkers te scholen in de Doorbraakmethode (zie verderop) zetten we ook in op maatwerk.

KWIJTSCHELDINGSBELEID

Terugblik 2022

Op 26 mei 2022 trad het nieuwe kwijtscheldingsbeleid in werking en zijn we gestart met het proactief informeren van inwoners die in aanmerking komen voor kwijtschelding van hun bijstandsschuld. Hierbij maken we altijd een individuele maatwerkafweging of inwoners gedurende 3 of 10 jaar naar vermogen hebben afgelost. Inwoners met meerdere schulden verwijzen we actief door naar de Stadsbank. Dit doen we om te voorkomen dat schulden onnodig verder oplopen en/of te voorkomen dat inwoners in een problematische financiële situatie terecht komen.

Vooruitblik 2023

Bij aanvang waren er ruim 1.000 dossiers (totaal <2000 vorderingen) waarvan de vordering 3 of 10 jaar oud of ouder was. Op dit moment zijn we halverwege en de verwachting is dat we dit halverwege 2023 hebben afgerond. Het kwijtschelden van schulden blijft een permanent proces en de beoordeling of een inwoner in aanmerking komt vindt maandelijks plaats. Inwoners zijn zeer te spreken over het nieuwe kwijtscheldingsbeleid. Het maandelijks niet meer aflossen op hun Participatieschuld geeft meer bestedingsruimte voor huishoudens die het juist nu al financieel moeilijk hebben.

DOORBRAAKMETHODE IPW

In Enschede werken wijkteammedewerkers al langere tijd met de Doorbraakmethode. Dit is een methode van het Instituut voor Publieke Waarden (IPW). We deden de eerste ervaringen daarmee op in de CityDeal Eenvoudig Maatwerk.

Terugblik 2022

Sinds de zomer van 2022 begeleidt het IPW de zogenaamde 'maak- en kraaksessies'. Inkomensconsulenten nemen samen met wijkcoaches en collega's van de afdeling Juridische zaken deel aan deze sessies. In de sessies behandelen we casussen waarvan de oplossing vaak iets meer creativiteit vraagt. De deskundigheid en ervaring van IPW maakt dat consulenten anders omgaan met casuïstiek en hierdoor in bepaalde situaties anders denken. De inzet van de doorbraakmethode IPW geeft vertrouwen dat er meer mogelijk is rond wetgeving en oplossingen.

Vooruitblik 2023

In 2023 maken we structureel gebruik van de IPW-methode. Dit vulden we aan met de beschikbaarheid van een flexibel budget. Dat budget zetten we in als reguliere instrumenten niet beschikbaar zijn.

AANPASSINGEN PARTICIPATIEWET

Terugblik 2022

De laatste 1,5 jaar leverde de gemeente Enschede een bijdrage aan het traject 'Participatiewet in Balans' van het ministerie van SZW. Dat traject was erop gericht de onredelijke kanten van de Participatiewet aan te pakken. Met inbreng van consulenten stelden we een lijst met 42 'onredelijkheden' op. Deze lijst brachten we op verschillende manieren in bij het ministerie.

Vooruitblik 2023

Inmiddels is duidelijk dat het ministerie inderdaad van plan is een aantal 'hardheden' in de wet aan te passen. We zien daarin ook een flink aantal van onze ingebrachte punten terug. Bijvoorbeeld waar het gaat over:

- De zoektijd voor jongeren;
- Toekenning van een uitkering met terugwerkende kracht;
- Norm bij het hebben van een niet-rechthebbende partner;
- Meer maatwerk bij het opleggen van maatregelen.

INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Samen met Vizier werken we aan een communicatieplan om werkgevers te informeren over inclusie. Vizier is een regionale adviesorganisatie gericht op discriminatie en diversiteit in Oost-Nederland. Dit doen we vanuit de insteek dat een investering in kwetsbare mensen bij uitstek een duurzame investering is, omdat deze doelgroep in de regel bovengemiddeld trouw is aan een werkgever. We spelen daarmee in op de huidige krapte op de arbeidsmarkt.

Binnen het communicatieplan schenken we aandacht aan:

- Het herinrichten van werk, zodat er nieuwe functies beschikbaar komen op een laag of lager niveau;
- Het zoeken van personeel op basis van een beperkte set vaardigheden, in plaats van (volledige) diploma's of praktijktoetsen van vaardigheden. Dit opent ook kansen voor mensen die een buitenlands diploma hebben en geen volledige opleiding kunnen of willen (over)doen;
- Het inpassen van anderstaligen. Buitenlands talent - expats, statushouders en ontheemden - vinden lastig een plek op de Twentse arbeidsmarkt omdat bedrijven vasthouden aan een minimum Nederlands taalniveau;
- De kansen en voor(oor)delen van specifieke doelgroepen, zoals mensen met een arbeidsbeperking, 50+'ers en jonge moeders.

BIJLAGE 1: ARBEIDSMARKTINSTRUMENTARIUM

Hieronder vindt u een overzicht van alle instrumenten. De instrumenten staan per doelstelling op alfabetische volgorde

INSTRUMENT	DOELSTELLING
Bewegen Werkt	Activeren en participeren
De Fabriek	Activeren en participeren
DCW Arbeidsfit	Activeren en participeren
DCW Diagnose	Activeren en participeren
Duurzaam Maatschappelijke Baan	Activeren en participeren
Eigen Kracht	Activeren en participeren
Eigen Kracht met Taal	Activeren en participeren
JobHulpMaatje	Activeren en participeren
Life Goals	Activeren en participeren
OpMaat	Activeren en participeren
OpStap	Activeren en participeren
Performance Factory	Activeren en participeren
Power	Activeren en participeren
Pro Jonge Moeders	Activeren en participeren
Scoren met Gezondheid	Activeren en participeren
Supporter van Elkaar	Activeren en participeren
Taalscholing	Activeren en participeren
VIP	Activeren en participeren
Vrijwilligerswerk	Activeren en participeren

INSTRUMENT	CATEGORIE
Flexinzet	Werk
ICT-trajecten Visie Groep	Werk
Loonkostensubsidie (LKS)	Werk
(Marginale) zelfstandigheid	Werk
Participatieplaats	Werk
Pilot Samen Werkt Beter	Werk
Proefplaatsing	Werk
Q-1000 Assessment	Werk
Sollicitatietraining	Werk
Vakscholing	Werk
Werken aan Werk (WAW)	Werk
INSTRUMENT	**CATEGORIE**
Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen (ABA)	Voorzieningen
Arbeids-Medisch Onderzoek	Voorzieningen
Kinderopvang	Voorzieningen
Persoonlijk Participatie Budget	Voorzieningen
Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)	Voorzieningen
Rijlessen	Voorzieningen
Twents Fonds voor Vakmanschap	Voorzieningen
Uitstroombonus	Voorzieningen

BIJLAGE 2
BEGROTING

BUDGET	DIRECT	FLANKEREND	INTENSIVERING 2023	TOTAAL
Bijdrage SW/Beschut werk	2.832			2.832
Ondersteuningstrajecten korte afstand	1.107	5.215	329	6.651
Ondersteuningstrajecten grotere afstand	151	1.237	200	1.588
Voorwaardenscheppend	493	2.669	250	3.412
Inburgering	2.771	800	200	3.771
Uitvoering Centrumtaken	2.879	0		2.879
Totaal Budget:	10.232	9.921	979	21.132

DEKKING	
Algemene middelen	17.095
Reserves	100
ESF	107
Detachering personeel	84
Specifieke uitkering Inburgering	1.517
Educatiemiddelen (centrumtaak)	2.091
Bijdrage regiogemeenten (centrumtaak)	138
Totaal Dekking:	21.132

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.

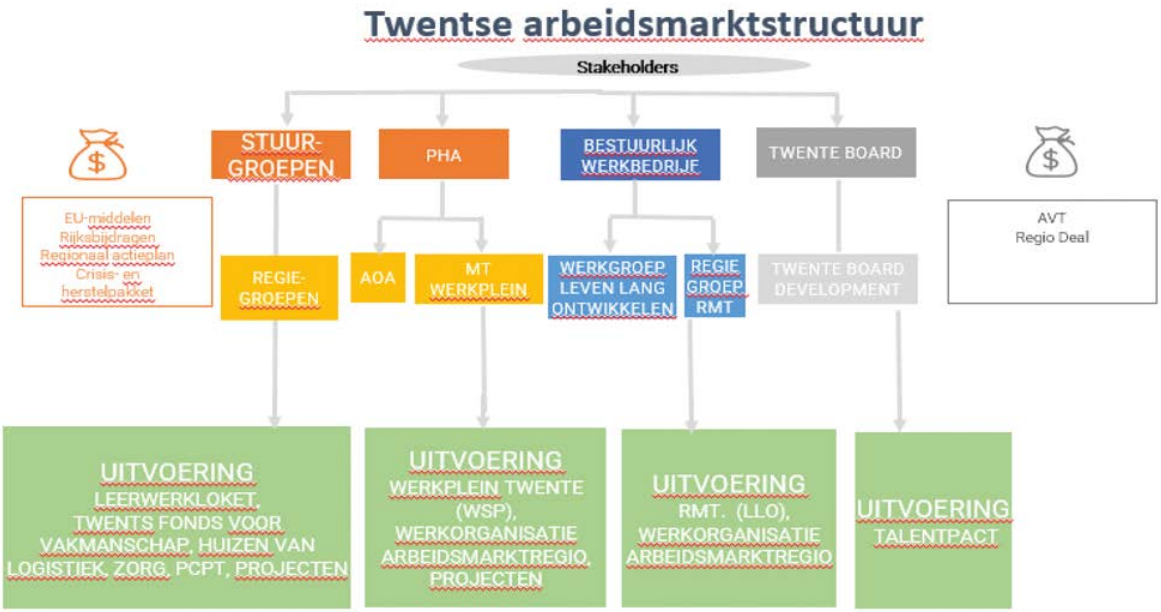
De acties die hierbij horen voeren we regionaal uit.

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

Gemeenten ondernemen acties om de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te laten functioneren. De gemeente Enschede heeft hier voor de arbeidsmarktregio Twente de leiding over. 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 2 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 3 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.

Zij richten zich op bepaalde soorten bedrijven. Ook Leerwerkloket Twente doet dat. Daarin werken gemeenten, het UWV en het ROC van Twente samen. In 2023 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.

PORTEFEUILLEHOUDERS-OVERLEG 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.

DIENSTVERLENING RMT

In 2021 kwam de regering met een steun- en herstelpakket. Daarmee wilde zij ervoor zorgen dat werkenden door de pandemie niet werkloos werden. Iedereen verwachtte dat veel van hen door de coronacrisis hun baan kwijt zouden raken. 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. Als extra naast de dienstverlening 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).

In de eerste 3 kwartalen van 2022 maakten 557 personen gebruik van het ontschot budget.

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. Ook heeft de Twente Board de leiding over de Agenda voor Twente en de Regio Deal Twente. De Twente Board helpt projecten met geld. Voorbeelden zijn:

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

Aan deze projecten werken we als arbeidsmarktregio Twente en als centrumgemeente hard mee.

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 daar mee 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.

Eind december 2022 stond de teller van het totaal aantal aanmeldingen op 6627. Met 5514 aanvragers voerden we een loopbaangesprek. 2314 aanvragers ontvingen een scholingscheque.

Het fonds was in eerste instantie voor een periode van 4 jaar (2019-2022) ingesteld. In 2022 besloten we gezamenlijk om het fonds voor een periode van ten minste 4 jaar (2023-2026) voort te zetten.

GEMEENTE ENSCHEDE



ENSCHEDE