

Gemeenteraad van Hengelo
Postbus 18
7550AA Hengelo

Gemeente Hengelo

Postbus 18
7550 AA Hengelo

Onderwerp

Verzoek tot behandeling nota
"Werk maken van werk" tijdens
politieke markt

Zaaknummer

2070389

Uw kenmerk

Datum

22 november 2016

Leden van de gemeenteraad,

Hierbij verzoeken wij u de nota "Werk maken van werk", als bijlage bijgevoegd, te agenderen voor een opiniërende politieke markt.

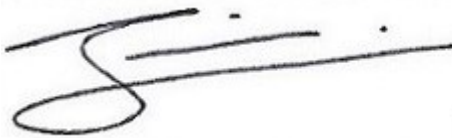
Tevens verzoeken wij u voorafgaande daaraan een zogenaamd technisch beraad te organiseren.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Hengelo,

de secretaris,

de burgemeester,



De heer J. Eshuis



De heer S.W.J.G. Schelberg

Vermeld altijd het zaaknummer als u contact opneemt met de gemeente.

Let op:

Per 18 april is het Publieksplein te
bezoeken aan de Hazenweg 121.

Bezoekadres

Hazenweg 121

E-mailadres

gemeente@hengelo.nl

Telefoonnummer

14-074

Werk maken van werk

Hoofdlijnen re-integratie en participatiebeleid
Gemeente Hengelo
2016-2020

Deel 1: Beleidsuitgangspunten

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Hoofdstuk 1: Aanleiding	4
Hoofdstuk 2: Met respect....	5
Hoofdstuk 3: Huidig beleid	5
3.1 Reikwijdte van de nota	5
3.2 Wat vooraf ging	6
3.3 Bestandontwikkeling	6
Hoofdstuk 4: Ontwikkeling P-budget	6
Hoofdstuk 5: Bestuurlijke keuzes	7
Hoofdstuk 6: Klant en participatie	7
6.1 Ken uw klant	8
6.2 Belemmeringen	9
Hoofdstuk 7: Participatie- en re-integratie	9
7.1 Doel participatie	9
7.3 Prioriteit kwetsbare groepen	10
7.4 Keuze inzet middelen	10
7.5 Ambities	12
Hoofdstuk 8: De vraagzijde arbeidsmarkt	13
8.4 Vraag werkgevers	13
8.5 Vraag van werknemers	14
8.6 Verdringing	14
8.7 Mismatch	14
8.8. Samenvatting arbeidsmarkt	15
Hoofdstuk 9: Ketensamenwerking	15
9.1 Samenwerking met ondernemers	16
9.2 Nieuwe werkgelegenheid	16
9.3 Social return	16
Hoofdstuk 10: Gevolgen voor de uitvoering	17
10.1 Inhoud en vorm instrumenten	17
10.2. Ketensamenwerking	17
10.3 Interne organisatie	19
10.4 Gevolgen organisatie	21
10.5 Instrumenten	21
10.6 Gevolgen doelgroepen	21
10.7 P-budget	22
10.8 Uitgaven P-budget	22
Tot slot	23

Samenvatting

Aanleiding, context en looptijd

Na de vaststelling van de beleidsnota "Sterker aan het Werk" in 2011 hebben er wijzigingen in wet- en regelgeving plaatsgevonden. Vooral de Participatiewet die is ingevoerd per 1-1-2015 brengt nieuwe doelgroepen en instrumenten met zich mee. Daarom is het tijd het re-integratie- en participatiebeleid te actualiseren. Daarbij is mede als basis genomen de nota: "Met respect..." uit 2014 waarin de kaders van een nieuw stelsel voor maatschappelijke ondersteuning geschetst worden. De looptijd is vooralsnog tot 2020, behoudens niet beïnvloedbare wetwijzigingen.

Doelgroepen: klant en participatie

Wij blijven ons bestand onderscheiden in drie hoofdgroepen: mensen die direct en grotendeels op eigen kracht betaald werk of kunnen vinden of als zelfstandige aan de slag kunnen; mensen die met ondersteuning van leer- en werktrajecten naar betaald werk kunnen en mensen die niet binnen afzienbare tijd naar betaald werk kunnen maar zijn aangewezen op activiteiten gericht op maatschappelijke participatie. In dit verband is het van belang blijvend inzicht te hebben in de competenties van onze nieuwe en bestaande klanten. Daarvoor staan ons systemen ten dienste die we samen met UWV inzetten. (o.a. Sonar)

Keuze voor kwetsbare middengroepen

De groep zelfredzamen maakt gebruik van onze algemene voorzieningen waaronder Werkplein, werkcoaches en ROZ op weg naar betaalde arbeid of werk als zelfstandige. Het grootste deel van de gemeentelijke inspanningen en middelen wordt ingezet op de zgn. kwetsbare middengroepen, waarvan verwacht wordt dat men binnen afzienbare tijd uit kan stromen naar werk. Voor de onderste groep op de participatieladder wordt een aanbod gedaan op het terrein van maatschappelijk participatie.

Vanuit de regelgeving rond de Participatiewet en de maatschappelijke urgentie willen wij in de komende periode extra aandacht besteden aan onderstaande groepen:

- a. Kwetsbare leerlingen die het speciaal onderwijs verlaten
- b. Kwetsbare jongeren tot 27 jaar
- c. Ouders met kinderen
- d. De groep statushouders in en buiten de AVO's
- e. De doelgroep "banenafpraak" (zij die opgenomen zijn in het zgn. landelijk doelgroepenregister)
- f. De doelgroep "beschut werk"- nieuwe stijl

De vraag van werkgevers.

De arbeidsmarkt is regionaal. Onze werkgeversdienstverlening vindt plaats vanuit Werkplein Twente (een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV, ROC en SW-bedrijf). In onze werkgeversdienstverlening bieden wij instrumenten die zoveel mogelijk het verlies aan loonwaarde compenseren, het risico in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid verminderen, de administratieve last tot een minimum beperken, die een duidelijke looptijd hebben. Hiervoor hebben wij regionaal een zgn. "instrumentenkoffer" vastgesteld met een aantal instrumenten gericht op de werkgever.

Voor wat betreft de banen in het kader van de banenafpraak wil de gemeente Hengelo zelf als werkgever maximaal aan de afgesproken verplichtingen voldoen.

De vraag van werknemers.

Er wordt van werknemers veel gevraagd op de arbeidsmarkt. Flexibilisering vraagt het vermogen zich aan te passen; in het matchingsproces letten wij op deze noodzakelijke competenties. Wij willen verdringing en concurrentievervalsing tegengaan. Daarom willen wij samen met werkgevers en werknemers een "route-kaart" opstellen hoe verdringing in vooral re-integratietrajecten tegen te gaan.

Ketensamenwerking.

Hengelose ondernemers staan vanouds bekend als maatschappelijk betrokken ondernemers. t Werkplein Twente is een natuurlijke partner is van onze (regionale) werkgevers als het gaat om plaatsing van werkzoekenden. Daarbij zoeken wij steeds naar nieuwe vormen van werkgelegenheid passend bij de vraag van ons bestand. Het proces van "matchen op werk" bestaat uit drie stappen: werkgeversdienstverlening, aanbodversterking, matchen. Wij doen niet alles zelf. Voor uitvoering van delen van het werkproces maken wij gebruik van onze natuurlijke partners of afdelingen: Werkplein, Sociaal Werkbedrijf SWB, ROZ Twente, ROC van Twente en leerwerkbedrijf. Onze wederzijdse wensen en verplichtingen leggen wij vast in prestatiecontracten. Wij overleggen over de uitvoering van dit beleid met onze partners Borne en Haaksbergen.

Interne organisatie

Per 1 oktober is de sector Sociaal gevormd. Doel is interne samenwerking en naar buitengerichtheid. Door indeling in werkzaamheden ligt de focus op uitstroom naar werk via de inzet van werkcoaches en (branchegerichte) adviseurs werk. Participatiecoaches bedienen de groep die is aangewezen op maatschappelijke participatie. Wij houden daarbij rekening met de specifieke behoeften van bijv. jongeren, statushouders, mensen met een arbeidsbeperking.

Jaarlijks uitvoeringsprogramma en P-budget

Het College stelt jaarlijks een uitvoeringsprogramma vast in termen van aantallen, activiteiten en bedragen. Uit het P-budget worden activiteiten georganiseerd die direct te maken hebben met re-integratie van werkzoekenden en arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt prioriteit gegeven aan de kwetsbare groepen die binnen afzienbare tijd betaald werk kunnen verrichten. Wij zetten in op het verkrijgen van extra middelen voor dit doel via regionale, provinciale, nationale en Europese fondsen. Het P-budget is verdeeld in bedragen voor de "klassieke" doelgroep, de "nieuwe" doelgroepen (mensen met een arbeidsbeperking) en de Wsw-oud. Het laatste bedrag wordt ingezet om de Wsw uit te voeren gericht op de omvorming van SWB naar een werkleerbedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 1 Aanleiding

Op 14 december 2011 stelde de raad "Sterker aan het Werk", hoofdlijnen re-integratiebeleid vast. Deze nota bevatte uitgangspunten en concrete maatregelen rond het re-integratiebeleid en uitstroom naar werk. Aanleiding voor de actualisering van destijds waren de teruglopende rijksbudgetten in het zgn. W-deel (Werkdeel) én het toenemende beroep op de toenmalige WWB. We zaten toen ook midden in de jaren van economische crisis. De uitgangspunten van toen, gelden nu nog steeds en blijven gelijk. Die hebben te maken met welke inspanningen verrichten we voor welke groepen uit het uitkeringsbestand. Ook in relatie tot de budgetten uit het inmiddels zogeheten P-budget.

De wereld heeft niet stilgestaan. Er heeft een scala aan min of meer ingrijpende ontwikkelingen plaatsgevonden. Die rechtvaardigen een actualisering van het vastgestelde beleid, vooral in z'n uitwerking en organisatie. Daarover gaat deze nota.

De nota is vanwege de leesbaarheid verdeeld in drie stukken en een set bijlagen:

Deel 1: De beleidsuitgangspunten

Deel 2: De context

Deel 3: Feiten en cijfers

Naast de functie van activering, re-integratie en participatie heeft de sector Sociaal en vooral Sociale Zaken de belangrijke functie als vangnet voor mensen die niet op eigen kracht in hun inkomen kunnen voorzien. In het kader daarvan worden nog vele taken uitgevoerd. Uitgangspunt daarbij is altijd oog voor de individuele vragen en zorg voor de zwakkeren, naast de eigen verantwoordelijkheid van de mensen, die een beroep moeten doen op de regelingen. Juist vanuit die vangnetfunctie is er binnen sociale zaken ook veel aandacht voor preventie, fraudebestrijding en poortwachtersfunctie. En als flankerend beleid armoedebestrijding en schuldhulpverlening. Deze nota behandelt het stuk re-integratie naar participatie en betaald werk.

Participatie en betaald werk moet niet eendimensionaal opgevat worden. Juist door de flexibilisering van de arbeidsmarkt is er ook grote behoefte aan ondersteuning bij allerlei vormen van zelfstandig werk en ondernemerschap. Het stimuleren van ondernemerschap en een ondernemende houding zijn dan ook zijn dan ook belangrijke onderdelen bij het ontwikkelen van de "21st-century-skills" van onze klanten.

Hoofdstuk 2 Met Respect

In het beleidsplan *Met respect... op weg naar een nieuw stelsel voor maatschappelijke ondersteuning* (Hengelo, 2014) geven wij vorm aan het organiseren van de maatschappelijke ondersteuning in onze stad. Hengelo is, net als andere gemeenten, vanaf 2015 verantwoordelijk voor meer taken op sociaal gebied. Helaas krijgen wij hiervoor minder geld dan daarvoor beschikbaar was. Dus moeten wij keuzes maken wat we wel of niet financieren. En dat doen wij in het beleidsplan “Met respect...”; respect voor inwoners die het zelf misschien (even) niet alleen redden, maar ook met respect voor de vele vrijwilligers, mantelzorgers en professionals die zich inzetten voor deze inwoners.

Doel van het nieuwe stelsel is dat alle inwoners van Hengelo zo snel mogelijk zelf, met hulp van het netwerk een antwoord vinden op hun vraag. Lukt dat niet, dan kunnen ze bij de gemeente een beroep doen op hulp en ondersteuning, waarbij de hulpverleners maatwerk leveren. Dat maakt dat we de hulp en ondersteuning voor iedereen toegankelijk, goed en betaalbaar kunnen houden. De volgende uitgangspunten vinden we daarbij belangrijk:

- Versterken van eigen kracht van mensen en hun omgeving.
- Iedereen krijgt zoveel mogelijk de ondersteuning en zorg (op maat) die hij/zij nodig heeft.
- Eén huishouden (één gezin), één plan en waar nodig één regisseur.
- Behoud het goede.
- Ontwikkelen en verbeteren van werkwijze gericht op eigen kracht van mensen en omgeving.
- Sterke inzet op welzijn, mantelzorg en vrijwilligers en de hierbij benodigde voorzieningen.
- Ontschotten en verbinden van zorg, welzijn, jeugd, onderwijs en participatie.
- Begeleiding vooral richten op ondersteuning bij participatie.
- Verhogen van doelmatigheid, zorg dragen voor productieve prikkels en minder bureaucratie.
- Ruimte voor en vertrouwen in professionals.

Relatie met re-integratie naar participatie en werk

Bovenstaande uitgangspunten gelden ook voor re-integratie naar participatie en werk. Echter gemeenten worden zeker door de bepalingen in de Participatiewet soms wel heel erg beknot in hun beleidsvrijheid. Dat geldt zeker voor de mensen die ervan afhankelijk zijn. In die zin lijkt de Participatiewet een vreemde eend in de bijt van de decentralisaties.

Transities ontwikkelen zich naar transformaties.

Daarvoor is meer decentralisatie en gemeentelijke beleidsvrijheid nodig. Het lijkt erop dat het Rijk op het gebied van re-integratie, werk en inkomen juist weer bezig is landelijke voorschriften in te voeren. Dat betekent dat soms (landelijke) regelgeving botst met lokale gewenste oplossingen. Ook hier zal ons uitgangspunt moeten zijn het belang van onze inwoners. In zgn. LEF-projecten benadrukken wij dat belang en niet de regels. Eén van de LEF-projecten in het kader van participatie en werk is gericht op de aansluiting van school naar werk voor kwetsbare leerlingen en jongeren op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 3: Huidig beleid

3.1 Huidige en toekomstige situatie – reikwijdte van de nota.

In de nota “Sterker aan het Werk” werd een groot aantal ingrijpende wijzigingen voorzien (toen nog Wet Werken naar vermogen). De looptijd van de nota werd daarom beperkt tot 2012. In feite heeft het beleid nadien gewoon doorgelopen, althans de keuzes voor doelgroepen en inzet van middelen. In het gedeelte “context” staat een aantal actuele ontwikkelingen opgesomd die op het moment dat ze zich voordoen opgenomen kunnen worden in onze jaarlijkse uitvoeringsprogramma’s en dus beleid.

Vandaar dat we de looptijd van deze nota tot 2020 willen stellen. Overigens gelijklopend met onze beleidsnota's armoede en schuldhulpverlening. Daar hoort een disclaimer bij. Wetgeving en budgetten vanuit Den Haag kunnen aanleiding zijn om het beleid aan te passen.

P&C-cyclus

Op basis van deze beleidsnota willen wij jaarlijks een uitvoeringsprogramma opstellen. De basis hiervoor is de verdeling van het P-budget dat wij hiervoor ontvangen van het Rijk. Wij willen naast de maandelijksse rapportage over het BUIG-budget ook een kwartaalrapportage opstellen over de inzet van instrumenten en trajecten, de uitstroom naar werk en participatie. Deze rapportages worden besproken intern en met onze belangrijkste (interne en externe) uitvoeringspartners (w.o. Werkplein, SWB, ROZ, ROC van Twente, RMC, Wijkkracht), Tevens dienen deze dan weer als onderlegger voor de twee Beraps per jaar.

1.

De beleidsnota “werken aan werk” heeft een looptijd tot en met 2020. Jaarlijks wordt een uitvoeringsprogramma opgesteld gerelateerd aan de te ontvangen middelen van het Rijk voor het P-budget. Wetgeving en budgetten vanuit Den Haag kunnen aanleiding zijn het beleid aan te passen.

3.2 Wat vooraf ging: Sterker aan het werk

In de voorloper van de nota “Sterker aan het Werk” van 2011, de nota “Sterk Werk” (2006) werd de ambitie geformuleerd 230 mensen per jaar uit te laten stromen naar werk of zelfstandig ondernemerschap. Deze ambitie gold voor de jaren 2008-2011 en is ook gehaald. Dat was in de tijd van veel financiële middelen vanuit het W-deel, waardoor extra trajecten en projecten konden worden ingezet.

In de nota “Sterker aan het Werk 2011” werd aangegeven dat de tijd van de ruime middelen voorbij was. Er moesten scherpere keuzes gemaakt worden op welke doelgroepen en instrumenten ingezet zou gaan worden. Voor wat betreft de ambitie werd aangegeven dat het aantal uitkeringen in 2012 2 procentpunt minder zou moeten zijn dan op grond van het landelijk gemiddelde verwacht zou mogen worden. De uitstroom naar werk, werk met ondersteuning en ondernemerschap zou 350 personen in 2012 moeten zijn.

3.3 Bestandsontwikkeling.

In het gedeelte “feiten en cijfers” zijn diverse tabellen opgenomen over omvang, verloop en andere kenmerken van het bestand van uitkeringsgerechtigden, waarvoor de gemeente verantwoordelijk is.

De belangrijkste conclusie die uit deze gegevens getrokken kan worden is de volgende. Ondanks de berichten over de aantrekkende economie vertaalt zich dit niet in een daling van het aantal bijstandsgerechtigden. Dit kan te maken hebben met het verschijnsel van “jobless recovery” (zie grafiek in deel 3 “Feiten en cijfers”). Daarnaast hebben we te maken met een hardnekkiger jeugdwerkloosheid dan gedacht en een verhoogde instroom van statushouders. Bovendien zorgt de afsluiting van Wajong en Wsw voor een groter beroep op de Participatiewet. Aandacht aan de kop van het proces (advies en voorlichting, BO enz.) zorgt voor een hogere preventiecode dan voorgaande jaren.

Hoofdstuk 4: Ontwikkeling P-budget

De Meicirculaire Gemeentefonds 2016 geeft inzicht in de verdeling van het Participatiebudget over gemeenten voor 2016 en latere jaren. Het Participatiebudget bestaat uit drie deelbudgetten die elk een eigen verdeelmodel kennen:

- Deelbudget klassieke (WWB) doelgroep
- Deelbudget nieuwe doelgroep
- Deelbudget Wsw

Re-integratiebudget	2012	2013	2014	2015	2016
WWB Klassiek					3.456.717
Nieuw Wajong					82.540
Nieuw begeleiding					166.211
	4.781.016	4.652.716	3.854.096	3.762.254	3.705.468

Het deelbudget Wsw is in bovenstaand overzicht niet opgenomen. Dit wordt rechtstreeks ter beschikking gesteld aan de SW-bedrijven ter financiering van de Wsw-oud. Voor verdere uitleg zie Deel 3: Feiten en Cijfers, par. 3c.

Hoofdstuk 5: Bestuurlijke keuzes.

Bovenstaande ontwikkelingen die zich laten samenvatten door “een slinkend budget voor een stijgend bestand” en niet nieuw zijn, dwingen ons steeds tot het maken van scherpe keuzes op het gebied van participatie en re-integratie.

De invoering van de Participatiewet heeft ervoor gezorgd dat naast forse veranderingen in de wetgeving gemeenten geconfronteerd worden met een ongekende bezuinigingsopdracht. Door nog steeds doorgaande reparatiewetgeving zonder voldoende middelen (vgl. verplichtstelling beschut werken) is de omvang van die kortingen nauwelijks in te schatten. In totaal is er in de komende jaren, vergeleken met de jaren rond 2010 zeker 60% minder geld beschikbaar voor bemiddeling en re-integratie. En dat terwijl het aantal mensen zonder betaald werk toeneemt, de eisen aan dat betaald werk hoger worden en de arbeidcompetenties van de doelgroep afnemen. Het risico bestaat dat de bezuinigingen leiden tot minder uitstroom naar werk van uitkeringsgerechtigden en werklozen. Dit dwingt ons de re-integratiemiddelen selectief en effectief in te zetten. Hierbij zijn de kernvragen:

- Voor welke groepen willen wij de schaarse re-integratiemiddelen inzetten?
- Hoe zijn de kansen op de arbeidsmarkt maximaal te benutten?
- Zijn er alternatieve financieringsbronnen te vinden?
- Hoe kunnen de efficiency en de effectiviteit van de re-integratiedienstverlening verder worden verbeterd, zodat we meer kunnen doen met minder geld?
- Waar liggen de verbindingen met de overige decentralisaties en transformatie?

Hoofdstuk 6: Klant en participatie

In het intakeproces worden de (arbeids-) mogelijkheden ingeschat met behulp van de zgn. participatieladder (zie Deel 2: Context: blz. 4). Het instrument participatieladder is slechts een hulpmiddel, geen diagnose-instrument. Verderop wordt voorgesteld het gebruik en de gebruikswaarde in 2017 tegen het licht te houden.

Voor de dagelijkse werkelijkheid is de wat eenvoudiger diagnose werkbaarder. Wij hanteren de volgende indeling:

a. Op eigen kracht (minimale ondersteuning) naar betaald werk.

Werkzoekenden zijn primair zelf verantwoordelijk om uit de uitkering te komen en op eigen kracht in hun bestaan te voorzien. We willen de komende tijd bezien wat nodig is om deze eigen verantwoordelijkheid meer eenduidig te benadrukken. We hebben algemene voorzieningen samen met o.a. UWV, maar ook uitzendbureaus om de klanten te wijzen op werkmogelijkheden. Waar nodig kunnen de werkcoaches klanten nader ondersteunen via de matching op het Werkplein, het aanbieden van c.v.-en sollicitatietraining. Tijdens de collectieve voorlichtingen (voor mensen voor wie hun ww afloopt, nieuwe instroom, jongeren vanaf 18 jaar) wordt hierop gewezen. Voor werkgevers staan hiervoor deels de ondersteuningsmaatregelen uit de zgn. instrumentenkoffer ter beschikking (zie bijlage 2). De groep die min of meer op eigen kracht direct naar betaald werk kan uitstromen omvat plm. 10% van het klantenbestand (gemiddeld 220 mensen per jaar). De taakstelling op het Werkplein is 200 plaatsingen. Daarnaast zou 25% van het bestand (plm. 600 mensen in staat zou moeten zijn met ondersteuning (deels) betaald werk te doen.

Starten van een bedrijf of zelfstandig beroep is mogelijk met ondersteuning van ROZ en BBZ (deze begeleiding is wel intensief en wordt alleen ingezet bij naar verwachting levensvatbare bedrijven). De optie zelfstandige zal vanwege de flexibilisering van de arbeidsmarkt vaker in beeld moeten komen. Zelfstandig ondernemerschap als optie past zowel in groep a als in groep b. De soort van begeleiding, training en coaching verschilt per individu.

b. Via leer- en werktrajecten naar betaald werk.

Een groep van plm. 500 mensen (20% van het bestand) wordt in staat geacht om binnen een periode van 2 jaar uit te stromen naar betaald werk, al of niet fulltime dan wel parttime. Deze groep heeft ondersteuning nodig in de vorm van leer- en werktrajecten. Investeren in deze groep loont omdat we door training, scholing, ervaring op doen ervoor zorgen dat mensen arbeidsfit worden en voorkomen wordt dat ze langdurig in de uitkering zitten. Een tweede voordeel is dat de loonwaarde die mensen kunnen ontwikkelen ook verzilverd wordt, waarmee de schadelast beperkt wordt. In het jaarlijks uitvoeringsprogramma wordt aangegeven hoeveel trajecten ingezet worden. Dit betreft leer-werktrajecten via SWB, trainingen voor zelfstandig ondernemerschap of "ondernemen naar vermogen" door ROZ en scholing in te zetten via het leerwerkloket bij m.n. ROC van Twente.

c. Maatschappelijke participatie.

Een grote groep uitkeringsgerechtigden is (nog) niet in staat om zich binnen twee jaar te ontwikkelen tot een arbeidsfitte werknemer die betaald werk kan verrichten. Deze groep is vooral aangewezen op maatschappelijke participatie en vrijwilligerswerk. Wij stimuleren middels de inzet van participatiecoaches, samenwerking wijkcentra, Wijkkracht en WMO-consulenten zinvolle maatschappelijke participatie-activiteiten. Daartoe behoren bijvoorbeeld ook educatie en taallessen in de wijk. Wij zetten vooral in op maatschappelijk zinvolle activiteiten die voor de klant een kans betekenen te klimmen op de participatieladder. Deze groep bestaat uit ongeveer 800 personen (30%). Er is te weinig capaciteit, ook bij de organisaties van vrijwilligers, om deze groep totaal op te nemen. Vandaar dat wij de komende tijd samen met Wijkkracht en organisaties voor vrijwilligerswerk in willen zetten op uitbreiding van plaatsen voor maatschappelijke participatie. Tenslotte is er een groep die een zo grote afstand tot arbeidsmarkt en maatschappij heeft dat inzet van bescheiden participatieactiviteiten via algemene voorzieningen en Wijkkracht het hoogst haalbare is. In deze groep zijn ook de trajecten opgenomen bij bijv. Humanitas, Mediant en Tactus. In de komende periode zullen deze nader gestroomlijnd en op elkaar afgestemd moeten gaan worden, ook al in verband met de decentralisaties van o.a. WMO en jeugd. Aandachtspunten daarbij zijn begeleiding en mogelijkheden tot ontwikkeling van de cliënt via maatschappelijk participatie, sociale activering en re-integratie naar werk.

2.

Wij blijven ons bestand onderscheiden in drie hoofdgroepen met bijbehorende aanpak, instrumenten en verantwoordelijkheden: mensen die direct op eigen kracht betaald werk kunnen vinden of als zelfstandige kunnen starten; mensen die met ondersteuning van leer- en werktrajecten naar betaald werk kunnen en mensen die niet binnen afzienbare tijd naar betaald werk kunnen maar zijn aangewezen op activiteiten rond maatschappelijke participatie. Tot nu toe is veelal gekoerst op betaald werk als einddoel van een re-integratietraject bestaande uit werkervaring opdoen, training-on-the-job, sollicitatievaardigheden en presentatie c.v. en matching via werkcoaches en Werkplein of begeleiding als zzp-er door ROZ. In de komende tijd willen we nadrukkelijker het instrument training en leren inzetten. Daarbij maken we gebruik van de mogelijkheden die het Leerwerkloket biedt. Ook via scholing, training en bijv. BBL-plekken is uitstroom een reële optie.

6.1. Ken uw klant

Wij willen met behulp van de systemen GWS en Sonar blijvend inzicht verkrijgen in ons klantenbestand. Hiervoor is het van belang dat we aan de voorkant bepalen welke gegevens van belang zijn voor participatie en werk. Het streven is dat we voor alle drie gemeenten (Hengelo, Borne, Haaksbergen) één zelfde manier van registreren en rapporteren hanteren. Ook voor nieuwe aan te sluiten partijen is deze werkwijze inzichtelijk. Met nadruk wordt hierbij ook de verbinding met de SWB en het Werkplein gezocht. Dit goede inzicht levert aan de ene kant informatie over de opbouw van het bestand, met betrekking tot de mogelijkheden tot participatie en werk. En aan de andere kant helpt een goede registratie bij het sneller en beter selecteren van kandidaten voor projecten en vacatures.

a. Sonar is het landelijk systeem, waarin de kandidaten geregistreerd staan op trede 5 (incl. kandidaten voor de banenafpraak) en 6 van de participatieladder. Het doel is dat werkcoaches vacatures vanuit WBS efficiënter kunnen matchen met de kandidaten vanuit Sonar. Wij committeren ons uiteraard aan de regionale bestuurlijke afspraken om Sonar/WBS regio breed te vullen en in te zetten. Vanuit de banenafpraak is landelijk afgesproken dat mensen die hiervoor in

aanmerking komen in elk geval met hun profiel in Sonar komen te staan. Begin 2017 kunnen werkgevers zelf deze profielen raadplegen.

b.GWS is ons basissysteem waarin al onze klanten geregistreerd staan die een bijstandsuitkering ontvangen. GWS kan voor twee doelen gebruikt worden. Het klantenbestand kan op grote lijnen op re-integratiegebied in beeld worden gebracht. Welke klanten kunnen (ontwikkeld worden) richting werk, vrijwilligerswerk of staan als zorgklant geregistreerd? Bij de laatste groep wordt nadrukkelijk de samenwerking met de afdeling Ondersteuning en Zorg gezocht.

En ten tweede kan met GWS een eerste (grobe) selectie gemaakt worden als er een aanvraag komt voor een project of een vacature. Zo worden we minder afhankelijk van de interpretatie van de individuele klantmanagers.

c.WBS is het landelijk werkende vacatureregistratie-systeem dat vanwege de samenwerking tussen gemeenten en UWV op de Werkpleinen wordt gebruikt en beheerd. Hierin staan de actuele vacatures en contactpersonen vanuit het Werkplein (vacature-eigenaren). Klanten met een geschikt profiel kunnen direct geselecteerd worden vanuit Sonar met de nieuw ingebrachte vacatures.

3.

Wij willen met behulp van de systemen GWS en Sonar blijvend inzicht verkrijgen in ons klantenbestand. Alle klanten die daarvoor in aanmerking komen staan met profiel per 1-6-2017 in Sonar vermeld. Wij committeren ons aan de bestuurlijke afspraak om Sonar (klanten) en WBS (vacatures) regio breed toe te passen

6.2. Belemmeringen.

De optimistische benadering is dat we uitgaan van wat mensen wél kunnen en hun eigen kracht, mogelijkheden en netwerken. Daar hoort ook bij het zoveel mogelijk eenduidig wijzen op de eigen verantwoordelijkheid, rechten en plichten bij het aanvaarden van algemeen geaccepteerd werk. Dat neemt niet weg dat mensen belemmeringen of beperkingen kunnen ondervinden bij het zoeken en aanvaarden van betaald werk. Er zijn belemmeringen van persoonlijke aard (fysiek, sociaal, psychisch) als van maatschappelijke aard (niet aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt vanwege hogere leeftijd, bevolkingsgroep, opleidingsniveau). In de gemeente Hengelo hebben wij geen specifiek onderzoek gedaan naar deze belemmeringen. Een betere diagnose en vastlegging van gegevens in Sonar zal in de nabije toekomst dit inzicht wel geven.

Er is geen reden om te veronderstellen dat de situatie in Hengelo significant afwijkt van de situatie in de rest van Nederland. Zie verder Deel 3: "Feiten en cijfers".

Hoofdstuk 7: Participatie- en re-integratiebeleid.

7.1 Doel participatie

Doel van het participatie- en re-integratiebeleid is dat iedereen mee doet naar vermogen, bij voorkeur in de vorm van betaald werk (loonarbeid) of als zelfstandige (ondernemersinkomen). Dat is niet veranderd sinds de invoering van de WWB in 2004. De invoering van de Participatiewet per 1-1-2015 scherpt dit doel nog wat aan. Werken in loondienst moet bij voorkeur bij een zo regulier mogelijke werkgever/ondernemer. Daarbij is de loonwaarde bepalend voor de kosten voor de werkgever. Het ontbrekende deel van de loonwaarde wordt vergoed door de gemeente (of UWV) middels een loonkostensubsidie. Ook heeft de gemeente een set werkgevers-ondersteuningsinstrumenten die via het Werkplein kunnen worden verstrekt en die de werkgever ondersteunen bij het in dienst nemen en houden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

4.

Doel van ons participatie- en re-integratiebeleid is dat iedereen mee doet naar vermogen, bij voorkeur in de vorm van betaald werk of als zelfstandige. Werken in loondienst moet bij voorkeur bij een zo regulier mogelijke werkgever/ondernemer. Daarbij is de loonwaarde bepalend voor de kosten voor de werkgever.

Landelijke ontwikkelingen hebben er voor gezorgd dat er binnen de uitvoering van de Participatiewet "concurrentie" is ontstaan tussen verschillende doelgroepen werkzoekenden. De gemeente Hengelo heeft steeds in o.m. VNG- en G32-verband een leidende rol gespeeld in de

lobby voor de ene regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Het maakt niet uit waarom iemand een afstand tot de arbeidsmarkt heeft, het feit dat die afstand met maatwerk overbrugd moet worden is van belang. Tot nu toe lijken de vele wijzigingen in de uitvoering van de Participatiewet echter meer op lapwerk dan op maatwerk. Het is ons streven om ook de komende periode onze landelijke kanalen te gebruiken voor verbetering van de wetgeving op dit gebied in de richting van de ene regeling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

5.

Wij zetten de instrumenten uit de Participatiewet (en soms uitsluitend bedoeld voor mensen met een arbeidshandicap die in het landelijk doelgroepregister opgenomen zijn) óók in voor de hele onderkant van de arbeidsmarkt, te definiëren als de mensen op de treden 4 t/m 6 van de participatieladder (mensen die op eigen kracht (of met relatief weinig ondersteuning) of via een leer- en werktraject een plekje op de arbeidsmarkt kunnen vinden) Daarbij zullen de middelen in ons P-budget de beperking aangeven van intensiteit en duur van de trajecten en ondersteuningsmaatregelen.

7.3 Prioriteit re-integratiebeleid bij kwetsbare middengroepen.

Toen in de jaren 2011-2012 het toenmalige kabinet het Participatiebudget (toen Werkdeel geheten) in vrije val naar beneden bracht heette het dat “de resterende middelen voor re-integratie alleen nog selectief ingezet kunnen worden voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.” Dat was een vrij overbodige constatering want met de steeds maar krimpende budgetten voor re-integratie werden gemeenten wel gedwongen om selectief te zijn; immers niet alle uitkeringsgerechtigden konden met de beschikbare budgetten uit Den Haag geholpen worden. In 2011 hebben wij toen al gekozen voor een grove driedeling in het bestand (zie ook hiervoor) bestaande uit;

- zelfredzamen* (zij kunnen zonder of met minimale ondersteuning werk vinden; inzet van re-integratie-trajecten is niet verstandig, dit kan zelfs leiden tot lock-in effecten.
- de kwetsbare middengroepen* die aangewezen zijn op (al of niet blijvende) ondersteuning en hulp en daardoor nog wel perspectief heeft op het vinden van betaald werk.
- de groep die niet binnen afzienbare tijd zal kunnen functioneren in regulier betaald werk* . Inzet van (participatie-)middelen leidt waarschijnlijk niet tot uitstroom maar kan leiden tot verbetering van maatschappelijk participatie of persoonlijk functioneren.

7.4 Keuzes inzet middelen en inspanningen.

Op grond van het bovenstaande blijft het logisch om slechts een relatief klein deel van de middelen en de inspanningen te reserveren voor de zelfredzamen. Wel blijkt dat ondersteuning door werkcoaches voor een flink deel van deze groep noodzakelijk is. Ook is soms een kleine interventie nodig (bijv. VCA of cursus heftruckchauffeur) om interessant te blijven voor de arbeidsmarkt. Het grootste effect van de re-integratie inspanningen in termen van uitstroom en sociale impact is te verwachten bij de kwetsbare middengroepen. Daarop wordt het grootste deel van de inspanningen gericht. Dat past ook in de filosofie achter de nieuwe Participatiewet. Aan de “onderste” groep wordt een aanbod gedaan via de participatiecoaches, Wijkkracht en WMO-activiteiten (zowel algemene voorzieningen als maatwerkvoorzieningen). En wellicht via het nieuwe instrument beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding. Daarover zijn voorstellen in voorbereiding en deels in uitvoering, mede afhankelijk van wettelijke verplichtingen. (o.a. het door de staatssecretaris ingediende wetsontwerp (juli 2016) om beschut werk verplicht te stellen.

6.

De groep zelfredzamen ontvangt de minimaal noodzakelijke ondersteuning vanuit algemene voorzieningen, waaronder de werkcoaches op weg naar (betaalde) arbeid. In het P-budget wordt een klein werkbudget opgenomen voor korte en eenvoudige interventies voor deze groep (certificaten, bijscholing). Het grootste deel van de gemeentelijke inspanningen en middelen wordt ingezet op de zgn. kwetsbare middengroepen, waarvan verwacht wordt dat men binnen afzienbare tijd uit kan stromen richting betaald werk. Hiervoor wordt het P-budget ingezet. Voor de onderste groep (niet binnen afzienbare tijd in staat tot werk) wordt een aanbod gedaan op het terrein van maatschappelijke participatie.

Bij deze keuze zijn twee randvoorwaarden van belang. Allereerst moet de basisdienstverlening in de vorm van algemene voorzieningen voor werkzoekenden op orde zijn. Dat wil zeggen dat werkzoekende reëel beeld moeten hebben van de arbeidsmarkt, de actuele vacatures, de scholingsmogelijkheden en een juist zelfbeeld van zijn of haar kennen en kunnen. De service via Werk.nl wordt door UWV nog steeds verbeterd en gaat ook hier en daar richting “look en feel” voor gemeenten. Wij werken ook niet voor niets samen op grond van de wet SUWI op de Werkpleinen. Ook zijn er zeer sterke aanwijzingen dat de rond 2010 ingezette focus op e-dienstverlening en e-coaching weer deels terug gedraaid wordt naar “face-to-face-dienstverlening”. Dat zullen wij vanuit de gemeenten in Twente toejuichen en stimuleren. Een tweede randvoorwaarde is dat UWV in de WW-periode succesvol is in het herplaatsen van mensen. Ook daarin werken wij samen op het Werkplein met “cumulatieve taakstellingen”. Ongeveer 30% van de nieuwe instroom in de bijstand wordt (nog) veroorzaakt door mensen wiens ww-recht afloopt. Bij de verkorting van de WW-duur is er reden aan te nemen dat dit percentage zal stijgen. Vandaar dat het van belang is om in onze samenwerking op het Werkplein met UWV aan te sturen en mee te werken aan “van werk naar werk trajecten” en “uitstroom uit WW”.

Aandachtsgroepen binnen de “kwetsbare middengroep”

Binnen de “kwetsbare middengroep” (degenen die aangewezen zijn op ondersteuning en hulp bij het vinden en behouden van betaald werk) vragen enkele groepen speciale aandacht. Enerzijds door de komst van de Participatiewet, anderzijds vanuit maatschappelijke urgentie. Juist voor deze aandachtsgroepen is regulier werken nog vaak een stap te ver; vandaar dat wij blijven zoeken naar aangepaste trajecten zonder verdringing.

1. Wij willen extra aandacht besteden aan de kwetsbare leerlingen die het speciaal onderwijs verlaten. Specifiek zijn dat de Pro—VSO-scholen en de entree-opleidingen van ROC en AOC. De uit te breiden taken van RMC zullen in elk geval ervoor zorgen dat wij deze leerlingen in beeld hebben. Wij willen koste wat het kost voorkomen dat deze leerlingen tussen wal en schip raken of uit beeld verdwijnen. Dat is maatschappelijk onaanvaardbaar. Ook regionaal en landelijk vragen wij herhaaldelijk aandacht bij de verantwoordelijke ministeries voor dit gevaar. Wij willen door bijv. de inzet van zgn. “tussenvoorzieningen” (LEF-project) als bijv. Kapstok en Boris zorgen dat deze schoolverlaters direct met de instrumenten van de participatiewet op de arbeidsmarkt terecht kunnen via door werkgevers erkende deelcertificaten (deze jongeren zijn niet in staat een zgn. startkwalificatie te halen). Wij zetten daarbij de instrumenten van de Participatiewet in (bijv. jobcoaching en loonkostensubsidie). Datzelfde geldt voor nuggers die na een beoordeling arbeidsvermogen in het doelgroepregister geplaatst zijn en zich melden bij de gemeente voor ondersteuning bij hun re-integratie. Vooruitlopend daarop nemen klantmanagers deel aan de netwerken PRO-/VSO in het laatste schooljaar.

2. Wij willen extra aandacht voor jongeren tot 27 jaar. Ook hier zit (onderwijs)-wetgeving en – financiering ons vaak in de weg; vandaar dat wij binnen G32- en VNG-verband oplossingen zoeken voor bijv. jongeren met schulden, zonder startkwalificaties, vallend onder scholingsplicht e.d. Hierbij kan het Leerwerkloket (samenwerking tussen UWV, ROC en Twentse gemeenten) goede diensten bewijzen. Ook is er een regionaal programma Jeugdwerkloosheidsbestrijding. Het is van belang dat jongeren direct in de cultuur van leren en werken terecht komen. Thuiszitten is funest.

3. Wij willen extra aandacht besteden aan re-integratie van ouders met kinderen. Wij willen voorkomen dat er “overerving” van werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid ontstaat. Ook in ons armoedebeleid en de nota “schuldhulpverlening” wordt gewezen op het belang van het hebben van werk bij gezinnen met (kleine) kinderen. In ons faciliterend beleid (kinderopvang) willen wij hier zoveel mogelijk rekening mee houden. Maar ook in het kijken naar passende vacatures of tijddramen (job carving) via het Werkplein zouden wij iets kunnen betekenen om het werken voor (alleenstaande) ouders met kinderen makkelijker te maken.

4. Wij willen extra inzet en aandacht voor statushouders. Diverse rapporten (WRR, Divosa) wijzen erop dat sinds de Wet Inburgering de verantwoordelijkheid en betaling van inburgeringstrajecten bij de inburgeraar zelf heeft gelegd er een paar dingen aan het misgaan zijn. Zo is de combinatie inburgeren-lernen-werken bijna onmogelijk. De nadruk op inburgering (4 dagdelen) lijkt de mogelijkheid om te werken in de weg te zitten. Er moet veel eerder met Nederlandse taal begonnen worden. Ook de beroepsmogelijkheden moeten eerder in beeld komen en meespelen bij de uiteindelijke huisvesting. Gevolg van het huidige beleid is dat van de 400 statushouders die gehuisvest zijn in Hengelo slechts 4 aan het werk zijn. Daar willen wij snel en structureel

verandering in brengen. Daarbij willen wij in bijv. pilotvorm zeker inzetten op de mogelijkheden van zelfstandig ondernemerschap binnen deze doelgroep.

5. Wij willen extra aandacht en kennis investeren in de doelgroep “banenafspraken”. Via een aanvraag Arbeidsvermogen bij UWV worden mensen met een arbeidshandicap opgenomen in het Landelijk Doelgroepregister. Hier zitten (medio 2016) nog talloze haken en ogen aan; maar feit is dat de gemeente verantwoordelijk wordt/is voor de re-integratie van een groeiende groep mensen met een arbeidshandicap. De sociale partners hebben een banenafpraak gemaakt en in Twente moet het Werkplein (samenwerking gemeente en UWV) zorgen voor de matching van kandidaten voor de banenafpraak op de door de werkgevers beschikbare gestelde extra banen. Wij willen de juiste kandidaten kunnen voorstellen op beschikbare banen/werkplekken. Daarvoor is inzet voor en inzicht in deze speciale doelgroep noodzakelijk. Dit laat onverlet dat wij zullen blijven pleiten voor één regeling met dezelfde instrumenten voor de hele onderkant van de arbeidsmarkt (mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt).

6. Inmiddels moet het instrument “beschut werk” (nieuw) door de staatssecretaris verplicht aangeboden worden door gemeenten. Dit instrument is beschikbaar voor mensen die vanwege hun arbeidsbeperking zoveel aanpassingen en begeleiding nodig hebben, dat dat niet van reguliere werkgevers gevraagd kan worden. We zijn in regionaal verband bezig met pilots die moeten uitwijzen welke doelgroep nu in aanmerking zou kunnen komen voor “beschut werk” én bovendien door de verplichte toetsing van UWV komen. Omdat het hier om de de meest kwetsbare doelgroep op de arbeidsmarkt gaat, willen wij extra aandacht aan de plaatsing en begeleiding van deze groep schenken.

7.
Binnen de “kwetsbare middengroep” (degenen die aangewezen zijn op ondersteuning en hulp bij het vinden en behouden van betaald werk) vragen enkele groepen speciale aandacht. Wij willen de komende periode speciale aandacht besteden aan:
a. Kwetsbare leerlingen die het speciaal onderwijs verlaten
b. Kwetsbare jongeren tot 27 jaar
c. Ouders met kinderen
d. De groep statushouders in en buiten de AVO's
e. De doelgroep “banenafspraken”(zij die opgenomen zijn in het zgn. landelijk doelgroepenregister)
f. De doelgroep “beschut werk”- nieuwe stijl

7.5 Ambities.

De afgelopen jaren hebben ons geleerd dat het formuleren van ambities en prestaties een hachelijke zaak is. Economische ontwikkelingen en wetswijzigingen die buiten de invloedssfeer van de gemeente liggen hebben een directe impact op grootte en “kwaliteit” van ons bestand en mogelijkheden tot uitstroom bij bedrijven. Toch willen we in de komende periode nog meer de vinger aan de pols houden (meten is weten) en –ook bij onze preferred suppliers of natuurlijke partners- kritische prestatie-indicatoren om meer en –vooral de goede- dingen te doen. Wij stellen ons voor om met onze natuurlijke partners prestatieafspraken te maken; dat geldt dan overigens ook voor onze eigen afdelingen c.q. teams en deze per kwartaal te evalueren. Deze prestatie-indicatoren gaan o.m. over de uitstroom (ook en juist gedeeltelijke uitstroom) naar betaald werk, beperking instroom (preventiecode: het aantal aanvragen versus het aantal toekenningen), inzet van instrumenten Participatiewet (werkgeversdienstverlening); aantal banen vervuld in het kader van de banenafpraak en de situatie van de vijf genoemde prioritaire kwetsbare groepen. Wij zien ook voor groepen hierboven genoemd ook toenemende kansen voor (deels) zelfstandig ondernemerschap. Daarop zetten we in via programma's bij ROZ.

Een aparte uitdaging is het in beeld brengen van de stijging op de participatieladder. Mochten we doorgaan met dit instrument, dan zal ook een goed meetsysteem beschikbaar moeten zijn. Dit is ook op landelijk niveau nog niet het geval. Wij besluiten in 2017 hoe wij verder gaan met de Participatieladder en hoe wij de stijging/daling kunnen meten en rapporteren.

De ontwikkeling van ons Buig-budget geeft aan dat de stijging van het aantal uitkeringen niet zo snel gaat als op grond van CPB- en CBS-ramingen voorspeld is; in 2017 treedt er een nieuw verdeelmodel in werking. Het lijkt erop dat het verschil tussen verwachte uitgaven en inkomsten hiermee kleiner wordt. Wij streven ernaar om minimaal uit te komen met het van rijkswege beschikbaar gestelde budget voor uitkeringen.

8.

Dat leidt tot de volgende ambities:

- Wij willen minimaal de uitkeringslast beperken tot het niveau waarvoor wij BUIG-middelen ontvangen (dat betekent ook gedeeltelijke uitstroom)*
- Onze preventiequote blijft de komende twee jaar op 55%*
- In de komende jaren ligt de uitstroom uit de bijstand naar regulier betaald werk, ondernemerschap en betaald werk met ondersteuning minimaal op het regionaal gemiddelde in Twente*
- Binnen twee jaar heeft 50% op de laagste treden van de participatieladder één of meer stappen gemaakt op deze ladder dan wel valt niet terug.*
- Binnen 1 jaar heeft 50% van het huidig bestand op trede 5 en 6 daadwerkelijk de stap naar regulier werk gemaakt.*

Hoofdstuk 8: De vraagzijde op de arbeidsmarkt.

Allereerst gaan wij uit van een regionale arbeidsmarkt. Onze accountmanagers werk op het Werkplein (locatie Gieterij) zijn afkomstig van de gemeenten in Midden-Twente, UWV Werkbedrijf en SWB. Zij bezoeken en adviseren bedrijven en werkgevers in het werkgebied Midden-Twente (Haaksbergen, Hof van Twente, Borne en Hengelo). Maar zij beschikken ook over projecten, vacatures, werkmogelijkheden (vgl. Werken in Duitsland) die onderdeel zijn van Werkplein Twente. Een tweede uitgangspunt is dat in de werkgeversbenadering steeds meer een branche- of sectorenindeling gemaakt zal worden om zo een goede en deskundige gesprekspartner van het bedrijfsleven te kunnen zijn. Dat laat onverlet dat een eerste contact vaak via een “lokaal gezicht” tot stand gebracht wordt, soms in het kader van een werkbezoek van de wethouder of het college. Een derde uitgangspunt is dat de (lokale, regionale) overheid slechts beperkt invloed heeft op de werking van de arbeidsmarkt. In de afgelopen tijd zijn het bedrijfsleven en het onderwijs dan ook nadrukkelijker op kop gezet bij het economisch en arbeidsmarkt beleid (de drie O's, Triple helix). Ook in Twente heeft dat geleid tot de tot stand koming van de zgn. Twente Board die de economische ontwikkeling van onze regio moet stimuleren. En dus daarmee het aantal arbeidsplaatsen en de werkgelegenheid. Dat vereist een goede afstemming en samenwerking met de afdelingen Economische Zaken in de regio. O.a. bij bedrijfsbezoeken en acquisitie.

9.

De arbeidsmarkt is regionaal. Daarom zetten wij onze inspanningen om te komen tot een regionale werkgeversbenadering en matching van kandidaten voort. Wij zoeken daarbij de samenwerking met EZ-afdelingen in de regio.

8.4 De vraag van werkgevers.

Veel werkgevers zijn bereid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven vanuit een belang dat zij hebben om toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt voor te zijn of op korte termijn capaciteitsproblemen hiermee kunnen opvangen, maar ook in toenemende mate vanuit het belang van maatschappelijk ondernemen. Daarbij formuleren werkgevers wel een aantal randvoorwaarden.

- het evt. verlies aan productiecapaciteit/loonwaarde dient gecompenseerd te worden.
- geen extra risico in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid (loondoorbetaling maar vooral WGA-risico)
- geen administratieve rompslomp, een aanspreekpunt als jobcoach/begeleider
- afspraken voor langere termijn vastleggen en niet de regels tijdens het spel veranderen
- naar de kandidaat toe willen werkgevers graag gemotiveerde kandidaten die beschikken over arbeidsvaardigheden en basisvaardigheden in hun beroep.

Op 1-1-2015 is de Participatiewet in werking getreden. Bijna een jaar eerder hadden de sociale partners met het kabinet een sociaal akkoord gesloten. Hierin ook de afspraak om te komen tot 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidshandicap. Gemeenten waren hier niet bij betrokken en hebben altijd (en nog steeds) gepleit voor één regeling voor de gehele onderkant van de arbeidsmarkt. Dus de instrumenten die beschikbaar komen en zijn in het kader van de Participatiewet ook in zetten voor “gewone” werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Dat is op landelijk niveau nog steeds niet gelukt. Wat wel is ontstaan zijn de regionale Werkbedrijven waarin werkgevers, werknemers, gemeenten (incl. SW-bedrijven) en UWV samenwerken om de zgn. banenafpraak tot een succes te maken. Anders dan plm. 5 jaar geleden hebben de publieke organisaties nu rechtstreeks contact met werkgevers- en werknemers- (organisaties). Dat geeft meer inzicht in elkaars motieven, mogelijkheden en beperkingen. Wij zoeken naar mogelijkheden om dit regionaal Werkbedrijf een effectiever platform te laten zijn van sociale partners, gemeenten en UWV dan alleen het overleg over de banenafpraak/Participatiewet. Dat geldt ook voor de gemeentelijke rol in de landelijke Werkkamer.

10.

In onze werkgeversdienstverlening bieden wij instrumenten die zoveel mogelijk het verlies aan loonwaarde compenseren, het risico in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid verminderen, de administratieve last tot een minimum beperken, die een duidelijke looptijd hebben. Voor wat betreft de banen in het kader van de banenafpraak wil de gemeente Hengelo zelf als werkgever maximaal aan de afgesproken verplichtingen voldoen.

8.5 De vraag van de werknemers

Met de nadruk die doorgaans ligt op de vraag van de werkgever naar goed gemotiveerd personeel moet niet vergeten worden dat ook de werknemer vragen, behoeften en talenten heeft. Hoe beter hierop ingespeeld wordt door de werkorganisatie hoe groter de kans is dat de werknemer goed functioneert en zich laat gelden als een loyale medewerker die zich voor langere tijd wil inzetten voor het bedrijf. Sommige ontwikkelingen en wetgeving (m.n. gericht op flexibilisering, aantasting zekerheid, verminderde scholingsmogelijkheden, druk op Cao's) in sommige sectoren helpen hier niet echt bij. Ook hier is het gunstig dat wij ook als gemeenten binnen het regionale Werkbedrijf gesprekspartner kunnen zijn van werknemersorganisaties. Eén van de resultaten van dit contact is al dat er via het Werkbedrijf projecten en workshops/leergangen georganiseerd worden voor werkgever en zittend personeel hoe om te gaan met de nieuwe doelgroepen die op grond van de banenafpraak het bedrijf binnen komen. Mocht de flexibilisering zodanig doorslaan en voelen mensen zich bijna gedwongen als zzp-er aan de slag te gaan, dan hebben wij in het ROZ uitstekende begeleidingsmogelijkheden voor deze nieuwe zelfstandigen.

8.6 Verdringing en concurrentievervalsing

Een apart punt van aandacht is de verdringing van betaald werk door vrijwilligerswerk, elementaire beroepen en beroepen op MBO-laag niveau die ingenomen worden door beter gekwalificeerden, concurrentie (vanwege voorwaarden en subsidies) tussen doelgroepen werkzoekenden onderling en het werken met behoud van uitkering/tegenprestatie. In het afgelopen jaar heeft deze ontwikkeling volop de aandacht gehad binnen onze gemeente. Zo hebben we op 20 november 2015 een regionale werk- en studieconferentie georganiseerd met wetenschappers, werknemers- en werkgeversorganisaties en klantmanagers en uitkeringsgerechtigden. Het beleid is nog sterk in ontwikkeling, maar wij staan de volgende uitgangspunten voor.

- Werken met behoud van uitkering (proefplaatsing) kan voor een periode van maximaal 3 maanden
 - Leren en werken kan voor maximaal 6 maanden (of zo lang de opleiding duurt), waarbij het opleidingsgedeelte helder omschreven en uitgevoerd moet worden.
- Verdringing is niet toegestaan als het leidt tot:
- verlies van echte banen;
 - neerwaartse druk op arbeidsvoorwaarden;
 - verslechtering van arbeidsomstandigheden.

Sinds medio 2016 ligt bij de Tweede Kamer het initiatief voorstel "Verdringingstoets".

Met dit wetsvoorstel beoogt de initiatiefnemer mensen met een bijstandsuitkering meer kansen te bieden op een echte, betaalde baan en werknemers in loondienst en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) te beschermen tegen oneerlijke concurrentie door de inzet van onbetaalde krachten. De initiatiefnemer wil deze ongewenste verdringing tegengaan. Daarbij moet worden opgemerkt dat zeker niet al het onbetaald werk dat door mensen met een uitkering wordt gedaan, gezien wordt als verdringing.

Vooralsnog lijkt er geen meerderheid te zijn in de Tweede Kamer voor een dergelijke verplichte toets. Ook de Raad van State vindt het nog te vroeg (te kort op de invoering van de P-wet) om

deze verplichte toets in te voeren en bovendien vindt de Raad dit een gedecentraliseerde verantwoordelijkheid.

Wij willen –mocht er geen wettelijke regeling komen- deze uitdaging wel oppakken en in de loop van 2017 met een “routekaart” komen (afgestemd met werkgevers en werknemers) over wat wel en niet is toegestaan. Enige verdringing tussen doelgroepen zal nooit te voorkomen zijn als je voorkeursbeleid wilt voeren.

11.

Voor 1-7-2017 willen wij in overleg met werknemers- en werkgeversorganisaties een “routekaart” opstellen hoe verdringing en concurrentievervalsing in de re-integratie tegen te gaan.

8.7 Mismatch

Door toenemende automatisering en digitalisering verdwijnen in sommige branches veel banen, onder meer in de landbouw, industrie en financiële dienstverlening. In andere bedrijfstakken is juist sprake van een tekort aan gekwalificeerd personeel. Dit speelt met name in de ICT en bij bepaalde technische beroepen.

Volgens het UWV ontstaat hierdoor de paradoxale situatie dat er moeilijk vervulbare vacatures bijkomen, maar dat het aantal werkzoekenden hoog blijft. "In diverse sectoren zijn er bovendien zorgen over de beschikbaarheid van personeel op het moment dat de economie blijvend aantrekt en vergrijzing leidt tot het vertrek van ervaren vakmensen."

Het UWV denkt ook dat de positie van laagopgeleiden als gevolg van technologische ontwikkelingen en hevige concurrentie op de arbeidsmarkt verder in het gedrang zal komen.

De toename in het aantal arbeidsplaatsen zal voor een belangrijk deel komen van de uitzendbranche en intermediairs. Het aandeel van de zogeheten flexibele schil bij bedrijven zal komende jaren naar verwachting groter worden.

In meer dan de helft van de sectoren is de productie en werkgelegenheid nog niet terug op het niveau van voor de crisis.

12.

In onze bestuurlijke en beleidscontacten met o.m. onderwijs, werkbedrijf en in het kader van de werkgeversdienstverlening zullen wij alert zijn op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Zowel op het niveau van de kwetsbare leerlingen als op het niveau van de vraag op de arbeidsmarkt.

Een groeiende mismatch vraagt om creatieve oplossingen. Een daarvan is om bij het selecteren van kandidaten niet alleen gefixeerd te zijn op allerlei harde criteria. Anders selecteren biedt perspectief. Selecteren door meer rekening te houden met 'zachte' criteria zoals persoonlijkheid, potentieel en cultuurmatch. Dat zorgt er niet alleen voor dat actuele vacatures vaker vervuld kunnen worden. Door anders te selecteren beschikt de werkgever sneller over talent en is daardoor beter voorbereid op de toekomst. Wij brengen deze werkwijze ook over bij de werkgevers. Soms kan de mismatch ook opgelost worden door een relatief eenvoudig instrument of interventie, bijv. actualisering VCA-certificaat. In het P-budget willen we daarvoor een klein werkbudget opnemen.

8.8 Samenvatting arbeidsmarkt.

Er is veel bekend over de situatie op de arbeidsmarkt in Twente (zie ook deel 3: "Feiten en cijfers"). Deze gegevens spelen een rol bij het ontwikkelen van regionaal beleid. De arbeidsmarkt is ook in hoge mate regionaal. Dus wij willen ons conformeren aan het regionale beleid. Echter in Twente worden we in toenemende mate geconfronteerd met een mismatch op de arbeidsmarkt en een verdringing van hoog naar laag. Dat vraagt om arbeidsmarktbeleid en opleidingen die klaar zijn voor de toekomst en om andere manieren van werving en selectie (kijken naar soft skills, mogelijkheden tot bijscholing en een focus op veranderingen in de functies). Ook nieuwe manieren als functiecreatie, job-carving passen in dit rijtje om mensen beter passend te krijgen op functies.

Hoofdstuk 9: Ketensamenwerking.

Er moeten meer mensen (ook met forse beperkingen) aan het werk waarvoor minder middelen beschikbaar zijn. Tevens is het doel het werk zo regulier mogelijk bij ondernemers en werkgevers

te organiseren. Werkgeversinstrumenten moeten er dan voor zorgen dat de nadelen van de afstand tot de arbeidsmarkt van kandidaten uit o.a. de bijstand weggepoetst worden. Gezien het aantal vacatures (plm. 4.000) en het aantal werkzoekenden (38.000) in Twente en de werking van de arbeidsmarkt kunnen we ons afvragen of er voldoende banen binnen Twente beschikbaar zijn voor de werkloze beroepsbevolking. Vandaar dat het economisch beleid zich moet blijven richten op de groei van het aantal vestigingen (juist in de elementaire en lage functies, zoals Post.nl en Bauhaus) de groei van de HTSM-sector (trek in de schoorsteen) en het bevorderen en ondersteunen van startende ondernemers. Via de regionale ketensamenwerking werken wij mee aan diverse projecten "Werken in Duitsland", maar ook hier geldt dat de arbeidsmarkt aan de overkant van de grens min of meer hetzelfde eruit ziet, er dagelijkse belemmeringen en vooral diploma eisen in de weg zitten. Nochtans zien wij bescheiden mogelijkheden om hier arbeidsplaatsen te acquireren. Ook via instrumenten als SROI en het uitbouwen van sociale ondernemingen kunnen wij mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt enig perspectief bieden.

9.1. Samenwerking met ondernemers in Hengelo

Hengelose ondernemers staan vanouds bekend als maatschappelijk betrokken ondernemers. Dat betekent dat we hen kunnen aanspreken op dit uitgangspunt en hen uitdagen kansen te bieden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat doen wij door informele contacten, werkbezoeken en e-mailnieuwsbrieven. Ook het bekendmaken van goede voorbeelden (Startersprijs, de regionale campagne "Doorzetters met dromen") helpt om werkgevers nog meer aan te spreken op hun verantwoordelijkheid.

De werkgeversbenadering vanuit het Werkplein gebeurt met vaste contactpersonen (vanuit de sectoren producten en diensten) en er wordt daarbij nauwe samenwerking gezocht met het accountmanagement van EZ (tips en gegevens uitwisselingen, samen op bezoek).

In de gezamenlijke werkgeversdienstverlening zijn in de afgelopen jaren grote stappen gemaakt. Werkplein Gieterij heeft aparte jaarplannen met taakstellingen en een apart marktbe werkingsplan (voor het werkgebied Midden Twente). Dit moet in de komende governance discussie rond het Werkplein nog krachtiger neergezet worden. Recente rapporten van de Inspectie Werk en Inkomen ("Werk in Uitvoering") en de kabinetsbrief "Matchen op werk in de arbeidsmarktregio", beiden van 26 oktober 2016 benadrukken sterk de eenduidige werkgeversdienstverlening in de regio.

13.

Werkplein Twente is een natuurlijke partner is van onze werkgevers als het gaat om het plaatsen van werkzoekenden. Daarbij moet de werkgever er op kunnen rekenen dat hij/zij uitstekende dienstverlening krijgt (ontzorgen, instrumenten inzet) die gelijk is in de hele regio Twente.

9.2 Nieuwe werkgelegenheid.

Waarschijnlijk is de "opnamecapaciteit" van het reguliere bedrijfsleven niet voldoende om een substantieel deel van de werkzoekenden populatie werk te bieden. Daar waar steeds meer een beroep wordt gedaan op eigen verantwoordelijkheid, mantelzorg en tegelijkertijd de vraag naar zorg/gemaksdiensten stijgt zou in die sfeer nieuwe werkgelegenheid kunnen ontstaan. Al of niet in de vorm van Wijkleerbedrijven (Helpende Handen) die uitgroeien naar buurtbedrijven. Absolute voorwaarde is dat er geen verdringing van betaald werk plaatsvindt en dat werknemers via Cao's betaald worden. Daarbij is de loonwaarde uitgangspunt. Die zal opgebracht moeten worden uit de "businesscase" van nieuwe initiatieven of combinaties zoals Gildebor.

Als de gemeente Hengelo zich mede wil profileren als een duurzame stad (zie ook ambities Twente) dan biedt wellicht de circulaire economie ook kansen voor nieuwe werkgelegenheid. Wij willen in de komende periode deze vorm nader beoordelen op werkgelegenheidspotenties. Datzelfde geldt voor onze activiteiten (landelijk, regionaal en lokaal) om social firms te bevorderen. Daarbij wordt de expertise van ROZ op gebied van bedrijfsvoering, marktwerking en financiering ingeschakeld.

9.3 Social return.

Vanaf zomer 2015 zijn we in regionaal verband bezig om het beleid rond Social return on Investment binnen de 14 gemeenten op elkaar af te stemmen. Er is nu bestuurlijke overeenstemming; de implementatie moet leiden tot een werkend en operationeel systeem van aanbestedings- (voorwaarden), indienen van een plan voor invulling social return verplichting bij de opdrachtnemer, monitoren in regionaal verband van de aangegane verplichting en het adviseren en begeleiden van de werkgever door mensen van het Werkplein. Twee aspecten zijn van belang.

Inzet van social return mag niet leiden tot verdringing van ander betaald werk; dat is ook niet nodig omdat de opdrachtnemer via een menu kan kiezen hoe hij/zij de social return verplichting invult. Een tweede belangrijk uitgangspunt is dat de opdrachtnemer te allen tijde verantwoordelijk is voor de invulling van zijn/haar verplichting. Deze kan niet opzij gezet worden met als argument dat de gemeente/Werkplein geen geschikte kandidaten kan leveren. Voor wat betreft het inkoop beleid in Hengelo willen wij graag nader onderzoeken hoe wij starters en zzp-ers meer mee kunnen laten profiteren in de overheidsopdrachten en willen wij ook kijken of we gemeentelijke opdrachten en leveringen onder kunnen brengen bij "social firms". Hiermee zijn we al begonnen door de opzet van Gildebor.

14.

Wij zetten capaciteit en middelen in om nieuwe vormen van werkgelegenheid (passend bij de vraag van ons bestand) te creëren. Daarbij werken wij samen met ondernemers, kennisinstellingen en regionale en landelijke partners.

Hoofdstuk 10: Gevolgen voor de uitvoering.

10.1 Inhoud en vorm van de instrumenten.

Zoals we hiervoor hebben aangegeven hebben drie typen klant-werkzoekenden.

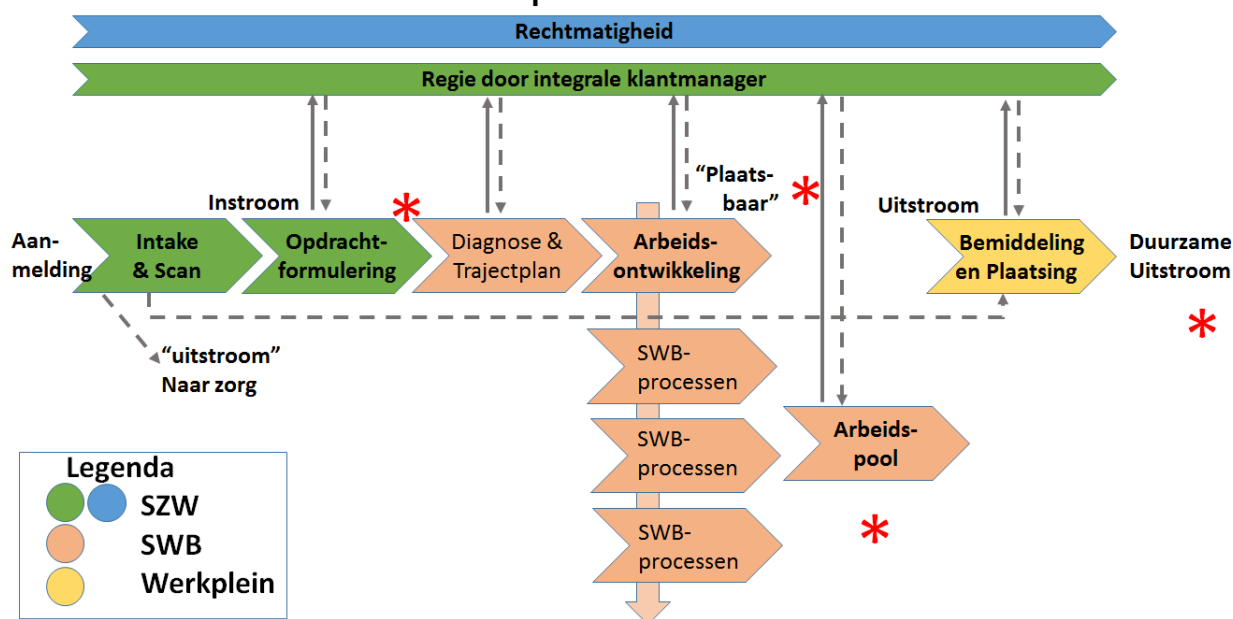
- a. Mensen die met of geen weinig ondersteuning direct aan het werk kunnen
- b. Mensen die via leren, re-integratie, en werkgeversinstrumenten binnen afzienbare tijd aan het werk kunnen.
- c. Uitkeringsgerechtigden die ingedeeld zijn met als eindperspectief treden 1, 2 en onderkant 3 zijn vooralsnog niet of nooit toe aan regulier werk. Zij worden uitgedaagd om deel te nemen aan maatschappelijke participatieactiviteiten. Hier zit een overlap in de WMO en Jeugd.

10.2 Ketensamenwerking.

Matchen op werk

Er zijn vier pijlers die, in goede samenhang, zorgen dat vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio samen komen: (1) het ophalen van vacatures en baanopeningen bij werkgevers door contact (relatie) te onderhouden en hen ondersteuning te bieden, (2) het verbeteren van de kansen op de arbeidsmarkt van minder zelfredzame werkzoekenden door bijvoorbeeld hun werknemersvaardigheden te versterken en hun zoekprofiel te verbeteren (werkzoekendendienstverlening), (3) het selecteren van geschikte kandidaten en hen introduceren bij werkgevers (matchen) en (4) het bieden van nazorg en inzetten van werkgeversinstrumenten.

Ketenoptimalisatie



Wij doen niet alles zelf. Het acquireren van vacatures (ook voor leer-werkplekken) gebeurt in de contacten die de accountmanagers werk van het Werkplein hebben in het werkgebied Midden Twente.

De uitvoering van re-integratietrajecten gebeurt bij SWB en in speciale gevallen bij gespecialiseerde re-integratiebedrijven. SWB is een gemeenschappelijke regeling tussen gemeenten; deze zijn financieel verantwoordelijk. Door een afnemend deel Wsw-oud in het Participatiebudget is in het meerjarenperspectief van de SWB gekozen voor een werk-leerbedrijf. De bestaande infrastructuur kan daarbij ondersteunen.

De advisering en coaching naar ondernemerschap of zelfstandig beroep ligt in handen van ROZ, evenals enkele projecten op het gebied van sociale economie en "ondernemen naar vermogen". Uit bovenstaande schema blijkt dat de klantmanager van SZ de regie heeft op het proces. Hij/zij beslist welke instrumenten (uiteraard in overleg met en na advies van) ingezet worden. Deze ketensamenwerking is constant in ontwikkeling. Al werkende weg bestaat er bijv. de behoefte aan direct plaatsing vanuit het re-integratietraject, zonder terugverwijzing naar de klantmanager.

Vanwege de bindingen met de gemeente Hengelo en de afbakening publiek-private dienstverlening werken wij met een aantal publieke "preferred suppliers".

Werkplein Twente

Kandidaten die zelfredzaam zijn en met weinig of geen ondersteuning aan het werk kunnen (groep a), kunnen via de vacatures op het Werkplein via de werkcoaches gematcht worden op die vacatures. Uiteraard verdient het de voorkeur dat zelfredzame mensen zelf werk vinden via Werk.nl, uitzendbureaus of via sollicitatieactiviteiten.

Sociaal Werkbedrijf SWB

Voor de trajecten en activiteiten op het gebied van arbeids-re-integratie (groep b) heeft de gemeente Hengelo de beschikking over het sociaal Werkbedrijf SWB. SWB maakt deel uit van een gemeenschappelijke regeling waarin ook Hof van Twente en Borne participeren. De gemeente Haaksbergen is bezig zich aan te sluiten. Op het gebied van groenonderhoud is een samenwerking aangegaan onder de naam Gildebor. Dat betekent dat SWB een natuurlijke partner is van deze gemeenten om re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ter hand te nemen. Daarvoor heeft SWB een scala aan instrumenten ontwikkeld. Allemaal gericht op het ontwikkelen van talenten van werknemers en ze arbeidsfit te maken. Jaarlijks wordt door middel van een prestatiecontract nagegaan of de instrumenten voldoen, welke en hoeveel kandidaten kunnen worden aangeleverd en wat het resultaat moet zijn. Nagegaan wordt of naast de jaarlijkse prestatiecontracten ook meerjarige intenties afgesloten kunnen worden. In deze prestatiecontracten is ruimte voor de inschakeling van partners met gespecialiseerde

dienstverlening. Mochten er speciale trajecten of opleidingen ingezet moeten worden dan beslist de regievoerende klantmanager in samenspraak met de arbeidsdeskundige en SWB.

ROZ Twente

Kandidaten die potenties en wensen hebben in de richting van zelfstandig ondernemerschap (veelal in de vorm van zzp-er) kunnen een beroep doen op de dienstverlening van ROZ Twente. Er zijn ondersteuningstrajecten voor mensen die deels hun inkomen uit ondernemerschap kunnen halen, zelfstandige ondernemers en ook bestaande ondernemers die in moeilijkheden dreigen te komen. Het financiële instrument dat daarbij in gezet kan worden is het Besluit Bijstand Zelfstandigen. ROZ is geen "preferred supplier", maar een afdeling binnen de sector Sociaal met een aparte opdracht, eigen expertise en marketing-aanpak.

Leerwerkloket

Het Leerwerkloket is dé poort tot opleidingen (voor werkzoekenden en werknemers) en leerwerkarrangementen. In de eerste plaats is het aanbod gericht op kandidaten die arbeidsfit maar actuele kennis, vaardigheden of diploma's missen. Middels opleidingen, leerwerktrajecten kunnen zij van arbeidsfit naar job-ready groeien.

15.

Wij willen jaarlijks door middel van prestatiecontracten, werk- en jaarplannen afspraken maken met onze "preferred suppliers" over inhoud, kwaliteit en omvang van hun inspanningen en dienstverlening. Daarbij ook meerjarige intenties opnemen.

10.3 De interne organisatie.

Intake.

Met de komst van de participatiewet krijgen de gemeenten de verantwoordelijkheid voor een aantal nieuwe doelgroepen. Nl. mensen die vanwege een ziekte of gebrek niet in staat zijn zelfstandig het WML te verdienen. Deze mensen kwamen voorheen in de Wajong. Deze is alleen nog beschikbaar voor die mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Dit betekent dat we aan de kop van het proces (diagnose) zullen moeten bepalen of iemand thuishoort in één van de bovenstaande profielen. Tevens zal beoordeeld moeten worden op grond van de criteria van de Participatiewet of iemand vanwege ziekte of gebrek niet het WML kan verdienen en dus voorgedragen moet worden voor een zgn. Aba. (Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen).

Dat vraagt speciale vaardigheden in de intake. Zeker in de vormgeving van de ene toegang (zie nota "Met respect...") vraagt dit ook collegiale consultatie en overleg met andere disciplines (WMO, Jeugd,).

Dit heeft gevolgen voor scholing en vakmanschap voor onze intakepersoneel. Er bestaan geen landelijke protocollen om te bepalen of iemand voor een ABA voorgedragen kan worden.

Ter illustratie is in deel 2 "Context", pag. 9 en 10 het intakeproces in schema gebracht. Er zal constante aandacht moeten zijn dit proces te bewaken en te monitoren.

Loonwaardemeting en job coaching.

Alweer als gevolg van de invoering van de participatiewet zijn er instrumenten voor werkgevers ontwikkeld. Eén ervan is het uitvoeren van loonwaardemetingen op de werkplek. Hiervoor hebben wij 2,5 fte arbeidsdeskundige (in opleiding) die mede voor de Midden-Twentse gemeenten de loonwaardemetingen volgens het regionaal ingevoerde systeem Loonbalans van Competensys uitvoeren. Zij maken deel uit van een zgn. pool van arbeidsdeskundigen en kunnen onderling ingeschakeld worden met verrekening van de kosten door de 14 Twentse gemeenten. UWV heeft zijn eigen arbeidsdeskundigen voor de oud-Wajongdoelgroep.

Datzelfde systeem is in ontwikkeling voor de job coaching. Job coaching is een instrument dat de werkgever kan aangeboden krijgen om de werknemer te helpen bij randzaken die zijn functioneren belemmeren. Er is recht op enkele uren job coaching per maand. De arbeidsdeskundige bepaalt tegelijkertijd met de loonwaardemeting de intensiteit van de job coaching. Wij zijn voornemens 1,5 fte jobcoach (intern) aan te stellen en deze ook mee te laten delen in een regionale jobcoachpool. Dat betekent dat wij de nieuwe taken loonwaardemeting en job coaching zelf doen, met klantmanagers die daarvoor opgeleid zijn en een verminderde case-load hebben.

Werkcoaches

In de praktijk blijkt dat werkzoekenden die na de intake ingeschaald worden op trede 5 of 6 of die werkzoekenden die na een re-integratietraject “arbeidsfit” worden verklaard toch nog vaak ondersteuning moeten hebben bij het praktisch vinden en behouden van werk. Voor de begeleiding van “arbeidsfite” klanten naar “job-ready” klanten is een drietal werkcoaches deels vrijgesteld. De taak is om met de door klantmanagers of re-integratie-consulenten door- of terugverwezen klanten te zoeken naar een passende werkkring. Daarbij werken zij vaak vanuit de competenties en vaardigheden van de klant en zoeken daar geschikte werkplekken bij.

Participatiecoaches.

Met de invoering van de Participatiewet hebben wij ook beleid geformuleerd ten aanzien van de zgn. tegenprestatie. Wij spreken liever van activiteiten in het kader van maatschappelijke participatie. Om mensen die daarvoor door de klantmanagers geschikt worden bevonden, ook daadwerkelijk een plek te geven is een tweetal participatiecoaches aangesteld die de contacten met de instellingen onderhouden. Bij deze instellingen en organisaties in de stad worden deze activiteiten georganiseerd, liefst zo dicht mogelijk in de woonomgeving, de begeleiding is vaak in handen van vrijwilligers. Omdat het hier een vrij grote potentiële groep klanten betreft willen wij ons beleid t.a.v. maatschappelijke participatie uiterlijk eind 2017 geëvalueerd en waar nodig aangescherpt en in lijn gebracht hebben met de mogelijkheden vanuit de WMO en Jeugdwet. Daarbij zullen de participatiecoaches, Wijkkracht en de WMO-consulent een nog nauwere samenwerking aangaan.

Klantmanagers.

De traditionele taken van de klantmanagers zijn intake, uitkeringsverstrekking, controle en re-integratieondersteuning. Wij willen in het komende jaar een beweging starten waarin minder tijd besteed hoeft te worden aan de rechtmatigheidsaspecten van de uitkering, maar meer nadruk komt op een kwalitatief goede intake (direct de inzet van goede instrumenten) en de regie voeren op het re-integratie of participatietraject.

Bij de intake is kennis van het onderscheid tussen doelgroepen die een beroep doen op re-integratieondersteuning en een uitkering van groot belang. Hierdoor kan op een efficiënte manier het juiste aanbod gedaan worden. Dat betekent dat ook in de klant-werkzoekende benadering een zekere “segmentatie van de markt” moet plaatsvinden. Een schoolverlater van het PRO-onderwijs zonder sterkkwalificatie vereist een andere benadering dan een statushouder die tegelijkertijd moet inburgeren, re-integreren en maatschappelijk moet integreren. Iemand die vanwege ziekte of gebrek niet in staat is het WML te verdienen en in aanmerking komt voor en geplaatst kan worden op een baan in het kader van de banenafpraak vergt een andere aanpak dan een “klassieke”WWB-er die na een re-integratietraject arbeidsfit is verklaard. Iemand met psychische problemen en aangewezen op maatschappelijk participatie zal anders benaderd moeten worden dan iemand wiens enige belemmering is dat hij een verkeerde opleiding heeft, of te oud is voor de arbeidsmarkt. We zijn al begonnen met enige specialisaties door te voeren op het gebied van jongeren en maatschappelijke participatie.

16.

In het komende jaar willen wij in overleg met de klantmanagers op de werkvloer een beweging maken richting aandacht functionarissen voor diverse klantgroepen. Daarbij gaat het in de eerste plaats om klantgroepen met het profiel “kan op termijn loonvormende arbeid aanvaarden”. Immers de “arbeidsfite”kandidaten worden al bijgestaan door de werkcoaches en het Werkplein. De mensen die aangewezen zijn worden ondersteund door de participatiecoaches en WMO-consulenten en Wijkkracht. Voor de “kwetsbare middengroep, die op termijn kan uitstromen naar betaald werk” valt allereerst te denken aan de door ons geformuleerde prioriteitsgroepen:

-statushouders

-jongeren en vooral jong schoolverlaters

-mensen met een arbeidsbeperking die in aanmerking komen voor een baan in het kader van de banenafpraak en “beschut werk” – nieuwe stijl.

-ouders met jonge kinderen.

10.4 Gevolgen voor de interne organisatie.

Door de samenvoeging tot één sector Sociaal en de verdeling van taken en werkzaamheden en benoeming van afdelingshoofden heeft de organisatie al een grote verandering ondergaan. Wij gaan er van uit dat door deze organisatorische aanpassing de blik nog meer naar buiten gericht gaat worden op onze (werkzoekende) burgers, onze ondernemers en ons maatschappelijk middenveld.

De uitdagingen zijn vele, de omstandigheden zitten niet altijd mee, maar wij zijn vast van plan onze positie als sociale stad te blijven waarmaken.

Dienstverlening

De dienstverlening richting klant-werkzoekende zal steeds meer veranderen van “de controleur van de rechtmatigheid” naar de stimulator richting werk en participatie. Wij hechten wel groot belang aan controle, fraudepreventie en Bijzonder Onderzoek. Immers het draagvlak in de samenleving is gebaat bij een Sociale Dienst die uitkeringen en instrumenten inzet bij mensen die het echt nodig hebben. Dat betekent voor de klantmanagers een scherpere focus op “buiten” en “kansen” naast op controle en rechtmatigheid.

Scholing en vakmanschap

Wij zullen de medewerkers stimuleren hun vak te verdiepen en uit te bouwen en daarvoor scholing en training te volgen. Juist de verbrede doelgroepen in de Participatiewet vragen nieuwe vaardigheden, kennis en inzichten.

Ketensamenwerking

Wij zijn er ons van bewust dat re-integratie, participatie en arbeidsdeelname niet alleen door gemeenten kan worden gerealiseerd. Daarvoor hebben wij ketenpartners nodig. Wij zijn bereid in dialoog met deze partners sommige werkzaamheden over te laten aan hen.

Samenwerking buurgemeenten.

In de afgelopen jaren is Borne aangesloten bij Sociale Zaken te Hengelo. Haaksbergen volgt eind 2016. Wij denken dat een efficiënte uitvoering een zekere schaalgrootte vereist. Samenwerking op het niveau van Midden Twente is dan logisch. Dat betekent voor de uitvoering dat er binnen de samenwerkende gemeenten wellicht andere uitgangspunten en regels gelden. Wij willen deze respecteren, maar in de uitvoering toch zoveel mogelijk één duidelijke benadering kiezen.

17.

Om het hoofd te bieden aan de snel veranderende omstandigheden willen wij onze interne organisatie vormgeven langs de volgende kernbegrippen: Focus op “buiten” en kansen voor werkzoekenden, scholing en vakmanschap, ketensamenwerking en regionale oriëntatie.

10.5. Instrumenten.

In de participatieverordening zijn de instrumenten die gericht zijn op de klantwerkzoekenden opgenomen. Deze kunnen naar een beoordeling door de klantmanager ingezet worden. Maken ze deel uit van een re-integratietraject dan worden ze ook bekostigd uit de vergoeding voor dat re-integratietraject. De klantmanager blijft de regie houden.

In deel 2 “Context” vanaf pag. 11 staan de instrumenten benoemd die gericht zijn op de werkgevers die bereid zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Deze zijn deels gekoppeld aan de doelgroep banenafpraak, voor het overige kunnen ze ingezet worden voor de hele doelgroep werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

18.

In het jaarlijkse uitvoeringsprogramma wordt aangegeven met hoeveel trajecten, inzet instrumenten en budget rekening wordt gehouden.

10.6 gevolgen voor doelgroepen en onderdelen van het P-budget.

Zoals uit hoofdstuk 4 blijkt bestaat het Participatiebudget uit een bedrag ten behoeve van:

- de klassieke doelgroep
- de nieuwe doelgroep
- de Wsw-populatie.

Voorheen bevatte het P-budget ook middelen voor inburgering en educatie. De middelen voor inburgering zijn afgebouwd en afgeschaft. Daarvoor in de plaats komen extra middelen (ook in het P-budget) als gevolg van het uitwerkingsaccord m.b.t. de verhoogde asielinstroom (april 2016). Hiervoor zijn separate bestedingsvoorstellen gemaakt.

Voor wat betreft het onderdeel Wsw-populatie stellen wij deze gelden 1 op 1 beschikbaar voor de uitvoering van de reguliere Wsw-taken. In verband met de invoering van de Participatiewet is de Wsw ingetrokken en is de toegang tot de SW geblokkeerd. De mensen met een SW-dienstverband behouden hun rechten en SW-plaats. De gemeenten ontvangen budget om deze plaatsen te bekostigen. Deze budgetten worden gekort en afgebouwd en zijn ze afhankelijk van de "blijfkans" van de SW-medewerkers. In het kader van deze nota is het van belang aan te geven dat in sommige gemeenten de uitvoering van de SW méér kost dan het beschikbaar gestelde budget. Deze gemeenten moeten dan bijpassen uit de rest van het P-budget, zodat er minder middelen overblijven voor de re-integratie van klassiek en nieuwe doelgroepen onder de participatiewet. Dat is voor Hengelo gelukkig niet het geval. Benadrukt moet worden dat ons SW-bedrijf SWB alleen door de keuze voor een werk-leer-ontwikkelbedrijf kan blijven bestaan ondanks de sterk teruglopende budgetten van Wsw-oud. De strategienota (meerjarenperspectief) van de SWB is in dezen congruent met het gemeentelijk beleid. De eventuele verplichtstelling van beschut werk-nieuw kan gevolgen hebben voor de hoogte van het P-budget, dan wel de bestedingen daaruit.

10.7 Omvang en Verdeling P-budget.

Zoals aangegeven zal in het jaarlijkse uitvoeringsprogramma ook de verdeling van het voor dat jaar geldende P-budget opgenomen worden. Hierbij maken wij gebruik van het Financieel dashboard Participatiewet. Uitgangspunt is dat wij uit het P-budget activiteiten organiseren die direct te maken hebben met re-integratie van werkzoekende en arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat er geen structurele organisatiekosten of personeelskosten gefinancierd worden uit dit budget. Een uitzondering wordt gemaakt voor de "interne inkopen" van bijv. loonwaardemetingen en job coaches. De middelen voor "nieuw doelgroepen" zijn nl. bedoeld om de loonwaardemetingen, werkplekaanpassingen, job coaching en no-riskpolis te financieren. De Loonkostensubsidie wordt gefinancierd uit het BUIG-budget. (budget dat door het Rijk beschikbaar gesteld wordt om de uitkeringen te betalen).

In de aanloop naar de Participatiewet hebben wij via de commissie Werk en Inkomen en het lobbycircuit steeds aangegeven dat de budgetten volstrekt onvoldoende zijn om de Participatiewet fatsoenlijk uit te voeren. Het betreft dan voornamelijk middelen voor re-integratie en ondersteuning vanuit het P-budget, maar zeker ook de middelen voor het financieren van het beschut werk nieuwe stijl. Daarnaast hebben wij aangegeven dat er in sommige situaties onaanvaardbare achteruitgang in inkomen voor mensen met een arbeidshandicap zal ontstaan, gekoppeld met een verschraving van voorzieningen (dagbesteding, begeleiding, vervoer,)

Wij zijn voornemens in te zetten (zoals tot nu toe gebruikelijk) op het verkrijgen van extra middelen om onze voorgenomen activiteiten voor de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt te financieren. Hierbij kijken wij naar diverse fondsen en financieringsbronnen, samen met onze afdeling Projecten en Subsidies.

Concreet liggen er naar ons idee mogelijkheden bij:

- het Rijk en de diverse ministeries vooral gericht op activiteiten die een pilot=-achtig karakter hebben.
- de Provincie vanwege het in juni 2016 vastgesteld beleid rond MKB en ondernemerschap en Human capital .
- ESF en andere Europese Fondsen (Interreg, Urban). Hierbij ligt de focus op het genereren van extra middelen voor de uitvoering.
- de regio vanwege de komende Agenda van Twente
- het sectorplan "Twente Werkt" : intersectorale mobiliteit bevorderen.

Daarbij gaat het in alle gevallen niet om meer en nieuwe projecten, maar om financiering en uitbreiding van bestaande en bewezen activiteiten.

10.8 Uitgaven P budget

Jaarlijks zal met de vaststelling van het uitvoeringsplan door ons College de verdeling van de uitgaven van het P-budget worden bepaald. Een aantal uitgaven ligt vast (SWB-re-integratie, ROZ startersondersteuning en sociale economie, Budget Alert). Wij willen wel dat deze uitgaven verankerd worden in prestatiecontracten die elk kwartaal geëvalueerd en bijgesteld zullen worden. Het budget voor scholing, inkoop trajecten en incentives is in het kader van de bezuinigingen in de kadernota 2015 naar 0 gebracht. Dit blijkt in de praktijk een lastige. Wij zijn voornemens om in

elk geval € 100.000 per jaar binnen het P-budget te herschikken voor de uitvoering van gezamenlijke (regionale) scholingsprojecten e.d.

19.

Uit het P-budget worden activiteiten georganiseerd die direct te maken hebben met re-integratie van werkzoekenden en arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt prioriteit gegeven aan de kwetsbare groepen die binnen afzienbare tijd betaald werk kunnen verrichten. Wij zetten in op het verkrijgen van extra middelen voor dit doel via regionale, provinciale, nationale en Europese fondsen.

Tot slot.

De wereld is heftig in beweging. Wij proberen voorop te lopen bij maatschappelijke discussies over doelgroepen, arbeidsmarkt, verdringing, arbeidsomstandigheden. Wij hopen met deze nota en de jaarlijkse uitvoeringsprogramma's een krachtige bijdrage te leveren aan meer werk voor meer mensen onder goede omstandigheden en aan meer participatie vanuit eigen mogelijkheden, wensen en kracht.

Deel 2: Context

Leeswijzer.

Beleidsvoornemens komen niet uit de lucht vallen. Ze zijn vaak gebaseerd op ervaringen uit de praktijk, onderzoeken en landelijke wetgeving. Het hoeft geen betoog dat alle drie in de loop der tijd nog wel eens aan verandering onderhevig zijn. Dat geldt al helemaal op het gebied van Werk en Inkomen, waarbij de Participatiewet een cruciale rol speelt. In de korte tijd van zijn bestaan heeft deze wet al rond de 20 aanpassingen en wijzigingen ondergaan. Dat moet dan ook allemaal opgepakt en verwerkt worden door onze uitvoerende mensen. Om enige context te schetsen rond de beleidsvoornemens in deel 1, is dit deel 2 toegevoegd. De hoofdstukindeling is zoveel mogelijk in volgorde gelijk gehouden als in het beleidsdeel.

Inhoudsopgave deel 2:

- a. De aanleiding tot deze nota en de ontwikkelingen tot nu toe
 - 1. Drie decentralisaties
 - 2. Invoering Participatiewet
 - 3. Twentse samenwerking bij o.a. werkgeversdienstverlening
 - 4. Ketensamenwerking met SWB
 - 5. Kwaliteitsverbetering Mbo-opleidingen
 - 6. Verbrede RMC-functie
 - 7. Aansluiting gemeenten Borne en Haaksbergen
 - 8. Nieuwe doelgroepen als statushouders en mensen met een arbeidsbeperking
 - 9. Vorming sector Sociaal
- b. Huidig beleid
 - 1. Tijdhorizon beleidsvoornemens i.v.m. recente ontwikkelingen
 - 2. Bestandindeling onveranderd
 - 3. Participatieladder
- c. Participatie- en re-integratiebeleid
 - 1. Wat werkt wel en wat werkt niet?
 - 2. In te zetten instrumenten
 - 3. Innovatie
 - a. Eigen regie
 - b. Nieuwe rol werkgevers en ondernemers
 - c. Samenwerking met EZ
 - d. Flexibilisering arbeidsmarkt
- d. Uitvoering
 - 1. Stroomschema van aanvraag naar werk
 - 2. Instrumentenkoffer werkgevers.

a. De ontwikkelingen rond re-integratie en participatie in de afgelopen jaren

Een beknopt overzicht van de ontwikkelingen in de afgelopen vier jaar.

1. De drie decentralisaties zijn doorgevoerd. Gemeenten hebben hiermee meer taken gekregen op het gebied van jeugd en zorg. Dat vraagt ook een betere afstemming met o.a. Sociale zaken. We willen immers vormgeven aan “een gezin, één plan, één regisseur”. Eén sector Sociaal was het logische gevolg. Inmiddels werken we aan een proces van transitie naar transformatie. Daarvoor starten we met zgn. LEF-projecten.

2. De Participatiewet werd van kracht. Na een valse start via de Wet Werken naar vermogen, een kabinetswisseling en een langdurig voorbereidingstraject werd de Participatiewet op 1 januari 2015 ingevoerd. Hiermee werden WWB, Wajong en Wsw min of meer bij elkaar gevoegd. Binnen de WWB werd een groot aantal maatregelen van kracht die het beroep op en de hoogte van de uitkeringen moesten verminderen. Vanuit dezelfde bezuinigingsgedachte werden zowel Wsw en Wajong grotendeels afgesloten voor nieuwe instroom. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de re-integratie naar werk en de uitkeringen van mensen met een arbeidsbeperking die voorheen in de Wajong of Wsw zouden komen. Het Rijk stelde daarvoor het geld beschikbaar. Zowel voor de uitkeringen als voor de re-integratie. Vergeleken met de vroegere budgetten ruim onvoldoende. Ook werkgevers en werknemers lieten zich niet onbetuigd en sloten in april 2013 een Sociaal

Akkoord. Daarin werd afgesproken dat werkgevers tot 2026 100.000 extra werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking zouden scheppen. De overheid deed er nog eens 25.000 bij. De verantwoordelijkheid voor de matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en de extra ter beschikking gestelde werkplekken kwam te liggen bij het Regionaal Werkbedrijf. Die heeft de uitvoering belegd bij het Werkplein Twente. Hierin werken de Twentse gemeenten, SW-bedrijf, UWV en ROC van Twente samen. Gemeenten moeten de re-integratie ondersteunen van de klassieke WWB-doelgroep, nu mensen met een uitkering ingevolge de Participatiewet. Met ingang van 1-1-2015 ook voor een nieuwe doelgroep mensen met een arbeidsbeperking. Omdat de Wsw en Wajong voor deze doelgroep op slot zit, is er meestal ook een uitkering ingevolge de Participatiewet van toepassing.

3. De Twentse regionale samenwerking kwam op gang. Werkgeversbenadering en matching zijn belegd bij Werkplein Twente. Dit is een samenwerkingsverband van de 14 Twentse gemeenten, UWV en op sommige locaties SW-bedrijf en ROC van Twente. Van belang is een eenduidige werkgeversbenadering met één contactpersoon per bedrijf. Die adviseur werk overlegt met de werkgever over de meest geschikte kandidaat. Uitkeringsachtergrond of woonplaats is daarbij niet leidend. We proberen regionaal te denken daarin. Dit moet leiden tot een heldere "governance" in 2017 met een eenduidig gebruik van systemen en instrumenten. De sturing vindt plaats vanuit het portefeuillehouders-overleg Arbeidsmarkt en Economie. Dat betekent dat ook de samenwerking binnen de gemeenten op deze terreinen steeds intensiever wordt.

4. De ketensamenwerking tussen gemeente en SWB is uitgelijnd. Het aantal mensen met een SW-indicatie dat werkzaam is binnen de SWB loopt terug. De toegang (en financiering) van nieuwe werkplekken is afgesloten door de komst van de Participatiewet. Infrastructuur en expertise worden ingezet voor re-integratietrajecten aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierover moeten werk- en resultaatafspraken gemaakt worden. De –sinds 1 januari 2017- verplichte uitvoering van beschut werk – nieuwe stijl- wordt ondergebracht bij SWB.

5. Het ministerie van OCW streeft naar een kwaliteitsverbetering van het MBO. De maatregelen staan genoemd in de nota "Focus op vakmanschap". Eén van de voorgestelde maatregelen is het verzwaren van de toegangseisen voor het MBO met name op het gebied van taal en rekenen. Dit heeft als gevolg dat er minder leerlingen rechtstreeks naar het MBO kunnen.

6. Het RMC (Regionaal meld- en coördinatiepunt Voortijdig schoolverlaters) krijgt een verbrede taakstelling. Deze wordt wettelijk verankerd. Het is de bedoeling dat er een regionaal vangnet komt voor alle jongeren in een kwetsbare positie. Dit vangnet moet gerealiseerd worden door het verstevigen van de verbinding arbeidsmarktdomein en RMC en door afstemming MBO, VO en gemeente over de (zorg)ondersteuning. Dit wordt vastgelegd in een regionaal programma "De Twentse belofte".

7. De gemeenten Borne en gemeente Haaksbergen zijn aangesloten. Dat heeft vooral ook consequenties voor de werkprocessen rond de uitkeringen. Maar zeker ook op het gebied van re-integratie en werk. Via Werkplein wordt ingezet op werkgeversbenadering in deze gemeenten; via de inzet van werkcoaches wordt de matching en plaatsing in de regio gestimuleerd. Daarbij zijn uitkeringsachtergrond en woonplaats niet in de eerste plaats van belang.

8. Nieuwe doelgroepen dienen zich aan. Eind 2015 kwam een grote groep vluchtelingen naar Hengelo en de regio. Ook daaronder statushouders die toegewezen zijn aan Hengelo. Ervaringen uit het verleden hebben geleerd dat direct begonnen moet worden met een integratieprogramma mede gericht op werk. Dat vereist specialistische kennis en methoden. Ook de arbeidsgehandicapten van wie beoordeeld moet worden of en hoe ze betaald werk kunnen verrichten, dan wel ontwikkeld kunnen worden via dagbesteding naar betaald werk vragen specifieke aanpakken en deskundigheden. Niet alleen van de medewerkers maar ook van de bedrijven en instellingen die werkplekken kunnen bieden.

9. De interne organisatie is minder verkokerd. Door de doorvoering van de 3D's, de organisatie rond de ene toegang, de totstandkoming van wijkteams in Wijkkracht is het meer dan logisch dat de oorspronkelijke sectoren SZ en MO dichter tegen elkaar georganiseerd gaan worden. Dat moet leiden tot een logischer en snellere afstemming rond cliënten en een efficiëntere inzet van instrumenten. Ook wettelijke taken zoals de uitbreiding van taken richting arbeidsinschakeling van de RMC's (Meldpunt voor voortijdig schoolverlaters) zorgen er voor dat de organisatie verandert.

b. Huidig beleid

1. Reikwijdte nota

Ook nu staan we weer voor een afweging hoe lang we met het geformuleerde beleid toe kunnen. Een paar ontwikkelingen:

- Er is volop discussie in het land over de uitwerking van de Participatiewet. Moeten we blijven aanpassen met reparatiewetgeving of komt er werkelijk één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Hoe moet het verder met de quotumwet, de banenafpraak en het beschut werk nieuw? Daarover zal niet eerder dan bij de formatie van 2017 een besluit genomen worden.
- De meerjarenbudgetten in het W-deel zijn flink gekort. Ze zijn samen met de bijdragen voor "nieuwe doelgroepen" en de afgebouwde bijdragen voor de Wsw opgenomen in het P-budget. De uitkeringen moeten nog steeds betaald worden uit het BUIG budget. Met ingang van 2017 zal het macrobudget anders verdeeld worden. We schatten in dat dit voor Hengelo geen grote negatieve of positieve gevolgen heeft.
- Daarmee samenhangend is er een onheldere situatie rond de SW-bedrijven; daar waar de toelichting van de P-wet uitging van afbouw (zelfs het woord sterfhuisconstructie werd gebruikt), is nu helder dat infrastructuur en expertise prima in te zetten zijn bij o.m. beschut werk nieuw, arbeidsmatige dagbesteding en re-integratie. Ook de tot stand koming van Gildebor garandeert een zekere "afzet" van werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook wordt in den lande nagedacht over omvorming naar zgn. Social firms. Deze ontwikkelingen kunnen invloed hebben op ons re-integratiebeleid.
- De verwachte versterking van arbeidsmarktregio's en sociaal-economische regio's samen met de "governance" van het Werkplein zal er toe bijdragen dat onze re-integratie inspanningen steeds meer op regionaal niveau georganiseerd worden.

2. Bestandsindeling

Drie groepen

We onderscheiden in het participatie- en re-integratiebeleid een drietal groepen.

1. Mensen die in staat zijn zelfstandig 100% WML of meer te verdienen moeten op zoek naar een betaalde baan of als zzp-er aan de slag in algemeen geaccepteerde arbeid. Zij ontvangen enige hulp en begeleiding van de werkcoaches die hen wijzen op de mogelijkheden van uitzendbureaus, Werk.nl en lopende vacatures via WBS. Controle op de verplichtingen zorgt mede voor een activerende houding. Via voorlichtingsbijeenkomsten voorafgaande aan de aanvraag wordt gewezen op rechten, plichten en eigen verantwoordelijkheid.

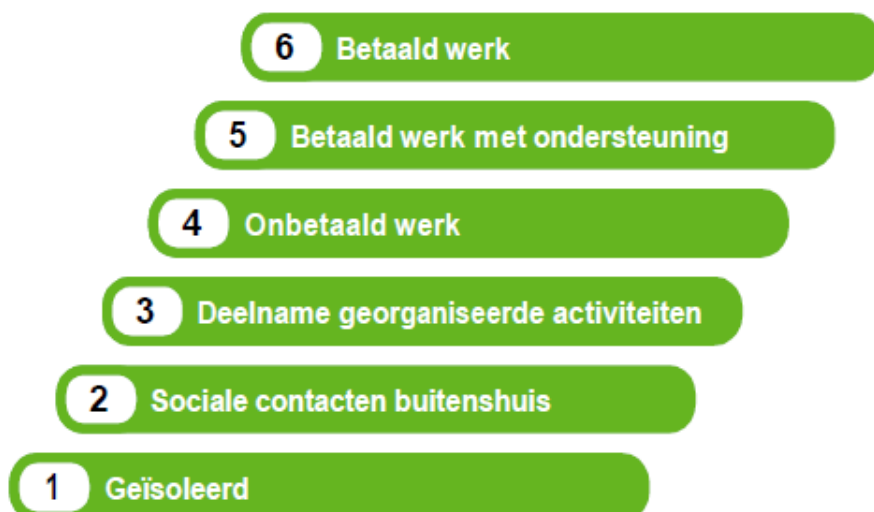
2. Burgers die (nog) niet zelfstandig het WML kunnen verdienen hebben recht op een (aanvullende) inkomensvoorziening en (blijvende) ondersteuning bij de re-integratie en werk. Deze ondersteuning kan tijdelijk zijn in de vorm van een scholing, re-integratietraject of loonkostensubsidie voor de werkgever. Maar sommige mensen met een (blijvende) afstand tot de arbeidsmarkt ontvangen langdurige ondersteuning bijvoorbeeld in de vorm van werkplek-aanpassing, job-coaching en een no-risk-polis en loonkostensubsidie ter compensatie voor het verlies aan loonwaarde voor de werkgever. De doelgroep die vanwege een arbeidsbeperking valt onder de banenafpraak en is opgenomen in het landelijk doelgroepregister valt hier ook onder. De ondersteunende instrumenten die hiervoor beschikbaar zijn of komen zijn enerzijds gericht op de werkgever en anderzijds op de werkzoekende/werknemer. In het Uitvoeringsprogramma worden de instrumenten in detail benoemd.

3. Ook wie met ondersteuning (al of niet tijdelijk) niet aan de slag kan bij een reguliere werkgever moet zoveel mogelijk bij de samenleving betrokken worden. Allereerst met de aanpak "maatschappelijke participatie" of dagbesteding via algemene voorzieningen, maar ook met zwaardere maatwerkvoorzieningen als arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk-nieuwe stijl. Hierbij is zeer nadrukkelijk de verbinding gezocht met de WMO en Jeugd (Wijkracht) via de ene toegang, maar ook via een afstemming over de beste inzet vanuit de gedachte zelfwerkzaamheid en eigen kracht. In de komende twee jaren willen wij komen tot een sluitende aanpak voor de groep kwetsbare burgers via bijv. LEF-projecten en andere sociale innovaties die de participatie van kwetsbare burgers bevorderen. Daarbij willen dan juist ook inzetten op die activiteiten die ontwikkeling van vaardigheden voorop stellen. Wij geloven in groei van mogelijkheden van mensen.

3. Participatieladder.

Hieronder een uitleg en voorbeelden van de verschillende treden van de zgn. Participatieladder.

Afbakening treden participatieladder



Niveau 6 Betaald werk

- Heeft een arbeidscontract met een werkgever of is zzp'er EN
- ontvangt geen aanvullende uitkering van gemeente of andere uitkeringsinstantie EN
- wordt niet door anderen dan leidinggevende of collega's begeleid bij het uitvoeren van het werk EN
- maakt geen gebruik van WSW of gemeentelijke participatie-instrumenten.

Voorbeelden

- Baan met arbeidscontract
- Baan met arbeidscontract en pro forma nazorg (geen nazorg die gemeenten apart inkopen, maar nazorg als impliciet onderdeel van een re-integratietraject, waarbij geen sprake is van echte ondersteuning. De nazorg beperkt zich hierbij tot een- of tweemaal telefonisch contact)
- Zzp'ers
- Ondernemers

Niveau 5 Betaald werk met ondersteuning

- Heeft een arbeidscontract met een werkgever of is zzp'er en ontvangt daarbij ondersteuning, dat wil zeggen:
- maakt gebruik van gemeentelijke participatie-instrumenten OF
- ontvangt een aanvullende uitkering OF
- werkt in WSW-verband (intern, gedetacheerd of begeleid werken) OF
- volgt een reguliere opleiding met arbeidscomponent, onder het niveau van de startkwalificatie.

Voorbeelden

- WSW (intern/gedetacheerd/begeleid werken)
- Werk (parttime) met aanvullende uitkering van gemeente of UWV
- Werk met loonkostensubsidie
- Werk waarbij uitkering wordt verloond (o.a. bepaalde vormen van Work First)
- Werk met apart ingekocht instrument nazorg waarbij sprake is van echte ondersteuning
- Werk met externe begeleiding/jobcoach
- Werkt en volgt daarnaast een inburgeringsaanbod
- Werkt en volgt daarnaast een educatieaanbod
- Bbl-opleiding (4 dagen werken in leerbedrijf en 1 dag opleiding)
- Werken met stagevergoeding en zonder aanvullende uitkering

Niveau 4 Onbetaald werk

- Doet onbetaald werk; dat wil zeggen:
- heeft geen arbeidscontract EN
- voert taken uit en heeft daarbij verantwoordelijkheden naar anderen EN
- heeft minimaal eens per week fysiek contact met anderen bij het uitvoeren van het onbetaalde werk.

Voorbeelden

- Werken met behoud van uitkering (Work First, participatiebanen e.d.)
- Duale inburgeringstrajecten met een werkcomponent
- Re-integratie-instrument met werkcomponent
- Stages
- Vrijwilligerswerk (minimaal 1 x per week contact)
- Bol-opleiding (dagopleiding met zo nu en dan stage)
- GIT-trajecten (Ge-integreerde Trajecten - scholings-trajecten waarbij een beroepsopleiding met stages wordt gecombineerd met het leren van de Nederlandse taal)

Niveau 3 Deelname aan georganiseerde activiteiten

- Neemt deel aan activiteiten in georganiseerd verband zoals verenigingen of opleiding EN
- voert geen taken uit met verantwoordelijkheden naar anderen (d.w.z. het is geen werk) EN
- neemt minimaal eens per week deel aan die activiteit waarbij hij/zij in fysiek contact komt met anderen.

Voorbeelden

- Volgen van een inburgeringsaanbod, educatieaanbod of re-integratie-instrument zonder werkcomponent
- Volgen van andere cursussen of opleidingen zonder werkcomponent
- Lidmaatschap vereniging (regelmatig een activiteit volgen waarbij je in contact komt met andere mensen)
- Regelmatig sport beoefenen in georganiseerd verband
- Vrijwilligerswerk (minder dan 1x per week contact)

Niveau 2 Sociale contacten buiten de deur

- Heeft minimaal één keer per week fysiek contact met mensen die geen huisgenoten zijn EN
- die contacten vinden niet plaats in georganiseerd verband EN
- voert geen taken uit met verantwoordelijkheden naar anderen (d.w.z. het is geen werk) EN
- die contacten beperken zich niet alleen tot functioneel contact met winkelpersoneel, hulpverlener et cetera.

Voorbeelden

- Mensen ontmoeten zoals burens, buurtbewoners en ouders van vriendjes van kinderen
- Regelmatig activiteiten buiten de deur ondernemen, zoals bezoek aan vrienden, bioscoopbezoek, museumbezoek, etc.
- Regelmatige mantelzorg voor niet-huisgenoten (die niet via een organisatie is georganiseerd)
- Individuele sporten zoals sportschool
- Neemt deel aan activiteiten in georganiseerd verband maar minder dan 1x per week
- Regelmatig kerk-/moskeebezoek (minimaal 1 x per week)

Niveau 1 Geïsoleerd

- Heeft niet of nauwelijks contact met anderen dan huisgenoten EN
- de contacten buiten de huisgenoten beperken zich tot functionele contacten (winkelpersoneel, hulpverleners, buschauffeurs, etc.).

Voorbeelden

- Nauwelijks contacten buiten de deur
- Mantelzorg voor huisgenoten
- Alleen actieve contacten via internet/e-mail
- Dakloos zonder contacten met niet-daklozen behalve hulpverleners.

c. Participatie- en re-integratiebeleid.

1. Wat werkt wel en wat werkt niet?

Eind 2015 hebben wij door Kennispunt Twente een klein onderzoekje laten verrichten over het effect van re-integratietrajecten (via het toenmalige Fitis, nu SWB). Behalve dat het moeilijk was de juiste gegevens en definities te vinden, bleek dat er een klein positief verschil zat in de arbeidsmarktparticipatie van hen die wel en hen die geen traject volgden. De conclusie van dit onderzoek luidde als volgt:

“Mensen die een re-integratietraject hebben gevolgd stromen vaker uit naar werk dan mensen die geen traject hebben gevolgd, respectievelijk 27 en 20 procent. Het verschil tussen beide groepen is dus beperkt tot 7 procentpunten. Het deel van beide groepen dat niet uitstroomt is relatief even groot. Uitstroom vanwege een andere reden is onder de mensen die geen traject hebben gevolgd hoger dan onder de mensen die wel een traject hebben gevolgd.

Van de re-integratie-instrumenten is het extern re-integratietraject het meest effectief als het gaat om de uitstroom naar betaald werk, namelijk 37 procent. Daarbij moet opgemerkt worden dat bij een aantal trajecten het aantal deelnemers zeer klein is, waardoor het niet mogelijk is bij deze trajecten een uitspraak over de effectiviteit te doen.

Het intern traject resulteert vaker dan gemiddeld in een uitstroom vanwege een andere reden en bij de externe trajecten is dat vaker dan gemiddeld een uitstroom via Fitis.”

Jammer genoeg is er in Nederland weinig evidence-based onderzoek naar de resultaten van re-integratie instrumenten. Wij willen hieraan de komende periode aandacht besteden, liefst op het niveau van de arbeidsmarktregio.

Als we kijken naar de inzet van instrumenten bij bijv. arbeidsgehandicapten (Wajong, via UWV); dan zien we dat job-coaching en loondispensatie het meest ingezet worden.

We moeten het dan doen met wat ouder onderzoek dat een onderstaand beeld geeft:

- Loonkostensubsidies zijn relatief effectief
- Directe plaatsing met coaching bij werkgevers of als zzp-er is kansrijk
- Re-integratietrajecten werken vertragend bij zelfredzame mensen.
- Trajecten in laagconjunctuur zijn effectiever dan trajecten in hoogconjunctuur
- Voor jongeren is “preventie” nuttig, voor ouderen zijn trajecten nuttiger
- Trajecten “ uitstroom WWB” worden overschat door plaatsing bij gesubsidieerde instellingen.

2. In te zetten instrumenten

De in te zetten re-integratie en participatie instrumenten liggen vast in de participatieverordening 2015 en in de jaarlijkse uitvoeringsprogramma's. Deze hebben deels een wettelijk karakter en voor een ander deel kunnen ze ingezet worden naar beoordeling van de werkcoaches/klantmanagers. Er moet een onderscheid gemaakt worden naar instrumenten gericht op de klant/werkzoekende zoals aanbodversterking, werkervaring, scholing e.d. en instrumenten gericht op de klant/werkgevers zoals proefplaatsing, no-riskpolis, loonkostensubsidie+loonwaardemeting. Gerelateerd aan de drie klantprofielen kan de volgende indeling gemaakt worden.

1. Voorlichtings- doorverwijzing en adviesfunctie m.b.t. direct werk i.s.m. Werkplein voor de groep zelfredzamen.

Te denken valt hier aan de collectieve voorlichtingsbijeenkomsten die voor nieuwe aanvragers georganiseerd worden elke week. Hoofddoel hierbij is mensen te wijzen op de verplichting werk te zoeken. Steeds meer informatie wordt digitaal aangeboden, ook via Werk.nl. Hierbij is het van belang een goede overgang van WW-situatie naar bijstand-situatie te organiseren (gebruik werkmap, reeds verrichte re-integratie inspanningen). Stimulering van ondernemerschap in de vorm van een eigen bedrijf en beroep valt hier ook onder.

2. Re-integratie-; leer- en werktrajecten i.s.m. o.a. SWB en Werkplein (werk in loondienst) en ROZ (werk als zzp-er of zelfstandige) en Leerwerkloket (scholing of werken en leren) voor de “kwetsbare middengroep”. Ook dienstverbanden met een re-integratiedeel vallen hieronder (bijv. werken bij Post.nl)

3. Vrijwilligerswerk gericht op maatschappelijke participatie voor de groep mensen die op afzienbare termijn niet (of nooit) naar loonvormende arbeid bemiddeld kunnen worden. Dit

organiseren we in nauwe samenwerking met Wijkkracht, WMO-loket, vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke organisatie in de stad. Gebleken is dat een iets meer gestructureerde vorm van korte sociale activering voor een deel van deze groep wenselijk is. Daardoor kunnen zij stijgen op de Participatieladder.

3. Innovatie.

Sociale innovatie is noodzakelijk vanwege veranderingen in de maatschappij, de arbeidsmarkt en de wetgeving. We hebben niet zozeer behoefte aan meer instrumenten en projecten, maar wel aan betere benutting van de bestaande en vanuit de vraag ontstane nieuwe. Daarbij is de (toekomstige) vraag van de werkgever leidend en mogelijkheden tot matching van de werkzoekende bepalend. Er zijn vier ontwikkelingen die nopen om bestaande instrumenten te hervormen of aan te passen en nieuwe toe te voegen.

a. In de re-integratiewereld is een tendens waarneembaar om mensen meer eigenaar te laten zijn van hun re-integratietrajecten. E-portfolio's, gebruik sociale media, linked-in sollicitatiegroepen, zelfhulpgroepen nemen langzamerhand de plaats in van groepsgewijze sollicitatietrainingen en c.v.-checks. Wij willen op deze toegenomen verantwoordelijkheid van de klant-werkzoekende voor zijn/haar eigen trajecten en gegevens inspelen door mee te draaien in experimenten rond deze werkwijze.

b. Een tweede ontwikkeling is waarneembaar dat bedrijven, instellingen en overheden die een werkgeversrol hebben meer en meer medeverantwoordelijk gemaakt worden voor het oplossen van maatschappelijk problemen. Soms vanuit een vrijwillige afspraak tussen sociale partners (banenafpraak), soms vanuit Maatschappelijk verantwoord ondernemen (PSO-ladder, de Slinger, Werkpakt), soms als onderdeel van een opdrachtgever-opdrachtnemer-relatie. (social return on investment). Zowel landelijk, regionaal als lokaal zijn wij actief met het bevorderen van deze innovaties. Te noemen valt:

- inzet voor sociale economie en social firms (kennisdeling, lobby via G32 en VNG, concrete opdrachten via ROZ Twente)
- deelname aan de City Deal voor sociale economie (trekker gemeente Utrecht)
- deelname aan experimenten als Social Impact Bonds (samen met Enschede, Rotterdam en Eurocities)
- opzetten, uitvoeren en monitoren van regionaal beleid rond SROI gebaseerd op de zgn. bouwblokkenmethode (werkgevers kunnen uit een menu kiezen welke vorm van social return ze inzetten)

c. Een derde ontwikkeling is dat de arbeidsmarkt regionaal is en deze verbonden wordt met de sociaaleconomische regio. Dat betekent dat de samenwerking tussen mensen in de publieke en private sector die zich bezighouden met arbeidsmarktbeleid en sociaaleconomisch beleid steeds meer noodzakelijk en ook natuurlijker wordt. Dat betekent weer dat er een synergie gaat ontstaan in instrumenten die gericht zijn op een betere werking van de arbeidsmarkt en die voor economische ontwikkeling. Twee voorbeelden:

-In het nieuwe beleid van de Provincie Overijssel (Iedereen doet mee) is sprake van vouchers voor opleidingen voor zelfstandigen zonder personeel/zelfstandige professionals (zzp-ers). Ook wij willen (regionaal) bevorderen dat mensen die als zzp-er werken op deze manier hun vaardigheden en vakkennis op peil houden.

-Via G32 en VNG Commissie Werk en Inkomen is de gemeente Hengelo de initiator achter de modernisering van het zgn. Bbz (Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen). Deze regeling wordt te veel gezien als een sociaal vangnet voor zelfstandigen in problemen en te weinig als mogelijk stimuleringsinstrument voor (kleine) ondernemers. Bij de uitwerking van de voorstellen zijn dan ook de Ministeries van SZW en EZ betrokken zodat op lokaal niveau beide domeinen meer uit het Bbz gaan halen. Voorstellen liggen inmiddels bij het Ministerie.

d. Een vierde ontwikkeling is de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Of we dit nu leuk vinden of niet, de invoering van de Wet Werk en zekerheid heeft er voor gezorgd dat werkgevers zeer beducht zijn om (na drie tijdelijke) vast contracten af te sluiten. Overigens is dit weer per branche verschillend. Onder zzp-ers speelt iets vergelijkbaars nl. de onbedoelde gevolgen van de DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties). De opkomst van pay-roll-constructies, detacheringspools en de populariteit van uitzendwerk hebben allemaal te maken met het afwentelen van de risico's van een vast contract voor de werkgevers. Wij willen hierop inspelen door het parttime werken vanuit de bijstand te bevorderen. Ook het combineren van losse werkzaamheden of kleine baantjes in een werkend systeem (bijv. Flexpensie) met het daarbij

wegnemen van (administratieve) belemmeringen van het hop-on –hop-off effect op de uitkering past hierin.

Daarnaast willen wij onderzoeken of detacheringspools (evt. regionaal) samen met ervaren uitvoerders als SWB voor werkzoekenden vanuit de bijstand een werkend instrument zijn in de steeds maar flexibel wordende arbeidsmarkt.

d. Uitvoering.

Hieronder twee aspecten van de uitvoering ter illustratie:

1. Het stroomschema “van intake naar werk”. Vanwege de “leesbaarheid” is dit schema over twee pagina's verdeeld. Hierin is schematisch aangegeven welke weg jongeren tot 27 jaar en mensen boven 27 jaar, al of niet met een arbeidsbeperking, moeten afleggen om naar werk te komen. De volgende toelichting is daarbij nog van belang:

4 weken zoektijd

De zoektijd voor Schoolverlaters VSO / Pro en Entree opleiding is wettelijk verplicht. Echter geldt voor deze groep dat het zoeken onder begeleiding plaatsvindt van een klantmanager die contacten met de betreffende schoolopleidingen onderhoudt.

Klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Voor de keuzes (ABA, medisch advies, psychisch onderzoek en het raadplegen van een arbeidsdeskundige) om klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt op het juiste traject te kunnen plaatsen, geldt dat er meerdere keuzes gemaakt kunnen worden indien dat noodzakelijk wordt geacht.

Nuggers (niet uitkeringsgerechtigden)

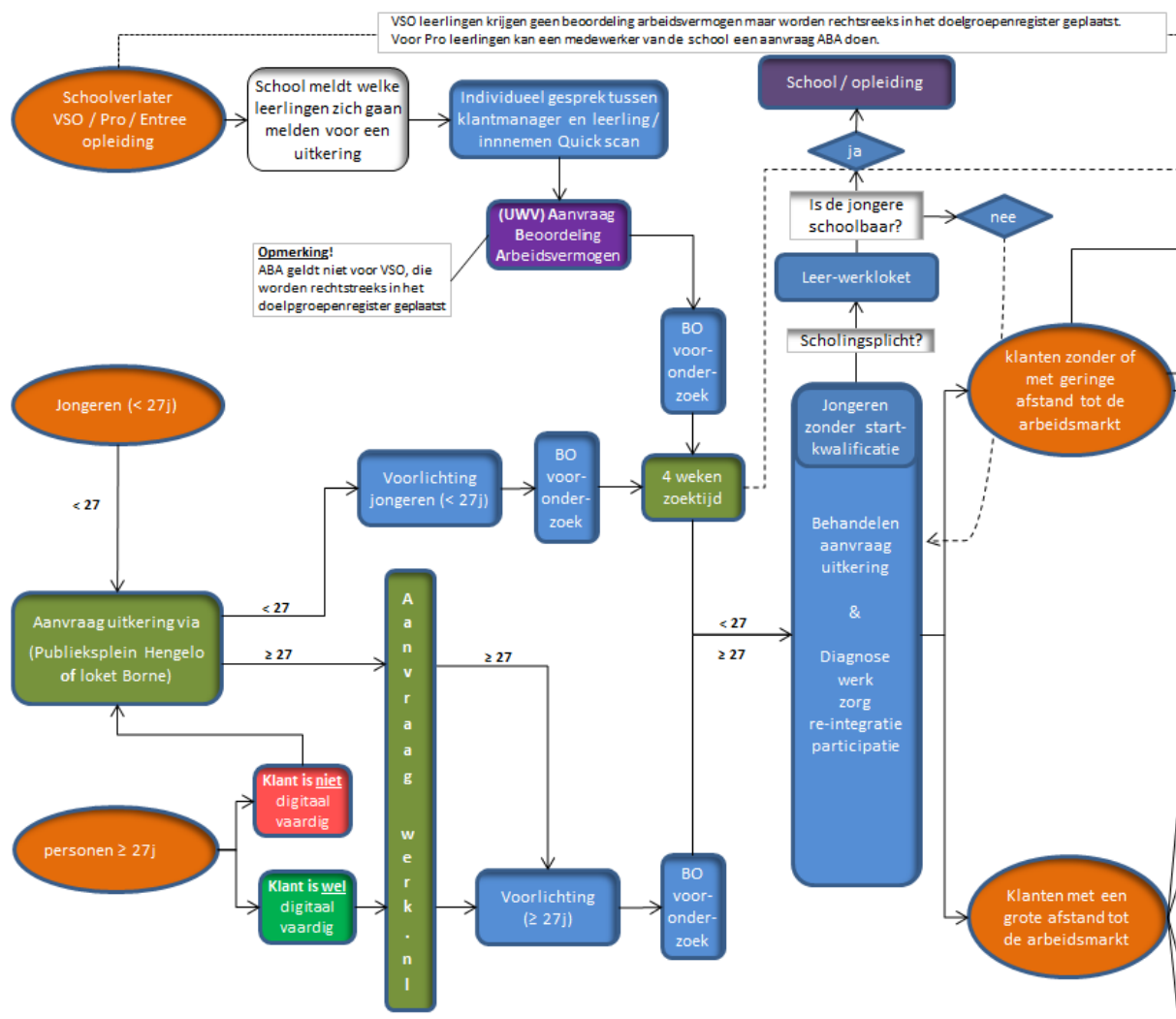
Nuggers waarbij sprake is re-integratieverplichting komen in de caseload van de werkcoach.

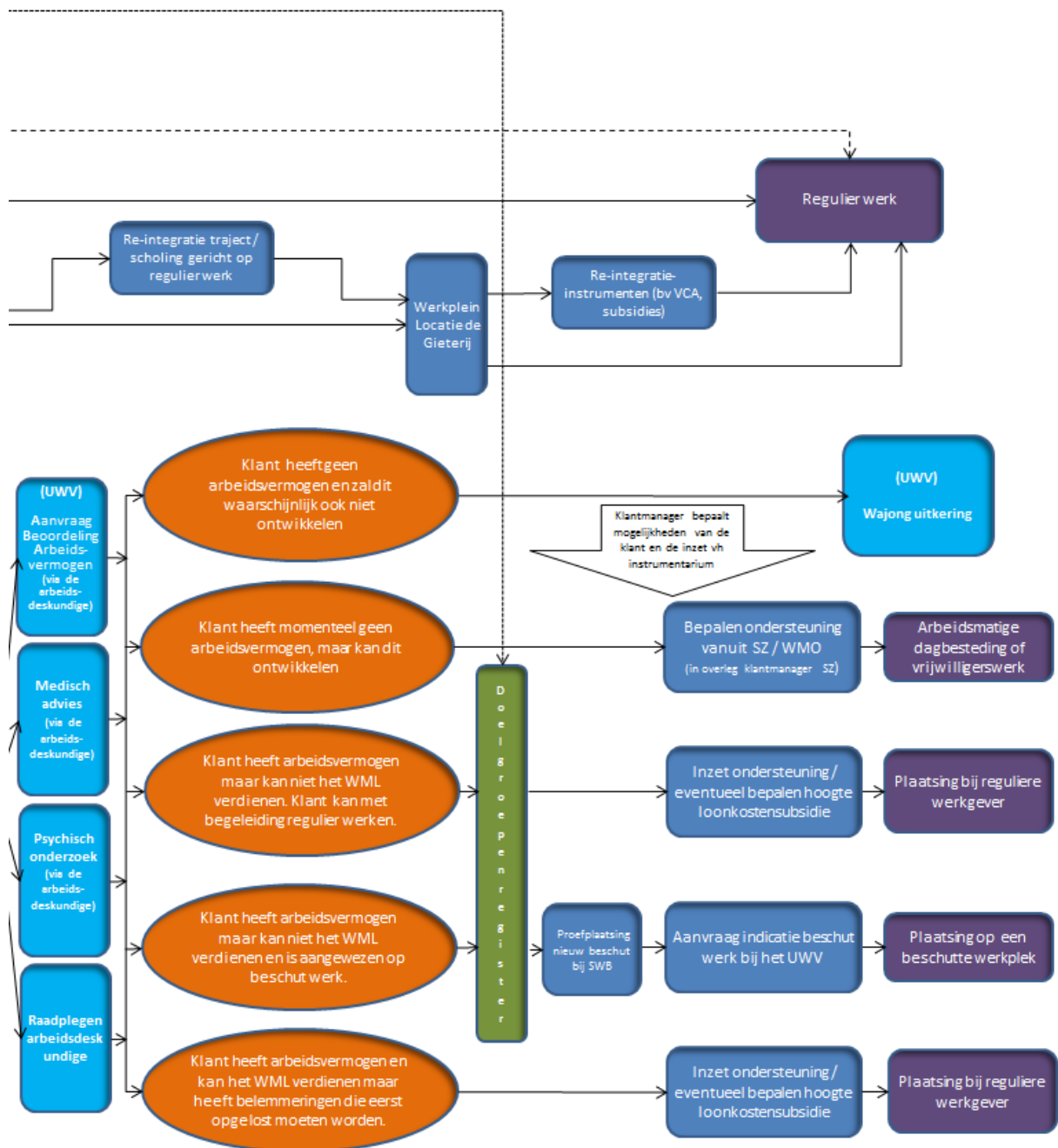
Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie kan ook worden toegepast voor mensen die niet in het doelgroepenregister staan.

2. Instrumentenkoffer Werkplein Twente.

De in deze koffer genoemde instrumenten staan ter beschikking wanneer ondernemers/werkgevers bereid zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen. Inzet van instrumenten vindt altijd plaats in nauw overleg met de adviseurs werk van het Werkplein en de begeleider/werkcoach van de klant-werkzoekende. Soms is inzet van een arbeidskundige noodzakelijk om de juiste inzet van instrumenten te bepalen.





Instrumentenkoffer Twente voor intern gebruik
Gemeentelijke en UWV instrumenten bij plaatsing in betaalde arbeid

versie 1 juli 2016

INLEIDING:

Dit overzicht geeft op hoofdlijnen de instrumenten weer die ingezet kunnen worden bij een (voorgenomen) plaatsing in betaalde arbeid. UWV en belastingregelingen zijn landelijke regelingen. De gemeentelijke regelingen zijn, voor zover op dit moment kan, zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. Verdere afstemming vindt in de komende jaren plaats. Omdat regelingen per gemeente kunnen verschillen wordt in de tekst verwezen naar de contactpersoon van de gemeente. Hij/zij is volledig op de hoogte van de toepassing van het instrument in betreffende gemeente. Dit overzicht is alleen voor intern gebruik.

Indien je een wijziging door wilt geven kan dat bij de beheerders:

Gemeente; Brian Pantling E-mail: b.pantling@oldenzaal.nl

UWV; Walter ter Bogt E-mail: walter.terbogt@uwv.nl

INHOUDSOPGAVE:

Inleiding	pagina 1
Proefplaatsing	pagina 2
Jobcoach	pagina 3
No risk polis	pagina 4
Loonkostensubsidie	pagina 5
Werkvoorzieningen	pagina 7
Premiekortingen:	pagina 8 t/m 10
Contactpersonen gemeenten	pagina 12

INSTRUMENT	KORTE BESCHRIJVING:
Proefplaatsing De werkgever heeft de intentie om de werknemer in dienst te nemen maar er is twijfel over de geschiktheid van de baan.	Gemeente Voor een werkzoekende met uitzicht op een reguliere baan. Duur is maximaal 3 maanden, met behoud van uitkering, aan het werk bij een werkgever. Gedurende deze periode moet de werkzoekende de werkgever ervan overtuigen dat hij een geschikte kandidaat is. Voor de werkgever zijn hieraan geen kosten verbonden. De werkgever heeft de intentie, bij gebleken geschiktheid, de werkzoekende een arbeidsovereenkomst te geven voor de duur van minimaal een half jaar, waarmee hij/zij een zodanig inkomen ontvangt dat de uitkering kan worden beëindigd of verlaagd (bij toepassing LKS of part time werken). Tijdens de proefplaatsing is de werkgever verplicht een aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de werknemer af te sluiten. UWV Gedurende de proefplaatsingstermijn van standaard 2 maanden (en onder voorwaarden maximaal 6 maanden) kan de werkgever, kosteloos, onderzoeken of een uitkeringsgerechtigde, die een afstand tot de arbeidsmarkt en de betreffende functie heeft, geschikt is voor zijn vacature. De uitkeringsgerechtigde kan dan, met behoud van de werkloosheid- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, voor 2 maanden aan het werk gaan bij de werkgever. Tijdens de proefplaatsing is de werkgever verplicht een aansprakelijkheidsverzekering ten behoeve van de werknemer af te sluiten. De bedoeling is dat, bij gebleken geschiktheid, de uitkeringsgerechtigde bij de werkgever in dienst treedt na afloop van de termijn. De werkgever moet daarom de intentie uitspreken om, na afloop van de termijn, de werkzoekende minimaal 6 maanden in dienst te nemen onder minimaal dezelfde voorwaarden als tijdens de proefplaatsing. Meer info: http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/index.aspx

Jobcoach

Een deel van de mensen met beperkingen heeft extra begeleiding nodig op de werkplek om het werk uit te kunnen voeren. Een (interne) jobcoach geeft dergelijke begeleiding

Gemeente

Als een werkzoekende een structurele functionele beperking heeft en op zijn proefplaats of werk ondersteuning nodig heeft, kan de gemeente overwegen om ondersteuning in de vorm van een jobcoach aan te bieden. Dit gebeurt op advies van een arbeidsdeskundige en kan op verschillende manieren worden ingevuld (door inzet van een gemeentelijke consulent, of door het verstrekken van een vergoeding waarmee de werkgever deze jobcoaching zelf kan verzorgen of kan inkopen bij een erkende organisatie). Met behulp van deze voorziening kan een werkzoekende met beperkingen toch werk aanvaarden of als werknemer in zijn/haar functie groeien.

UWV

Als de klant een structurele functionele beperking heeft en op zijn proefplaats of werk ondersteuning nodig heeft, kan hij een jobcoach krijgen. Met behulp van deze voorziening kan een werkzoekende met beperkingen toch werk aanvaarden of als werknemer blijven. De voorziening jobcoach compenseert de structurele, functionele beperkingen van een werknemer. De werknemer bepaalt zelf of hij een verzoek voor een voorziening wil indienen. Jobcoaching wordt ingekocht bij de hiervoor erkende jobcoach organisaties of er kan interne jobcoaching ingezet worden. Bij interne jobcoaching ontvangt de werkgever een subsidie die hij kan gebruiken om de begeleiding voor de werknemer zelf te regelen. Dit kan hij doen met een externe partij maar de werkgever kan ook een andere werknemer met voldoende kwalificaties inzetten voor de begeleiding.

Meer info:

Interne jobcoach:

<http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/algemene-regelingen/detail/interne-jobcoach#interne-jobcoach>

Externe jobcoach:

<http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/jobcoach#jobcoach>

No risk Polis Gaat een werknemer met een handicap of langdurige ziekte/werkloosheid aan het werk? Dan kan de werkgever een no-riskpolis aanvragen. Dat betekent dat UWV of de gemeente een groot deel van de ziektewetuitkering betaalt als werknemer ziek wordt.	Gemeente Als een werkgever overweegt een werkzoekende aan te nemen neemt deze verzekering een groot deel van de risico's weg wanneer een werkzoekende ziek wordt. Overname van groot deel van de loonbetalingsverplichting volgt als een nieuwe werknemer door ziekte of ongeval uitvalt. Per 1-1-2016 is er een uniforme no risk polis voor zowel doelgroepen UWV als personen uit de participatiewet die opgenomen zijn in het doelgroepenregister. UWV Voor werknemers met een ziekte of handicap betaalt UWV soms een ziektewetuitkering. De ziektewetuitkering dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. Deze regeling wordt vaak de no-riskpolis genoemd. Uw werknemer heeft recht op een no-riskpolis als hij <u>bij het begin</u> van zijn dienstverband aan een van de volgende voorwaarden voldoet: - Hij krijgt een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering. - Hij kreeg ooit een Wajong-uitkering. - Hij heeft problemen (gehad) door zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en komt binnen 5 jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst. - Hij heeft een verklaring gekregen van het UWV dat hij een arbeidshandicap heeft. - Hij is voor 8 juli 1954 geboren, hij heeft langer dan 52 weken een WW-uitkering en hij is vanuit de WW bij u in dienst gekomen. Hij krijgt dan na 13 weken ziekte een Ziektewet-uitkering - Meer info: http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/algemene-regelingen/detail/looncompensatie-bij-ziekte-no-riskpolis#looncompensatie-bij-ziekte-no-riskpolis
---	---

Loonkostensubsidie (gemeente) en loondispensatie (UWV)

Een ziekte of handicap kan gevolgen hebben voor de prestatie van de werknemer. Soms is het tempo, de kwaliteit of de inzetbaarheid verminderd en kan de werkgever niet minimaal het wettelijk minimum loon betalen/het gebruikelijke loon betalen

Gemeente

Wanneer de werknemer, waarbij een arbeidsbeperking is vastgesteld, bij een werkgever aan de slag kan, wordt de loonwaarde op de werkplek vastgesteld. De werkgever betaalt het volledige loon aan de werknemer. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie (maximaal 70% van het WML + 23 %werkgeverslasten) van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het WML. Als de werkgever loon betaalt conform een CAO dat hoger is dan het WML, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het WML en het CAO-loon.

In de optimale situatie groeit een werknemer toe naar een baan waarmee hij zelfstandig het minimumloon kan verdienen. In veel gevallen zal dit onhaalbaar blijken te zijn. Het nieuwe instrument loonkostensubsidie kan dus zo nodig structureel worden ingezet.

Gemeenten bepalen de loonwaarde aan de hand van een loonwaardemethode die door het Werkbedrijf Twente is gekozen. Momenteel is dat de loonbalans van Competensys. De loonwaardebepaling is een individuele meting en dient op de werkplek plaats te vinden.

Loonkostensubsidie Participatiewet voor schoolverlaters die al werken:

Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever. Het gaat om kwetsbare jongeren die recent (binnen een periode van zes maanden na het verlaten van genoemde onderwijs) de overgang van school naar werk hebben gemaakt. Zij hebben wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie, maar blijken niet in staat om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. Het kan hierbij ook gaan om jongeren die beschut werk in de zin van de Participatiewet zijn gaan verrichten.

Forfaitaire loonkostensubsidie Participatiewet:

Gemeenten kunnen tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimum loon (WML) inzetten.

Gemeenten kunnen vanaf 5 juli 2016 anticiperen op deze maatregel uit het wetsvoorstel vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2017.

Vanaf 1 juli 2015 wordt in de regio Twente dezelfde loonwaardemeting gebruikt door gemeenten en UWV.

Meer info: Neem contact op met de gemeentelijke contactpersoon.

UWV

Een werkgever die een werknemer met een Wajong-uitkering in dienst neemt (of heeft genomen), mag in sommige gevallen minder dan het wettelijk minimumloon (WML) uitbetalen. De werkgever kan hiervoor op elk moment een aanvraag loondispensatie indienen bij het UWV. De loondispensatie die wordt afgegeven is afhankelijk van de door een arbeidsdeskundige vastgestelde loonwaarde. De loonwaardebepaling wordt met dezelfde loonwaardemethode uitgevoerd als de gemeente. Momenteel is dat loonbalans van Competensys. De loonwaardebepaling is een individuele meting.

Meer info: <http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/algemene-regelingen/index.aspx#minder-loon-wajonger-loondispensatie>

Werkvoorzieningen Voor werknemers met beperkingen kan het nodig zijn om voorzieningen te regelen	Gemeente De werkgever kan in aanmerking komen voor werkplekaanpassingen bij het in dienst nemen van personen met een arbeidsbeperking die onder de participatiewet vallen en opgenomen zijn in het Landelijk Doelgroepregister Meer info: Neem contact op met de gemeentelijke contactpersoon UWV Met behulp van een voorziening kan een werkzoekende met beperkingen toch werk aannemen of behouden. De voorziening compenseert de structurele, functionele beperkingen en/of de fysieke beperkingen van een werkzoekende. De voorziening kan door een werkgever aangevraagd worden of door een werknemer als deze meeneembaar is. Meer info: meeneembare werknemersvoorziening: http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/meeneembare-hulpmiddelen#meeneembare-hulpmiddelen Werkgeversvoorziening: http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/algemene-regelingen/index.aspx#vergoeding-voorzieningen-werkgever
---	---

Premiekorting Doelgroep banenafspraken De wetwijziging 1-1-2016 Harmonisering instrumenten Participatiewet voorziet op verzoek van de Werkkamer voor een periode van vijf jaar (2016-2020) in een gelijke premiekorting van € 2.000,- per jaar, gedurende maximaal drie jaar voor de hele doelgroep van de banenafspraken, ongeacht de hoogte van het loon van de werknemer.	2016-2020: Premiekorting van € 2000,- Werkgevers die vanaf januari 2016 een medewerker uit de doelgroep banenafspraken in dienst nemen, ontvangen een premiekorting (ook wel: mobiliteitsbonus) van € 2000,- per jaar. Dit bedrag staat los van de hoogte van het loon van de medewerker. De werkgever kan drie jaar lang gebruik maken van deze korting, vanaf de aanvang van de dienstbetrekking. De premiekorting van € 3500,- voor medewerkers uit de Wajong-doelgroep komt hiermee te vervallen; voor deze werknemers ontvangen werkgevers vanaf 2016 ook € 2000,-. De verrekening van de korting vindt in 2016 en 2017 nog plaats via de belastingaangifte. Vanaf 2018 wordt de premiekorting omgebogen naar een Loonkostenvoordeel (LKV). <u>2017: Lage inkomens voordeel (LIV)</u> Vanaf januari 2017 ontvangt iedere werkgever een financieel voordeel voor werknemers die 100% tot 120% van het wettelijk minimum loon verdienen. Dit geldt dus voor meer medewerkers dan alleen die mensen die tot de doelgroep Banenafspraken behoren. Het voordeel bedraagt maximaal € 2000,- per werknemer, op basis van een 38-urige werkweek. Het voordeel geldt alleen voor werknemers die minstens 1248 uur per jaar bij dezelfde werkgever in dienst zijn.
Premiekorting oudere werknemers U hebt recht op de premiekorting bij het in dienst nemen van oudere werknemers als u in 2015 een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt die 56 jaar of ouder is. Vervolg: premiekorting oudere werknemers	Gemeente en UWV (regeling belastingdienst) De premiekorting, in dienst nemen oudere werknemers, geldt voor werknemers van 56 jaar of ouder die direct voordat zij in dienst kwamen, recht hadden op 1 van de volgende uitkeringen: - werkloosheidsuitkering (WW, IOW, wachtgeld). Hieronder valt ook een uitkering waarmee UWV de verplichting van een betalingsonmachtige werkgever overneemt. - arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wet Wajong, Waz, Wamil) - nabestaandenuitkering (ANW met aanvullende voorwaarden) - inkomensondersteuning Wet Wajong - bijstandsuitkering (Participatiewet, IOAW, IOAZ) - uitkeringen op grond van de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers Neemt de werkgever zo'n werknemer in dienst dan heeft deze, bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week, recht op een premiekorting van € 7.000 per jaar. Werkt de werknemer minder dan 36 uur per week, dan wordt de premiekorting evenredig verlaagd. Let op: De premiekorting kan ook nooit meer zijn dan het bedrag aan premies dat de werkgever betaalt. U kunt de premiekorting

	maximaal 3 jaar toepassen. Doelgroepverklaring aanvragen De voorwaarden voor de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers zijn aangescherpt per 1 januari 2015. Wil de werkgever de premiekorting oudere werknemers toepassen, dan moet een doelgroepverklaring van een uitkeringsinstantie (bijvoorbeeld UWV of de gemeente) aanwezig zijn. Let op, geen recht: - Samenloop met premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer is niet mogelijk (premierekorting arbeidsgehandicapte medewerker toepassen) - Geen premiekorting voor een volledig gesubsidieerde WSW werkplek; gedeeltelijk wel - Geen premiekorting voor dienstbetrekkingen met LKS op grond van de participatiewet gemeente
--	---

Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers die niet in het LDR staan.

Werkgever kan de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers toepassen voor bepaalde werknemers die al in dienst zijn of die in dienst komen

Gemeente en UWV (regeling belastingdienst)

Heeft de werkgever een arbeidsgehandicapte in dienst of neemt hij deze in dienst, dan heeft hij recht op een premiekorting van € 7.000 per jaar bij een dienstverband van tenminste 36 uur per week,-. Als uw werknemer minder dan 36 uur per week werkt, dan moet u de premiekorting evenredig verlagen.

Werknemer al in dienst; recht op max. 1 jaar premiekorting bij:

- een WIA-uitkering (een WGA-uitkering of een IVA-uitkering) en hij het werk volledig of deels hervat (max. 1 jaar)
- een werknemer die u herplaatst of van wie u de arbeidsplaats hebt aangepast als die werknemer vóór 29 december 2005 arbeidsgehandicapt was op grond van de Wet op de re-integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA).

Werknemer treedt in dienst: recht op max. 3 jaar premiekorting bij:

- De werknemer heeft recht op een WIA-uitkering (een WGA- of een IVA-uitkering).
- De werknemer is jonger dan 18 jaar, heeft door ziekte of handicap problemen gehad bij het volgen van onderwijs
- en komt binnen 5 jaar na afronding van dat onderwijs bij u in dienst. Op verzoek geeft UWV een verklaring af waarin staat dat de werknemer tot deze doelgroep hoort.
- UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek bij de werknemer vastgesteld dat er tegelijkertijd wordt voldaan aan de volgende 4 voorwaarden:

- De werknemer was op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) voor minder dan 35% arbeidsongeschikt, waardoor hij niet in aanmerking kwam voor een WIA-uitkering.
- De werknemer was 13 weken voor het einde van de wachttijd (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever(s) die hij had toen hij ziek werd.
- De werknemer was op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) niet in staat eigen of passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij zich ziek gemeld had.
- De werknemer komt bij u in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd.

▪ Let op, geen recht:

- Samenloop met premiekorting oudere werknemer is niet mogelijk (premiëkorting arbeidsgehandicapte werknemer toepassen). Voor kandidaten in het LDR gelden andere bedragen.
- Geen premiekorting voor een volledig gesubsidieerde WSW werkplek (art.2 dienstbetrekking); rest met WSW indicatie of begeleid werken wel.

**Premiekorting
jongere
werknemers**

Als u een werknemer in dienst neemt in de leeftijd van 18 tot en met 26 jaar, kunt u in aanmerking komen voor premiekorting jongere werknemers

Gemeente en UWV (regeling belastingdienst)

Als de werkgever een werknemer in dienst neemt in de leeftijd van 18 tot en met 26 jaar, kan hij in aanmerking komen voor de premiekorting jongere werknemers onder de volgende voorwaarden:

- De werknemer had recht op een WW-uitkering of een uitkering op grond van de Participatiewet voordat hij bij u in dienst kwam. De Participatiewet is sinds 1 januari 2015 van kracht.
- De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor ten minste 32 uur per week (tot 1 juli 2015) en ten minste 24 uur (na 1 juli 2015) met een duur van ten minste 6 maanden.

De korting geldt tijdelijk tot 1 januari 2018 en is € 3.500 per werknemer per jaar.

De werkgever heeft maximaal 2 jaar recht op de premiekorting vanaf het moment dat de werknemer in dienst komt, tot het einde van de dienstbetrekking en uiterlijk tot en met 31 december 2017. De premiekorting kan alleen worden toegepast voor werknemers die u vóór 1 januari 2016 in dienst hebt genomen.

Doelgroepverklaring en schriftelijke arbeidsovereenkomst

Voordat de korting toegepast kan worden, moet de werkgever sinds 1 januari 2015 de beschikking hebben over:

- een doelgroepverklaring van UWV of de gemeente waaruit blijkt dat uw werknemer direct voordat hij bij u in dienst trad, recht had op een uitkering. De verklaring kan aangevraagd worden bij UWV of de gemeente
- een schriftelijke arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling.

Let op, geen recht

- Samenloop met premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer is niet mogelijk (premierekorting arbeidsgehandicapte medewerker toepassen)
- De werkgever krijgt van de gemeente voor de werknemer een loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet.

Tabel contactpersonen gemeenten

Gemeente	Naam	Telnr.	E-mail
Almelo	Marleen olde Dubbelink	0618609034	m.oldedubbelink@almelo.nl
Borne	Ria Ottenschot	074-2459586/0622418990	r.ottenschot@hengelo.nl
Enschede	Coloma Ebbes	053-4818181/0620375230	c.ebbes@enschede.nl
Haaksbergen	Eline Braun		e.braun@haaksbergen.nl
Hellendoorn	Bert Protzman Jan Jansen	0548-630621/0651867041	b.protzman@hellendoorn.nl b.j.jansen@hellendoorn.nl
Hengelo	Ria Ottenschot	074-2459586/0622418990	r.ottenschot@hengelo.nl
Hof van Twente	Wendy Koorman Marion Vreeswijk	0633565376 0633103110	w.koorman@hofvantwente.nl m.vreeswijk@hofvantwente.nl
Losser	Tineke Hinrichs Manon Balk	06-13979216 06-83160800	t.hinrichs@losser.nl m.balk@losser.nl
Oldenzaal	Gea Althof	0541-588372/0615858982	g.althof@oldenzaal.nl
Rijssen-Holten	Vera Hakenberg (vanaf aug.) Werner Loode (tot aug.) Jan Jansen	0548-844745 0548-854695 (Rijssen)/0651867041	v.hakenberg@rijssen-holten.nl w.loode@rijssen-holten.nl b.j.jansen@rijssen-holten.nl
Tubbergen	Marleen olde Dubbelink	0618609034	m.oldedubbelink@almelo.nl
Twenterand	Monica Boele	0546-840840/ 06-11326382	m.boele@twenterand.nl
Wierden	René Paus		r.paus@wierden.nl

Deel 3: Feiten en cijfers

Leeswijzer.

Voor het formuleren van beleidsvoornemens zijn de cijfers en ontwikkelingen in het uitkeringenbestand én op de arbeidsmarkt van groot belang. De 14 Twentse gemeenten produceren 5 keer per jaar de Twentse arbeidsmarktmonitor. UWV brengt zeer regelmatig publicaties uit over de regionale arbeidsmarkt, werk en werkloosheidscijfers. Veel cijfers en duiding daarvan over de economische ontwikkeling van Twente is te vinden op Twente index. Alle drie onmisbare bronnen van informatie bij het duiden van kansen en bedreigingen. Hieronder de links naar deze informatiebronnen:

Arbeidsmarktmonitor Twente: www.kennispunt.nl

(Regionale) Arbeidsmarktinformatie via UWV:

https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/publicaties/publicaties-over-regios

Twente-index: www.twenteindex.nl

Onderstaande cijfers (merendeels voor Hengelo) zijn momentopnames; afhankelijk van de actualiteit van bestanden. (Aantal uitkeringen/uitkeringspartijen is bijvoorbeeld per dag na te gaan). Ze dienen louter als illustratie en willen een zekere trend aangeven.

Inhoudsopgave deel 3

De volgende indeling is gehanteerd:

a. Klantenbestand: aantallen en uitkeringen

1. Uitstroom naar betaalde arbeid
2. Bestandsontwikkeling
3. Jeugdigen
4. Wajong (jong-gehandicapten)
5. Statushouders
6. Klanten met deeltijd inkomsten
7. Klanten met vrijstellingen arbeidsplicht
8. Effecten instroombeperking (preventiequote)

b. Klant en participatie

1. Participatieladder
2. Positie van ons klantenbestand op de participatieladder
3. Participatieladder geschikt instrument?
4. Belemmeringen
5. Ken uw klant

c. Ontwikkelingen in het P-budget

1. Deelbudget klassieke doelgroep
2. Deelbudget nieuwe doelgroep
3. Deelbudget Wsw (oud)

d. De Twentse arbeidsmarkt en kansen voor doelgroepen werkzoekenden uit Hengelo

1. Recessie en banenherstel
2. Analyse Twenteboard
3. Cijfers voor Twente
4. Vacatures en vraag naar personeel

a.Klantenbestand: aantallen en uitkeringen

1.Uitstroom naar betaalde arbeid

Hieronder is in beeld gebracht hoe de uitstroomcijfers richting betaalde arbeid of zelfstandige zich in de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. Voor het jaar 2016 zijn de cijfers t/m juli opgenomen (7 maanden). Uiteraard worden er meer uitkeringen beëindigd vanwege diverse redenen.

Aantal beëindigde uitkeringen				
	Arbeid dienstbetrekking	Werk via FITIS	Zelfstandig beroep of bedrijf	Eindtotaal
2012	198	30	6	234
2013	236	52	16	304
2014	293	43	9	345
2015	319	30	15	364
2016	146	11	11	168
Eindtotaal	1192	166	57	1415

2.Bestandontwikkeling.

Hieronder is in beeld gebracht hoe het bestand (we spreken van bijstandspartijen en uitkeringen in het kader van IOAW/Z) fluctueert. Het saldo van in- en uitstroom zorgt per jaar steeds voor een stijging van het totaal-bestand. Verder is het opvallend dat per jaar ongeveer de helft van het totaalbestand nieuw instroomt en dus de andere helft (iets minder) uitstroomt. Dat geeft een enorme dynamiek in het bestand en focus op kortdurende interventies.

TOTAAL	2012	2013	2014	2015	2016
Beginstand	1.707	1.963	2.118	2.226	2.268
Instroom totaal	1.126	1.097	1.105	1.001	603
Instroom >1 maand	1.006	981	997	911	549
Instroom <1 maand	120	116	108	90	54
Uitstroom	873	942	997	958	486
Saldo	253	155	108	43	117
Eindstand	1.963	2.118	2.226	2.269	2.388

3.Jeugdigen.

Het valt op dat de jeugdwerkloosheid (tot 27 jaar) in zowel Twente als Hengelo in de maanden maart 2016 (470) tot september 2016 (342) spectaculair gedaald is. Dit betreft echter bijna zonder uitzondering jongeren met een WW- of geen uitkering. Het aantal werkloze jongeren met een Participatiewet-uitkering bleef in die maanden in Hengelo nagenoeg gelijk (maart 2016: 244 en september 2016: 247)

Werkzoekend Hengelo

leeftijd	15-20	20-23	23-27	Totaal maart	totaal sept
	34	119	317	470	342

(bron: arbeidsmarktmonitor mei 2016)

Opleiding van 470 werkzoekende jongeren in Hengelo

	Hengelo	Twente
geen startkwalificatie	41%	44%
middel	51 %	48%
hoog	7%	8%

(bron: basiscijfers jeugd S-BB, juni 2016)

Aantal jongeren met een WWB Uitkering in Hengelo per maand:

4-15	5-15	6-15	7-15	8-15	9-15	10-15	11-15	12-15
236	237	240	243	232	212	222	224	225

1-16	2-16	3-16	4-16	5-16	6-16	7-16	8-16	9-16
224	231	244	252	252	252	237	240	247

(bron: arbeidsmarktmonitor mei 2016)

4.Arbeidsgehandicapten

Hieronder de cijfers over 2015 van de wajong-populatie, woonachtig in Hengelo. Vanwege het feit dat de Wajong niet meer open staat voor jonggehandicapten anders dan zij die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn zal dit totaal aantal langzaam dalen. De mensen met een arbeidsbeperking die wel arbeidsvermogen hebben komen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente te vallen.

Arbeidsgehandicapten: (wajong - 2015) Hengelo

Inw.15-65	wajong	%	man	vrouw	deels	volledig
52.305	1.657	3,2%	962	695	464	1.193

leeftijd

<25	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	< 5jr	>5 jr
418	669	305	174	90	1	471	1.186

uitkeringsduur

< 5jr	>5 jr
471	1.186

(Bron: UWV wajong monitor)

5.Statushouders

Hieronder een overzicht van statushouders in de gemeente Hengelo (situatie medio 2016, ook opgenomen in de raadsbrief over vluchtelingen en statushouders). Door de nadruk op de (zelf betaalde) inburgeringsactiviteiten die zich grotendeels aan het directe zicht van de gemeente onttrekken; is de bijstandafhankelijkheid onder deze groep groot. Medio 2016 zijn activiteiten ingezet samen met COA om eerder en beter in te zetten op werk voor statushouders.

In Hengelo gevestigde statushouders van 2013 tot en met medio 2016					
land van herkomst	2013	2014	2015	2016	totaal
Syrië	23	66	125	118	332
Irak	14	4		1	19
Eritrea			8	11	19
Afghanistan	4	2		3	9
nb	4		2		6
Somalië	2	3			5
Iran	2				2
Zaire	2				2
Sierra Leone	1				1
Benin			1		1
Pakistan			1		1
Egypte			1		1
Ethiopië				1	1
totaal	52	75	138	134	399

nog bijstand	2013	2014	2015	2016	totaal
ja	38	46	130	103	317
nee	14	29	8	15	66
in behandeling				16	16
totaal	52	75	138	134	399

6. Inkomsten uit deeltijd werk gemeente Hengelo

Hieronder is het aantal personen opgenomen dat deeltijd werk verricht. Tevens is opgenomen hoeveel uitkeringslasten bespaard worden door de op de uitkering gekorte inkomsten. Gezien de situatie op de arbeidsmarkt lijkt het logisch om ook deeltijdwerk onder uitkeringsgerechtigden te stimuleren.

Daarvoor zullen wel enkele belemmerende administratieve procedures moeten worden aangepast.

Inkomsten uit deeltijd werk gemeente Hengelo

	2012	2013	2014	2015	2016
aantal personen met inkomsten uit arbeid	512	587	679	658	479
gemiddelde van de gekorte inkomsten per maand	300	305	306	290	308
gemiddeld aantal maanden per jaar met inkomsten	10	9	9	9	6
totaal in mindering gebrachte inkomsten uit arbeid	1.485.237	1.608.773	1.863.433	1.787.742	918.887

aantal maanden inkomstenkorting	2012	2013	2014	2015
1 t/m 3 maanden	157	198	206	216
4 t/m 6 maanden	78	105	137	109
6 t/m 9 maanden	53	63	77	64
9 t/m 12 maanden	224	221	259	269
	512	587	679	658

7. vrijstellingen arbeidsplicht gemeente Hengelo

Een deel van de klanten met een uitkering volgens de Participatiewet heeft een geheel of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichting. Deze groep is hoofdzakelijk aangewezen op activiteiten in het kader van maatschappelijke participatie. Maar de reden van het niet opleggen van de arbeidsverplichting kan ook belemmerend werken bij de maatschappelijke participatie

vrijstellingen arbeidsplicht gemeente Hengelo

cliënten	2012		2013		2014		2015		2016	
gehele of gedeeltelijke ontheffing arbeidsverplichtingen	801	42%	860	42%	885	41%	904	42%	914	41%
arbeidsverplichtingen opgelegd	1.100	58%	1.185	58%	1.267	59%	1.272	58%	1.321	59%
totaal	1.901		2.045		2.152		2.176		2.235	

partners van cliënten	2012		2013		2014		2015		2016	
gehele of gedeeltelijke ontheffing arbeidsverplichtingen	123	40%	127	40%	124	38%	112	33%	122	36%
arbeidsverplichtingen opgelegd	187	60%	192	60%	200	62%	228	67%	219	64%
totaal	310		319		324		340		341	

totaal opgelegd of vrijgesteld	2012		2013		2014		2015		2016	
gehele of gedeeltelijke ontheffing arbeidsverplichtingen	924	42%	987	42%	1.009	41%	1.016	40%	1.036	40%
arbeidsverplichtingen opgelegd	1.287	58%	1.377	58%	1.467	59%	1.500	60%	1.540	60%
totaal	2.211		2.364		2.476		2.516		2.576	

8. Effecten instroombeperking (strenger aan de poort)

Door goede voorlichting, inzet in een vroeg stadium van Bijzonder Onderzoek en het wijzen op eigen verantwoordelijkheid, gerichtheid op werk kan de instroom in de uitkering beperkt worden.

	2016												Totaal 2016	Totaal 2015
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec		
Meldingen WWB totaal	133	157	128	141	150	136							845	1.638
Aanvragen WWB totaal	77	80	121	96	91	60							525	1.137
Toekennen	53	66	80	71	57	24							351	794
Afwijzen	10	7	17	8	9	6							57	122
Buiten behandeling laten	8	3	9	4	7	4							35	110
Aanvraag ingetrokken	2	4	6	3	5	2							22	60
Nog geen besluit	137	157	137	151	163	160							905	1.689
% Toegekend tov Aanvragen	68,8%	82,5%	66,1%	74,0%	62,6%	40,0%							66,9%	69,8%
% Toegekend tov meldingen	39,8%	42,0%	62,5%	50,4%	38,0%	17,6%							41,5%	48,5%
Preventiequote	60,2%	58,0%	37,5%	49,6%	62,0%	82,4%							58,5%	51,5%

b. Klant en participatie

1. Participatieladder.

Bij intake en bij de verdere contacten met de klanten wordt steeds de positie op de participatieladder bepaald. Dit is een momentopname, een inschatting en zeker geen stempel.

De grove indeling van deze participatieladder is als volgt;

Trede 1 en 2: Mensen op deze treden zijn aangewezen op maatschappelijke participatie-activiteiten met het doel een stap op de participatieladder te maken (plm. 50% van het bestand)

Trede 3 en 4: Mensen op deze treden kunnen met behulp van ondersteuning en een re-integratietraject op termijn (max. 2 jaar) uitstromen naar betaald werk (plm. 30% van het bestand)

Trede 5 en 6: Mensen op deze treden kunnen binnen afzienbare tijd (binnen een jaar) met minimale ondersteuning (zelfwerkzaamheid) aan het werk en gematcht worden met de vacatures via het Werkplein. Al dan niet met ondersteuning van bijv. jobcoach, loonkostensubsidie (trede 5). Plaatsing op een baan in het kader van de baanafpraak valt ook onder "betaald werk met ondersteuning" (trede 5).

2. Positie op participatieladder van ons klantenbestand in Hengelo.

Wij maken op gezette tijden overzichten van de aantallen klanten op de treden van de participatieladder. In de jaren dat de gemeente Hengelo nog meedeelde met de benchmark Divosa kon een nauwkeuriger vergelijking met gemeenten van gelijke grootte gemaakt worden. Ter illustratie is een overzicht opgenomen van de G32-gemeenten.

Ondanks het feit dat wij niet deelnemen aan de benchmark is er echter geen reden om aan te nemen dat de situatie in Hengelo grote afwijkingen vertoont met andere G32-gemeenten

Positie op de participatieladder bij begin van de uitkering en de verwachte positie van cliënten medio 2016

positie op de participatieladder bij begin		verwachte positie op de participatieladder	
nog in onderzoek	3%	nog te bepalen	2%
Trede 1: geïsoleerd	9%	Trede 1: geïsoleerd	2%
Trede 2: sociale contacten	47%	Trede 2: sociale contacten	16%
Trede 3: georganiseerde activiteiten	20%	Trede 3: georganiseerde activiteiten	24%
Trede 4: onbetaald/vrijwilligerswerk	8%	Trede 4: onbetaald/vrijwilligerswerk	18%
Trede 5: betaald werk met ondersteuning	11%	Trede 5: betaald werk met ondersteuning	25%
Trede 6: betaald werk	2%	Trede 6: betaald werk	12%

het aantal treden tussen begin en verwachte positie	
nog te bepalen	2%
0 treden	34%

1 trede	31%
2 treden	16%
3 treden	10%
4 treden	5%

positie op de participatieladder bij vergelijkbare G32 steden	
nog te bepalen	
Trede 1: geïsoleerd	15%
Trede 2: sociale contacten	26%
Trede 3: georganiseerde activiteiten	22%
Trede 4: onbetaald/vrijwilligerswerk	13%
Trede 5: betaald werk met ondersteuning	11%
Trede 6: betaald werk	

3. Participatieladder geschikt instrument?

In de komende tijd moet bekeken worden of de participatieladder het geëigende instrument blijft om de kansen op werk en participatie in te schatten. In elk geval krijgt het organiseren van een blijvend inzicht in het kantenbestand in de komende periode prioriteit. Daarvoor is een zoveel mogelijk eenduidige diagnose aan de kop van het proces noodzakelijk. Hierdoor krijgt de klantmanager (en de klant zelf) een reëel beeld van de uitkeringsgerechtigde en de mogelijkheden/kansen op de arbeidsmarkt. Bij de diagnose wordt vastgesteld of de werkzoekende op eigen kracht of met ondersteuning naar betaald werk kan. Wanneer betaald werk binnen twee jaar niet reëel is, is de klant aangewezen op maatschappelijke participatie met behulp van de participatiecoach en vrijwilligers bij organisaties in onze stad. De diagnose en indeling op de participatieladder is geen permanente indeling, maar wordt gebruikt bij de start van het traject. Nadien wordt per jaar de positie op de participatieladder geactualiseerd. Wij gaan ervan uit dat door de interventies vanuit SZ en anderen de positie op de participatieladder zal stijgen. Met andere woorden, dat er ontwikkelingspotentieel aanwezig is.

4. Belemmeringen

Landelijk onderzoek (Divosa-monitor) wijst uit:

Aard belemmeringen	percentage grote steden
Geen	28
Lage/verouderde opleiding	32
Fysieke beperkingen	24
Sociale belemmeringen	23
Psychische belemmeringen	24
Geen werkervaring	25
(Hoge) Leeftijd	21
Zorgtaken	15

(meerdere belemmeringen tegelijkertijd mogelijk)

Een nieuwe groep waarmee we rekening moeten houden is de groep die voorheen (vanwege hun beperkingen) aangewezen waren op de Wajong (voor een uitkering en re-integratie) of de Wsw (West Sociale Werkvoorziening; in Hengelo SWB).

De re-integratieverplichting voor de nieuwe instroom met een arbeidsbeperking ligt bij de gemeente. Deze groep groeit langzaam (plm. 40-50 per jaar voor Hengelo; excl. uitstroom) en is aangewezen op instrumenten uit de Participatiewet voor arbeidsbeperkten. De belemmeringen voor deze groep laten zich als volgt duiden

Aard belemmeringen Wajong	percentage landelijk
Ontwikkelingstoornissen	57%
Psychiatrische ziektebeelden	20%
Somatische ziektebeelden	19%
Onbekend	5%
Totaal	100%

(UWV Wajong Monitor)

Wat nog onvoldoende in de landelijke cijfers is opgenomen is de belemmering van het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal. Recente rapporten van de WRR en Divosa wijzen erop dat juist bij statushouders die dus een (tijdelijke) vergunning tot verblijf hebben gekregen, de Nederlandse taal de grootste belemmering voor de (arbeids)participatie is. Met de veranderingen in de Wet Inburgering (inburgeraars zijn zelf verantwoordelijk voor hun inburgering en moeten hiervoor een lening afsluiten) en daarmee vervallen van duale trajecten is automatisch, maar onterecht een voltijdelijkheid binnengeslopen: eerst inburgeren en Nederlandse taal en dan pas daarna re-integreren naar werk. Dat beeld wordt bevestigd door de situatie in Hengelo. Medio 2016 is een inventarisatie gemaakt van statushouders in huizen en de beide avo's vanaf 2015. Zie hiervoor par. a.5

5. Ken uw klant

De grote uitdaging van de komende tijd is om de competenties van werkzoekenden te koppelen aan de vragen op de arbeidsmarkt. Hiervoor staan ons verschillende systemen ten dienste. Maar bovenal en op de eerste plaats is het de werkcoach, klantmanager die de mogelijkheden en beperkingen van zijn/haar klanten het best kan inschatten. Toch willen wij vanwege de overdracht naar bijv. Werkplein, de mogelijkheden van onze klanten scherp in beeld hebben en vastleggen in de systemen SONAR en GWS. Daarbij hanteren we de volgende planning

- Wij willen vòòr eind 2016 SONAR gevuld hebben met de profielen van die klanten die in aanmerking komen voor de banen in het kader van de banenafpraak ("oude wachtlijst" Wsw en nieuw aangemelde klanten met een arbeidsbeperking, van wie door middel van een Beoordeling Arbeidsvermogen is vastgesteld dat zij onder de doelgroep banenafpraak vallen). Naar schatting betreft dit eind 2016 150 personen.

- Wij willen vòòr eind 2016 een besluit nemen welke gegevens (profielen) in Sonar vermeld worden en onze intake-procedures daarop afstemmen. De nieuwe instroom op trede 5 en 6 op de participatieladder wordt dan onmiddellijk met profiel in Sonar gezet, zodat matching met bestaande en nieuwe vacatures soepel verloopt. Uiterlijk 1 mei 2017 willen wij alle klanten op trede 5 en 6 met actueel profiel in Sonar hebben

- Wij willen voor eind 2016 helderheid hebben over welke gegevens wij in GWS opnemen; onmiddellijk wordt dan de nieuwe instroom op de trede 4 en lager opgenomen met deze gegevens in GWS. Uiterlijk 1 mei willen wij alle (bestaande) klanten op deze manier in GWS opgenomen hebben.

- Daarna ontwikkelen wij een systeem voor het onderhoud van deze gegevens.

- Op deze manier krijgen wij steeds meer inzicht in de competenties, mogelijkheden, wensen en ondersteuningsnoodzaak van ons klantenbestand.

We willen hierbij ook reëel te werk gaan. De landelijke protocollen en systemen werken ons nog wel eens tegen, vooral de systemen ontwikkeld door en in samenwerking met UWV en het vraagstuk van de privacy. Daarom moeten we ook rekening houden met onverwachte vertragingen in de planningen.

c. Ontwikkeling P-budget

Het P-budget (Participatiebudget) is een uitkering op grond van een verdeelmodel vanuit het Rijk. De ontvangen gelden zijn bedoeld voor de financiering van een drietal activiteiten (zie hieronder). Het budget jaarlijks vastgesteld rond de maand november.

1. ► Deelbudget klassieke doelgroep

In de verdeling van dit deelbudget over gemeenten treden in 2017 en 2018 in enkele gevallen vrij grote wijzigingen op ten opzichte van de Decembercirculaire 2015.

Eén van de redenen hiervoor is het invoeren van een minimum bedrag per inwoner bij dit deelbudget. Dit is (op verzoek van de VNG) doorgevoerd omdat bij de verdeling zoals die in 2015 bekend was gemaakt bijna 50 gemeenten vanaf 2018 géén deelbudget voor de klassieke doelgroep meer zouden ontvangen.

Andere wijzigingen hebben te maken met veranderingen in de waarden van de verdeelfactoren in het verdeelmodel.

2. ► Deelbudget nieuwe doelgroep

Ten opzichte van de verdeling die vorig jaar bekend is gemaakt, treden er weinig veranderingen op in de verdeling over de gemeenten van dit deelbudget. Dit was te verwachten omdat deze verdeling is gebaseerd op de verdeling van de instroom gedurende de laatste drie jaar in de

werkregeling Wajong en op de wachtlijst Wsw. Per 1 januari 2015 zijn zowel de toegang tot de werkregeling Wajong als de Wsw afgesloten. Vanaf 2018 komt er mogelijk een nieuw verdeelmodel voor dit deelbudget.

3. ► Deelbudget Wsw

Het macro deelbudget Wsw voor 2016 is vergeleken met de Decemercirculaire 2015 met circa 2,2 procent verhoogd op grond van de loonprijsontwikkeling. De verhoging in latere jaren is procentueel nog iets hoger.

De verdeling van het macro deelbudget Wsw over gemeenten voor de jaren 2016 – 2021 is afhankelijk van

a) de realisatie van het aantal arbeidsjaren/SE Wsw in 2015 en

b) de bijgestelde blijfkansen Wsw per gemeente voor de periode 2016 – 2021.

De blijfkans Wsw is landelijk gezien aanzienlijk verhoogd t.o.v. de vorig jaar gehanteerde blijfkans. In 2016 wordt nu een blijfkans gegeven van 96,1% (na demping voor gemeenten met minder dan 100 arbeidsjaren Wsw). Vorig jaar werd deze blijfkans nog geraamd op 95,2%.

Het deelbudget per arbeidsjaar neemt in 2016 af tot 25.457 euro en daalt vervolgens naar 23.095 euro in 2020.

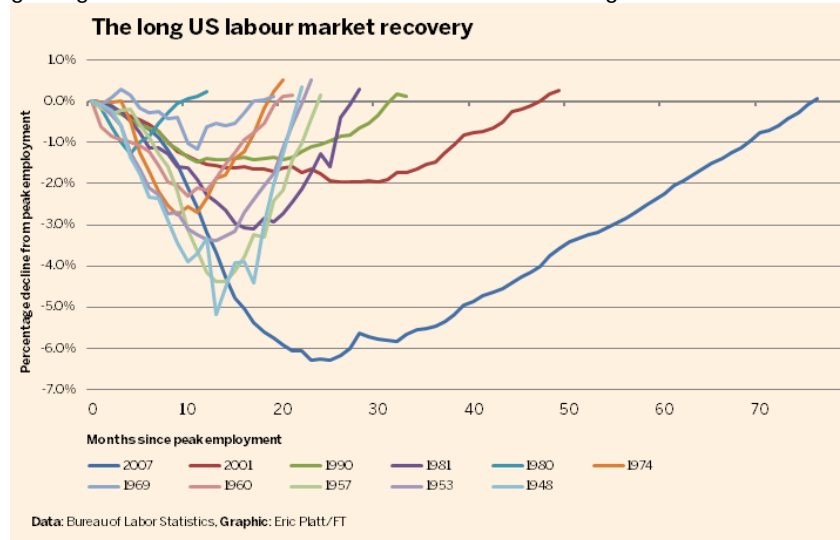
Het verdeelmodel wordt wat betreft de realisatie (in SE's/arbeidsjaren) sinds 2015 gebaseerd op gegevens uit de Wsw-statistiek. Uitvoeringsorganisaties leveren de basisinformatie (op persoonsniveau) aan een onderzoeksbureau, die deze verwerkt.

De staatssecretaris heeft gemeenten aangeraden de gegevens goed te (laten) controleren, bijvoorbeeld door een accountant, omdat deze sinds 2015 de basis vormen voor het verdeelmodel Wsw. In het meerjarenperspectief van de GR SWB is gekozen voor de ontwikkeling richting werk-leerbedrijf. Dit betekent dat, wanneer deze ontwikkeling goed gemanaged wordt, het deelbudget Wsw hiervoor voldoende is.

D. De Twentse arbeidsmarkt en kansen voor doelgroepen werkzoekenden

1. Algemeen: banenherstel na een recessie.

Ook Twente profiteert van het feit dat de economische recessie achter ons lijkt te liggen. Uitgebreid onderzoek (o.a. uit de VS) leert echter dat het steeds langer duurt dat het economisch herstel gevolgd wordt door banenherstel. Onderstaande grafiek toont dat erg duidelijk.



Een tweede ontwikkeling die ook Twente niet voorbij zal gaan is het verdwijnen van banen in het middensegment en in de sectoren waar de kansen voor automatisering het grootst zijn.

2. Analyse van de Twenteboard

In het recente verleden zijn veel analyses van de Twentse arbeidsmarkt gemaakt. Hieronder de samenvatting Twente Board (eind 2015)

Twente is een stedelijke regio met meer dan 600.000 inwoners en een sterke eigen identiteit. Het is een regio waar het goed wonen en leven is, met voldoende aanbod van natuur, cultuur, sport en amusement. Een groot deel van de werkgelegenheid is te vinden in de industrie, met een rijke historie in textiel en metaal. Deze industrie heeft in de afgelopen decennia een enorme transitie doorgemaakt met nieuwe producten, nieuwe materialen, andere productiemethoden en andere afzetgebieden. Met ondersteuning van de Universiteit Twente is Twente uitgegroeid tot een innovatief ecosysteem met onderwijs- en onderzoeksinstellingen en veel startende hightechbedrijven. Zij leveren nieuwe hoogwaardige producten, materialen, systemen en diensten in een regio met een ondernemende instelling en een hoge arbeidsmoraal. Analyse Daar staat tegenover dat in Twente relatief veel mensen niet actief deelnemen aan het arbeidsproces en niet (kunnen) bijdragen aan economische groei. Mensen die hun talenten onvoldoende kennen en onvoldoende benutten. Inwoners met een laag opleidingsniveau zonder enige werkervaring dan wel met werkervaring die onvoldoende aansluit. De persoonlijke en maatschappelijke impact hiervan is groot en neemt toe, met structureel negatieve effecten op welzijn en welvaart en forse financiële knelpunten bij de lokale overheden. Jaarlijks wordt in Twente naar schatting ruim € 1 miljard uitgegeven aan uitkeringen voor niet-werkenden. In de regio gingen de afgelopen drie jaren 9.000 banen verloren. De werkloosheid steeg sterker dan in de rest van Nederland en vooral in de Twentse steden is het werkloosheidspercentage hoog.

3. Cijfers

Het *Bruto Regionaal Product* – de totale waarde van goederen en diensten die in Twente worden geproduceerd – ligt op € 19.3 miljard in 2014. Dat is ruim 2,9% van het Bruto Nationaal Product. De gemeenten Almelo, Enschede, Hengelo, Oldenzaal en in mindere mate Rijssen-Holten vormen het economisch zwaartepunt.

De meeste arbeidsplaatsen in Twente bevinden zich in de sectoren handel (20%), zorg (16%) en de industrie (15%). Het aandeel van de HTSM-topsector in de werkgelegenheid is hoger dan gemiddeld in Nederland (10,1% tegen 6,7%). In mindere mate geldt dit ook voor de topsectoren Chemie en Food & Nutrition. Het aantal startende bedrijven in de regio ligt boven het landelijk gemiddelde. Anderzijds ligt ook het aantal faillissementen in Twente hoger

Het percentage innovatieve bedrijven in Twente, gemeten over de periode 2004-2010, is groter dan in Nederland (44% tegen 38%). Twente heeft bijna 3.000 HTSM-bedrijven met in totaal meer dan 30.000 arbeidsplaatsen. Het aandeel van HTSM in de totale werkgelegenheid in Twente is sinds het begin van de crisis in 2009 gestegen van 9,7 naar 10,1%. Landelijk nam in de HTSM-sector het aantal werkzame personen in die periode juist af met 0,2%.

Ondernemers verwachten in de nabije toekomst knelpunten voor de vervangingsvraag van middelbaar en hoogopgeleid technisch personeel. In bepaalde sectoren en beroepsgroepen is nu al sprake van een tekort. Het aantal moeilijk te vervullen vacatures bedraagt inmiddels 500 tot 700 per jaar. De vraag naar hogeropgeleiden (vanaf het niveau mbo3+) groeit relatief snel

Het aantal werkzoekenden is opgelopen tot circa 38.000 geregistreerde werkzoekenden. In 2014 bedraagt het werkloosheidspercentage in Twente 7,6% en in Nederland 7,4%. In bijna alle gemeenten, de regio en landelijk is het percentage de laatste jaren gestegen. Binnen Twente is het werkloosheidspercentage in de steden Enschede en Almelo veel hoger dan in de rest van Twente, terwijl de plattelandsgebieden duidelijk lagere percentages kennen dan het Twents gemiddelde. In 2014 is in tien van de veertien Twentse gemeenten de werkloosheid lager dan in Nederland.

Bijna de helft (41,8%) van de niet-werkende werkzoekenden heeft uitsluitend een lagere opleiding (basisonderwijs); daarmee wijkt Twente niet noemenswaardig af van de rest van Nederland. Een vergelijkbaar percentage (41,0%) heeft een mbo-opleiding; dat is meer dan in de rest van het land. Het percentage niet-werkende werkzoekenden met hogere opleidingen ligt onder het Nederlands gemiddelde.

Uit een analyse van de Atlas voor gemeenten komt naar voren dat in Enschede voldoende banen zijn voor laagopgeleide mensen. Door het verlies aan arbeidsplaatsen op mbo2-niveau en hoger ontstaat echter verdringing. Er moet dus vooral werkgelegenheid worden gegenereerd op mbo2-niveau en hoger, waardoor de verdringingseffecten afnemen.

Het aantal werkloze jongeren tussen 15 en 27 jaar bedraagt 4.153 personen. Het totaal aantal geregistreerde jeugdige werklozen in Nederland bedraagt 101.118 (oktober 2015). In de periode

april 2014 tot en met april 2015 is het aantal jeugdige werklozen in Twente voor het eerst sinds 2011 weer gedaald.

d. Vacatures en vraag naar personeel.

Op https://www.werk.nl/xpsitem/wdo_011960 is maandelijks de regionale basisset arbeidsmarkt informatie te vinden. Deze geeft voor de regio Twente het aantal openstaande vacatures (gemeld bij UWV, dit is slechts een klein gedeelte). Ter illustratie is in bijlage 1 de basisset juli 2016 opgenomen. Het aantal online vacatures UWV vormt een indicatie voor de vraag naar personeel op de arbeidsmarkt. Standcijfers geven aan hoeveel vacatures er op dat moment online openstaan. Veranderingen in de stand zijn het resultaat van de instroom (nieuwe vacatures) en de uitstroom van vacatures die zijn vervuld of ingetrokken.

Eind juli 2016 stonden er online 3.293 vacatures open in de regio Twente. Een jaar eerder bedroeg het aantal openstaande online vacatures 2.533. In juli 2016 werden er online 4.182 nieuwe vacatures aangeboden tegenover 3.744 een jaar eerder. De openstaande vraag is met 30% toegenomen en de nieuwe vraag met 12% gestegen in vergelijking tot een jaar eerder.

Van de openstaande online vraag heeft 9% betrekking op elementaire beroepen, 25% op lagere beroepen, 46% op middelbare beroepen en 20% op hogere en wetenschappelijke beroepen. Ten opzichte van vorig jaar is het aantal openstaande online vacatures op elementair niveau met 46% toegenomen. Het aantal openstaande online vacatures op lager niveau is met 24% toegenomen, het aantal op middelbaar niveau is met 42% toegenomen en het aantal op hoger en wetenschappelijk niveau is met 9% toegenomen.

Op <https://www.s-bb.nl/publicaties/basiscijfers-jeugd/basiscijfers-juni-2016> geeft S-bb (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) elk half jaar inzicht per regio in de situatie van de leerbanen, beroepsonderwijs en baankansen voor MBO-ers. Hieruit blijkt dat er banentekorten zijn op elementair niveau en op MBO-1 en -2-niveau.

In de publicatie “Kansrijke beroepen” in Twente van 25 september 2015 is een lijst van beroepen opgenomen waarvoor relatief veel vacatures openstaan. Opvallend is dat voor alle kansrijke beroepen een behoorlijke opleiding noodzakelijk is (MBO, HBO of WO).
<https://www.werk.nl/xpsimage/wdo214246>

Bovenstaande arbeidsmarktinformatie wordt samen met de bekende regionale arbeidsmarktmonitor (verschijnt 5 x per jaar – zie <http://www.regiotwente.nl/in-twente/in-twente/werkgelegenheid/312-arbeidsmarktmonitor>) gebruikt bij het opstellen van de jaarlijkse uitvoeringsplannen en bij de (regionale) beoordeling van projectaanvragen (bijv. project asbestsaneerders, ict-opleidingsproject). Tevens dienen ze als basis voor het marktbeveiligingsplan en werkplan voor het Werkplein Twente (Midden Twente). De bestuurlijke besluiten liggen daarbij hoofdzakelijk bij het portefeuillehouders overleg Arbeidsmarkt en Economie. Dit alles leidt ook jaarlijks tot de flyer “Kans op werk in Twente”, die aan de MBO-schoolverlaters wordt verstrekt.