

“DE WERKGEVER OP KOP”
met vertrouwen aan het werk met de
vernieuwende arbeidsmarktaanpak in Enschede

Datum: 11 november 2010
Versie: 1.4

1. Inleiding.

De vernieuwende arbeidsmarktaanpak vindt zijn vertrekpunt in het economisch beleid. Deze hernieuwde aandacht willen wij richten op de stedelijke en regionale economie. De werkgever op kop. Dat is ons motto. Dat willen wij serieus nemen: de werkgevers geven de tactiek aan voor onze arbeidsmarktaanpak, maar ook voor ons onderwijsbeleid. De werkgever op kop betekent voor ons echter ook een nauwe betrokkenheid van die zelfde werkgevers op de maatschappelijke opgaven van Enschede. Dat werkgevers zich committeren aan vraagstukken van participatie en sociale cohesie in de wijken.

Enschede heeft de laatste jaren veel geïnvesteerd in haar arbeidsmarktaanpak. Vanuit de participatievisie "Mee doen telt" is er zowel beleidsmatig als in de uitvoering ingestoken op het realiseren van sociale redzaamheid en economische zelfstandigheid van in sociaal-economisch opzicht niet actieve inwoners¹. Dit heeft geleid tot een gedegen aanpak. De gemeente oogst lof met deze aanpak.

Daar tegenover staat een schril contrast. In de feitelijke resultaten blijft Enschede achter op referentiegemeenten in Nederland. Enschede beschikt, in verhouding tot het aantal inwoners, over weinig arbeidsplaatsen en in de Atlas voor Gemeenten 2010 staat Enschede op het gebied van werkgelegenheid in combinatie met het aantal mensen in de bijstand onderaan.

Onze conclusie is duidelijk: het rendement van de huidige arbeidsmarktaanpak is onvoldoende. De keuze voor innovatie van de huidige arbeidsmarktaanpak staat vast. Met behoud van het goede dat we nu hebben. Dat betekent dat onverkort ingezet blijft worden op het realiseren van sociale redzaamheid (participatie) en economische zelfstandigheid. (werk) De goede ervaringen die de laatste jaren zijn opgedaan, in bijvoorbeeld pilots, moeten nu worden omgezet naar resultaatgericht beleid. We zullen nog meer moeten inzetten op het creëren van werkgelegenheid. Dat doen we zowel in het De uitgangspunten verwoord in het coalitieakkoord en de kadernotitie zijn daarbij richtinggevend.

Werkgevers geven aan wat de vraag naar werk is. De gemeente formuleert vanuit haar arbeidsmarktaanpak, maar ook vanuit het onderwijsbeleid een antwoord op deze vraag. Wij willen dat de gemeentelijke organisatie, meer nog dan op dit moment, hierin een voorbeeldrol gaat vervullen. Door een duidelijk aandeel te nemen in deze nieuwe aanpak. Uitgangspunt daarbij is het realiseren van werkgelegenheid passend bij de stad. Werkgelegenheid is daarbij zowel te definiëren als duurzame uitstroom naar regulier werk, als het activeren van mensen om een stap op de participatieladder² te maken. Dat betekent ook keuzes maken: wij zullen selectief zijn in ondersteuning van de brede groep van uitkeringsgerechtigden. Dat leidt tot een aanpak die recht doet aan de mogelijkheden van de mensen. Daarbij ligt de prioriteit in het creëren van werkgelegenheid en het toeleiden van kansrijke werkzoekenden. Werk zal niet voor iedereen weggelegd zijn en om die reden zal er blijvend aandacht zijn voor participatie.

De vernieuwende aanpak die wij voorstaan laat zich samenvatten in een viertal uitgangspunten:

1. onze arbeidsmarktaanpak ondersteunt de economische ontwikkeling en met name de vraag naar gekwalificeerd personeel van de stedelijke en regionale werkgevers; we zetten hiermee in op het creëren van arbeidsplaatsen
2. ons arbeidsmarktinstrumentarium, uitkeringen in kader van de bijstand, worden waar mogelijk ingezet om de stedelijke economie aan te jagen; goed voorbeeld hiervan is de verduurzaming van de sociale woningvoorraad;
3. Er is blijvende aandacht voor participatie ;

¹ Zie "Mee doen telt, een visie op participeren in sociaal-economisch perspectief",

² Zie bijlage 4 voor de indeling van de participatieladder

4. het Werkplein, aangevuld met delen van de DCW, vormt de verlengde arm van de HRM-afdeling van de werkgevers

Op basis van deze 4 uitgangspunten gaan wij ons instrumentarium, de organisatie maar ook de werkstijl vernieuwen en aanpassen.

Wij kiezen voor een focus op stimuleren van de economie om zo de problemen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Economie geeft richting aan arbeidsmarkt. En niet andersom. Deze innovatie is geen diskwalificatie van de arbeidsmarktaanpak tot nu. Het geeft een andere focus aan: een missie gericht op economische versterking. En vormt in die zin een versnelling voor de reeds in gang gezette vernieuwing. Het vraagt wel om een fundamentele verandering in houding, cultuur en benadering. Medewerkers van Werkplein en DCW worden ondernemers die niet werken en handelen vanuit werkzoekenden, maar die talenten en mogelijkheden van de werkzoekenden benutten om personeel te werven voor het bedrijfsleven. Daarbij hebben zij direct contact met werkgevers, kennen zij de vraag van werkgevers en zijn zij in staat om een goede match te maken tussen de vraag van werkgevers en de talenten van werkzoekenden. Dit niet op basis van caseload, maar op basis van vooraf vastgestelde resultaten. Het accent ligt daarbij op het percentage werkzoekenden dat duurzaam uitstroomt naar regulier werk of zelfstandig ondernemerschap of daadwerkelijk weer maatschappelijk actief kan zijn.

Deze aanpak heeft consequenties voor de wijze van organiseren van het programma Economie en Werk. De nu nog te veel als afzonderlijke eenheden functionerende onderdelen van het programma worden geïntegreerd. Daarbij is de economische invalshoek richtinggevend en speelt de leidende rol. Door te kiezen voor een economische invalshoek komt er een grote nadruk te liggen op het creëren van werkgelegenheid. Naast de samenwerking met de bestaande ondernemers dient het faciliteren en stimuleren van ondernemerschap een belangrijke plaats te hebben in dit beleid. Het vernieuwde Werkplein, waarin de reïntegratieonderdelen van de DCW opgaan, ontwikkelt zich tot één effectieve en efficiënte uitvoeringsorganisatie die in staat is om vanuit de uitvoering van de arbeidsmarktaanpak de gewenste aanjagende functie vorm te geven. Daarnaast wordt, in samenhang met wijzigingen in de AWBZ/WMO, in overleg met betrokken partners in de stad een voorziening voor beschermt werken gecreëerd. Het geheel wordt gecombineerd met een strategische beleidseenheid voor het programma Economie en Werk.

Doel van deze notitie is het beschrijven van een vernieuwende aanpak waarmee het rendement van de arbeidsmarktaanpak in Enschede substantieel wordt verbeterd, met name de uitstroom naar werk. We zijn daarbij uitgegaan van het volgende kader:

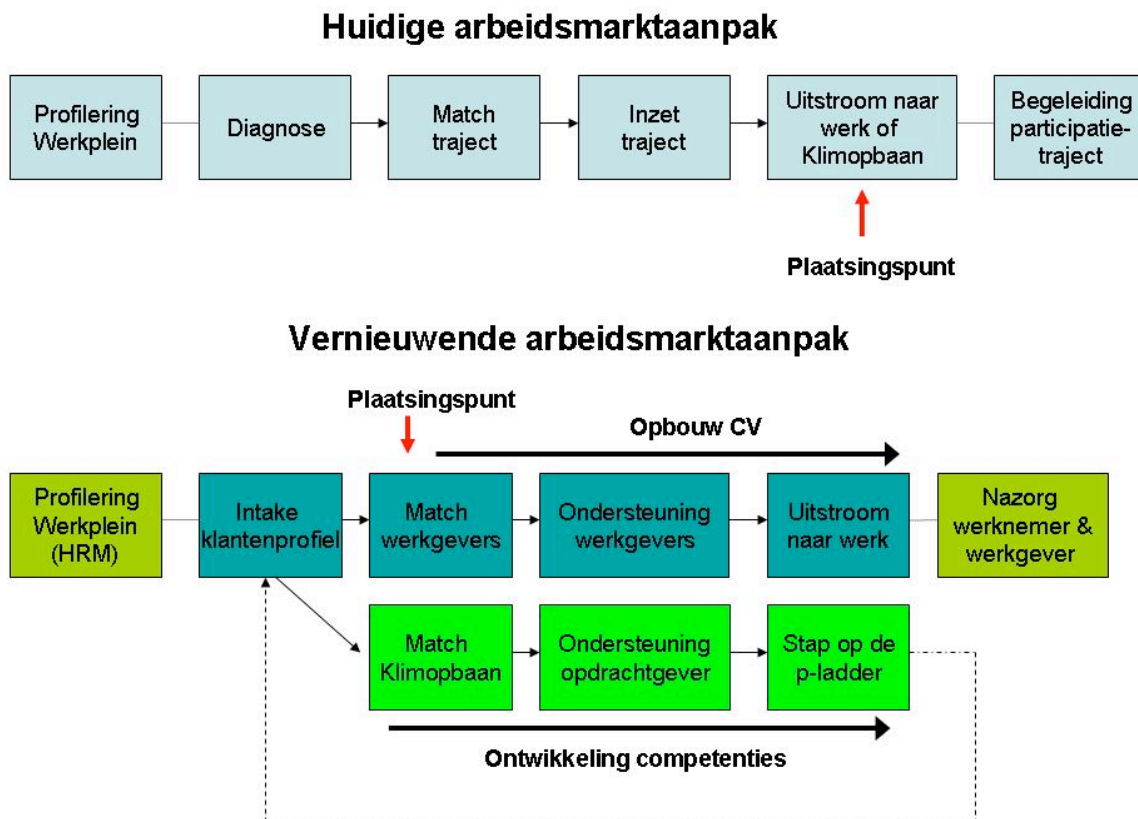
De eigen verantwoordelijkheid van de burger staat centraal en het accent ligt op werk boven inkomen. De dienstverlening staat door de financiële situatie onder druk. Kosten zullen moeten worden gereduceerd. Van belang is de kanteling naar de vraagkant in een vernieuwende arbeidsmarktaanpak. Doorstroom naar regulier werk staat, ook voor groepen met een grotere afstand, centraal in de vorm van loonkostendispensatie en opbouw van een cv bij een werkgever. Dit vanuit de vraag: "wat betekent dit voor de dienstverlening en met name de benadering van werkgevers"?

In een zestal interne werkgroepen is vanuit dit kader gewerkt aan een analyse van de huidige arbeidsmarktaanpak en zijn er voorstellen geformuleerd om te komen tot vernieuwing en optimalisatie. Uitkomst:

Het realiseren van werk = het creëren van (nieuwe) banen en het ondersteunen van werkgevers daarbij

1. Visie op vernieuwende arbeidsmarktaanpak.

Arbeidsmarktaanpak is één groot op elkaar ingrijpend systeem. De aanpak komt tot stand op basis van intensieve samenwerking in een veelheid aan verschillende elkaar aanvullende partijen, (ondernemers, instellingen, onderwijs, maatschappelijke organisaties, etc.). Om tot de in de inleiding beschreven vernieuwing te komen moeten in dit systeem bepaalde sprongen worden gemaakt. Gevisualiseerd zien deze sprongen er als volgt uit:



In onze visie bestaat de vernieuwende arbeidsmarktaanpak in Enschede uit twee belangrijke innovatieve sprongen in de bestaande manier van werken:

- een sprong gericht op de werkgevers
- een sprong gericht op de werkzoekenden

Daarbij moet aandacht zijn voor een specifieke strategie gericht op de doelgroep jongeren. We gaan naar een nieuwe werkelijkheid die leidt tot veranderingen in het systeem en daaraan gepaard gaande cultuur in denken en handelen. Een cultuur waarbij de arbeidsmarktaanpak wordt ingezet vanuit een focus op de economische ontwikkeling van Enschede. Het Werkplein zal zich als voorportaal van de vernieuwende arbeidsmarktaanpak ook op een zodanige wijze moeten profileren zodat het voor werkgevers duidelijk is op welke manier zij snel en eenvoudig hun wensen en behoeften kenbaar kunnen maken. Alleen op die manier is het mogelijk om adequaat in te spelen op de (HRM-)vragen van de werkgevers.

Vernieuwing gericht op economische ontwikkeling en de rol van werkgevers: trede 4,5,6 van de participatieladder

In de inleiding is aangegeven dat de vernieuwing in de manier van werken er uit bestaat dat wij onze manier van werken letterlijk in de handen leggen van de werkgevers. De werkgever heeft een vraag en op die vraag formuleren wij een antwoord.

Dat doen we op twee manieren:

- vanuit de individuele vraag van de werkgever.
- door proactief te praten met werkgevers en werkgeversorganisaties.

Dit zodanig zodat wij vanuit de werkgever een beeld krijgen van de vraag op de langere termijn, met als doel ons eigen beleid hierop aan te passen. Vanuit onze eigen specifieke kennis voegen wij hier ons zicht op de arbeidsmarktscenario's aan toe. In het bijzonder vraagt het vraagstuk van de vergrijzing aandacht. Veel werkgevers onderkennen nog steeds niet de problemen die dat met zich meebrengt. Het is in die zin noodzakelijk om hen te wijzen op hun medeverantwoordelijkheid voor een goed functionerende arbeidsmarkt. Onze inzet is er op gericht om maatwerk voor de werkgever te leveren..

Consequentie is dat we daarmee meer sturend worden in het voorsorteren van mensen. Wij gaan geen dingen doen of faciliteren die niet aansluiten bij de vraag van de werkgever. Daarbij stoppen we met het denken in trajecten. Een traject veronderstelt een beginpunt en een eindpunt. Wij draaien dit om. We beginnen bij het eindpunt en redeneren van daar naar het begin. Concreet betekent dit dat we van een pushgedreven naar een pullgedreven strategie gaan. Hiermee onderstrepen we het economisch belang van goed geïntegreerd zijn in het bedrijfsleven. Daarbij denken we niet meer in: wat kost het? We denken in het kader van rendement: wat levert het ons op. Dit betekent dat we voor werkgevers optimaal transparant worden voor wat betreft ons aanbod. Daartoe zit de werkgever in de uitvoering naast onze medewerkers aan tafel zonder dat er iets tussen zit. Doel is dat werkgevers of verenigingen in het voorselectieproces gewoon zelf fysiek aan tafel zitten.

Dit alles overziend heeft deze vernieuwing (trede 4,5,6 van de participatieladder) de volgende belangrijke consequenties:

- uitgangspunt is dat mensen niet meer in een reïntegratietraject gaan, maar direct bij een werkgever aan de slag, waarnodig door de gemeente ondersteund.
- de gemeente neemt de belemmeringen die de werkgever ervaart weg. Voorbeeld: de werkgever stelt drie leerwerkplekken beschikbaar, wij verlenen de middelen om deze mensen te begeleiden omdat de werkgever hier geen ruimte voor heeft.
- we gaan onze organisatie, zowel beleidsmatig als in de uitvoering, inrichten op basis van deze vernieuwde manier van werken. Een substantiële groei van het aantal beschikbare arbeidsplaatsen wordt veroorzaakt door een toename van de economische bedrijvigheid. Dat betekent dat we op gezette plaatsen mensen nodig hebben die de competenties hebben om de nieuwe rol vanuit de gemeente naar de werkgevers te spelen. Daarbij ontstaat een verschuiving van accent op Werk& Bijstand naar accent op Economische Zaken, waarbij netwerken een belangrijke voorwaarde is.

Vernieuwing gericht op werkzoekenden: trede 1,2,3 van de participatieladder

Het tweede vraagstuk in het kader van vernieuwende arbeidsmarktaanpak betreft de groep mensen waarvan we met elkaar moeten erkennen dat zij niet in hun eigen inkomen kunnen voorzien en in de toekomst moeilijk kunnen gaan voorzien. In het verleden werd bij deze groep mensen vooral geredeneerd vanuit de belemmeringen van deze mensen. De laatste jaren hebben we al de slag gemaakt dat we kijken naar de mogelijkheden van deze mensen. Deze vernieuwing in de manier van werken moet worden geïntensiveerd. We gaan hier een kop op zetten door eigen verantwoordelijkheid niet alleen als centraal uitgangspunt³ te nemen maar als letterlijk uitgangspunt op iedereen toe te passen: iedereen is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen leven en iedereen is daarom op enige wijze actief.

³ Zie beleidsuitgangspunten "Mee doen telt".

Uitgangspunt is dus dat iedereen letterlijk actief wordt. Daarbij gaan wij uit van een positief mensbeeld: iedereen wil werken en/of actief worden. Als je maar de juiste invalshoek vindt en als gemeente waar nodig actief bent om belemmeringen (in bijvoorbeeld regelgeving) weg te nemen. Dat kan via een vereniging (voorbeeld voetbalclub Rigtersbleek) of door het aanspreken op het individueel ondernemerschap: we gaan van de zwartwerkende beunhaas naar de witwerkende ZZP'er. Van belang is de aanspraak op het gevoel van trots en eigenwaarde dat ieder mens in zich heeft. We stoppen met duwen en trekken aan mensen vanuit een afstand. We gaan naar een uitvoering waarin medewerkers van het Werkplein één op één vanuit het economisch perspectief van de stad de mensen en de markt kennen, waardoor ze een appèl kunnen doen op de verstopte mogelijkheden van de klant. Het Werkplein werkt hierbij actief samen met de afdeling Economische Zaken. Daarbij wordt door verenigingen, instellingen en bedrijven aangegeven dat zij hier actief een rol in kunnen en willen spelen. Belangrijke randvoorwaarde daarbij is dat deze partners gebruik kunnen maken van één eenduidig aanspreekpunt.

Concreet betekent dit we inzetten op het uitgangspunt dat iedere uitkeringsgerechtigde een stap maakt op de participatieladder. Dit betekent verder dat mensen die niet in hun eigen inkomen kunnen voorzien altijd worden aangesproken op de maatschappelijke bijdrage die zij vanuit individuele competenties kunnen hebben. Sturingsmogelijkheid hierbij is het belonen van eigen initiatief. In dit kader worden in alle stadsdelen van Enschede concrete initiatieven ontwikkeld en uitgevoerd om mensen met een uitkering in te zetten voor taken waarmee men maatschappelijk actief kan worden, bijvoorbeeld binnen de WMO. Daarbij snijdt het mes aan twee kanten: mensen participeren en maatschappelijke opgaven worden aangepakt. Een belangrijke manier voor de gemeente Enschede hierbij is het gebruik van klimopbanen. Tevens wordt er voor de mensen die onderaan de participatieladder staan een koppeling gemaakt met de plannen van de gemeente in het kader van "Terug naar de eenvoud", de ontwikkeling van maatschappelijke ondersteuning in teams.

Een belangrijke voorwaarde is dat het niveau van het participatiebudget wordt gehandhaafd op minimaal de helft van het huidige budget. Dit is in lijn met de aangekondigde bezuinigingen van het Rijk en de plannen van het nieuwe kabinet. Een krachtige lobby gericht op Tweede Kamer en kabinet maakt daarom onderdeel uit van het succesvol implementeren van deze vernieuwende arbeidsmarktaanpak.

Vernieuwing gericht op jongeren (<27).

Het is noodzakelijk om jongeren in dit kader een status aparte te geven. Vanuit de geformuleerde toekomstscenario's blijkt een groot belang om jongeren op basis van de arbeidsmarktscenario's toe te leiden naar de voor hen op langere termijn meest kansrijke sectoren. Daarbij gaat het om twee sporen: ondernemen én werken.

Spoor 1: ontwikkelen aanwezig talent voor ondernemerschap. We moeten inzetten op dat deel van een generatie die het niet als hoogste waarde ziet om op een loonlijst te staan, maar die zijn eigen onderneming wil runnen. Partijen als het ROC van Twente, ROZ-Twente, de Kamer van Koophandel en werkgeversorganisaties kunnen hier een rol in spelen.

Spoor 2: maak jongeren voor wie ondernemerschap niet is weggelegd vroegtijdig toekomstbestendig voor de instroom in die sectoren waar in de komende jaren het werk ligt: de zorg, vervoer, bouw, etc.

Koppel (mede als interne voorbeeldfunctie van maatschappelijk verantwoord ondernemen) deze sporen als vast uitgangspunt voor al het beleid aan (grote) economische trajecten en ontwikkelingen vanuit de gemeente zelf. Neem leerwerktrajecten op bij de aanbesteding van de sloop van het UT-viaduct, de ontwikkeling van de luchthaven, etc.. Stel in het bedrijfsverzamelgebouw Spinnerij Oosterveld ruimten beschikbaar waar jonge ZZP'ers bedrijfsmatig bezig kunnen zijn. Dit kan een stimulans zijn voor de sociale economie.

Economische bedrijvigheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen dienen een stevige impuls te krijgen. Het ROZ Twente heeft elders een dergelijke aanpak al gerealiseerd. We gaan creatief op zoek naar al die natuurlijke momenten waaraan de vernieuwende aanpak aangehaakt kan worden. Zodat we van beter naar anders gaan en met vertrouwen aan het werk.

De werkgever op kop: voorwaarde voor een vernieuwende arbeidsmarktaanpak

Een absolute voorwaarde voor realisatie van de vernieuwende arbeidsmarktaanpak is het realiseren van vraag bij de werkgever. Zoals gezegd wordt het rendement van de arbeidsmarktaanpak verhoogd door deze ten dienste te stellen aan de economische ontwikkelingen van de stad. Vanuit dit perspectief is het uitgangspunt dat het voor iedere werkgever toegevoegde waarde moet hebben om iemand in dienst te nemen. Daarmee wordt de werkgever letterlijk 'op kop' gezet.

Flexibilisering van dienstverbanden is een belangrijke voorwaarde van werkgevers. Daarbij moet onderscheid gemaakt worden naar loonwaarde en ontwikkelingsmogelijkheden bij werkzoekenden. In de afspraken met werkgevers wordt derhalve altijd uitgegaan van maatwerk. In Enschede heeft 96 % van de werkgevers minder dan 100 werknemers in dienst. De meeste werkgevers hebben geen personeelsorganisatie en kennen geen functieprofielen. Deze werkgevers hebben veelal geen capaciteit om werknemers te begeleiden en te coachen. Ook is er onvoldoende zicht op de toekomstige effecten van de demografische ontwikkeling. In samenspraak met deze werkgevers zal derhalve de komende tijd op basis van maatwerk een oplossing gezocht moeten worden voor mogelijkheden om meer werkzoekenden te laten werken of participeren.

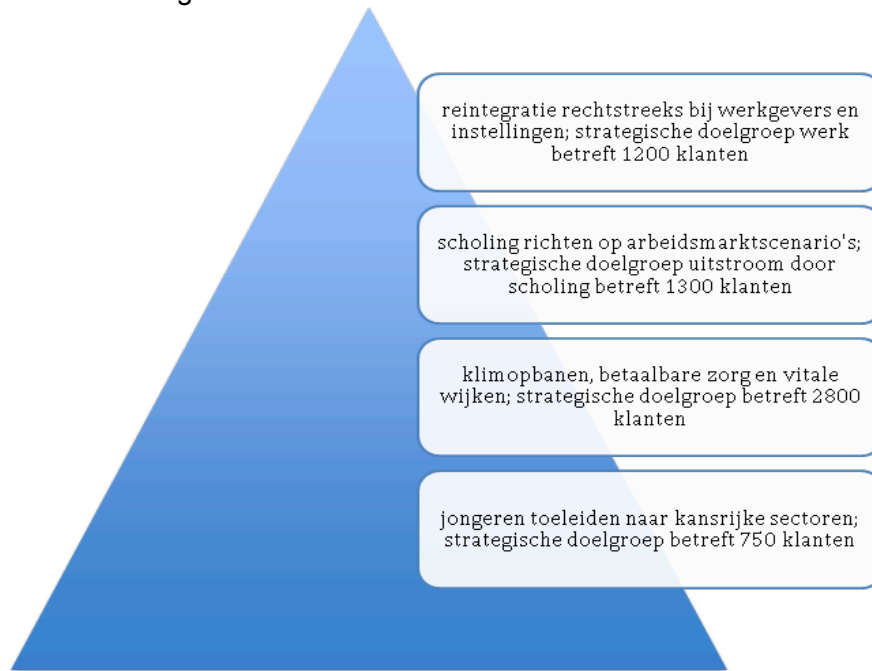
De effecten van de recente economische recessie werken ook nog nadrukkelijk door op de arbeidsmarkt. De uitdaging is om juist nu werkgevers meer mensen in dienst te laten nemen om mensen een CV te laten opbouwen en werkervaring op te laten doen, ondanks het feit dat in de huidige tijd veel werkgevers onvoldoende of net voldoende werk hebben voor het zittende personeel. Verder is er in Enschede sprake van een toenemende kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Economisch is er sprake van een duidelijke groei in de kennisintensieve industrie en zijn daar veel vacatures die momenteel niet ingevuld kunnen worden, terwijl anderzijds het grootste deel van het aanbod laagopgeleid is, en daar de vraag juist afneemt. Met de vernieuwende arbeidsmarktaanpak wordt ingezet op het wegnemen van deze mismatch. We zullen derhalve extra stevig inzetten op sectoren als zorg, fysieke distributie en logistiek om meer banen te creëren voor laagopgeleiden. Tegelijkertijd zal nog meer worden ingezet op het verhogen van het opleidingsniveau van de huidige en toekomstige beroepsbevolking.

Dit alles leidt tot een vernieuwende arbeidsmarktaanpak waarbij door deze ten dienste te stellen aan de economische ontwikkeling van de stad en de economische ontwikkelingen te focussen op het realiseren van werk de volgende effecten ontstaan:

- het rendement van de arbeidsmarktaanpak wordt verhoogd;
- de werkgever krijgt een centrale plaats in de arbeidsmarktaanpak;
- maatschappelijke opgaven worden aangepakt;
- participatie wordt gestimuleerd
- de economie wordt aangejaagd.

2. Vertaling naar strategische doelen.

Vanuit voorgaand geformuleerde visie en de analyse door de werkgroepen van de mogelijkheden tot innovatie en optimalisatie zijn de strategische doelen te benoemen. Daarbij gaat het om de volgende doelen:



Met betrekking tot de groep jongeren is een apart strategisch doel opgenomen. Onderstaand worden de doelen in tekst nader uitgewerkt.

Strategisch doel 1

De totale doelgroep van strategisch doel 1 bestaat uit 1200 mensen die op trede 4 en 5 van de participatieladder staan. De ambitie van dit doel is het rechtstreeks reïntegreren van 1000 mensen bij werkgevers. 500 mensen van deze doelgroep worden geplaatst in regulier bestaande vacatureruimte waardoor ze worden toegeleid naar regulier werk. Deze 500 mensen maken de stap van trede 5 naar trede 6 van de participatieladder. Voor de andere 500 mensen wordt ruimte bij werkgevers vrijgemaakt om hen betaald werk met ondersteuning uit te laten voeren bij werkgevers. Deze 500 mensen maken de stap van trede 4 naar trede 5 van de participatieladder.

Aanpak strategisch doel 1

Het Werkplein wordt ingericht als de verlengde HRM-afdeling van het bedrijfsleven in Enschede, bewust en actief gericht op werkgevers en werknemers. Er vindt één integrale intake aan de kop van het proces plaats, waarbij alle bestaande loketten en diagnoses worden samengevoegd tot één centraal aangestuurd model "intake klantenprofiel". Er is sprake van directe plaatsing bij werkgevers waardoor reïntegratie-instrumenten teruggebracht kunnen worden tot maximaal vijf bewezen instrumenten; evidence based of experience based. Daarnaast wordt de loonwaardesystematiek toegepast zodat plaatsing van mensen bij werkgevers wordt vereenvoudigd. De samenwerking met werkgevers en onderwijsinstellingen wordt zo ingericht dat er sprake is van een optimale match tussen vraag en aanbod. De uitvoering organiseert in overleg met werkgevers een systeem van nazorg dat leidt tot duurzame uitstroom

Strategisch doel 2

Strategisch doel 2 kent een doelgroep van 1300 mensen. Deze groep is een selectie van mensen met de meeste doorgroeimogelijkheden binnen trede 3 van de participatieladder. Op basis van de arbeidsmarktscenario's worden deze 1300 mensen op scholingstrajecten geplaatst of krijgen ondersteunende activiteiten. In die gevallen waar het scholing in deeltijd betreft zal via de klimopbanen werkervaring worden opgedaan. 750 mensen van deze doelgroep kwalificeren zich op een niveau dat de kans op (regulier) werk substantieel vergroot.

Aanpak strategisch doel 2

Vanuit de integrale intake klantenprofiel aan de kop van het proces is per uitkeringsgerechtigde vastgesteld wat de opleidingsbehoefte is om, gekoppeld aan arbeidsmarktscenario's, te stijgen op de participatieladder.

Strategisch doel 3

De doelgroep van strategisch doel 3 bestaat uit 2800 mensen die zich op trede 1 en 2 bevinden. Daarnaast valt onder strategisch doel 3 de overgebleven groep van trede 3, die niet onder strategisch doel 2 valt. De ambitie is om 1400 mensen van deze doelgroep actief te laten zijn door middel van een Klimopbaan en/of andere activiteiten gericht op activeren van mensen.

Aanpak strategisch doel 3

Vanuit de integrale intake klantenprofiel aan de kop van het proces is vastgesteld dat de uitkeringsgerechtigde aangewezen is op onbetaald werk om te stijgen op de participatieladder. Er zijn concrete initiatieven ontwikkeld en uitgevoerd om mensen met een uitkering in te zetten voor taken waarmee men maatschappelijke actief kan worden, bijvoorbeeld binnen de WMO. Het middel klimopbanen wordt binnen Enschede verder ontwikkeld en breed ingezet om mensen te activeren. Er wordt alleen subsidie verstrekt als Klimopbanen als tegenprestatie worden geleverd, waarbij specifieke aandacht is voor de koppeling aan de rol van de vrijwilliger. Er is geen intermediair bij plaatsing op een Klimopbaan; er is sprake van rechtstreekse plaatsing vanuit WWB bij werkgever. Begeleiding vindt plaats door de organisatie waar gewerkt wordt, met aandacht voor de professionele ondersteuning die men nodig heeft.

Strategisch doel 4

De doelgroep van strategisch doel 4 bestaat uit 750 jongeren. Deze 750 jongeren maken deel uit van de doelgroepen van de overige strategische doelgroep, maar voor hen er toegesneden aanpak gehanteerd worden. De ambitie is om deze volledige doelgroep toe te leiden naar de meest kansrijke sectoren van de arbeidsmarkt.

Aanpak

Er worden met bedrijfsleven en onderwijsinstellingen resultaatgerichte afspraken gemaakt die er toe leiden dat op basis van arbeidsmarktscenario's er voor 750 jongeren een match plaatsvindt tussen vraag en aanbod. Bij het realiseren van strategisch doel 4 zal gebruik worden gemaakt van de aanpak die is ontwikkeld in het kader van het Actieplan Jeugdwerkloosheid.

In het kader van het project Pathmos wordt voor 50 jongeren met laaggekwalificeerde ouders een aanpak gerealiseerd die leidt tot verticale arbeidsmobiliteit. Gemeentebreed wordt er voor 250 jongeren met laaggekwalificeerde ouders een aanpak gerealiseerd die leidt tot verticale arbeidsmobiliteit. Daarbij zullen de eerder genoemde sporen van ondernemen en werken de leidraad vormen.

Overzicht ambities strategische doelen

Onderstaand worden de ambities zoals deze zijn opgenomen in de strategische doelen gekoppeld aan doelgroepen in schema weergegeven. Daarbij wordt tevens de relatie met de loonwaardesystematiek aangegeven.

Strategisch doel 1	<p>Doelgroep Mensen die met hulp in staat zijn om zelfstandig aan het werk te gaan. Deze doelgroep bestaat uit 1200 personen</p> <p>Toelichting Mensen zijn aan het werk door directe plaatsing in een vacature bij werkgevers. Dit kan door de inzet van Klimopbanen en/of andere activiteiten <u>gericht op (duurzame) uitstroom naar regulier werk.</u></p>	<p>Ambitie 1000 personen van deze doelgroep wordt direct bij een werkgever geplaatst, waarvan minimaal 500 een stap maken op de participatieladder (van trede 4 naar 5) en 500 mensen duurzaam uitstromen naar regulier werk (naar trede 6)</p>	<p>100%</p> <p>↑</p> <p>Loonwaarde</p> <p>↑</p> <p>20%</p>
Strategisch doel 2	<p>Doelgroep Mensen die door middel van scholing én georganiseerde ondersteunende activiteiten (klimopbanen, stages of werkervaringsplaatsen) kunnen worden toe geleid naar werk. Deze doelgroep bestaat uit 1300 personen</p> <p>Toelichting Scholing en georganiseerde ondersteunende activiteiten worden ingezet om mensen klaar te stomen voor <u>werkgelegenheid binnen toekomstige groeisectoren.</u></p>	<p>Ambitie 1300 personen worden op een scholingstraject geplaatst en/of krijgen ondersteuning waardoor ze een stap maken op de participatieladder (naar trede 3 - 6), waarbij 750 mensen zich kwalificeren op een niveau dat de kans op (regulier) werk substantieel vergroot.</p>	<p>Loonwaarde</p> <p>↑</p> <p>20%</p>
Strategisch doel 3	<p>Doelgroep Mensen die geactiveerd moeten worden uit sociaal isolement te komen en/of sociale contacten aan te gaan. Deze doelgroep bestaat uit 2800 personen.</p> <p>Toelichting Mensen zijn geactiveerd door directe plaatsing bij werkgevers, instellingen, verenigingen, etc. Dit door de inzet van Klimopbanen en/of andere activiteiten <u>gericht op activeren van mensen</u></p>	<p>Ambitie 1400 personen van deze doelgroep zijn geactiveerd en maken daardoor een stap op de participatieladder (trede 1 - 3).</p>	<p>Geen Loonwaarde</p>

Economische situatie

Omdat de ontwikkeling van de economische situatie een substantiële invloed heeft op de haalbaarheid van de ambities wordt hier bij het formuleren van de ambities rekening mee gehouden. De reeds geformuleerde ambities gaan uit van een niet wezenlijk verbeterde economische situatie. Hieronder worden de ambities weergegeven die gelden in een situatie dat de economie een duidelijke groei doormaakt.

Overzicht strategische doelen bij economische groei

Strategisch doelen	Percentage van de doelgroep
1: 1200 mensen worden op een vacature geplaatst	100
2: 1300 mensen worden op een scholingstraject gezet	100
3: 1700 mensen participeren door middel van een klimopbaan	60

3. Risicoanalyse.

a. Financiële onderbouwing.

Vanuit het regeerakkoord zijn op dit moment (november 2010) alleen op macroniveau voorstellen en plannen bekend. Concrete uitwerking naar plannen ontbreekt nog. Een vertaling naar de lokale Enschedese situatie is nog niet te maken. Onderstaand wordt op basis van de miljoenennota en overige bekende gegevens een algemene financiële onderbouwing weergegeven.

- *Uitgaand* van het bestaande beleid, inclusief Miljoenennota, neemt het participatiebudget de komende jaren met bijna 30% af.
- Op *basis* van bestaand en ongewijzigd beleid dalen de kosten in meerjarig perspectief van alle werk- en participatie-instrumenten van 35 mln. in 2010 naar 22 mln. in 2012.
- Het 'niet beïnvloedbare' deel van het budget neemt af en bedraagt in 2011 ruim 13 mln. (40%) en krimpt in 2012 naar bijna 7 mln. (29%). Het niet-beïnvloedbare deel bestaat uit de resterende verplichtingen met betrekking tot de gesubsidieerde arbeid (WIW/ID banen) en lopende contracten bij educatie en inburgering.
- Verwacht wordt een verdere reductie van het landelijke participatiebudget op basis van het regeerakkoord, wat voor Enschede een korting betekent die naar huidige inzichten ca € 8 mln. belooft. Er bestaat nog geen exact inzicht in de doorvoering en fasering van de rijksbezuinigingen.
- Gerelateerd aan de nu bekende verplichtingen neemt het niet beïnvloedbare deel van de beschikbare budgetten af. In 2012 is het beïnvloedbare deel ca 70%. Door een terugloop van het totale budget in 2012 blijft het absolute te beïnvloeden bedrag nagenoeg gelijk op 15 mln.
- De korting op het participatiebudget, van naar schatting 8 mln., moet gezien worden in het licht van deze financiële uitgangspunten. Aangetekend moet worden dat thans geen inzicht bestaat in de doorvoering en fasering van de bezuiniging.
- De verwachting is dus dat het participatiebudget voor Enschede door het nieuwe kabinet gehalveerd gaat worden van 32 mln. naar 16 mln. Om het in de vernieuwende arbeidsmarktaanpak gewenste niveau vast te houden is het van belang actief een lobby richting Kabinet en Tweede Kamer te voeren. Hierbij zijn de principes van de in deze notitie verwoorde visie leidend.

DCW

- Tekort DCW is gegroeid door dalende omzet naar 1,9 mln.
- De krimp van het participatiebudget heeft een negatief effect van 1,8 mln.
- Negatief gevolgen van de uitkomsten van de rijksbegroting is 3,1 mln.
- Totaal aan knelpunten voor DCW is 6,8 mln.
- Op basis van de voorstellen in de rijksbegroting en het regeerakkoord worden toekomstscenario's ontwikkeld die gebruikt kunnen worden voor de visie op verdere ontwikkeling van de DCW.

Analyse

Een nadere analyse van beleidskeuzes en een zorgvuldige afbouw van afspraken met uitvoerende partijen zal tot het tijdelijk doorlopen van kosten kunnen leiden. Daarnaast zal de beïnvloedbare ruimte ook ingezet worden voor projecten als de Pilot loondispensatie en het Pathmos Werkloosheidsvrij. De komende jaren is de verwachting dat door het wegvallen van de compensatie voor de loonkostenontwikkeling in het macrobudget, een substantiële terugloop in het WSW budget wordt verwacht.

Naast het participatiebudget wordt verwacht dat additionele middelen gerealiseerd kunnen worden uit overige financieringsbronnen als subsidieregelingen, andere beleidsterreinen, integrale projecten, loonwaardemeting en bijdrage van marktpartijen. Een kwantificering van deze financiële middelen is thans niet voorhanden.

Na vaststelling van voorliggende vernieuwende arbeidsmarktaanpak moet er een businesscase of studie door Saxion of UT worden uitgewerkt waarin duidelijk wordt hoe de maatschappelijke kosten en baten zich op (langere) termijn tot elkaar verhouden.

b. Welwillendheid werkgevers.

Ervaren wat iemand waard is

Werkgevers zullen voor laagopgeleiden kiezen als ze daar belang bij hebben. Zij moeten daarbij gestimuleerd worden om laagopgeleiden in dienst te nemen, werkervaring te laten opdoen en intern op te leiden. Naast stimulering, voorlichting en intensieve samenwerking, kiest de gemeente er voor zelf directiever op te treden. Dit door focus op de economische ontwikkeling waarbij de arbeidsmarktaanpak hieraan ten dienste staat. Een relatief onontwikkeld terrein. Het uitgangspunt blijft in essentie om de afstand tussen vacatures en werkzoekenden te overbruggen. Deze mismatch tussen vraag en aanbod moet worden opgepakt door het matchingsproces vooraan in het proces te faciliteren voor de werkgever. De werkgever moet het belang gaan zien van een periode kennis kunnen maken met werkzoekenden, ook als het om de onderkant van de arbeidsmarkt gaat. Ervaren wat deze persoon waard is!

Tegemoetkoming in de kosten

Werkgevers moeten gefaciliteerd worden om de kosten van begeleiding en opleiding, maar ook het risico op uitval en doorbetaling bij ziekte tijdelijk weg te nemen. Inzet van een adequaat instrumentarium is vereist. Uiteindelijk zal de werkgever de verantwoordelijkheid voor de werknemer over kunnen nemen. Is dat het geval dan is op termijn duurzame uitstroom gerealiseerd. Als dat punt niet bereikt kan worden, is de werkzoekende wel in staat geweest een periode aan 'cv opbouw in een bedrijf te kunnen werken'.

Sectoren met kansen

Naast detailhandel, horeca, toerisme/ recreatie, metaal, techniek bieden ook de sectoren wijk, zorg en welzijn als gevolg van maatschappelijke vraagtoename steeds meer kansen. Daarnaast zijn tekorten manifest in de logistieke sector. Kleine werkgelegenheid kan gestimuleerd worden aan de onderkant van de arbeidsmarkt door vormen van persoonlijke dienstverlening op wijkniveau te stimuleren, bijvoorbeeld in het kader van de WMO.

c. Cijfermatige onderbouwing.

De voorgestelde ambities reiken verder dan de huidige inschattingen van W&B die de mensen op de participatieladder hebben geplaatst en de doorgroeimogelijkheden hebben ingeschat.

De te realiseren aantallen zijn niet slechts afhankelijk van onze inzet. De realisatie hangt nauw samen met punt d. De ambities voor het plaatsen van mensen bij werkgevers, de scholing en de participatie vergen veel inzet. De ambities moeten passen bij de capaciteit van de uitvoeringsorganisatie.

d. Uitvoering.

De vernieuwende arbeidsmarktaanpak is leidend aan het beleid van het programma Economie en Werk én voor alle programma's die hier nauw bij betrokken zijn. Vanuit beleid en uitvoering van de organisatie moet hier op worden gestuurd.

Op verschillende plaatsen wordt op dit moment gewerkt aan een reorganisatie. Daarbij wordt nadrukkelijk geanticipeerd op de principes van de hier beschreven aanpak. Een belangrijke ontwikkeling in dit kader is de reorganisatie binnen Werk en Bijstand. Deze reorganisatie is enerzijds gestoeld op het coalitieakkoord en anderzijds op de krimpende financiën. Eén van de uitkomsten is een strakke scheiding tussen rechtmatigheid (het verstrekken van de uitkering) en doelmatigheid (het begeleiden en coachen van werkzoekenden richting de arbeidsmarkt dan wel participatie). De organisatie wordt gericht op de werkgevers en bij de participatie in de wijken nadrukkelijker op de manier waarmee dit werk moet worden vormgegeven. Uitgangspunt is dat het werk zonder tussenkomst van reïntegratiebureaus uitgevoerd moet worden. Dit vraagt een andersoortige professionaliteit van de medewerkers in de uitvoering.

De reorganisatie brengt niet alleen een verandering in functies met zich mee, maar heeft ook een nadrukkelijk cultuureffect. Van denken in kosten naar denken in rendement. Niet meer denken in instituties, maar het behouden van de waarden die van belang zijn voor de dagelijkse opgave waar de medewerkers voor staan.

Er moet rekening worden gehouden met het feit dat allerlei partners van het Werkplein bezig zijn zich te heroriënteren op basis van de nieuwe werkelijkheid. Een voorbeeld hiervan is de DCW. In het hele systeem moet aandacht zijn voor de veranderingen en daar bijbehorende afstemming. Er moet voor worden gewaakt dat de veranderingen alleen worden gemotiveerd op basis van krimpende financiën. De inhoudelijke motivering vanuit de vernieuwende arbeidsmarktaanpak staat voorop.

Overzicht risico's en beheersmaatregelen

Risico's	Beheersmaatregelen
Op basis van bestaand beleid neemt het participatiebudget met 30% af	Er worden geen trajecten meer ingekocht via re-integratiebedrijven
Verwachting is na dat aantreden van een nieuw kabinet het participatiebudget wordt gehalveerd	De strategie van de vernieuwende arbeidsmarktaanpak is gericht op duurzame uitstroom. Een lobby gericht op handhaven verantwoord niveau participatiebudget. Gelet op de toekomst wordt er expliciet ingezet op de doelgroep jongeren
Welwillendheid werkgevers	Kosten en risico's voor werkgevers beperken Resultaatgerichte afspraken
Ontwikkeling werkgelegenheid en economische bedrijvigheid	Kanteling in beleid en uitvoering van de focus op Werk & Bijstand naar Economische Zaken Bij scholing wordt expliciet ingezet op de sectoren met kansen
Arbeidsmarktvoorspellingen gaan niet verder dan 4 jaar vooruit	In nauw overleg met de werkgevers zullen scholingstrajecten aangepast moeten worden op de toekomstige vacatures.
Uitvoering	De geformuleerde ambities zijn geformuleerd op basis van de huidige plaats op de participatieladder en hun groeiverwachting. Vernieuwende arbeidsmarktaanpak is leidend over programma's heen. Binnen het programma Economie & Werk geldt dit specifiek voor de reorganisatie van Werk & Bijstand, EZ en DCW. De ambities van de vernieuwende arbeidsmarktaanpak staan in verhouding tot de uitvoeringscapaciteit van Werk & Bijstand. Specifieke aandacht voor het cultuuraspect.

4. Slot

Voorgelegde visie is een van de onderleggers van het sociaal economische beleid van Enschede. Op basis van de evaluatie van het huidige economische instrumentarium zal er begin 2011 een nieuwe economische beleidsvisie worden vastgesteld. Deze economische visie vormt samen met de vernieuwde visie op de arbeidsmarktaanpak de basis van het sociaal-economisch beleid van Enschede.

De vernieuwde visie op de arbeidsmarktaanpak is voor Enschede van groot belang. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van deze visie ligt bij de wethouder Werk & Inkomen. Het voltallige college voelt een collegiale verantwoordelijkheid om de voorgestelde aanpak tot een succes te maken. Om die reden is de vernieuwde arbeidsmarktaanpak opgenomen in de A-portefeuille.

Bijlage 1: Vervolgopdracht.

Vanuit de gepresenteerde visie wordt geadviseerd ambtelijk een vervolgopdracht te formuleren met als uitgangspunt de visie te concretiseren. Deze concretisering zou de volgende elementen moeten bevatten.

Economische ontwikkeling Enschede

- a. Concretiseer en implementeer de concrete stappen die leiden tot zodanig stimuleren van de economie in Enschede dat de problemen op de arbeidsmarkt kunnen worden aangepakt.
- b. Concretiseer en implementeer de concrete stappen die leiden tot het in beeld brengen van de vraag en behoeften bij de werkgever om mensen aan het werk te krijgen of te laten participeren.

Arbeidsmarktaanpak.

- a. Concretiseer de in de visie beschreven arbeidsmarktaanpak als trekker van de economische ontwikkeling van de stad en implementeer deze. Maak daarbij onderscheid in een plan van aanpak voor:
 - profilering Werkplein
 - intake klantenprofiel
 - match werkgevers / macht klimopbanen
 - ondersteuning werkgevers
 - uitstroom naar werk
 - nazorg
- b. Maak een uitvoeringsplan waarin staat beschreven hoe middelen en instrumenten in het kader van arbeidsmarktaanpak t.b.v. de economische ontwikkeling worden ingezet.
- c. Inventariseer bij de meest preferente werkgevers de vraag op basis waarvan een goede match tussen klant en de vraag van werkgevers kan worden gemaakt.
- d. Concretiseer en implementeer een actieplan gericht op duurzame uitstroom naar regulier werk (strategisch doel 1).
- e. Concretiseer en implementeer een actieplan gericht op arbeidsmarktscenario's gerelateerde scholing (strategisch doel 2)
- f. Concretiseer en implementeer een actieplan gericht op het maatschappelijk activeren van mensen en implementeer dit (strategisch doel 3).
- g. Concretiseer en implementeer een actieplan gericht op gericht op jongeren (strategisch doel 4)
- h. Concretiseer en implementeer een actieplan waarin de gemeente als grote werkgever duidelijk aandeel neemt in de nieuwe aanpak.

Ontwikkeling Programma Economie en Werk

Algemeen.

- a. Concretiseer en implementeer vanuit de beschreven visie de integrale samenwerking tussen de verschillende onderdelen van het Programma Economie en Werk. Dit vanuit een specifiek focus op de economische ontwikkeling van de stad.

Uitvoeringsorganisatie.

- a. Ontwikkel Werkplein en DCW tot effectieve en efficiënte op elkaar afgestemde uitvoeringsorganisaties die in staat zijn om vanuit de uitvoering van de arbeidsmarktaanpak de aanjagende functie richting de gewenste economische ontwikkelingen vorm te geven.
- b. Concretiseer de ontwikkeling van de verlengde arm Werkplein en DCW richting werkgevers met specifieke aandacht voor de wijze van ondersteunen van werkgevers en het leveren van HRM-diensten aan werkgevers.

Cultuur

Formuleer en implementeer een plan van aanpak waarin de benodigde fundamentele veranderingen in houding, cultuur en benadering van medewerkers van Werkplein, DCW en EZ wordt vorm gegeven.

Financiën

Maak een financiële onderbouwing van de effecten van de voorliggende visie op vernieuwende arbeidsmarktaanpak.

Communicatieplan

Maak een communicatieplan over de wijze waarop de nieuwe visie wordt gecommuniceerd met alle relevante partners en andere belanghebbenden. Neem daarin een communicatieschema op.

Pilot Pathmos Werkloosheidsvrij en Pilot loondispensatie.

Er is sprake van een nadrukkelijk samenspel tussen de hier voorgestelde vernieuwende arbeidsmarktaanpak, Pathmos Werkloosheidsvrij, de Pilot Loondispensatie. Pathmos is de proeftuin waar onderdelen van de vernieuwende aanpak kunnen worden uitgetest en waar vanuit contacten met werkgevers en andere partijen kan worden gereflecteerd op het voorgestelde beleid. Met de Pilot Loondispensatie gebruiken we al een instrument waarvan het doel is om zoveel mogelijk mensen uit de bestanden te laten uitstromen naar regulier werk.

Bijlage 2: **Arbeidsmarktpact Enschede**

Achtergrond

Vanuit de gemeente Enschede wordt veel samengewerkt met werkgevers. Deze samenwerkingsverbanden zijn echter vaak incidenteel van aard en gericht op de individuele werkgever. Het college van de gemeente Enschede beseft dat maatschappelijke kwesties alleen opgelost kunnen in nauwe samenwerking met partners. Dit geldt op ook voor de Enschedese arbeidsmarkt. In het coalitieprogramma 'Vertrouwen in Enschede' is het vertrouwen in de partners nadrukkelijk uitgesproken. Dit vertrouwen willen we graag tonen door samen met werkgevers het Arbeidsmarktpact Enschede te sluiten, waardoor een platform voor structurele samenwerking ontstaat. Door middel van deze samenwerking willen wij werkgevers de mogelijkheid geven actief invloed uit te oefenen op zowel het arbeidsmarktbeleid als de uitvoering. Omgekeerd willen wij op deze manier beter in staat zijn om adequaat te kunnen anticiperen op de signalen en behoeften van werkgevers.

Initiatief

In navolging op de gemeente Hengelo neemt de gemeente Enschede het initiatief tot op het oprichten van pact een waarin structurele samenwerking met werkgevers en instellingen centraal staat.

Visie

Binnen het Arbeidsmarktpact Enschede is het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) het thema dat ons bindt. Met het Arbeidsmarktpact Enschede wordt tevens een belangrijke stap gezet in het uitvoeren van de Vernieuwende Arbeidsmarktaanpak van de gemeente Enschede.

De Vernieuwende Arbeidsmarktaanpak kent als titel 'De werkgever op kop'. Met het sluiten van het Arbeidsmarktpact Enschede willen wij werkgevers de mogelijkheid geven deze belangrijke koppositie in te nemen. Door samen op te trekken met werkgevers zetten wij in op het vormen van resultaatgerichte partnerships waarbij het behalen van rendement centraal staat.

Het Arbeidsmarktpact Enschede is een gezamenlijk product van de gemeente Enschede en de werkgevers. Deze gezamenlijkheid staat tevens symbool voor de verdere samenwerking. Zowel de gemeente Enschede en de werkgevers zullen de onderwerpen aandragen die binnen het samenwerkingsverband verder uitgediept worden.

Uitvoering

Het Arbeidsmarktpact Enschede is een coproductie van de gemeente Enschede en werkgevers. Na het sluiten van het pact worden de belangrijkste thema's gezamenlijk geïnterpreteerd en benoemd. Deze thema's worden in periodiek te beleggen bijeenkomsten behandeld. De gemeente Enschede is verantwoordelijk voor het faciliteren en organiseren van deze bijeenkomsten.

Uitnodiging aftrapbijeenkomst

Inmiddels hebben we een dertigtal bedrijven en maatschappelijke instellingen bereid gevonden om deel te nemen aan het Arbeidsmarktpact Enschede. De eerste bijeenkomst wordt gepland.

Bijlage 3: **Lijst met preferente Werkgevers**

Betreft eerste inventarisatie deelnemers Arbeidsmarktpact Enschede. Lijst is nog incompleet.

1. TKT
2. Avis
3. Jobra
4. Kienhuis-Hoving
5. Asito
6. Bouwbrein
7. Du Gardijn
8. FCE
9. Winkelhart
10. Visschedijk Hoveniers
11. Universiteit Twente, Nano Instituut
12. Snelder Zijlstra Bedrijfsmakelaars
13. Gebr. Van der Geest Schilder- en vastgoedonderhoud
14. Landhuishotel Bloemenbeek
15. HST
16. Hankamp Gears
17. Twente Milieu
18. Diversey
19. Ipskamp Groep
20. WGV, Zorgselect
21. Zorgselect
22. Hartman Tuinmeubelen
23. DCW
24. KATO
25. Grolsch
26. ABN-AMRO Noord-Oost
27. Surplus
28. Fiscaal juristen
29. Connexxion Openbaar Vervoer
30. B-Leave

Bijlage 4: Verdeling WWB-bestand op de participatieladder

Peildatum: 1 juli 2010

		Aantal Personen	
W & B totaal 5351	Trede 6	Regulier werk	13
	Trede 5	Betaald werk met ondersteuning	188
	Trede 4	Onbetaald werk	1015
	Trede 3	Deelname georganiseerde activiteiten	1821
	Trede 2	Sociale contacten buitenshuis	1563
	Trede 1	Geïsoleerd	751

Bijlage 5: Gemeente Enschede en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Inleiding

Met de visie 'Vertrouwen in economie en arbeidsmarkt' geeft de gemeente Enschede de werkgevers een belangrijke positie binnen de vernieuwende arbeidsmarktaanpak. We zetten de werkgevers letterlijk op kop in de toeleiding van naar werk. Dit betekent wel dat we ervoor moeten zorgen dat werkgevers bereid en in staat zijn om mensen bij mensen bij hun te laten plaatsen ook als er geen reguliere vacatureruimte aanwezig is. Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toch een CV te laten ontwikkelen zullen er dus additionele werkplekken gecreëerd moeten worden. Als gemeente willen we op dit hier graag een voorbeeldrol innemen. Hieronder is weergegeven op welke manier er mensen zijn geplaatst bij de gemeente Enschede.

Inventarisatie

De inventarisatie met als peildatum 1 september 2010 geeft voor de gemeente Enschede het volgende overzicht van projecten waarmee de gemeente Enschede zich inzet voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Categorie	Omschrijving	Projecten en regelingen ten behoeve van de doelgroep
Jongeren	Jongeren tot 27 in bijstand of WW Stagiaires	- WIJ - Secretaresspool
WWB	Mensen met een uitkering	- Aanvalsplan - Social Return Randstad Toelichting <i>Afspraak in het uitzendcontract is dat zij 5% van het aanbestedingsbedrag inzetten voor de doelgroep.</i> <i>Netwerkstad-Randstad: Randstad zet mensen uit WWB in en realiseert daarmee extra omzet ter grootte van 5% van de netwerkstad-omzet</i>
WSW	Mensen met indicatie	- Workstep - Aanvalsplan
Wajong	Jongeren met Handicap	Wajong
Totaal aantal plaatsingen 1 september 2010		379