

## Modelaanvraagformulier Vangnetuitkering Participatiewet over 2017

Gemeenten ontvangen op grond van de Participatiewet budget voor bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies. Gemeenten die een tekort hebben kunnen onder voorwaarden in aanmerking komen voor een vangnetuitkering. De voorwaarden zijn niet ieder jaar hetzelfde, kijk daarom op de website: [www.toetsingscommissievp.nl](http://www.toetsingscommissievp.nl). Op deze website kunt u ook meer informatie vinden over de aanvraagprocedure en de deadline voor het indienen van een complete aanvraag voor 15 augustus 2018.

Een verzoek Vangnetuitkering Participatiewet over 2017 kan uitsluitend via dit door de minister vastgestelde aanvraagformulier worden ingediend. Onderaan dit formulier staat meer achtergrondinformatie bij dit formulier, o.a. over de aanvraagprocedure, de wet- en regelgeving, de relatie met jaarcijfers (SiSa verantwoording) en de ondersteuning vanuit Divosa.

Dit formulier bestaat uit twee gedeelten:

1. De verklaring van het college en de toelichting op de verklaring
2. De instemming van de gemeenteraad

Bij gedeelte 1 (verklaring college) kiest u tussen 1a of 1b:

- 1a: uw gemeente is zowel over 2015 als over 2016 geen vangnetuitkering verleend.
- 1b: uw gemeente is over 2015 en/of over 2016 wel een vangnetuitkering verleend.

Zowel 1a als 1b bestaat uit vier onderdelen: A, B, C en D. Het gaat om de verklaring van het college (onderdeel D) en een toelichting van het college op deze verklaring. Deze toelichting gebeurt aan de hand van drie vragen (onderdelen A, B en C). Na iedere vraag volgt een tekstveld om het antwoord in te voegen. U kunt hierin tekst en eventueel tabellen of grafieken invoegen. Hierin kan ook worden aangegeven op welke brondocumenten, die eventueel in de gemeenteraad zijn besproken, de aanvraag is gebaseerd. U kunt geen bijlagen toevoegen aan deze aanvraag.

*Het formulier gaat door op de volgende bladzijde.*

## **1b. Verklaring college bij een volgend verzoek**

Indien uw gemeente over 2015 en/of over 2016 een vangnetuitkering is verleend, vult u 1b in en laat u 1a leeg. 1b bestaat uit de volgende vier onderdelen:

- A. Analyse van de oorzaken van het tekort
- B. Uitgevoerde *interne en externe* maatregelen om het tekort verder te reduceren
- C. Beoogde effect van de genoemde maatregelen
- D. Ondertekening

Het college van de tekortgemeente verklaart dat zij interne en externe maatregelen heeft getroffen om tot verdere tekortreductie te komen en geeft daarop een toelichting door het invullen van de onderdelen A, B en C. Bij D volgt ondertekening door het college van de gemeente. Alle onderdelen moeten worden ingevuld. Bij A, B, en C moet de 'hoofdvraag' (de vet gedrukte zin) worden beantwoord. De subvragen (de bullets direct onder de vraag) zijn suggesties voor gemeenten waar bij de beantwoording op in kan worden gegaan. Deze zijn dus facultatief. De vragen B en C staan toegelicht in een tekstbox.

### **A. Analyse van de oorzaken van het tekort**

**Geef in onderstaand tekstveld een analyse van de oorzaken van het tekort.**

- Kunt u de omvang van het tekort betrekken bij uw analyse?
- Kunt u aangeven op welk moment het college heeft gesignaleerd dat (opnieuw) een tekort zou ontstaan?
- Wilt u in uw analyse van de oorzaken de nadruk leggen op factoren die door het college kunnen worden beïnvloed? De analyse betreft dus vooral de ontwikkelingen in de uitgaven van de gemeente.
- U kunt hierbij gebruik maken van de rekentool verdeelmodel bijstandsbudgetten 2017<sup>i</sup> en/of de Benchmark van Divosa<sup>ii</sup>.
- De mate van effectiviteit van maatregelen uit voorgaande jaren, kan eveneens van invloed zijn op de omvang van het tekort. Kunt u hier in de analyse op ingaan?

Tekstveld voor antwoord gemeente

### Omvang Tekort, met globale analyse.

Het college is geheel 2017 periodiek op de hoogte gebracht van de (kwantitatieve) ontwikkelingen in ons bestand. Meerdere malen gedurende het jaar 2017 heeft het college gesignaleerd dat er een tekort zou ontstaan en aandacht gevraagd voor voldoende maatregelen om het tekort te reduceren.. Hierbij heeft het college tevens aangegeven tevreden te zijn over de verdere afname van het aantal uitkeringen en de bijbehorende reductie van de tekortontwikkeling.

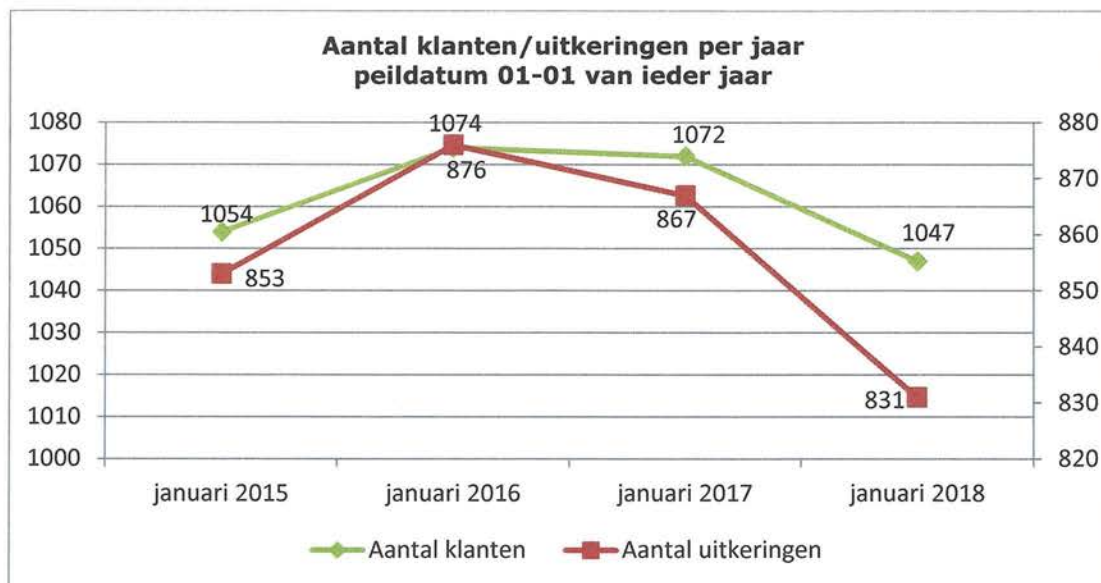
### Tekort 2017

Ons tekort voor 2017 bedraagt 6,02%

### Ontwikkelingen aantal klanten / aantal uitkeringen

<i>Aantal klanten Coevorden per peildatum 01-01 van ieder jaar</i>								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aantal	887	925	951	1.063	1.054	1.074	1.072	1047

<i>Aantal uitkeringen Coevorden per peildatum 01-01 van ieder jaar</i>								
Regeling	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
P-wet	666	719	726	800	797	815	806	771
IOAW	27	26	27	29	39	46	52	45
IOAZ	6	4	4	5	5	4	4	3
BBZ	4	2	4	4	12	11	5	12
Totaal	703	751	761	838	853	876	867	831



Wij maken onderscheid tussen het aantal klanten en het aantal uitkeringen. Het verschil zit in a) dat wij vaak twee personen uit een huishouden begeleiden die samen één uitkering hebben en b) wij ook klanten begeleiden die niet-uitkeringsgerechtigde zijn. Zij drukken niet op het inkomensdeel en c) klanten met een doelgroepindicatie en een betaalde baan blijven in ons klantenbestand, terwijl ze geen uitkering meer ontvangen. Hun werkgever ontvangt loonkostensubsidie, wat wel uit het inkomensdeel wordt betaald.

*Aantal bijstandsuitkeringen landelijk*

<i>Sociale zekerheid: kerncijfers, uitkeringen naar uitkeringssoort</i>	
Bijstands(gerelateerde) uitkeringen	
2012 (x1000)	321
2013 (x1000)	347
2014 (x1000)	411
2015 (x1000)	423
2016 (x1000)	438

### Ontwikkeling aantal bijstandsuitkeringen

Landelijk is te zien dat het aantal uitkeringen is gestegen de eerste paar maanden van 2017 (van 444.000 tot 447.000). De maanden daarna is het aantal bijstandsuitkeringen afgenomen naar rond de 439.000. In de eerste zes maanden van 2017 was ook in ons bestand een stijging te zien. De oorzaak hiervan zoeken we - naast de situatie op de regionale arbeidsmarkt – in de verhoogde instroom door de vergunninghouders en de doelgroep arbeidsgehandicapten. De tweede helft van het jaar is het aantal afgenomen, waardoor het aantal uitkeringen op 1 januari 2018 lager is dan op 1 januari 2017.

### Analyse oorzaken

#### Budgetontwikkeling

In onderstaande tabel wordt de hoogte van het toegekende BUIG\* budget weergegeven.

(\*Bundeling van Uitkeringen Inkomensvoorziening voor Gemeenten)

Toegekend budget					
Jaar	2013	2014	2015	2016	2017
Totaal	€ 11.873.671	€ 11.841.139	€ 11.015.526	€ 10.862.657	€ 11.522.866

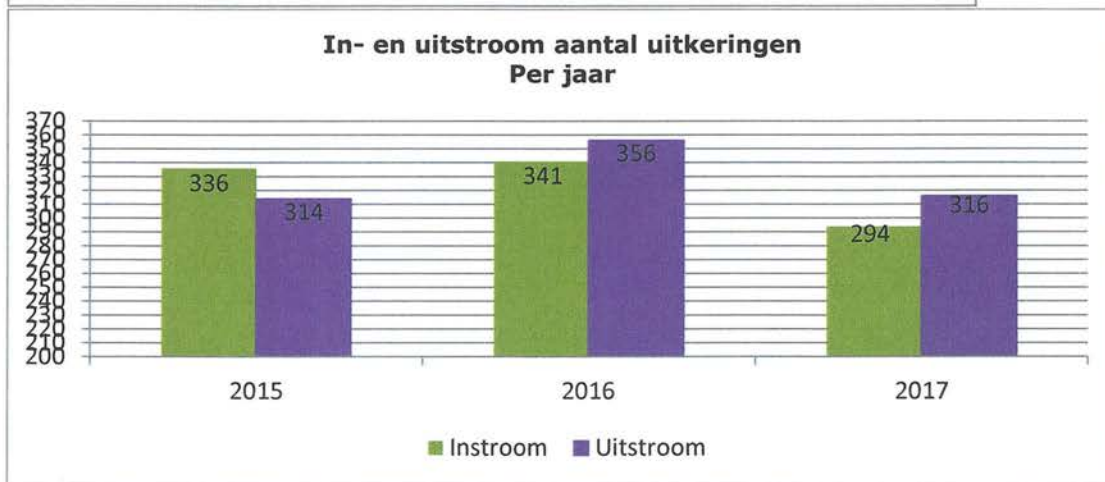
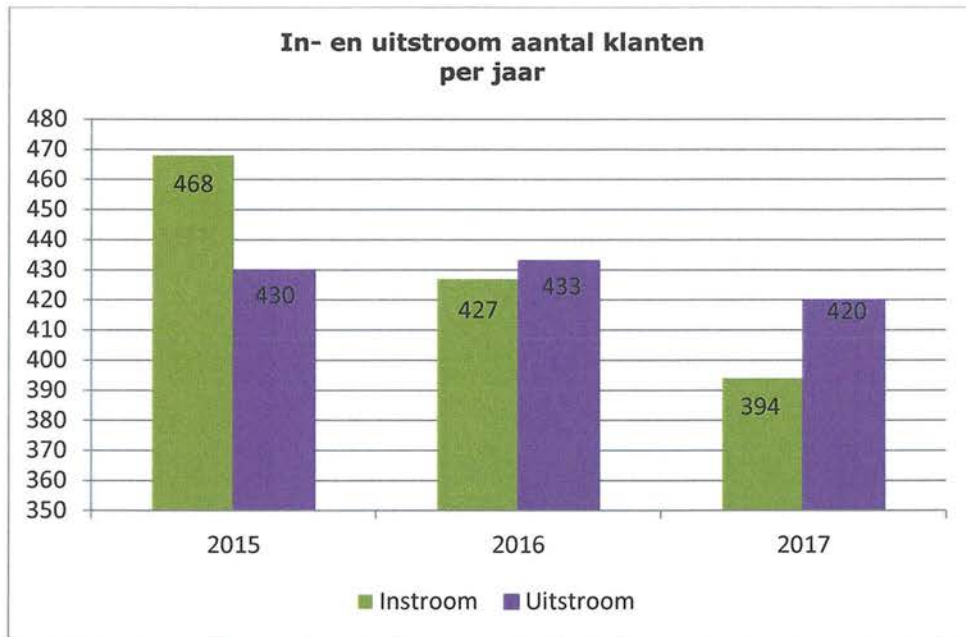
Voor het jaar 2018 gaan we uit van een budget van € 11.524.532 , wat nagenoeg gelijk is aan het budget voor 2017.

#### Omvang van het tekort

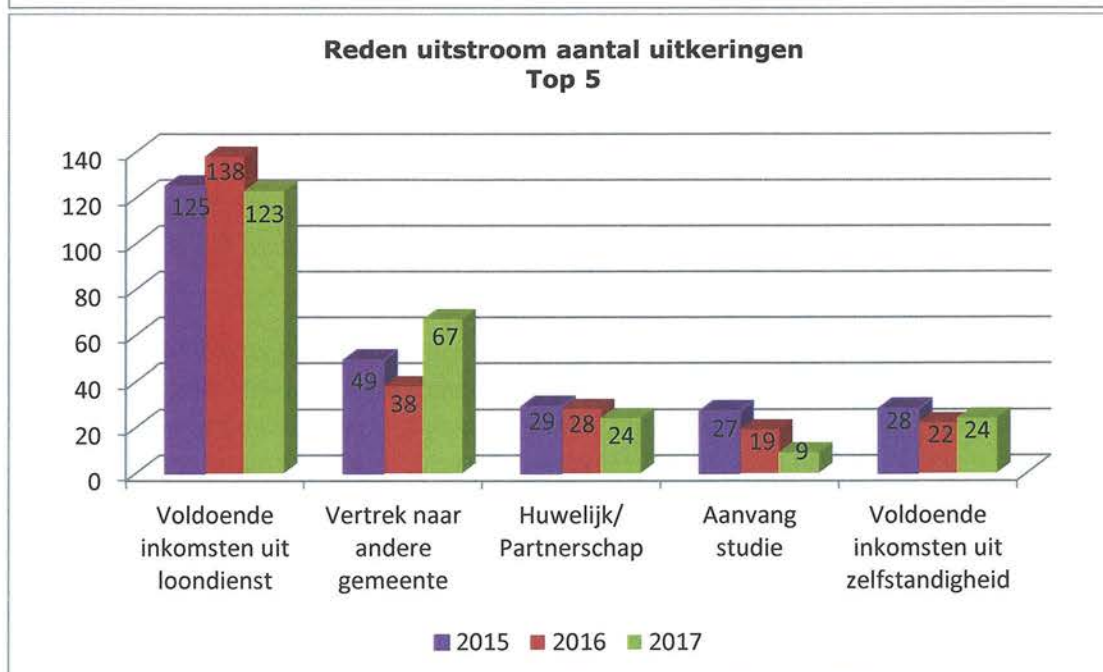
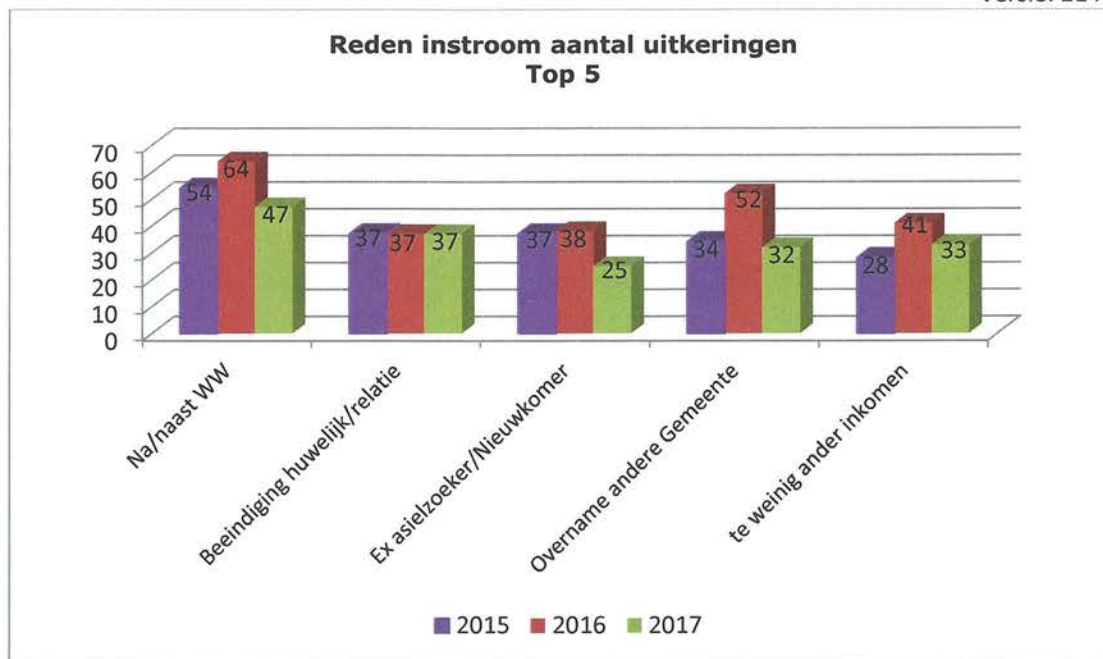
Resultaat 2017	Bedrag
a. Totale lasten gebundelde uitkering	€ 12.608.517
b. Totale baten gebundelde uitkering	€ 392.068
c. Totale kosten van bijstand (a-b)	€ 12.216.449
d. Toegekende uitkering voor het kalenderjaar	€ 11.522.866
Saldo inkomsten - uitgaven	€ -693.583
e. Gedeelte dat gemeente voor eigen rekening moet nemen	€ 634.863*
Tekort in procenten (c/d)	6,02%
Vangnetregeling	€ -58.720

(\* de eerste 5% van het tekort is voor eigen rekening gemeente)

### In- en uitstroom







Uit de grafiek 'instroom en uitstroom aantal klanten per jaar blijkt dat zowel de in- als de uitstroom is afgenomen. Dit komt onder andere doordat klanten met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt zelf makkelijker een nieuwe baan vinden. Een belangrijke indicator is in dit kader ook het afnemende aantal mensen dat na of naast WW een uitkering bij onze gemeente aanvraagt. De klantmanagers merken dat de klanten die instromen, lastiger bemiddelbaar zijn naar betaald werk. Ook de instroom van nieuwe vergunninghouders is in 2017 lager geweest. De taakstelling huisvesting voor die doelgroep bedroeg in 2016 nog 91 en in 2017 48 personen.

#### **Instroom WW**

Het UWV heeft in oktober 2017 een rapport uitgebracht (Regio in Beeld – Drenthe) waarin de regio Drenthe is uitgelicht. In de rapportage wordt aangegeven dat de economische groei banen en vacatures oplevert, waardoor meer mensen met een WW uitkering werk vinden. Dit beeld herkennen wij. Zoals te zien is in de analyse, is de instroom na/naast WW flink afgenomen. Klantmanagers geven ook aan dat minder mensen instromen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt.

Desondanks hebben wij zowel vergeleken met heel Nederland als met Drenthe meer doorstroom vanuit WW naar de bijstand. Gemiddeld in heel Nederland stroomt 5,5% door, in Drenthe gemiddeld 4,5% en in Coevorden 6%.

Ook in de instroom in de bijstand vanuit de WW zijn mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie sterk vertegenwoordigd, zoals laagopgeleiden, langdurig werklozen waaronder relatief veel 50-plussers. Hoewel de doorstroom vanuit de WW naar de bijstand voor ketenpartner UWV maar een klein percentage is, staat deze reden bij ons op de nummer 1 positie in de top 5 van instroomredenen.

### **Exogene invloeden**

#### **Ontwikkeling banenmarkt**

Het UWV heeft in oktober 2017 een rapport uitgebracht (Regio in Beeld – Drenthe) waarin ze de regio Drenthe uitlichten.

In deze rapportage wordt aangegeven dat mede als gevolg van de veranderende arbeidsmarkt en ondanks de aantrekkende economie, grote verschillen zitten in de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden. Er zijn verschillende groepen met een structureel slechte arbeidsmarktpositie, welke in de crisis verder zijn verslechterd. Dit zijn de laagopgeleiden, mensen in specifieke beroepsklassen en de niet-westerse migranten. De oudere langdurige werklozen en arbeidsbeperkten hebben ook een zwakke arbeidspositie.

In dit rapport wordt ook aangegeven dat de beroepsbevolking in Drenthe groeit. Het aantal WW-ers daalt en bijstand neemt toe. De lager opgeleiden zijn vaker werkloos en er is een grotere kans op langdurige werkloosheid bij 55-plussers.

In Drenthe is wel een vacaturegroei, maar in de groeiende vacaturemarkt neemt ook het aantal moeilijk vervulbare vacatures toe. In het rapport wordt aangehaald dat de meeste vacatures ontstaan in de techniek, ICT, onderwijs en de zorg, maar dat veel werkzoekenden geen aansluiting kunnen vinden bij de eisen die aan deze vacatures worden gesteld. De arbeidsmarkt trekt dus langzaam aan, maar niet iedereen slaagt erin hiervan te profiteren.

#### **Landelijk**

Landelijk is te zien dat de situatie op de arbeidsmarkt is verbeterd; in 2017 waren er meer banen dan in de drie jaren ervoor. Deze trend is in onze gemeente en COROP regio niet zichtbaar. De gemeente Coevorden bevindt zich in een regio waar de arbeidsmarkt de laatste jaren is verslechterd. Zoals te zien is in onderstaande tabellen, is het aantal banen in onze gemeente in 2016 voor het eerst in jaren weer licht gestegen hoewel het nog lang niet op het niveau is van 2013. In de COROP-regio is het aantal licht gedaald. In 2017 is het aantal banen zowel in de COROP-regio als in onze gemeente weer gedaald.

<i>Overzicht aantal banen</i>					
	2013	2014	2015	2016	2017
Nederland	8.030.750	7.944.540	7.985.040	8.253.390	8.444.810
COROP-regio Zuidoost Drenthe	70.510	68.900	67.370	67.200	66.570
Coevorden	15.110	14.710	13.920	14.110	14.010

\*bron: LISA.nl

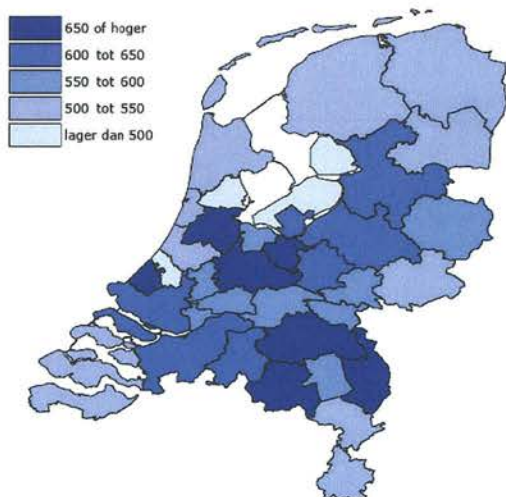


<i>Daling/stijging aantal banen</i>					
	2013	2014	2015	2016	2017
Coevorden	- 3,02%	- 2,65%	- 5,37%	1,36%	-0,71%
COROP-regio Zuidoost Drenthe	- 3,97%	-2,28%	- 2,27%	- 0,25%	-0,94%
Nederland	- 1,13%	- 1.07%	+ 0,51%	+ 3,36%	

\*bron: LISA.nl

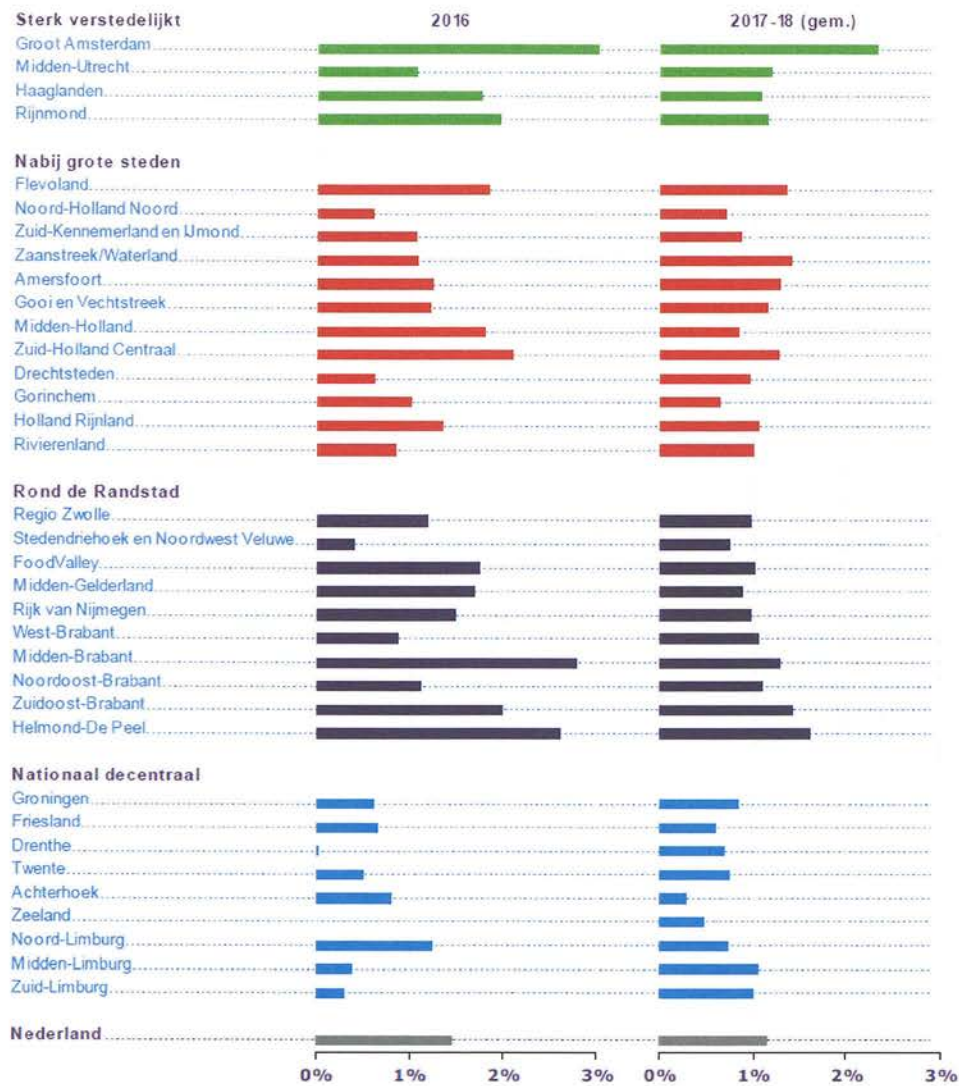
De figuren op de volgende kaarten bevestigen dat de jaarlijkse ontwikkeling van de banengroei in de decentrale regio's (met name Zeeland en Drenthe) achter is gebleven en blijft in vergelijking met de rest van Nederland.

**Figuur 4.1.1 Werkgelegenheidsfunctie in 2016: aantal banen per duizend inwoners van 15 t/m 74 jaar**



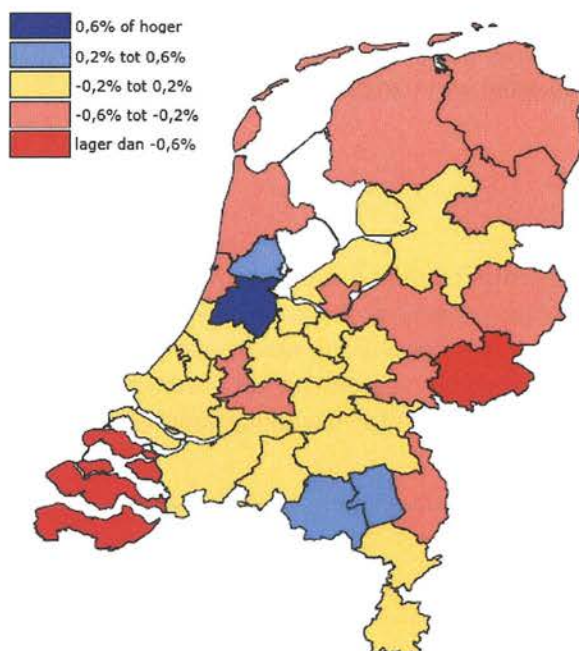
Bron: UWV arbeidsmarktprognose 2017-2018

**Figuur 4.1.2 Jaarlijkse ontwikkeling banen (%) per arbeidsmarktregio**



Bron: UWV arbeidsmarktprognose 2017-2018

**Figuur 4.1.3 Ontwikkeling banen van werknemers 2017 en 2018:  
Afwijking arbeidsmarktregio ten opzichte van het landelijk gemiddelde (in % per jaar),**



Bron: UWV arbeidsmarktprognose 2017-2018

Zoals we ook reeds in onze aanvraag vangnetuitkering 2016 hebben aangegeven hangt de ontwikkeling van banen samen met de groei van de bevolking. Uit bovenstaande figuur blijkt zoals ook verwacht dat in Drenthe de bevolkingsgroei een krimp laat zien. Krimp heeft in dit verband een nadelig effect op de werkgelegenheid. Dit is een effect dat zich volgens de prognose langjarig blijft voordoen.

### ***Beïnvloedbare oorzaken***

#### **Sluitende aanpak**

Een instroom beperkende maatregel is onze verplichte voorlichting. Na gesprekken met centrumgemeente Emmen zijn de instroomprocessen vergeleken (externe consultatie). De gemeente Emmen kent een specifiek aanvraagproces dat leidt tot minder instroom. N.a.v. de consultatiegesprekken hebben we in 2017 ons werkproces instroom gewijzigd. Dit is een eigen variant, gebaseerd op het proces in Emmen.

Het werkproces voorziet in tweemaal per week een verplichte voorlichtingsbijeenkomst voor aanvragers. Tijdens deze voorlichting informeren wij de klanten over hun rechten en plichten. Als een klant zonder kennisgeving niet is verschenen, wordt de aanvraag niet in behandeling genomen.

Het beoogde effect van deze maatregel is preventie. We verwachten dat dit leidt tot minder instroom omdat aanvragers bij de start van hun traject bij de gemeente eerder en beter geïnformeerd worden.

Deze nieuwe aanpak is gestart in april 2017. In 2017 heeft dit geleid tot negen aanvragen die niet in behandeling genomen.

#### **Vertrek naar andere gemeente**

In de analyse valt op dat de uitstroomredenen 'vertrek naar andere gemeente' in 2017 flink is gestegen. De Belastingdienst heeft de regelgeving aangepast ten aanzien van de huurtoeslag. Daardoor stopte het recht op huurtoeslag van bewoners van recreatiewoningen.



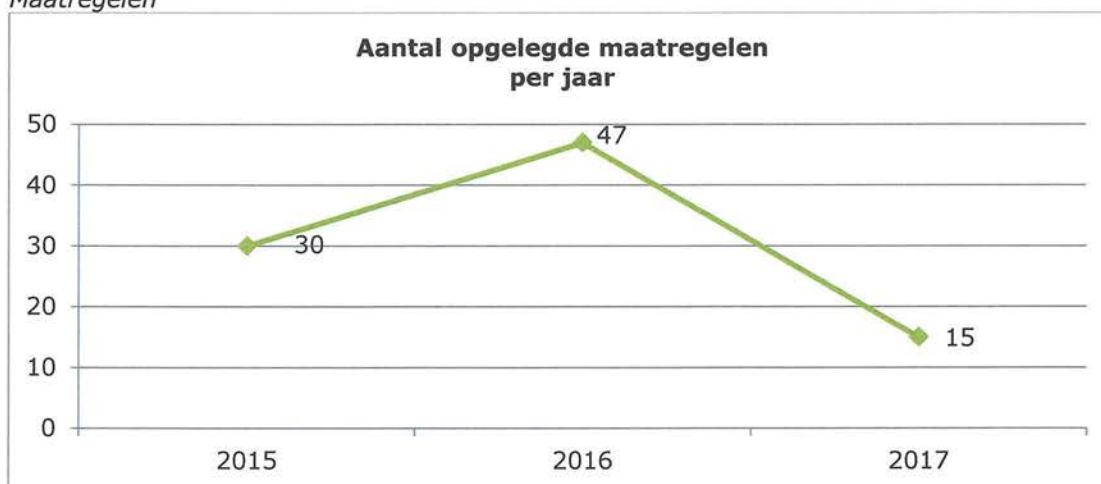
Wij hebben als gemeente in 2017 een integrale aanpak ontwikkeld in samenhang met Schuldhulpverlening en de woningbouwverenigingen ( externe consultatie). De aanpak houdt in dat niet het gemis aan inkomsten centraal gesteld werd, maar juist het bieden van hulp bij het zoeken naar andere woonruimte. Dit heeft ertoe geleid dat veel bewoners weer zijn teruggekeerd naar de oorspronkelijke vestigingsgemeente.(67 in 2017 tegenover 49 in 2015 en 38 in 2016).

### **Effect maatregelen voorgaande jaren**

#### **Handhaving**

We hebben in 2015 en 2016 ons volledige bestand laten screenen op voorliggende voorzieningen en rechtmatigheid door SHMC. Dit heeft de nodige uitstroom opgeleverd. Klantmanagers Werk zijn – mede door de frequente aanwezigheid van een medewerker handhaving van de gemeente Emmen – meer gefocust op vroegtijdige signalen en meer getraind op het voeren van het juiste gesprek over het onderwerp. Hier gaat in onze optiek ook een duidelijke preventieve werking vanuit.

#### **Maatregelen**



Als een klant onvoldoende of niet mee werkt aan zijn traject, leggen wij een maatregel op. Zoals te zien in bovenstaande grafiek, zijn in 2017 minder maatregelen opgelegd dan de jaren ervoor. Dit komt doordat wij onze werkwijze hebben aangepast. Wij willen onze klanten op een positieve manier benaderen, zodat ze zelf gemotiveerd raken om aan het werk te gaan. Dit doen wij door niet de belemmeringen te benadrukken, maar juist te kijken naar wat nog wel kan. Klantmanagers gaan het gesprek aan met de vraag ‘wat hebt u nodig om de volgende stap te maken’ en proberen daar met maatwerk oplossingen zo goed mogelijk bij aan te sluiten. Het gevolg van deze veranderende aanpak is dat minder maatregelen worden opgelegd.

#### **Jongeren**

Wij besteden veel aandacht aan onze jongeren, waarbij we in de eerste plaats inzetten op de terugkeer naar school. In 2016 hebben wij besloten strikter om te gaan met de studieplicht, zodat jongeren minder snel voor een uitkering in aanmerking komen.

Jongeren die nog leerbaar zijn en recht hebben op studiefinanciering, moeten terug naar school. Jongeren die een uitkering aanvragen met als achtergrond de praktijkschool, proberen we ook richting school te bewegen. Als dit niet mogelijk is, begeleiden we ze richting betaald werk.

In 2017 zijn 12 jongeren gebruik gaan maken van de voorliggende voorziening studiefinanciering.

## B. Uitgevoerde maatregelen om het tekort verder te reduceren

Omschrijf in onderstaand tekstveld welke (aanvullende) interne en externe maatregelen zijn uitgevoerd om een bijdrage te leveren aan verdere reductie van het tekort.

- Geef waar mogelijk en voor zover relevant de relatie tussen oorzaken en maatregelen.
- U kunt in uw antwoord verwijzen naar eerder genomen maatregelen. Indien mogelijk kunt u de effecten van eerder genomen maatregelen betrekken bij de maatregelen die u nu treft.
- U kunt in uw antwoord onderscheid maken tussen maatregelen genomen in 2017-2018 en maatregelen uit eerdere jaren.
- U kunt hierbij ook de maatregelen aangeven die in het kader van de aanpak van uw arbeidsmarktregio worden gedaan.
- U kunt bij het noemen van de maatregelen ook de samenhang met andere maatregelen of effecten in het sociale domein benoemen.

### *Toelichting bij B*

- Indien uw gemeente over 2015 en/of 2016 een vangnetuitkering is verleend, is sprake van een aanhoudend tekort. Indien het college over 2017 aanspraak wenst te maken op een vangnetuitkering moet het college verklaren dat interne en externe maatregelen zijn genomen om tot verdere tekortreductie te komen.
- Voorbeelden van externe maatregelen zijn onder andere consultatie of gebruik maken van goede voorbeelden van andere gemeenten, gebruik maken van een kennisgroep of leercirkel, gebruik maken van de signalen op basis van benchmarking, advies van adviesbureau of maatregelen die na aanleiding daarvan zijn geformuleerd. Indien maatregelen tot stand komen zonder inbreng van externen worden zij als intern aangemerkt. Indien maatregelen met een duidelijk herkenbare inbreng van externen (dus personen of organisaties buiten de eigen gemeente) tot stand komen, worden ze als extern aangemerkt. Van het college wordt verwacht duidelijk aan te geven hoe externe inbreng leidde tot het nemen van bepaalde maatregelen. Omschrijf hoe een externe maatregel tot stand is gekomen, hieruit moet blijken dat het college actief extern consultatie heeft verricht om te komen tot deze externe maatregel.
- De maatregelen kunnen worden getroffen vanaf het moment dat het tekort bekend is of dat men vanuit een prognose het tekort ziet aankomen, tot uiterlijk voor de datum van inlevering van het verzoek (15 augustus 2018).
- Er zijn meerdere factoren die een invloed hebben op de ontwikkeling van het tekort. Om die reden wordt gesproken van een *bijdrage* aan de reductie van het tekort.

## Verwachte ontwikkelingen

Zoals we ook in onze aanvraag over 2016 hebben aangegeven verwachten we dat de aankomende jaren het klantenbestand en het daarmee samenhangende uitkeringsvolume niet eenvoudig gereduceerd kan worden. Wij zien echter een hoopvolle ontwikkeling zoals eerder in onze aanvraag geschetst. We blijven focus hebben op gehele uitstroom van part-time werkenden met een kleine aanvullende uitkering en zetten onverminderd in op preventie instroom jongeren met een studieplicht. Het zijn maatregelen die we in de afgelopen jaren zijn gestart en onverminderd doorzetten om ons bestand verder te blijven reduceren.



## Maatregelen 2017-2018

### *Beperken Instroom met effect uit voorgaande jaren*

#### Voorlichting jongeren

In de zoekperiode informeren wij jongeren over hun verplichtingen in deze periode door middel van een voorlichting. In 2016 is deze voorlichting een verplicht onderdeel geworden van het re-integratietraject. Tijdens de werkintake moet de jongere aantonen op welke manier hij invulling aan de verplichtingen heeft gegeven. Is dit onvoldoende, dan wordt een maatregel opgelegd. Deze werkwijze wordt in de voorlichting toegelicht.

Het preventieve effect hiervan is terug te vinden in de cijfers. In 2016 hebben 19 personen hun aanvraag afgebroken door de invulling van de zoekperiode en in 2017 waren dit er 20.

#### Uitstroom jongeren 2016-2017

In dit jaar zijn er zestien jongeren van school gegaan, waarvan drie jongeren een bijstandsuitkering hebben aangevraagd. Twee aanvragen zijn toegekend, waarna één klant is doorgestroomd naar een baan afspraak baan.

#### Inkomensintake

In 2015 is het proces van de inkomensintake gewijzigd. Aanvragers krijgen na de aanvraag direct een hersteltermijn met het verzoek alle relevante informatie op te sturen. Levert de klant na het versturen van een hersteltermijn geen gegevens aan, dan wordt de aanvraag buiten behandeling gesteld. Door deze werkwijze wordt het recht op uitkering beter en sneller vastgesteld en wordt aan de poort meer tegengehouden. Ondertussen is dit proces aangepast naar aanleiding van de sluitende aanpak. Na de voorlichting en werkintake wordt pas de inkomensintake ingepland.

### *Bevorderen uitstroom met effect uit voorgaande jaren*

#### Uitstroom regulier werk vanuit werkstage

Om reguliere vacatures te kunnen vervullen blijft werkervaring opdoen bij de klanten van groot belang. Om klanten hiervoor kansen te geven blijven we inzetten op werkstages bij reguliere bedrijven. Daarnaast maken we gebruik van proefplaatsingen en plaatsingssubsidies wanneer nodig.

	2016	2017
Gestart met werkstage	119	75
Daarvan uitgestroomd	13	12
Percentage uitstroom	11%	16%

De cijfers in en analyse met betrekking tot bovenstaande tabel maken duidelijk dat uitstroom na of tijdens werkstage beperkt wordt vanwege het feit dat dit voor veel klanten het hoogst haalbare is qua inzet en mogelijkheden. Zij blijven in afstemming met hun klantmanager zo lang mogelijk op een werkstage omdat die klanten aangeven dat het hebben van een werkplek en collega's helpt bij hun traject. Anderen vallen uit vanwege mentaal-fysieke klachten of een combinatie daarvan.

#### Uitstroom regulier werk vanuit parttimewerk

	2016	2017
Aantal gestart parttime werk	108	86
Daarvan uitgestroomd	39	26
Percentage uitstroom	36%	30%

### **Traject Doen!**

In 2016 hebben wij onze sollicitatietraining omgezet naar traject Doen!. Dit traject biedt intensieve begeleiding voor klanten zonder psychische of fysieke belemmeringen die niet of onvoldoende vanuit eigen initiatief solliciteren. Klanten krijgen hulp bij het vinden en analyseren van vacatures en de stap te nemen om te solliciteren. Klanten gaan in groepsverband aan de slag om vacatures te vinden en te analyseren. Individueel krijgen zij vervolgens de opdracht om daadwerkelijk te solliciteren op wensbanen maar voornamelijk algemeen geaccepteerde arbeid. Ook het bezoeken van bijvoorbeeld een bedrijf of het inschrijven bij een uitzendbureau kan als opdracht worden meegegeven.

Van de eenenveertig gestarte klanten binnen traject Doen in 2017, zijn er twaalf (29%) uitgestroomd naar regulier werk.

### **Baan-afpraak-banen**

Als gemeente zijn wij ook actief met het plaatsen van mensen op baan-afpraakbanen.

In de gemeente Coevorden wonen in totaal 314 inwoners die beschikken over een doelgroepindicatie. 66 (21%) van deze klanten hebben wij in ons klantenbestand. Van deze 66 klanten met een doelgroepindicatie zijn momenteel 25 actief binnen een baan-afpraak-baan. Dit is een stijging van 50% ten opzichte van 2016.

In 2018 zetten wij steeds meer het instrument jobcoaching in. Dit doen wij enerzijds om de werkgever te ontzorgen, maar met name om klanten tijdens de werkzaamheden goed te begeleiden zodat de plaatsingen langduriger en meer duurzaam worden.

Een positief effect is ook het feit dat inmiddels vaste contracten worden gegeven aan de klanten op een baan-afpraakbaan, waaronder bij de gemeente Coevorden in haar rol als werkgever (de gemeente Coevorden heeft tot nu toe 5 Baan-afpraakbanen gerealiseerd).

In 2017 hebben wij 13 baan-afpraak-banen gerealiseerd tegenover 10 in 2016.

### **Jongeren**

Wij besteden veel aandacht aan onze jongeren, waarbij we in de eerste plaats inzetten op de terugkeer naar school. In 2016 hebben wij besloten strikter om te gaan met de studieplicht, zodat jongeren minder snel voor een uitkering in aanmerking komen.

Jongeren die nog leerbaar zijn en recht hebben op studiefinanciering, moeten terug naar school. Jongeren die een uitkering aanvragen met als achtergrond de praktijkschool, proberen we ook richting school te bewegen. Als dit niet mogelijk is, begeleiden we ze richting betaald werk.

In 2017 zijn 12 jongeren gebruik gaan maken van de voorliggende voorziening studiefinanciering.

## ***Aanvullende interne en externe maatregelen***

### **Plan van aanpak vergunninghouders**

Medio 2017 hebben we gekozen om extra aandacht te gaan besteden aan de doelgroep vergunninghouders, omdat in deze doelgroep veel potentie en motivatie zit. We hebben de totale doelgroep gescreend en onderverdeeld in een participatie en een re-integratiedeel. Het maken van een onderverdeling is geen harde verdeling geweest, maar slechts een inschatting. Tijdens trajecten en begeleiding blijkt regelmatig dat er meer dan wel minder potentie in een vergunninghouder zit. Dit kan te maken hebben met leervermogen of bijvoorbeeld (tijdelijk) opkomende trauma's. We hebben ingezet op het eerder creëren van beweging naar de arbeidsmarkt. Een van de concrete maatregelen is inzet op duale trajecten, waarbij (vak)taal en het opdoen van werkervaring hand in hand gaan. De extra middelen vanuit het Rijk hebben ons geholpen met extra tijdelijke formatie, waardoor er vooral meer aandacht is voor deze specifieke groep, we daardoor sneller en meer zicht krijgen op wat deze vergunninghouders daadwerkelijk kunnen en willen. Voor de verschillende vergunninghouders hebben we verschillende aanpakken ontwikkeld. Niet iedereen is in staat binnen een bepaalde periode daadwerkelijk betaald werk te verrichten. Voor sommigen is vrijwilligerswerk vooralsnog het hoogst haalbare. We sluiten zoveel mogelijk aan bij de capaciteiten van de individu (maatwerk).

Een vergunninghouder die gaat starten op een werkstage bereiden we intensiever voor. Ook met de werkgever die voor een vergunninghouder zijn deuren openzet, spreken we over verwachtingen en begeleiding. Wanneer de vergunninghouder daadwerkelijk start bij een werkgever houden we nauw contact (meer dan we voorheen hebben gedaan en ervaren hebben dat meer aandacht meer duurzaam resultaat genereert) met de klant en werkgever om ervoor te zorgen dat een duurzaam perspectief op werk kan ontstaan, dan wel werkervaring kan worden opgedaan.

### *Traject Somalische vrouwen*

Er wonen in onze gemeente een grote groep oud-inburgeraars – onder andere vrouwen van Somalische afkomst – die inmiddels al jaren in onze gemeente wonen, maar de taal niet of onvoldoende beheersen, voornamelijk thuis zitten, niet participeren en niet zelfredzaam zijn. Ze hebben veelal een ontheffing van de inburgering gekregen.

Dit betekent echter niet dat ze niets kunnen aanleren op een bepaald niveau. Vanaf september 2017 geeft het Drenthe College in samenwerking met het Taalpunt en de gemeente Coevorden een cursus basisvaardigheden aan deze groep oud-inburgeraars. Het doel van deze cursus is het activeren van deze mensen zijn door middel van een Nederlandse les.

Bij de opzet van de aanpak waren meerdere instanties en sleutelpersonen betrokken (gemeente, Domesta, Vluchtelingenwerk Noord-Nederland, het Taalpunt en twee Somalische sleutelpersonen en de gemeente zelf). We hebben bij de opzet gebruik gemaakt van de kennis en expertise uit de doelgroep zelf.

Het uiteindelijke doel van dit traject is om de doelgroep vanuit een sociaal isolement te bewegen naar de arbeidsmarkt (via vrijwilligerswerk naar betaald werk). Een deel van deze groep is inmiddels actief in de vorm van het verrichten van vrijwilligerswerk. Een ander deel van de groep gaat binnenkort starten met een taal verhogende cursus.

### *Onderzoek participatie Eritrese vergunninghouders*

In 2017 hebben wij onderzoek gedaan naar de participatie van Eritrese vergunninghouders. Wij hebben onderzocht – door middel van interviews met werkgevers, Eritrese vergunninghouders, Maatschappelijk Welzijn Coevorden en Vluchtelingenwerk Noord-Nederland - met welke aanpak en ondersteuning deze doelgroep (naast de verplichte inburgeringslessen) bemiddeld kan worden naar een werkstage, met uiteindelijke uitstroom naar betaald werk.

Lokaal maar ook landelijk gezien is deze doelgroep namelijk moeilijk te bemiddelen naar werk vanwege cultuurverschillen, de taalbarrière en onbekendheid met toekomstmogelijkheden in Nederland.

Naar aanleiding van het verrichte onderzoek is een aanpak ontwikkeld die bestaat uit:

- a) een toekomstgerichte training;
- b) werkbezoeken met vergunninghouders aan en bij werkgevers en
- c) vervolgesprekken aan met Eritrese vergunninghouders om ze te informeren over de mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt.

We hebben als gemeente ervaring opgedaan met een nieuwe trainingsmethodiek, de toekomstgerichte training die we zelf hebben ontwikkeld en organiseren na of naast de bestaande inburgeringscursus. We hebben gezien en ervaren dat werkgevers bereid zijn vergunninghouders een kans te bieden. Van de groep die de training heeft gevolgd heeft inmiddels iedereen een duaal traject bij de werkgevers in de sectoren industrie, zorg en dienstverlening. Hiermee maken de Eritrese vergunninghouders een –voor deze groep - grote stap naar de arbeidsmarkt, waarbij taal en werkervaring opdoen samen komen.

### **Bewegen werkt**

Zoals ook uit de analyse blijkt, hebben veel klanten psychische of lichamelijke belemmeringen of een combinatie van beide. In het traject Bewegen werkt wordt de gezonde levensstijl gestimuleerd door onder andere in groepsverband te bewegen. Daarnaast voorziet dit traject in een stuk leefstijlcoaching. Het doel van het traject is de zelfredzaamheid en het zelfvertrouwen van de deelnemers te vergroten en naast het letterlijk, ook figuurlijk in beweging te krijgen. Hierdoor gaat de begeleiding vanuit de gemeente ook makkelijker.

Aan dit traject is geen rechtstreekse uitstroom te koppeling, aangezien het bedoeld is om klanten in beweging te krijgen. Zowel de consultants van team Maatschappelijke Ondersteuning als de klantmanagers van team Actief voor Werk zijn het afgelopen jaar betrokken geweest bij de opzet en uitvoering van dit traject. Het traject is bedoeld voor personen met grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deelname aan het traject is daarmee een goede stap richting de arbeidsmarkt, wat ook blijkt uit onderstaande cijfers.

Acht weken na de start van Bewegen Werkt bepaalt de deelnemer in overleg met de begeleider van de gemeente en de coach van Ergo Control wat het vervolg zal zijn op Bewegen Werkt.

Deelnemers hebben na de laatste twee groepen de volgende stappen gemaakt:

- |                      |     |
|----------------------|-----|
| • Arbeidsbemiddeling | 15% |
| • Opleiding          | 12% |
| • Sociale activering | 19% |
| • Verhuisd           | 4%  |
| • Vrijwilligerswerk  | 12% |
| • Werk               | 19% |
| • Zorg               | 19% |

Uit de resultaten van de deelnemers blijkt het traject een grote bijdrage te leveren aan zowel hun fysieke als mentale welbevinden. Mede door het traject zijn sommige deelnemers gezonder gaan leven, sommigen hebben de motivatie terug om een stap te maken naar de arbeidsmarkt of hebben deze stap al daadwerkelijk gemaakt, bij anderen zijn de problemen die spelen beter in beeld waardoor er gerichtere begeleiding ingezet kan worden. In 2017 zijn er negenentwintig klanten van Actief voor Werk ingestroomd. Vanuit de WMO zijn er in totaal veertien klanten gestart.

### **Project B(aan)**

Zoals gezien in de analyse, zijn in onze regio toenemende kansen op werk in de techniek. De aanleiding om dit project te starten is ontstaan op het moment dat een grote technische onderneming in Coevorden bij de gemeente Coevorden aangaf te willen verdubbelen in productiecapaciteit en een behoorlijk aantal nieuwe medewerkers zoekt. Samen met het betreffende bedrijf hebben we een Plan van Aanpak opgesteld, en een projectleider aangesteld. Op deze wijze willen we in co-creatie komen tot een innovatieve wijze van werven, selecteren en waar nodig opleiden en begeleiden naar een baan bij dit bedrijf.

Het beoogd effect is meer en duurzamere matching en dus uitstroom. Met de integrale aanpak, waarbij we inmiddels ook samenwerken met meerdere uitzendbureaus en andere ondernemers in de techniek branche, zetten we in op significante uitstroom in 2018.

### **Inrichting Taalpunt**

Veel van onze klanten hebben een laag opleidingsniveau en wij merken in de praktijk dat taal een barrière is. Door in te zetten op het bestrijden van laaggeletterdheid bij personen die ondersteuning vanuit de Participatiewet ontvangen, worden hun kansen op vrijwilligerswerk of (behouden van) betaald werk vergroot.

In het kader van laaggeletterdheid is een taalpunt ingericht. Bij de inrichting hiervan zijn expliciete afspraken gemaakt over onze klanten. Als mensen een uitkering aanvragen bij de gemeente wordt de Taalmeter afgenomen. De Taalmeter is een online instrument waarmee op een snelle manier een indicatie kan worden gekregen of iemand laaggeletterd is. Als het vermoeden van laaggeletterdheid aanwezig is meldt de klantmanager i.o.m. de persoon hem of haar aan bij het Taalpunt. Vervolgens neemt de Taalcoördinator contact op met de potentiële deelnemer voor een intakegesprek en wordt een passend taaltraject bepaald. In veel gevallen wordt vervolgens aan de deelnemer een taalvrijwilliger gekoppeld die hem of haar begeleidt. De deskundigheid van het Taalpunt wordt op deze manier ingezet om de trajecten van onze klanten te verbeteren.

De aanpak van laaggeletterdheid in de gemeente Coevorden is gebaseerd op de aanpak Taal voor het Leven. Het doel is om het taalniveau van de deelnemer te verhogen waardoor de participatiekansen van hem of haar worden vergroot. Voor de één zal dat richting arbeidsparticipatie zijn, voor de ander is het doel maatschappelijke participatie.

De effecten van deze aanpak zijn op dit moment nog moeilijk te duiden omdat de meeste deelnemers van het Taalpunt nog maar relatief kort in een taaltraject zitten. Wat wel opvalt is dat ruim één derde van de deelnemers is doorverwezen vanuit de gemeente.

Door in 2018 laaggeletterdheid te bespreken in onze contacten met werkgevers, zetten we ook in om werkenden die laaggeletterd zijn een aanbod te kunnen doen. Daarmee stimuleren we verduurzaming van werk.



### **Carrousel EMCO**

In de periode november 2015 tot en met juni 2017 heeft binnen de EMCO de pilot carousel gedraaid. Binnen de Emco-vestiging Coevorden konden klanten kennis maken met verschillende werkplekken en werd gekeken over welke competenties en vaardigheden in relatie tot de functie de klant al beschikt maar ook naar zijn persoonlijk functioneren, basis- en arbeidsvaardigheden. De carousel is ontwikkeld om te beschikken over een diagnose-instrument om beter zicht te krijgen op de kwaliteiten en capaciteiten van onze klanten in een zo echt mogelijke werkomgeving. Gedurende de looptijd van de carousel zijn er 30 personen aangemeld. De helft van het aantal deelnemers heeft het traject doorlopen, van de andere helft is het traject of voortijdig afgebroken; is niet begonnen en/ of heeft deelgenomen aan een ander traject.

In 2017 is de pilot geëvalueerd en de conclusie getrokken dat het instrument onvoldoende heeft bijgedragen aan de beoogde doelstelling. Omdat er nog altijd behoefte bleek te zijn aan een praktijkdiagnose-instrument om het functioneren (houding en gedrag alsmede belastbaarheid) in een reguliere bedrijfsleven te kunnen nabootsen is een overeenkomst afgesloten met de EMCO voor afname van een drietal modules: werk en diagnose, werk en onderzoek en praktijkassessments, omdat, uit de praktijk is gebleken dat deze modules wel voorzien in de behoefte. Deze overeenkomst is voor 2018 verlengd.

### **Beschut Werk**

Voor de uitvoering van het Beschut Werk is de gemeente Coevorden in 2017 een overeenkomst aangegaan voor vijf jaar met de Emco-groep ( het werkleerbedrijf van regio Zuid-Oost Drenthe) te Emmen. We hebben daarmee de basis ingericht.

De opgave voor het realiseren van Beschut Werk in de gemeente Coevorden bedroeg voor het jaar 2017 vijf plekken. Een aantal kandidaten hebben we voor de invulling voor die plekken ter keuring aangedragen bij het UWV, waarop geen indicatie Beschut Werk is afgegeven. Hierop hebben we in 2018 met meer focus geanticipeerd, waarbij we vertrouwen hebben dat we de opgave voor 2017 en 2018 ( negen plekken) gaan halen.

### **W&O**

In 2017 zijn we samenwerking aangegaan met W&O ( werken & opleiden) te Emmen. Het bedrijf heeft zich gespecialiseerd (inzet op persoonlijke effectiviteit en communicatie) in een specifieke aanpak voor de groep werkzoekenden met een indicatie doelgroepenregister. Inmiddels hebben twee werkzoekenden uit de doelgroep een werkstage bij het bedrijf en zijn twee andere werkzoekenden uit de doelgroep op weg naar een Baan-afpraakbaan bij hetzelfde bedrijf. In 2018 hebben we de samenwerking voortgezet en uitgebreid voor een aantal vergunninghouders. Het is nog te vroeg om daarbij resultaten te kunnen aangeven.

### ***Maatregelen 'bevorderen uitstroom aanpak Arbeidsmarktregio'***

#### **Werken in Duitsland**

De gemeente Coevorden ligt aan de grens met Duitsland. Net over de grens is de werkloosheid, in vergelijking met de gemeente Coevorden, relatief laag. Dit biedt kansen voor werkzoekenden in ons grensgebied. Samen met onze partners in de arbeidsmarktregio en de gemeente Hardenberg werken wij samen om de personeelsvraag aan Duitse zijde in te vullen met werkzoekenden aan Nederlandse zijde. Daarnaast sluiten wij aan bij Nederlands-Duitse netwerkorganisaties om op die manier meer vacatures voor onze klanten te creëren.

De afgelopen jaren hebben wij ons ingezet om de diverse hindernissen die een goed functionerende grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de weg staan, op te lossen. Dit zijn onder andere fiscale verschillen tussen Nederlands en Duits recht, problemen met het openbaar vervoer over de grens en de waardering van behaalde diploma's.

In 2017 zien we dat door de verbeterde arbeidsmarkt voor werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt in Nederland, de bereidheid om de nog steeds relatief grote stap naar de Duitse arbeidsmarkt te maken behoorlijk afneemt.

In 2017 zijn door het zogenaamde Grensteam van de arbeidsmarktregio en haar partners ruim 60 klanten uitgestroomd naar een baan in Duitsland.

### **Werkgevers Service Punt**

We werken in de AMRD met zes gemeenten en het UWV samen in het Werkgeversservicepunt (WSP). Door het actief delen van vacatures en het integraal voorstellen van klanten op kansen in de andere gemeenten neemt het aantal matchingskansen toe. Steeds beter zijn we in de AMRD in staat vanuit de mogelijkheden en competenties van klanten, kansen bij regionale werkgevers te creëren. In 2018 werken we verder aan gezamenlijke arbeidsmarktprojecten en (technische) innovaties.

### **KLIKAPP**

In 2017 zijn we gestart met een aanbesteding vanuit de arbeidsmarktregio om in gezamenlijkheid een app te (laten) ontwikkelen waarin klanten zelf hun beroepsprofiel vullen en up to date houden en de mogelijkheid wordt geboden interesses in aangeboden vacatures kenbaar te maken aan hun klantmanager.

De app wordt in nauwe samenwerking met een externe bedrijf en de gemeenten in de arbeidsmarktregio ontwikkeld (externe consultatie).

Voorheen was de klant, naast eigen initiatief, afhankelijk van de klantmanager of hij/ zij een vacature kreeg aangeboden. Door het gebruik van de app die kosteloos en laagdrempelig is, heeft de klant de beschikking over alle vacatures van alle gemeenten uit de arbeidsmarktregio. De app springt daarnaast goed in op het beleid van de gemeente om meer verantwoordelijkheid bij de burger te leggen. De app gaat daarnaast helpen om een snellere interactie te faciliteren tussen klant en klantmanager, om daarmee mee te kunnen in de dynamiek van baankansen.

Het streven is dat medio 2018 na een periode van intensief testen de app beschikbaar komt.

Het uiteindelijke beoogde effect is dat meer mensen uitstromen doordat ze (zelf) een baan vinden.

### **Aanpak vergunninghouders**

We onderzoeken we samen met een regio coördinator in de arbeidsmarktregio de mogelijkheden om voordat vergunninghouders in Coevorden komen wonen, reeds een start te maken met een re-integratietraject. Met aanbieders van inburgering onderzoeken de mogelijkheden om eerder integraal aan uitstroom naar de arbeidsmarkt te werken.

## ***Externe maatregelen en consultaties***

### **Handhaving**

De teamleider Handhaving ( van de gemeente Emmen) zit in de werkgroep informatie gestuurd handhaven en in de werkgroep Terugvordering & Verhaal, welke is georganiseerd vanuit het GBI. Het GBI (Gemeentelijke Basisprocessen Inkomen) is een landelijk netwerk waarin gemeenten samenwerken om op een efficiëntere manier betere resultaten te behalen (externe consultatie).

*Themacontrole*

De afgelopen tijd komen minder signalen over uitkeringsfraude binnen. We gaan vaker persberichten plaatsen, omdat blijkt dat na plaatsing van een persbericht meer signalen worden ontvangen. Een op de vijf signalen blijkt namelijk succesvol.

Daarnaast ontvangen wij vanuit het inlichtingenbureau signalen, waaronder RDW gegevens. In 2017 hebben wij een themacontrole over de RDW-gegevens uitgevoerd.

Het oorspronkelijke bestand omvatte 320 signalen. Dit aantal is in eerste instantie gefilterd op een aantal kenmerken van het voertuig zodat het bestand is teruggebracht tot de meest waardevolle te onderzoeken signalen. Hierna bleven er 85 signalen over. Na verdere filtering bleven 48 signalen over, die betrekking hadden op zeventien klanten.

Elf uitkeringen zijn ongewijzigd gecontinueerd zonder terugvordering en boete; twee zijn ingetrokken zonder terugvordering en boete en bij vier uitkeringen is fraude aangetoond waarbij bij drie uitkeringen terugvordering en verhaal plaatsvindt.

In drie van de zeventien onderzoeken is er € 41.567,97 aan bijstand teruggevorderd.

Voor deze zaken is aansluitend een boeteproces opgestart. In 2017 bij 18 verschillende personen in totaal 19 besluiten genomen met betrekking tot "terugvordering en boete".

Het bijbehorende bedrag van de 19 opgelegde/opgevoerde boete bedragen was € 7.132,71 en het totaal bedrag aan geconstateerde fraude bij deze 19 gevallen was € 15.395,01.

*Nieuwe handhavers*

Verder zijn per 1 januari 2018 drie nieuwe handhavers aangenomen bij de gemeente Emmen. Er zijn afspraken gemaakt over frequenter aanwezigheid van een handhaver op de werkvloer bij de klantmanagers zodat de fraude-alertheid toeneemt en signalen nog eerder bekend worden.

**VAK-opleiding**

We willen de zelfredzaamheid van onze klanten stimuleren en betaald werk en/ of participatie mogelijk te maken. Door een andere werkwijze is de verwachting dat er zowel bij de klant als de klantmanager anders denken en handelen ontstaat. Om te kijken welke werkwijze hierbij passend zou kunnen zijn hebben we ons eerst algemeen georiënteerd en zijn we daarna het gesprek aangegaan met de gemeente Zwolle over de opleiding "Voor arbeid en kansen".

De gesprekken met de gemeente Zwolle ( externe consultatie) hebben er mede toe geleid dat 4 klantmanagers van de gemeente Coevorden deelnemen aan de post HBO opleiding 'Voor Arbeid en Kansen' (VAK), een methodische aanpak gericht op de samenwerking klant/burger Participatiewet – consulent/participatiecoach – bedrijven en instellingen.

Naar verwachting zullen de betrokken klantmanagers in de zomer van 2018 de opleiding afronden.

We gaan ervan uit dat met de nieuwe werkwijze, die ook met de overige klantmanagers gedeeld gaat worden, motivatie en eigenaarschap bij klanten toeneemt, met een verwacht positief effect op de uitstroom.

Naast de trainingen schrijven de klantmanagers ook nog een onderzoekspaper. De uitkomsten van de papers moeten uiteindelijk een bijdrage leveren aan het versterken en aanscherpen van de werkwijze binnen het Sociaal Domein.

**Vertrek naar andere gemeente**

In de analyse valt op dat de uitstroomreden 'vertrek naar andere gemeente' in 2017 flink is gestegen. De Belastingdienst heeft de regelgeving aangepast ten aanzien van de huurtoeslag. Daardoor stopte het recht op huurtoeslag van bewoners van recreatiewoningen.

Wij hebben als gemeente in 2017 een integrale aanpak ontwikkeld in samenhang met Schuldhulpverlening en de woningbouwverenigingen.

De aanpak houdt in dat niet het gemis aan inkomsten centraal gesteld werd, maar juist het bieden van hulp bij het zoeken naar andere woonruimte. Dit heeft ertoe geleid dat veel bewoners weer zijn teruggekeerd naar de oorspronkelijke vestigingsgemeente. (67 in 2017 tegenover 49 in 2015 en 38 in 2016).

### **Pilot Kansen richting krapteberoepen**

In 2017 zijn we in contact gekomen met het bedrijf HPB. Middels de pilot hebben we kansen voor klanten voor krapteberoepen inzichtelijk gemaakt. De pilot loopt door in 2018. De keuze voor deze werkwijze waarbij een portfolio het eindproduct is, hangt nauw samen met de situatie op lokale arbeidsmarkt. Een situatie waarbij naast structurele werkloosheid ook sprake is van mismatch tussen aanbod en vraag (één van de redenen van het tekort).

In overleg ( en dus externe consultatie) met deze partij is een pilot ontwikkeld. Dit is een nauwe samenwerking omdat de expertise op dit gebied grotendeels bij het bedrijf ligt. De pilot wordt uitgevoerd door deskundigen van de externe partij.

Het uitgangspunt van de pilot is dat werkzoekenden en kansen in krapteberoepen bij elkaar worden gebracht. In de pilot wordt onderzocht wat nodig en behulpzaam is voor een goede match tussen bijstandsgerechtigde en de behoefte van bedrijven met krapteberoepen.

Omdat dit om een pilot gaat is niet gewerkt met verwachte aantallen uitstroom. Iedere deelnemer heeft een portfolio ontvangen, aan de hand waarvan de klantmanager een beter beeld heeft en in gezamenlijkheid met klant sneller stappen kan zetten richting de arbeidsmarkt.

De resultaten zijn positief. De manier van werken helpt om verborgen talent op te sporen en aan te wakkeren.

De deelnemers en de klantmanagers zijn enthousiast over het inzicht dat zij krijgen door de pilot. Aan directe uitstroom heeft het twee beëindigingen opgeleverd.

### **Aanpak vergunninghouders**

De bemiddeling van vergunninghouders naar school en werk(ervaring) is een speerpunt in 2018. We investeren in (externe) consultaties bij publieke- en private organisaties in en buiten de regio om kennis en kunde te gebruiken om onze werkwijze te verbeteren.

### **Traject Terra Start**

We hebben samen met Terra Start (een regionale opleider) een werkwijze ontwikkeld om de arbeidsmarktpositie van jongeren uit het praktijkonderwijs en VSO of laagopgeleide uitkeringsgerechtigden te verbeteren.

Dit traject is met een externe partij (waaronder een aantal Praktijkscholen) vormgegeven en wordt extern gefinancierd met leerwerk vouchers. We streven ernaar dat dit leidt tot minder instroom in de bijstand vanaf het praktijkonderwijs en VSO.

Tot nu toe zijn twee jongeren uit de gemeente Coevorden gestart, waarvan één op een VSO school in Emmen zit en de ander bij PRO Coevorden. Beiden hebben hun diploma in april 2018 gehaald en maken kans op een Baan-afsprakbaan bij één van de bij het project betrokken werkgevers. Hiermee hebben we preventief ingezet op voorkomen instroom uitkering.

### **Afspraken UWV**

Een van de grootste instroomredenen, is de instroom na/naast WW. Dit maakt dat wij afspraken met het UWV hebben gemaakt (externe consultatie). Drie maanden voordat hun WW-uitkering afloopt nodigen wij samen met het UWV potentiële uitkeringsgerechtigden uit voor een voorlichting.

Het beoogde effect van deze maatregel is tweeledig. Enerzijds beoogt het preventie; doordat inwoners beter geïnformeerd zijn over de rechten en plichten bij een bijstandsuitkering leidt dit in minder gevallen tot een uitkeringsaanvraag. Verder is het beoogd effect het uitzetten van preventieve acties op personen waarvan de kans erg groot is dat zij in een bijstandssituatie terecht komen. Door hierop in te zetten hopen we instroom te kunnen voorkomen.

### C. Beoogde effect van de genoemde maatregelen

Omschrijf in onderstaand tekstveld het beoogde effect van de genoemde (aanvullende) interne en externe maatregelen, die een bijdrage leveren aan het *verder* reduceren van het tekort. Hierbij gaat het om een indicatie.

- U kunt een inschatting van het beoogde effect kwantitatief uitdrukken en als dat niet mogelijk is kunt u het beoogde effect kwalitatief uitdrukken. Onder kwantificering wordt verstaan: de beoogde opbrengst in minder uitkeringen respectievelijk in het beoogde besparingsbedrag.
- U kunt de beoogde effecten presenteren per maatregel of als dat niet mogelijk is voor meerdere maatregelen gezamenlijk.
- U hoeft geen onderscheid te maken tussen beoogd effect van interne maatregelen en beoogd effect van externe maatregelen.

#### Toelichting bij C

- In de regelgeving staat dat het college verklaart dat het interne en externe maatregelen heeft getroffen om tot *verdere* tekortreductie te komen. Het tekort verder reduceren betekent dat het college inzichtelijk maakt dat het maatregelen treft waarmee het college beoogt/verwacht dat deze bijdragen aan het verder reduceren van het tekort ten opzichte van voorgaande jaren.
- De toetsingscommissie geeft geen oordeel over de mate van effectiviteit van de maatregelen. De toetsingscommissie beoordeelt of een antwoord wordt gegeven op de hoofdvraag (vet gedrukt).

### Beoogd / gerealiseerd kwantitatief en kwalitatief effect maatregelen

#### Preventie instroom

<i>Resultaten beperking instroom Coevorden (aantal klanten)</i>						
Omschrijving	2012	2013	2014	2014	2016	2017
Geen recht op uitkering	38	88	55	58	42	21
Niet gemeld na zoekperiode	26	63	55	28	19	20
Niet voldoen aan verplichtingen	13	13	27	28	31	15
Ongewenst gedrag	0	0	1	0	2	0
Aanvraag ingetrokken	4	32	19	31	21	23
<i>Schadelastbeperking 50% van de instroombeperking</i>						

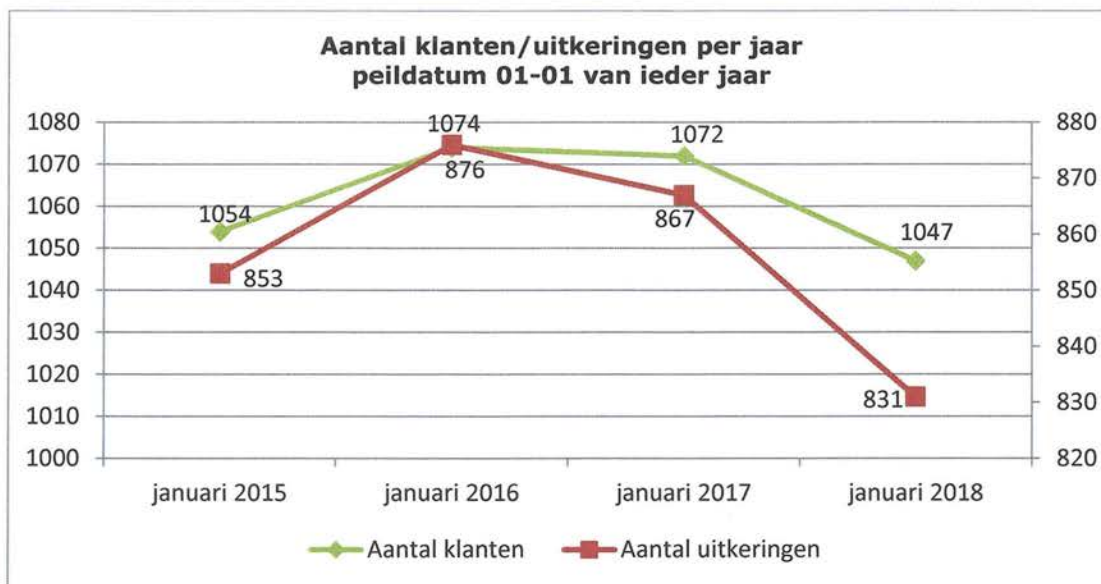
#### Voorlichting jongeren

In de zoekperiode informeren wij jongeren over hun verplichtingen in deze periode door middel van een voorlichting. In 2016 is deze voorlichting een verplicht onderdeel geworden van het re-integratietraject. Tijdens de werkintake moet de jongere aantonen op welke manier hij invulling aan de verplichtingen heeft gegeven. Is dit onvoldoende, dan wordt een maatregel opgelegd. Deze werkwijze wordt in de voorlichting toegelicht.

Het preventieve effect hiervan is terug te vinden in de cijfers. In 2016 hebben 19 personen hun aanvraag afgebroken door de invulling van de zoekperiode en in 2017 waren dit er 20.



## Ontwikkeling aantal uitkeringen en klanten 2015-2018



### Jongeren

#### Studiefinanciering

In 2017 zijn 12 jongeren gebruik gaan maken van de voorliggende voorziening studiefinanciering.

#### Voorlichting zoekperiode

In 2017 hebben 20 jongeren hun aanvraag afgebroken door onze aanpak in de zoekperiode.

### Uitstroom regulier werk vanuit werkstage

	2016	2017
Gestart met werkstage	119	75
Daarvan uitgestroomd	13	12
Percentage uitstroom	11%	16%

### Uitstroom regulier werk vanuit parttimewerk

	2016	2017
Aantal gestart parttime werk	108	86
Daarvan uitgestroomd	39	26
Percentage uitstroom	36%	30%

### Traject Doen!

In 2017 zijn er 41 klanten gestart met dit traject, daarvan zijn er 12 (=29%) uitgestroomd naar regulier werk.

### **Baan-Afspraakbanen**

In 2017 hebben wij 13 baan-afspraak-banen gerealiseerd tegenover 10 in 2016.

### **Bewegen Werkt**

Aan dit traject is geen rechtstreekse uitstroom te koppeling, aangezien het bedoeld is om klanten in beweging te krijgen.

### **Themacontrole**

Er zijn 17 onderzoeken opgestart. In drie van de zeventien onderzoeken is er € 41.567,97 aan bijstand teruggevorderd. Voor deze zaken is aansluitend een boeteproces opgestart.

In 2017 bij 18 verschillende personen in totaal 19 besluiten genomen met betrekking tot "terugvordering en boete". Het bijbehorende bedrag van de 19 opgelegde/opgevoerde boete bedragen was € 7.132,71 en het totaal bedrag aan geconstateerde fraude bij deze 19 gevallen was € 15.395,01.

### **Vertrek naar andere gemeente**

Wij hebben als gemeente in 2017 een integrale aanpak ontwikkeld in samenhang met Schuldhulpverlening en de woningbouwverenigingen. De aanpak houdt in dat niet het gemis aan inkomsten centraal gesteld werd, maar juist het bieden van hulp bij het zoeken naar andere woonruimte. Dit heeft ertoe geleid dat veel bewoners weer zijn teruggekeerd naar de oorspronkelijke vestigingsgemeente. (67 in 2017 tegenover 49 in 2015 en 38 in 2016).

### **Gebiedsgerichte participatie**

In 2016 zijn we gestart met het project 'gebiedsgerichte participatie', dat als belangrijkste doelstelling heeft het vergroten van het aantal mensen dat participeert. In totaal zijn circa 450 mensen van de in totaal circa 720 mensen (=62,5%), die tot deze specifieke doelgroep behoren, geactiveerd.

### **Vergunninghouders**

Als gevolg van onze maatregelen zijn in 2017 twee vergunninghouders part time aan het werk gegaan en hebben 12 vergunninghouders kortere periodes (twee maanden) betaald werk verricht.

#### D. Ondertekening

Bij D volgt ondertekening. Een verzoek tot vangnetuitkering dient door het college van burgemeester en wethouders te worden ingediend, ook indien de uitvoering van de Participatiewet aan een samenwerkingsverband is overgedragen (meer informatie hierover in de toelichting onderaan het formulier). De ondertekening geschiedt door burgemeester en secretaris.

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Coevorden verklaart dat het voor 15 augustus 2018 de genoemde interne en externe maatregelen heeft getroffen om te komen tot verdere tekortreductie.

Datum: 22 mei 2018

De secretaris,



Naam van de ondertekenaar:

B.M. de Vries

De burgemeester,



Naam van de ondertekenaar:

B.J. Bouwmeester

## Achtergrondinformatie bij dit formulier

### *Wet- en regelgeving*

In het BPw is geregeld dat het college alleen via een door de minister van SZW beschikbaar gesteld aanvraagformulier een verzoek tot een vangnetuitkering kan indienen, als bedoeld in artikel 74 van de Participatiewet. De verklaring college eerste verzoek kunt u vinden in het BPw, artikel 10, eerste lid, onder d. De verklaring college bij vervolgvraag kunt u vinden in het BPw artikel 10, eerste lid, onder d, jo. artikel 10, tweede lid. In het BPw staat dat de verklaring van het college een toelichting omvat zoals gevraagd in het modelaanvraagformulier (BPw, artikel 10, onderdeel e).

### *Aanvraagprocedure*

Een verzoek om een vangnetuitkering over 2017 dient uiterlijk op 15 augustus 2018 te zijn ontvangen door de Toetsingscommissie vangnet Participatiewet. Omdat sprake is van een fatale termijn worden verzoeken die na 15 augustus 2018 door de Toetsingscommissie vangnet Participatiewet worden ontvangen, niet in behandeling genomen. Het college dient het verzoek digitaal door middel van het webformulier op [www.toetsingscommissievp.nl](http://www.toetsingscommissievp.nl) in te dienen. Na de aangegeven datum is dit webformulier niet meer beschikbaar.

De toekenning van een vangnetuitkering gebeurt uitsluitend op verzoek van het college van burgemeester en wethouders van de tekortgemeente en nadat is vastgesteld dat aan alle geldende eisen wordt voldaan. Blijkens artikel 8c, eerste lid, van de Participatiewet, kan het indienen van een verzoek tot vangnetuitkering niet worden overgedragen aan het bestuur van een openbaar lichaam op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen.

Bij het indienen van een verzoek tot vangnetuitkering moet het college verklaren dat het maatregelen heeft getroffen om tot tekortreductie te komen. Deze verplichting gaat verder dan het tijdelijk vangnet, waarbij het feitelijk uitvoeren van maatregelen niet vereist was. Verdere toelichting op de aanvraagprocedure en de vangnetuitkering 2017 kunt u vinden op: [www.toetsingscommissievp.nl](http://www.toetsingscommissievp.nl)

Via het aanvraagformulier hoeft het college geen informatie te verstrekken over de jaarcijfers (toegekend budget, de netto uitkeringslasten en de door de accountant gerapporteerde foute of onzekere bestedingen), aangezien het ministerie –mede op basis van de SiSa-verantwoording- al over deze gegevens beschikt en zij de toetsingscommissie daarover zal informeren.

### *Ondersteuning Divosa*

Divosa, de vereniging van leidinggeevenden in het Sociaal Domein, zal periodiek bijeenkomsten organiseren waarbij wordt ingegaan op de vangnetuitkering. Daarnaast heeft Divosa een [factsheet maatregelen](#) uitgegeven o.b.v. de informatie uit de vangnetuitkering 2015.

## 2. Instemming gemeenteraad

In artikel art. 10, eerste lid, onderdeel d, BPw staat dat deze verklaring de instemming van de gemeenteraad moet hebben. Met de instemming van de gemeenteraad bevestigt de gemeenteraad dat het college inzicht heeft gegeven in de maatregelen die zijn getroffen om het tekort te reduceren. De instemming heeft geen betrekking op het inhoudelijk oordeel dat de gemeenteraad eventueel over de maatregelen van het college heeft uitgesproken. De gemeenteraad hoeft het dus niet eens te zijn met de maatregelen.

De ondertekening geschiedt door burgemeester en griffier. De gemeenteraad dient uiterlijk voor het moment van indiening van het verzoek haar instemming te hebben gegeven, uiterlijk 15 augustus 2018.

De gemeenteraad van de gemeente Coevorden stemt in met de onder 1. afgegeven verklaring door het college van deze gemeente.

Datum: 19 juni 2018

Ondertekening

De voorzitter,



Naam van de ondertekenaar:

B.J. Bouwmeester

De griffier,



Naam van de ondertekenaar:

T. Kuipers