

# Aanvraag Vangnetuitkering Participatiewet over 2024

Versie: basisverzoek

## Wat is een vangnetuitkering?

Gemeenten ontvangen op grond van de Participatiewet budget voor bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies. Dit budget wordt ook wel het BUIG-budget genoemd. Gemeenten die een tekort hebben kunnen in aanmerking komen voor een vangnetuitkering. De voorwaarden op hoofdlijnen:

- Het tekort is groter dan een bepaalde toegangsdrempel;
- Het college verklaart maatregelen te hebben getroffen om te komen tot tekortreductie;
- Het college geeft een toelichting op deze verklaring;
- De gemeenteraad stemt in met de verklaring van het college.

## Hoe verloopt de aanvraagprocedure?

Het college dient het aanvraagformulier in bij de onafhankelijke Toetsingscommissie vangnet Participatiewet. De commissie moet de aanvraag uiterlijk op 15 augustus 2025 hebben ontvangen. Het ingevulde aanvraagformulier dient voor instemming aan de raad te worden voorgelegd en wordt na ondertekening aangeboden aan de commissie via de website.

## Basisformulier

Dit betreft het basisformulier. Gemeenten die over 2022 en/of 2023 geen vangnetuitkering hebben ontvangen, maken gebruik van dit formulier. Gemeenten die over 2022 en/of 2023 wel een vangnetuitkering hebben ontvangen dienen gebruik te maken van het uitgebreide formulier. Uitzondering hierop betreft gemeenten tot 5.000 inwoners. Deze mogen te allen tijde gebruik maken van het basisformulier, ook als in de voorafgaande jaren een vangnetuitkering is toegekend.

## Aanpassingen in het format van de pagina's met vragen en ondertekening niet toegestaan

Voor de juistheid en de beoordeling van de aanvraag is het niet toegestaan dat u het format van de pagina's met de vragen en ondertekening aanpast.

## Meer informatie

Op de website van de Toetsingscommissie staat een verdere toelichting op dit formulier:

<https://www.toetsingscommissievp.nl/vangnetuitkering-2024>

De toetsingscommissie heeft een checklist gemaakt voor gemeenteraadsleden. Het is een handzaam lijstje vragen en aandachtspunten. Raadsleden kunnen dit lijstje gebruiken bij het beoordelen van de vangnetaanvraag van het college.

Deze checklist is opgesteld in samenwerking met raadsleden uit verschillende gemeenten en de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden. De checklist staat samen met andere informatie op de website van de VNG:

<https://vng.nl/artikelen/vangnetuitkering-participatiewet-informatie-voor-raadsleden>

## 1. Verklaring college bij een basisverzoek

Dit gedeelte bestaat uit de volgende onderdelen:

- Samenvatting van de verklaring
- De beschrijving van de wijze waarop de gemeenteraad is geïnformeerd door het college
- A. Analyse van de oorzaken van het tekort
- B. Getroffen maatregelen om het tekort te reduceren
- C. Beoogde effect van de genoemde maatregelen
- D. Ondertekening door het college

### **Samenvatting van de verklaring van het college**

De verklaring van het college bestaat uit vier subonderdelen: A) analyse van de oorzaken van het tekort, B) getroffen maatregelen om het tekort te reduceren, C) beoogd effect van de genoemde maatregelen & D) ondertekening door het college.

Het college geeft hieronder een samenvatting van onderdeel A, B en C. Die geeft de gemeenteraad een kernachtig overzicht, op basis waarvan het raadslid kan vaststellen waarmee hij of zij instemt. Voor het gemeenteraadslid dat zich wil verdiepen in de verklaring van het college, wordt verwezen naar onderdelen A, B, C en D van het aanvraagformulier.

Richtlijn voor de omvang van de samenvatting van de drie onderdelen is in totaal maximaal 300 à 400 woorden.

#### **A. Samenvatting onderdeel analyse van de oorzaken van het tekort**

De afgelopen 3 jaren heeft de gemeente Coevorden een tekort op het BUIG-budget. In 2024 is dit tekort (-9,1%) hoger dan in de jaren 2022 (-2,4%) en 2023 (-1,4%). We zien dat in het jaar 2024 de uitstroom van klanten uit de bijstand stagneerde, waardoor de gemeente per saldo aan meer klanten een uitkering diende te verstrekken. We zien vervolgens een paar duidelijke trends: De toename van het aantal jongeren in de bijstand die hun eigen problematiek meebrengen (lees: het missen van een startkwalificatie of lichamelijke en/of psychische beperkingen hebben) en de toename van het aantal ex-asielzoekers/nieuwkomers die ook vaak eerst inburgeringsverplichtingen hebben voordat ze uitstromen richting de reguliere arbeidsmarkt. Beide groepen zorgen voor een toename of stabilisering van het bijstandsvolume.

#### **B. Samenvatting onderdeel getroffen maatregelen om het tekort te reduceren.**

In onze maatregelen leggen we extra focus op jongeren en statushouders. Het geheel van maatregelen voor deze twee specifieke doelgroepen maakt dat het college van de gemeente Coevorden verwacht dat jongeren en statushouders een korter verblijf hebben in de bijstand. Hieraan gaat ook de belangrijke aankomende wet van School naar Duurzaam Werk bijdragen.

#### **C. Samenvatting onderdeel beoogd effect van de genoemde maatregelen**

We verwachten dat de combinatie van preventieve, activerende en doorstroom bevorderende maatregelen zal gaan leiden tot een betere beheersing van het bijstandsvolume. De eerste cijfers over 2025 tonen een evenwichtige verhouding tussen in- en uitstroom (mei 2025: 46 instroom tegenover 49 uitstroom). Indien deze trend doorzet en gezien ons verwachte financieel resultaat, zal de gemeente Coevorden naar verwachting geen beroep op de vangnetuitkering hoeven te doen over 2025.

**Op welke wijze heeft het college de gemeenteraad geïnformeerd?**

We informeren de Raad altijd via de reguliere cyclus S&V op alle ontwikkelingen, dus ook de financiële. In het najaar van 2024 bleek een ontwikkeling zichtbaar waarbij het tekort boven de 5% uit zou gaan komen. Pas later in 2024 bleek het tekort zich boven 7,5 % te gaan bewegen. Onlangs hebben we bij behandeling van het jaarverslag 2024 bij de Raad aangegeven dat a) ons definitief tekort 9,1% bedraagt en b)het voornemen van het college voor het indienen van de aanvraag Vangnetuitkering.

*Op welke momenten werd de raad geïnformeerd over beleid, uitvoering en sturing van de Participatiewet en meer specifiek over het tekort op de BUIG, de maatregelen en de beoogde effecten daarvan?*

<b>X</b>	<b>Moment in het proces</b>
	De kadernota, de begroting.
x	Voorjaars- en najaarsbericht en jaarrekening. *bij halfjaarrapportage was wel tekort, maar nog niet boven 7,5%-grens en in jaarrekening wel meegenomen en aangekondigd bij de Raad.
x	Maand-, kwartaal- of halfjaarrapportage. (ook wel genoemd Turap, Marap etc)
	Beleidsplannen, strategie- of koersdocumenten, plannen van aanpak of evaluaties.
	Informatie over bestandsontwikkelingen of over de voortgang van maatregelen.
x	Nieuwsbrieven, bijeenkomsten en/of presentaties.* Thema-bijeenkomsten, maar niet specifiek gericht op tekort BUIG.

### Samenvatting van de opvattingen van de gemeenteraad

In de samenvatting van de opvattingen van de gemeenteraad staat op hoofdpijnen op welke onderwerpen de raad heeft gereageerd op de verklaring van het college. De onderdelen van de verklaring zijn vaak al eerder in de raad besproken. Het gaat dus om het gehele proces vanaf de signalering van het tekort. Verder betreft het hier alleen onderwerpen die in de raadsbesluiten zijn opgenomen, die afwijkend zijn van het raadsvoorstel.

Om de beschrijving zo eenvoudig mogelijk te houden wordt gebruik gemaakt van een checklist die kan worden aangevuld. Het verzoek is om aan te kruisen welke onderwerpen in de raadsbesluiten zijn opgenomen. Nadat de behandeling in de gemeenteraad heeft plaatsgevonden plaatst het college een X voor de betreffende onderdelen. In de onderste regels is ruimte voor aanvullingen.

X	
X	Expliciet goedkeurend, waardering over analyse en maatregelen uitgesproken
	Impliciet goedkeurend, is behandeld als hamerstuk
	Afkeurend en gevraagd het plan te herzien
	Verzoek om onderdelen van de globale analyse te herzien of aan te vullen
	Verzoek om bepaalde maatregelen te schrappen of aanvullend maatregelen te treffen.
	Verzoek om het tempo van invoering en/of uitvoering van maatregelen te versnellen.
	Verzoek om extra informatie over maatregelen
	Verzoek om meer informatie t.a.v. de beoogde effecten van maatregelen
	Verzoek om gerealiseerde effecten te monitoren en terug te koppelen
	Motie om een andere beleidsmaatregel te treffen
X	conform besloten

*NB: bovenstaande tabel dient pas te worden ingevuld nadat de behandeling in de gemeenteraad heeft plaatsgevonden.*

## **1. Verklaring college bij een basisverzoek**

Dit gedeelte bestaat uit de volgende vier onderdelen:

- A. Analyse van de oorzaken van het tekort
- B. Getroffen maatregelen om het tekort te reduceren
- C. Beoogde effect van de genoemde maatregelen
- D. Ondertekening door het college

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

#### **I. Algemeen**

In deze paragraaf wordt ingegaan op een aantal algemene gegevens met betrekking tot de gemeente Coevorden:

- a. Demografische gegevens
- b. Kenmerken van de bijstandspopulatie
- c. Economische structuur in de regio

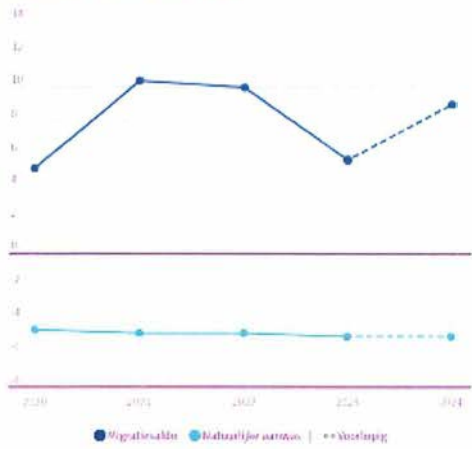
Ad. a. Demografische gegevens

Enkele demografische gegevens:



### Bevolkingsmutatie

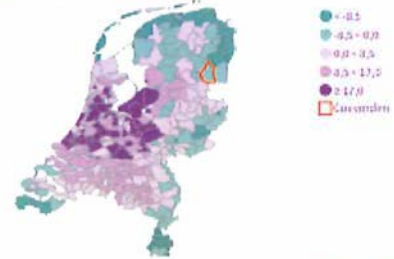
Coevorden, per 1.000 inwoners



185 | 2020 - 2024

### Prognose huishoudensgroei

Gemeenten in Nederland, %

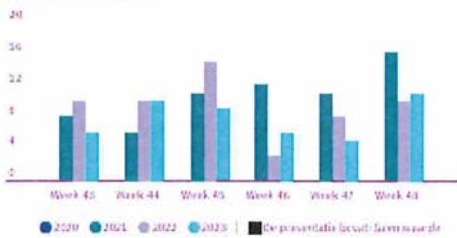


AB/Pyramis | 2020

## Oversterfte

### Overledenen per week

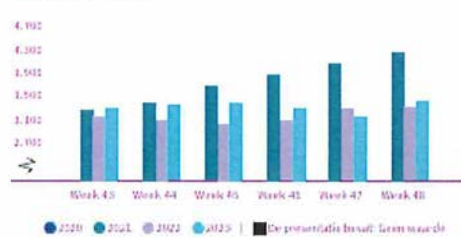
Coevorden, aantal



185

### Overledenen per week

Nederland, aantal



185

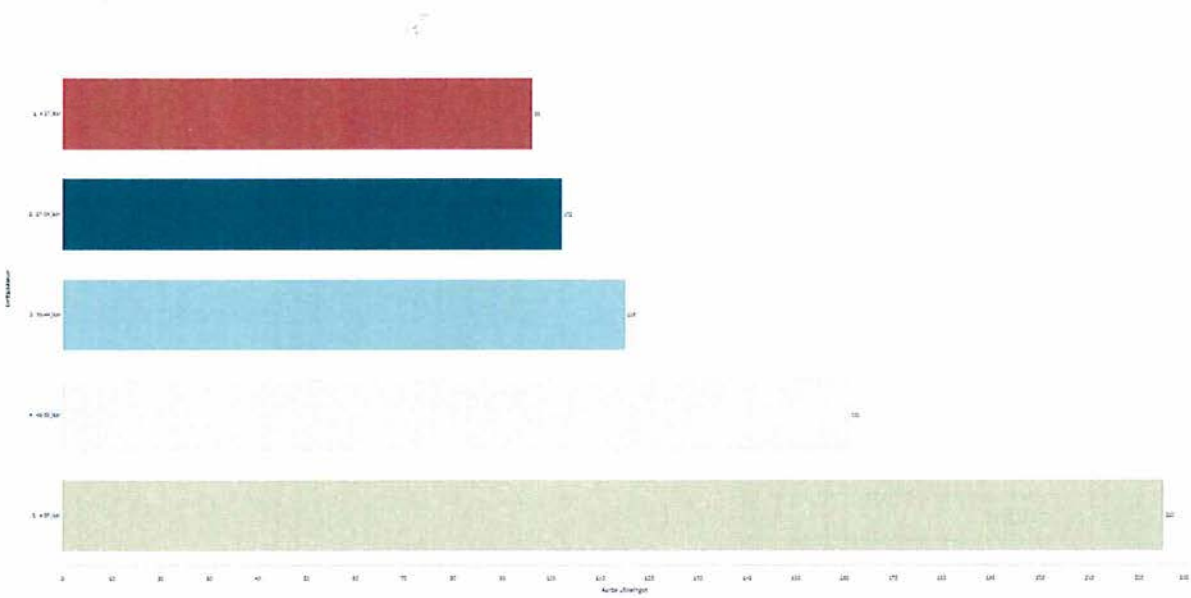
Bron: waarstaatjegemeente.nl / demografie / gemeente Coevorden

Ad. b. kenmerken van de bijstandspopulatie

Aantal klanten naar regeling (stand per 2 juni 2025):



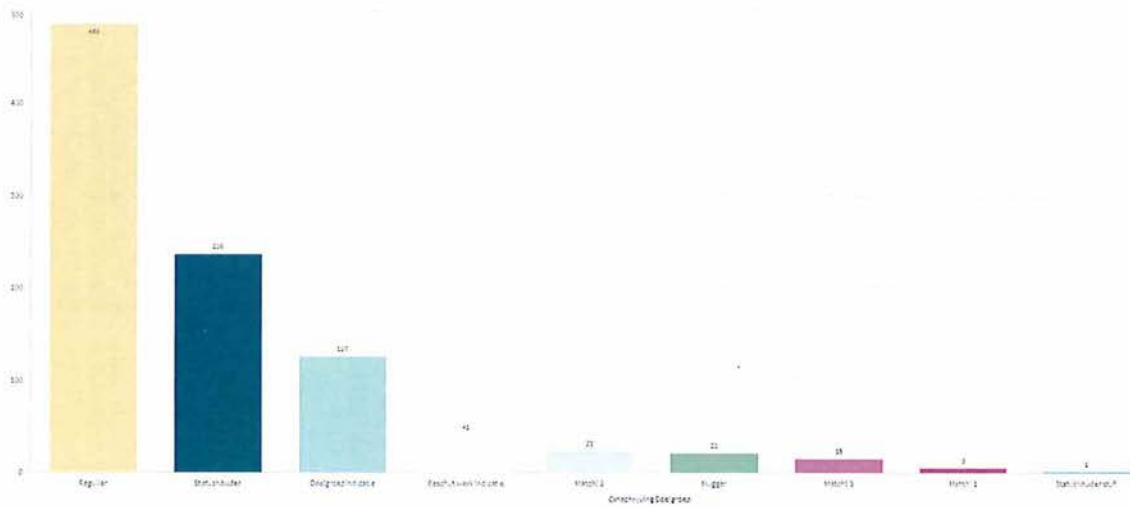
Opbouw naar leeftijd:



Tot 27 jaar	96
27-34 jaar	102
35-44 jaar	115
45-55 jaar	161
Ouder dan 55 jaar	225

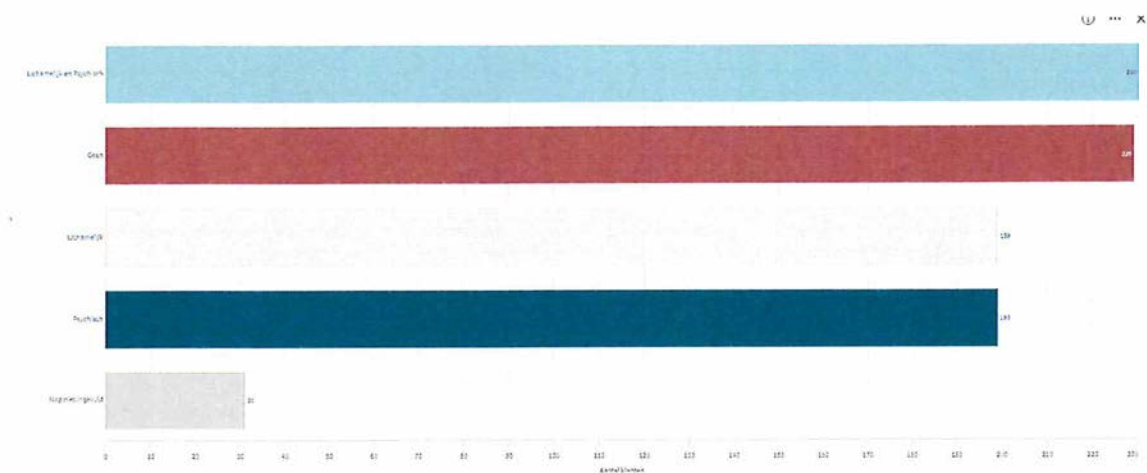
Aantal uitkeringen naar huishoudtype			
Aantal uitkeringen per december 2024: 697			
Waarvan:			
Gehuwd			134
Alleenstaande ouder			92
Alleenstaand			471

Aantal actuele klanten naar doelgroepen:



Regulier	486
Statushouder	236
Doelgroepindicatie	126
Beschut werk indicatie	41
Nugger	21
Statushouder stufi	1

## Belemmeringen:

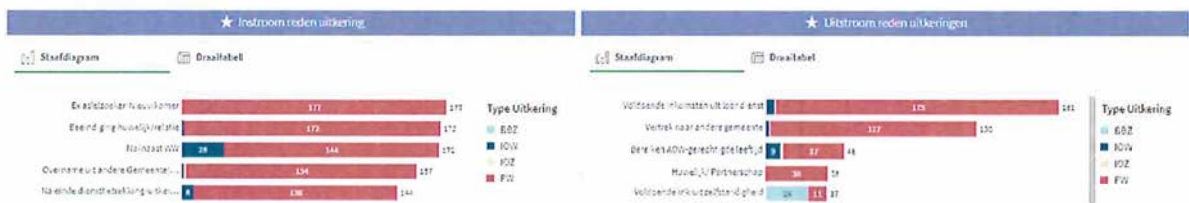


Lichamelijk en psychisch	230
Geen	229
Lichamelijk en psychisch	199
Psychisch	199
Nog niet ingevuld	31

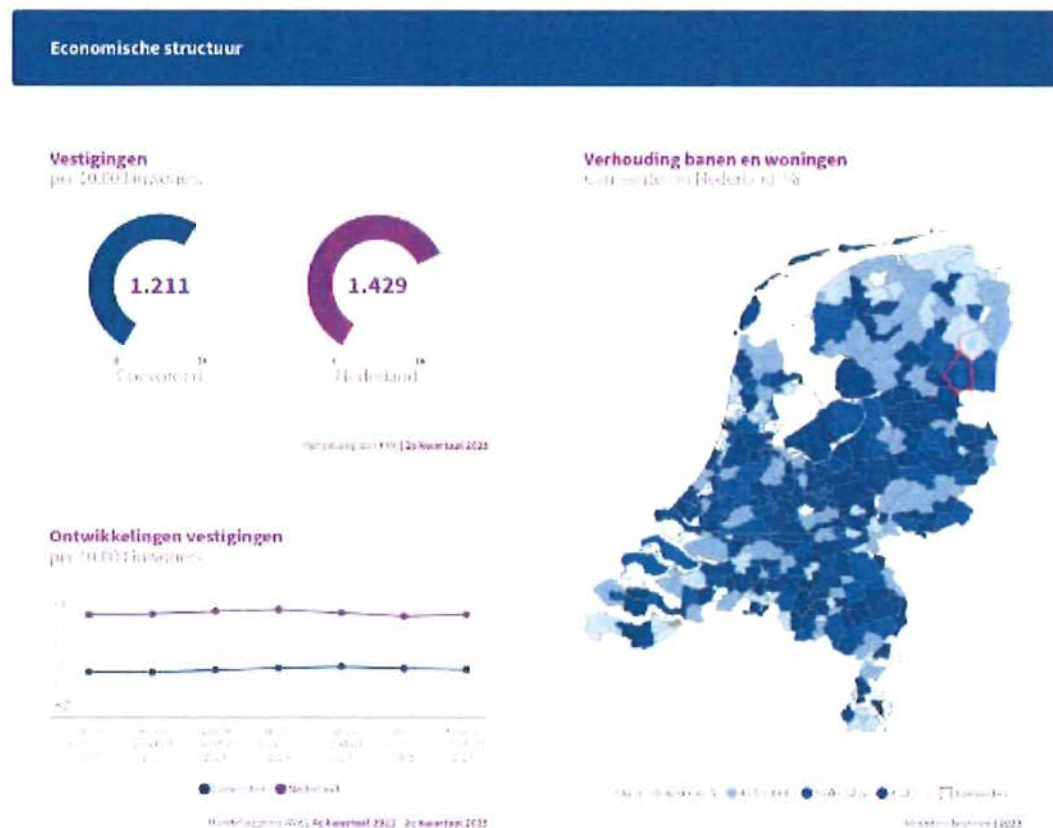
Aantal klanten in actieve voorzieningen (top 10):

Externe hulpverlening-R006	214
Maximaal haalbaar-R041	188
Tijdelijke ontheffing-R027	160
Inburgeringstermijn DUO-R008	142
Inburgering-R007	109
Vrijwilligerswerk-R029	101
Part-time werk-R037	94
Participatieverklaringstraject-R016	87
Loonkostensubsidie-R012	75
Werkstage-R033	72

Belangrijkste in- en uitstroomredenen (top 5):

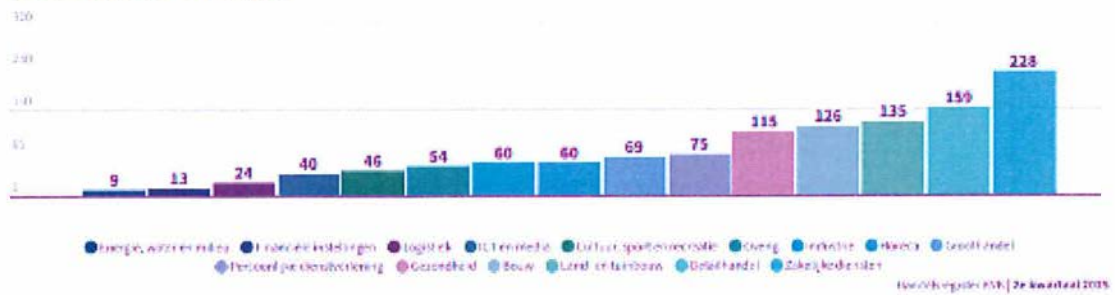


Ad. c Economische structuur in de regio



### Vestigingen per 10.000 inwoners

Coëxponenten, per 10.000 inwoners



## Conjunctuur

### Ontwikkeling bruto binnenlands product (BBP)

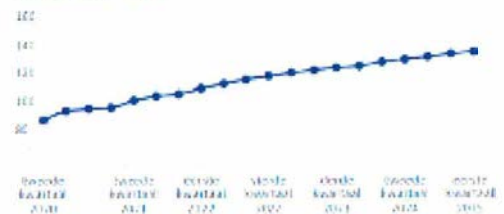
Provincies, % groei t.o.v. een jaar eerder



CBS | 2023

### BBP volume seizoensgecorrigeerd

Index (2010 = 100)



CBS | tweede kwartaal 2020 - eerste kwartaal 2023

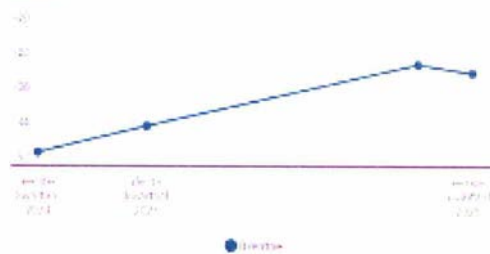
### Faillissementen van bedrijven en instellingen

aantal



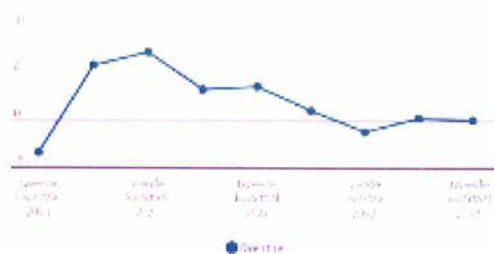
CBS | jan 2024 - mei 2025

### Consumentenvertrouwen index



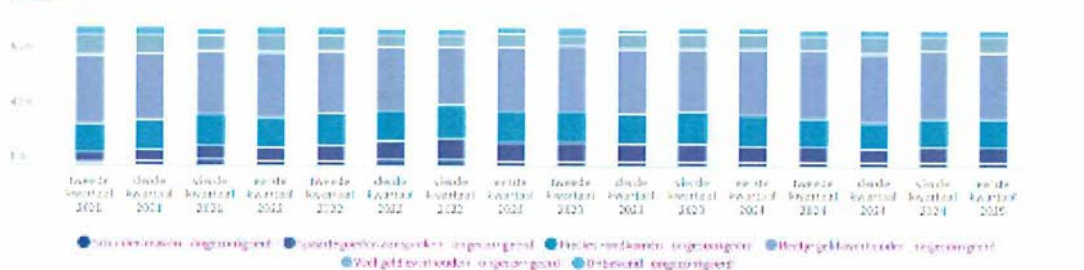
100 | 1e kwartaal 2025 | 1e kwartaal 2023

### Ondernemersvertrouwen index



100 | 1e kwartaal 2025 | 2e kwartaal 2023

### Financiële situatie eigen huishouden Nederland



100 | 1e kwartaal 2025 | 2e kwartaal 2021

## MKB

### Gestarte vestigingen per 10.000 inwoners



100 vestigingen MKB | 1e kwartaal 2025

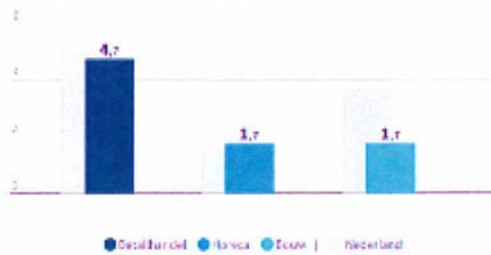
### Gestopte vestigingen per 10.000 inwoners



100 vestigingen MKB | 1e kwartaal 2025

### Gestarte vestigingen

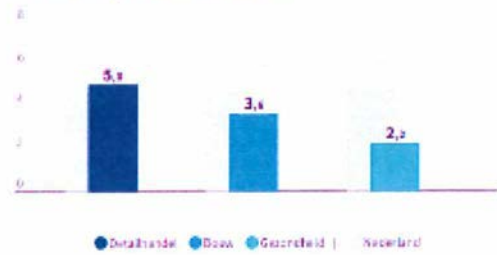
Coevonden, per 10.000 inwoners



Herontwikkeling van KVK | 1e kwartaal 2023

### Gestopte vestigingen

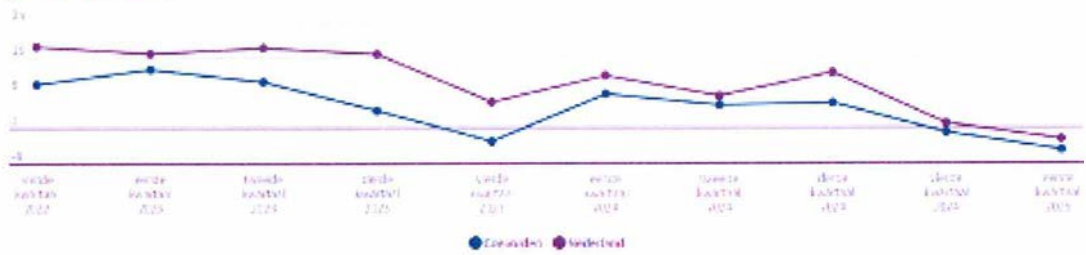
Coevonden, per 10.000 inwoners



Herontwikkeling van KVK | 1e kwartaal 2023

### Groei vestigingen

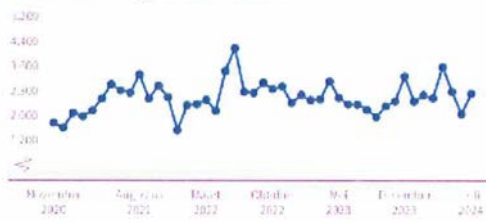
per 10.000 inwoners



Herontwikkeling van KVK | 4e kwartaal 2022 - 2e kwartaal 2024

### Online vacatures

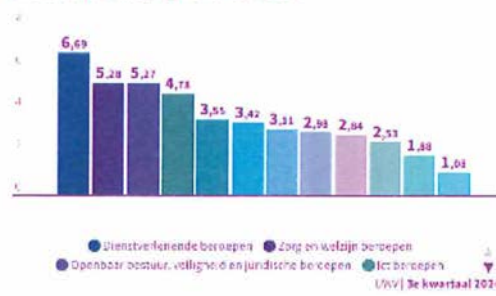
Arbeidsmarktregio Drenthe, aantal



UWV | nov 2020 - juli 2024

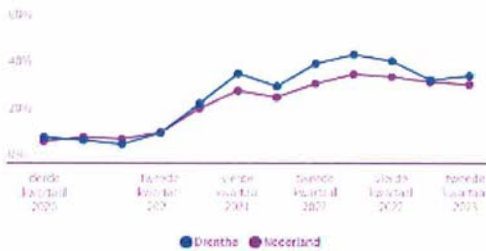
### Spanningsindicator

Arbeidsmarktregio Drenthe, index



UWV | 3e kwartaal 2024

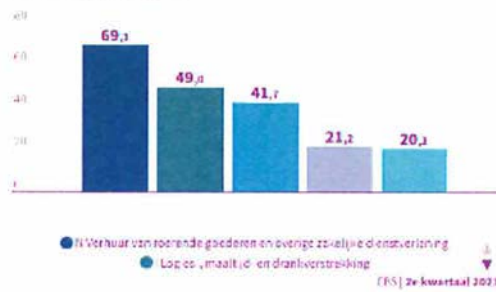
### Tekort aan arbeidskrachten



CBS | 3e kwartaal 2020 - 2e kwartaal 2023

### Tekort aan arbeidskrachten - top 5 sectoren

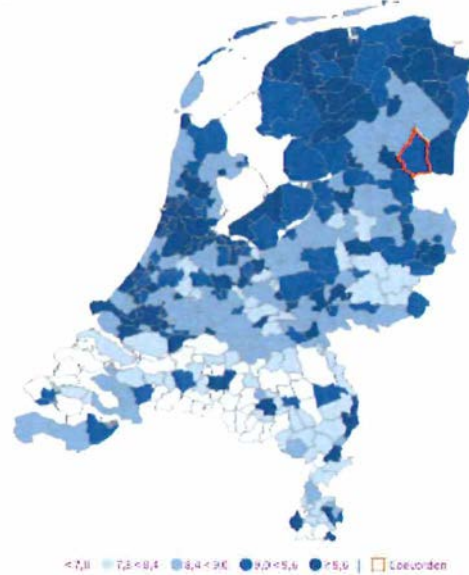
Provincie Drenthe, %



CBS | 2e kwartaal 2023

### Onbenut arbeidspotentieel

Gemeenten in Nederland, %



CBS | 2023

### Bevolkingsgroei 20 jaar tot AOW-leeftijd

Gemeenten in Nederland, % groei tussen 2023 en 2035

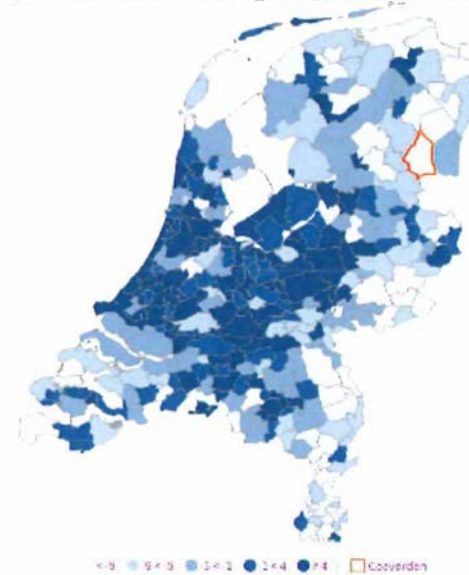
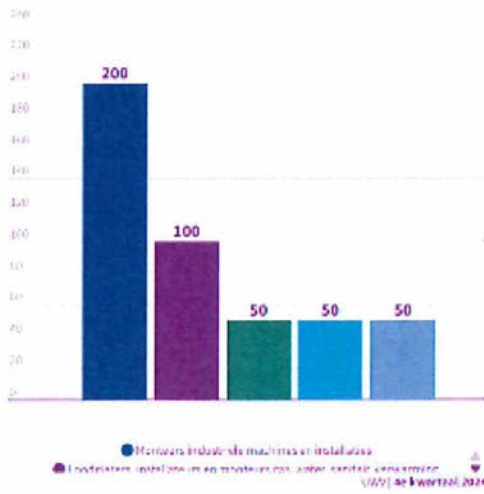


Fig. 6 CBS | 2023

**Openstaande vacatures naar beroep**  
Drenthe, aantal vacatures



**Spanningsindicator**

Provincies, spanning arbeidsmarkt KI maatberoepen



● overvloedig ● knip ● gemiddeld ● ruim ● zeer ruim

UWV 2020 - 2024

Bron: [waarstaatjegemeente.nl / economie / gemeente Coevorden](https://www.waarstaatjegemeente.nl/economie/gemeente-Coevorden)

## II. De analyse naar aanleiding van het financiële tekort:

Allereerst wordt ingegaan op het financiële tekort en daarna op de oorzaken van dit tekort. Om deze reden eerst een financieel overzicht.

	2024	2023	2022
Omschrijving	Bedrag	Bedrag	Bedrag
Definitieve BUIG-uitkering	11.927.196	11.660.915	10.458.204
Bijstandsuitkeringen	12.159.371	11.203.736	10.330.131
Loonkostensubsidies	989.159	805.272	640.009
Terugvorderingen en verhaal	137.313	184.182	257.233
Totaal subsidiabele kosten	13.011.217	11.824.826	10.712.907
Rekenkundig tekort 2024	1.084.021	163.911	254.703
Percentage tekort t.o.v. BUIG-uitkering	9,1%	1,4%	2,4%
Gecumuleerd tekort	12,9%		
Vermoedelijk te ontvangen vangnetuitkering	<b>€ 94.741</b>		

Om voor een vangnetuitkering in aanmerking te kunnen komen, moet er voldaan worden aan twee voorwaarden (\*):

- a. Over 2024 moet sprake zijn van een tekort dat meer bedraagt dan 7,5% van de definitief over dat jaar toegekende gebundelde uitkering als bedoeld in artikel 69 Participatiewet;
- b. Over 2022, 2023 en 2024 moet sprake zijn van een gecumuleerd tekort dat meer bedraagt dan 7,5%, berekend over alleen de definitief over 2024 toegekende gebundelde uitkering als bedoeld in artikel 69 Participatiewet.

(\*) <https://www.toetsingscommissievp.nl/vangnetuitkering-2024/voorwaarden-2024>

Aan beide voorwaarden wordt voldaan:

Ad a. het tekort over 2024 is 9,1%. Dat is meer dan 7,5% van de definitief over dat jaar toegekende gebundelde uitkering;

Ad B. over de jaren 2022, 2023 en 2024 is het gecumuleerde tekort 12,9%, wat meer is dan 7,5% berekend over de definitief over 2024 toegekende gebundelde uitkering.

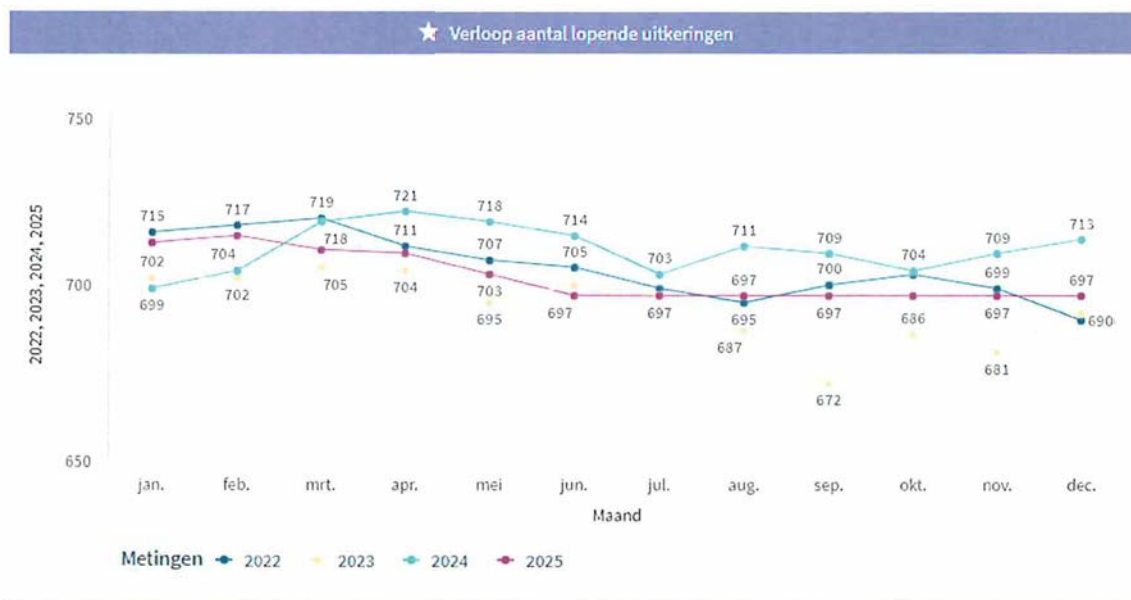
Wat valt verder op aan bovenstaand financieel overzicht?

- a. De uitgaven die gemoeid zijn met de betaling van bijstandsuitkeringen nemen ieder jaar met ongeveer 1 miljoen toe. Daar tegenover staat dat het BUIG-budget ook ieder jaar toeneemt, maar geen gelijke tred houdt met de uitgaven die gemoeid zijn met de betaling van bijstandsuitkeringen. In 2024 is er zelfs sprake van overschrijding van het BUIG-budget door alleen de uitgaven die gemoeid zijn met de betaling van bijstandsuitkeringen;
- b. De uitgaven die gemoeid zijn met de betaling van loonkostensubsidie lopen ieder jaar op met circa twee ton per jaar. Het is de vraag of het budget wat we hiervoor ontvangen gelijke tred houdt met de uitgaven die we hierop doen?
- c. We zien dat de ontvangsten die gemoeid zijn met 'terugvordering en verhaal' ieder jaar afnemen. Indien we de jaren 2022 en 2024 met elkaar vergelijken zien we dat ontvangsten ongeveer gehalveerd zijn. Ook deze ontvangsten hebben een effect op het totale financiële resultaat.

Hieronder wordt dieper ingegaan op drie punten die hierboven worden aangehaald:

Ad a. Oorzaak toename uitgaven bijstandsuitkeringen.

Allereerst zoomen we in op het verloop van het aantal uitkeringen over de afgelopen jaren:



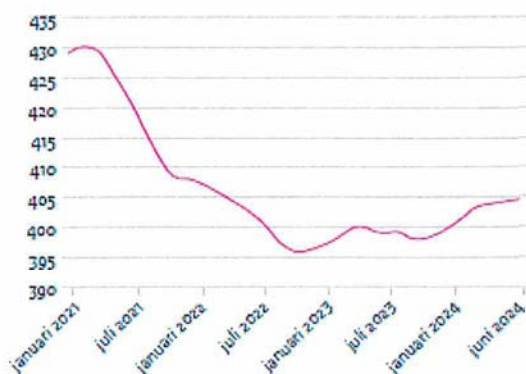
Bron: dashboard Werk & Inkomen, gemeente Coevorden

Opmerking bij deze grafiek: we zien over het jaar 2024 een duidelijke toename van het aantal uitkeringen over het jaar 2024 ten opzichte van de jaren 2022 en 2023. In schema:

	jan	dec
2022	715	690
2023	702	692
2024	699	713

Uitgaande van de maand januari van ieder jaar lijkt er sprake van een afname van het aantal uitkeringen, maar uitgaande van de maand december van ieder jaar is er sprake van een toename met ca. 21 a 23 uitkeringen (2024 ten opzichte van 2022 en 2023). De trend van de toename van het aantal uitkeringen zien we ook landelijk terug (vanaf januari 2024 weer een duidelijke opwaartse beweging):

Figuur 1: Ontwikkeling aantal mensen tot de AOW-leeftijd met bijstandsuitkering, januari 2021 – juni 2024 (x 1.000).



Bron: CBS

Bron: factsheet Participatiewet SZW, maart 2025

De vraag doet zich voor wat de oorzaak is van deze toename van uitkeringen? Daarvoor kijken we eerst naar een paar grafieken van gestarte en beëindigde uitkeringen over de afgelopen jaren:

Aantal gestarte uitkeringen:



2022	194
2023	196
2024	190

Aantal beëindigde uitkeringen:



2022	208
2023	197
2024	168

Bron: dashboard Werk & Inkomen gemeente Coevorden.

Opmerking bij deze grafieken: het aantal gestarte uitkeringen is over de afgelopen drie jaren nagenoeg gelijk aan elkaar. Het aantal beëindigde uitkeringen neemt de afgelopen drie jaren echter af: van 208 beëindigde uitkeringen (2022) naar 168 beëindigde uitkeringen (2024). Dit zijn 40 uitkeringen minder die beëindigd zijn in vergelijking met het jaar 2022. Dit maakt ook dat we in 2024 meer uitkeringen verstrekken dan over de jaren 2022 en 2023.

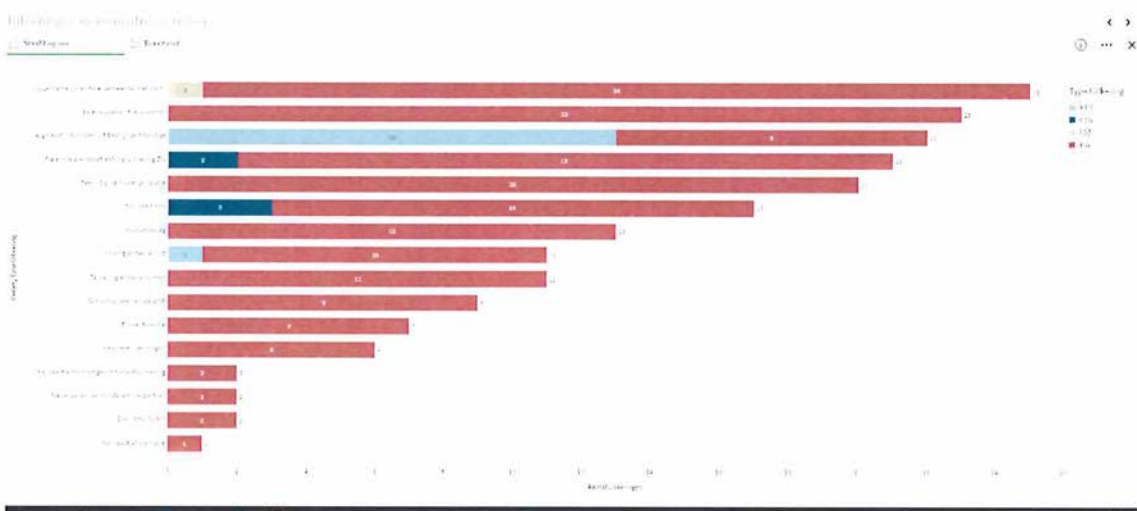
Wat zien we als we het aantal gestarte en beëindigde uitkeringen naast elkaar zetten:

### Vergelijk in- en uitstroom aantal uitkeringen over 2022, 2023 en 2024

Jaar	In	Uit	
2022	194	208	<u>uitstroom</u> hoger dan instroom: 14 uitkeringen minder
2023	196	197	<u>uitstroom</u> hoger dan instroom: 1 uitkering minder
2024	190	168	<u>uitstroom</u> lager dan instroom: 22 uitkeringen meer

De uitstroom stagneerde in 2024. De vervolgvraag is dan wat hier de oorzaak van is? Hiervoor kunnen we o.a. naar de instroomredenen kijken:

### Instroomredenen 2022:

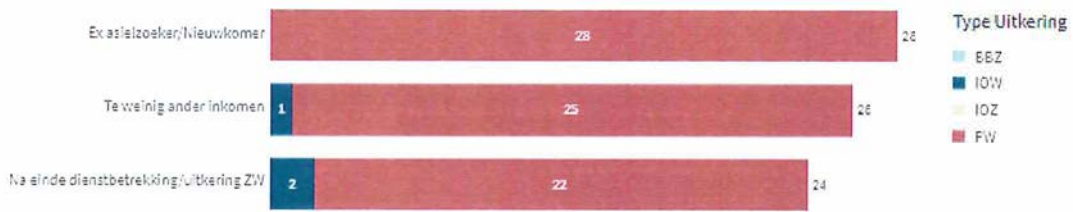


De drie voornaamste redenen (detail van overzicht hierboven):





De drie voornaamste redenen (detail van overzicht hierboven):



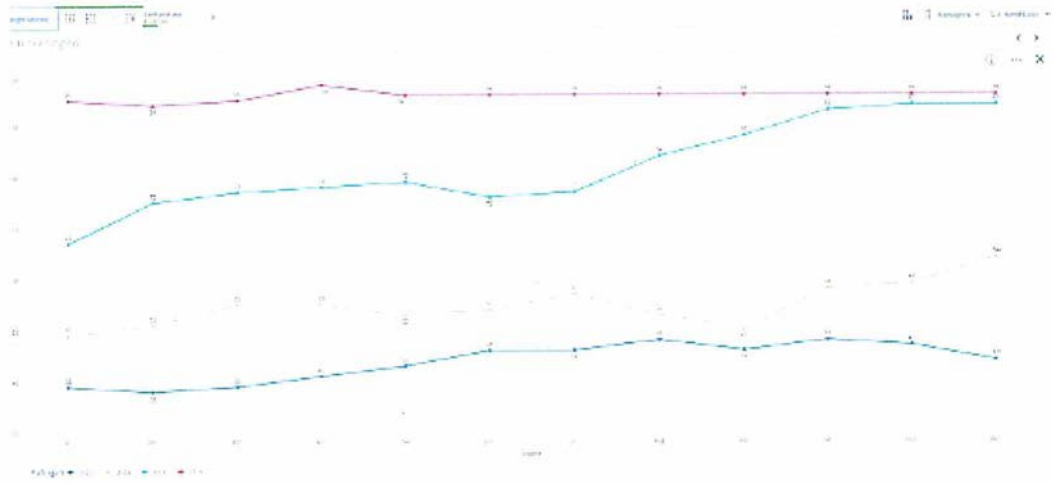
Bron: dashboard Werk en Inkomen gemeente Coevorden

Opmerking bij bovenstaande grafieken: we zien de afgelopen jaren dat er een lichte verschuiving optreedt in de instroomredenen. Was in 2022 nog de belangrijkste instroomreden 'overname uit andere gemeente', in 2023 en in 2024 is dit 'ex-asielzoeker/nieuwkomer' geworden. Deze instroomredenen stond in 2022 op de tweede plaats. We kunnen concluderen dat de groep 'nieuwkomers' een belangrijke instroomredenen is en ook zorgt voor ontwikkeling van ons bijstandsvolume. Deze groep stroomt ook niet direct weer uit, omdat deze doelgroep verplichte trajecten moet doorlopen om aan de inburgering te voldoen, waaronder het volgen van inburgeringslessen. In veel gevallen is parttime werk het hoogst haalbare. Een aanvullende uitkering blijft vaak noodzakelijk.

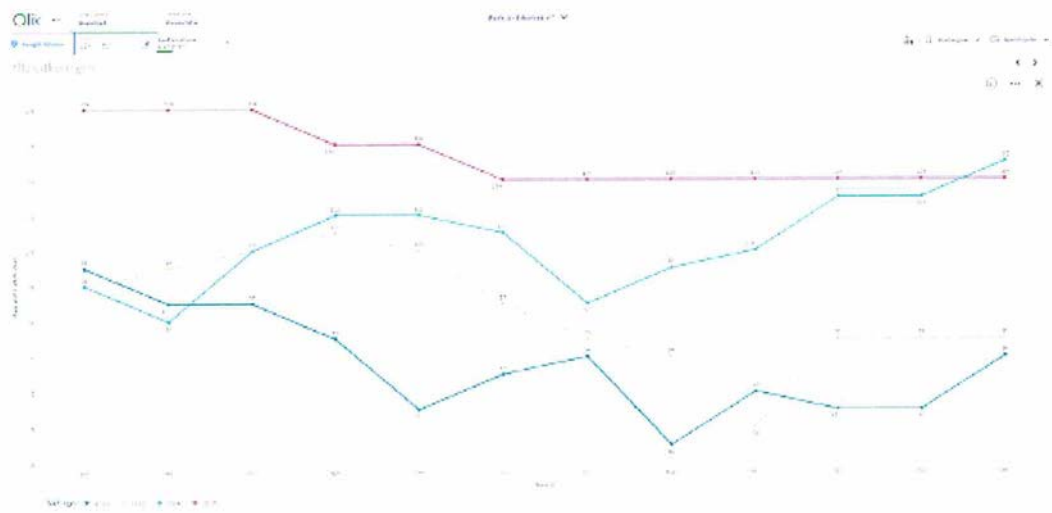
Naast de redenen van instroom en de ontwikkeling die we daarin zien, zien we nog een belangrijke ontwikkeling en dat heeft met de leeftijd van de uitkeringsgerechtigden te maken die momenteel een uitkering ontvangen. Hierna volgen twee grafieken van de twee leeftijdsgroepen in de bijstand die qua aantal behoorlijk aan het toenemen zijn:

## Verloop aantal uitkeringen per leeftijdsklasse

### Jonger dan 27 jaar:



### Van 27 tot 34 jaar:



In detail:



Opmerking bij deze grafieken: de lichtblauwe lijn betreft 2024 en we zien duidelijk dat beide leeftijdsgroepen zich sterker gaan vertegenwoordigen binnen de bijstandspopulatie: zowel jongeren tot 27 jaar (in totaal 96) als jongeren van 27 tot 34 jaar (104). Dit zullen deels nieuwkomers zijn, alsook jongeren die het momenteel niet redden op school of op de arbeidsmarkt en alleen met ondersteuning opnieuw naar school gaan of aan het werk gaan. In dit kader is de wet “Wet van school naar duurzaam werk” van belang die per 1 januari 2026 van kracht wordt. Deze wet beoogt de kansengelijkheid onder jongeren te bevorderen. Dit impliceert dat er sprake is van kansengelijkheid onder jongeren en dat wordt ook duidelijk uit bijgaand overzicht:

Type onderwijs	Aantal jongeren	% zonder werk, jaar na uitstroom
<b>Zonder startkwalificatie</b>		
Vso	5.320	74% <sup>45</sup>
Pro	2.880	35%
Entree	1.640	35%
<b>Voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) uit het mbo</b>	<b>31.470<sup>46</sup></b>	<b>33%</b>
Entree bbl	1.130	30%
<b>Met startkwalificatie</b>		
Mbo niveau 2 bol	7.110	20%
Mbo niveau 3/4 bol	41.480	10%
Mbo niveau 2 bbl	6.770	8%
Mbo niveau 3/4 bbl	22.450	2%

Bron: toelichting op de Wet van school naar duurzaam werk

Uit dit overzicht wordt duidelijk dat jongeren zonder startkwalificatie een beduidend hogere kans hebben op werkloosheid na beëindiging schoolopleiding dan jongeren met een startkwalificatie. We zien in ons bestand steeds vaker jongeren die het zonder startkwalificatie niet redden op de arbeidsmarkt en zich genoodzaakt zien om een uitkering aan te vragen.

Het is een goede ontwikkeling dat gemeenten op grond van genoemde wet eerder en langer betrokken raken bij deze jongeren die niet of onvoldoende gekwalificeerd zijn voor de arbeidsmarkt.

Deze signalering, de toename van het aantal nieuwkomers en jongeren in de bijstand, wordt ook landelijk gesignaleerd:

**Tabel 1: Mensen met bijstandsuitkering: aantal en aandeel naar leeftijd, herkomst en geslacht, juni 2024 en ontwikkeling ten opzichte van juni 2023.**

		(Sub)totaal juni 2024 (aandeel van totaal)		Ontwikkeling t.o.v. juni 2023	
<b>Leeftijd</b>					
Jonger dan 27 jaar		39.540	9,8%	3.190	8,8%
27 tot 45 jaar		136.400	33,7%	1.680	1,2%
45 jaar tot AOW leeftijd		228.790	56,5%	590	0,3%
<b>Herkomst*</b>					
Nederland		139.010	34,3%	-2.910	-2,1%
Europa	Geboren in NL	8.320	2,1%	-120	-1,4%
	Geboren buiten NL	17.350	4,3%	90	0,5%
Buiten Europa	Geboren in NL	32.330	8,0%	720	2,3%
	Geboren buiten NL	207.720	51,3%	7.680	3,8%
<b>Geslacht</b>					
Mannen		176.870	43,7%	5.070	3,0%
Vrouwen		227.870	56,3%	400	0,2%
<b>Totaal</b>		<b>404.730</b>		<b>5.460</b>	<b>1,4%</b>

Bron: CBS

\* Het kenmerk 'herkomst' is afgeleid van het geboorteland van een persoon zelf of (van een) van de ouders.

Bron: factsheet Participatiewet SZW, maart 2025

Uit dit overzicht blijkt dat ook landelijk het aantal jongeren in de bijstand is gestegen (juni 2024, stijging met 8,8%) alsook de groep met een herkomst van buiten Europa en geboren buiten Nederland is gestegen (juni 2024, stijging 3,8%).

**Samenvattend:**

De afgelopen 3 jaren heeft de gemeente Coevorden een tekort op het BUIG-budget. In 2024 is dit tekort hoger dan in de jaren 2022 en 2023. We hebben ook gezien dat in het jaar 2024 de uitstroom van klanten uit de bijstand stagneerde, waardoor de gemeente per saldo aan meer klanten een uitkering diende te verstrekken. We zien vervolgens een paar duidelijke trends:

De toename van het aantal jongeren in de bijstand die hun eigen problematiek meebrengen (lees: het missen van een startkwalificatie of lichamelijke en/of psychische beperkingen hebben) en de toename van het aantal ex-asielzoekers/nieuwkomers die ook vaak eerst inburgeringsverplichtingen hebben voordat ze uitstromen richting de reguliere arbeidsmarkt.

Beide groepen zorgen voor een toename van het bijstandsvolume. Alhoewel ... de in- en uitstroom over 2025 laat alweer een voorzichtig herstel zien. De instroom is beperkt en de uitstroom is op dit moment in evenwicht met de instroom zodat het bijstandsvolume niet verder toeneemt, maar zelfs een kleine daling laat zien (mei 2025: instroom 46 tegen 49 uitstroom). De instroom is dit jaar beperkt omdat we over de eerste vijf maanden van 2024 een instroom hadden van 91. Over de eerste vijf maanden van dit jaar dus een aanzienlijk lagere instroom. Dit heeft met name te maken met het feit dat er aanzienlijk minder vaak na beëindiging dienstverband of uitkering een beroep gedaan wordt op bijstand (in 2024: 24 keer en in 2025 (tot op heden) slechts 4 keer. Dat kan betekenen dat inwoners na beëindiging dienstverband of een uitkering toch weer zelfstandig hun weg naar de arbeidsmarkt weten te vinden en geen beroep hoeven doen op bijstand. Als deze trend zich dit jaar doorzet is de kans groot dat we dit jaar gewoon uitkomen met het aan ons toegekende BUIG-budget over 2025.

Ad b. Uitgaven loonkostensubsidie.

Hoewel de uitgaven op de loonkostensubsidie stijgen, blijven de uitgaven binnen het budget wat we hier specifiek voor ontvangen. Dit blijkt uit onderstaand overzicht:

Loonkostensubsidie	2024	2023	2022
Ontvangen budget	1.018.895	810.606	773.137
Bestedingen LKS	989.159	805.272	640.009
Baten LKS	9.294	26.487	36.322

Het is dus niet zo dat, hoewel de uitgaven op de loonkostensubsidie toenemen, dit mede een oorzaak is van het tekort over 2024. Het ontvangen budget is immers ieder jaar toereikend. Overigens zien we ook landelijk het beeld terug dat de inzet van loonkostensubsidie aan het toenemen is:

#### **Inzet loonkostensubsidies blijft stijgen**

Sinds de invoering van de Participatiewet groeide de inzet van het Instrument loonkostensubsidie gestaag. Om de inzet van loonkostensubsidie door gemeenten verder te stimuleren is de financiering van dit instrument gewijzigd. Vanaf 2022 wordt de loonkostensubsidie over gemeenten verdeeld op basis van gerealiseerde uitgaven. In juni 2024 liep het aantal ingezette loonkostensubsidies op richting de 42 duizend (waarvan 3.150 forfaitair) – een stijging van 8% (3.220) ten opzichte van juni 2023 (zie ook tabel 3). In juni 2024 vormden de loonkostensubsidies (Participatiewet, waaronder forfaitair) 16% van alle ingezette re-integratie en participatievoorzieningen.

Bijna 41 duizend mensen werden in juni 2024 met een loonkostensubsidie ondersteund in het krijgen of behouden van werk. De gemiddelde loonwaarde van mensen met een lopende loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet lag eind juni 2024 rond de 54%. De loonwaarde van bijna een kwart (22%) van de mensen ligt tussen 50% en 60%. 44% van de mensen met een loonkostensubsidie heeft een loonwaarde lager dan 50%, 34% heeft een loonwaarde boven de 60%. Eind juni 2024 werkten in totaal ruim 37 duizend mensen met een loonkostensubsidie (waarvan 2.560 forfaitair). 91% van deze mensen werkt zonder (aanvullende) bijstandsuitkering.

Bron: factsheet Participatiewet SZW, maart 2025

Ad. c. Terugloop ontvangsten op terugvordering en verhaal.

De trend is de laatste jaren steeds meer 'maatwerk'. Een term die we ook in de aankomende wet Participatiewet in Balans tegenkomen. Daardoor wordt er vaker afgezien van terugvordering of worden er bijstandsschulden vaker (gedeeltelijk) kwijtgescholden. Dit verklaart deels dat de ontvangsten op terugvordering en verhaal jaarlijks teruglopen. Dit is echter niet de enige reden. Het is ook zo dat er door beslag op een uitkering ook steeds minder ruimte gevonden wordt om terug te vorderen. Aangezien de schuldenproblematiek steeds meer toeneemt, zien we het ook vaker gebeuren dat er beslag op een uitkering wordt gelegd. Daarnaast zien we bij fraudevorderingen ook beperkte ruimte om te vorderen: slechts 12, 24 of 36 maanden afhankelijk van de mate van verwijtbaarheid. Door aanpassing van wetgeving zullen de mogelijkheden steeds verder afnemen. Daarentegen is het wel zo dat soms een behoorlijke vordering mogelijk is door bijvoorbeeld verkoop woning of een erfenis, maar dan moet dit wel aan de orde zijn.

Samenvattend is het dus zo dat door aanpassing van wetgeving de mogelijkheden om terug te vorderen steeds verder zullen afnemen. Dit is in lijn met de terugloop van ontvangsten op terugvordering en verhaal. Echter, incidenteel kan zich een behoorlijke vordering voordoen en dat kan het financiële resultaat gunstig beïnvloeden, maar dan moet die vordering zich wel voordoen.

## **2. Getroffen maatregelen om het tekort te reduceren**

Hieronder beschrijft het college maatregelen die zijn getroffen om een bijdrage te leveren aan het reduceren van het tekort.

### **Souk naar Werk (toekomstgerichte) training voor statushouders**

In 2024 hebben wij voor de doelgroep statushouders die vallen onder de Wet Inburgering 2021 een 12- weken durende training ontwikkeld. Tijdens deze training, die we zelf als gemeente geven, bereiden we statushouders intensief voor op deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor veel statushouders is de stap naar stage of werk te groot gebleken. Dit omdat zij onvoldoende besef hebben wat er van hen verwacht wordt en wat zij kunnen verwachten als zij aan het werk gaan. Dit zit hem voor een groot deel in het niet (her)kennen van de Nederlandse arbeidscultuur, normen, waarden en verwachtingen. Tijdens deze training wordt onder andere aandacht besteed aan normen en waarden (o.a. op tijd komen), rechten en plichten, beroepeninformatie, opleidingen en solliciteren. De training wordt afgesloten met meerdere werkbezoeken bij diverse branches. Hierbij wordt gekeken naar de interesses van de statushouders die de training volgen, maar ook naar realistische baankansen. Uitgangspunt is dat elke statushouder na het volgen van deze training aansluitend een werkstage gaat volgen of vrijwilligerswerk gaat doen om zodoende de stap richting de arbeidsmarkt (lees: een betaalde baan) te verkleinen.

Door vroegtijdig intensief te investeren in deze doelgroep verwachten we de uitkeringsduur te verkorten, en duurzame uitstroom te bevorderen. Bijna alle statushouders, op een enkeling na, zijn gestart met een vervolgtraject na het hebben gevolgd van de training. Dit vervolgtraject zorgt ervoor dat betaald werk steeds een stap dichterbij komt en naar verwachting jaarlijks gemiddeld 10 statushouders parttime aan het werk zullen gaan.

### **Vroege start inburgering**

Statushouders die aan onze gemeente worden gekoppeld starten al zoveel mogelijk vanuit het AZC met de inburgering. Binnen twee weken na koppeling maken we reeds kennis met de statushouder. Ook wordt ernaar gestreefd zo snel mogelijk te starten met inburgeren én participeren.

Een groot deel van de statushouders die aan onze gemeente zijn gekoppeld vanuit het AZC zijn al gestart met de inburgering. Hierdoor wordt de 'wachttijd' op het AZC nuttig besteed. Tweeledig: omdat statushouders in de 'actieve stand' blijven (stilzitten doet geen goed. Later iemand opnieuw motiveren is lastiger en kost meer tijd) en omdat ze al daadwerkelijk starten met inburgering en integratie met een versnelde kans op uitstroom.

Naast dat het statushouders perspectief geeft en hen motiveert (en dus maatschappelijk wat oplevert), levert het op termijn op dat statushouders eerder volwaardig mee kunnen doen aan de maatschappij. En daarmee sneller betaald aan het werk kunnen en korter een beroep hoeven te doen op een Participatiewet uitkering. Dit versterkt mede het resultaat van de Souk naar Werk training.

### **Specifieke trajecten voor de doelgroep statushouders**

Wij richten onze dienstverlening op alle statushouders. Maar niet alle statushouders zijn direct plaatsbaar bij reguliere werkgevers voor bijvoorbeeld een werkstage. Een specifieke doelgroep binnen de doelgroep statushouders zijn vrouwelijke statushouders die een lange afstand hebben tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat ze analfabeet zijn en in het land van herkomst niet gewerkt hebben. Ofwel omdat ze door wat ze hebben meegemaakt in het land van herkomst te kampen hebben met trauma's. Voor onder andere deze doelgroep hebben we een speciale trajecten ingekocht. Tijdens dit traject bouwen statushouders weer ritme op, ontdekken wat ze kunnen en wat ze leuk vinden. Dit vanuit een veilige werkplek waar ze op een laagdrempelige manier kunnen participeren en extra taalonderwijs krijgen.

We zien dat deze doelgroep kleine stappen zet richting de arbeidsmarkt. In het verleden hebben we gezien dat een gerichte intensieve aanpak, ook voor de doelgroep die verder van de arbeidsmarkt afstaat, op termijn kan leiden tot uitstroom. Belangrijk is wel dat de ingezette leerlijn wordt doorgezet. Dit traject is in eerste instantie bedoeld om klanten in beweging te krijgen, niet om in dit stadium al uitstroom te genereren maar meer op langere termijn. Desondanks zien we wel reeds concreet resultaat qua uitstroom.

#### **Nieuwe Nederlanders (Statushouders) in de Zorg**

We zijn bezig met het inzetten van een voorschakeltraject Nieuwe Nederlanders in de Zorg. Het voorschakeltraject is bedoeld voor volwassen nieuwe Nederlanders die het (beter) willen leren van de Nederlandse taal gaan combineren met het kennismaken van een vak. Die zich willen ontwikkelen in zorg en/of welzijn en daarbij kennis en vaardigheden gaan leren om cliënten te assisteren bij hun dagelijks bezigheden op het gebied van wonen, welzijn en misschien een beetje zorg. In dit voorschakeltraject worden vaardigheden en kennis behandeld die nodig zijn om cliënten te ondersteunen bij taken in hun leefomgeving. Omdat er veel behoefte is aan 'nieuwe zorgverleners' kunnen nieuwe Nederlanders door het volgen van deze cursus kennismaken met het vak maar ook met het leren en ontwikkelen van zichzelf én kennismaken met de zorg in Nederland. Voor Coevorden zijn diverse ontwikkelplekken bij verschillende organisaties. Wanneer het een succes blijkt en de aanmeldingen van werkzoekenden blijven, kijken we of deze vorm van voorschakelen structureel kunnen inzetten en kunnen uitbreiden naar eventuele andere branches.

#### **Samenwerking met het AZC**

In de gemeente Coevorden hebben we een groot AZC (450 bewoners) met een bestuursovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met deze locatie hebben we samenwerkingsafspraken gemaakt, met als doel om (meer) asielzoekers te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt. Het overgrote deel van deze asielzoekers krijgt uiteindelijk een verblijfsvergunning. Door deze doelgroep gezamenlijk vroegtijdig op te pakken beogen we preventief instroom in de Participatiewet uitkering te voorkomen.

Ook het COA-personeel op AZC Zweeloo is steeds beter in staat kansen bij regionale werkgevers te vinden waarop asielzoekers, bewoners van het AZC, werk kunnen vinden. Om deze uitstroom te versterken hebben we als gemeente recent met COA samenwerking afspraken gemaakt. Deze zijn onder andere gericht op het ontzorgen van werkgevers en het koppelen van netwerken. Onze gemeenteraad heeft hiertoe in juni 2025 een informerende brief van het college ontvangen.

#### **Additionele werkplekken beschut werk**

In de, per 1 januari 2015, in werking getreden Participatiewet is beschut werk als voorziening opgenomen. Met de komst van deze voorziening hebben we als gemeente bewust de beleidskeuze gemaakt om beschut werk vorm te geven conform de landelijke kaders en op een wijze die aansluit bij onze lokale arbeidsmarkt. Deze voorziening is bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking die niet in een reguliere werkomgeving kunnen functioneren, maar met de juiste ondersteuning wel productief kunnen zijn in een aangepaste setting.

Momenteel wordt er een voorstel voorbereid om de bestaande wachtlijst voor beschut werk in één keer substantieel te verkorten. Concreet betekent dit dat we overwegen om circa 12 extra beschutte werkplekken beschikbaar te stellen. Dit vraagt enerzijds om een eenmalige investering, onder meer in begeleiding en infrastructuur, maar leidt anderzijds tot een structurele besparing op de bijstand uitgaven. Door deze mensen duurzaam aan het werk te helpen, vergroten we hun maatschappelijke participatie en verkleinen we hun afhankelijkheid van een uitkering. Daarnaast draagt dit bij aan hun eigenwaarde en kwaliteit van leven, wat op termijn ook andere maatschappelijke kosten kan beperken. Deze maatregel sluit dan ook goed aan bij onze bredere inzet op activering en preventie binnen het sociaal domein.

Het positieve effect van deze maatregel is dat mensen op de wachtlijst voor een beschutte werkplek daadwerkelijk aan de slag gaan. Financieel heeft dit een positief effect doordat we fors gaan besparen op uitkeringslasten.

### **Coaching voor jongeren**

Zuidoost Drenthe heeft in verhouding tot andere gemeenten in de provincie Drenthe relatief de meeste voortijdige schoolverlaters. Jongeren die uitvallen in het onderwijs komen in beeld bij leerplicht of het Doorstroompunt (voorheen Regionaal Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaters). We zien ook veel instroom van jongeren in de bijstand. Jongeren komen vaak als gevolg van veelsoortige problematiek in de bijstand. Dit is de reden dat we vanaf medio november 2024 jongeren specifieke coaching aanbieden via LevelUp. LevelUp richt zich op de groei en ontwikkeling van jongeren, waarbij jongeren door jongeren gecoacht worden. LevelUp biedt oprechte aandacht en ondersteuning aan jongeren in de leeftijd van 12-27 jaar. De hulpvragen zijn van verschillende aard. LevelUp heeft als doel jongeren te bereiken en te begeleiden zodat zij weer in hun kracht en talent geloven. Het praktische doel van LevelUp is het terugleiden van jongeren naar school, werk of een combinatie van beide. Ook jongeren die dreigen uit te vallen op school of in werk worden preventief geholpen om uitval tegen te gaan.

De inzet van de coaches van LevelUp werkt voornamelijk preventief. We proberen met hun inzet langdurige uitval van school te voorkomen of belemmeringen op weg naar de arbeidsmarkt weg te nemen. Doel is terugleiden naar school of naar de arbeidsmarkt. Indien dat lukt dan voorkomt dat een (langdurig) beroep op bijstand en bespaart dit ook op uitkeringslasten. Overigens bereikt LevelUp ook resultaten op het sociale vlak: verbeteren sociale contacten; het bieden van een luisterend oor etc. Ook dit heeft een effect op het welzijn van jongeren en is een randvoorwaarde voor het goed functioneren op school, werk of in de maatschappij.

### **Praktijkonderwijs/Voortgezetspecialonderwijs**

Wij krijgen van samenwerkingspartners periodiek een update over de te verwachten schoolverlaters en het traject wat zij nu volgen. Dit betreft leerlingen die momenteel bezig zijn met het laatste schooljaar. Het is gebruikelijk dat de leerlingen op een stage zitten met uitzicht op werk. Door dit korte lijntje kunnen we snel schakelen op de arbeidsmarkt of scholing (MBO 2). Wanneer er loonkostensubsidie en/of jobcoaching georganiseerd moet worden schakelen we intern. Deze manier van werken zorgt ervoor dat leerlingen vroeg in beeld zijn en verkleint de kans dat leerlingen terugvallen in de bijstand.

### **Leefstijlunie**

Sinds enkele jaren werken we samen met De Leefstijlunie. De Leefstijlunie kan twee diensten leveren, te weten De Leefstijlscan en, indien nodig, de Leefstijltraining. Deze diensten helpen inzichtelijk te krijgen in hoeverre leefstijl van invloed is op re-integratie- of participatiemogelijkheden. De scan voorziet daarbij in een advies. Tijdens de training wordt daadwerkelijk met dat advies aan de slag gegaan. De diensten van De Leefstijlunie worden met name ingezet bij klanten die geactiveerd dienen te worden. Met behulp van deze diensten worden eerste stappen gezet richting de arbeidsmarkt.

Deze inzet helpt ons inzichtelijk te krijgen waar de belemmeringen zitten bij klanten om de eerste stappen te zetten richting de arbeidsmarkt. Uiteindelijke uitstroom leidt tot (een eerdere) beëindiging van de uitkering en zal daarmee ook tot een besparing leiden van de uitkeringslasten.

### **Scrum**

Scrum gebruiken we als een middel om het matchingsproces tussen vraag- en aanbod te effectueren. Werkzoekenden en vacatures worden eens per week besproken tijdens deze sessies. De nadruk ligt op teamwerk, het nemen van verantwoordelijkheid en stapsgewijze vooruitgang naar een duidelijk omschreven doel; uitplaatsing naar een (on)betaalde duurzame baan.

### **Talentscan**

De Talentscan maakt inzichtelijk waar iemand energie van krijgt, wat bij iemand past, maar juist ook wat mogelijke valkuilen en gedragsrisico's zijn. Met behulp hiervan kan je goed onderbouwd onderzoeken wat iemand nodig heeft voor een vervolgstap en sturen naar gedragsverandering.

- Het is een compacte en toegankelijke scan, welke ook bij Talentperron Groningen wordt gebruikt) en de ervaringen daar zijn goed.

- Het biedt mogelijkheden om dit instrument in de toekomst ook in te zetten in andere clusters van het sociaal domein.

De inzet van dit instrument helpt ons en klanten zelf om meer gericht te gaan participeren en uitstromen.

### **Baan-afspraak-banen**

Als gemeente zijn wij ook actief met het plaatsen van mensen op baan-afspraakbanen. Wij bedienen momenteel 125 klanten met een doelgroepindicatie, waarvan er 60 actief zijn in een BaanAfspraakBaan. In 2023 zijn er 21 klanten gestart in een BaanAfspraakBaan en in 2024 23 klanten. Ook 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-afspraakbaan, waaronder bij de gemeente Coevorden in haar rol als werkgever.

### **Algemene en overige inzet**

We zetten naast de specifiek genoemde maatregelen ook andere voorzieningen in die genoemd staan in onze re-integratieverordening. Met deze voorzieningen beogen we mensen stappen te laten zetten op de participatieladder, met als uiteindelijke doel betaald werk.

Dit zijn bijvoorbeeld werkstages, zodat klanten werkervaring op kunnen doen. Maar ook zetten we in op proefplaatsingen en als het nodig is kennen we ook duurzaamheidssubsidies toe aan werkgevers.

Tevens zetten we in op het volledig laten uitstromen van mensen die parttime werken. In 2024 zijn hierdoor 15 mensen uitgestroomd naar regulier werk.

Voor sommige mensen zijn de hierboven genoemde voorzieningen nu nog niet haalbaar en zetten we bijvoorbeeld een participatieplaats in. Daarin staat ervaring met werken en het opdoen van werknemersvaardigheden centraal.

Sociale activering biedt voor een aantal inwoners een opstapmogelijkheid. We verstaan hieronder het uitvoeren van maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk. Dit ter voorbereiding op een traject naar werk. In een aantal gevallen is het ook het maximaal haalbaar resultaat. We vinden het belangrijk om ook met regelmaat contact te blijven houden met deze doelgroep. Doel is dan om samen het moment te bepalen waarop de volgende stap kan worden voorbereid.

Ook zetten we ook in op scholing. Dit kan het volgen van een cursus zijn, maar op individuele basis faciliteren we ook het volgen van een opleiding. Dit om duurzame uitstroom te realiseren.

In de gemeente Coevorden hebben we in 2023 een begin gemaakt om onze werkzoekenden dienstverlening onder de loep te nemen. Met de opbrengst van een klantreis met duidelijke verbeterpunten in onze dienstverlening werken we beleidsmatig en in de uitvoering aan 'het Huis van ontwikkeling'. Dat huis staat nog niet definitief maar we werken alvast 'in de geest van' en 'vanuit de bedoeling'.

Middels een aanbestedingstraject is een partij gezocht en gevonden voor een onderzoek naar integraliteit in het Sociaal Domein. Duidelijk is dat we meer integraal willen en moeten werken in het sociaal domein. Dat betekent dat we het werkproces meer willen inrichten vanuit het perspectief van de inwoner. En dat we toegankelijker willen zijn voor de inwoner en efficiënter werken. Deze partij gaat ons helpen met de volgende onderzoeksopdracht:

*Hoe kunnen we onze dienstverlening in het sociaal domein inrichten:*

- *Om toekomstbestendig te zijn*
- *Te voldoen aan de wet- en regelgeving*
- *Binnen de gestelde financiële en formatieve kaders te blijven*
- *Waarbij de inwoner centraal staat*

## Handhaving

Jaar	Norm (aantal verwachte beëindigingen)	Aantal beëindigingen
2023	18 (100%)	14 (77%)
2024	18 (100%)	16 (88%)

Handhaving besteden we uit aan de gemeente Emmen die dit voor ons uitvoert. Er is een norm (aantal verwachte beëindigingen) afgesproken. Hoewel over 2023 en 2024 de norm niet volledig wordt gehaald, is het resultaat met 77% over 2023 en 88% over 2024 ook weer niet gering. We zijn aan het onderzoeken wat er mogelijk en nodig is voor een nog beter resultaat in samenspraak met de gemeente Emmen.

## Regionale samenwerking in de Arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD)

De arbeidsmarktregio Drenthe bestaat bijna 10 jaar. De zes gemeenten, het UWV, onderwijspartners, VNO-NCW, vakbonden en SBB hebben elkaar beter leren kennen. De herstructurering van de Arbeidsmarktinfrastructuur heeft ook in Drenthe in 2025 geleid tot een Regionaal Beraad en een duidelijke route naar het Werkcentrum Drenthe. Deze maanden ligt de focus op een Meerjarenbeleidskader en uitvoeringagenda.

Vanuit regionale- en lokale ontwikkelingen spelen we directer en vraag gestuurd in op de behoefte van de klanten in ons bestand.

De arbeidsmarkt is regionaal, werkgevers uit de regio bieden kansen aan inwoners waarbij de woonplaats niet uitmaakt. Het lukt in toenemende mate om regionaal projecten op te zetten met deelnemers uit verschillende gemeenten en UWV.

Door het organiseren van werkfestivals, banenbeurzen en branchegerichte speeddates met werkgevers en werkzoekenden stimuleren we betaald werk.

Deze activiteiten vinden plaats op steeds verschillende fysieke plekken in de regio. We zijn regionaal in staat om steeds meer bij de doelgroep betrokken werkgevers te binden, met een missie op vergroten van inclusiviteit.

Concrete voorbeelden:

- Harry Helpt- Training: een tweedaagse training waarin de deelnemer opgeleid wordt tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking. Deze training is ontwikkeld voor mensen die als Harrie zullen gaan functioneren of die dit al doen. In deze training krijgt de deelnemer informatie, theorie, praktijkvoorbeelden en tools om hen te helpen bij de begeleiding.
- Zoo Werkt 't Festival: levert een bijdrage aan het oplossen van lokale arbeidsmarktproblemen.
- Structureel organiseren van gezamenlijke speeddates in kansrijke branches
- Samen met onderwijs en ondernemers ontwikkelen van voorschakeltrajecten richting de branches kinderopvang en zorg.
- On Stage Evenementen: een beroepenfeest voor vmbo-leerlingen en beroepsbeoefenaren. Zij gaan onderling met elkaar in gesprek over beroep- en werkdag en maken een afspraak voor werkbezoeken op de Doe Dag. Evenement is gericht op het opbouwen van een netwerk. Levert netwerk, stageplaatsen en zelfs dienstverbanden op.
- Dag van de Groene Toekomst: werkzoekenden beleven de carrièremogelijkheden in het groen, zoals maaimachinist, boomverzorger, hovenier. Ze krijgen informatie over openstaande vacatures en opleidingen.
- Online Banenmarkt: er worden continu actuele vacatures geplaatst op LinkedIn. Geïnteresseerden kunnen direct op vacatures reageren. Werkgevers kunnen direct contact opnemen met kandidaten.
- Verschillende (online) banenmarkten en workshops: "LinkedIn voor beginners, durven bellen, cultuurworkshop Somalisch voor werkgevers, CV en pitch trainingen".

### **Regionale projecten voor sterkere uitstroom statushouders**

*In het bestuursprogramma 2022-2026 van de gemeente Coevorden is afgesproken meer intensief in te zetten op Duale trajecten voor statushouders.*

Dat geven we lokaal vorm maar ook in regionale samenwerking door vanaf eind 2023 met drie gemeenten, taalaanbieders en sociale werkbedrijven duale trajecten te organiseren voor statushouders. Hiervoor is subsidie aangevraagd bij het rijk: Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF). Statushouders volgen een duaal traject (inburgering en een vorm van participatie) waarin zij werken aan de Nederlandse taal, vaktaal op de werkvloer en werknemersvaardigheden. We kiezen per deelnemer wat voor soort werkplek het beste past bij belangstelling en mogelijkheden van de statushouder. We zien dat de sociale werkbedrijven vaak de juiste plek kunnen bieden. Ook een aantal reguliere bedrijven participeert.

Concreet voorbeeld is het bedrijf P31 in Coevorden, waar dagelijks een jobcoach begeleiding biedt en een taalschool 'taal op de Werkvloer' geeft.

We zien dat deze intensieve aanpak zijn vruchten afwerpt. Deelnemers krijgen meer zelfvertrouwen en ontwikkelen werkritme.

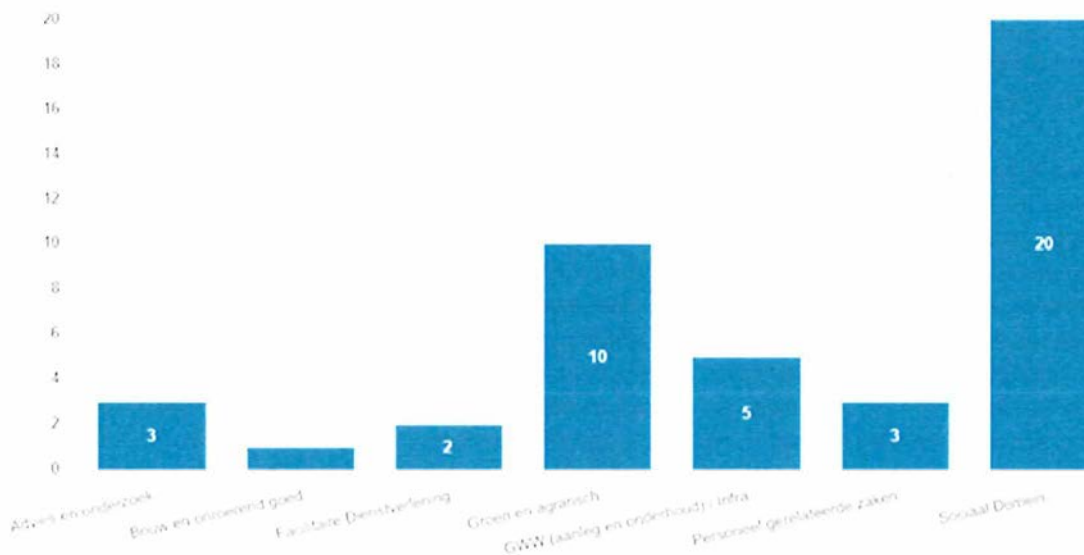
Door de samenwerking tussen de regievoerder en de jobcoach, die veel op de werkvloer aanwezig is, krijgt de regievoerder meer inzicht in verdere realistische vervolgstappen richting de arbeidsmarkt. Ook kunnen sneller vervolgstappen worden gezet. Qua taalniveau: deelnemers spreken door de combinatie van inburgeringslessen en de taallessen op de werkvloer zichtbaar beter Nederlands.

### Social Return on Investment (SROI)

SROI is een manier om ervoor te zorgen dat wanneer de gemeente een aanbesteding in de markt zet, er ook iets terugkomt voor de samenleving. Het idee is dat bedrijven die een opdracht van de gemeente krijgen, ook iets terugdoen voor bijvoorbeeld mensen die moeilijk aan een baan komen, zoals langdurig werklozen, jongeren zonder diploma, of mensen met een arbeidsbeperking. Stel, een bedrijf krijgt een bouwproject van de gemeente. De gemeente heeft dan de mogelijkheid om middels de gunning van de opdracht het bedrijf te verplichten een aantal mensen in dienst te nemen of andere kansen te bieden als ondersteuning naar betaald werk. Op die manier komt de investering (=de aanbesteding) van de gemeente niet alleen ten goede aan het project zelf, maar ook aan de gemeenschap. De doelgroep van SROI zijn dus die mensen die een steuntje in de rug nodig hebben om aan het werk te komen. SROI draait om het invullen van een opdracht, maar ook om het creëren van sociale waarde voor de gemeenschap. Dit sluit goed aan bij de maatschappelijke verantwoordelijkheid die de gemeente heeft. Daarnaast is het van belang dat ook in de toekomst deze werkzaamheden uitgevoerd moeten worden en dat hiervoor personeel geworven moet worden. Door scholieren een stage, BBL of BOL, aan te bieden krijgen ze de kans om kennis te maken met deze sector en ervaring op te doen.

We hebben middels het instrument SROI 44 kandidaten (niet allen P-wet) laten uitstromen in het jaar 2024. Binnen die 44 plaatsingen zijn er 25 kandidaten op Coevordens aanbestedingsprojecten geplaatst.

#### Overzicht per sector



### Samen Groeien

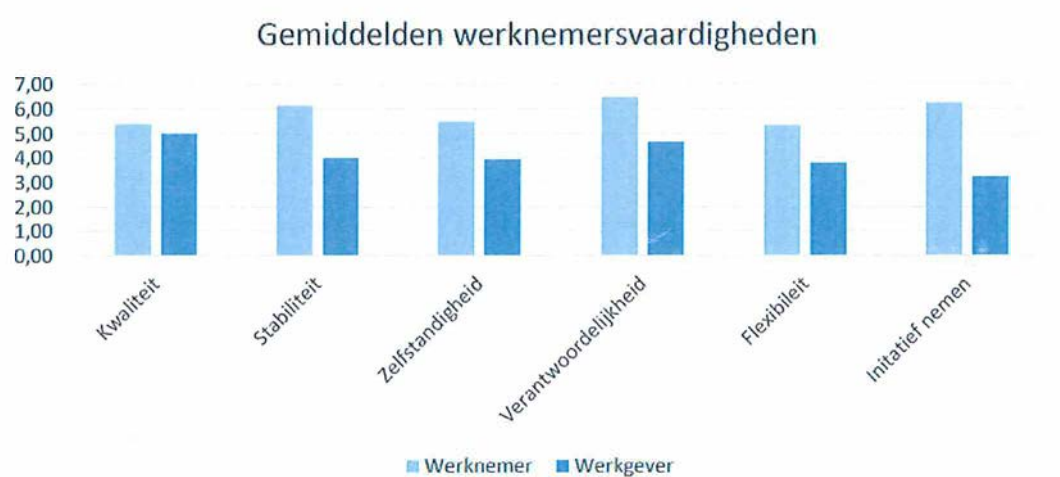
Niets gaat zonder samenwerking. We kennen een toenemend aantal werkgevers die open staan voor het bieden van kansen aan de gemeentelijke doelgroep.

We zetten in om samen met deze regionale ondernemers inclusief ondernemen in te vullen, ieder in zijn of haar rol.

Een voorbeeld hiervan is de werkgever P31, waarbij na aanmelding een kennismakingsgesprek plaats vindt met de deelnemer, de klantmanager, de werkgever en de jobcoach.

Op het aanmeldformulier wordt relevante achtergrondinformatie over de deelnemer vastgelegd; indien beschikbaar wordt ook het cv meegestuurd. Tijdens het kennismakingsgesprek worden de ontwikkeldoelen en eventuele aandachtspunten besproken.

In de afgelopen periode is de ontwikkeling van deelnemers in kaart gebracht met behulp van de meting werknemersvaardigheden. Deze meting wordt tweemaal uitgevoerd: eenmaal bij de start van het traject en opnieuw na een periode van zes maanden. Omdat een aantal deelnemers nog niet zes maanden werkzaam is bij P31, zijn er op dit moment nog relatief weinig tweede metingen beschikbaar. De onderstaande resultaten zijn daarom gebaseerd op de eerste metingen die zijn afgenomen. Voor de grafiek is een selectie van tien deelnemers gebruikt. De resultaten daarvan zijn samengevoegd tot een gemiddelde score. Voor alle vaardigheden geldt dat de zelfbeoordelingen van de werknemers (lichtblauwe balken) hoger liggen dan de beoordelingen van de werkgever (donkerblauwe balken).



Het unieke project loopt nog te kort om vervolg en vooral uitstroom resultaten te meten. Vooralnog zien we het project echter als kansrijk om de uitstroom te versterken en daarmee een nieuwe vangnet aanvraag proberen te voorkomen.

### **Samenwerking met UWV**

Sinds december 2020 werkt het college met het UWV samen in het project 'Samen sterker'. Dit project is erop gericht om te voorkomen dat inwoners die een WW-uitkering genieten doorstromen naar de bijstand. Om in dit kader ook voorzieningen te kunnen inzetten, heeft het college sinds 2021 in haar re-integratieverordening opgenomen dat het college ook voorzieningen kan inzetten om het voornoemde doel te bereiken.

43% is als gevolg van dit project niet doorgestroomd naar de bijstand. Iets meer dan 50% is wel doorgestroomd naar de bijstand.

Hieronder nog een overzicht van het aantal WW-uitkeringen binnen de gemeente Coevorden:



Vanaf oktober 2024 zien we een duidelijke toename van het aantal uitkeringen binnen de gemeente Coevorden, maar is sinds februari 2025 ook weer aan het afnemen. Eenzelfde trend zien we ook binnen alle zes gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Drenthe. Gezien het aantal WW-uitkeringen zou je meer instroom in het project 'Samen sterker' verwachten. Het blijkt echter dat WW-ers – in samenwerking met de adviseurs van het UWV – zeer goed in staat zijn zelf voor het einde van de WW-uitkering een nieuwe werkkring te vinden.

Het voorkomen van het doorstromen van WW-ers naar de bijstand is een mooi effect van het project 'Samen sterker'. Iedere inwoner die na WW niet doorstroomt naar de bijstand betekent een besparing op de uitkeringslasten. In 10 gevallen (43%) is dit ook daadwerkelijk gelukt.

### C. Beoogd effect van de genoemde maatregelen op de tekortreductie

Hieronder maakt het college inzichtelijk dat de getroffen maatregelen bijdragen aan het reduceren van het tekort. Hierbij gaat het om een inschatting van het beoogde effect.

De gemeente Coevorden heeft een breed en samenhangend pakket aan maatregelen getroffen dat bijdraagt aan het verminderen van het tekort op het BUIG-budget. Het effect van deze maatregelen is zowel kwalitatief (versterking participatie, verkorting uitkeringsduur) als kwantitatief (daling bijstandsvolume, uitstroom naar werk). Hieronder volgt een samenvattend overzicht van de beoogde effecten per maatregel:

Maatregel	Beoogd kwalitatief effect	Beoogd kwantitatief effect
Souk naar Werk – training statushouders	Versterkt arbeidsoriëntatie en arbeidscultuurbegrip, leidt tot betere voorbereiding op arbeidsmarkt.	Jaarlijks naar verwachting 10 statushouders parttime aan het werk.
Vroege start inburgering vanuit AZC	Voorkomt demotivatie, bevordert integratie en versnelt uitstroom.	Kortere uitkeringsduur voor nieuwe statushouders.
Specifieke trajecten vrouwelijke statushouders	Activatie en re-integratie van moeilijk plaatsbare doelgroep.	Structurele doorstroom op termijn verwacht.
Duale trajecten (AMIF)	Versterkt taal- en werknemersvaardigheden op de werkvloer.	Doorstroom naar werk of opleiding tijdens projectperiode.
Leefstijlunie (scan & training)	Doorbreekt stagnatie, zet cliënten met belemmeringen in beweging.	Moeilijk kwantificeerbaar, maar bewezen effectief.
Extra werkplekken beschut werk	Mensen op wachtlijst krijgen passende werkplek.	12 extra plekken, directe besparing op uitkeringslasten.
Coaching jongeren (LevelUp)	Versterkt zelfredzaamheid, voorkomt instroom bijstand.	Effecten in monitoring; eerste signalen positief.
Pro/VSO & doorstroom onderwijs	Snelle toeleiding naar werk/scholing bij schoolverlaters.	Slechts 9 van 45 jongeren in uitkering.
Uitstroom vanuit werkstage	Vergroot kans op duurzame plaatsing.	Cijfers nog in verwerking, bijdrage aan uitstroom aangetoond.
Handhaving	Voorkomt onterechte betalingen, stimuleert naleving.	Door afspraken met Emmen aan te scherpen is het beoogde effect om minimaal 18 beëindigingen te realiseren.
Samen Sterker (met UWV)	Voorkomt instroom van WW naar bijstand.	43% van deelnemers is niet doorgestroomd naar bijstand.
Talentscan	Ondersteunt gedragsverandering en juiste inzet instrumenten.	Kwalitatieve bijdrage aan succesvolle re-integratie.

Nieuwe Nederlanders in de Zorg	Oriëntatie en voorbereiding op zorgberoepen voor statushouders met taalondersteuning.	Nog geen cijfers, maar verwacht wordt dat meerdere statushouders doorstromen naar opleiding of werk in de zorg.
Samenwerking met AZC	Vroegtijdige arbeidsmarktorientatie voor asielzoekers voorkomt latere afhankelijkheid van bijstand.	Preventie van instroom in bijstand; nog niet gekwantificeerd.
Scrum	Snellere en effectievere matching tussen werkzoekenden en vacatures door wekelijkse teamgerichte sessies.	Verhoogde plaatsing naar regulier werk.
Baan-afpraak-banen	Langdurige en duurzame plaatsingen voor mensen met een doelgroepindicatie.	60 actieve plaatsingen; 23 nieuwe in 2024.
SROI (Social Return on Investment)	Maatschappelijke meerwaarde creëren via gemeentelijke opdrachten.	25 plaatsingen in 2024 op Coevordense aanbestedingsprojecten.
Samen Groeien (incl. voorbeeld samenwerking P31)	Versterkt werknemersvaardigheden en begeleiding op maat bij werkgevers.	Effect nog niet gekwantificeerd; positieve ontwikkeling zichtbaar in metingen.
Regionale samenwerking (Werkcentrum Drenthe e.a.)	Verbindt gemeenten, UWV en werkgevers in gezamenlijke aanpak van werkzoekendendienstverlening.	Indirect effect via gezamenlijke initiatieven; kwantitatief effect nog in meting.
Regionale uitstroomprojecten statushouders (AMIF, P31)	Combinatie van taal, werk en begeleiding verhoogt kans op succesvolle uitstroom.	Concrete uitstroomcijfers volgen na afloop projectperiode; eerste resultaten positief.
Algemene inzet op uitstroom en parttime volledig laten uitstromen	Praktijkervaring en volledige benutting van parttime potentieel.	15 personen in 2024 volledig uitgestroomd naar regulier werk.

De combinatie van preventieve, activerende en doorstroom bevorderende maatregelen zal naar verwachting leiden tot een betere beheersing van het bijstandsvolume. De eerste cijfers over 2025 tonen een evenwichtige verhouding tussen in- en uitstroom (mei 2025: 46 instroom tegenover 49 uitstroom). Indien deze trend doorzet en gezien ons verwachte financieel resultaat, zal de gemeente naar verwachting geen beroep op de vangnetuitkering hoeven te doen over 2025.

#### D. 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. Omdat de financiering van de bijstand via de gemeenten verloopt, is het aan de colleges en raden van gemeenten om de aanvraag op te stellen en in te dienen. De ondertekening geschiedt door burgemeester en secretaris. De ondertekening is volledig indien de naam van de gemeente en de naam van de ondertekenaar zijn ingevuld, de datum is ingevuld en de handtekeningen zijn gezet.

De verklaring is slechts geldig indien het college deze met het door de minister van SZW ter beschikking gestelde aanvraagformulier heeft aangeboden aan de raad.

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Coevorden verklaart dat het vóór 15 augustus 2025 de genoemde maatregelen heeft getroffen om te komen tot tekortreductie.

Datum: 16 juni 2025

De secretaris,



Naam van de ondertekenaar: mevrouw. K. Brinks

De burgemeester,



Naam van de ondertekenaar: de heer. R. Bergsma

## 2. Instemming gemeenteraad

De voorzitter,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'R. Bergsma', written in a cursive style.

Naam van de ondertekenaar: De heer. R. Bergsma

De griffier,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Lucassen', written in a cursive style.

Naam van de ondertekenaar: De heer M. Lucassen