



# **Programma boekje**

**Werkconferentie Beleidsplan**

**Werk en Inkomen  
2006 - 2010**

# Inhoud

Inhoud	1
Welkom op de werkconferentie!	3
Werkwijze	5
Programma	7
Stellingen	9
Bijlagen	15

# Welkom op de werkconferentie!

Wij, gemeenten Emmen en Coevorden, CWI en UWV vinden het fijn u te begroeten op de werkconferentie Beleidsplan Werk en Inkomen 2006-2010. Om u een indruk te geven van het programma en de thema's ontvangt u hierbij het congresboekje. In dit boekje vindt u stellingen en achtergrondinformatie ter voorbereiding op de discussies.

Als vier ketenpartners streven wij naar een steeds effectievere en efficiëntere samenwerking.

Wij willen voor de werkzoekenden én werkgevers één aanspreekpunt zijn voor werk, inkomen en reïntegratie.

Hiervoor hebben wij een aantal uitgangspunten geformuleerd, waaraan we gezamenlijk werken:

- **Werk vóór inkomen:** de prioriteit ligt bij bemiddeling naar werk;
- **Ketendienstverlening:** het bereiken van samenhang en afstemming in de keten van dienstverlening. Geen schotten tussen de betrokken organisaties. Geen werkgever of werkzoekende valt tussen wal en schip;
- **Kwaliteit aan de kop van het proces:** het eerste contact en de vervolgstappen met de klant moeten goed en zo snel mogelijk verlopen;
- **De klant staat centraal:** de ketensamenwerking resulteert in het Bedrijfsverzamelgebouw (BVG). Het BVG kent twee klanten: (werkende) werkzoekers en werkgevers en biedt faciliteiten en prikkels om deze twee te koppelen;
- **Werkgevers kunnen zich profileren:** zij moeten zich kunnen presenteren en profileren.

In dit streven past het opstellen van een gezamenlijk beleidsplan. In dit beleidsplan herijken we bestaand beleid en formuleren we nieuw beleid op het terrein van werk en inkomen.

Het opstellen van een beleidsplan is meer dan bureauwerk. Daarom willen wij samen met u in gesprek gaan en nadenken over oplossingsrichtingen voor de te maken politieke keuzes. De uitkomsten van de werkconferentie worden door ons betrokken bij de voorbereiding van de beleidskeuzes door de beslisorganen bij CWI, UWV en beide gemeenten.

Namens UWV, CWI en de gemeenten Coevorden en Emmen wensen wij u een prettige bijeenkomst toe!

# Werkwijze

In dit boekje is een aantal stellingen opgenomen over uiteenlopende onderwerpen binnen Werk en Inkomen. Wij leggen deze stellingen aan u voor en gaan hierover met u tijdens de conferentie in discussie. Er zijn geen “goede” of “foute” antwoorden op de stellingen en vragen. De stellingen worden in een aantal groepjes besproken. Per groep wordt aan het einde van de discussie per stelling door de voorzitter de balans opgemaakt en wordt de discussie kort samengevat. Deze samenvattingen worden, aan het einde van de conferentie, door de dagvoorzitter gepresenteerd, waarna de reacties hierop worden gepeild.

Binnen drie weken na de werkconferentie ontvangt u een verslag van de bijeenkomst met daarin de uitkomsten van de discussies en de reacties hierop.

De uitkomsten worden verwerkt in het uiteindelijke beleidsplan. Dit zal eind oktober in concept gereed zijn en daarna worden besproken en vastgesteld in de reguliere beslisorganen bij CWI, UWV en de gemeenten Emmen en Coevorden.

# Programma

- 15:45 – 16:00 uur      Ontvangst met koffie
- 16:00 – 16:15 uur      Opening, woord van welkom door dagvoorzitter Tof Thissen, voorzitter Divosa. Toelichting op dagprogramma.
- 16:15 – 17:00 uur      Forumdiscussie over stand van zaken Werk en Inkomen in Zuidoost-Drenthe, met onder anderen:
- Jouke van Dijk, hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse aan de RUG
  - Gini Coutinho, lid College van Bestuur Drenthe College
  - Pieter de Kroon, bestuurslid Tangenborgh Zorggroep
  - Eric Rooze, directeur Entree Arbeidsintegratie
- 17:00 – 18:00 uur      Workshopronde I : bespreken stellingen
- 18:00 – 19:00 uur      Gezamenlijk diner
- 19:00 – 20:00 uur      Workshopronde II : bespreken stellingen
- 20:00 – 20:50 uur      Terugkoppeling resultaten workshops tijdens forumdiscussie, met:
- Truus Pot, wethouder gemeente Coevorden
  - Gezienes Evenhuis, wethouder gemeente Emmen
  - Rita van Wel, vestigingsdirecteur CWI Emmen
  - Martin Hensema, manager UWV Noord Nederland
  - Namens de gezamenlijke cliëntenraden zullen twee raadsleden aan de forumdiscussie deelnemen
- 20:50 – 21:00 uur      Samenvatting van de resultaten door de dagvoorzitter, afspraken maken over vervolg.
- 21:00 uur                Sluiting

# Stellingen

## Heeft de ene groep meer rechten dan de andere?

Heeft het nut om iemand die geen aansluiting meer kan vinden op de arbeidsmarkt een reïntegratietraject te laten volgen dat in die situatie geen verandering brengt? Hoe moet er worden omgegaan met reïntegratiebudgetten?

Volgens de Nederlandse sociale diensten, verenigd in Divosa, staat vast dat bijna 50% van alle personen met een bijstandsuitkering nooit meer aan de slag zal komen in een 'normale' baan.

Ook in Emmen en Coevorden heeft een meerderheid van het klantenbestand een grote tot zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze afstand wordt veroorzaakt door een combinatie van opleiding, werkervaring, uitkeringsduur, leeftijd en persoonlijke factoren.

Reïntegratieactiviteiten worden betaald uit het werkdeel van het Fonds voor Werk en Inkomen. De gemeenten ontvangen hiervoor jaarlijks een budget van het Rijk. Dit budget beperkt de gemeenten in hun handelingsvrijheid: het is niet mogelijk voor alle klanten maximale kosten te maken.

**1. Het heeft geen zin om reïntegratiemiddelen in te zetten voor klanten met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt.**

A) Mee eens. Deze groep klanten heeft een zeer geringe kans ooit een reguliere baan te krijgen. Voor deze geringe kans dienen zeer grote (financiële) inspanningen te worden verricht, waarvan het effect dus twijfelachtig blijft. Het is dan ook beter deze klanten met rust te laten.

B) Mee oneens. Een klant is een klant en er mag geen onderscheid gemaakt worden naar kansrijkheid. De gemeente is er immers om iedereen een zo goed mogelijke kans op werk te bieden in plaats van een uitkering, ook al gaat dit gepaard met relatief hoge kosten.

## Is lange-termijn arbeidsmarktbeleid mogelijk?

De vraag op de arbeidsmarkt bepaalt voor een zeer groot deel de kansen van de klant. Immers, als er door de markt niet gevraagd wordt naar werknemers, dan zijn er geringe kansen op uitstroom uit de bijstand. Een succesvol reïntegratiebeleid zet de kansen van de klanten en dus de vraag op de arbeidsmarkt centraal. De kansen van de klant worden, naast de vraag uit de markt, vooral ook bepaald door de wijze waarop de klant qua competenties en motivatie aansluit bij de wensen van de werkgevers. De beste aanpak om een klant op termijn terug naar werk te leiden is dan ook om toekomstgericht arbeidsmarktbeleid te voeren. De markt moet hierbij aangeven welke behoefte aan personeel er is op de middellange termijn. Gemeente en onderwijs kunnen vervolgens met deze behoefte aan de slag om de klanten voor te bereiden op uitstroom naar die banen en sectoren waar in de toekomst vraag naar is. Het scholen van mensen voor een toekomstige vraag op de arbeidsmarkt kan betekenen dat men na het afronden van de opleiding/training nog een langere periode moet wachten voor men aan de slag kan gaan. Om te voorkomen dat de opgedane competenties gedurende deze periode verloren gaan, zullen de vaardigheden op peil gehouden of -nog beter- aangescherpt moeten worden. Hiervoor kunnen de verschillende vormen van gesubsidieerde arbeid ingezet worden.

Het huidige veelal aanbodgerichte reïntegratiebeleid wordt dan ook omgezet naar een vraaggericht reïntegratiebeleid; deze aanpak vraagt een zeer goede samenwerking tussen overheid en ondernemers en vraagt van beide kanten inzicht en verantwoordelijkheid.

**2. Het inkopen van trajecten gericht op de toekomstige vraag vanuit de arbeidsmarkt is het beste instrument binnen een vraaggericht reïntegratiebeleid. Helaas is dit niet mogelijk.**

- A) Mee eens. Het beroepsonderwijs leidt op voor kwalificaties die jaren geleden landelijk zijn vastgesteld en het regionale bedrijfsleven kan maar moeilijk aangeven welke competenties op middellange en lange termijn nodig zijn. De toekomstige vraag is dan ook niet aan te geven en scholing is ontoereikend. Bovendien zal het in de toekomst alleen maar lastiger worden het bedrijfsleven te bereiken, onder meer door de spectaculaire groei van het aantal eenmansbedrijfjes.
- B) Mee oneens. In de markt vindt juist een ontwikkeling plaats naar een beter contact tussen ketenpartijen en de markt. Daarnaast is er steeds meer aandacht voor maatschappelijk ondernemerschap, waarbij ook de werkgevers zowel in opwaartse als neerwaartse economische omstandigheden hun maatschappelijke plichten zien.

# Stellingen

## Hoever gaat de plicht van de gemeente?

In de laatste jaren is het door de gemeenten uitgevoerde minimabeleid nadrukkelijker onder de aandacht gekomen, onder meer tegen de achtergrond van toenemende publiciteit over de ontwikkeling van armoede. In verband met de inwerkingtreding van de Wet werk en bijstand heeft recent een herijking van het beleid plaatsgevonden. Het doel van het armoedebeleid is nadrukkelijk niet alleen bestrijding van armoede, maar ook mensen de mogelijkheid bieden om volwaardig te participeren in de samenleving en het vergroten van de zelfredzaamheid van mensen. De WWB biedt hiertoe de mogelijkheid door op het gebied van minimabeleid maatwerk aan de klant te kunnen bieden. Categorieaal minimabeleid, dat toegankelijk is voor alle minima, is vervallen met de invoering van de WWB in 2004.

De gemeenten voeren, naast hun wettelijke taken, een groot aantal activiteiten uit die eigenlijk niet specifiek van een gemeente zijn. Een aantal hiervan is onomstreden, zoals de dienstverlening op het gebied van schuldhulp, maar een aantal vormen van ondersteuning ligt moeilijker vanwege het karakter van de diensten. Eén van de voorbeelden hiervan is het geven van (financiële) ondersteuning aan voedselbanken. Het stelsel van regelingen op het gebied van sociale zekerheid (WWB, bijzondere bijstand en minimabeleid) zou in principe aan iedereen voldoende bestaanszekerheid moeten geven. In de praktijk ontstaan er echter voedselbanken omdat een deel van de bevolking grote moeite heeft rond te komen met zijn/haar inkomen.

Is het aan gemeenten om deze initiatieven te steunen of is de lokale uitvoering van het minimabeleid voldoende? Waar eindigt de zelfredzaamheid van de burger en begint de morele plicht van de gemeente?

**3. De huidige vormen van inkomensvoorziening bieden voor iedereen in principe voldoende bestaanszekerheid. Het steunen van extra initiatieven op dit gebied door de gemeenten is dan ook niet nodig.**

- A) Mee eens. De hoogte van uitkeringen en overige vormen van inkomensvoorziening is landelijk vastgelegd aan de hand van objectieve criteria. Er mag van worden uitgegaan dat het met deze vormen van (aanvullende) inkomens voor iedereen mogelijk is om in zijn levensonderhoud te voorzien.
- B) Mee oneens. De voedselbanken zijn er niet voor niets. De huidige vormen van inkomensvoorziening schieten duidelijk tekort en de overheid heeft hier schuld aan. Het is niet meer dan logisch dat deze zelfde overheid bijspringt om de schade te beperken.
- C) Mee eens. De oorzaak dat mensen niet rond kunnen komen van de huidige voorzieningen is niet gelegen in de hoogte van uitkeringen, maar ligt aan het bestedingsgedrag van de persoon in kwestie. Een preventieve inzet gericht op vroegtijdige opsporing en preventie van mogelijke probleemgevallen is meer waardevol dan investeren in symptoombestrijding (voedselbanken).

# Eerlijk duurt het langst!

Handhaving kan in algemene zin gedefinieerd worden als: *“alle activiteiten van de overheid die erop gericht zijn dat wet- en regelgeving wordt nageleefd”*. De hoofdvragen waar het bij handhaving om gaat zijn hoe ervoor te zorgen dat de regels worden nageleefd en hoe te reageren als de regels niet worden nageleefd.

Het grootste maatschappelijke doel van handhaving is het in stand houden van het maatschappelijk draagvlak voor de gehele sociale zekerheid. Immers, het gaat hier om het verstrekken van overheidsmiddelen die door alle burgers bijeen worden gebracht. Onrechtmatige verstrekking daarvan, zeker wanneer dit niet wordt bestreden, doet afbreuk aan het draagvlak.

Handhaving in de gemeenten Emmen en Coevorden streeft dit doel dan ook na. De wijze waarop hieraan invulling wordt gegeven, kan aanzienlijk verschillen. Een gemeente kan er voor kiezen om veel controles bij veel klanten uit te voeren of juist weinig controles, maar meer gericht op *“risicogroepen”*. Het doel is steeds hetzelfde: alle verstrekte uitkeringen dienen rechtmatig te zijn. Ook UWV voert handhavingsbeleid uit. Het is een noodzakelijke voorwaarde om te bevorderen dat wetten en regels in overeenstemming met hun doel worden benut en toegepast.

Bij het handhaven wordt altijd gekeken naar de effectiviteit ervan. Leiden de inspanningen tot het gewenste effect? Uit ervaring blijkt dat de kans dat mensen zich spontaan aan wet- en regelgeving houden groter wordt

als zij:

- goed en tijdig geïnformeerd zijn over hun rechten en plichten;
- de regels - en de controlepraktijk die daaruit voortvloeit - accepteren;
- de pakkans bij overtreding als hoog ervaren;
- voldoende worden afgeschrikt door opgelegde en uitgevoerde maatregelen.

## 4. Op welke manier dienen de gemeenten om te gaan met fraudepreventie en -bestrijding?

- A) Huisbezoeken, waarvoor iedereen in aanmerking komt, ook als men niet van fraude wordt verdacht. De bezoeken worden niet aangekondigd en personen die een uitkering aanvragen, krijgen standaard een huisbezoek. De *“pakkans”* wordt hiermee geoptimaliseerd. Wel vraagt het veel personele inzet en kunnen klanten het ervaren als een schending van hun grondrecht op huisvrede.
- B) De gemeenten dienen te werken met zogenaamde risicoprofielen, waarbij klanten die voldoen aan vooraf vastgestelde criteria nader worden onderzocht<sup>1</sup>. Dit is een meer gerichte methodiek waarbij de personele inzet lager is en de efficiëntie groter. Waarschijnlijk zal wel een groter aantal fraudeurs *“door de mazen van het net”* glippen.
- C) De gemeente dient alleen op te treden bij een signaal van fraude. Iedereen is onschuldig tot het tegendeel is bewezen en de gemeente dient hier zeer terughoudend mee om te gaan.

<sup>1</sup> Hetzij omdat de klant behoort tot een groep met een significant bovengemiddelde kans op fraude (zoals jonge, allochtone mannen of woonwagengebruikers), hetzij vanwege de fraudekans van de individuele cliënt (op grond van een combinatie van diens achtergrondkenmerken).

# Stellingen

## Voor wat hoort wat!

Rechten en plichten zijn twee kanten van één medaille. Het recht op een uitkering is altijd verbonden aan de plicht zich in te zetten om weer onafhankelijk van de uitkering te worden.

Deze plicht kan vormgegeven worden door de klant meteen aan het werk te zetten zodra deze een bijstandsuitkering aanvraagt. Hiervoor worden speciale banen gecreëerd. Het doel: zorgen dat mensen actief blijven, al is het maar met eenvoudig handmatig werk, om zo hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

Mede doordat de klant ziet dat een bijstandsuitkering geen vanzelfsprekendheid is, gaat er van deze aanpak ook een preventief effect uit: klanten hebben geen zin in deze verplichtingen en besluiten om zelf op zoek te gaan. Het afschrikkend effect van deze werkplekken zou met name bij relatief hoog opgeleiden en laag gemotiveerden sterk zijn.

**5. Het is volstrekt normaal dat bijstandsgerechtigden verplicht worden om aan het werk te gaan. Dat hierdoor een aantal daarvan afziet van een uitkering is een doel op zich.**

- A) Mee eens. Werken met behoud van uitkering op een ingerichte werkplaats, zoals de sociale werkvoorziening of de gemeentereiniging, motiveert de klant om actief zelf naar een reguliere baan te zoeken of om in het geheel af te zien van een uitkering. In het bijzonder voor hooggekwalficeerde maar laag gemotiveerde klanten is dit een effectief instrument.
- B) Mee oneens. Het verlangen van een tegenprestatie voor een uitkering is niet meer dan redelijk, maar de baan die wordt aangeboden dient wel perspectiefrijk te zijn voor de klant. Wanneer dit perspectief er niet is, levert dit eerder een afbreukrisico op dan dat het motiveert.
- C) Mee oneens. Een bijstandsklant zit niet voor zijn plezier in de bijstand. Verplicht aan het werk zetten vergroot zijn uitstroomkansen niet; Dit soort banen vormt dan ook een nutteloos instrument.

# Bijlagen

1. Kengetallen Emmen en Coevorden

2. Evaluatie beleid 2002-2006

3. Prognose bijstandsgerechtigden 2006-2011

# Kengetallen Emmen en Coevorden

	Emmen	Coevorden	Nederland
Aantal inwoners	108.500	36.000	16.300.000
Beroepsbevolking	46.000	17.000	9.100.000
Werkloosheid:			
Niet werkende werkzoekenden in Zuid-Drenthe		10,90%	8,30%
Arbeidsparticipatie	58,30%	61,90%	64,40%
Aantal klanten WWB	2.780	616	349.000
Klanten jonger dan 23 jaar	7%	8%	7%
Klanten tussen 23 en 65 jaar	90%	89%	92%
Alleenstaand	58%	55%	58%
Een-ouder gezin	25%	24%	25%
Echtparen	17%	20%	17%
Uitkeringsduur < 12 maanden	22%	27%	19%
Uitkeringsduur > 12 maanden	78%	73%	81%
Aantal klanten WW	2209	654	307.000
Aantal klanten WAO	3879	1216	703.000
Banen van 12 uur of meer	39725	10071	
Bedrijfsvestigingen	5616	2258	
Voortijdig schoolverlaters zonder kwalificatie		650	
Opleidingsniveau (v.d. beroepsbevolking) ten hoogste lager onderwijs		40%	34%

bron: opgave gemeenten, Drente in cijfers

Arbeidsparticipatie: werkzame beroepsbevolking als percentage van de beroepsbevolking

# Evaluatie 2002-2006

## Algemeen

In het jaar 2002 is de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) in werking getreden. De ketenpartners hebben daarmee formeel de opdracht gekregen om te komen tot een verdergaande samenwerking. Vervolgens is in januari 2004 de Wet werk en bijstand (WWB) ingevoerd. Met deze wet is er een financieel risico bij gemeenten neergelegd in geval van gelijkblijvende of oplopende aantallen WWB'ers.

De genoemde wetgeving is mede aanleiding geweest voor de omslag in denken, die samen is te vatten onder de noemer "Werk boven een uitkering". Het activeren en begeleiden van mensen naar werk is veel belangrijker geworden ten opzichte van het verstrekken van een uitkering. Dit heeft er ook toe geleid dat de ketenpartners de afgelopen jaren meer toenadering tot elkaar hebben gezocht, uitmondend in formele afspraken die zijn vastgelegd in het zogenaamde 'visiedocument bedrijfsverzamelgebouw'. De concrete invulling hiervan is onder andere terug te zien in het maken van goede afspraken tussen gemeenten en het CWI over de intake van bijstandsaanvragen, het verder ontwikkelen van een Bedrijfsverzamelgebouw waarin ook het UWV deelneemt en het aangaan van een formele samenwerking tussen de gemeenten Emmen en Coevorden op het gebied van de WWB.

Ook buiten de "eigen kring" wordt gezocht naar samenwerking. Het gaat dan om samenwerking met uitzendbureaus, werkgevers, onderwijsinstellingen, reïntegratiebureaus e.d. Ook binnen de eigen organisatie wordt veel meer gezocht naar samenwerking. Zo wordt bij de

gemeente de afdeling Sociaal Economische Ontwikkeling, team Economie veel meer betrokken bij het arbeidsmarkt-vraagstuk. Het vraagstuk wordt dus steeds minder geïsoleerd aangepakt.

De genoemde ketenpartners hebben de afgelopen jaren diverse instrumenten ingezet om er voor te zorgen dat meer mensen vanuit een uitkerings situatie aan het werk komen. In dit verband vallen te noemen de (verplichte) inkoop van reïntegratiediensten, de inzet van gesubsidieerde arbeid, het voeren van doelgroepenbeleid en het voeren van een hoogwaardig handhavingsbeleid.

## Inkoop reïntegratiediensten

Uit het VNG onderzoek SUWI: top of flop<sup>2</sup>, blijkt dat de ondervraagde gemeenten in zijn algemeenheid niet tevreden zijn over de particuliere reïntegratiemarkt. Het aanbod voor moeilijke doelgroepen wordt als onvoldoende ervaren. Ook de inkoop van grote kavels bij grotere reïntegratiebedrijven is niet goed bevallen. In de beginperiode hebben gemeenten ook meer gelet op een lage trajectprijs en no cure less pay constructie, in plaats van op effectiviteit. De tendens is nu dat de inkoop zich richt op kleinere kavels, bij gespecialiseerde bedrijven met een goede, regionale inbedding. Nieuw is dat vanaf 1 januari 2006 de verplichte inkoop van reïntegratiediensten is komen te vervallen.

Naast het VNG rapport zijn er bij de hier betrokken partijen geen nadere gegevens bekend die het beeld uit het VNG rapport bevestigen dan wel ontkennen.

<sup>2</sup> SUWI: top of flop? Een onderzoek onder 20 gemeenten naar het oordeel van de ketensamenwerking. Januari 2006.

# Inspanningen op het gebied van werk

De inzet van de gemeenten op het gebied van werk is drieledig:

1. Voorkoming instroom
2. Bevordering uitstroom
3. Bevordering maatschappelijke participatie

Hiertoe zetten de gemeenten een groot aantal instrumenten in:

## Arbeidsmarktbeleid

De werkgelegenheidsontwikkeling laat een oplopende werkgelegenheid tot 2000 zien en daarna feitelijk een stabilisering. De tendens is een krimpende werkgelegenheid in de industrie en een groei bij de zakelijke diensten. Samen met de eenzijdige economische structuur in de regio Zuidoost-Drenthe was dit niet gunstig voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de regio. Dit heeft de gemeente Emmen aangezet tot een ambitieus arbeidsmarktbeleid. Activiteiten als het jongerenloket en MKB leerbanen hebben met name jongeren getracht aan een (leer)baan te helpen.

Emmen en Coevorden geven door middel van het vacaturoloket invulling aan de gedachte van één gezamenlijke werkgeversbenadering. Het is de gemeenten duidelijk dat er op arbeidsmarktgebied nog erg veel dient te gebeuren. Vooral werkgevers zijn hard nodig: daar moeten immers de banen vandaan komen. Hierom wordt steeds meer toenadering gezocht tot deze werkgevers. In meerdere projecten worden gezamenlijke acties genomen. Zo zijn er de projecten O-III en "leren en werken" waarbij de gemeente, onderwijs en ondernemers samenwerken bij het creëren van leer-werktrajecten en het aanbrengen van vacatures. Een actief acquisitiebeleid maakt hier onderdeel van

uit. Daarnaast is er het project "Sociaal Contract" waarbij de gemeente op verschillende manieren bedrijven tegemoet kan komen (met subsidies, investeringen, aanbestedingen) op voorwaarde dat de bedrijven als tegenprestatie een aantal werkzoekenden aannemen.

## Gesubsidieerde arbeid

De inzet van gesubsidieerde arbeid kende in Emmen de afgelopen periode twee sporen. Naast het nieuwe gemeentelijke instrument van een loonkostensubsidie aan werkgevers die uitkeringsgerechtigden voor minimaal 1 jaar in dienst nemen, is veel aandacht besteed aan de afbouw van de voormalige ID en Wiw subsidies en de herplaatsing van werknemers die op dergelijke gesubsidieerde banen werken.

Met de invoering van de WWB, zijn de Wiw en het ID besluit ingetrokken, waarmee de grondslag voor de landelijk geregelde subsidie voor deze banen is komen te vervallen. In de gemeente Emmen is in overleg met het bedrijfsleven hard gewerkt om zoveel mogelijk personen van deze groep aan een reguliere baan te helpen. Accel heeft in opdracht van de gemeente Emmen als onderdeel van het project "Kansen zien en benutten" een screening uitgevoerd voor de voormalige ID-banen. Belangrijkste conclusie van deze screening is dat de kansen op reguliere banen voor de restgroep ID-medewerkers beperkt zijn. Mede op basis van deze screening heeft de gemeenteraad nieuw beleid geformuleerd en de subsidieperiode met twee jaar verlengd. In het beleid is onderscheid gemaakt naar ID-medewerkers onder de 55 jaar en ID-medewerkers ouder dan 55 jaar. In totaal maken 165 personen gebruik van de mogelijkheid tot verlenging met twee jaar. De verlenging van de subsidietermijn werd ingegeven door het feit dat het niet is gelukt om alle voormalige WIW-ers en ID-ers uit deze regelingen te laten stromen.

# Evaluatie

## Evaluatie 2002-2006

Het benaderen van werkgevers om zoveel mogelijk ID-ers aan een reguliere baan te helpen is door Emmen en Coevorden gezamenlijk opgepakt. Voor Coevorden heeft dit geresulteerd dat van de ruim 49 er nog 17 personen zijn overgebleven die niet zijn uitgestroomd. De overigen zijn uitgestroomd naar regulier werk.

De niet uitgestroomde mensen hebben allen een dienstverband voor onbepaalde tijd. Voor die banen heeft de gemeenteraad van Coevorden besloten de subsidierelatie te verlengen. Voorwaarde is dat die personen die nog geschikt worden geacht uit te kunnen stromen naar regulier werk verplicht mee moesten werken aan een traject.

Deze trajecten zijn inmiddels bijna allemaal afgerond. Een aantal volgt nog een scholingstraject. Dit jaar nog zal op basis van de ontwikkelingen en resultaten een evaluatieverslag worden gemaakt. Dit met als doel om de gemeenteraad een besluit te laten nemen van hoe nu verder met de groep ID-ers. Het arbeidscontract in stand houden of de subsidie beëindigen. Voor de groep Wiw-ers is besloten aan te sluiten bij het beleid van de gemeente Emmen.

De nieuwe gemeentelijke loonkostensubsidie wordt gebruikt om uitkeringsgerechtigden op een werkervaringsbaan te kunnen plaatsen. Dit is een baan voor minimaal 1 jaar en bedoeld voor mensen van wie niet verwacht wordt dat zij op eigen kracht een reguliere baan verwerven. De (tijdelijke) mindere productiviteit van deze werknemers wordt gecompenseerd met de subsidie.

Het realiseren van nieuwe werkervaringsbanen is moeizaam op gang gekomen. Dit komt door de onduidelijkheid over het werkgeverschap. Inmiddels (april 2006) zijn er 294 personen aan het werk op een werkervaringsbaan of een afgeleide hiervan, zoals de werkplekken gecreëerd in het kader van loon voor uitkering.

Het werken met behoud van uitkering begint ook steeds meer gestalte te krijgen. Onder de naam werkstage en participatiebaan verrichten tijdelijk werkzaamheden (variërend van een half jaar tot twee jaar) met behoud van uitkering. Verandering van regelgeving maakt het mogelijk om twee jaar met behoud van uitkering te werken. Het aantal participatiebanen bedraagt 34 en het aantal werkstages 50.

### Doelgroepenbeleid

De gemeente is vrij om te bepalen welke instrumenten ze inzet voor welke (groepen) klanten, maar ze moet volgens de wet wel zorgen voor een evenwichtige verdeling van de gelden over de verschillende soorten doelgroepen in het bestand. Landelijk is het reïntegratiebeleid veelal gericht op volumereductie op korte termijn en krijgen jongeren en kansrijken omwille van financiële redenen voorrang. Het gevaar van deze benadering is dat er nauwelijks wordt geïnvesteerd in kansarmen. Deze groep blijft dus zitten. Als te weinig jongeren en kansrijken uitstromen, zal deze groep langzamerhand ook tot de minder kansrijken gaan behoren met als gevolg dat deze groep veel te groot wordt. Dit heeft grote gevolgen voor het tekort op het I-deel. Er zal dan ook meer aandacht moeten worden besteed aan de minder kansrijken.

Ten aanzien van de jongeren geldt, dat de gemeenten Coevorden, Emmen en het CWI gezamenlijk een jongerenloket hebben ingericht. Sinds augustus 2005, neemt ook het UWV aan het project deel. Doel hiervan was en is om jongeren tot 23 jaar zo spoedig mogelijk aan het werk te krijgen of er voor te zorgen dat ze weer naar school gaan om een startkwalificatie te halen. Voor dit laatste werd ook samengewerkt met het RMC.

Het jongerenloket is een erg succesvol instrument gebleken en de doelgroep is uitgebreid naar personen tot 28 jaar.

Coevorden en Emmen kennen, naast het jongerenloket, een eigen Workfirst project.

## Hoogwaardig handhaven

Van oorsprong is handhaven gericht op het opsporen van uitkeringsfraude. Hoogwaardig handhaven wil bereiken dat klanten spontaan de wet naleven en dat er meer aandacht komt voor preventie. Het hoogwaardige handhavingsbeleid bestaat uit vier elementen:

1. klanten en burgers vroegtijdig voorlichten (preventie);
2. de dienstverlening optimaliseren (preventie);
3. overtredingen en fraude vroegtijdig constateren en afhandelen (repressie);
4. geconstateerde fraude daadwerkelijk sanctioneren (repressie).

In het kader van het hoogwaardig handhaven is in 2004 in samenwerking met de gemeente Coevorden en Emmen het validatiebureau bij het CWI Emmen opgericht. In de procedure van de aanvraag is een check op gegevens van de klant ingebouwd. De klant wordt meegedeeld dat zijn of haar gegevens worden gecheckt bij het BKR, RDW, GBA en de KvK. Het validatiebureau maakt deel uit van de poortwachterfunctie van het CWI.

De rol van poortwachter wordt op twee manieren door het CWI ingevuld:

1. door het voorkomen dat er aanvragen worden ingediend door direct te bemiddelen en door het voorkomen van onterechte aanvragen;
2. door uitkeringsgerechtigden zo spoedig mogelijk uit te laten stromen naar werk.

Het CWI heeft hiervoor een tweetal indicatoren ontwikkeld, de preventiequote en de uitstroomquote. De preventiequote meet het aantal mogelijke uitkeringsgerechtigden dat niet komt tot het aanvragen van een uitkering. De uitstroomquote meet het aantal uitkeringsgerechtigden die binnen een half jaar na het aanvragen van een uitkering zijn uitgeschreven als niet werkende werkzoekende. De quotes worden zowel voor de WWB/loaw als de WW berekend.

De preventiequote WWB was 41% in 2004 en 36% in 2005. Voor de WW was deze respectievelijk 13% en 18%. De uitstroomquote WWB was 55% in 2004 en 56% in 2005. Voor de WW was deze respectievelijk 60% en 61%. De neergaande lijn van de preventiequote WWB is onder meer het gevolg van een verminderde instroom van jongeren en een grote instroom van ouderen die de maximale WW-termijn hebben bereikt. Een hoge uitstroomquote WW heeft een lage instroom WWB tot gevolg.

Een oorzaak voor de stijgende lijn bij de uitstroomquote is de duidelijke focus op bemiddeling bij het CWI en de aantrekkende economie.

# Evaluatie 2002-2006

## WWB

### Verordeningen

De invoering van de WWB heeft tot gevolg gehad dat meer verantwoordelijkheden bij de gemeente zijn neergelegd. Dit laat zich onder meer zien in de wettelijke opdracht om verordeningen vast te stellen op het terrein van handhaving en reïntegratie. De gemeenten Coevorden en Emmen hebben nauw samengewerkt bij de vaststelling van deze verordening. Twee jaar nadat de verordeningen zijn vastgesteld, blijkt dat de verordening goed werkbaar zijn. Behoudens enkele technische verbeteringen, behoeven ze geen aanpassing.

## Het minimabeleid.

Met de invoering van de WWB zijn gemeenten beperkt in het voeren van een eigen minimabeleid. Vanuit het Rijk vond men dat gemeenten erg scheutig waren met categoriale minimaregelingen en dit zou ongewild een bijdrage leveren aan de armoedeval. Ook zou dit minimabeleid de inkomenspolitiek van het Rijk doorkruisen.

De raad van de gemeente Emmen heeft bepaald dat de gemeente de grenzen van het minimabeleid moest opzoeken.

# Prognose

## Prognose bijstandsgerechtigden 2006-2011

In opdracht van de gemeenten Emmen en Coevorden is door de Rijksuniversiteit Groningen een onderzoek uitgevoerd dat een prognose beoogt te geven van de ontwikkeling van het bijstandsvolume tussen 2006 en 2011.

Het onderzoek geeft allereerst een beeld van de actuele stand van zaken in Emmen en Coevorden en houdt bij de prognose van de WWB-ontwikkeling rekening met een aantal factoren, zoals de ontwikkeling van de conjunctuur, de overgang van de WAO naar de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen), herkeuringen WAO voor bestaande arbeidsongeschikten, de herziening van de WW alsmede gegevens die betrekking hebben op de demografische situatie in Emmen en Coevorden.

Uit het onderzoek komt naar voren dat het percentage jongeren in de WWB in de gemeenten Emmen en Coevorden hoger is dan in alle vergelijkbare gemeenten. Dit verschijnsel is met name sterk bij alleenstaanden die jonger zijn dan 35 jaar en bij alleenstaande ouders die jonger zijn dan 25 jaar. Verder valt op dat het percentage ouderen in de WWB juist relatief laag is. De verklaring die hiervoor in het onderzoek wordt aangedragen is dat er in de regio juist relatief veel ouderen zijn met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het aantal uitkeringsklanten is

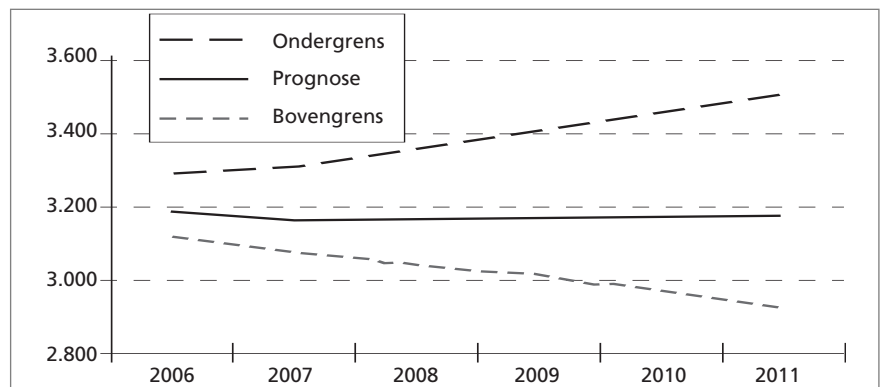
hiermee dus hoog, maar de belasting op de WWB door ouderen relatief laag.

De prognose voor de periode tussen nu en 2011 luidt dat het aantal ouderen in de bijstand zal toenemen door de vergrijzing. In Emmen zal ook het aantal jongere alleenstaanden met bijstand stijgen, door groei van het aantal alleenstaande (jongere) huishoudens, die zich met name in de grote steden voordoet. Voor Coevorden geldt dit laatste niet.

Het wordt begroot dat het aantal uitkeringsklanten in Emmen licht zal stijgen tussen nu en 2011 en in Coevorden relatief flink zal dalen. Tezamen zullen Emmen en Coevorden op circa 3200 uitkeringen uitkomen tegen 3240 nu (op basis van CBS gegevens). Deze prognose staat los van beleid en conjunctuur en is dus beïnvloedbaar.

Er is een flinke bandbreedte rond deze begroting wanneer ook veranderingen in de sociaal-economische structuur en veranderingen in de sociale zekerheid (zoals de WW en de WIA) worden meegenomen. Het is op basis van deze omstandigheden de verwachting dat voor 2011 het aantal bijstandsontvangers in Emmen en Coevorden tezamen tussen 2900 en 3500 zal liggen.

figuur 1:  
prognose bijstandsuitkeringen  
Emmen en Coevorden inclusief  
bandbreedte

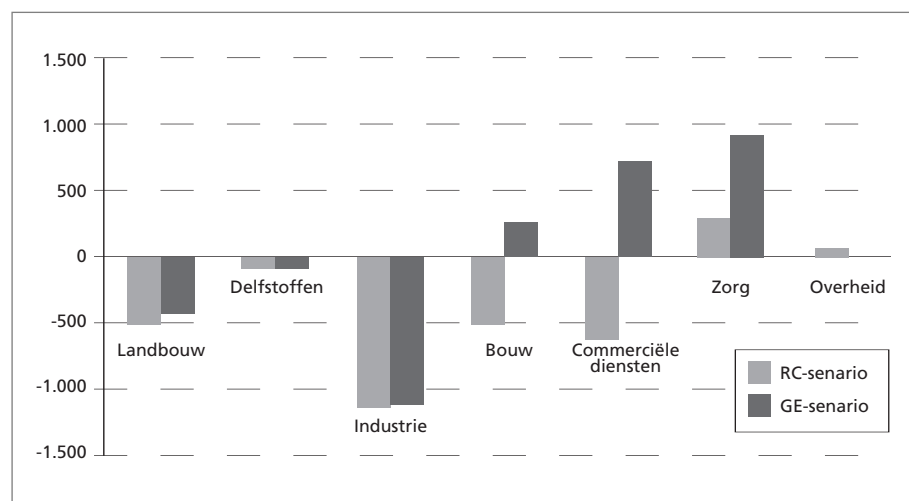


In het onderzoek is ook gekeken naar de verwachte veranderingen in het aantal arbeidsplaatsen per bedrijfssector. Het gaat dan om veranderingen in de sectorstructuur van Emmen en Coevorden, die los staan van conjuncturele ontwikkelingen. Het betreft veranderingen in (internationale) concurrentie, regelgeving, nieuwe producten en productiemethoden (innovatie) en verschuivingen in de vraag, waardoor banen in de ene sector verdwijnen, terwijl er in een andere sector banen bijkomen.

Dit proces van enerzijds baancreatie en aan de andere kant baanvernietiging is een belangrijk gegeven voor zowel de instroom in de bijstand, via het verdwijnen van banen, als de uitstroom uit de bijstand, door nieuwe banen.

Op basis van toekomstscenario's van het CPB zijn de meest en minst positieve verwachtingen op het gebied van de werkgelegenheidsontwikkeling in Emmen en Coevorden uitgewerkt. Deze zijn terug te vinden in de onderstaande tabel.

Volgens het ongunstige scenario zullen er tussen 2006 en 2011 ruim 2500 banen in Emmen en Coevorden verloren gaan, terwijl er in het gunstige scenario bijna 300 bijkomen. Wat verder vooral opvalt is de sterke afname van de werkgelegenheid in de industrie en de toename van werkgelegenheid in de zorg. Verder zijn er behoorlijke verschillen tussen beide scenario's voor de commerciële dienstverlening en de bouw.



figuur 2:  
prognose veranderingen in arbeidsplaatsen naar sector tussen 2006 en 2011 voor twee scenario's voor Emmen en Coevorden





