

## 1. Inleiding

### **Wij doen het zo!**

Voor u ligt het Beleidsplan Werk en Inkomen 2007-2010. Een beleidsplan van de gemeenten Emmen en Coevorden, CWI en UWV. Vier partijen die elk hun eigen rol vervullen in de keten van werk en inkomen en de afgelopen jaren steeds intensiever met elkaar zijn gaan samenwerken.<sup>1</sup> Een ontwikkeling die steeds verder gaat en in 2008 onder andere zal leiden tot het “samenwonen” in Qwink.<sup>2</sup> en <sup>3</sup>

Wij hebben duidelijk het gevoel dat we op de goede weg zijn en steeds efficiënter en effectiever onze dienstverlening kunnen vormgeven. Deze constatering leidt tot de uitdrukkelijke behoefte een volgende stap te zetten: het gezamenlijk formuleren van beleidsdoelstellingen, het komen tot taakstellingen en het met elkaar evalueren en verbeteren van kwaliteit en resultaten.

Voor zover bij ons bekend is dit een unieke stap in Nederland. Het is een uitdagende zoektocht naar nieuwe wegen en betere oplossingen. Wij zijn bereid deze gezamenlijke zoektocht, of misschien beter gezegd, deze missie, de komende jaren aan te gaan.

Onze missie hebben wij als volgt geformuleerd:

*Wij gaan meer mensen aan het werk helpen door op een klantgerichte, efficiënte en effectieve manier vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met elkaar te verbinden en waar nodig (tijdelijk) een uitkering te verstrekken.*

Wij kiezen voor verdergaande onderlinge samenwerking en voor het verder ontwikkelen van gemeenschappelijke dienstverlening aan onze klanten. Centraal staan hierbij de werkgevers en de werkzoekenden en de vraag op de arbeidsmarkt.

### **Dit zijn wij!**

Per 1 januari 2002 zijn we op het terrein van werk en inkomen van start gegaan met de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). De belangrijkste doelstelling van deze wet is dat we, vanuit het vertrekpunt ‘werk boven uitkering’, een activerende uitvoeringsstructuur realiseren waarbij arbeidsdeelname wordt bevorderd en uitkeringsafhankelijkheid wordt verminderd.

Het zoeken naar werk en het aanvragen van een uitkering doen we niet langer gescheiden.

Werk staat in het totale dienstverleningsproces voorop: al bij de eerste melding kijken we of er mogelijkheden voor werk zijn.

Bij het dienstverleningsproces werk en inkomen zijn diverse organisaties betrokken die gezamenlijk zorg dragen voor een sluitende keten.

---

<sup>1</sup> De samenwerking tussen Emmen en Coevorden is formeel vastgelegd in de “Samenwerkingsovereenkomst gemeenten Coevorden en Emmen 2007”. De belangrijkste doelen van de overeenkomst zijn het ontwikkelen van een gezamenlijk hoofdwerkproces, een gezamenlijke intake, intensieve samenwerking op gebied van sociale recherche en handhaving en het ontwikkelen van een gezamenlijk beleidplan Werk en Inkomen 2007-2010.

<sup>2</sup> Het Bedrijfsverzamelgebouw wordt met de implementatie van de samenwerking één adres voor alle dienstverlening op het gebied van werk en inkomen. Zowel het fysieke gebouw als de samenwerking van de vier participerende organisaties zullen met één naam (Qwink) worden aangeduid.

<sup>3</sup> De naam Qwink is een gefingeerde naam die is afgeleid van het Latijnse woord Quinque dat “vijf” betekent. Vijf heeft betrekking op de vijf partijen in het bedrijfsverzamelgebouw: de gemeente Emmen, de gemeente Coevorden, CWI, UWV en de klanten. Qua woordopbouw staat de Q in Qwink voor “quality”, de w voor “werk” en ink voor “inkomen”.

Het CWI is verantwoordelijk voor het vervullen van vacatures en het bieden van actuele informatie over de regionale, landelijke en internationale arbeidsmarkt. Daarnaast voert het CWI wettelijke taken uit, zoals het verlenen van ontslag- en werkvergunningen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de WWB, IOAW, IOAZ, Bbz 2004, Bijzondere bijstand en de WSW. Het UWV is verantwoordelijk voor de verstrekking van WW en WIA, Wajong en WAO.

Andere actoren zijn cliëntenorganisaties, instellingen voor educatie en beroepsonderwijs, uitzendbureaus, brancheorganisaties en reïntegratiebedrijven.

Alle actoren hebben eigen taken en verantwoordelijkheden. Wij zijn van mening dat de beste resultaten worden bereikt door goede afstemming en onderlinge samenwerking.

## **2. Visie en uitgangspunten**

### **Visie**

Ons gezamenlijk doel om meer mensen aan het werk te helpen vindt zijn grond in de gemeenschappelijke visie van onze vier organisaties om meer mensen actief aan de samenleving te laten deelnemen. Het hebben van betaald werk betekent voor onze klanten dat zij hun talenten verder kunnen ontplooiën en onafhankelijk worden in hun levensonderhoud. Zij zijn op deze manier in staat om de regie over hun eigen leven te blijven voeren. Wij zien dat het hebben van werk, een participatiebaan of deelname aan andere vormen van maatschappelijke activering op lokaal niveau bijdraagt aan het terugdringen van sociale uitsluiting en armoede.

Wij opereren in een dynamische omgeving. De kansen op werk worden in grote mate bepaald door de vraag vanuit de werkgevers. De eisen die werkgevers aan (toekomstige) werknemers stellen zijn voortdurend in beweging. Wij vinden dat we onze klanten actief moeten uitdagen in hun eigen kennis en competenties te investeren, zoals werkgevers dat meer en meer ook van hun eigen werknemers vragen. Voortdurende ontwikkeling van (toekomstige) werknemers en werkgevers draagt volgens ons verder bij aan een duurzame concurrentiepositie van bedrijven in onze regio.

Innovatieve ondernemers en starters zorgen voor dynamiek in de economie: zij brengen nieuwe producten op de markt en zorgen voor productiviteitsgroei en dus groei van werkgelegenheid. Wij gaan daarom meer faciliteiten en ruimte bieden voor startende ondernemers en voor het stimuleren en verder ontwikkelen van het ondernemersklimaat.

In deze dynamische omgeving gaan we als verschillende partijen samenwerken. Wij kiezen voor verregaande vrijwillige, maar niet vrijblijvende, samenwerking. Onze gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt:

- het formuleren van beleidsdoelen;
- het maken van afspraken omtrent taakstelling;
- het invullen en uitvoeren van de gemeenschappelijke dienstverlening;
- het kritisch volgen, beoordelen en verbeteren van het gezamenlijke resultaat en elkaar daarop aanspreken;
- het jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van een activiteitenplan.

## **Uitgangspunten**

Voor het verder vorm geven van de dienstverlening hebben we de volgende uitgangspunten vastgesteld:

- Werk boven inkomen.
- Inkomenszekerheid voor diegenen die daar recht op hebben.
- Qwink wordt de centrale plek voor dienstverlening aan de klanten in de regio met één werkwijze.
- De werkzoekenden en werkgevers in Zuidoost-Drenthe staan als klanten centraal in onze aanpak.
- De vraag op de (regionale) arbeidsmarkt bepaalt de producten en diensten die we gaan leveren aan onze klanten.
- We kiezen voor één gezamenlijke werkgevers- en één werkzoekendenbenadering.
- De klanten van Qwink kennen en zien maar één organisatie.
- Klanten worden regelmatig uitgenodigd een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van de dienstverlening.
- We stimuleren en faciliteren de cliëntenorganisaties tot het ontwikkelen van een gezamenlijk cliëntenplatform.
- Onze dienstverlening vindt geïntegreerd plaats en concentreert zich op de volgende klantprincipes:
  1. bereikbaar en toegankelijk zijn;
  2. geen tijd verloren laten gaan;
  3. persoonlijke aandacht bieden;
  4. duidelijkheid bieden over kansen en mogelijkheden;
  5. evenwichtig zijn in de behandeling van klanten.
- We streven naar praktische interpretatie van wet- en regelgeving.
- We zijn pro-actief, innovatief en creatief in het vinden van oplossingen.

### **3. Terugblik 2002-2006**

#### **Algemeen**

Zoals gezegd hebben we in 2002 de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) in werking zien treden, voor de ketenpartners de formele opdracht te komen tot verdergaande samenwerking. Vervolgens zijn in januari 2004 de gemeenten Emmen en Coevorden begonnen met het uitvoeren van de Wet werk en bijstand (WWB). Met deze wet zijn de gemeenten financieel volledig risicodragend geworden in geval van gelijkblijvende of oplopende aantallen WWB-gerechtigden.

De genoemde wetgeving is voor ons mede aanleiding geweest tot een omslag in denken die samen is te vatten onder de noemer “Werk boven uitkering”. Het activeren en begeleiden van mensen naar werk zijn we veel belangrijker gaan vinden dan het verstrekken van een uitkering. Dit heeft er ook toe geleid dat we als ketenpartners de afgelopen jaren meer toenadering tot elkaar zijn gaan zoeken, uitmondend in formele afspraken die zijn vastgelegd in het zogenaamde ‘visiedocument bedrijfsverzamelgebouw’. De concrete invulling hiervan hebben we teruggezien in het maken van afspraken tussen gemeenten en het CWI over de intake van bijstandsaanvragen, het verder ontwikkelen van Qwink en het verder ontwikkelen van de samenwerking tussen de gemeenten Emmen en Coevorden op het gebied van de WWB.

Ook buiten de ketenpartners hebben we gezocht naar samenwerking. Het gaat dan om samenwerking met uitzendbureaus, werkgevers, onderwijsinstellingen en reïntegratiebureaus. Verder zijn we ons meer en meer gaan richten op samenwerking met aanverwante gemeentelijke diensten en andere partijen binnen het werkveld van werk en inkomen. Als samenwerkende partners hebben we de afgelopen jaren een slag gemaakt door diverse instrumenten in te zetten die er voor moeten zorgen dat meer mensen vanuit een uitkeringssituatie 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 hoogwaardig handhavingsbeleid en minimabeleid.

#### **Inspanningen in het kader van SUWI en WWB**

Hieronder volgt een korte beschrijving van de belangrijkste resultaten en conclusies uit de beleidsperiode 2002-2006.

#### **Algemeen**

Er is meer gewerkt vanuit het uitgangspunt “Werk boven uitkering”. Het accent is nadrukkelijk gelegd op het reïntegreren van bijstandgerechtigden.

Belangrijke speerpunten waren:

- *het bevorderen van uitstroom van de meer kansrijke cliënten;*
- *het beperken van instroom van “nieuwe” bijstandgerechtigden;*
- *het bevorderen van maatschappelijke participatie.*

### Arbeidsmarkt- en doelgroepenbeleid

Het Jongerenloket is opgezet met het doel jongeren tot 23 jaar een betere start op de arbeidsmarkt te kunnen geven.

Resultaten Jongerenloket t/m oktober 2006:

<b>Prestatie indicator</b>	<b>Taakstelling (jaar)</b>	<b>Realisatie t/m okt.</b>
Poortwachter	50	188
Preventie	575	325
Instroom	425	286
Uitstroom	265	370
Doorstroom	50	58

*Voor 2006 is de verwachting dat de afgesproken taakstellingen op gebied van preventie, instroom, uitstroom en doorstroom zullen worden gehaald (zie tabel). Besloten is het Jongerenloket verder te ontwikkelen en de doelgroep uit te breiden tot en met 27 jaar.*

Het Vacatureloket is ontwikkeld om een start te maken met de gedachte van één gezamenlijke werkgeversbenadering.

Resultaten Vacatureloket t/m oktober 2006:

<b>Prestatie indicator</b>	<b>Taakstelling (jaar)</b>	<b>Realisatie t/m okt.</b>
verwerven vacatures	3040	2760
ingediende vacatures	3040	2760
vervulde vacatures	1300	860

*De voor 2006 vastgestelde taakstelling op het gebied van de te verwerven vacatures en de vervulde vacatures wordt naar verwachting gehaald (zie tabel).*

*Het Vacatureloket wordt binnen het kader van de werkgeversbenadering (zie hoofdstuk 6) verder ontwikkeld.*

De invoering van de WWB heeft geleid tot het afschaffen van de WIW- en ID-regeling. *De gemeente Emmen heeft voor 165 personen, die na het afschaffen van de WIW- en ID-regeling zijn overgebleven, de subsidietermijn met 2 jaar verlengd.*

*De gemeente Coevorden heeft besloten voor 17 personen, die nog zijn overgebleven, de subsidie te beëindigen. In aansluiting op het dienstverband bij de gemeente zal nog een dienstverband van 1 jaar bij Accel worden aangeboden.*

*Geconcludeerd is dat nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid nodig zijn om werkervaring te kunnen bieden aan klanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.*

*Ter vervanging van de ID en WIW zal worden gewerkt met loonkostensubsidies, werken met behoud van uitkering, werkstages en participatiebanen.*

### (Verplichte)Inkoop van reïntegratiediensten:

Op basis van de verplichting reïntegratie uit te besteden hebben de gemeenten en het UWV de afgelopen jaren gewerkt met gespecialiseerde bedrijven met kennis van trajectbegeleiding, scholing en arbeidsmarkt.

*De inkoop van trajecten betrof veelal grote kavels met lage trajectenprijzen en “no cure less pay” constructies.*

*Vanaf 1 januari 2006 zijn gemeenten niet meer verplicht de inkoop van reïntegratie uit te besteden. Er zal nader beleid worden ontwikkeld over hoe hiermee om te gaan.*

*Het UWV heeft in de periode juli tot november 2006 extra aandacht besteed aan het verbeteren van de sluitende aanpak. Hierdoor groeide het aantal reïntegratiecoaches van 3 naar 12.*

*De gemeenten en het UWV hebben het voornemen om daar waar mogelijk gezamenlijk reïntegratietrajecten in te kopen. Men wil zich hierbij meer gaan richten op het inkopen van kleinere kavels, bij gespecialiseerde bedrijven met een goede, regionale inbedding.*

#### Hoogwaardig handhaven

Het thema hoogwaardig handhaven is verder ter hand genomen met het doel klanten spontaan de wet te laten naleven en meer aandacht te besteden aan fraudepreventie.

*Geconcludeerd kan worden dat het hoogwaardig handhaven deel is gaan uitmaken van de dienstverlening richting de klant. In een vroeg stadium wordt ingeschat wat de risico's zijn ten aanzien van onterecht gebruik maken van regelingen en fraude. Er is veel aandacht besteed aan voorlichting en het optimaliseren van de dienstverlening.*

*Verder is een begin gemaakt met het in beeld brengen van scores op het gebied van preventie en uitstroom.*

*Hoogwaardig handhaven zal steeds meer integraal deel gaan uitmaken van werkprocessen rondom Werk en Inkomen.*

#### Minimabeleid

De WWB heeft onder meer geleid tot het afschaffen van de categoriale bijzondere bijstand. De gemeenten hebben hun minimabeleid hierop aangepast.

*Geconcludeerd kan worden dat het afschaffen van de categoriale regelingen heeft geleid tot een afname van het "gebruik" van deze middelen in de sfeer van inkomensondersteuning. Er is inmiddels beleid in voorbereiding om de beschikbare middelen meer ten goede te laten komen aan de betreffende burgers. In de komende periode zal dit beleid verder worden ontwikkeld en uitgevoerd.*

*Verder is geconcludeerd dat de gemeenten Emmen en Coevorden qua minimabeleid sterk op elkaar lijken. Dit biedt mogelijkheden tot nadere samenwerking en gelijkschakeling op het gebied van minimabeleid.*

#### Verordeningen WWB

In 2004 zijn de verordeningen op het terrein van reïntegratie en handhaving (maatregelenverordening) vastgesteld. In de afgelopen periode zijn beide verordeningen geëvalueerd.

*De verordeningen zijn een goede basis gebleken voor de praktijk. Er zullen alleen een aantal technische verbeteringen worden aangebracht.*

## **4. Stand van Zaken en Prognoses**

### **Uitkeringsgerechtigden**

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

#### Stand van zaken

Het onderzoek geeft allereerst een beeld van de actuele stand van zaken in Emmen en Coevorden (zie tabel bijlage 1). Bij de prognose van de WWB-ontwikkeling wordt rekening gehouden met de volgende factoren:

- de structurele economische ontwikkeling;
- de overgang van de WAO naar de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen);
- de herkeuringen WAO voor bestaande arbeidsongeschikten;
- de herziening van de WW;
- 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 veel hoger is dan in alle vergelijkbare gemeenten. Dit verschijnsel is vooral 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 relatief laag is. De verklaring die hiervoor in het onderzoek wordt aangedragen is dat er in de regio veel ouderen zijn met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het aantal uitkeringsgerechtigde ouderen is dus wel hoog, maar hiervan doet een relatief klein deel een beroep op de WWB.

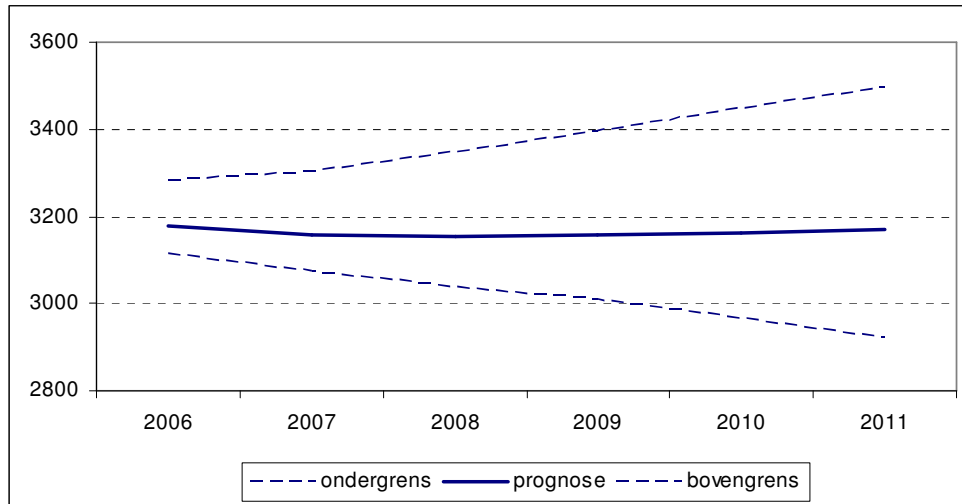
#### Prognose 2006-2011

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, door groei van het aantal alleenstaande (jongere) huishoudens, ook het aantal jongere alleenstaanden met bijstand stijgen. Deze groei doet zich vooral voor in de grote steden. Voor Coevorden geldt dit laatste niet.

De verwachting is dat, zonder beïnvloeding als gevolg van beleid en/of conjunctuur, het aantal uitkeringsklanten in Emmen en Coevorden op circa 3200 uitkomt, dit zijn er nu 3240 (op basis van CBS-gegevens).

De verwachting laat een flinke bandbreedte zien wanneer ook veranderingen in de sociaal-economische structuur en veranderingen in de sociale zekerheid (zoals de WW en de WIA) worden meegenomen. Op basis van deze omstandigheden is de verwachting dat in 2011 het aantal bijstandsontvangers in Emmen en Coevorden samen tussen de 2900 en 3500 zal liggen (zie figuur 1).

(figuur 1: prognose bijstandsuitkeringen Emmen en Coevorden inclusief bandbreedte)



### Conclusie

Op basis van de genoemde gegevens kan geconcludeerd worden dat de structurele kenmerken (demografie en economische structuur) van Emmen en Coevorden niet de ideale omstandigheden bieden om het aantal uitkeringsgerechtigden omlaag te brengen. Intensief stimuleringsbeleid, zowel op het gebied van economische ontwikkelingen als op het gebied van reïntegratie, is daarom essentieel.

Voor de komende periode verwachten wij een opleving in de conjunctuur. Dit zal zich naar onze mening vertalen in een daling van het aantal uitkeringsgerechtigden, zowel voor de WWB als de WW. Voor de WW wordt dit geïllustreerd aan de hand van de bijgevoegde prognose van het UWV over het aantal te verwachten aanvragen tot en met 2010.

Verwachte ontwikkeling aantal aanvragen WW:

Jaar	Aantal aanvragen WW
2002	2825
2003	5022
2004	4787
2005	4230
2006	3508
2007	3087
2008	2778
2009	2584
2010	2455

### Arbeidsmarkt

Voor het vaststellen van trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is het van belang de omgevingsfactoren die bepalend zijn voor de arbeidsmarkt in kaart te brengen. Hierna worden de belangrijkste omgevingsfactoren benoemd en wordt aangegeven welke ontwikkelingen hierin de komende jaren te verwachten zijn.



## Stand van zaken

Uit de Noordelijke Arbeidsmarkt Verkenning 2006 blijkt dat Zuidoost-Drenthe minder snel groeit dan het Noorden als geheel, met name door een relatief ongunstige sectorstructuur. We zien bij relatief veel industrie dat, mede door het weglekken van werk naar het buitenland, een krimpende werkgelegenheid is ontstaan.

Ook de algemene trend, minder zogenoemde maakindustrie en meer (commerciële) dienstverlening, zien wij in de cijfers voor het gebied terug. De industrie is de belangrijkste werkgever in het werkgebied van het CWI Emmen met 19% van de werkgelegenheid. De subsector chemie-, rubber- en kunststofverwerkende industrie kende in de afgelopen jaren de grootste daling aan werkgelegenheid. Daartegenover staat een groei aan werkgelegenheid voor de industriële subsectoren: voedings- en genotmiddelenindustrie, textiel- en leerindustrie en de glas-, aardewerk- en bouwmaterialenindustrie. Ook de bouw kende een bescheiden groei.

De ligging ten opzichte van een groot afzetgebied als Duitsland zal hierin meespelen. Wat dit betreft zal ook de sector vervoer een rol in het geheel blijven spelen.

De werkgelegenheidsgroei in de dienstverlening komt voor 90% voor rekening van de sector IT en overige zakelijke diensten. Het aantal banen nam hier sterk toe.

Uit de cijfers van het Provinciale Werkgelegenheids Register (bijlage 3) blijkt dat de hiervoor aangegeven trend zich in 2006 heeft voortgezet.

Demografisch gezien zijn er twee ontwikkelingen in het Noorden die er toe doen. De WIA (zie rapport RUG) en de vergrijzing. De vergrijzing vindt vooral plaats in de volgende sectoren: nutsbedrijven, onderwijs en openbaar bestuur. De omvang van de bevolking neemt af (negatief saldo van in- en uitstroom) maar de participatie aan het arbeidsproces is zodanig hoog dat de beroepsbevolking per saldo toch licht stijgt. De nieuwe ontslagregels treffen daarnaast vooral oudere werknemers.

## Prognoses

De verwachting is dat zich de komende tijd met name problemen zullen voordoen op het terrein van scholing. Kwalitatieve discrepanties ontstaan nu reeds door de economische opleving. Bij beroepen waarvoor een lagere en middelbare (technische) opleiding vereist is doen zich nu al kraptes voor. Ook in de zorg en bij transportberoepen is aandacht vereist. De volgende trends zijn waar te nemen:

- de instroom in de beroepsbevolking heeft een hoger opleidingsniveau dan in het verleden;
- de vergrijzing zal op termijn veel banen op VMBO- en MBO-niveau opleveren;
- het onbenutte arbeidsaanbod in Zuidoost-Drenthe is relatief laag opgeleid;
- er bestaat een reële kans dat groepen uitkeringsgerechtigden de aansluiting met de arbeidsmarkt verliezen.

De nu al groeiende vraag naar technische mensen, gekoppeld aan de 45+ uitstroom, en het feit dat de schoolverlaters van nu een relatief hoger opleidingsniveau bezitten dan de mensen die uit het arbeidsproces stappen, levert zoals gezegd veel kansen op voor werkzoekenden die hebben gekozen voor technische richtingen op VMBO- en MBO-niveau.

De aanstormende verdienstelijking zal betekenen dat er naar steeds hogere maar ook andere competenties zal worden gevraagd zoals goede communicatieve eigenschappen, zelfsturing, continu leren en omgaan met complexiteit.

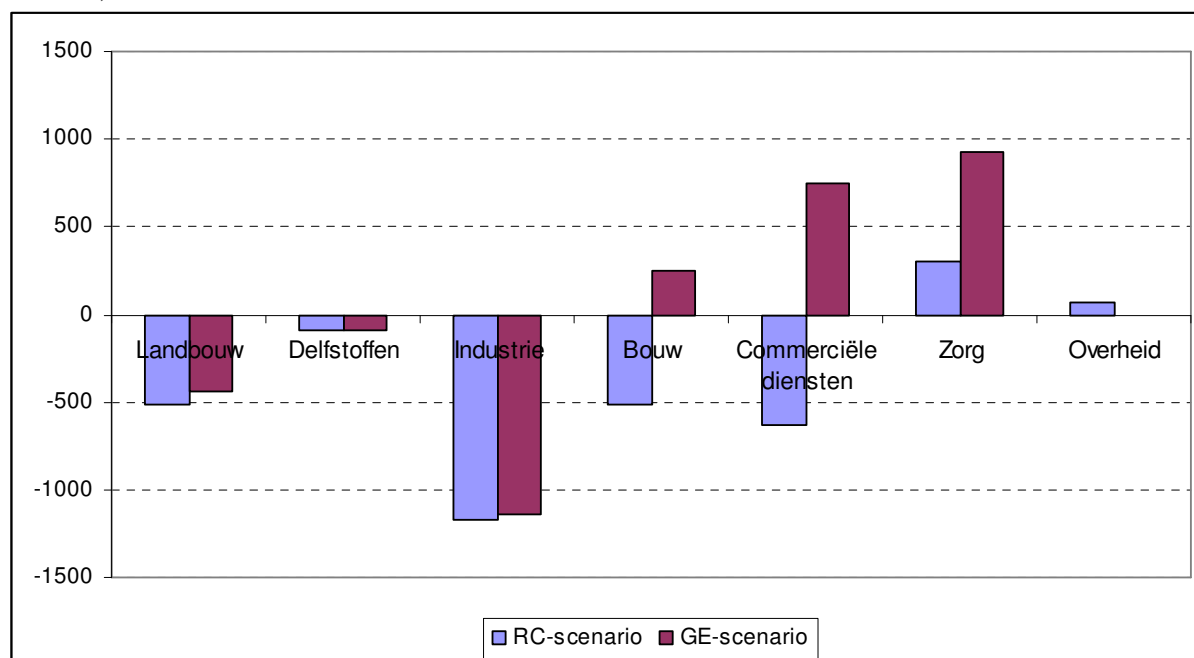
De verwachting is dat een goede communicatie tussen onderwijs, ketenpartners en bedrijfsleven zijn vruchten zal afwerpen. Onderwijs zorgt voor voorkoming van drop-outs en relevante diplomering, de ketenpartners voor adequate dienstverlening richting werk.

Het gevolgde niveau zal er de komende tijd minder toe doen dan de gekozen opleidingsrichting. Op alle niveaus ontstaan baanopeningen c.q. kansen op werk. Het is echter wel van belang om de juiste (aan de arbeidsmarktontwikkelingen gerelateerde) opleidingsrichting te kiezen (zie ook ITA tabel bijlage 2).

### Conclusies over kansen en perspectieven:

1. Veel vacatures zullen ontstaan in de zakelijke dienstverlening, zorg en welzijn en detailhandel. Het zal hierbij met name gaan om vervanging van uitgestroomd (ouder) personeel. Vacatures als gevolg van uitbreiding van werkzaamheden zullen relatief minder vaak voorkomen.
2. Er zullen kansen ontstaan voor lager opgeleiden, zoals de beroepsgroep productie- en onderhoudspersoneel. De vraag naar hoger opgeleiden zal tevens stijgen door de toenemende vraag naar specifieke kennis. Hoe zich dit verhoudt tot de regio Zuidoost-Drenthe is overigens de vraag. Voor de eerste categorie gelden vanaf 2007 meer baankansen in de bouw, metaal, horeca en detailhandel. Voor de tweede categorie, middelbaar en hoger opgeleide administratieve, commerciële en beleidsadviserende beroepsgroepen ziet de toekomst er vanaf 2007 goed uit.
3. Meer dan gemiddeld nemen de kansen voor beveiligingspersoneel toe. De banengroei is hier meer dan gemiddeld (uitbreiding van personeel bij politie, defensie en bewakingsdiensten).
4. In de sector zorg en welzijn ontstaat een bovengemiddelde groei. Het zal hier veelal gaan om personeel dat verantwoordelijk is voor de directe zorg (de handen aan het bed).

(figuur 2: prognose veranderingen in arbeidsplaatsen naar sector tussen 2006 en 2011 voor twee scenario's voor Emmen en Coevorden. RC is het pessimistische scenario, GE is het optimistische scenario)



## **5. Beleid algemeen**

In de gemeenten Emmen en Coevorden zien we dat veel mensen niet of niet meer werken. In het jaar 2005 bedroeg de arbeidsparticipatie in Emmen 58% en in Coevorden 62%, terwijl het landelijk gemiddelde op ruim 64% lag. Relatief veel mensen zijn dus niet actief op de arbeidsmarkt.

Deze groep inactieven in onze regio bestaat onder meer uit personen met een bijstands- of werkloosheidsuitkering en mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar ook uit personen die een aantal uren per week zouden willen werken, maar niet geregistreerd zijn als werkzoekende.

Aan de kant van de markt zien we het probleem van de beperkte werkgelegenheid. De structuur van de economische bedrijvigheid in onze regio is dusdanig eenzijdig dat er voornamelijk werkgelegenheid is voor lager opgeleiden.

Dit gegeven draagt het risico in zich dat onze arbeidsmarkt onvoldoende dynamisch is. We blijven dan ook veel aandacht besteden aan het versterken van de economie in onze regio. Met name door te blijven inzetten op het aantrekken van nieuwe bedrijvigheid.

Beide bovenstaande gegevens zijn voor ons nadrukkelijk met elkaar verbonden. Groei van werkgelegenheid en het terugdringen van werkloosheid zullen we in onze regio hand in hand laten gaan. Dit betekent dat we tegelijkertijd het ‘matchen’ van vraag en aanbod en het reïntegreren van onze arbeidsreserve gaan aanpakken.

Hiervoor vragen we grote inspanningen van alle partijen op de markt en van de spelers in het veld van Werk en Inkomen. Gezamenlijk streven we er naar om meer mensen aan werk te helpen waardoor men op een meer zelfstandige wijze invulling kan geven aan het dagelijkse bestaan.

Onze gemeentebesturen in de regio ondersteunen dit doel. Het bestuur in Coevorden heeft zich uitgesproken voor een intensivering van het huidige acquisitiebeleid waarbij men meer dan voorheen de nadruk wil leggen op het werven van bedrijven die arbeidskansen bieden aan jongeren en andere kwetsbaren. Het bestuur van Emmen wil (om de prognoses van het bijstandsvolume naar onderen te kunnen bijstellen) in de lopende raadsperiode (tot 2010) 2500 extra arbeidsplaatsen realiseren en kansrijke starters financieel ondersteunen.

Voorgaande doelen zijn voor onze gemeenten mede belangrijk omdat het huidige Inkomensbudget uit het Fonds voor Werk en Inkomen niet toereikend is. We zijn dus extra gestimuleerd om ons zoveel mogelijk te richten op volumereductie in de WWB.

Op het terrein van Werk en Inkomen ligt voor ons dus een enorme uitdaging. Hierbij moeten we tevens rekening houden met nieuwe wetgeving die op dit moment in voorbereiding is en van invloed zal zijn op het werkveld van Werk en Inkomen.

Vanaf 1 januari 2007 krijgen we te maken met de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en waarschijnlijk ook met de Wet Inburgering (WI) en vanaf 1 januari 2008 met de Modernisering van de huidige Wet Sociale Werkvoorziening (nWSW).

De komende jaren gaan we vanuit de rol en positie van Qwink afstemming en mogelijk samenwerking zoeken met de partijen die verantwoordelijk zijn of worden voor deze nieuw in te voeren wetgeving.

De verdergaande digitalisering van de dienstverlening in 2008 (onder andere digitaal klantdossier en burgerservicenummer) vraagt van ons als Qwink dat we zo spoedig mogelijk gaan werken met één digitaal dossier. Voordelen hiervan zijn dat voortaan dubbele gegevensuitvraag binnen de SUWI-keten wordt voorkomen en dat op termijn onze klanten in staat worden gesteld gegevens in te zien via internet.

Voorgaande betekent dat digitalisering als onderwerp de komende periode een centrale plaats in het algemeen beleid zal innemen. Intern zullen we ons als ketenpartners onder andere richten op het werken met Elektronische Ketenberichten, oftewel het digitaal uitwisselen van gegevens tussen de verschillende partners. We beogen hiermee gegevens eenduidiger en sneller over te dragen en de papierenstroom terug te dringen met als doel de klantvriendelijkheid verder te vergroten.

## **6    Beleid Werk**

### **De weg naar werk**

Onze doelstelling in het kader van toeleiding naar werk is tweeledig. We gaan meer mensen naar regulier werk toeleiden en we willen zoveel mogelijk tevreden klanten, zowel onder de werkzoekenden als de werkgevers.

Matching is voor ons essentieel. Alle inspanningen op de gebieden vraag en aanbod moeten we in de matching bij elkaar brengen en moet leiden tot resultaat, uitstroom naar werk en vervulling van vacatures.

In de kern zoeken we de oplossing in een meer vraaggerichte benadering van de reïntegratie van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt. Er moet een volledig beeld ontstaan van de arbeidsvraag vanuit de markt. Hierdoor wordt het mogelijk om vanuit het beschikbare aanbod tot een betere match tussen vraag en aanbod te komen.

De methode die we voorstaan om dit te bereiken ziet er als volgt uit:

#### **1. Werkgeversbenadering: concentratie op de vraag:**

In de vraaggerichte benadering staat de werkgever en zijn vacatureprobleem centraal. Alles is erop gericht dit probleem kwalitatief op te lossen. Onze aanpak richt zich niet alleen op bijstandsgerechtigden, ook andere groepen worden hierbij betrokken. Door met werkgevers een plan te ontwikkelen en werkgevers rechtstreeks te benaderen willen we bereiken dat vraag en aanbod beter op elkaar aansluiten. Het gaat erom dat onze regionale arbeidsmarkt beter gaat functioneren. Ook andere kanalen waar contacten met werkgevers bestaan worden verkend. We denken dan aan uitzendorganisaties, maar ook aan de contacten die scholingscentra (ROC's) hebben met werkgevers.

Onze werkgeversbenadering draagt bij doordat:

- we werkgevers rechtstreeks benaderen en betrekken bij het arbeidsmarktbeleid;
- we de werkgevers bedienen vanuit een centraal loket;
- we analyses uitvoeren naar vacatures (MKB) in de regio die nu niet bekend zijn;
- we de samenwerkingsmogelijkheden verkennen met o.a. uitzendorganisaties en onderwijsinstellingen;
- we de interne samenwerking binnen het gemeentelijk apparaat gaan verbeteren.

In de dagelijkse praktijk betekent het voorgaande dat we kiezen voor één gezamenlijke werkgeversaanpak. Vanuit het centraal Vacatureloket organiseren we de volgende activiteiten:

- relatiebeheer met alle werkgevers in de regio zodat we elkaar kennen en weten te vinden.
- vanuit Qwink verzorgen van actieve informatieverstrekking;
- het verzamelen van arbeidsplaatsen (vacatures) en leerwerkplekken;
- het voordragen van geschikt aanbod voor vacatures;
- het daar waar nodig inzetten van vraaggerichte reïntegratietrajecten;
- het inzetten van gezamenlijke arrangementen om drempels voor toetreding op de arbeidsmarkt te slechten en moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (bijvoorbeeld verstrekken van loonkostensubsidies en Bbz-trajecten).

Ook bij het verzamelen van informatie over de arbeidsmarkt is ons beleid vraaggericht. De leveranciers van informatie brengen de vraag op de arbeidsmarkt nu en in de toekomst in beeld.

Verder gaan we contacten leggen met andere partijen die een rol spelen op de arbeidsmarkt. Dit zijn partijen als de verschillende bedrijfstakken en het regionale platform voor de arbeidsmarkt.

Door ons te concentreren op de vraag moeten we in staat zijn nieuw beleid te ontwikkelen voor reïntegratie, (gezamenlijke) inkoop van reïntegratie en scholing en gaan we concrete plannen ontwikkelen voor de korte en de lange termijn. We gaan flexibel inspelen op incidentele en structurele veranderingen van de vraag op de regionale arbeidsmarkt.

Verder gaan we ons in toenemende mate “bemoeien” met de infrastructuur rond scholing. Met de projecten O-3, Leren & Werken, Kansen voor kenniswerkers en Sociaal Contract als voorbeeld streven we naar meer samenwerking met onderwijs en werkgevers. Wij denken hierbij aan het opzetten van zo concreet mogelijke projecten op het gebied van duale trajecten en kenniscirculatie.

## 2. Werkzoekendenbenadering: concentratie op het aanbod:

Voor de werkzoekende gaan we vaststellen wat de kansen op de arbeidsmarkt zijn en welke ondersteuning nodig is op de weg richting de arbeidsmarkt. Essentieel is dat we, om efficiënt en effectief te zijn, weten welke capaciteiten reeds aanwezig zijn. Dit betekent dat we onze bestanden voortdurend moeten blijven analyseren en ontwikkelingen in de toekomst in beeld moeten brengen.

We brengen een grove verdeling tot stand door te kijken naar:

- de vraag vanuit de arbeidsmarkt;
- de competenties van de klant;
- de motivatie van de klant (leidmotieven).

Op basis hiervan maken we onderscheid tussen klanten met en zonder perspectief op de arbeidsmarkt:

### *1. Klanten met perspectief op de arbeidsmarkt.*

Bij deze klanten staat werk centraal. We gaan er vanuit dat iedere individuele klant op termijn uit kan stromen naar reguliere arbeid. Binnen Qwink worden ervaring, deskundigheid en vaardigheden van de verschillende partijen zo optimaal mogelijk ingezet. Deze gezamenlijke aanpak leidt er vervolgens toe dat voor iedere klant het op maat gesneden traject richting werk wordt ontworpen en afgelegd.

De diversiteit binnen deze groep klanten is groot. We zien bijvoorbeeld een grote groep klanten met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt die met behulp van een klein zetje in de vorm van een adviesgesprek of een Work First-traject hun weg terug naar de arbeidsmarkt kunnen vinden. Daarnaast zien we veel klanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt waarmee we een veel uitgebreider en intensiever traject ingaan. Voor de hand liggende elementen hierbij zijn het volgen van scholing, het opdoen van werkervaring en het aanvaarden van tijdelijk gesubsidieerd werk.

Onze werkzoekendenbenadering draagt bij doordat:

- we werkzoekenden maatwerk bieden;
- we de werkzoekenden bedienen vanuit een centraal loket;
- we middels nauwe contacten met het werkgeversteam ook gericht werkplekken kunnen zoeken;
- we de samenwerkingsmogelijkheden versterken/verkennen met o.a. uitzendorganisaties en onderwijsinstellingen;
- we de communicatie binnen het gemeentelijk apparaat gaan verbeteren.

In de dagelijkse praktijk betekent het voorgaande dat we kiezen voor één gezamenlijke werkzoekendenaanpak. Vanuit het centraal loket organiseren we de volgende activiteiten:

- het bemiddelen naar arbeidsplaatsen (vacatures) en leerwerkplekken;
- een gerichte begeleiding van de werkzoekende, rekening houdend met de vraag vanuit de arbeidsmarkt, de competenties van de klant en zijn motivatie (leidmotieven);
- het daar waar nodig inzetten van reïntegratie-instrumenten;
- het inzetten van gezamenlijke arrangementen om drempels voor toetreding op de arbeidsmarkt te slechten en moeilijk plaatsbare werkzoekenden te plaatsen.

Voor het in beeld brengen van cliënten en het vergroten van de efficiency in het reïntegratietraject gaan we werken met klantprofielen. We gaan onze inspanningen de komende periode richten op het ontwikkelen van één diagnosestelsel waarin de sterke kanten van de verschillende instrumenten die de verschillende partners hebben zoveel mogelijk worden meegenomen.

Actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kunnen aanleiding geven tot het kiezen voor een op groepen gerichte aanpak. Voor de komende periode kiezen we in eerste instantie voor de volgende groepen:

#### Starters

- structurele aandacht voor starters-mogelijkheden tijdens de intake-fase;
- informatieverstrekking omtrent scholings- en stagemogelijkheden voor aspirant starters;
- preventie met betrekking tot instroom in de WWB (overbruggingskredieten).

#### Jongeren (loket)

- extra aandacht en daar waar mogelijk een speciale aanpak of projectmatige activiteiten ontwikkelen;
- sluitende aanpak voor vroegtijdig schoolverlaters.

#### Doelgroep 45+

- oplossing voor discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt;
- verbeteren van de uitstroom van 45-plussers naar de arbeidsmarkt.

#### Alleenstaanden

Uit onderzoek is gebleken dat de gemeente Emmen een relatief grote groep alleenstaanden met een bijstandsuitkering heeft. Er zal nader onderzoek plaatsvinden naar de mogelijkheden om voor deze groep specifiek beleid te ontwikkelen.

Naast het voorgaande heeft de gemeente voor de doelgroep niet uitkeringsgerechtigden de wettelijke verplichting beleid te ontwikkelen. In eerste instantie zal dit neerkomen op het vaststellen van criteria voor deze doelgroep. Naar verwachting zullen de volgende criteria worden aangehouden:

- waarschijnlijk 120% minimumloon;
- trajecten van maximaal 1 jaar;
- reëel uitzicht op werk.

#### *2. Klanten met een andere horizon dan de arbeidsmarkt.*

De tweede hoofdgroep betreft de klanten die (vooralsnog) een ander perspectief aan de horizon hebben dan de arbeidsmarkt. Ook voor deze groepen geldt de opdracht om individueel maatwerk te leveren.

We kiezen voor het uitgangspunt “voor wat hoort wat” en vinden dat waar mogelijk klanten gestimuleerd moeten worden om maatschappelijk actief te zijn en te blijven. Ook hierbij is het niet uitgesloten dat deze klanten toch op termijn kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt. Het accent zal voor deze groepen liggen op het ontwikkelen van activiteiten en projecten die kunnen leiden tot toename van maatschappelijke participatie en sociale integratie. Hierbij gaan we o.a. gebruik maken van instrumenten als werken met behoud van uitkering, participatiebanen en zorg- en rusttrajecten.

Voor alle klanten vinden we het belangrijk dat voortdurend wordt “gewerkt” aan motivatie. We verwachten van iedereen een positieve houding ten opzichte van deelname aan werkgerichte trajecten en maatschappelijke activiteiten met als uiteindelijk doel economisch onafhankelijk te zijn. Wij streven er naar om op basis hiervan voor iedere klant een individueel en realistisch traject te ontwikkelen met een maximale kans op resultaat. Dit betekent ook dat de motivatie van onze klanten meeweegt in het bepalen van de richting van het traject. Met andere woorden: wij zullen ernaar streven dat onze klanten een baan vinden die past bij hun interesses.

Zoals gezegd gaan wij uit van een positieve instelling van onze klanten. Als blijkt dat motivatieproblemen belemmerend zijn in de voortgang op de weg naar werk, zullen wij gepaste maatregelen nemen en negatieve prikkels inbouwen.

We vinden in dat kader dat ook wij zelf binnen onze eigen organisatie moeten zoeken naar mogelijkheden voor stageplaatsen en werkervaringsbanen. Met andere woorden wij voelen ons ook verantwoordelijk om de werkgelegenheid in onze eigen organisatie in te zetten voor de trajecten van onze klanten (sociaal contract).

### **Verder ontwikkelen Qwink**

Binnen Qwink gaan we verder met het afstemmen van beleid, werkprocessen, middelen en het ontwikkelen van één gezicht naar buiten.

De volgende thema's moeten worden uitgewerkt:

- afstemmen van bedrijfsculturen, procedures en werkprocessen van de verschillende partners;
- afspraken maken over taakstellingen en te bereiken resultaten (plus evalueren);
- opsporen en wegwerken van mogelijke belemmeringen in beleid en uitvoering;
- afstemmen van het vroegtijdige inzetten van reïntegratiemiddelen van de verschillende partners;
- opzetten van informatiestromen zoals managementinformatie, beschrijving van werkprocessen, werkinstructie en onderzoeken over arbeidsmarkt, werkzoekenden en werkgevers;
- afstemmen en ontwikkelen van ICT en communicatie.



## **7. Beleid Inkomen**

### **Inleiding**

Naast de taakstellingen op het terrein van Werk hebben we als tweede kerntaak het klantgericht, effectief en efficiënt verstrekken van uitkeringen en inkomensvoorzieningen. Ook hier geldt dat er veel aandacht is voor het beperken van de instroom en het bevorderen van de uitstroom. Verder richten we ons op het bieden van inkomensgarantie en overige inkomen ondersteunende regelingen aan hen die tijdelijk niet of niet volledig in eigen levensonderhoud kunnen voorzien.

Ook op dit gebied gaan we de centrale plek worden voor iedere werkzoekende en werkgever in de regio. Hiervoor gaan we de komende jaren gezamenlijk beleid ontwikkelen. We hebben hierbij te maken met de thema's:

- het beoordelen van het recht op uitkering;
- het uitbetalen van het vastgestelde recht op uitkering;
- het terugvorderen van ten onrechte of teveel betaalde bijstand en verhaal;
- het terugdringen van oneigenlijk gebruik van uitkeringen.

### **Gezamenlijke intakeprocedure**

De gezamenlijke intakeprocedure is opgezet met het doel door middel van de inzet van een actieve en heldere klantbenadering zorg te dragen voor een effectieve intakeprocedure, het leveren van maatwerk en waar mogelijk het verkorten van de doorlooptijden.

In Qwink komt de komende periode de nadruk te liggen op het doorontwikkelen van de gezamenlijke intakeprocedure. We richten ons hierbij op:

- het verbeteren van de afstemming met de op werk gerichte onderdelen van de intake;
- het verder vorm geven van het uitgangspunt werk voor inkomen;
- het nader afstemmen van de afzonderlijke stappen tijdens het intakeproces;
- het verbeteren van het preventief handhaven tijdens het intakeproces.

Binnen de intakeprocedure blijven we vanuit onze wettelijke verantwoordelijkheid aandacht besteden aan speciale groepen als:

- dak- en thuislozen;
- leger des heils;
- crisisopvang (Blijf van m'n lijf).

### **Handhaven**

In de vorige beleidsperiode zijn we gestart met het ombouwen van fraudebestrijding (gericht op het opsporen van misbruik en oneigenlijk gebruik) naar hoogwaardig handhaven. Hierbij staan de volgende vier elementen centraal:

- klanten en burgers vroegtijdig voorlichten (preventief);
- de dienstverlening optimaliseren (preventief);
- overtredingen en fraude vroegtijdig constateren en afhandelen (repressief);
- geconstateerde fraude daadwerkelijk sanctioneren (repressief).

Vertaald naar de uitvoeringspraktijk hebben we geprobeerd cliënten en burgers adequaat en vroegtijdig voor te lichten en de dienstverlening te optimaliseren (intake), zodat fraude snel en gericht kon worden gedetecteerd en overtredingen daadwerkelijk konden worden gesanctioneerd (repressie).

Ons doel voor de voorliggende jaren is om met de verschillende partijen te komen tot het verder verkleinen van het verschil tussen de feitelijke en de geconstateerde fraude.

Onze handhaving wordt door de samenwerking van de verschillende partners in Qwink integraal onderdeel van de uitvoeringsprocessen voor Werk en Inkomen. We blijven hierbij de nadruk leggen op preventie, het verder regelluwer maken van procedures en het verhogen van de nalevingsbereidheid van de cliënten.

De komende jaren richten we ons op de volgende thema's:

- het verbeteren van de fraude-alertheid;
- meer nadruk op risicosturing door het invoeren van de fraudescorekaart. Klanten met een hoger risicoprofiel worden intensiever gecontroleerd. Bepaalde risicogroepen gaan we periodiek intensiever controleren;
- het ontwikkelen en invoeren van een protocol voor huisbezoeken;
- het uitbreiden van de rol van het Validatiebureau gedurende het werkproces richting werk (en)of inkomen;
- meer samenhang brengen in de relatie handhaving/werk en o.a. meer grip krijgen op fraudesituaties rond werk;
- vanuit de ervaring dat samenwerking op het gebied van Sociale Recherche loont, is ons voornemen een vervolg te geven aan het Opsporingssamenwerkingsverband Sociale Recherche (OSV/SR) na 1 januari 2007;
- het gezamenlijk verder ontwikkelen van handhavingsbeleid.

### **Bijzondere bijstand en minimabeleid**

Het inkomensbeleid is een taak van de rijksoverheid. Sinds 2004 zijn we vanuit de rijksoverheid beperkt in onze bevoegdheid om categoriaal bijstands- en minimabeleid te voeren. Reden hiervoor was het voorkomen van de armoedeval die nu vaak ontstaat als mensen uitstromen van een uitkering naar werk en van een deeltijdbaan naar een volledige baan.

Vanuit de gemeenten Coevorden en Emmen hebben we ons beleid hierop aangepast. We constateren dat de financiële nood onder de minima hoog is waardoor het noodzakelijk blijft beleid op het terrein van bijzondere bijstand en minimaregelingen te formuleren.

Uit een vergelijking is ons gebleken dat er kleine verschillen zijn tussen het beleid van de gemeenten Emmen en Coevorden. Voor 2007 hebben we ons voorgenomen deze verschillen te laten verdwijnen.

Na de invoering van de WWB in 2004 hebben we geconstateerd dat er minder beroep is gedaan op de beschikbare middelen voor minimabeleid en individuele bijzondere bijstand. In de komende beleidsperiode gaan we, mede naar aanleiding van het onderzoek "De onbereikte minima"<sup>4</sup>, gerichte acties ondernemen om deze regelingen duidelijker en frequenter onder de aandacht van de burgers te brengen. Als speerpunten zal hierbij worden gekeken naar zaken als communicatie, procedures en werkprocessen.

Verder gaan we nader onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om bijzondere bijstand en minimaregelingen nog meer ondersteunend te laten zijn aan reïntegratietrajecten richting maatschappelijke activiteiten richting werk.

### **Debiteurenbeheer**

Debiteurenbeheer richt zich op het zoveel mogelijk terugvorderen van onterecht verleende uitkeringen of verstrekte leningen. In 2004 is het debiteurenbeheer geëvalueerd. Op dit moment zijn er geen redenen om het ontwikkelde beleid te wijzigen.

---

<sup>4</sup> De onbereikte minima, Sociaal Cultureel Planbureau, Niet-gebruik van inkomensafhankelijke regelingen, eerste resultaten, werkdocument 123, april 2006. N.b: het betreft hier een voor publicatie van een onderzoek dat in het voorjaar van 2007 wordt gepubliceerd.

Vanuit Qwink gaan we werken aan een verdere intensivering van het huidige debiteurenbeheer en gaan we ons richten op het nader samenwerken en afstemmen tussen de verschillende partners op het gebied van incasso en debiteurenbeleid, het invoeren van de scorekaart invordering en het verbeteren van managementinformatie.

Aandachtspunt is dat schulden als gevolg van fraude of leningen geen drempel mogen zijn om aan het werk te gaan. Door het hanteren van verschillende eisen op dit terrein willen we voorkomen dat klanten na aanvaarding van een baan, door hoge aflossingen op schulden en het verminderde recht op bijvoorbeeld huursubsidie, minder gaan verdienen dan de bijstanduitkering (de zogenaamde armoedeval).

### **Wet en regelgeving Verhaal**

Er heeft bij het ministerie SZW besluitvorming plaatsgevonden aangaande de invoering van een nieuw alimentatiestelsel. Het betreffende wetsvoorstel is ingetrokken. Hierdoor blijft de gemeente bevoegd de kosten van bijstand te verhalen op de onderhoudsplichtigen. Binnen Qwink zal het huidige verhaalsbeleid worden voortgezet.

## **8 Samenvatting hoofdlijnen**

Op basis van onze visie, missie en uitgangspunten en met behulp van de prognoses voor de komende periode hebben wij het beleid van Qwink voor de komende jaren beschreven.

Voor ons betekent dit het startpunt van een traject waarbij we het beleid gaan uitwerken in zo concreet mogelijke plannen en projecten die uiteindelijk op het niveau van de uitvoering hun plek moeten krijgen. Onderdeel hiervan is dat de vier verschillende organisaties het beleid onder meer zullen verwerken in de afzonderlijke begrotingen en jaar- en werkplannen.

Het meerjarenbeleid komt samengevat neer op:

- gezamenlijk ontwikkelen van één (vraaggerichte) werkgeversbenadering;
- gezamenlijk ontwikkelen van één (aanbodgerichte) werkzoekendenbenadering;
- benaderen van werkzoekenden vanuit de vraag op de arbeidsmarkt rekening houdend met motivatie en competenties;
- ontwikkelen van korte en lange trajecten voor klanten met perspectief op de arbeidsmarkt;
- voor klanten met een te grote afstand tot de arbeidsmarkt trajecten ontwikkelen gericht op maatschappelijke participatie.
- een hardere aanpak “minder gemotiveerden”;
- aandacht voor specifieke groepen: starters, jongeren, alleenstaanden, 45-plussers en nuggers;
- doorontwikkelen van de gezamenlijke intakeprocedure;
- op gebied van handhaven komen tot verdere verkleining van het verschil tussen de feitelijke en de geconstateerde fraude;
- handhaving integraal onderdeel laten worden van de uitvoeringsprocessen voor Werk en Inkomen (nadruk op preventie, regelluw maken van procedures en verhogen van de nalevingsbereidheid van de cliënten);
- gerichte acties ondernemen om de regelingen op gebied van bijzondere bijstand en minimabeleid duidelijker en frequenter onder de aandacht van de burgers te brengen;
- harmonisering van het minimabeleid van de gemeenten Emmen en Coevorden;
- onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om bijzondere bijstand en minimaregelingen nog meer ondersteunend te laten zijn aan reïntegratietrajecten richting maatschappelijke activiteiten en richting werk;
- verder intensiveren van het huidige debiteurenbeheer en nader samenwerken en afstemmen tussen de verschillende partners op het gebied van incasso en debiteurenbeleid.

## 9 Bijlagen

### 1. Actueel overzicht Werk en Inkomen

Onderstaande tabel bevat een aantal kengetallen over de actuele situatie in Emmen en Coevorden op het gebied van werk en inkomen en opleidingsniveau:

	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%
<hr/>			
Aantal klanten WWB	2.601	541	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%
<hr/>			
Aantal klanten WW	2.209	654	307.000
Aantal klanten WAO	3.879	1.216	703.000
<hr/>			
Banen van 12 uur of meer	40.355	10.636	
Totaal aantal banen	46.871	13.851	
Bedrijfsvestigingen	5.892	2.348	
Voortijdig schoolverlaters zonder kwalificatie		650	
Opleidingsniveau (v.d. beroepsbevolking) ten hoogste lager onderwijs		40%	34%

bron: opgave gemeenten, drete in cijfers, CBS

Arbeidsparticipatie: werkzame beroepsbevolking als percentage van de beroepsbevolking

## 2. Tabel ITA (indicator toekomstig arbeidsmarktperspectief

**Tabel 3.9**

Indicator toekomstige arbeidsmarktperspectieven naar opleiding (ITA) voor schoolverlaters (incl. typering) en typering toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers in 2010, naar opleidingscategorie

Opleidingscategorie	ITA	Typering arbeidsmarkt - perspectieven	Typering knelpunten werkgevers
Basisonderwijs	1,03	redelijk	enige
VMBO TL	0,95	goed	groot
VMBO landbouw en milieu	1,12	matig	vrijwel geen
VMBO techniek	0,96	goed	groot
VMBO economie	1,17	slecht	vrijwel geen
VMBO verzorging	1,04	redelijk	enige
HAVO/VWO	1,02	redelijk	enige
MBO landbouw en milieu	1,01	redelijk	enige
MBO techniek	0,98	goed	groot
MBO sociaal-cultureel	1,15	matig	vrijwel geen
MBO gezondheidszorg	1,04	redelijk	enige
MBO economie	1,03	redelijk	enige
HBO onderwijs en sociaal-cultureel	1,00	goed	groot
HBO landbouw en milieu	1,21	slecht	geen
HBO techniek	1,02	redelijk	enige
HBO paramedisch	0,98	goed	groot
HBO economie	1,12	matig	vrijwel geen
WO letteren en sociaal-cultureel	1,01	redelijk	enige
WO landbouw en milieu	1,21	slecht	geen
WO techniek	0,99	goed	groot
WO medisch	0,94	goed	groot
WO economie	1,07	matig	vrijwel geen

Bron: ROA

sbi		2005			2006			2006 tov 2005	
		vestigingen	banen >= 12 uur	banen totaal	vestigingen	banen >= 12 uur	banen totaal	absoluut	in %
A	Landbouw, jacht en bosbouw	586	1987	2377	583	1964	2337	-40	-1,7
C	Winning van delfstoffen	19	268	272	18	244	247	-25	-9,2
D	Industrie	331	9207	9383	341	9054	9210	-173	-1,8
E	Productie en distributie van electriciteit, aardgas en water	3	142	142	4	148	148	6	4,2
F	Bouwnijverheid	596	3754	3878	664	3840	3955	77	2,0
G	Reparatie van consumentenartikelen en handel	1590	6021	7770	1646	5989	7736	-34	-0,4
H	Horeca	238	819	1408	245	832	1421	13	0,9
I	Vervoer, opslag en communicatie	197	1417	1744	204	1563	1865	121	6,9
J	Financiële instellingen	133	547	570	134	550	578	8	1,4
K	Zakelijke dienstverlening/verhuur, handel onroerend goed	897	3776	4780	1006	3915	4909	129	2,7
L	Openbaar bestuur, overheid.	20	1985	2026	12	1856	1889	-137	-6,8
M	Onderwijs	185	2803	3164	186	2826	3158	-6	-0,2
N	Gezondheids-, welzijnszorg	270	6036	7334	290	6252	7626	292	4,0
O	Milieudienstverlening,cultuur,recreatie, ov. dienstverlening	519	1276	1745	559	1322	1792	47	2,7
	Totaal	5584	40038	46593	5892	40355	46871	278	0,6

\* De gegevens in de tabel vervangen de cijfers in eerdere publicaties. In het PWR 2006 zijn namelijk ook wijzigingen in voorgaande jaren verwerkt.

\*\* Sinds 2002 is de peildatum 1 april.

\*\*\* Voor de cijfers uit de CBS Landbouwtelling is de grens gesteld op 10 uur per week.

\*\*\*\* De cijfers voor 2006 uit de CBS Landbouwtelling waren bij oplevering van het PWR nog niet beschikbaar. In het PWR zijn daarom de gegevens van de CBS Landbouwtelling 2005 gekopieerd naar 2006.

Dus: de (absolute) groei in 2006 zit m.n. in:

Bouw

Vervoer, opslag en communicatie

Zakelijke dienstverlening/verhuur, handel onroerend goed

Gezondheids-, welzijnszorg

Krimpsectoren:

Industrie

Openbaar bestuur, overheid.

### 3. Vestigingen en banen in de gemeente Emmen (boven) en Coevorden (onder)

Bron: PWR 2006, CBS Landbouwtelling

sbi	2005			2006			2006 tov 2005	
	vest	banen >= 12 uur	banen totaal	vest	banen >= 12 uur	banen totaal	absoluut	%
A Landbouw, jacht en bosbouw	529	984	1220	536	982	1230	10,0	0,8%
C Winning van delfstoffen	6	104	111	7	127	134	23,0	20,7%
D Industrie	132	2043	2183	138	2115	2221	38,0	1,7%
F Bouwnijverheid	145	693	718	157	696	724	6,0	0,8%
G Reparatie van consumentenartikelen en handel	489	1544	2035	522	1583	2097	62,0	3,0%
H Horeca	127	768	1102	125	710	1101	-1,0	-0,1%
I Vervoer, opslag en communicatie	77	694	765	77	725	781	16,0	2,1%
J Financiële instellingen	54	223	244	54	218	230	-14,0	-5,7%
K Zakelijke dienstverlening/verhuur, handel onroerend goed	332	1212	2585	362	1255	2660	75,0	2,9%
L Openbaar bestuur, overheid.	6	330	335	5	318	321	-14,0	-4,2%
M Onderwijs	60	523	594	62	558	619	25,0	4,2%
N Gezondheids-, welzijnszorg	89	925	1212	103	988	1270	58,0	4,8%
O Milieudienstverlening,cultuur,recreatie, ov. dienstverlening	186	350	435	200	361	463	28,0	6,4%
<b>totaal</b>	<b>2232</b>	<b>10393</b>	<b>13539</b>	<b>2348</b>	<b>10636</b>	<b>13851</b>	<b>312,0</b>	<b>2,3%</b>



#### 4. Werkconferentie

In de voorbereiding op het schrijven van dit beleidsplan is een werkconferentie gehouden waarvoor alle betrokkenen uit het veld van Werk en Inkomen waren uitgenodigd: ketenpartners, vertegenwoordigers uit de politiek, cliëntenraden, vertegenwoordigers uit sociale platforms, ondernemers, onderwijsinstellingen en overige betrokkenen. Met deze betrokkenen is van gedachten gewisseld over de uitgangspunten voor het beleidsplan en de in dit beleidsplan te maken politieke keuzes.

Een deel van deze uitkomsten bevindt zich op operationeel en uitvoerend niveau. De overige uitkomsten op strategisch niveau sluiten aan bij de eerder genoemde uitgangspunten uit de ketendocumenten en het visiedocument BVG. Dit gegeven toont aan dat er voor de uitgangspunten op hoofdlijnen bij alle betrokkenen breed draagvlak is.

De voornaamste uitkomsten van de discussies tijdens deze bijeenkomst waren:

- Bekijk mensen als individuen en pas maatwerk toe.
- Trajecten dienen tegelijk aan de klant te worden aangeboden en niet achter elkaar.
- In het klantenbestand is een drietal groepen te onderscheiden: personen die met een klein zetje de stap naar de arbeidsmarkt kunnen maken, personen met uitstroomkansen op termijn, waarvoor “alles uit de kast” gehaald moet worden en personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, voor wie een andere horizon dan uitstroom naar werk aan de orde is. Deze laatste kunnen meer op participatie gerichte trajecten aangeboden krijgen.
- De ketenpartijen moeten niet langer gezien worden als traditionele uitkeringsverschaffers.
- Fraude mag niet meer lonen.
- “Weg met de regels”.
- Er moet een meer activerend minimabeleid komen. Minimabeleid moet bijdragen om de stap naar de arbeidsmarkt kleiner te maken. Hulp mag in geen geval leiden tot afhankelijkheid.
- Work First kan, mits goed ingezet, een prima methodiek zijn.

## 5. Lijst met afkortingen

CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
UWV	Uitkeringsinstantie Werknemers Verzekeringen
WWB	Wet Werk en Bijstand
IOAW	Wet Inkomensvoorziening Oudere en Gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze Werknemers
IOAZ	Wet Inkomensvoorziening oudere arbeidsongeschikte zelfstandigen
Bbz2004	Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004
WSW	Wet sociale werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
WIA	Wet Werk Inkomen naar Arbeidsvermogen
Wajong	Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIW	Wet inschakeling werkzoekenden
ID	In- en doorstroomregeling
VMBO	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MKB	Midden- en Kleinbedrijf
ROC	Regionaal Opleidingen Centrum
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid