

Eindverslag voucherregeling vitaal platteland:
“Buiten de gebaande paden”



provincie Drenthe


Arbeidsmarktregio
Drenthe
Werkt!

Inhoudsopgave

	Pagina
1. Inleiding	3
2. Inhoud voucherregeling	3
2.1. Leerwerkvoucher	3
2.2. Stap naar Werk voucher	3
2.3. Wijzigingen voucherregeling	3
2.3.1. Aanpassing doelgroep	4
2.3.2. Aanpassing doelgroep en nieuwe kaders	4
2.4. Corona	5
3. Ingezette activiteiten	5
4. Ingezette vouchers	6
4.1. Eerste en tweede tranche	6
4.2. Derde tranche	6
4.3. Totaal ingezette vouchers	6
4.4. Ingezette vouchers per gemeente/UWV	7
5. Resultaten	7
6. Financiën	7
6.1. Afspraken met partijen in de Arbeidsmarktregio	7
6.2. Overzicht subsidie	8
6.3. Besteding subsidie	8
7. Ervaringen & Toekomst	8
7.1. Ervaringen doelgroep en werkgevers: praktijkvoorbeelden	9
7.1.1. Waardevolle collega's gevonden via Kans	9
7.1.2. TerraStart helpt groene assistenten aan het werk	10
7.1.3. Zelf aan het stuur op weg naar zelfstandigheid	10
7.2. Ervaringen gemeenten en UWV	11
8. Bevindingen en conclusie	12
8.1. Bevindingen	12
8.2. Conclusie	13

1. Inleiding

Vanaf mei 2017 tot en met 31 december 2021 is de voucherregeling Vitaal Platteland in de arbeidsmarktregio Drenthe ingezet. Deze regeling maakt onderdeel uit van de Aanpak Vitaal Platteland. Het doel was om de arbeidsmarktpositie van PRO (Praktijkonderwijs)/VSO (Voortijdig Schoolverlaters)/Entree jongeren en laagopgeleide uitkeringsgerechtigden zonder startkwalificatie of laagopgeleide uitkeringsgerechtigden met een startkwalificatie in een kansarm beroep (maximaal niveau MBO 2) via een laagdrempelige voucherregeling te versterken. Dit zijn groepen die in de provincie Drenthe oververtegenwoordigd zijn en te maken hebben met een beperkt aantal beschikbare banen. De gemeenten Borger-Odoorn, Coevorden, Midden-Drenthe, De Wolden, Hogeveen, Aa en Hunze en Emmen en UWV konden gebruik maken van de voucherregeling. De gemeente Aa en Hunze heeft er uiteindelijk geen gebruik van gemaakt. Dit eindverslag gaat in op de voucherregeling, de ingezette activiteiten, de resultaten en het financiële kader.

2. Inhoud voucherregeling

De subsidie in het kader van de voucherregeling is in 3 tranches verstrekt. De eerste tranche heeft betrekking op de periode 2017 – 2018, de tweede tranche op de periode 2018 -2019 en de derde tranche op de periode 2020 – 2021. In de 1^{ste} en 2^{de} tranche van de regeling zijn leerwerkvouchers en stap-naar-werk vouchers ingezet. De ingezette maatregelen moesten aanvullend zijn aan bestaande voorzieningen (waren dus niet ‘stapelbaar’) en aansluiten bij bestaande dienstverlening en samenwerkingsverbanden. Daarnaast was het van belang dat er maatwerk geleverd kon worden. De ondersteuning moest aansluiten bij wat werkzoekenden nodig hadden om aan het werk te komen en aan het werk te blijven én/of wat werkgevers nodig hadden om een goede medewerker te krijgen en te behouden. Er waren twee typen vouchers beschikbaar. Voor elk van beide doelgroepen één: leerwerkvouchers voor kwetsbare jongeren en stap-naar-werk-vouchers voor laagopgeleide uitkeringsgerechtigden.

2.1. Leerwerkvoucher

Voor de PRO/VSO/Entree jongeren konden leerwerkvouchers worden ingezet. In de praktijk bleken de beschikbare voorzieningen om werkgevers te stimuleren om een deel van deze doelgroep in dienst te nemen niet voldoende. Een deel van de groep bleek aanvullende ondersteuning nodig te hebben om überhaupt de arbeidsmarkt te kunnen betreden of extra ondersteuning nodig te hebben om op de arbeidsmarkt actief te kunnen zijn en blijven. De leerwerkvouchers boden de mogelijkheid om passende ondersteuning te bieden en maatwerk te kunnen leveren. De leerwerkvoucher bedroeg maximaal € 5.000 per persoon (ten behoeve van werkgever en werkzoekende samen). De voucher kon worden aangevraagd door zowel werkgevers, scholen als werkzoekenden.

2.2. Stap naar werk voucher

Voor laagopgeleide uitkeringsgerechtigden zonder startkwalificatie of met een startkwalificatie in een kansarm beroep konden stap naar werk vouchers worden ingezet. In de praktijk bleken de bestaande middelen en instrumenten niet altijd toereikend om de laagopgeleide uitkeringsgerechtigden in korte tijd inzetbaar te maken voor de banen in sectoren waar zich groei voordeed of op korte termijn een groei van het aantal banen zou voordoen. Daarbij ging het om instrumenten als (sector- of bedrijfsspecifieke) scholing, begeleiding en training op de werkplek enzovoort. De stap naar werk vouchers boden de mogelijkheid om passende ondersteuning te bieden en maatwerk te kunnen leveren. De stap naar werk voucher bedroeg maximaal € 2.500 (voor werkgever en werkzoekende samen).

2.3. Wijzigingen voucherregeling

In periode van mei 2017 tot en met december 2021 is de voucherregeling twee keer tussentijds aangepast. Uiteraard in overleg met en na akkoord van alle betrokken partijen en de provincie. In het onderstaande wordt kort ingegaan op de twee wijzigingen.

2.3.1. Aanpassing doelgroep

In oktober 2017 is de voucherregeling tussentijds geëvalueerd. Uit deze evaluatie kwamen aanbevelingen ten aanzien van de doelgroep. Aanbevolen werd om:

- De doelgroep uit te breiden en de regeling ook toegankelijk te maken voor:
 - Deelnemers net boven niveau MBO 2;
 - Deelnemers die wel een startkwalificatie hebben maar niet in de kansrijke beroepen
Laat de slechte arbeidsmarktpositie de indicator zijn voor het inzetten van de voucher.
- Te blijven investeren in het onder de aandacht brengen van de voucherregeling.

De aanbevelingen zijn overgenomen en akkoord bevonden. Vanaf november 2017 konden de vouchers worden ingezet voor PRO/VSO/Entree jongeren en laagopgeleide uitkeringsgerechtigden zonder startkwalificatie of laagopgeleide uitkeringsgerechtigden met een startkwalificatie in een kansarm beroep.

2.3.2. Aanpassing doelgroep en nieuwe kaders

In de eerste tranche, tot medio mei 2018, werden de vouchers veelvuldig ingezet door gemeenten en UWV en was de regeling zeer succesvol. Vanaf de tweede tranche, vanaf de zomer van 2018, werden de vouchers minder ingezet. Uit de gesprekken met de gebruikers van de voucherregeling is gebleken dat de volgende punten mogelijke oorzaken waren van het verminderd gebruik:

De voucherregeling:

- Sloot niet meer aan bij de doelgroep die het nodig had;
- Voorzag niet in meer mogelijkheden om de doelgroep intensiever te begeleiden en intensievere trajecten in te zetten;
- Was administratief bureaucratisch en lastig uitvoerbaar;
- Leek geen heldere spelregels te hebben;
- Vraagt cofinanciering vanuit de Participatiebudgetten van de gemeenten, waardoor drempels worden opgeworpen om in de arbeidsmarktregio gezamenlijk projecten op te starten.

Eind 2019 werd de voucherregeling Vitaal Platteland in verband hiermee opnieuw tegen het licht gehouden. Als gevolg hiervan zijn nieuwe kaders vastgesteld en is de doelgroep verder uitgebreid. Vanaf 1 januari 2020 konden de vouchers worden ingezet voor de PRO /VSO leerlingen, de Entree leerlingen en uitkeringsgerechtigden die langer dan 3 maanden een uitkering ontvingen om de arbeidsmarktpositie van deze doelgroep te verbeteren. De stap naar werk voucher en de leerwerkvoucher zijn samengevoegd tot één leerwerkvoucher voor de totale doelgroep. Deze leerwerkvoucher bedroeg maximaal € 5.000 per persoon. Vanaf 1 januari 2020 tot en met 31 december is de 3^{de} tranche van de regeling op basis van de nieuwe kaders en voor een bredere doelgroep uitgevoerd.

Nieuw vastgesteld kader:

- De voucher kan worden ingezet voor PRO, VSO en Entree leerlingen en uitkeringsgerechtigden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Er is sprake van een lange afstand tot de arbeidsmarkt wanneer de uitkeringsgerechtigde langer dan 3 maanden een uitkering ontvangt. Er is dan al sprake van een mismatch of multi problematiek die een baan in de weg staat.
- We verbinden de nieuwe spelregels van de voucherregeling met de maatwerktrajecten uit Perspectief op Werk met als doel het kunnen bieden van mogelijkheden voor een bredere sluitende aanpak voor de doelgroep;
- De voucher kan worden ingezet voor alle ontwikkel- of werktrajecten en trajecten met een preventief karakter. Daarbij wordt maatwerk geboden;

- De voucher kan alleen worden aangevraagd door gemeenten of het UWV. Hiermee wordt voorkomen dat werkgevers en scholen extra administratief belast worden.
- Aan het inzetten van de voucher voor mobiliteitsoplossingen worden spelregels verbonden. Deze voucher kan alleen worden ingezet als er sprake is van baangarantie of het kunnen behouden van werk;
- Voorliggende voorzieningen moeten eerst benut moeten worden, waaronder de zorgverzekering, Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en bijzondere bijstand.

2.4. Corona

De Corona pandemie heeft ook invloed gehad op de voucherregeling Vitaal Platteland. Bedrijven en trajecten kwamen stil te liggen. Mensen konden lastig begeleid worden en de communicatie tussen collega's was minder. In verband hiermee werd er in de 3^{de} tranche over de periode van maart 2020 tot na de zomer 2020 minder gebruik gemaakt van de voucherregeling Vitaal Platteland en liep het aantal aanvragen terug. Na de zomer van 2020 kwam alles weer op gang en konden er weer mensen worden geplaatst bij werkgevers, ook konden er weer trajecten worden ingezet. Hierdoor nam het aantal aanvragen langzaam weer toe. Alleen tijdens de periodes van de lockdowns liep het aantal aanvragen weer wat terug.

Daarnaast ontstond door de pandemie een ander c.q. nieuw probleem. Jongeren moesten thuisblijven en kregen online les, wat niet voor iedereen geschikt was. Met name kwetsbare jongeren hadden hier vaker problemen mee. Hierdoor ontstonden en ontstaan achterstanden, waar vanuit de gemeente al op wordt geanticipeerd.

3. Ingezette activiteiten

Gedurende de gehele voucherregeling zijn de vouchers voor uiteenlopende maatregelen ingezet om de arbeidsmarktpositie van de kwetsbare doelgroep te verbeteren. De vouchers zijn onder andere ingezet voor de volgende trajecten:

Preventieve trajecten:

- Persoonlijke begeleiding
- Sociaal emotionele ondersteuning
- Onderwijsondersteuning

Ontwikkeltrajecten

- Verschillende opleidingen, waaronder
 - Lasopleiding
 - Opleiding Tegelzetter, schilder, stukadoor
 - Opleiding tot kok
 - Opleidingstraject tot gecertificeerd klantenservicemedewerker
 - Opleiding maatschappelijke zorg/ verzorgende IG
 - Opleiding Taxi pas
- Maatwerktrajecten waaronder Toolbox & Leger des Heils
- Voorschakeltrajecten
- Assistent agrarisch medewerker
- Project Wet op het financieel toezicht (WFT)
- Project Wildlands
- Groentraject
- De cursus Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers (VCA) voor vergunningshouders
- Project Terra Start

Werktrajecten

- Het opdoen van leerervaring (b.v. als kok of schilder)
- Project Twessers (opleiding bediening en jobcoaching)
- Assistent fietstechnicus
- VCA-basis (veiligheidsdiploma op gebied van veilig en gezond werken)
- Jobcoach plus /Jobcoaching
- Heftruckcertificaat

Mobiliteitsoplossingen

- Het behalen van een rijbewijs (trekker/scooter/auto of vrachtwagen)
- Een (elektrische) fiets

4. Eindresultaat

4.1. Aantal vouchers ingezet in de eerste tranche en tweede tranche

In de eerste en tweede periode van de voucher regeling vitaal platteland zijn er in totaal 373 vouchers ingezet. Deze periode heeft betrekking op de periode van mei 2017 tot 1 januari 2020. In deze periode zijn de onderstaande vouchers ingezet:

Vouchers	Aantal
Stap naar werk voucher	287
Leerwerkvoucher jongeren en onderwijsinstellingen	71
Leerwerkvoucher werkgevers	15
Totaal	373

4.2. Aantal vouchers ingezet in de derde tranche

In de 3^{de} en laatste tranche van de voucherregeling, die van januari 2020 tot en met 31 december 2021 is uitgevoerd, zijn er voor 218 personen vouchers ingezet.

Vouchers	Aantal
PRO/VSO	39
Uitkeringsgerechtigden	175
Onbekend	4
Totaal	218

*cijfers tot medio november 2021

4.3. Totaal aantal ingezette vouchers

Vouchers	Aantal
1 ^{ste} tranche & 2 ^{de} tranche	373
3 ^{de} tranche	218
Totaal	591

*cijfers tot medio november 2021

4.4. Ingezette vouchers per gemeente/UWV

In de periode van mei 2017 tot medio november 2021 zijn per gemeente en UWV het volgende aantal vouchers per tranche ingezet. Voor een aantal personen zijn meerdere vouchers ingezet. Dat verklaart het verschil in aantal bij de resultaten onder hoofdstuk 5.

Partij	1 ^{ste} tranche en 2 ^{de} tranche	3 ^{de} tranche	Aantal
Borger-Odoorn	28	17	45
Coevorden	52	43	95
Midden-Drenthe	43	27	70
Hoogeveen	99	45	144
De Wolden	3	1	4
Emmen/Menso	96	73	169
UWV	52	5	57
Gezamenlijke projecten		7	7
Totaal	373	218	591

5. Resultaten

De extra inzet heeft ervoor gezorgd dat de arbeidsmarktpositie van een groot deel van de deelnemers is verbeterd. Het grootste deel van de deelnemers heeft weer een baan of volgt een traject of opleiding. De voucherregeling heeft daarmee bijgedragen aan de belangrijkste doelstelling van de voucherregeling vitaal platteland: het verbeteren van het uitzicht op werk voor kwetsbare doelgroepen.

Resultaten	1 ^{ste} en 2 ^{de} tranche	3 ^{de} tranche	Totaal
Arbeidsovereenkomsten	198	113	311
Opleiding/leerovereenkomst	17	26	43
Zelfstandig	2		2
Dagbesteding	5		5
Re-integratietraject/bemiddeling	42	11	53
Terug in de uitkering	13		13
Partner werk	1		1
Proefplaatsing	1		1
Anders/hulpverl/ziek	9	11	20
Onbekend/verhuisd	33	57	90
Totaal	321	218	539

6. Financiering

6.1. Afspraken met de partijen in de Arbeidsmarktregio

In de 1^{ste} tranche werd de cofinanciering geregeld via de middelen van de arbeidsmarktregio Drenthe. De helft van de kosten van de voucher werd betaald uit de subsidie van de Provincie en de andere helft van de kosten van de voucher werd betaald door de Arbeidsmarktregio uit de voor de arbeidsmarktregio beschikbare middelen. Dat betekende bijvoorbeeld dat als er een voucher van € 3.000 voor een scholingstraject werd ingezet, er een bedrag van € 1.500 vergoed werd via de subsidie van de Provincie en een bedrag van € 1.500 vergoed werd door de arbeidsmarktregio Drenthe.

Vanaf de tweede tranche zijn er een nieuwe afspraken over de financiering van de vouchers gemaakt. De kosten van de vouchers werden vanaf dat moment voor 50% vanuit de regeling vitaal platteland gefinancierd en voor 50% door de gemeenten en UWV zelf. Dat betekende in hetzelfde voorbeeld dat uit de subsidie vitaal platteland van de Provincie Drenthe een bedrag van € 1.500 vergoed werd en een bedrag van € 1.500 uit het Participatiebudget van gemeenten of het Fonds van het UWV.

6.2. Overzicht subsidie

De Provincie Drenthe heeft de subsidie in het kader van de voucherregeling Vitaal Platteland in 3 tranches beschikbaar gesteld aan de arbeidsmarktregio Drenthe. De totale subsidie bedroeg € 1.000.000. Hiervan is € 800.000 per voorschot beschikbaar gesteld. Het resterende bedrag van € 200.000 volgt na de eindafrekening, mits er is voldaan aan de voorwaarden.

Regeling	Subsidie	Ontvangst Provincie	Te ontvangen Provincie
1e Tranche (2017-2018)	300.000,00	240.000,00	60.000,00
2e Tranche (2018-2019)	400.000,00	320.000,00	80.000,00
3e Tranche (2020-2021)	300.000,00	240.000,00	60.000,00
Totaal	1.000.000,00	800.000,00	200.000,00

6.3. Besteding subsidie

Om in aanmerking te kunnen komen voor de middelen vanuit de Voucherregeling Vitaal Platteland moest er door de gemeente of het UWV een aanvraagformulier worden ingediend met een motivatie, een beschikking en een factuur van de gemaakte kosten. Als de aanvraag aan de voorwaarden van de voucherregeling voldeed, werden de middelen beschikbaar gesteld. Op basis hiervan kan geconcludeerd worden dat de middelen zijn besteed aan het doel waarvoor zij beschikbaar zijn gesteld.

Regeling	Besteed
1 ^{ste} tranche 2017	402.847,73
2 ^{de} tranche 2018 – 2019	386.679,80
3 ^{de} tranche 2020 – 2021	291.727,03
Totaal	1.081.254,56

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat in totaal € 1.081.254,56 is uitgegeven. Dit is exclusief de cofinanciering van 50% door gemeenten en UWV. Met andere woorden de bestedingen zijn 50% van de oorspronkelijk ingezette voucher. Er is € 81.254,56 meer uitgegeven dan dat de Provincie aan subsidie heeft verstrekt. Dit meerdere bedrag is door de Arbeidsmarktregio Drenthe betaald uit eigen middelen.

7. Ervaringen & Toekomst

7.1. Ervaringen doelgroep en werkgevers: praktijkvoorbeelden

Een aantal mensen die gebruik hebben gemaakt van de voucherregeling zijn ook gesproken over hun ervaringen met de voucherregelingen. Hieronder zijn een aantal praktijkvoorbeelden opgenomen waaruit blijkt dat de voucherregeling een verschil heeft kunnen maken en door het bieden van maatwerk, de flexibiliteit en de toegankelijkheid heeft bijgedragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie.

7.1.1. Waardevolle collega's gevonden via Kans



Vorig jaar kwam Webhelp in Groningen voor het eerst in aanraking met het project Kans, dat werkzoekenden opleidt tot klantcontactmedewerker. Dat beviel zo goed, dat een tweede traject werd gestart. Het opleidingstraject levert een erkend diploma op en een baan voor ten minste zes maanden', vertelt Patrick Buitendam, recruiter bij Webhelp. 'Het heeft ons een aantal waardevolle nieuwe collega's opgeleverd.'

De Groningse vestiging van Webhelp is één van de locaties in maar liefst 35 landen. Wereldwijd zijn er zo'n 50.000 mensen in dienst. 'Webhelp is een facilitair klantcontactcentrum', vertelt Buitendam. 'Dat betekent dat we voor onze opdrachtgevers de communicatie met hun klanten verzorgen, via telefoon, e-mail, chat, sociale media en WhatsApp. Klanten van bedrijven als Nuon, KPN, Sanoma en NS worden door medewerkers van Webhelp te woord gestaan.' Het werk vraagt flexibiliteit van medewerkers, maar Webhelp heeft vooral flexibiliteit te bieden. 'Bij sollicitanten kijken we naar hun wensen. Daar zoeken we vervolgens de opdrachtgever en diensten bij die het beste voldoen aan die wensen. Dat zorgt voor meer werkplezier en daar heeft iedereen profijt van. Onze medewerkers vormen een brede groep: van jong tot oud, van student tot ervaren werknemer. Voor sommigen is het een doorstroombaan, anderen blijven jaren bij ons. Wie bepaalde vaardigheden heeft en meer wil, heeft bij ons ook doorgroeimogelijkheden.'

Een mevrouw uit Hoogeveen werkt sinds augustus bij Webhelp en volgde de opleiding via Kans. 'Het werk bevalt me uitstekend. Een medewerker van het UWV attendeerde me op Kans. Het klonk goed: een opleiding met behoud van uitkering, een erkend diploma en een contract van minimaal zes maanden. Ik had een paar sollicitaties lopen, maar toen ik eenmaal contact had met Webhelp wilde ik hier graag werken. Klantcontact past bij me. Ik heb dertien jaar op de advertentieafdeling van een krant gewerkt en vond dat destijds ook leuk werk. Bij Webhelp sta ik klanten van Nuon te woord en ik ga elke dag met plezier naar mijn werk. Laatst noemde een vrouwelijke klant me 'lieverd' omdat ik haar adres had gewijzigd. Daar word ik ontzettend vrolijk van. Ook mijn man en kinderen merken dat ik het naar mijn zin heb. Ik kom vrolijk thuis en heb meer tijd voor mijn gezin.'

Met de inzet van een voucher in het kader van Vitaal Platteland kon deze mevrouw de opleiding Kans volgen.

7.1.2 TerraStart helpt groene assistenten aan werk



Een vak leren

TerraStart is een unieke combinatie van onderwijs, begeleiding en bemiddeling naar werk. Nadia Dekker is er jobcoach en begeleidt deelnemers bij het vinden van een passende baan op de reguliere arbeidsmarkt. Hier worden ook de vouchers bij ingezet. “Deelnemers krijgen bij ons de kans om te ontdekken wat bij hen past. Ze leren hier echt een vak. Voor veel jongens en meisjes is het mbo een brug te ver, maar ze kunnen echt wel leren en werken. Deze deelnemers passen heel goed op een praktische opleiding als deze. Zo kunnen we jongeren die anders buiten de boot vallen toch naar werk helpen.”

Unieke leslocatie

Elf deelnemers krijgen iedere donderdag les op de unieke leslocatie in Wildlands Adventure Zoo in Emmen. Ze krijgen er vakgerichte theorielessen en helpen met het groenonderhoud. Een 16-jarige jongen uit Aalden is één van de deelnemers. “Ik ben blij met hoe het gaat zo. Ik kan veel verschillende dingen doen en werk altijd buiten met de andere jongens.” Naast dat hij één dag in de week de vakopleiding van TerraStart bij Wildlands volgt, loopt hij stage bij een agrarisch bedrijf en volgt hij speciaal onderwijs. Uiteindelijk hoopt hij werk te vinden in de agrarische sector. Of een baan als vrachtwagenchauffeur, een stiekeme droom, vertelt hij met een glinstering in zijn ogen. Maar hij blijft nuchter: “Later. Want daar ben ik nu nog te jong voor.”

7.1.3. Zelf aan het stuur op weg naar zelfstandigheid



De jongen kan dankzij de regeling zijn rijbewijs halen, zodat hij zelfstandiger wordt in zijn werk. Via USG Restart kwam hij een paar jaar geleden terecht een stukadoorsbedrijf. De Jobcoach van USG Restart bracht ze met elkaar in contact: ‘Stukadoorswerk leek de jongen leuk, dus ik vroeg of er een plekje was bij een stukadoorsbedrijf. De jongen heeft eerst een dag meegelopen en kreeg uiteindelijk een proefplaatsing voor twee maanden. In die tijd krijg je als werkgever een goede indruk van iemand: ligt het werk hem, is hij betrouwbaar? Want het busje vertrekt op een bepaalde tijd en de collega’s moeten op elkaar kunnen rekenen tijdens een klus.’

Afwisselend

De jongen: ‘Ik wist van tevoren niet zo goed wat ik van het werk moest verwachten, maar ik merkte al snel dat ik het heel leuk vond. Het is lekker in de buurt en de collega’s zijn gezellig. Je komt steeds bij andere mensen thuis, dat maakt het heel afwisselend. Ik was blij dat ik na de proefperiode een jaarcontract kreeg. Dat gaf me een goed gevoel!’

Rijbewijs halen

De werkgever biedt jongens als deze graag een kans. 'Als iemand goed met z'n handen kan werken en van aanpakken weet, kunnen wij hem goed gebruiken. De jongen bleek prima in het team te passen en pikte het werk snel op. We hebben hem gestimuleerd om een opleiding te volgen, zodat hij nu ook wat meer theoretische kennis heeft. Daarnaast is hij nu bezig om zijn rijbewijs te halen. Dat is mogelijk dankzij de subsidie van Vitaal Platteland. Ik schat in dat hij over een jaar of twee zelfstandig naar klussen kan, dan is het noodzakelijk dat hij ook kan rijden. Dankzij de subsidie wordt hij voor ons breder inzetbaar én kan hij groeien in zijn werk.' De jongen knikt: 'Het zou super zijn als ik straks nog zelfstandiger kan werken. Ik ben heel blij dat ik deze kans krijg en hoop dat ik snel slaag!'

Vinger aan de pols

De jobcoach blijft nauw betrokken bij de jongen. 'In het begin is de begeleiding altijd wat intensiever. Dan moet een kandidaat nog echt leren om samen te werken met collega's en om goed om te gaan met kritiek. Bij de jongen kom ik nu af en toe nog langs om te kijken hoe het gaat. Ik heb regelmatig contact met de werkgever en eens in de zoveel tijd houden we met z'n drieën een evaluatiegesprek. Ik blijf zo lang mogelijk vinger aan de pols houden. Want juist als het zo goed gaat als bij deze jongen, wil je niet dat er toch nog iets misloopt.'

7.2. Ervaringen gemeenten & UWV

De gemeenten en UWV gevraagd naar hun ervaringen met de voucherregeling (zie bijlage evaluatie voucherregeling Vitaal Platteland). Zij hebben aangegeven dat zij, hoewel er minder middelen vanuit de (landelijke) overheid beschikbaar waren, door de voucherregeling Vitaal Platteland toch extra instrumenten konden inzetten. Daarnaast bood het ook de mogelijkheid om breder en creatiever te kijken en een beter passend traject voor de doelgroep te vinden. Het bood de mogelijkheid om (meer) maatwerk te leveren. Voor gemeenten was het dan ook een welkome aanvulling op de reguliere voorzieningen en budgetten.

Om dat maatwerkoplossingen nodig zijn, waren deze voorzieningen niet altijd toereikend om de kwetsbare doelgroep goed te kunnen begeleiden naar werk. Door de voucherregeling kregen mensen extra bagage mee om een baan te vinden. De voucherregeling voorzag daarmee in de behoefte aan mogelijkheden om (meer) maatwerk te kunnen leveren als in de behoefte van extra financiële (ontschot)te middelen.

De gemeenten en het UWV zijn over het algemeen positief over de voucherregeling. Men vindt het een goed instrument. Door de inzet van de vouchers zijn mensen uit de uitkering gegaan, die er anders waarschijnlijk nog in hadden gezeten. De regeling stimuleerde het out-of-the-box denken en het tonen van (wat) meer lef.

Volgens gemeenten en UWV was de belangrijkste doelstelling van de voucherregeling het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van kwetsbare doelgroepen. Het aanbod om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen werd met de voucherregeling verbreedt. Aangegeven is dat de voucherregeling inderdaad heeft bijgedragen aan het behalen van dit doel. Ook heeft het bijgedragen aan het vergroten van de duurzame arbeidsmarktpositie van de kwetsbare doelgroepen. Mensen zijn langdurig aan het werk gegaan of teruggegaan naar school c.q. hebben zich laten bijscholen. Of dit anders – zonder de voucherregeling – ook was behaald vinden de betrokkenen lastig in te schatten, maar de voucherregeling heeft hier volgens hen zeker aan bijgedragen.

Kortom de voucherregeling was een aanvulling op bestaande instrumenten en budgetten, omdat deze alleen onder bepaalde voorwaarden kunnen worden ingezet. Dat beperkt de mogelijkheden om maatwerk te bieden en flexibel te kunnen zijn. Het wel kunnen bieden van maatwerk, flexibiliteit en de lage toegankelijkheid maakt de voucherregeling tot een succes.

Het laagdrempelige karakter van de regeling zorgde ervoor dat net dat extra steuntje in de rug kon worden gegeven, die anders door allerlei regeltjes en voorwaarden niet gegeven had kunnen worden. Het werd mogelijk om de doelgroep een passend aanbod te doen, out of the box als dat nodig was. Het was een effectieve, maar vooral pragmatische aanpak om de arbeidsmarktpositie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren en vraaggericht toe te leiden naar werk. Kortom de toegankelijkheid, het maatwerk en de flexibiliteit zijn de succesfactoren van deze regeling.

8 Bevindingen en conclusie

8.1. Bevindingen

De voucherregeling Vitaal Platteland is ingezet voor een brede kwetsbare doelgroep. De regeling heeft het aanbod om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen verbreed en bood gemeenten en UWV de mogelijkheid om maatwerk te bieden. De voucherregeling is succesvol gebleken. Het grootste deel van de deelnemers heeft weer een baan of volgt een traject of opleiding. De extra inzet heeft ervoor gezorgd dat de arbeidsmarktpositie van een groot deel van de deelnemers is verbeterd. De voucherregeling heeft daarmee bijgedragen aan de belangrijkste doelstelling van de voucherregeling vitaal platteland: het verbeteren van het uitzicht op werk voor kwetsbare doelgroepen.

Over het algemeen zijn gemeenten en het UWV positief over de voucherregeling Vitaal Platteland. De algemene indruk is dat het voucherregeling een goed instrument is. Door de inzet van de voucherregeling zijn mensen uit de uitkering gegaan, die er anders waarschijnlijk nog in hadden gezeten. De regeling was een goede stimulans om out-of-the-box te denken en wat meer te durven. Daarnaast bood het de mogelijkheid om, zonder de soms ingewikkelde processen, maatwerk te leveren.

De meeste gemeenten geven aan dat de voucherregeling zeker moet worden voortgezet. De regeling biedt meer mogelijkheden om mensen uit de uitkering te helpen, wat zonder de voucherregeling mogelijk niet was gelukt. Daarnaast kan de voucherregeling voor zaken worden ingezet die niet vanuit andere middelen kan worden gefinancierd.

Een aantal gemeenten is een andere mening toegedaan. Zij geven aan dat de regeling niet of mogelijk in een andere vorm moet worden voortgezet. Gemeenten die een ruim budget hebben, geven aan dat zij ook zonder de voucherregeling hetzelfde hadden kunnen doen. De meeste gemeenten hebben echter geen ruim budget ter beschikking. Daarnaast is het idee geopperd om de voucherregeling alleen in te zetten voor PRO-, VSO- en Entree leerlingen. Door actief (preventief) op deze doelgroepen in te zetten, kan mogelijk worden voorkomen dat deze doelgroepen in de uitkering terecht komen.

Iedereen is het erover eens dat er een soort extra steuntje in de rug beschikbaar moet blijven voor kwetsbare doelgroepen, waaronder PRO/VSO/Entree jongeren. Met de groeiende economie en de krappe arbeidsmarkt komen de oude uitdagingen weer terug, te weten de personele tekorten en de mismatch. Hierdoor wordt maatwerk des te belangrijker. Er is een brede blik en creativiteit nodig om kwetsbare mensen naar werk te kunnen begeleiden.

8.2. Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat de voucherregeling heeft bijgedragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de kwetsbare doelgroep. De toegankelijkheid van de regeling, de mogelijkheden om flexibel te kunnen zijn en maatwerk te kunnen bieden zijn de succesfactoren van deze voucherregeling. Het bood de mogelijkheid om dat extra steuntje in de rug te bieden, zonder beperkt te worden door allerlei regels en voorwaarden die aan de bestaande regelingen en budgetten gesteld worden.

Er is dan ook vanuit de gemeenten en UWV behoefte aan een dergelijke regeling omdat de ruime kaders meer mogelijkheden bieden om maatwerk te kunnen leveren en nog beter te kunnen aansluiten bij de behoefte van de kwetsbare doelgroep. Zeker nu de personele tekorten en de mismatch een belangrijke uitdaging zijn in de huidige groeiende economie en de krappe arbeidsmarkt. Hierdoor wordt maatwerk des te belangrijker. Dit maatwerk kan niet vanuit de reguliere middelen worden gefinancierd.