

## **Aanvraag Vangnetuitkering Participatiewet over 2018**

**Versie: uitgebreid verzoek**

### **Wat is een vangnetuitkering?**

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

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

De vangnetuitkering is gebaseerd op een solidariteitsprincipe tussen gemeenten: de vangnetuitkeringen worden bekostigd uit het macrobudget van twee jaar na het tekortjaar. Deze aanvraag beoogt, naast de gemeenteraad, ook andere gemeenten inzicht te geven dat het college inspanning heeft geleverd om het tekort te reduceren.

### **Hoe verloopt de aanvraagprocedure?**

Het college kan een vangnetuitkering uitsluitend aanvragen via dit aanvraagformulier, dat is vastgesteld door de minister. Elke aanvraag geldt alleen voor het betreffende tekortjaar. Bij een volgend tekort (boven de risicodrempel) moet dus opnieuw een aanvraag worden ingediend.

Met een ingevuld aanvraagformulier geeft het college de gemeenteraad inzicht in de getroffen maatregelen om het tekort te reduceren. Een belangrijke veronderstelling bij het vangnet is dat gemeenteraad en college regelmatig in gesprek zijn over ontwikkelingen in het bijstandsvolume (bijv. middels kwartaalrapportages). Op dit niveau wordt inhoudelijk gesproken over maatregelen (beleid en uitvoering) om eventuele tekorten te reduceren.

Het college dient het ingevulde aanvraagformulier in bij de onafhankelijke Toetsingscommissie vangnet Participatiewet. De commissie moet de aanvraag uiterlijk op 15 augustus 2019 hebben ontvangen. De Toetsingscommissie beoordeelt de aanvraag procedureel. Dit betekent dat wordt beoordeeld of het college en de gemeenteraad een aantal processtappen hebben doorlopen: het tekort is groter dan de drempelwaarde; het college heeft in de verklaring toegelicht dat maatregelen zijn getroffen om het tekort te reduceren en de gemeenteraad heeft ingestemd met de verklaring. De commissie geeft dus geen inhoudelijk oordeel over de aanvraag. Vervolgens adviseert deze commissie de Minister. Deze adviezen worden in beginsel overgenomen.

Voor een verdere toelichting op dit formulier wordt verwezen naar de informatie op de website:

<https://www.toetsingscommissievp.nl/vangnetuitkering-2018>.

### **Wat wordt verwacht van gemeenteraadsleden?**

Hieronder verklaart het college maatregelen te hebben getroffen om het tekort te reduceren. De gemeenteraad wordt gevraagd om in te stemmen met de verklaring van het college. Met deze instemming bevestigt de gemeenteraad dat het college inzicht heeft gegeven in de maatregelen die zijn getroffen om het tekort te reduceren. De instemming heeft geen betrekking op het inhoudelijk oordeel dat de gemeenteraad eventueel over de maatregelen van het college heeft uitgesproken. De gemeenteraad hoeft het dus niet eens te zijn met de maatregelen.

Welke punten vragen de aandacht van de gemeenteraad? Uit welke onderdelen moet dat inzicht bestaan?

- Het college geeft de gemeenteraad via een globale analyse inzicht in de oorzaken van het tekort op de gebundelde uitkering (ook wel BUIG genoemd).
- Het college geeft de gemeenteraad inzicht in de (interne en externe) maatregelen, met een toelichting waarom die naar verwachting leiden tot een reductie van het tekort.
- Het college geeft de gemeenteraad inzicht in welke mate (interne en externe) maatregelen beogen bij te dragen aan het (verder) reduceren van het tekort.

Op de website van de VNG wordt [de brief aan de Raadsleden](#) over de VU 2018 gepubliceerd.

## 1. Verklaring college bij een uitgebreid verzoek

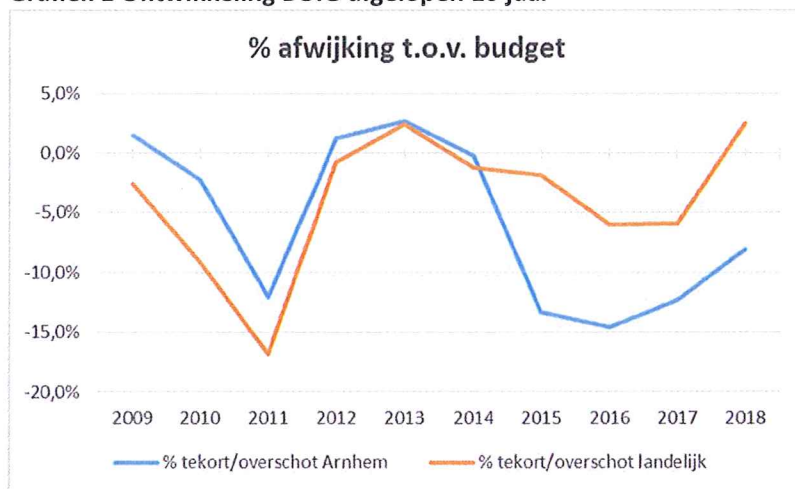
Dit gedeelte bestaat uit de volgende vier onderdelen:

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

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

Arnhem kent sinds de invoering van het objectief verdeelmodel een groot tekort op BUIG. Omdat, mede door de omvang van het tekort, de verwachting is dat Arnhem een structureel tekort zal hebben op BUIG is enkele jaren geleden gekozen om (een deel van) het tekort structureel te dekken vanuit de algemene middelen. Bij de publicatie van het voorlopig budget 2018 werd duidelijk dat Arnhem ook voor 2018 te maken zou hebben met een tekort. Zowel bij de voorlopige als de definitieve budgetten is het budget positief bijgesteld. Het tekort BUIG 2018 (voor vangnetuitkering) is uiteindelijk uitgekomen op circa € 8,5 miljoen. In grafiek 1 is de ontwikkeling van het saldo BUIG over de afgelopen 10 jaar weergegeven van zowel Arnhem als Nederland. Deze ontwikkeling is uitgedrukt in de procentuele afwijking (tekort = - / overschot = +) ten opzichte van het door het Rijk beschikbaar gestelde budget. Te zien is dat het tekort is afgenomen van circa 12,4% in 2017 naar 8,1% in 2018.

Grafiek 1 Ontwikkeling BUIG afgelopen 10 jaar



\* data afkomstig uit: [Berenschot - BUIG-saldi van uw gemeente in meerjarig perspectief](#) + [Divosa](#)

Hierna gaan we in op de oorzaken van het tekort op BUIG. Wij gaan ervan uit dat een deel van het tekort wordt veroorzaakt door het verdeelmodel en een deel door eigen presteren. Hoe de verhoudingen hierin liggen is niet precies te duiden.

## **Verdeelmodel**

Een belangrijke oorzaak van het tekort op BUIG ligt bij het 'nieuwe' verdeelmodel, dat is ook in eerdere jaren geïdentificeerd. Uit grafiek 1 blijkt dat vanaf 2015 het verdeelmodel voor Arnhem een ongunstiger uitkomst heeft t.o.v. het landelijke beeld. Het model voorspelt voor Arnhem een fors aantal minder bijstandsuitkeringen dan de realisatie. De juistheid van de voorspelling van het model is daarbij onvoldoende verifieerbaar. Dat er onvolkomenheden zitten in het model wordt bevestigd doordat het model, mede door lobby vanuit Arnhem, sinds de invoering in 2015 jaarlijks is aangepast/verbeterd. Ook voor 2019 is het model verder aangepast door, naast het volume, ook de prijs van een uitkering objectief te gaan berekenen.

Naast de verdeling van het budget heeft de Raad voor het Openbaar Bestuur geconcludeerd dat het Rijk de afgelopen jaren een ontoereikend budget beschikbaar heeft gesteld<sup>1</sup>. Dit heeft geleid tot grote tekorten bij gemeenten, oplopend tot ruim 270 miljoen euro in 2016 en 2017. De belangrijkste oorzaak daarvoor is dat bij de raming van het budget het Rijk ten onrechte geen rekening houdt met de toestroom van statushouders. In de voorjaarsnota 2018 heeft het Rijk aangekondigd de instroom van statushouders in de bijstand vanaf 2018 direct in het bijstandsbudget te verwerken. Deze maatregel heeft ertoe geleid dat voor 2018 het macrobudget uiteindelijk toereikend was. De raming van het budget blijft echter wel een aandachtspunt. Met name de ramingen van het ministerie voor de beleidseffecten zijn lastig te controleren. De VNG is samen met Divosa in gesprek met SZW om te komen tot meer transparantie en meer betrokkenheid van gemeenten vooraf bij de totstandkoming van het macrobudget.

Zowel de berekeningen van het macrobudget als het verdeelmodel liggen buiten de directe invloedssfeer van Arnhem. Via landelijke netwerken blijft Arnhem echter wel lobbyen voor verbeteringen van de verdeling van het macrobudget.

## **Meer uitkeringen dan voorspelling verdeelmodel**

Volgens het verdeelmodel zou Arnhem fors minder bijstandsuitkeringen mogen hebben. Uit de door het Rijk beschikbaar gestelde "Rekentool verdeelmodel bijstandsbudgetten 2018" blijkt dat Arnhem ongeveer 460 huishoudens meer in de bijstand heeft dan de voorspelling van het model. Deze afwijking ten opzichte van de voorspelling concentreert zich met name op de groep alleenstaande huishoudens en huishoudens in de leeftijdscategorie 50+. Wat de precieze oorzaak van deze afwijking is, is moeilijk te duiden. Voor een deel denken we nog steeds dat dit komt door het verdeelmodel. Daarnaast zien we dat Arnhem, in vergelijking met het landelijk gemiddelde en met vergelijkbare steden een relatief hoge bijstandsdichtheid heeft. Uit landelijke cijfers blijkt dat Arnhem weliswaar goed presteert op de instroom (instroom % is lager dan landelijk) maar slecht scoort op de uitstroom<sup>2</sup>. Hier liggen verbetermogelijkheden. Het college constateert tevens dat mensen langdurig afhankelijk zijn van een uitkering, waarbij in sommige wijken en buurten deze langdurige afhankelijkheid van de uitkering zich

---

<sup>1</sup> Rapport: Financieringssysteem Bijstand, ROB, 19 juni 2018

<sup>2</sup> Landkaart van de participatiewet, Berenschot, 21 november 2018

voortzet van generatie op generatie. De gemeente Arnhem ziet mogelijkheden om extra, aanvullende maatregelen te nemen om dit patroon van langdurige uitkeringsafhankelijkheid terug te dringen. Deze maatregelen worden beschreven in paragraaf 2.2 'Ingezette maatregelen vanuit Doorbraak naar Werk'.

*Bovenstaande teksten zijn afkomstig uit het raadsmemo "Analyse en maatregelen onderbouwing aanvraag vangnetuitkering BUIG 2018" welke is behandeld in de besluitvormende raadsvergadering van 3 juli 2019.*

## **B. Uitgevoerde interne en externe maatregelen om het tekort verder te reduceren**

**In dit onderdeel van de verklaring van het college wordt beschreven welke (aanvullende) interne (B1) en externe maatregelen (B3) zijn uitgevoerd om een bijdrage te leveren aan de verdere tekortreductie. Bij B2 wordt beschreven wat de wijze van consultatie was om te komen tot externe maatregelen.**

In de raadsbrief 'Ambitie: Doorbraak naar werk' van 26 februari 2019 en het programmaplan van Doorbraak naar werk (DnW) (19 mei 2019) constateren we dat we in Arnhem in vergelijking met het landelijk gemiddelde en in vergelijking met andere steden veel mensen in ons uitkeringsbestand hebben. Arnhem heeft een bijstandsdichtheid van 11,5 %. Vergelijkbare gemeenten hebben een gemiddelde bijstandsdichtheid van 8,2 %. Ondertussen trekt de arbeidsmarkt in onze regio aan, maar vertaalt dit zich niet direct tot een grotere uitstroom uit het uitkeringsbestand. Dit vraagt om een **doorbraak** want is er veel werk te doen. De economie trekt aan, er is onder andere meer vraag naar meer personeel in de horeca, bouw en ICT. Arnhem zoekt naar uitbreiding van de mogelijkheden om talenten van mensen, die langdurig afhankelijk zijn van een uitkering, te koppelen aan de vraag naar werk. En zo een andere levenssituatie te bereiken.

De groeiende en blijvende vraag naar arbeid biedt de kans - maar maakt het tegelijkertijd ook noodzakelijk - om (1) ieders talent te ontwikkelen, (juist) ook van de mensen die nu niet of te beperkt meedoen en (2) daadwerkelijk invulling te geven aan de inclusieve arbeidsmarkt waaraan mensen ongeacht hun leeftijd, achtergrond, beperking of geaardheid zoveel mogelijk duurzaam meedoen. De ambitie van het college is om deze kans met lokale en regionale samenwerkings- en uitvoeringspartners te verzilveren. De hoofddoelen van het programma Doorbraak naar werk zijn:

*In 2023*

- *hebben er meer Arnhemmers betaald werk.*
- *zijn er meer Arnhemmers minder afhankelijk van inkomensondersteuning.*
- *is er meer passend werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.*

*Dit betekent concreet:*

- *Volgt de gemeente Arnhem de landelijke trend qua uitstroom uit de bijstand.*
- *Heeft de gemeente Arnhem (samen met de uitvoeringspartners) tenminste 500 Arnhemmers met een afstand tot de arbeidsmarkt extra uit de bijstand gekregen.*

*Dit is voor onze stad het begin van een trendbreuk: vanaf 2023 komen we hiermee in een andere positie. Uit het AEF-rapport blijkt dat deze ambitie haalbaar is, maar niet eenvoudig. Het is een proces van lange adem, we moeten alle zeilen bijzetten om de ambitie te halen.*

Het Programma Doorbraak Naar Werk is er op gericht om:

- In te zetten op "doorbraken" om de hoofddoelen te halen.
- Vanuit de visie en doelstellingen samenhang te brengen in de inspanningen.
- Met de focus op werk ook op andere vlakken resultaten te boeken, zoals meer participatie.
- De inspanningen in beleid en uitvoering vanuit deze opgave te verbinden met de opgaven op zorg, economie, onderwijs, inclusie en ook goed te worden in de monitoring van de brede maatschappelijke impact.
- Verder te werken aan de beloften van de decentralisaties en de ontwikkeling die met Van Wijken Weten is ingezet.

De afgelopen periode hebben we maatregelen ingezet om instroom van mensen in een uitkering Participatiewet zoveel mogelijk te beperken en de uitstroom naar werk zoveel mogelijk te bevorderen. Daarnaast hebben we in het afgelopen jaar ook ingezet op een intensivering vanuit Doorbraak naar Werk om tot verdere tekortreductie te komen op BUIG. Met Doorbraak naar werk worden namelijk bestaande aanpakken en inspanningen die instroom voorkomen en uitstroom bevorderen geïntensiveerd. Daarnaast wordt er flink ingezet op maatregelen om Arnhemmers die langdurig afhankelijk zijn van een uitkering zoveel mogelijk in eigen inkomen te laten voorzien en uitstroom te bevorderen.

*Bovenstaande teksten zijn afkomstig uit het raadsmemo "Analyse en maatregelen onderbouwing aanvraag vangnetuitkering BUIG 2018" welke is behandeld in de besluitvormende raadsvergadering van 3 juli 2019.*

## **B1. Interne maatregelen**

### **Uitgevoerde maatregelen**

Maatregelen die instroom beperken en uitstroom bevorderen reduceren het aantal te verstrekken uitkeringen en daarmee het tekort op BUIG. In de afgelopen periode is door gemeente Arnhem geïnvesteerd in verschillende maatregelen om het tekort op BUIG te reduceren. Deze zijn toegelicht in de 'Jaarstukken 2018'.

#### 1. Bemiddelen aan de poort/ Versnellingsteam

Voor mensen die zich melden voor een uitkering en een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben, is in 2018 de zogenaamde Bemiddelen aan de poort-aanpak ingezet. Gedurende acht weken worden mensen intensief begeleid en gestimuleerd om zelf een betaalde baan te zoeken. Bemiddelen aan de poort blijkt een succesvol instrument. In de loop van 2018 werd het versnellingsteam ingericht (zie maatregel 8. Dichtbij de Arnhemmer en integraal) van het cluster Werk & Inkomen. Vernieuwd met een meer integrale werkwijze, verbonden met vormen van activerend werk (i.s.m. het Centrum voor Activerend

Werk) en begeleid werk (i.s.m. Scalabor) en daarmee verbreed naar andere groepen, dus ook mensen die al langer een uitkering ontvangen. De hiermee versterkte 'poortfunctie' zal de komende periode worden geborgd.

## 2. Zoekperiode en scholingsplicht voor jongeren

De gemeente Arnhem hanteert in de afgelopen periode voor jongeren tot 27 jaar een zoekperiode van 4 weken. Jongeren worden in die periode gestimuleerd om zelf werk te zoeken of zich aan te melden bij school. In dat verband wordt de scholingsplicht toegepast. De gemeente Arnhem hanteert mbo-niveau 3 als minimaal gewenst scholingsniveau. Indien jongeren aantoonbaar in staat zijn om scholingsniveau 3 te halen en er is voldoende studiefinanciering beschikbaar, dan worden jongeren gestimuleerd om zich in te schrijven voor een opleiding. De zoekperiode en scholingsplicht worden niet generiek toegepast. Indien nodig hanteren we voor jongeren in een kwetsbare positie een aanpak op maat.

### **Ingezette maatregelen vanuit Doorbraak naar werk**

Met het programma Doorbraak naar werk (looptijd 2019-2023) zijn we bezig om bestaande aanpakken en inspanningen te intensiveren. Er wordt daarnaast ingezet op aanvullende maatregelen om Arnhemmers die langdurig afhankelijk zijn van een uitkering zoveel mogelijk in eigen inkomen te laten voorzien en uitstroom te bevorderen. We focussen ons op de volgende doorbraken:

- Investeren in voorkomen
- Dichtbij de Arnhemmer en integraal
- Perspectief bieden: aan het werk, tenzij
- Inclusief werk
- Samen sterk
- Monitoring

## 7. Investeren in voorkomen

Wij willen voorkomen dat Arnhemmers afhankelijk worden van inkomensondersteuning. Wij denken dat betaald werk daar het beste middel voor is. Onze acties zijn daarom gericht op het voorkomen van instroom in de bijstand en de inzet op begeleiden naar betaald werk. Daarvoor hebben we de volgende maatregelen georganiseerd:

### *A. Versterken Poort*

Arnhemmers die een beroep doen op de participatiewet helpen we bij het zetten van stappen naar werk. Dit past bij onze **'aan het werk, tenzij'** insteek. We baseren ons hierbij op de succeservaringen voor de doelgroep met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt en hebben deze aanpak eind 2018 verbreed. In de aanpak hebben we ook verbinding gevormd met activerend werk (van CAW) en begeleid werk (van Scalabor). Zodat er aansluitend, als nodig, een robuuster arbeidsontwikkeltraject kan worden ingezet.

### *B. Sluitende aanpak jongeren in kwetsbare positie*

De **sluitende aanpak voor jongeren in kwetsbare posities** (van school naar werk of school) scherpen we aan. Met onze partners uit onderwijs, bedrijfsleven en de uitvoering zetten we in op het voorkomen dat jongeren uitvallen. Belangrijk daarbij vinden we dat alle partijen zo veel mogelijk hun eigen verantwoordelijkheid nemen. In elk geval:

- Zijn we bezig om de inzet op de goed werkende leerlingnetwerken VSO/Pro, die zorgen voor een warme overstap van school naar werk, te intensiveren.
- Gebruiken we de ervaringen van het schakelpunt en de leerlingnetwerken om ook voor mbo1-2 en Entree een heldere en succesvolle samenwerking neer te zetten.
- Proberen we jongeren die geen startkwalificatie hebben, niet op school zitten, geen werk hebben en geen uitkering aanvragen in beeld te krijgen. We maken hierbij gebruik van de mogelijkheid om bestanden te koppelen en de kennis vanuit de wijken.
- Herijken we de aanpak vroeg- en voortijdig schoolverlaten zodat uitval nog verder teruggebracht wordt, is een sluitende aanpak voor kwetsbare jongeren een belangrijk onderwerp bij de Maatschappelijk Educatieve Agenda en zoeken we de aansluiting met de jeugdzorg.
- Gaat onze schulddienstverlening goed aansluiten op de begeleiding naar werk of terug naar school zodat schuld geen belemmering vormt.
- Richten we ons op goede nazorg passend bij deze doelgroep.

### *C. Statushouders en nieuwkomers*

**Statushouders en nieuwkomers** vragen een intensieve benadering op meerdere leefdomeneinen. We willen het risico op langdurige afhankelijkheid verkleinen. Ons uitgangspunt is dat werk de beste manier is om de taal te leren, te integreren en duurzaam een bestaan op te bouwen. Voor nieuwkomers onderzoeken we hoe we een inhaalslag kunnen maken, zodat meer nieuwkomers werk vinden. We gebruiken de ervaringen uit de afgelopen periode, voor een verbeterde werkwijze.

### *D. Andere specifieke doelgroepen*

Arnhemmers waarvan het einde van de WW in zicht is (**max WW**) benaderen we al voortijdig om in gesprek te gaan over wat nodig is om richting (betaald) werk te gaan. Andere groepen waarbij we **risico's op instroom verkleinen** door een outreachende aanpak zijn bijvoorbeeld de Arnhemmers in detentie. Nog voor zij vrijkomen, zetten wij een aantal zaken in gang. Met de Sociale Verzekeringsbank zijn we in gesprek over mensen voor wie het einde van de Algemene nabestaandewet in zicht is. Zo beoordelen we steeds of een potentiële groep van instroom ook een extra aanpak vraagt.

## 10. Inclusief werk

Om langdurige afhankelijkheid van een uitkering te voorkomen en uitstroom te bevorderen worden werkgevers gemotiveerd om hun werk inclusiever te organiseren:





- Wij willen graag een vruchtbare basis van inclusief ondernemerschap in onze stad en regio. Een groep ondernemers die andere ondernemers weet te betrekken en enthousiasmeren. Op dit moment maken we met werkgevers de stand van zaken op. Waar staan we, waar zit de urgentie bij werkgevers in de stad met oog op de (structurele) tekorten op de arbeidsmarkt? Wat hebben partijen nodig om meer inclusief te gaan ondernemen en welke rol kan de gemeente daarin spelen? We kijken daarbij ook naar andere steden en initiatieven. De initiatieven om een **netwerk Inclusief Midden Gelderland** te ontwikkelen ondersteunen wij zeer.
- Zo maximaal mogelijk invulling geven aan **social return**. Dit betekent kijken hoe met maatwerk de meest duurzame oplossing mogelijk is. Of dit nu is door werk of werkervaringsplaatsen te bieden, te investeren in opleiding of anderszins. We doen dat vanuit het perspectief 'lokaal, sociaal, duurzaam'. Ook bij de inzet van het klimaatfonds zoeken wij naar mogelijkheden voor social return. We hebben een speciaal team ingericht voor social return. De komende tijd verkennen wij de mogelijkheid om de aanpak meer regionaal op te pakken. Dat betekent nog meer helderheid voor werkgevers en daarmee kans op goed resultaat. Daarnaast helpen we andere partijen in de stad bij het vormgeven van de social return opgave.
- **Gemeente Arnhem wil een inclusieve werkgever zijn**. De opgave om meer mensen richting betaald werk te krijgen is ook een opgave voor ons als werkgever. We willen minimaal voldoen aan onze banenafpraak. Dat lukt al in aantallen en we staan nu voor de opgave deze plekken te verduurzamen. We doen mee met Talenttraject Werken zonder te beperken samen met provincie, gemeente Nijmegen, gemeente Overbetuwe en het Werkbedrijf. We hebben een actief stagebeleid met daarbij een stagecoördinator, voor alle niveaus van onderwijs en we bieden werkervaringsplaatsen.
- Een aantal sectoren in onze stad kent een grote (structurele) vraag naar mensen. Een van die sectoren is de zorg. Onze duurzaamheidsambities bieden ook kansen om vraag en aanbod dicht bij elkaar te brengen. Denk aan alle werkgelegenheid rond de energietransitie. Wij **maken werk van zorg en duurzaamheid**. Op dit moment lopen er al diverse initiatieven, bijvoorbeeld in samenwerking tussen Scalabor en zorgpartijen en in samenwerking met corporaties rond de energietransitie. De komende tijd zetten wij in op het bij elkaar brengen van partijen.

*Bovenstaande teksten zijn afkomstig uit het raadsmemo "Analyse en maatregelen onderbouwing aanvraag vangnetuitkering BUIG 2018" welke is behandeld in de besluitvormende raadsvergadering van 3 juli 2019 (nummering maatregelen sluit aan bij het memo)*

## **B2. Toelichting consultatie t.b.v. externe maatregelen**

Indien maatregelen tot stand komen zonder inbreng van externen worden zij als *intern* aangemerkt. Indien maatregelen met een duidelijk herkenbare inbreng van externen (dus personen of organisaties buiten de eigen gemeente) tot stand komen worden ze als *extern* aangemerkt. De maatregelen 1, 2 en een deel van 7 en 10 zien wij als interne maatregelen. Deze maatregelen zijn tot stand gekomen zonder consultatie van externen.



De maatregelen 3 tot en met 12 zien wij als externe maatregelen. Bij het ontwikkelen van de aanpak binnen Doorbraak naar werk is gebruik gemaakt van allerlei onderzoeken (bijvoorbeeld van Divosa en Movisie) om de effectiviteit van arbeidstoeleiding te verbeteren. Ook is het Werkbedrijf betrokken bij het opstellen van het programmaplan en de doorontwikkeling van de uitvoeringsketen (maatregel 9-11). Daarnaast zijn werkbezoeken gebracht aan verschillende gemeenten en het werk- en ontwikkelbedrijf WeenerXL om te leren van ervaringen elders. We zien daarbij dat het centraal stellen van de inwoners, het koppelen van meerdere leefgebieden en de focus op werk belangrijke sleutels zijn voor succes. De gemeente Arnhem heeft een onderzoek laten uitvoeren door AEF, waarbij de haalbaarheid van de ambitie binnen DnW is getoetst en de randvoorwaarden om deze te halen zijn verkend. We kregen daarbij relevante input op de complexiteit van de opgave, mede vanwege de vaak complexere situatie van mensen in een uitkeringspositie. Ook kregen we input op dat wat nodig is om aan de slag te gaan met de ambitie. De input uit deze consultaties samen met de ambitie binnen Doorbraak naar werk hebben geleid tot de (door)ontwikkeling van verschillende maatregelen (maatregel 3-12).

Het AEF heeft ook een startfoto gemaakt van de werkwijze van Werk & Inkomen en wat nodig is hierin anders te doen (randvoorwaarden voor oplossingen) voor het halen van de ambitie. De conclusies en aanbevelingen, zoals een integrale aanpak, dichtbij de leefwereld van de inwoner en tactisch gat opvullen, uit dit onderzoek hebben we een plek gegeven in de nieuwe werkwijze van het cluster Werk en Inkomen (maatregel 8). Daarnaast heeft AEF ook een onderzoek gedaan naar de nieuwe visie en strategie van gemeente Arnhem voor het bieden van toekomstperspectief voor nieuwe Arnhemmers. Dit heeft geleid tot het uitgangspunt dat werk de beste manier is om de taal te leren, te integreren en duurzaam een bestaan op te bouwen (maatregel 4 en 7). Tot slot doet de gemeente Arnhem mee aan de Benchmark van Divosa en nemen we regelmatig deel aan bijeenkomsten van G-32, Divosa, VNG en de Programmaraad, waarin onder andere best practices worden uitgewisseld tussen gemeenten.

*Bovenstaande teksten zijn afkomstig uit het raadsmemo "Analyse en maatregelen onderbouwing aanvraag vangnetuitkering BUIG 2018" welke is behandeld in de besluitvormende raadsvergadering van 3 juli 2019.*

### **B3. Externe maatregelen**

#### **Uitgevoerde maatregelen**

Maatregelen die instroom beperken en uitstroom bevorderen reduceren het aantal te verstrekken uitkeringen en daarmee het tekort op BUIG. In de afgelopen periode is door gemeente Arnhem geïnvesteerd in verschillende maatregelen om het tekort op BUIG te reduceren. Deze zijn toegelicht in de 'Jaarstukken 2018'.

#### 3. Sluitende aanpak jongeren in kwetsbare positie

In 2018 werden onze aanpakken rondom jongeren in een kwetsbare positie voortgezet. Leerlingnetwerken VSO/ Pro hebben als doel om een sluitend regionaal netwerk te realiseren bij de overgang van jongeren in een kwetsbare positie van VSO/ Pro naar vervolgonderwijs of werk. Binnen dit

netwerk werken onderwijsinstellingen, WSP, UWV, gemeenten en andere partners samen. De Leerlingnetwerken VSO/ Pro in onze arbeidsmarktregio worden landelijk als 'good practice' genoemd.

Het Schakelpunt Onderwijs-Werk heeft als doel om een sluitend regionaal netwerk te realiseren bij de overgang van jongeren in een kwetsbare positie van MBO 1-2 naar werk. Daarbij worden de hiaten in de huidige aanpak gesignaleerd en verbindingen gelégd tussen onderwijsinstellingen, RBL, LWL, WSP en gemeenten.

#### 4. Statushouders en nieuwkomers

Statushouders en nieuwkomer vragen een intensieve benadering op meerdere leefdomeneinen. We willen het risico op langdurige afhankelijkheid verkleinen. Ons uitgangspunt is dat werk de beste manier is om de taal te leren, te integreren en duurzaam een bestaan op te bouwen. Evenals de afgelopen periode werden in 2018 statushouders ondersteund door het kernteam statushouder bij W&I. De ervaringen zullen worden gebruikt om de komende periode een inhaalslag te maken zodat meer nieuwkomers werk vinden.

#### 5. Proeftuinen

Om Arnhemmers die al lange tijd aan de kant staan en afhankelijk zijn van inkomensondersteuning te activeren naar werk hebben we in 2018 de proeftuinen 'MaatWerk', 'Schepen te Boeckopflat' en 'Geitenkamp' uitgevoerd. In deze proeftuinen werd geëxperimenteerd met nieuwe, gebiedsgerichte werkwijzen waarbij (i) inwoners actief worden benaderd en meer op maat vanuit hun integrale leefsituatie worden ondersteund bij het zetten van stappen naar werk en waarbij (ii) cluster Werk & Inkomen in samenwerking met de Teams Leefomgeving en de Sociale wijkteams re-integratie- en inkomensinstrumenten inzet. De opgedane leerervaringen vormen mede de basis voor de organisatieontwikkeling van het cluster Werk & Inkomen (zie verderop).

#### 6. Nieuwe samenwerkings- en uitvoeringsstructuur

In de afgelopen periode is ook geïnvesteerd in het neerzetten van een nieuwe (regionale) samenwerkings- en uitvoeringsstructuur voor de per 2015 ingevoerde Participatiewet. Kern daarbij was meer verantwoordelijkheden met minder budgetten in economisch lastige tijden. Er is:

- Ingezet op de samenwerking met werkgevers, vakbonden, onderwijs, UWV en regiogemeenten en kenners van de doelgroep zelf in de Adviesraad Werk & Inkomen.
- Een professionele werkgeversbenadering vormgegeven in het Werkgeversservicepunt.
- Ingezet op algemene en doelgroep specifieke instroombeperkende maatregelen (zie 1-3).
- Vormgegeven aan de transformatie van een traditionele sociale werkvoorziening naar een breed inzetbaar arbeidsontwikkelbedrijf (Scalabor).
- Gewerkt aan het neerzetten van een brede en vernieuwende voorziening: activerend werk.
- Gebouwd aan een sluitende ketenaanpak.

Om de haalbaarheid en realiseerbaarheid van de lokale doelen en ambities van het programma Doorbraak Naar Werk te vergroten werden in 2018 op regionaal niveau rondom het arbeidsmarktbeleid verbinding en afstemming gezocht en gevonden met de belangen en agenda's van onze partners in het bestuurlijke Werkbedrijf (werkgevers, vakbonden, onderwijs, UWV en regiogemeenten). Belangrijke gespreksthemata waren de inclusieve arbeidsmarkt, het stimuleren van sociaal ondernemerschap en de ketensamenwerking. Daarnaast werd in 2018 op lokaal niveau het begin gemaakt om meer samenhang en wisselwerking aan te brengen in de inspanningen van (i) de afzonderlijke gemeentelijke programma's Inclusie, Zorg Dichtbij en Doorbraak Naar Werk en (ii) de teams Leefomgeving. In 2018 heeft het cluster Werk & Inkomen de stedelijke opgave om meer Arnhemmers aan het werk te helpen (en dus meer Arnhemmers een minder groot beroep te laten doen op inkomensondersteuning) gesynchroniseerd met gebiedsgerichte uitdagingen (en kansen) van de wijken.

### **Ingezette maatregelen vanuit Doorbraak naar werk**

Met het programma Doorbraak naar werk (looptijd 2019-2023) zijn we bezig om bestaande aanpakken en inspanningen te intensiveren. Er wordt daarnaast ingezet op aanvullende maatregelen om Arnhemmers die langdurig afhankelijk zijn van een uitkering zoveel mogelijk in eigen inkomen te laten voorzien en uitstroom te bevorderen. We focussen ons op de volgende doorbraken:

- Investeren in voorkomen
- Dichtbij de Arnhemmer en integraal
- Perspectief bieden: aan het werk, tenzij
- Inclusief werk
- Samen sterk
- Monitoring

#### 7. Investeren in voorkomen

Wij willen voorkomen dat Arnhemmers afhankelijk worden van inkomensondersteuning. Wij denken dat betaald werk daar het beste middel voor is. Onze acties zijn daarom gericht op het voorkomen van instroom in de bijstand en de inzet op begeleiden naar betaald werk. Daarvoor hebben we de volgende maatregelen georganiseerd:

##### *A. Versterken Poort*

Arnhemmers die een beroep doen op de participatiewet helpen we bij het zetten van stappen naar werk. Dit past bij onze **'aan het werk, tenzij'** insteek. We baseren ons hierbij op de succeservaringen voor de doelgroep met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt en hebben deze aanpak eind 2018 verbreed. In de aanpak hebben we ook verbinding gevormd met activerend werk (van CAW) en begeleid werk (van Scalabor). Zodat er aansluitend, als nodig, een robuuster arbeidsontwikkeltraject kan worden ingezet.

### *B. Sluitende aanpak jongeren in kwetsbare positie*

De **sluitende aanpak voor jongeren in kwetsbare posities** (van school naar werk of school) scherpen we aan. Met onze partners uit onderwijs, bedrijfsleven en de uitvoering zetten we in op het voorkomen dat jongeren uitvallen. Belangrijk daarbij vinden we dat alle partijen zo veel mogelijk hun eigen verantwoordelijkheid nemen. In elk geval:

- Zijn we bezig om de inzet op de goed werkende leerlingnetwerken VSO/Pro, die zorgen voor een warme overstap van school naar werk, te intensiveren.
- Gebruiken we de ervaringen van het schakelpunt en de leerlingnetwerken om ook voor mbo1-2 en Entree een heldere en succesvolle samenwerking neer te zetten.
- Proberen we jongeren die geen startkwalificatie hebben, niet op school zitten, geen werk hebben en geen uitkering aanvragen in beeld te krijgen. We maken hierbij gebruik van de mogelijkheid om bestanden te koppelen en de kennis vanuit de wijken.
- Herijken we de aanpak vroeg- en voortijdig schoolverlaten zodat uitval nog verder teruggebracht wordt, is een sluitende aanpak voor kwetsbare jongeren een belangrijk onderwerp bij de Maatschappelijk Educatieve Agenda en zoeken we de aansluiting met de jeugdzorg.
- Gaat onze schulddienstverlening goed aansluiten op de begeleiding naar werk of terug naar school zodat schuld geen belemmering vormt.
- Richten we ons op goede nazorg passend bij deze doelgroep.

### *C. Statushouders en nieuwkomers*

**Statushouders en nieuwkomers** vragen een intensieve benadering op meerdere leefdoeinen. We willen het risico op langdurige afhankelijkheid verkleinen. Ons uitgangspunt is dat werk de beste manier is om de taal te leren, te integreren en duurzaam een bestaan op te bouwen. Voor nieuwkomers onderzoeken we hoe we een inhaalslag kunnen maken, zodat meer nieuwkomers werk vinden. We gebruiken de ervaringen uit de afgelopen periode, voor een verbeterde werkwijze.

### *D. Andere specifieke doelgroepen*

Arnhemmers waarvan het einde van de WW in zicht is (**max WW**) benaderen we al voortijdig om in gesprek te gaan over wat nodig is om richting (betaald) werk te gaan. Andere groepen waarbij we **risico's op instroom verkleinen** door een outreachende aanpak zijn bijvoorbeeld de Arnhemmers in detentie. Nog voor zij vrijkomen, zetten wij een aantal zaken in gang. Met de Sociale Verzekeringsbank zijn we in gesprek over mensen voor wie het einde van de Algemene nabestaandewet in zicht is. Zo beoordelen we steeds of een potentiële groep van instroom ook een extra aanpak vraagt.

### 8. Dichtbij de Arnhemmer en integraal

Wij willen Arnhemmers die al lange tijd aan de kant staan en afhankelijk zijn van inkomensondersteuning activeren op weg naar werk. Daarom gaan wij actief op hen af en helpen wij hen (op maat) vanuit hun leefsituatie bij het zetten van stappen naar werk. Dit vraagt om een meer gebiedsgerichte benadering en aanpak van de opgave in samenwerking met de teams leefomgeving en sociale wijkteams. Het actief aan

de slag gaan met het wegwerken van belemmeringen is een belangrijk spoor. Daarbij leveren we de volgende inspanningen:

- In een vaste cyclus vindt met de Teams Leefomgeving het gesprek over **gebiedsagenda's** plaats. In gebiedsagenda's bepalen we per wijk de behoefte t.a.v. participatie zodat we onze aanpak daarop kunnen inrichten. Zo krijgt de stedelijke opgave een accent per wijk.
- We hebben de beweging in gang gezet om de **werkwijze bij Werk & Inkomen aan te passen**. Dit is noodzakelijk om als volwaardige, toekomstbestendige partner te functioneren in de keten (zie verder) en ambities te kunnen realiseren. Daarbij staat de Arnhemmer centraal, doen we wat nodig is vanuit werk, inkomen en zorg, komt er regie op financiële zelfredzaamheid en werk en werken we methodisch en evidence-based. De voorbereiding voor de ontwikkeling is in volle gang, de implementatie staat gepland vanaf 2020. De investering (ca. 6 miljoen euro) die hiervoor nodig is nemen we mee in de voorbereiding van de begroting 2020-2023.
- Vooruitlopend op de ontwikkeling van Werk & Inkomen werken we sinds 2018 met een **versnellingssteam**. In een klein team wordt in korte tijd intensief samengewerkt met de inwoner om hem/haar zo snel mogelijk toe te leiden naar betaald werk. De aanpak is vernieuwend en zaken worden in samenhang ontwikkeld zoals versterken van de poortfunctie en gebiedsgericht werken.
- We gaan **belemmeringen wegwerken** en in de komende periode wordt onze aanpak op het terrein van armoede, schulden en werk herijkt. Daarbij zien we werk als de 'ultieme' oplossing om uit een situatie van armoede en schulden te komen. Bij de herijking gaan we in gesprek met partijen in en buiten de stad en te kijken we naar ervaringen van andere steden.
- Wij willen dat **werk loont**. Voor de Arnhemmer met een uitkering en voor de werkgever die een plaats aan deze mensen biedt. We gaan dit onder andere doen door deeltijd werk lonend te maken en steviger in te zetten op loonkostensubsidie. Hierdoor krijgen Arnhemmers de gelegenheid stappen te zetten in een echte werkomgeving.

#### 9. Perspectief bieden

Arnhemmers die een beroep doen op ondersteuning vanuit de Participatiewet helpen we zo snel mogelijk op weg naar werk: 'aan het werk, tenzij'. We bieden diverse mogelijkheden voor inwoners die een grote afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen hebben, voor Arnhemmers die met een vorm van begeleiding kunnen werken en voor hen die rechtstreeks aan het werk kunnen. De afgelopen jaren is de volledige uitvoeringsketen voor participatie getransformeerd: het Centrum Activerend Werk, arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor, het regionaal Werkgeversservicepunt en de ontwikkeling in de wijken met de Teams Leefomgeving en de sociale wijkteams.

Om de ambitie binnen Doorbraak naar werk waar te maken en uitstroom te bevorderen zullen we inzetten op de doorontwikkeling van partijen in de uitvoeringsketen:

#### *A. Doorontwikkeling van (Centrum voor) Activerend Werk*

Activerend werk is bedoeld voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Via een algemene voorziening Centrum voor Activerend werk worden de mogelijkheden van mensen in beeld gebracht en een passende werkplek gezocht. Sociale wijkteams kunnen vervolgens een passend (ontwikkel)arrangement inzetten. Doel is dat mensen arbeidsvaardigheden opdoen en daarmee stappen zetten op de Participatieladder. In Activerend werk werken zorgaanbieders, Scalabor, onderwijs, een vertegenwoordiging vanuit kleinschalige wijkinitiatieven, de vrijwilligerscentrale, cluster W&I en de sociale wijkteams samen. In de komende periode zullen we inzetten op de doorontwikkeling van Activerend Werk:

- Verbeteren van de kwaliteit (toewijzing, naleving en toetsing).
- Verbeteren van de verbinding en samenwerking in de participatieketen.
- Verbeteren en uitbreiden van het aanbod van activerend werkplekken.
- Verbeteren financiële toekomstbestendigheid en de gemeentelijke bijdrage aan het Centrum voor Activerend Werk gefaseerd af te schalen en het eigenaarschap te beleggen bij de kernpartners.

Jaarlijks verwachten wij dat er ca. 1.100 activerend werk-arrangementen worden ingezet. Ongeveer de helft hiervan op basis van een advies van Centrum voor Activerend Werk. Van deze adviezen zal het grootste deel gericht zijn op oriëntatie (op werk) of ontwikkeling (van activerend werk naar vormen van begeleid of regulier werk).

#### *B. Doorontwikkeling van Scalabor*

Scalabor is primair een arbeidsontwikkelbedrijf, waarbij passend werk voor mensen met verminderd arbeidsvermogen is georganiseerd in een productiefaciliteit, een dienstenbedrijf en een detachingsfaciliteit. Scalabor levert de diensten diagnose en advies, passend werk en arbeidsontwikkeltrajecten, detachering (individueel en groep) en jobcoaching en nazorg. Zowel vanuit de wijkaanpak als vanuit W&I krijgen mensen met een PW-uitkering een arbeidsontwikkeltraject van Scalabor. Hiermee worden mensen "werkfit" gemaakt en maken zij meer kans op vacatures, die bijvoorbeeld via het WSP (zie onder) worden verzameld. Scalabor bestaat ruim een jaar. De gemeenteraad heeft bij de start aan Scalabor een aantal transformaties meegegeven. Insteek is dat deze transformaties de doorontwikkelagenda van Scalabor bepalen:

- Van sociale werkvoorziening naar arbeidsontwikkelbedrijf.
- Van bolwerk naar netwerk.
- Van hekkensluis naar middenmoter.

Vanuit onze verschillende rollen (aandeelhouder, klant) als gemeente Arnhem sturen wij/ zijn wij mede factor in de transformaties. Daarbij maken wij maximaal gebruik van Scalabor om Arnhemmers werkfit te maken, hen en SW-medewerkers in hun arbeidsontwikkeling te ondersteunen, in passende werkervaringsplekken en passend werk te voorzien en het georganiseerde passende werk betaalbaar te houden, te borgen en uit te bouwen.

*C. Doorontwikkeling van Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland*

Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland is de regionale partner voor werkgevers. Het WSP ondersteunt werkgevers in onze arbeidsmarktregio in hun personeelsbehoefte en hun maatschappelijke verantwoordelijkheid om hun werk inclusiever te organiseren. Dit doet het WSP door jobcarving- en jobcreatie-adviezen, drempels te verlagen door werkgevers te wijzen op en te adviseren over de mogelijkheden van PW-instrumenten en door afspraken te organiseren waarop kandidaatwerknemers en werkgevers elkaar ontmoeten en tot matches komen. De doorontwikkeling van het WSP richt zich met name op het versterken van de ketensamenwerking met Scalabor en andere partners en (in het licht van de huidige arbeidsmarkt) een evenwichtiger balans tussen de vraag- en aanbodbenadering. Jaarlijks realiseert het WSP ca. 1.160 plaatsingen.

*D. Doorontwikkeling van LeerWerkLoket Midden-Gelderland*

LeerWerkLoket Midden-Gelderland is een regionale projectorganisatie van gemeenten, UWV en ROC, die zich manifesteert als een uitvoerend 'Research & Development-platform' binnen onze lokale en regionale uitvoeringsstructuur van de Participatiewet. Het ondersteunt het WSP, UWV, cluster W&I en Scalabor bij het vernieuwen van de werkgevers- en werknemersbenadering en aanpakken en doet dit door vooral ook zelf in de uitvoering inwoners en werkgevers te ondersteunen en adviseren. De doorontwikkeling van LWL richt zich met name op het daadwerkelijk pakken van de genoemde R&D-functie/positie.

*E. Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse*

In september 2018 is het Regionaal Werkbedrijf (RWB) gestart met drie arbeidsmarkt periodieke ketenanalyses (APK). Hiervoor is het onderzoeksbureau Nautus ingehuurd. Het doel is om het matchingsproces aan te scherpen en de wensen en behoeften van de verschillende partners in de keten zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen. Hiermee kunnen er meer vacatures vervuld worden en meer mensen worden geplaatst. Dit leidt tot meer uitstroom uit de uitkering. Daarnaast wordt een methodiek ontwikkeld zodat we als arbeidsmarktregio zelf structureel een APK kunnen organiseren.

10. Inclusief werk

Om langdurige afhankelijkheid van een uitkering te voorkomen en uitstroom te bevorderen worden werkgevers gemotiveerd om hun werk inclusiever te organiseren:

- Wij willen graag een vruchtbare basis van inclusief ondernemerschap in onze stad en regio. Een groep ondernemers die andere ondernemers weet te betrekken en enthousiasmeren. Op dit moment maken we met werkgevers de stand van zaken op. Waar staan we, waar zit de urgentie bij werkgevers in de stad met oog op de (structurele) tekorten op de arbeidsmarkt? Wat hebben partijen nodig om meer inclusief te gaan ondernemen en welke rol kan de gemeente daarin spelen? We kijken daarbij ook naar andere steden en initiatieven. De initiatieven om een **netwerk Inclusief Midden Gelderland** te ontwikkelen ondersteunen wij zeer.



- Zo maximaal mogelijk invulling geven aan **social return**. Dit betekent kijken hoe met maatwerk de meest duurzame oplossing mogelijk is. Of dit nu is door werk of werkervaringsplaatsen te bieden, te investeren in opleiding of anderszins. We doen dat vanuit het perspectief 'lokaal, sociaal, duurzaam'. Ook bij de inzet van het klimaatfonds zoeken wij naar mogelijkheden voor social return. We hebben een speciaal team ingericht voor social return. De komende tijd verkennen wij de mogelijkheid om de aanpak meer regionaal op te pakken. Dat betekent nog meer helderheid voor werkgevers en daarmee kans op goed resultaat. Daarnaast helpen we andere partijen in de stad bij het vormgeven van de social return opgave.
- **Gemeente Arnhem wil een inclusieve werkgever zijn**. De opgave om meer mensen richting betaald werk te krijgen is ook een opgave voor ons als werkgever. We willen minimaal voldoen aan onze banenafpraak. Dat lukt al in aantallen en we staan nu voor de opgave deze plekken te verduurzamen. We doen mee met Talenttraject Werken zonder te beperken samen met provincie, gemeente Nijmegen, gemeente Overbetuwe en het Werkbedrijf. We hebben een actief stagebeleid met daarbij een stagecoördinator, voor alle niveaus van onderwijs en we bieden werkervaringsplaatsen.
- Een aantal sectoren in onze stad kent een grote (structurele) vraag naar mensen. Een van die sectoren is de zorg. Onze duurzaamheidsambities bieden ook kansen om vraag en aanbod dichter bij elkaar te brengen. Denk aan alle werkgelegenheid rond de energietransitie. Wij **maken werk van zorg en duurzaamheid**. Op dit moment lopen er al diverse initiatieven, bijvoorbeeld in samenwerking tussen Scalabor en zorgpartijen en in samenwerking met corporaties rond de energietransitie. De komende tijd zetten wij in op het bij elkaar brengen van partijen.

## 11. Samen sterk

De opgave waar we voor staan is van meer partijen dan van de gemeente alleen. Samenwerken maakt ons werk beter en de impact die we kunnen bereiken groter. Wij willen de impact van onze doelen en ambities vergroten. Daarvoor hebben we de volgende maatregelen georganiseerd:

- Met onze partners in het Werkbedrijf en Economic Board (werkgevers, werknemers, provincie, onderwijs en regiogemeenten) zoeken en borgen we afstemming en verbinding rondom het (boven)regionale arbeidsmarkt- en het Human Capitalbeleid. We zetten in op een gezamenlijke positionering en lobby richting het Rijk.
- Samen met de regiogemeenten en het Werkbedrijf werken we aan een **Regionaal Strategische Agenda**. Waar gaan we als regio in komende jaren het verschil maken om onze individuele en gezamenlijke opgaven te verwezenlijken? De input van onder meer onze Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse (APK) helpt hierbij. Ook bekijken we met partners uit bedrijfsleven en onderwijs heel nadrukkelijk waar de toekomstige vraag in de arbeidsmarkt ligt en welke interventies daarbij passen. De zorg is daar zeer zeker een aandachtsector (waar ook al initiatieven op plaats vinden om gericht te ontwikkelen). Op basis hiervan formuleren we de aanvraag Perspectief op Werk (zie 2.3) richting rijk.
- We **versterken in gezamenlijke lobby** naar het Rijk. Onderwerpen hierbij zijn in elk geval het macrobudget en de verdeling daarvan, maar op dit moment ook zeker de interventies die het rijk

voorbereidt in het kader van haar Breed Offensief. Waarbij wij alert zijn op de balans tussen voor ons doel zinvolle centrale interventies en benodigde decentrale ruimte.

## 12. Werkinvesteringsfonds (WiF)

Het participatiebudget zit "vast" en biedt beperkt investeringsruimte waardoor het ons remt bij het begeleiden van mensen naar werk. Het Werkinvesteringsfonds (Wif) is incidenteel beschikbaar als flexibele inzet naast het participatiebudget. Het stelt ons in staat om te investeren in activiteiten en projecten die de uitstroom naar werk vergroten. We zetten het fonds in om deze activiteiten en projecten te vinden, te monitoren en om bewijslast te leveren voor wat wel werkt en wat niet. We zetten het Wif ook in om aan te tonen welke investeringen effectief zijn, met name gericht op uitstroom uit de bijstand. We doen dit samen met partners in de stad, binnen de gemeente en met onze inwoners.

Het doel van het Wif is om op nieuwe en innovatieve manieren maatschappelijke impact te realiseren en daarmee bij te dragen aan de doelen van 'Doorbraak naar werk'. We streven naar:

1. Impact: maatschappelijk en financieel (bereiken van een trendbreuk)
2. Samen investeren (met partners)
3. Innoveren (leren van nieuwe dingen doen)

Hierbij moet impact altijd aanwezig zijn en daarnaast minimaal (2) samen investeren of (3) innoveren. Samen investeren of innoveren zijn nooit een doel op zich.

*Bovenstaande teksten zijn afkomstig uit het raadsmemo "Analyse en maatregelen onderbouwing aanvraag vangnetuitkering BUIG 2018" welke is behandeld in de besluitvormende raadsvergadering van 3 juli 2019 (nummering maatregelen sluit aan bij het memo).*

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

**In dit onderdeel van de verklaring van het college wordt het beoogde effect beschreven van de genoemde (aanvullende) interne en externe maatregelen, die een bijdrage leveren aan de verdere tekortreductie. Het gaat hierbij om een inschatting van het beoogde effect.**

*De genoemde maatregelen hebben als beoogd effect bijdragen aan de verdere reductie van het tekort ten opzichte van voorgaande jaren. De maatregelen 1, 2, 3, 6, 7 en 12 dragen bij aan het beperken van de instroom in de bijstand en hebben daarmee een reducerend effect op de stijging van de uitgaven. De maatregelen 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 en 12 dragen bij aan het bevorderen van de uitstroom uit de bijstand en leveren daarmee een bijdrage aan het verder reduceren van het tekort. Instroombeperkende maatregelen hebben een reducerend effect op de stijging van de uitgaven. Met uitstroombeperkende maatregelen dragen we bij aan het verder reduceren van het tekort. In het programma Doorbraak naar werk leveren we extra inspanning om het tekort op BUIG te reduceren.*

De onder 2 genoemde maatregelen dragen ook bij aan het bereiken van de concrete doelstelling om de landelijke trend te volgen en de doelstelling om 500 Arnhemmers extra uit de bijstand te krijgen. Het beoogd effect van de ingezette maatregelen binnen Doorbraak naar werk voor de komende jaren is:

In 2023

- Hebben er meer Arnhemmers betaald werk.
- Zijn er meer Arnhemmers financieel zelfredzamer.
- Is er meer passend werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Concreet

- Volgt de gemeente Arnhem de landelijke trend qua uitstroom uit de bijstand.
- En heeft de gemeente Arnhem (samen met de uitvoeringpartners) tenminste 500 Arnhemmers met een afstand tot de arbeidsmarkt extra uit de bijstand gekregen.

Dit betekent voor onze stad

- het begin van een trendbreuk: vanaf 2023 komen we hiermee in een andere positie.

We gaan sturen en monitoren op de doelen die we nastreven. Het is belangrijk om goed te weten waar we staan, om te leren van onze interventies en welke resultaten we boeken als het gaat om uitstroom uit ons bestand. Met de adviezen van een extern adviesbureau is daarin de volgende systematiek gekozen:

- We fixeren de wijze van monitoren van de ambitie (landelijke lijn + 500 extra op uitkeringslast).
- We herijken jaarlijks de ambitie aan de hand van nieuwe inzichten van het Rijk: de nieuwe prognoses en realisatiecijfers zijn immers bepalend voor onze ambitie.
- Daaronder monitoren we de 'beweging': KPI's op programma- en uitvoeringsniveau. De zinvolle indicatoren daarvoor zijn we nu aan het ontwikkelen, die kunnen ook gaan over de beperking van instroom.
- We gaan dan ook jaarlijks het gesprek aan over resultaten en over mogelijk nieuwe interventies of investeringen.

De monitoring is een belangrijke manier om ook de raad en onze partners mee te nemen in de ontwikkelingen.

*Bovenstaande teksten zijn afkomstig uit het raadsmemo "Analyse en maatregelen onderbouwing aanvraag vangnetuitkering BUIG 2018" welke is behandeld in de besluitvormende raadsvergadering van 3 juli 2019.*

#### D. Ondertekening

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

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Arnhem verklaart dat het voor 15 augustus 2019 de genoemde interne en externe maatregelen heeft getroffen om te komen tot verdere tekortreductie.

Datum: 03-07-2019

De secretaris,

*n.d.*

Naam van de ondertekenaar: *Stef Schuijt*

De burgemeester,



Naam van de ondertekenaar: *Ahmed Marouachi*

## 2. Instemming gemeenteraad

In artikel art. 10, eerste lid, onderdeel d, BPw staat dat de verklaring van het college de instemming van de gemeenteraad moet hebben. Met de instemming van de gemeenteraad stelt de gemeenteraad vast dat het college inzicht heeft gegeven in de oorzaken van het tekort, de getroffen interne en externe maatregelen, het beoogde effect van deze maatregelen en de bijdrage die deze samen leveren om het tekort verder te reduceren.

De instemming heeft geen betrekking op het inhoudelijk oordeel dat de gemeenteraad eventueel over de maatregelen van het college heeft uitgesproken. Het is geen vereiste dat de gemeenteraad het eens is met de getroffen maatregelen.

De ondertekening geschiedt door voorzitter en griffier. De gemeenteraad dient uiterlijk voor het moment van indiening van het verzoek haar instemming te hebben gegeven, uiterlijk 15 augustus 2019.

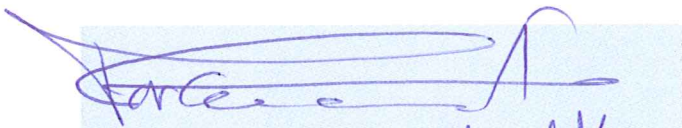
De gemeenteraad van de gemeente Arnhem stemt in met de onder 1. afgegeven verklaring door het college van deze gemeente.

Ondertekening in dit formulier is een vereiste. Het is niet toegestaan om ter vervanging van onderstaande handtekeningen het gemeenteraadbesluit in te voegen of mee te sturen.

Datum: 03-07-2019

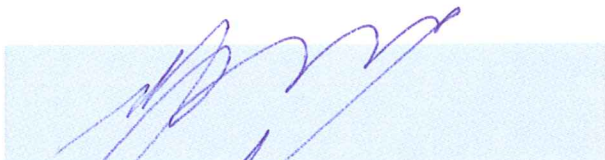
### Ondertekening

De voorzitter,



Naam van de ondertekenaar: Ahmed Harcoend

De griffier,



Naam van de ondertekenaar: JOZEF KERSTEN