

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

Hieronder beschrijft het college een analyse van de oorzaken van het tekort.

In 2016 had de gemeente Nissewaard nog een overschot van bijna 3% op het BUIG budget, maar dat sloeg in 2017 om naar een tekort van ruim 8% (ruim € 2,5 miljoen). Ook in 2018 is nog sprake van een tekort en wel van 6% (ruim € 1,9 miljoen). Enerzijds ontstond het tekort in 2017 vanwege het toepassen van nieuwe verdeelkenmerken in het nieuwe verdeelmodel van BUIG, waardoor Nissewaard in 2017 bijna € 2,2 miljoen minder ontving dan in 2016 (van € 33,3 naar € 31,2 miljoen). In 2018 is het budget ten opzichte van 2017 licht gestegen met € 0,5 miljoen (van € 31,2 naar € 31,7 miljoen). Anderzijds was er in de gemeente Nissewaard een sterke stijging van het aantal bijstandsuitkeringen in 2016 en het eerste halfjaar van 2017. In 2016 nam het aantal bijstandsuitkeringen met 9% toe en in het eerste halfjaar van 2017 nam het met een verdere 3% toe. In de tweede helft van 2017 daalde het aantal uitkeringen weer en kwam de jaarstijging in 2017 uit op bijna 1%. In 2018 daalde het aantal bijstandsuitkeringen in de gemeente Nissewaard voor het eerst sinds 2009 en wel met 3,6%. Vooral in de tweede helft van 2018 was er sprake van een sterke daling van het aantal bijstandsuitkeringen vooral dankzij een veranderende aanpak gericht op specifieke sturing op groepen in de bijstand.

Toen in oktober 2016 het voorlopige BUIG budget 2017 bekend werd gemaakt, werd duidelijk dat er een groot tekort zou ontstaan over 2017. Via het College werd toen opdracht gegeven om te komen met extra maatregelen om het aantal bijstandsuitkeringen en het tekort te verminderen. Onderzoeksbureau Berenschot werd ingehuurd om een eerste analyse te maken en te komen met voorstellen voor mogelijke maatregelen om het tekort terug te dringen. De analyse van Berenschot is vervolgens gebruikt als input voor het Deltaplan BUIG waarin concrete maatregelen zijn geformuleerd om het aantal bijstandsuitkeringen verder terug te dringen.

Uit de analyse van Berenschot en een eigen analyse bleek dat de werkgelegenheid in Nissewaard en op Voorne-Putten tijdens de economische crisis sterker was gedaald dan het landelijk gemiddelde. In Nissewaard daalde het aantal banen in de periode 2008-2015 met 18%, terwijl landelijk dit beperkt bleef met 1 tot 2%. De daling zat vooral bij de banen voor de laagopgeleiden. Sinds 2015 neemt de werkgelegenheid op Voorne-Putten wel weer toe, maar zit nog niet op het niveau van voor de economische crisis. Vooral de banen voor laagopgeleiden nemen in aantal nog niet sterk toe. Dit komt

mede door de verdergaande automatisering en robotisering (bijvoorbeeld in de havens), waardoor veel werkgelegenheid voor laagopgeleiden verloren gaat. Hierdoor wordt de mismatch op de arbeidsmarkt van Voorne-Putten groter, want de bevolking is vooral laagopgeleid, maar bij openstaande vacatures wordt voornamelijk gevraagd naar hoger opgeleiden.

Wat verder opvalt is dat in Nissewaard relatief meer ouderen (50-plussers) in de bijstand zitten. Dit blijkt ook uit de rekentool verdeelmodel BUIG waar het werkelijk aantal ouderen hoger is dan het voorspeld aantal. Bij de WW-uitkeringen in Nissewaard is 1 op de 3 van de uitkeringsgerechtigden 55 jaar of ouder. In andere grote Rijnmond gemeenten is dit ongeveer 1 op de 4. Wanneer de WW-termijn afloopt komt een deel van de ouderen in de bijstand (Pwet of IOAW). Deze groep is moeilijk bemiddelbaar richting arbeid. Sinds eind 2014 is bijvoorbeeld het aantal IOAW uitkeringen bijna verdubbeld van 92 naar 181 aan het eind van 2018. Ten opzichte van het totaal aantal bijstandsgerechtigden is 28% 55 jaar of ouder.

Verder is 61% van de bijstandsgerechtigden alleenstaand. Dit is hoger dan het landelijk gemiddelde en meer dan het voorspeld aantal in de rekentool verdeelmodel BUIG. Van oudsher zitten relatief veel alleenstaande vrouwen in de bijstand, maar de laatste jaren is het aantal alleenstaande mannen sterk toegenomen. Dit komt mede door de verhoogde instroom van statushouders uit onder meer Syrië. Deze statushouders zijn veelal alleenstaand. Het aantal alleenstaanden in de bijstand is sinds eind 2014 met 19% toegenomen, terwijl over dezelfde periode het aantal alleenstaande ouders zelfs met 3% afnam.

Het aantal personen met een bijstandsuitkering die langdurig in de bijstand zit (5 jaar of langer) is in de laatste jaren fors toegenomen. Aan het eind van 2014 waren dit er nog minder dan 700, maar dit is gestegen naar 1.063 aan het eind van 2018. Van alle bijstandsgerechtigden eind 2018 zat 44% 5 jaar of langer in de bijstand. Deze groep heeft dus een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In deze groep zitten veel personen die een ontheffing hebben van de arbeidsplicht bijvoorbeeld op basis van medische gronden. In totaal heeft circa 23% van de bijstandsgerechtigden een ontheffing van de arbeidsplicht. Cijfers vanuit de benchmark Divosa 2017 tonen aan dat landelijk dit gemiddeld 10% bedraagt. Het aantal ontheffingen van de arbeidsplicht ligt in Nissewaard dus twee keer zo hoog.

Verder blijkt uit de rekentool verdeelmodel BUIG dat de gemiddelde prijs van de uitkering in Nissewaard lager ligt dan de voorspelde prijs in de rekentool. Het tekort op het BUIG budget wordt volgens het model dus alleen veroorzaakt door een te hoog aantal bijstandsuitkeringen.

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.

B1. Interne maatregelen

Bij de aanvraag voor de vangnetuitkering 2017 zijn 5 maatregelen benoemd die op korte termijn een bestandsreductie van 52 extra uitkeringen moesten realiseren. Dit zijn:

- Verhoging (uren) trajectdeelname
- Activeren loaw/Z
- Flexen van de uitkering
- Aanscherpen handhaving en preventie
- Aanscherpen van de Poort

Daarnaast zijn maatregelen benoemd die op langere termijn een effect hebben, dit zijn:

- Economische kansen pakken
- Regionale werkgeversdienstverlening
- Social return on investment

Ondanks de genoemde maatregelen is gebleken dat de tekorten op de financiering vanuit het BUIG budget niet evenredig terugliepen met de conjunctuur. Reden om per 1 juli 2018 extra in te zetten op een veranderende aanpak. Deze veranderende aanpak die gericht is op specifieke sturing op groepen in het bestand met eenzelfde afstand tot de arbeidsmarkt en verhoogde aandacht hierop (zogenoemde focusaanpak), heeft samen met de eerdergenoemde maatregelen tot een feitelijke bestandsreductie geleid van 89¹. Het doel van de focusaanpak is dat kandidaten met een vergelijkbare afstand tot de arbeidsmarkt samen zijn ingedeeld en dezelfde gerichte aandacht krijgen die op maat is. Er zijn gerichte gesprekken gevoerd met de kandidaten, waardoor zo goed mogelijk aangesloten kon worden op de situatie van de kandidaat, zodat optimaal gewerkt kon worden aan uitstroom. Hiermee hebben we een hogere bestandsreductie gerealiseerd dan de beoogde bestandsreductie van 52 zoals genoemd in de aanvraag van de vangnetuitkering 2017. Ondanks deze beweging waarbij voor het eerst sinds lange tijd een overall bestandsreductie is bereikt, blijft in relatie tot omliggende gemeenten (benchmark) de daling achter.

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

Op basis van afwijkingen in de benchmark en oplopende tekorten op het BUIG budget heeft brede externe consultatie plaatsgevonden. Hierbij zijn betrokken: een adviesbureau voor organisatie veranderingsvraagstukken, een adviesbureau voor ICT vraagstukken en een organisatie op het gebied van cultuurverandertrajecten. Met het adviesbureau voor organisatieveranderingsvraagstukken (REBEL) is scherp geanalyseerd wat een passend scenario is om de organisatie verder te professionaliseren en ook te komen tot een effectieve uitstroom en financiële positie. Met het adviesbureau voor ICT is geïnvesteerd in een nieuw softwarepakket/ERP om te komen tot nog effectieve bedrijfsvoering en werkprocessen om de uitstroom te bevorderen. Met het bureau voor cultuurverandertrajecten (Breaking Habits) is ingezet op een duurzame cultuurverandering waarin onder andere aandacht wordt besteed aan competentieverbetering, de verbetering van de interne samenwerking en de klantbejegening. Steeds zijn de voorziene aanpassingen doorgerekend in een financiële realisatie op BUIG, in maatschappelijke effecten en is de benodigde investering voor realisatie aangegeven. Genoemde uitgangspunten hebben geleid tot een veranderambitie die later tot Koersdocument is verworden.

¹ Het betreft een reductie van 89 uitkeringen ten opzichte van de door ons geprognosticeerde conjuncturele bestandsontwikkeling, daarmee 37 meer dan de verwachte 52 extra reductie op grond van maatregelen.

B3. Externe maatregelen

In september 2018 is, in samenwerking met een brede ambtelijke en bestuurlijke vertegenwoordiging, een aanzet gegeven om scenario's/modellen te verkennen die het best aansluiten bij de te realiseren ambitie van de gemeente Nissewaard. Gekozen is voor een model waarbij én een verdere bestandsreductie gerealiseerd kan worden door uitstroomverhoging én, voor personen die de stap naar de arbeidsmarkt nog niet kunnen maken, wordt ingezet op een stap hoger op de participatieladder (+1), waarbij door het wegnemen van belemmeringen de maatschappelijke deelname wordt verhoogd en verhoging van zelfredzaamheid wordt bewerkstelligd.

De aanpak heeft een aanzet gekregen in 2018 door de evaluatie van de focusaanpak (zie B1) verder te optimaliseren op basis van de ingezette koersverandering. In het verlengde van de doelstellingen van het koersdocument wordt nu nog meer ingezet op duurzame ontwikkeling, de verbetering van de samenwerking, dit alles in combinatie met verbeterde werkprocessen.

De totale uitwerking van de koersverandering is verwoord in een koersdocument voor de jaren 2019-2021. Dit document is vanwege een zorgvuldig en op basis van breed gecreëerd draagvlak, op 9 april 2019 door het college vastgesteld.

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.

In onderstaande tekst wordt weergegeven welke maatregelen worden getroffen (zoals ook vastgesteld in het koersdocument), welke beoogde effecten dit heeft en wat de financiële resultaten zijn voor het BUIG-budget.

In het koersdocument is een missie geformuleerd en in het verlengde daarvan staan vier doelstellingen centraal. De missie kan in het kort als volgt samengevat worden:

Voorne-Putten Werkt richt zich op duurzame ontwikkeling: van activering tot betaald werk. Dit houdt in dat ernaar gestreefd wordt om iedereen 1 stap verder te brengen in ontwikkeling (+1). Dit geldt zowel voor de Sw- als de Participatiewetdoelgroep. Met duurzame ontwikkeling wordt zowel uitstroom als ontwikkeling bedoeld. Vanuit werken, leren en ontwikkelen wordt de aandacht versterkt voor een zo groot mogelijke mate van participatie, arbeidsmatige en financiële verantwoordelijkheid van inwoners.

Om de bovenstaande missie te realiseren zijn de volgende vier doelstellingen geformuleerd:

- Basis op orde
- Samen sterk voor de klant
- Duurzame ontwikkeling
- Stabiel productiebedrijf (binnen mensontwikkelbedrijf).

Projecten en resultaten

Om elke doelstelling te realiseren, zijn in het koersdocument concrete projecten omschreven en resultaten benoemd. Hierbij geldt dat 2019 vooral wordt beschouwd als investeringsjaar. De resultaten worden vooral in 2020 en 2021 verwacht. De projecten zijn als volgt:

Doelstelling 1 - Basis op orde

Bij deze doelstelling gaat het om het verbeteren van 'de basis' van de organisatie om tot een nog effectievere organisatie te komen. Dit betreft onder andere het verbeteren van de werkprocessen, de management- en stuurinformatie, de kwaliteitsborging, de implementatie van een effectieve ICT systemen en aandacht voor de competenties van medewerkers (Human Capital). Enkele concrete projecten van deze doelstelling worden hieronder kort toegelicht.

- **Voortzetting en doorontwikkeling focusaanpak binnen AMO/WSP:** verder inzetten op de gefocuste aandacht per doelgroep, de multidisciplinaire aanpak (per doelgroep) en het aanscherpen van de targets op uitstroom en ontwikkeling.
- **Voortzetting ontwikkeltraject Administratie:** het gaat hier om het herpositioneren van de administratie met als doel om te komen tot 'all-round administratie' medewerkers en een verbeterde samenwerking tussen administratie en het primaire proces'.
- **Verbetering management- en stuurinformatie:** het hier onder meer om de implementatie van diverse systemen zoals Value Care en een verbeterde koppeling met SUITE, zodat er een kwaliteitsslag kan worden gemaakt in de uitvoering. Hierdoor kan goed gestuurd worden op caseloads, knelpunten, uitstroom en overige relevante managementinformatie.
- **Kwaliteitsontwikkeling en -borging:** het betreft hier het verbeteren van kwaliteit en deskundigheid door onder andere het uitvoeren van hercontroles en het inzetten van een kwaliteitsadviseur en een kwaliteitstoetsers.
- **Implementatie nieuw ERP en LEAN inrichten van het nieuwe systeem:** een nieuw ERP systeem (Enterprise Resource Planning-systeem) is nodig voor Voorne-Putten Werkt B.V., omdat het huidige ERP systeem is verouderd. Hierdoor kunnen bepaalde opdrachten niet meer worden uitgevoerd en komt de omzet in gevaar. Door het nieuwe systeem kunnen uiteenlopende werkzaamheden (facturering, planning, magazijn, logistiek) worden geprofessionaliseerd en beter op elkaar worden afgestemd.
- **Strategische personeelsplanning:** door de aangescherpte ambitie en de natuurlijke uitstroom die de komende jaren plaatsvindt is het belangrijk om na te denken over de ontwikkeling van het personeelsbestand. Hiertoe wordt gestart met het maken van een strategische personeelsplanning.

Doelstelling 2 - Samen sterk voor de klant

Bij deze doelstellingen gaat het om het intern verbeteren van de samenwerking om uiteindelijk de klant beter te bedienen. Enkele belangrijke projecten in dit verband worden hieronder geschetst:

- **Verbetering communicatie:** samen met een bureau is gewerkt aan de communicatiestrategie en het beeldend maken van de missie, kerndoelen en kernwaarden, zodat op de werkvloer de ambities goed en zichtbaar zijn voor medewerkers.
- **Positieve klantbenadering:** hier is specifiek aandacht voor in het klantcontact, de brieven, de beschikkingen. Het uitgangspunt is: juridisch correct, uitnodigend en motiverend.
- **Marketing- en cultuurtraject:** – doorleven kernwaarden en vertalen van ons bedrijfsplan in onze marketingstrategie. Bij het cultuurtraject gaat het vooral om gedragsverandering en meer samenwerking op de werkvloer.
- **Vergroten externe samenwerking:** er wordt verder geïnvesteerd in de samenwerking met onderwijsinstellingen, organisaties voor maatschappelijke ondersteuning (Wmo gerelateerd), andere gemeentelijke onderdelen, werkgevers, andere gemeenten en ontwikkelbedrijven in de arbeidsmarktregio.

Doelstelling 3 - Duurzame ontwikkeling

Bij duurzame ontwikkeling gaat het om iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt zodanig te ondersteunen dat deze persoon zich optimaal ontwikkelt. Dit kan uitstromen zijn en/of een andere manier van participatie. Projecten zijn:

- **Werken met profielen:** werken met arbeidsmarktprofielen en uitwerken en implementeren van de leerlijnen. In samenwerking met werkgevers en onderwijs zijn wij in 2018 gestart met het ontwikkelen van leerlijnen. Hierdoor ontstaat er een gestructureerde en doelgerichte aanpak om kandidaten van Voorne-Putten Werkt te ontwikkelen naar een betaalde baan op de arbeidsmarkt. De leerlijnen die we in 2019 gaan realiseren zijn Leerlijn Horeca, Leerlijn Techniek, Leerlijn Facilitaire dienstverlening, Leerlijn Logistiek en Leerlijn Groen & Schoon.
- **Vergroten van het ontwikkelaanbod:** voor re-integratie kandidaten, waardoor er voor elke kandidaat aanbod beschikbaar is. Dit doen we in project- en pilotvorm door onder andere samen te werken met arbeidsmarktregio's, Hallo Werk, MKB werkoffensief 2.0.
- **Metten van de ontwikkeling:** Opzetten van een programma voor ontwikkeling van de Wsw-werknemers.
- **Invoeren van het formatiecalculatiemodel:** om in een goede duurzame bezetting te voorzien.

- **Herzien werkwijze acquisitie:** verder herbezien van de rolverdeling tussen de accountmanagers en matchmakers om zo optimaal mogelijk aan te sluiten bij de behoefte van werkgevers en de arbeidsmarkt.

Doelstelling 4 - Stabiel productiebedrijf (binnen mensontwikkelbedrijf)

Dit betreft met name de maatregelen voor de BV. De BV is het uitvoeringsapparaat/vehikel is voor re-integratieaanbod. Er wordt geïnvesteerd in aanpassingen in de infrastructuur en faciliteiten, zodat de re-integratie invulling versterkt kan worden, ook in het bijzonder voor arbeidsgehandicapten. De projecten die we hieronder uitvoeren zijn:

- Lancering van de leerlijnen (zie doelstelling 3).
- Sluiten van meerjarige opdrachten voor de BV.
- Doorrekenen van de financiële effecten van scheiding productiebedrijf en ontwikkelbedrijf, alsmede effect ontwikkelprogramma
- Nieuwe kostprijsberekening Wsw en kostprijsbepaling leerlijnen
- Herzien van de governancestructuur

Naast de bovengenoemde projecten, wordt in samenwerking met Totta Datalab ook geïnvesteerd in de fraudeaanpak. Hiermee wordt verder voortgebouwd op de eerdere maatregel uit het Deltaplan BUIG die reeds bij de Vangnetuitkering 2017 is benoemd.

Beoogde effecten

Met de uitvoering van de bovengenoemde projecten worden de volgende effecten beoogd:

1. Verhoging van de uitstroom vanuit de Participatiewet
2. Verlaging van de terugkeer in de Participatiewet (draaideur)
3. Verhoging van het aantal ontwikkelstappen van kandidaten
4. Verhoging van de klanttevredenheid
5. Verhoging van de medewerkertevredenheid
6. Verlaging van de doorlooptijd in processen

Bij het inschatten van het effect van de maatregelen gaan we uit van de volgende besparing op het BUIG-budget voor de periode 2019-2021 ten opzichte van de begroting van de gemeente Nissewaard.

2019-2022	Besparing bestandsdaling
2019	€ 243.000

2020	€ 800.000
2021	€ 1.600.000
2022	€ 2.400.000

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 Nissewaard verklaart dat het voor 15 augustus 2019 de genoemde interne en externe maatregelen heeft getroffen om te komen tot verdere tekortreductie.

Datum: 5-7-19

De secretaris,



Naam van de ondertekenaar: M.L.M. Weerts

De burgemeester,



Naam van de ondertekenaar: F. van Oosten

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 Nissewaard 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: 5-7-2019

Ondertekening

De voorzitter,



Naam van de ondertekenaar: F. van Oosten

De griffier,



Naam van de ondertekenaar: S.J.M. Mackaij