

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.

Net zoals in 2015, 2016 en 2017 heeft de gemeente SWF over 2018 een tekort op het budget voor bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies. De werkelijke uitkeringslasten over 2018 zijn € 33.784.498,00; het definitieve budget is € 31.644.662,00. Het definitieve tekort komt daardoor op € 2.139.836,00; 6,76% van het budget. In 2015 was het tekort 14,52 % van het toegekende budget; in 2016 was dit 12,69 %; in 2017 15,48%.

Gemeente Súdwest-Fryslân (SWF) ontwikkelt sinds 2016 actieplannen uitstroom, als onderdeel van een programmatische aanpak binnen de gemeente, het Programma Werk en Ondernemen. Deze actieplannen zijn gericht op het verkleinen van de kloof tussen vraag (de arbeidsmarkt) en aanbod (de werkzoekenden, waaronder onze uitkeringsgerechtigden) . In 2016 en 2017 waren dit jaarplannen. Met ingang van de nieuwe coalitieperiode is gekozen voor een meerjarig plan; het Innovatief Actieplan Uitstroom 2018 – 2022. Op dit moment is dit plan volop in uitvoering. Belangrijke pijler onder het Programma Werk en Ondernemen is de brede samenwerking tussen de gemeente, de onderwijsinstellingen (MBO's) in Súdwest-Fryslân en het bedrijfsleven; het Arbeidsmarktplatform SWF¹ . Het college acht deze samenwerking van overheid, en genoemde externe partners, tezamen de 3-O's, van cruciaal belang om structureel iets te doen aan de mismatch tussen vraag en aanbod.

Aan het vigerende actieplan liggen enkele interne en externe analyses ten grondslag. In februari 2017 is door het Arbeidsmarktplatform SWF een probleemanalyse opgesteld. Op grond van die analyse constateren wij bijvoorbeeld dat de krimp en vergrijzing, maar ook de keuzecultuur onder jongeren (liever white collar dan de techniek) veroorzakers zijn van de mismatch. Tegelijkertijd constateren wij in de "Bestandsanalyse SWF 2017, onderdeel actieplan uitstroom 2017" (februari 2018) dat een aanmerkelijk deel van onze uitkeringsgerechtigden, gelet op hun achtergrond, georiënteerd zijn op juist

¹ Begin 2017 is het Arbeidsmarktplatform SWF in het leven geroepen. Vertegenwoordigers van de gemeente, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven in Súdwest-Fryslân steken regelmatig de koppen bij elkaar om in kaart te brengen wat er gaande is op de arbeidsmarkt, waar de knelpunten liggen en hoe deze zijn op te lossen, hoe onderwijs en bedrijfsleven naar elkaar toe kunnen groeien en slimme oplossingen kunnen bedenken voor problemen en wat het bedrijfsleven de komende jaren nodig heeft qua banen. En uiteraard hoe de gemeente dit alles optimaal kan faciliteren.

die sectoren die nu een groei doormaken. Tussen de markt en onze uitkeringsgerechtigden lijken we dus in mindere mate te kunnen spreken van een mismatch maar moeten we ons buigen over de vraag hoe we de nieuwe aansluiting kunnen versnellen en vasthouden (duurzame uitstroom). Oftewel: erbij komen en erbij blijven. Deze kennis van ons bestand maakt ook dat we bijna kunnen voorspellen dat we al snel zullen 'stuiten' op de groep mensen met een heel grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Naast deze (interne) analyses laat de gemeente als sinds 2014 externe analyses opstellen door Stichting Stimulansz. In deze onderzoeken wordt, op basis van benchmarkgegevens, geanalyseerd op welke terreinen de gemeente achterblijft dan wel bovengemiddeld presteert ten opzichte van andere gemeenten in de arbeidsmarktregio en ten opzichte van vergelijkbare gemeenten. Kernpunten van deze analyses zijn "knoppen" waar de gemeente aan kan draaien om de bijstandsuitgaven (verder) te reduceren, t.w. de prijs van de uitkering, het volume (in- en uitstroom), de ontheffingen en de handhaving.

Het beeld dat uit deze opeenvolgende jaarlijkse analyses naar voren komt is consistent. Stimulansz constateert voor de vierde keer op rij dat de gemeente Súdwest-Fryslân de zaken goed voor elkaar heeft. Op veel genoemde terreinen doet SWF het goed en veelal beter dan andere Friese gemeenten en dan andere vergelijkbare gemeenten. Stimulansz noemt de lage prijs van de uitkering, het gemiddelde bedrag aan inkomsten van parttime werkende klanten, de fraudequote, de hoge incassoquote, het adequate incassobeleid als sprekende voorbeelden.

Stimulansz constateert dat het beleid en de uitvoering gericht zijn op het beperken van de instroom en het bevorderen van uitstroom. Daartoe worden allerlei instrumenten en projecten ingezet die effectief zijn. Ook t.a.v. handhaving is SWF actief. Stimulansz ziet dat met name terug in een goede fraudequote en ook in een het gemiddelde fraudebedrag. Opvallend is wel dat het gemiddeld fraudebedrag eind 2018 wat oploopt. Dat kan tijdelijk zijn, iets om in 2019 te blijven volgen, aldus Stimulansz.

SWF heeft zowel interne als externe maatregelen genomen in 2018 om zoveel als mogelijk de instroom te beperken en de uitstroom te bevorderen, aldus Stimulansz. Met name de uitstroom blijft in vergelijking met andere organisaties een punt van aandacht. De gemeente zet hier dan ook met vol op in met meerdere projecten. Met deze in- en externe maatregelen hoopt SWF sneller en beter een match tot stand te kunnen brengen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en sneller inzichtelijk te krijgen hoe SWF zich verhoudt t.o.v. andere organisaties.

Kijken we naar beleid en uitvoering t.a.v. de onderzochte onderwerpen, dan ziet Stimulansz niet of nauwelijks mogelijkheden tot verdere verbetering. Voortgaan op de huidige weg is aangewezen.

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

Actieplan Uitstroom 2018-2022.

Het college heeft op 13 september 2018 het Actieplan Uitstroom 2018 – 2022 vastgesteld en de raad hier vervolgens over geïnformeerd.

De financiële structuur onder de Participatiewet zit zo in elkaar dat we alleen structureel een budgettair neutrale of zelfs positieve situatie bereiken als we qua daling van het aantal uitkeringsgerechtigden beter presteren dan de Nederlandse gemeenten gemiddeld doen.

De maatregelen die wij daarvoor treffen zijn gebundeld in het Actieplan Uitstroom 2018 – 2022, onderdeel van Programma Werk en Ondernemen. Wij onderscheiden gedurende de looptijd vier pijlers, waaronder wij deelprojecten opstarten, uitvoeren en afsluiten. De deelprojecten zijn gebaseerd op (wetenschappelijk) inzicht over de knoppen waaraan gemeenten kunnen draaien om de uitkeringsafhankelijkheid te beïnvloeden. Op dit moment leggen wij binnen het actieplan en de deelprojecten de nadruk op:

- Het beperken van instroom in de bijstand door directe bemiddeling naar werk 'aan de poort'
- Effectievere re-integratie-interventies voor statushouders en jongeren
- Beleid herijken, zodanig dat er een activerende werking vanuit gaat (werken aan werk loont; actief zijn is de norm)
- Strikter toezien op en handhaven van de aan de Participatiewet verbonden verplichtingen
- Verbinden van de werkgeversbenadering (o.a. vanuit onze afdeling Economische Zaken) met de werknemersbenadering (vanuit onze afdeling Sociaal Domein), oftewel zorgen voor processen die vraag en aanbod effectiever op elkaar laten aansluiten.

De resultaten worden gemonitord en twee keer per jaar gepresenteerd aan MT, bestuur en Cliëntenraad. De eerstkomende keer zal zijn in juni 2019. De uitkomsten kunnen reden zijn voor bijstelling van het Actieplan. Het plan is gestoeld op vier uitgangspunten en vervolgens ingedeeld in vier aandachtsgebieden / pijlers.

-de vier uitgangspunten

Werken maakt mensen zelfstandig en vitaal

Werken maakt mensen zelfstandig en vitaal. Werk is niet alleen de manier om financieel door de tijd te komen. Een baan, ook als die (nog) niet betaald wordt, maakt dat mensen een positie krijgen in de samenleving, zich kunnen ontplooien, een sociaal leven hebben en vitaal zijn. Dat wij zoveel mogelijk mensen een het werk willen helpen is de basis van het actieplan.

Niet meedoen is geen optie

Iedereen die kan werken is nodig op de arbeidsmarkt. We geloven er in dat activering ook echt beter is voor mensen. We spreken hen aan op de verplichtingen die zij hebben in het kader van de Participatiewet. Onze aanpak is erop gericht om mensen hun eigen verantwoordelijkheid te laten nemen

om mee te doen op onze arbeidsmarkt. Uiteraard hebben wij oog voor de meest kwetsbaren in onze samenleving.

De Mienskip verwacht het...

De Participatiedialogen, zoals we die in 2017 met de mienskip en met lokale bestuurders, gemeenteraadsleden en medewerkers hebben gevoerd, bieden ons aanvullende inspiratie. Kernzinnen, als resultaat van de dialogen, zijn: wederzijds vertrouwen; experimenteren en innoveren; stimuleer dat mensen verder klimmen op de participatieladder met een getrappt premiesysteem; vereenvoudiging van regelgeving en aanvraagroutes; iedereen doet mee en volgt de participatieroute die bij hem/haar past; part time werken blijven stimuleren.

Voor wie doen we dit?

Wij herkennen binnen ons klantenbestand vier zogenaamde "niveaus van betrokkenheid" bij de arbeidsmarkt. Deze niveaus geven globaal inzicht in de afstand tot de arbeidsmarkt in tijd uitgedrukt. Gedurende de looptijd van dit actieplan zullen wij deze indeling hanteren om onze benadering en bejegening van inwoners effectief af te stemmen. Naarmate we verder in de tijd komen hebben we, mede door de inzet van assessments, meer inzicht in welke personen tot welke groep behoren, en hoe we de inhoud van de nieuwe acties in het Actieplan en ons beleid moeten (in)richten op hun ontwikkeling en ontplooiing, in de vorm van een individueel re-integratieplan.

-de vier pijlers

We hebben bewust gekozen voor vier pijlers. Wij hebben ons laten inspireren door onze partners van het Arbeidsplatform SWF in de keuze voor deze vier aandachtsgebieden. Daarnaast hebben wij zelf veel ervaring en beschikken we over benchmarks en onderzoeken die aangeven dat deze vier pijlers de meeste kans op succesvolle participatie van onze inwoners gaan zorgen. De komende vier jaar bepalen deze vier pijlers onze acties.

1. Mensen matchen met banen
2. Op uitstroom gerichte samenwerking stimuleren
3. Mensen zicht bieden op hun competenties en ontwikkelpotentie
4. Activerend en stimulerend beleid voeren

Pijler 1: mensen matchen met banen

Samen met onze publieke partners ontwikkelen we steeds nieuwe baankansen. Het uitgangspunt in deze pijler is dat we samen steeds nieuwe trajecten en arrangementen opstarten. Werkende weg stellen we steeds samen met onze partners targets en doelstellingen vast. Alles is op uitstroom gericht.

-beoogd resultaat

- Bijstandsgerechtigden krijgen een baan na deelname aan een leerwerkarrangement.
- Meer talenten nemen deel aan de arbeidsmarkt
- Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is verbeterd
- Tegemoet komen aan krapte op de arbeidsmarkt

-partners

Onze externe partners zijn : de MBO instellingen, Pastiel, sectoren en werkgevers in de Bouw, Infra/Groen, Techniek en Zorg, UWV, Provinsje Fryslân.

Leerwerkarrangementen

Een goed voorbeeld van een dergelijk leerwerkarrangement is het project "Op stap". Gezamenlijk werken Overheid, Ondernemers en Onderwijs aan voldoende handen aan het bed. De ambitie is: ruim 20 nieuwe zorgmedewerkers krijgen bij zorgorganisatie Patyna een speciale interne opleiding met als doel een nieuwe carrière als zorgmedewerker. Alle deelnemers van dit traject zijn uitkeringsgerechtigd, waarvan een aantal met een achtergrond als statushouder. Elke deelnemer wordt gekoppeld aan een ervaren persoonlijke buddy, een werkbegeleider, die hen elke dag het vak leert.

Onze externe partners in dit project zijn: Patyna, Pastiel, en ROC Friese Poort . Het project is in januari 2018 van start gegaan.

Súdwest Werkt aan de Poort & Súdwest werkt voor statushouders

Hoewel zich onder de bijstandsgerechtigden veel mensen met talent bevinden vraagt deze groep toch extra aandacht en begeleiding voordat zij bemiddeld kunnen worden naar een baan en om vroegtijdige uitval te voorkomen. Daarnaast willen we instroom in de uitkering voorkomen waar mogelijk en een snelle terugkeer naar arbeidsmarkt bevorderen. In het jaar 2019 voeren we dit project uit vanuit een gezamenlijke uitvoeringsunit van Sudwest-Fryslan met Randstad Baanbrekend.

Statushouders die zijn aangewezen op de praktijkroute (arbeidsinschakeling) krijgen sneller werk via een gezamenlijke uitvoeringsunit van Súdwest-Fryslân met randstad Baanbrekend. Om uitstroomresultaten te boeken met 20 personen starten we met de begeleiding van een groep van 60 statushouders. Zij hebben vaak aanvullende dienstverlening en trainingen nodig. We streven er naar dat uiteindelijk wel alle 60 statushouders groeien op de participatieladder.

-beoogd resultaat

50 bijstandsgerechtigden, waaronder ongeveer 15 statushouders, worden binnen zes maanden na instroom teruggedleid naar de arbeidsmarkt (part time en full time)

Meer kwetsbare jongeren toeleiden naar werk

De mogelijkheden van het Europees Sociaal Fonds (ESF Brug naar Werk) benutten wij in de nieuwe periode 1 december 2018 tot 1 december 2019 om jongeren (tot 27) intensief te middelen naar werk.

-beoogd resultaat

Tussen 1 december 2018 en 1 december 2019 worden 25 tot 30 kwetsbare jonge bijstandsgerechtigden via het ESF-project toegeleid naar een baan.

Pijler 2: Op uitstroom gerichte samenwerking stimuleren

We zijn in onze gemeente behoorlijk innovatief aan het werk. Wij werken samen met verschillende partners om mensen die willen direct aan het werk te helpen. We stimuleren incidentele initiatieven om toeleiding naar actuele baankansen te bevorderen. Dit gebeurt tussen 1 juli 2018 en 1 maart 2019.

Dit betreft een publiek private samenwerking waarbij we op een innovatieve manier mensen die kansrijk zijn direct naar werk toe leiden. Wij kunnen alleen samen succesvol zijn. Een belangrijke taak van ons is om de samenwerking met onze partners te stimuleren. We willen binnen ons netwerk van partners toewerken naar efficiënte en bindende afspraken over inhoud en kwaliteit van het privaat-publieke netwerk rondom mensen met baankansen.

Het gaat hier niet uitsluitend om samenwerking via arrangementen (pijler 1) maar om dienstenniveau-afspraken die partners maken omtrent de samenwerking voor werkzoekenden. Met daarin gezamenlijk overeengekomen wat we in de operationele zin aan elkaar hebben, wat we voor elkaar doen en hoe en wanneer, hoe we met elkaar communiceren en hoe snel en waarover.

Een goed lokaal sluitende aanpak en draaiend netwerk en uitkeringsgerechtigden die dat merken omdat van onderbrekingen geen sprake is en overdrachten geruisloos zijn. Dat is wat we willen. Het vraagt lef en zelfvertrouwen van overheid, ondernemers en onderwijs.

-beoogd resultaat

Sneller en kwalitatief voldoen aan acute en actuele vraag van werkgevers via bindende procesafspraken tussen gebiedsteams en Pastiel over opstroom, toeleiding en matching (=Sneller aan het Werk).

Uitvoeringspartners: Pastiel, JobzOn, sectoren en werkgevers, projectleiders van diverse werkgeversarrangementen

Stand van zaken: in uitvoering

Pijler 3: Mensen zicht bieden op hun competenties en ontwikkelpotentie

Assessments

500 inwoners die korter dan vijf jaar een uitkering ontvangen hebben zicht op hun competenties, arbeidsmarktpositie en concrete matchingsmogelijkheden. Uitvoeringspartners: Pastiel, JobzOn, MBO, sectoren en werkgevers. Dit project geeft de bijstandsgerechtigde inzicht in competenties en zogenaamde "soft skills". Zo leren we anders te kijken naar de potentie van een bijstandsgerechtigde voor de arbeidsmarkt. Niet opleiding en werkervaring staan centraal, maar de capaciteit die iemand heeft om te kunnen switchen van beroep of sector als dat nodig is.

Een plan voor iedereen

Op het assessmentrapport volgt 'het plan van de inwoner'. We streven ernaar dat het assessment aansluitend wordt opgevolgd door directe matching via o.a. uitzendbureau JobzOn c.q. het opstellen van een Persoonlijk re-integratieplan voor alle 500 kandidaten. Gebiedsteammedewerkers voeren de casusregie op de Persoonlijke Re-integratieplannen.

Pilot Persoonlijk Re-integratiebudget

Wij willen nu een vervolg geven aan de 'pilot persoonlijk re-integratiebudget' (uitkomst van de Participatiedialogen). We starten vanaf februari 2019 de pilot met 15 deelnemers als vervolg op hun assessment.

-beoogd resultaat

Beeld van de cliënten: zowel deelnemer als SWF hebben een goed beeld van de persoonlijke kansen, talenten en ontwikkelmogelijkheden ten aanzien van de arbeidsmarkt

Pijler 4: Activerend en stimulerend beleid voeren

Ons beleid is erop gericht dat het lonend is om met je re-integratie bezig te zijn en dat we de beweging maken van ontheffing naar perspectief. Activerend beleid in het Sociaal Domein (beleid dat bijdraagt aan effectieve re-integratietrajecten van inwoners) is randvoorwaardelijk voor goede resultaten van het Innovatieve Actieplan Uitstroom 2018 – 2022. We spreken mensen aan op hun verplichtingen in het kader van de Participatiewet.

Werken aan Werk Loont

Wij transformeren de vrijwilligerspremie tot een stimuleringspremie.

-beoogd resultaat

Het werken aan re-integratie en aanvaarden van werk wordt financieel gestimuleerd. De Vrijwilligerspremie wordt binnen het huidige financiële kader getransformeerd. Wij stimuleren en activeren mensen met dit getrapte premiesysteem om hoger te klimmen op de participatieladder. Deze nieuwe variant van de premie draagt bij aan uitstroom richting werk. In het najaar komen we met een voorstel hiertoe. Dit in nauwe samenspraak met de cliëntenraad.

Van ontheffing naar perspectief

De arbeidsmarkt verandert en dat biedt misschien ook weer perspectief voor mensen die (tijdelijk) ontheven zijn van arbeidsverplichtingen. Dat maakt dat zij zich een onafhankelijke positie kunnen verwerven ten opzichte van gemeentelijke regelingen en verplichtingen.

-beoogd resultaat

Alle mensen nemen naar vermogen deel aan de arbeidsmarkt. Is dat ècht een brug te ver dan zorgt de Individuele Inkomensvoet voor enige financiële compensatie. We kunnen de uitkomsten van het assessment verbinden aan het besluit omtrent eventuele ontheffing van arbeidsverplichtingen en de individuele Inkomensvoet.

Andere interne en reguliere maatregelen

De gemeente doet uiteraard méér dan alleen de hierboven geschetste projectmatige aanpak om ervoor te zorgen dat onze inwoners aan het werk komen en zich daardoor kunnen ontplooiën en financieel onafhankelijk, zelfredzaam en vitaal worden en blijven.

Social return

Social return on investment is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Inkopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van opdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht. Social return on investment (social return) betekent letterlijk: "iets teruggeven aan de samenleving" en is, net als duurzaam inkopen, onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen en/of opdrachtgeven.

In de Friese arbeidsmarktregio hanteren de gemeenten en de provincie Fryslân sinds 2017 dezelfde social return bepalingen. Deze bepalingen, ook wel genoemd de "Friese eis", zijn in de vorm van een paragraaf opgenomen in de gemeentelijke aanbestedingsdocumenten, waaronder die van SWF. Daarnaast geeft SWF zelf het goede voorbeeld door in de ambtelijke organisatie stage- en werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen.

Over de periode van 1-2-2018 tot 1-2-2019 heeft SWF aan 27 mensen een stageplaats (VMBO/MBO/HBO) geboden. Aan 21 mensen is een werkervaringsplaats geboden. Mensen uit verschillende doelgroepen, zoals bijvoorbeeld de Participatiewet, de WW, personen vanuit de reclassering, personen vanuit de Wajong zijn ingezet voor social return activiteiten. Er zijn 45 mensen aan het werk in baanafpraakbanen.

In 2018 is er veel aandacht geweest voor het proces van een aanbesteding met een social return afspraak. De social return verplichtingen van alle lopende aanbestedingen bij elkaar opgeteld over de periode van 1-2-2018 tot 1-2-2019 heeft een waarde van € 407.660,60. Hiervan is over de periode van 1-2-2018 tot 1-2-2019 voor een bedrag van € 279.924,90 ingevuld aan social return activiteiten. Vanuit dit bedrag is aan 14 mensen een arbeidscontract geboden, 4 stageplaatsen zijn ingevuld, 1 werkervaringsplaats en 9 BBL-overeenkomsten.

Instrumenten Participatiewet : loonkostensubsidie en beschut werk

De Participatiewet biedt de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken aan werkgevers die een persoon in dienst nemen met een verminderde loonwaarde. In de arbeidsmarktregio Fryslân wordt er gebruik gemaakt van de Dariuz methodiek om de loonwaarde te bepalen. In 2018 zijn er in SWF 45 mensen met behulp van loonkostensubsidie aan het werk gegaan.

Beschut werken: Beschut werken is vanaf 1 januari 2015 een instrument dat vanuit de Participatiewet kan worden ingezet. Het doel is mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen waarbij er sprake is van begeleiding óp en aanpassing van de werkplek. De uitvoering van beschut werken is in handen gegeven van ons werkbedrijf Empatec. Wij voldoen aan onze taakstelling en willen dit zo houden.

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

Arbeidsplatform SWF

Begin 2017 is het Arbeidsmarktplatform SWF in het leven geroepen. Vertegenwoordigers van de gemeente, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven in SWF steken regelmatig de koppen bij elkaar om in kaart te brengen wat er gaande is op de arbeidsmarkt, waar de knelpunten liggen en hoe deze zijn op te lossen, hoe onderwijs en bedrijfsleven naar elkaar toe kunnen groeien en slimme oplossingen kunnen bedenken voor problemen en wat het bedrijfsleven de komende jaren nodig heeft qua banen. En uiteraard hoe de gemeente dit alles optimaal kan faciliteren. Het platform heeft de gemeente geadviseerd bij de totstandkoming van het actieplan uitstroom 2018-2022.

Stichting Stimulansz

De gemeente laat al sinds 2014 externe analyses opstellen door Stichting Stimulansz. In deze onderzoeken wordt, op basis van benchmarkgegevens, geanalyseerd op welke terreinen de gemeente achterblijft dan wel bovengemiddeld presteert ten opzichte van andere gemeenten in de arbeidsmarktregio en ten opzichte van vergelijkbare gemeenten. Kernpunten van deze analyses zijn “knoppen” waar de gemeente aan kan draaien om de bijstandsuitgaven (verder) te reduceren, t.w. de prijs van de uitkering, het volume (in- en uitstroom), de ontheffingen en de handhaving.

Empatec/Pastiel

NV Empatec is de overkoepelende organisatie van Empatec en Pastiel. Deze twee bedrijven vormen in de regio Fryslân-West een belangrijke partner voor de gemeenten in het helpen van mensen aan een plek op de arbeidsmarkt. SWF sluit op basis van een meerjarige samenwerkingsovereenkomst jaarlijks dienstverleningsovereenkomsten (DVO) af met Empatec/Pastiel voor de re-integratie van potentiële werknemers met een bijstandsuitkering. Pastiel is een van de partners in eerdergenoemd Programma Werk en Ondernemen en heeft de gemeente geadviseerd in het opnemen van vier onderwijs-werkgeversarrangementen in de DVO over 2019.

RIF-aanvraag

In de zomer van 2018 is, onder verband van het eerdergenoemde Arbeidsmarktplatform SWF, gestart met het proces voor het indienen van een aanvraag in het kader van het Regionaal Investeringsfonds MBO (RIF). Penvoerder is ROC Friese Poort; de procesbegeleiding wordt gedaan door adviesbureau KplusV. Het met genoemde middelen te financieren project beoogt voor 2020 de instroom van goed opgeleide vakmensen te vergroten in de sectoren techniek, bouw/infra, zorg, horeca en transport & logistiek. Daarbij willen de in het arbeidsmarktplatform verenigde samenwerkingspartners, waaronder de gemeente, het bestaande arbeidsmarktpotentieel zo goed mogelijk benutten en een betere aansluiting realiseren tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt. De aanvraag zal in juni 2019 worden ingediend.

Participatiedialogen

De Participatiedialogen, zoals we die in 2017 met de mienskip en met lokale bestuurders, gemeenteraadsleden en medewerkers hebben gevoerd, bieden ons aanvullende inspiratie. Kernzinnen, als resultaat van de dialogen, zijn: wederzijds vertrouwen; experimenteren en innoveren; stimuleer dat mensen verder klimmen op de participatieladder met een getrappt premiesysteem; vereenvoudiging van regelgeving en aanvraagroutes; iedereen doet mee en volgt de participatieroute die bij hem/haar past; part time werken blijven stimuleren.

B3. Externe maatregelen

Het hiervoor genoemde actieplan uitstroom 2018 – 2022, de aandachtsgebieden (pijlers) en een groot deel van de concrete projecten zijn tot stand gekomen met een duidelijk herkenbare inbreng van externe partijen en partners. Deze partijen zijn óf geconsulteerd (Stichting Stimulansz met de jaarlijkse analyses; betrokkenen uit “de mienskip” in de vorm van de Participatiedialogen, het Arbeidsmarktplatform SWF), dan wel hebben een actieve bijdrage geleverd of doen dat nu nog door met de gemeente op deelprojecten samen te werken of in opdracht van de gemeente uit te voeren. Genoemd zijn: uitzendbureau JobzOn, Pastiel, ROC Friese Poort, zorginstelling Patyna, Randstad Baanbrekend, Provinsje Fryslân.

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.

Doelen en ambities

De vier belangrijkste doelen van het programma Werk en Ondernemen zijn: het aantal werkzoekenden in SWF terugbrengen tot maximaal 5% in 2020; een groei van arbeidsplaatsen met 1% per jaar realiseren; de laagste schooluitval van Nederland behouden en het uitkeringsbestand met 10% laten dalen.

Na de vervroegde verkiezingen eind 2017 in verband met de gemeentelijke herindeling heeft de nieuwe coalitie een hoofdlijnenakkoord opgesteld voor de bestuursperiode 2018-2022. In het hoofdstuk "Werk" schetst het bestuur een beeld van de arbeidsmarkttopgave en de acties die de gemeente wil nemen, waaronder het uitvoeren van het eerder genoemde innovatieve uitstroomplan 2018 - 2022. Het beoogde effect van dit plan en alle andere reguliere activiteiten en projecten, aldus het hoofdlijnenakkoord, is dat –een percentage van maximaal 4% werkzoekenden in 2022;
-een uitstroom van 300 uitkeringsgerechtigden om daarmee binnen de BUIG middelen te blijven.

De resultaten tot nu toe: dashboard monitor arbeidsmarkt 1e kwartaal 2019

Dit dashboard wordt elk kwartaal opgesteld. Daarop is voor de vier belangrijkste doelen uit het Programma Werk en Ondernemen aangegeven hoe we er voor staan.

In april 2019 heeft het college ingestemd met de Kadernota 2020. Daarin is de volgende tekst opgenomen: “Werk zorgt ervoor dat mensen zich kunnen ontplooiën. Het maakt mensen financieel onafhankelijk, zelfredzaam en vitaal. Ten tijde van het opstellen van het hoofdlijnenakkoord lag de werkloosheid op 6,2. Wij hadden de ambitie om dat in 2022 terug te brengen naar maximaal 4%. In 2018 is het aantal arbeidsplaatsen met 1014 gestegen, dit is een groei van 3,5%. Uit de meest recente CBS-cijfers tot en met 2018 blijkt dat het werkloosheidspercentage gedaald is naar 3,8%. Dit is het percentage van de regio Zuidwest Friesland (dus inclusief de gemeente de Fryske Marren). Het gaat er nu om dit percentage niet weer op te laten lopen. We zullen dan ook de instroom blijven monitoren. “

Gegevensverzameling

Voor de kwartaalrapportages van de monitor arbeidsmarkt maken we gebruik van verschillende open data. We gebruiken daarbij steeds de recentste gegevens die beschikbaar zijn. De gemeente streeft ernaar om zoveel mogelijk gegevens te raadplegen die dicht bij de bron liggen. Deze zijn het meest betrouwbaar.

Naast de kwartaalrapportages is over 2017 ook een jaarmonitor arbeidsmarkt gemaakt, waarin dieper is ingegaan op kenmerken van de uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en sectoren op de arbeidsmarkt. Ook over 2018 zal een dergelijke jaarrapportage worden gemaakt, waarmee de speerpunten van het programma werken en ondernemen worden gemonitord.

Sinds 1 januari 2018 is SWF uitgebreid met een deel van de voormalige gemeente Littenseradiel. In de verschillende open data zijn de gegevens met terugwerkende kracht opgehoogd. In dit dashboard zijn zoveel mogelijk de cijfers voor SWF-nieuw opgenomen. Dit geldt zowel voor de doelstellingen als de realisatie. Wanneer de oude cijfers zijn gebruikt is dit aangegeven.

Voor een nadere beschouwing van de Friese arbeidsmarkt is een recente rapport van het UWV het lezen waard: Regio in Beeld, arbeidsmarktanalyse Friesland van het UWV, oktober 2018.

Samenvatting conclusies 1e kwartaal 2019

In het eerste kwartaal 2019 is het doel voor 2020 om het uitkeringenbestand te laten dalen al gehaald. Op 31 maart 2019 waren er 2407 mensen met een bijstandsuitkering. Dit ligt 72 personen onder het gestelde doel.

In 2018 lag het werkzoekendenpercentage volgens de nieuwe registratie van het UWV op 9,35%. Het CBS berekent over 2018 voor Súdwest-Fryslân een werkloosheidspercentage van 3,9%. Het college heeft de ambitie om dit percentage vast te houden.

Na de gestage daling in 2018 is het aantal mensen in de WW in het eerste kwartaal van 2019 weer toegenomen. Dit kan worden veroorzaakt door seizoenswerkloosheid.

Het aantal vroegtijdig schoolverlaters is in het schooljaar 2017-2018 iets gestegen. Het RMC is jarenlang de regio met de laagste schooluitval geweest. Dit schooljaar moest zij haar toppositie afstaan aan de regio Noord- en Midden Drenthe.

Het aantal arbeidsplaatsen is in 2018 flink gestegen. Met 2,4% ligt de stijging ruim boven de doelstelling van 1% per jaar. Dit geeft perspectieven voor de uitstroom vanuit de WW en de PW.

Participatie Wet (PW- uitkeringen)

Met betrekking tot de PW was het doel voor SWF-oud om in 2020 nog maximaal 2414 personen met een bijstandsuitkering te hebben. Na de gemeentelijke herindeling op 1 januari 2018 zijn deze aantallen opgehoogd. Het doel is om in 2020 nog maximaal 2479 personen met een bijstandsuitkering te hebben. Dit doel is al bereikt in het eerste kwartaal van 2019.

Werkzoekenden (UWV) en werklozen (CBS)

In 2018 lag het werkzoekendenpercentage volgens de nieuwe registratie van het UWV op 9,35%. Het CBS berekent over 2018 voor Súdwest-Fryslân een werkloosheidspercentage van 3,9%. Het college heeft de ambitie om dit percentage vast te houden. Na een gestage daling in 2018 is het aantal mensen in de WW in het eerste kwartaal van 2019 weer toegenomen. Dit kan worden veroorzaakt door seizoenswerkloosheid.

Vroegtijdige Schoolverlaters (VSV)

Het aantal vroegtijdige schoolverlaters is in het schooljaar 2017-2018 iets gestegen. Het RMC is jarenlang de regio met de laagste schooluitval geweest. Dit schooljaar moest zij haar toppositie afstaan aan de regio Noord- en Midden Drenthe.

Arbeidsplaatsen

Het aantal arbeidsplaatsen is in 2018 flink gestegen. Met 2,4% ligt de stijging ruim boven de doelstelling van 1% per jaar. Dit geeft perspectieven voor de uitstroom vanuit de WW en de Participatiewet. De ambitie is om het aantal arbeidsplaatsen met 1% per jaar te laten stijgen. In 2018 werd deze doelstelling ruimschoots gehaald. De stijging bedroeg toen 2,4%. Het aantal banen in SWF steeg met ruim 1000 van 41.646 naar 42.660. Grootste absolute stijgers waren de sectoren handel en reparatie, industrie en bouwnijverheid. De grootste daling was te zien bij gezondheids- en welzijnszorg en bij de financiële instellingen.

Bronnen:

- Stimulansz plan tekortreductie 2015 Gemeente Súdwest-Fryslân; november 2015
- Stimulansz plan tekortreductie 2016 Gemeente Súdwest-Fryslân; november 2016
- Analyse Arbeidsmarktplatform SWF; februari 2017.
- Stimulansz plan tekortreductie 2017 Gemeente Súdwest-Fryslân; oktober 2017
- Hoofdlijnenakkoord Bestuursperiode 2018 - 2022; december 2017
- Bestandsanalyse SWF 2017 – onderdeel actieplan uitstroom 2017; februari 2018
- Actieve info van het college over de resultaten van het actieplan uitstroom 2017; februari 2018
- Positionpaper Arbeidsmarkttopgave Súdwest-Fryslân 2018 - 2022; mei 2018
- Collegebesluit Operatie Werk en Arbeidsmarkttopgave 2018 - 2022; mei 2018
- Actieplan Uitstroom 2018-2022; september 2018
- Stimulansz plan tekortreductie 2018 gemeente Súdwest-Fryslân; februari 2019
- DVO Pastiel 2019; maart 2019
- Dashboard monitor arbeidsmarkt 1^{ste} kwartaal 2019; mei 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 Súdwest-Fryslân verklaart dat het voor 15 augustus 2019 de genoemde interne en externe maatregelen heeft getroffen om te komen tot verdere tekortreductie.

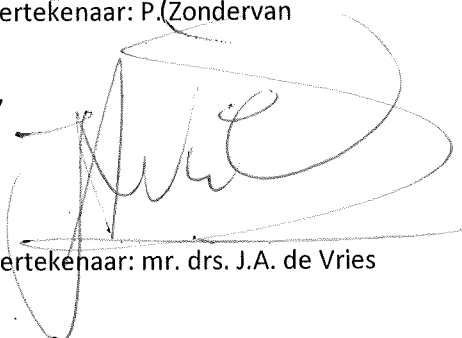
Datum: 28 mei 2019

De secretaris,



Naam van de ondertekenaar: P. Zondervan

De burgemeester,



Naam van de ondertekenaar: mr. drs. J.A. de Vries

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.

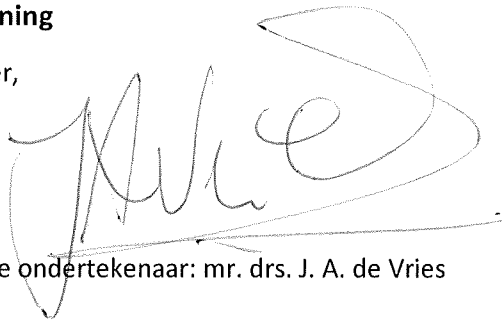
De gemeenteraad van de gemeente Súdwest-Fryslân stemt in met de onder 1. afgegeven verklaring door het college van deze gemeente.

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: 4 juli 2019

Ondertekening

De voorzitter,



Naam van de ondertekenaar: mr. drs. J. A. de Vries

De griffier,



Naam van de ondertekenaar: G. Stegenga

Toelichting op het aanvraagformulier bij het uitgebreide verzoek voor de ambtelijke ondersteuning van het college

Voor de juistheid en de beoordeling van de aanvraag is het niet toegestaan dat u het format van de pagina's aanpast.

Hoe verloopt de aanvraagprocedure?

Een verzoek om een vangnetuitkering over 2018 dient uiterlijk op 15 augustus 2019 te zijn ontvangen door de Toetsingscommissie vangnet Participatiewet. Omdat sprake is van een fatale termijn worden verzoeken die na 15 augustus 2019 door de Toetsingscommissie vangnet Participatiewet worden ontvangen, niet in behandeling genomen. Het college dient het verzoek digitaal door middel van het webformulier op www.toetsingscommissievp.nl in te dienen. Na de aangegeven datum is dit webformulier niet meer beschikbaar.

U vindt onderaan dit formulier meer achtergrondinformatie over de aanvraagprocedure, de wet- en regelgeving, de relatie met jaarcijfers (SiSa verantwoording) en de ondersteuning vanuit Divosa. Op de website www.toetsingscommissievp.nl kunt u meer informatie vinden over de aanvraagprocedure en de deadline voor het indienen van een complete aanvraag.

Waarom zijn er twee versies van dit formulier?

Van dit formulier bestaan twee versies: 'basisverzoek' en 'uitgebreid verzoek'. De versie die u moet gebruiken is afhankelijk van het volgende:

- indien uw gemeente zowel over 2016 als over 2017 geen vangnetuitkering is verleend, gebruikt u de versie 'basisverzoek'.
- indien uw gemeente over 2016 en/of over 2017 wel een vangnetuitkering is verleend, gebruikt u de versie 'uitgebreid verzoek'.

De verklaring van het college verschilt tussen een 'basisverzoek' en een 'uitgebreid verzoek'.

Hoe is het aanvraagformulier opgebouwd?

De vangnetaanvraag bestaat uit twee gedeelten:

1. De verklaring van het college en de toelichting op de verklaring
2. De instemming van de gemeenteraad

Onderdeel 1 bestaat uit vier onderdelen: A, B, C en D. Het gaat om de verklaring van het college (onderdeel D) en een toelichting van het college op deze verklaring. Deze toelichting gebeurt aan de hand van drie vragen (onderdelen A, B en C). Na iedere vraag kunt u het antwoord invoegen. U kunt

eventueel tabellen of grafieken invoegen. U kunt aangegeven op welke brondocumenten, die eventueel in de gemeenteraad zijn besproken, de aanvraag is gebaseerd. U kunt geen bijlagen toevoegen aan deze aanvraag. Hieronder wordt per vraag aangegeven wat verwacht wordt van de beantwoording.

Daarna dient in onderdeel 2 de gemeenteraad te tekenen voor haar instemming met de verklaring van het college. Dit mag niet worden vervangen door het in- of toevoegen van een gemeenteraadbesluit.

Hoe uitgebreid moet het aanvraagformulier worden ingevuld en is hier een extern bureau bij nodig?

Het uitgangspunt van de aanvraag van de vangnetuitkering is dat elke gemeente – ongeacht het aantal inwoners – zelfstandig de aanvraag moet kunnen voorbereiden en indienen. Dat houdt in dat alleen het opstellen van de aanvraag geen reden is om een extern bureau te betrekken. Daarbij wordt benadrukt dat het aan het lokale bestuur is hoe uitgebreid de vragen in het aanvraagformulier worden beantwoord, mits deze vragen duidelijk worden beantwoord. De beantwoording van de vragen in het aanvraagformulier is verplicht. Dat geldt niet voor de suggesties in de onderstaande toelichting. Op de pagina ‘beoordeling en advisering’ over de VU 2018 wordt een en ander eveneens toegelicht.

Informatie over eerdere aanvragen

Gemeenten willen van elkaar leren om tekorten te reduceren op het budget dat zij hebben voor bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies. Vangnetaanvragen kunnen daarbij behulpzaam zijn. Daarom zijn alle vangnetaanvragen over 2017 beschikbaar via deze website.

In een vangnetaanvraag verklaart het college van B&W maatregelen te hebben getroffen om het tekort te reduceren. In de aanvraag geeft het college een toelichting op de maatregelen die zijn getroffen om het tekort te reduceren (vraag A aanvraagformulier). Ook worden oorzaken van het tekort (vraag B aanvraagformulier) genoemd en wordt het beoogde effect (vraag C aanvraagformulier) toegelicht.

Gemeenten hebben, tijdens verschillende bijeenkomsten, aangegeven interesse te hebben in vangnetaanvragen van andere gemeenten. De vangnetaanvragen waren reeds openbaar op gemeentelijke websites, omdat de vangnetaanvraag op de agenda staat van de gemeenteraad. Op verzoek van gemeenten zijn vanaf nu alle vangnetaanvragen over 2017 gebundeld op deze website.

De vangnetaanvragen van de VU 2017 zijn beschikbaar in de zip bestanden op de website. Deze bestanden staan in de sectie documenten. De toetsingscommissie heeft bij een aantal aanvragen een verzoek gedaan om aanvullende informatie. Deze correspondentie is eveneens opgenomen (na verwijdering van persoonsgegevens).

Ook is een ‘tweetal tools’ gepubliceerd, daarin kunt u zien hoe u de gewenste informatie makkelijker kunt vinden.

In de 'handleiding bij de beide tools' kunt u bovenstaande informatie nalezen en krijgt u uitleg over het gebruik van de beide tools.

Toelichting per vraag

Het college van de tekortgemeente verklaart dat het interne en externe maatregelen heeft getroffen om tot verdere tekortreductie te komen en geeft daarop een toelichting door het invullen van de onderdelen A, B en C. Alle vragen moeten worden beantwoord. Hieronder staat een toelichting bij vraag A, B en C. Hieronder staan suggesties bij vraag A, B en C. Bij D volgt ondertekening door het college van de gemeente. Alle onderdelen moeten worden ingevuld.

Onderdeel A

In dit onderdeel van de verklaring van het college wordt een analyse van de oorzaken van het tekort beschreven. Onder een analyse van de oorzaken van het tekort wordt verstaan: 'de ontwikkeling van de uitgaven en de oorzaken daarvan.'

Suggesties bij de beantwoording van A

- Kunt u de omvang van het tekort betrekken bij uw analyse?
- Kunt u aangeven op welke moment het college heeft gesignaleerd dat opnieuw een tekort zou ontstaan?
- Wilt u in uw analyse van de oorzaken de nadruk leggen op factoren die door het college kunnen worden beïnvloed? De analyse betreft dus vooral de ontwikkelingen in de uitgaven van de gemeente.
- U kunt hierbij ook gebruik maken van de rekentool verdeelmodel bijstandsbudgetten 2018² en/of de Benchmark van Divosa³.
- U kunt in de analyse ook beschrijven wat het effect is van getroffen maatregelen in voorgaande jaren.

Onderdeel B

Indien uw gemeente over 2016 en/of 2017 een vangnetuitkering is verleend, is sprake van een aanhoudend tekort. Indien het college over 2018 aanspraak wenst te maken op een vangnetuitkering moet het college verklaren dat interne en externe maatregelen zijn genomen om tot verdere tekortreductie te komen.

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2017/10/12/rekentool-verdeelmodel-bijstandsbudgetten-2018>

³ www.divosa.nl/diensten/divosa-benchmark

In dit onderdeel van de verklaring van het college wordt beschreven welke (aanvullende) interne en externe maatregelen zijn uitgevoerd om een bijdrage te leveren aan verdere reductie van het tekort. Omschrijf de interne maatregelen onder B1 en de externe maatregelen onder B3. Bij B2 beschrijft u per maatregel hoe de externe consultatie heeft plaatsgevonden en hoe deze consultatie heeft geleid tot deze externe maatregel.

Hieronder staat toegelicht wat wordt bedoeld met 'externe maatregelen'.

- *Waar moet ik op letten bij het beantwoorden van vraag B?*
Van het college wordt verwacht duidelijk te beschrijven hoe externe consultatie heeft plaatsgevonden en hoe deze consultatie heeft geleid tot de getroffen externe maatregelen. Omschrijf hoe een externe maatregel tot stand is gekomen, hieruit moet blijken dat het college actief extern consultatie heeft verricht om te komen tot deze externe maatregel.
- *Wat is een externe maatregel?*
Met 'externe maatregel' wordt bedoeld: een maatregel die is getroffen naar aanleiding van externe consultatie.
- Voorbeelden van externe consultatie zijn onder andere:
 - gebruik maken van goed werkende maatregelen van andere gemeenten,
 - inwinnen van advies bij andere gemeenten,
 - gebruik maken van een kennisgroep of leercirkel, bijeenkomst van Divosa,
 - gebruik maken van de signalen op basis van benchmarking,
 - gebruik maken van de publicatie van aanvragen van eerdere jaren en de betreffende tools op de website van de toetsingscommissie en op basis daarvan advies inwinnen over deze maatregelen of
 - advies van een adviesbureau.
- *Wat wordt aangemerkt als 'extern'? Enkele aandachtspunten:*
 - Externe consultatie betekent consultatie met een organisatie buiten de grenzen van de gemeente. Een veel gestelde vraag is of een WGR, ISD of RSD als extern wordt aangemerkt. Het antwoord hierop is, dat het voor de hand ligt dat de consultatie buiten een gemeenschappelijke regeling (ISD of RSD) plaats vindt. Omdat dit echter niet tijdig (namelijk voor 1-1-2018 op de website en in het beoordelingskader van de commissie) is gecommuniceerd, wordt dit voor de vangnetuitkering 2018 nog als goed gerekend. Vanaf de vangnetuitkering 2019 en later is dat niet meer het geval.
 - Het samenwerken met een externe partij voldoet als 'externe maatregel' indien binnen deze samenwerking consultatie heeft plaatsgevonden. Beschrijf duidelijk op welke wijze de consultatie in deze samenwerking heeft geleid tot de getroffen maatregel.
 - Het uitvoeren van een maatregel door een externe partij voldoet pas als 'externe maatregel' indien deze maatregel is getroffen naar aanleiding van consultatie van een externe partij (dat kan de uitvoerende partij zijn). 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.

- *Wanneer moeten maatregelen zijn getroffen?*
De maatregelen kunnen worden getroffen vanaf het moment dat het tekort bekend is of dat men vanuit een prognose het tekort ziet aankomen, tot uiterlijk voor de datum van inlevering van het verzoek. Een (interne of externe) maatregel moet daadwerkelijk zijn getroffen voor de datum van indiening.
- *Moet het steeds een nieuwe maatregel zijn?*
Van het college wordt verwacht om te analyseren wat de oorzaken zijn van het tekort, wat hieraan inmiddels is gedaan en wat hiervan de effecten per jaar zijn. En vervolgens of, in dat licht, al dan niet nodig is om tot extra maatregelen te komen ten einde het tekort verder te reduceren.
Die afweging is aan het lokaal bestuur. Het college dient wel de gemeenteraad inzicht te verschaffen over deze afweging. Deze afweging dient dan ook in dit onderdeel te worden beschreven.
In alle gevallen dient het college externe maatregelen te nemen. Dat kunnen ook, afhankelijk van de hiervoor genoemde afweging, bestaande maatregelen zijn, die in hun effect meerjarig doorlopen .
- *Wat wordt bedoeld met '(aanvullende)' maatregelen*
Hiervoor is aangegeven of het steeds nieuwe maatregelen moeten zijn. Dit is een afweging van het lokaal bestuur. Om die reden wordt het woord 'aanvullende' tussenhaakjes gezet.

Suggesties bij de beantwoording van B

- Geef waar mogelijk en voor zover relevant de relatie tussen oorzaken en maatregelen.
- U kunt in uw antwoord verwijzen naar eerder genomen maatregelen. Indien mogelijk kunt u de effecten van eerder genomen maatregelen betrekken bij de maatregelen die u nu treft.
- U kunt in uw antwoord onderscheid maken tussen eerder getroffen maatregelen (voorafgaande jaren) en nieuwe (nog te treffen, lopende het jaar tot indiening).
- U kunt hierbij ook de maatregelen aangeven die in het kader van de aanpak van uw arbeidsmarktregio worden gedaan en waaraan uw gemeente een bijdrage levert.
- U kunt bij het noemen van de maatregelen ook de samenhang met andere maatregelen of effecten in het sociale domein benoemen.

Onderdeel C

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. Er zijn meerdere factoren die een invloed hebben op de ontwikkeling van het tekort. Om die reden wordt gesproken van een *bijdrage aan* de reductie van het tekort.

In de regelgeving staat dat het college verklaart dat het interne en externe maatregelen heeft getroffen om tot verdere tekortreductie te komen. Het tekort verder reduceren betekent dat het college

inzichtelijk maakt dat het maatregelen heeft getroffen waarmee het college beoogt/verwacht dat deze bijdragen aan het verder reduceren van het tekort ten opzichte van voorgaande jaren. Verder reduceren kan ook worden geïnterpreteerd als maatregelen die een reducerend effect hebben op de stijging van de uitgaven. Dus wordt hier verwacht om inzichtelijk te maken dat maatregelen zijn getroffen waarmee het college verwacht/beoogt de eerdere bijdrage aan de neerwaartse trend te vervolgen.

De toetsingscommissie geeft geen oordeel over de mate van effectiviteit van de maatregelen en geeft ook geen oordeel over de mate van tekortreductie. De commissie beoordeelt of een antwoord wordt gegeven op de hoofdvraag.

Het college dient de gemeenteraad inzicht te verschaffen dat met alle getroffen maatregelen te samen sprake is van een extra (optimale) inspanning om het tekort te reduceren. Het verklaren en dit inzichtelijk maken is voldoende.

Hierop wordt niet inhoudelijk, maar slechts procedureel getoetst (wordt dit door de verklaring van het college e.e.a. voldoende inzichtelijk aan de gemeenteraad). De commissie beoordeelt of de beoogde stappen worden beschreven.

Suggesties bij de beantwoording van C

- Geef inzicht in de redenering op basis waarvan het college verwacht dat het tekort verder reduceert met de onder B genoemde maatregelen.
- U kunt een inschatting van het beoogde effect kwantitatief uitdrukken en als dat niet mogelijk is kunt u het beoogde effect kwalitatief uitdrukken. Onder kwantificering wordt verstaan: de beoogde opbrengst in minder uitkeringen respectievelijk in het beoogde besparingsbedrag.
- U kunt de beoogde effecten presenteren per maatregel of als dat niet mogelijk is voor meerdere maatregelen gezamenlijk.
- U hoeft geen onderscheid te maken tussen beoogd effect van interne maatregelen en beoogd effect van externe maatregelen.
- U kunt aangeven op welke wijze het college de effecten van de maatregelen monitort.

Achtergrondinformatie bij dit formulier

Wet- en regelgeving

In het BPw is geregeld dat het college alleen via een door de minister van SZW beschikbaar gesteld aanvraagformulier een verzoek tot een vangnetuitkering kan indienen, als bedoeld in artikel 74 van de Participatiewet. De verklaring van het college voor een basisverzoek kunt u vinden in het BPw, artikel 10, eerste lid, onder d. De verklaring van het college voor een uitgebreid verzoek kunt u vinden in het BPw artikel 10, eerste lid, onder d, jo. artikel 10, tweede lid. In het BPw staat dat de verklaring van het college een toelichting omvat zoals gevraagd in het modelaanvraagformulier (BPw, artikel 10, onderdeel e).

Aanvraagprocedure

De toekenning van een vangnetuitkering gebeurt uitsluitend op verzoek van het college van burgemeester en wethouders van de tekortgemeente en nadat is vastgesteld dat aan alle geldende eisen wordt voldaan. Blijkens artikel 8c, eerste lid, van de Participatiewet, kan het indienen van een verzoek tot vangnetuitkering niet worden overgedragen aan het bestuur van een openbaar lichaam op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen.

Bij het indienen van een verzoek tot vangnetuitkering moet het college verklaren dat het maatregelen heeft getroffen om tot tekortreductie te komen. Verdere toelichting op de aanvraagprocedure en de vangnetuitkering 2018 kunt u vinden op: www.toetsingscommissievp.nl

Via het aanvraagformulier hoeft het college geen informatie te verstrekken over de jaarcijfers (toegekend budget, de netto uitkeringslasten en de door de accountant gerapporteerde foute of onzekere bestedingen), aangezien het ministerie –mede op basis van de SiSa-verantwoording- al over deze gegevens beschikt en zij de toetsingscommissie daarover zal informeren.

Ondersteuning Divosa

Divosa, de vereniging van leidinggevendenden in het Sociaal Domein, zal periodiek bijeenkomsten organiseren waarbij wordt ingegaan op de vangnetuitkering. Daarnaast heeft Divosa een factsheet maatregelen uitgegeven.