

Modelaanvraagformulier Vangnetuitkering Participatiewet over 2017 versie 21 maart

Gemeenten ontvangen op grond van de Participatiewet budget voor bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies. Gemeenten die een tekort hebben kunnen onder voorwaarden in aanmerking komen voor een vangnetuitkering. De voorwaarden zijn niet ieder jaar hetzelfde, kijk daarom op de website: www.toetsingscommissievp.nl. Op deze website kunt u ook meer informatie vinden over de aanvraagprocedure en de deadline voor het indienen van een complete aanvraag voor 15 augustus 2018.

Een verzoek Vangnetuitkering Participatiewet over 2017 kan uitsluitend via dit door de minister vastgestelde aanvraagformulier worden ingediend. Onderaan dit formulier staat meer achtergrondinformatie bij dit formulier, o.a. over de aanvraagprocedure, de wet- en regelgeving, de relatie met jaarcijfers (SiSa verantwoording) en de ondersteuning vanuit Divosa.

Dit formulier bestaat uit twee gedeelten:

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

Bij gedeelte 1 (verklaring college) kiest u tussen 1a of 1b:

- 1a: uw gemeente is zowel over 2015 als over 2016 geen vangnetuitkering verleend.
- 1b: uw gemeente is over 2015 en/of over 2016 wel een vangnetuitkering verleend.

Zowel 1a als 1b 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 volgt een tekstveld om het antwoord in te voegen. U kunt hierin tekst en eventueel tabellen of grafieken invoegen. Hierin kan ook worden aangegeven op welke brondocumenten, die eventueel in de gemeenteraad zijn besproken, de aanvraag is gebaseerd. U kunt geen bijlagen toevoegen aan deze aanvraag.

1a. Verklaring college bij eerste verzoek

Indien uw gemeente zowel over 2015 als over 2016 geen vangnetuitkering is verleend, vult u 1a in en laat u 1b leeg. 1a bestaat uit de volgende vier onderdelen:

- A. Analyse van de oorzaken van het tekort
- B. Uitgevoerde maatregelen om het tekort te reduceren
- C. Beoogde effect van de genoemde maatregelen
- D. Ondertekening

Het college van de tekortgemeente verklaart dat zij maatregelen heeft getroffen om tot tekortreductie te komen en geeft daarop een toelichting door het invullen van de onderdelen A, B en C. Bij D volgt ondertekening door het college van de gemeente. Alle onderdelen moeten worden ingevuld. Bij A, B, en C moet de 'hoofdvraag' (de vet gedrukte zin) worden beantwoord. De subvragen (de bullets direct onder de vraag) zijn suggesties voor gemeenten waar bij de beantwoording op in kan worden gegaan. Deze zijn dus facultatief. De vragen B en C staan toegelicht in een tekstbox.

1a. Verklaring college bij eerste verzoek**A. Analyse van de oorzaken van het tekort**

Geef in onderstaand tekstveld een analyse van de oorzaken van het tekort.

1. Kunt u de omvang van het tekort betrekken bij uw analyse?
2. Kunt u aangeven op welke moment het college heeft gesignaleerd dat een tekort zal ontstaan?
3. 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.
4. U kunt hierbij gebruik maken van de rekentool verdeelmodel bijstandsbudgetten 2017 en/of de Benchmark van Divosa

Omvang van het tekort is 5,4 miljoen

Financiële voorwaarden vangnetuitkering Participatiewet 2017	
Naam gemeente + (CBS-code)	Zaanstad (479)
Voldoet de gemeente aan de volgende financiële voorwaarden (1 en 2)?	
1) Voorwaarde 1: Bedraagt het tekort 2017 meer dan 5%?	
A) Budget (incl.toepassing artikel 7 Besluit Pw)	€ 53.097.749
B) Relevante bestedingen voor vangnet	€ 58.510.534
C) Resultaat (A-B) (bij een negatief bedrag is sprake van een tekort)	€ -5.412.785
D) Resultaat in % (C/A)	-10,19%
2) Voorwaarde 2: Bedraagt het resultaat 2016 en 2017 gedeeld door budget 2017 meer dan 5% (negatief)?	
A) Budget 2017	€ 53.097.749
B) Resultaat 2016 opgeteld bij resultaat 2017:	€ -6.845.724
Resultaat 2016	€ -2.065.862
Resultaat 2017	€ -4.779.862
C) Resultaat in % (B/A)	-12,89%
Conclusie: Voldoet uw gemeente aan de financiële voorwaarden 1 en 2 om een vangnetuitkering aan te vragen?	

Toelichting

Het BUIG-budget (Bundeling uitkeringen inkomensvoorzieningen gemeenten), d.w.z. de rijksbijdrage waaruit de uitkeringen worden betaald, bedraagt in 2017 voor Zaanstad € 53.097.749. De uitgaven voor uitkeringen bedragen in 2017 € 58.510.534 (cijfers Jaarrekening 2017). Hieruit blijkt een tekort van € 5.412.785.

De accountant heeft in zijn controle van de Jaarrekening 2017 een interne controle op de uitvoering van de Participatiewet uitgevoerd. Op basis van de resultaten moeten de uitgaven gecorrigeerd worden voor een totaalbedrag van € 632.923.

Het tekort voor de berekening van de Vangnetuitkering komt hiermee op een bedrag van € 4.779.862 (€ 5.412.785 - € 632.923).

Voor 2017 is voor de aanvraag van de vangnetuitkering een drempel vastgesteld op 5%. Het bedrag waarmee het tekort boven de 5% uitkomt, wordt voor de helft gecompenseerd. Dat betekent dat het drempelbedrag 5% van de inkomsten ad € 53.097.749, dus € 2.654.887 bedraagt.

Blijft over van het tekort voor vangnetaanvraag € 2.124.975 (€ 4.779.862 - € 2.654.887). Hiervan wordt de helft gecompenseerd, dus € 1.062.487 (€ 2.124.975 : 2). Het bedrag voor de vangnetaanvraag komt hiermee op € 1.062.487.

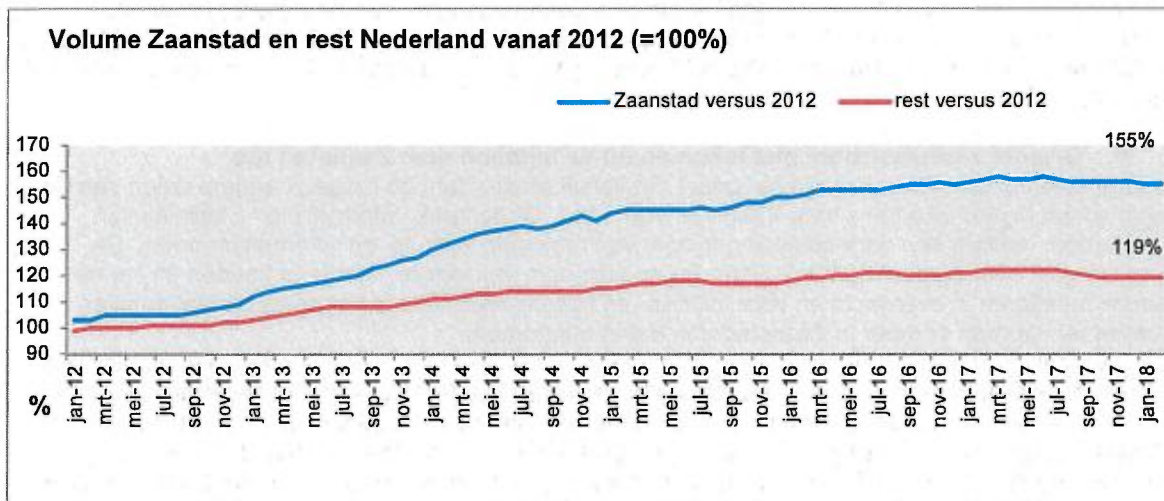
De definitieve vaststelling van de vangnetuitkering volgt na vaststelling van de jaarrekening over 2017 (Sisa verantwoording) en beoordeling door de toetsingscommissie van het ministerie.

Berekening Vangnetuitkering	
Rijksbijdrage BUIG 2017	53.097.749
Uitgaven aan uitkeringen 2017	-58.510.534
Tekort volgens de JR 2017	-5.412.785
Correctie obv accountantsrapport	632.923
Tekort voor Vangnetberekening	-4.779.862
Drempel 5% van Rijksbijdrage	2.654.887
Tekort minus drempel	-2.124.975
Compensatie vangnet 50%	-1.062.487

Stijging aantal uitkeringen

In de begroting 2015-2018 en 2016-2019 heeft het college gesignaleerd dat het aantal uitkeringen in het kader van Participatie blijft oplopen. Ook al zien wij deze groei in 2016 afvlakken, de groei was in Zaanstad hoger dan landelijk. We zien de afgelopen jaren een stijgend aantal mensen dat genoodzaakt is om een bijstandsuitkering aan te vragen om in levensonderhoud te kunnen voorzien. In 2017 is het aantal uitkeringen gestabiliseerd: op 1 januari 2018 werd aan 4234 huishoudens een uitkering verstrekt ten opzichte van 4226 huishoudens op 1 januari 2017.

In de tabel is de groei van het bijstandsbestand in Zaanstad vanaf januari 2012 tot en met januari 2018 weergegeven. Die groei is vergeleken met de andere gemeenten in Nederland.



Mogelijke oorzaken van het tekort

We onderscheiden 3 groepen oorzaken.

We benoemen de landelijke problematiek met de hoogte van de budgetten en de verdeelsystematiek:

A. het Buig budget stijgt niet mee.

Naast een relatief lage uitstroom zien wij ook oorzaken aan de instroomkant.

B. Samengevat zijn de instroomoorzaken terug te leiden naar:

- Veranderende wet- en regelgeving waardoor de instroom toeneemt
- Verhuisstroom uitkeringsgerechtigden naar Zaanstad
- Flexibilisering van de arbeidsmarkt
- Verdubbelde instroom van statushouders
- Economische groei is (nog) niet merkbaar aan de onderkant van de arbeidsmarkt en Verdringingseffect

C. De uitstroomoorzaken gaan over:

- a. In beweging krijgen van doelgroep met een lange overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt
- b. Organisatorische veranderingen
- c. De controle op rechtmatigheid en naleving van verplichtingen
- d. Beïnvloeden van gemiddelde prijs van een uitkering door inkomsten uit deeltijdwerk

Hieronder volgt een toelichting per onderdeel.

A. BUIG-budget stijgt niet mee

Uit een in opdracht van Divosa door adviesbureau AEF uitgevoerde analyse blijkt dat het ministerie van SZW een belangrijk element niet heeft meegenomen in de raming van de bijstandsbudgetten (BUIG) van 2016 en 2017: de grote groei van het aantal vergunninghouders.

Als vluchtelingen een verblijfstatus krijgen en zich in een gemeente vestigen, hebben zij vaak een bijstandsuitkering nodig om hun leven op te starten. Voor de meeste landen van herkomst duurt het jaren voordat vergunninghouders in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Door deze voorspelbare groei van de omvang van het bijstandsbestand niet mee te nemen in de raming van de budgetten is het macrobudget BUIG - en daarmee het individuele budget van een gemeente - niet toereikend.

Ook de vangnetregeling zelf heeft een negatieve impact op het BUIG-budget, omdat de betalingen worden gedaan uit het macrobudget BUIG van twee jaar erna.

B. Instroomoorzaken

a. Veranderende wet- en regelgeving waardoor de instroom toeneemt

Oorzaken van het relatief groot aantal mensen in de uitkering zijn landelijke ontwikkelingen die ook gelden voor Zaanstad. Het aantal bijstandsgerechtigden is deels te verklaren door de aanscherping van de Wajong en sluiting sociale werkvoorziening (WSW) waardoor we een structureel bredere instroom hebben van burgers die voorheen in de Wajong of Wsw instroomden. Deze doelgroepen hebben structureel meer begeleiding nodig, waardoor uitstroom lastiger te realiseren is.

De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd levert een verlenging van de uitkeringsduur op.

Daarnaast is er nog steeds een grote doorstroom van werklozen vanuit Werkloosheidswet (WW) en is er door de komst de Wet Werk en Zekerheid vanaf 2016 sprake van een snellere doorstroom van WW naar bijstand.

b. Grotere verhuisstroom met inkomen uit de bijstand naar Zaanstad toe

In Zaanstad bestaat al langere tijd het beeld dat vanuit Amsterdam en mogelijk andere delen van de regio vooral lagere inkomens naar Zaanstad verhuizen. Onderzoek, Informatie en Statistiek van Amsterdam hebben een data-analyse gemaakt van regionale verhuis- en inkomensstromen. De analyse gaat over de periode 2007-2014. In- en uitstroom van lagere inkomens houden elkaar de laatste meetjaren in evenwicht en voor midden- en hogere-inkomens is het beeld de laatste jaren positief: er stromen er meer in Zaanstad dan dat er uitstromen.

Het aandeel instromende huishoudens met inkomen uit de bijstand of een overige uitkering binnen de totale instroom is klein, maar verdubbelde wel bijna tussen 2007 en 2014: in beide gevallen van 4% tot 7%. In absolute cijfers betekent dit een toename van 220 tot 367 bijstandsontvangers en een stijging van 227 tot 311 overige uitkeringsontvangers. Op de uiteindelijke verdeling van de huishoudensinkomens heeft dit niet veel effect maar voor het beroep op gemeentelijke voorzieningen betekende dit in 2013 en 2014 netto ruim 100 extra uitkeringen per jaar. Mogelijk speelt de toegang tot het relatief hoge percentage goedkope woningen in Zaanstad hier een rol.

c. Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Een andere oorzaak kan gevonden worden in de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt bestaat de werkgelegenheid steeds vaker uit parttime en tijdelijk werk. Een groeiende groep heeft bijstand als aanvulling op onregelmatige en lage inkomsten. Door deze landelijke ontwikkelingen is er ook in Zaanstad sprake van meer instroom in de bijstand.

d. Verdubbelde instroom van statushouders/vergunninghouders sinds 2015

Een van de oorzaken is ook de instroom van statushouders. Zaanstad heeft in 2017 ruim voldaan aan de grote huisvestingstaakstelling. Een hoge realisatie van de huisvestingstaakstelling betekent ook hogere kosten voor uitkeringen voor de gemeente. De instroom van deze groep is veel hoger dan de uitstroom en er is vaak een meerjarige inspanning nodig om ze te laten uitstromen omdat ze veelal

een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Uit bijgaande tabel blijkt dat Zaanstad een meer dan verdubbelde instroom van statushouders/vergunninghouders kent sinds 2015.

Jaar	Totaalbedrag uitkeringen	Totaalbedrag voor statushouders afhankelijk van een bijstandsuitkering	% van kosten bijstand toe te rekenen aan statushouders
2015	51.675.895	2.883.082	6%
2016	54.227.148	4.295.905	8%
2017	56.486.087	6.412.717	11%
2018	13.916.248	1.766.872 (t/m maart)	13%

Over de ontwikkeling van de statushouders is de raad geïnformeerd d.m.v. RIS 2016/197693, 2017/7449 en 2017/54246.

e. Economische groei (nog) niet merkbaar aan onderkant arbeidsmarkt en verdringingseffect

Het is een landelijke trend dat de toenemende economische groei niet gelijk verdeeld wordt. De economische groei speelt zich voor het grootste deel af aan de bovenkant van de economie waar hoogopgeleide kennisintensieve bedrijven en werknemers het meest profiteren. Aan de onderkant is het dringen en dat maakt dat een steeds grotere groep mensen genoodzaakt is om bijstand aan te vragen. Dit komt onder andere door de economische structuur van onze stad. Zaanstad kent een minder sterke aanwezigheid van groeisectoren, zoals ICT en adviesdiensten. Sectoren waar wij van oudsher sterk in zijn, industrie en bouw, groeien minder snel. Met name de voedingsmiddelenindustrie reageert minder sterk op conjuncturele schommelingen en kent een hoge mate van automatisering.

Lager opgeleiden zijn vaker werkloos. Bovendien speelt het verdringingseffect een rol. Banen die in principe geschikt zijn voor lager opgeleiden worden ingevuld door hoger opgeleiden. Dit komt bijvoorbeeld vaak voor in de horeca, een sector die in Zaanstad een sterke werkgelegenheidsgroei kende. Het verdringingseffect bedraagt ongeveer 60%. Dat betekent dat van de tien banen die voor lager opgeleiden geschikt zijn, er zo'n zes door mensen wordt vervuld die daarvoor overgekwalificeerd zijn. Zaanstad, met een relatief groot aandeel laagopgeleiden in de beroepsbevolking, ondervindt in sterke mate de negatieve gevolgen van dit verdringingseffect.

C. Uitstroomoorzaken

a. In beweging krijgen van doelgroep met een lange overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt

Met het Koersbesluit programma Participatie (RIS 2016/130041) is in 2016 besloten om onze inzet te richten op de doelgroep met een lange, maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. We doen dit lokaal in de wijkteams en in regionaal verband onder meer met het in 2018 opgerichte Participatiebedrijf, omdat de arbeidsmarkt bij uitstek een regionale markt is. We constateren dat deze doelgroep een intensievere begeleiding en ondersteuning nodig heeft om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten. Hiervoor zijn meer contactmomenten nodig. De huidige inzet van de gemeente heeft daarom (nog) niet geleid tot een hogere uitstroom uit de uitkering.

b. Organisatorische veranderingen

De opgaven vanuit de drie decentralisaties én de Zaanse visie hebben geleid tot de keuze voor een inrichting van de uitvoering waarin de uitgangspunten: preventie; integraliteit; eigen verantwoordelijkheid en vangnetfunctie, optimaal plaats kunnen vinden. De uitvoering gebeurt vanuit wijkteams (aanbesteed) en een leer-ontwikkelbedrijf "Werkom" in een gemeenschappelijke regeling samen met gemeente Purmerend. In de bestuursrapportage 2017 (RIS 2017/29578) is aangegeven dat hard wordt gewerkt om de nieuwe visie op participatie te implementeren. Zo zijn de taken van de wijkteams uitgebreid en is per 1 januari 2018 het participatiebedrijf 'Werkom' gestart. Deze organisatorische veranderingen vragen om continue aandacht en sturing. Samenwerking in de keten, tussen gemeente – de aanbesteede wijkteams – het participatiebedrijf 'Werkom', gaat niet vanzelf, het is een fundamenteel veranderproces. De sturing in de keten is een complexe opgave.

c. De controle op rechtmatigheid en naleving van verplichtingen

Door de toegang naar de wijkteams te verleggen heeft de gecombineerde aanpak op doelmatigheid en rechtmatigheid en het aanspreken op het niet nakomen van afspraken in de eerste periode minder nadruk gekregen. Door het brede kijken naar wat nodig is, de integrale afweging op alle leefgebieden is er de afgelopen periode meer ingezet op doelmatigheid dan op naleving. Samenwerking in de keten

en een juiste balans van doelmatigheid en rechtmatigheid is een cruciale randvoorwaarde om de doelstellingen met de aantallen uitkeringen te behalen.

d. Beïnvloeden van gemiddelde prijs van een uitkering door inkomsten uit deeltijdwerk

De afgelopen jaren is de aandacht voor parttime werkenden niet groot geweest.

Verwachte ontwikkelingen van het tekort in de komende jaren

Voor 2018 is de verwachting dat het aantal uitkeringen weer meer stabiliseert en dat het tekort niet boven de 5 % uitkomt. Sinds de zomer van 2017 is er al sprake van een stabilisering van de omvang van het aantal uitkeringen. Dit komt met name doordat de instroom afneemt. Zaanstad heeft vanaf 2017 een tekort op het budget om uitkeringen te betalen. Hierdoor wordt de urgentie om de beleidsdoelstelling - méer mensen uit de bijstand naar werk te helpen - te realiseren groter, omdat er naast een maatschappelijke urgentie ook een acute financiële urgentie bij is gekomen. De gemeenteraad heeft bij de Kadernota 2018 (RIS 2017/18956) een bedrag van € 7,5 mln. totaal beschikbaar gesteld om enerzijds het tekort op de korte termijn te dekken en anderzijds extra inspanningen te verrichten om het bestand op langere termijn naar beneden te krijgen. Hierdoor kunnen over een periode van vier jaar 400 mensen extra naar werk worden begeleid. In de Kadernota 2018 is een BUIG-aanpak gepresenteerd om het tekort op het BUIG-budget terug te dringen, deze wordt bij de maatregelen verder beschreven.

De extra uitstroom die nodig is om op nullijn te komen (€ 1 mln= ca. 71 uitkeringen x € 14.113,-)

	2018	2019	2020	2021
Uitgaven	56,5	57,2	57,0	57,0
Inkomsten	53,6	55,7	56,5	57,0
Verschil	-2,9	-1,5	-0,5	0,0
Extra uitstroom	124	85	85	0

B. Uitgevoerde maatregelen om het tekort te reduceren

Omschrijf in onderstaand tekstveld welke maatregelen zijn uitgevoerd om een bijdrage te leveren aan het reduceren van dit tekort.

- 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 maatregelen genomen in 2017-2018 en maatregelen uit eerdere jaren.
- U kunt hierbij ook de maatregelen aangeven die in het kader van de aanpak van uw arbeidsmarktregio worden gedaan.
- U kunt bij het noemen van de maatregelen ook de samenhang met andere maatregelen of effecten in het sociale domein benoemen.

Toelichting bij B

- 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 de datum van inlevering van het verzoek (15 augustus 2018).

Koersbesluit ter oprichting van het participatiebedrijf

In 2016 is het Koersbesluit programma Participatie (2016/130041) genomen waarbij de inrichting van de integrale toegang tot ondersteuning naar werk in 2017 bij de wijkteams is gelegd en Zaanstad samen met Purmerend een leer-ontwikkel participatiebedrijf opricht. In het koersbesluit richt de gemeente Zaanstad haar re-integratie inzet op die doelgroep met een lange overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, daar waar de focus voorheen op de groep mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt lag. De keuze voor de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt is gebaseerd op het feit dat dit het grootste deel is van de groep Zaanstaders die een uitkering nodig heeft. O.a. de nieuwe doelgroepen sinds de afsluiting WSW en wijziging Wajong zijn hier onderdeel van. Juist deze groep, met een langere afstand, weer in beweging naar de arbeidsmarkt krijgen, levert het grootste maatschappelijke rendement op. Het in beeld brengen van talenten en de ontwikkelmogelijkheden is in de wijkteams belegd. Het bieden van leer-ontwikkelmogelijkheden en de arbeidsmarkttoeleiding is een taak van het Participatiebedrijf "Werkom", dat sinds 1 januari 2018 actief is.

Vanaf eind 2015 zijn verschillende maatregelen genomen om meer mensen uit de bijstand naar werk te begeleiden. In verband met een evenwichtige bedrijfsvoering betreffen de maatregelen zowel doelmatigheid als rechtmatigheid en het gehele proces wat een inwoner met een uitkering doormaakt: van het moment dat hij/zij de uitkering aanvraagt (instroom), begeleiding krijgt en zich ontwikkelt (doorstroom) tot hij/zij er klaar voor is om aan het werk te gaan (uitstroom).

In 2017 hebben college en raad besloten flink te investeren in een **Taskforce BUIG** met het motto "Op weg naar werk of meedoen". Er worden extra middelen in gezet voor de uitvoering om zo te bereiken dat we eerder resultaten boeken met de ingezette Koerswijziging. Het gaat om extra casemanagement voor werk en voor naleving en extra inzet voor SROI. De Taskforce is gestart in september 2017 met als beoogd resultaat gedurende 4 jaar 400 extra uitstroom uit de uitkering. Het betreft een integrale aanpak van zowel de afdeling werk/ en in 2018 participatiebedrijf Werkom, de afdeling naleving en de afdeling uitkeringen en dit in samenwerking met de wijkteams. Daarnaast werken we in de arbeidsmarkt aanpak aan versterking van samenwerking in de MRA-regio. De inzet van dit alles vertaalt zich in een meerjarige investering t/m 2021.

Externe maatregelen

Adviesbureau APE is eind 2016 gevraagd om met ons te analyseren hoe het effect van het objectieve verdeelmodel voor Zaanstad te verklaren is. Hierbij is de Zaanse bestandsontwikkeling ook vergeleken met referentiegemeenten. APE leverde in maart 2017 een rapport op en uit dit onderzoek bleek dat Zaanstad vooral achterblijft bij andere gemeenten in het vermogen van de gemeente om bijstandsgerechtigden uit te laten stromen in de bijstand. De analyse van APE heeft geholpen om te kwantificeren wat Zaanstad moet inlopen om ten opzichte van het verdeelmodel binnen het budget te

2018/16491

opereren. Het advies van APE is daarmee een belangrijk extern analyse-instrument dat ten grondslag ligt aan de aanpak om het tekort op het BUIG-budget terug te dringen, zoals in deze aanvraag uiteengezet.

Schematische weergave van genomen maatregelen

Programmalijnen	2016 - 2017 - 2018
A. Instroom beperken	<ol style="list-style-type: none"> 1. Scan voorliggende voorzieningen (Taskforce BUIG) 2. Voorkomen instroom vanuit WW (2016 e.v.) 3. Integrale toegang bij wijkteams (2018) 4. Integrale toegang Jongerenloket
B. Doorstroom intensiveren	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intensivering van de begeleiding (Taskforce BUIG) 2. Ketensamenwerking garanderen en verbeteren (Taskforce BUIG) 3. Passend trainingsaanbod voor langere afstand tot arbeidsmarkt 4. Innovatief casemanagement 5. Werkervaring opdoen via parttime en flexibel werk: Flexensie 6. Netwerkversterking van werkzoekenden 7. Aanpak vergunninghouders 8. Start Sociale coöperatie "Saens Tois" 9. Experimenteren met aanpak City deal
C. Uitstroom verhogen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vergroten parttime werk (Taskforce BUIG) 2. Versterken SROI (Taskforce BUIG) 3. Inzet publiek-private samenwerking (PPS) 4. Sector gewijze aanpak arbeidsmarkt 5. Garantiegroen banen bij Gemeente Zaanstad
D. Naleving versterken	<ol style="list-style-type: none"> 1. Extra themaonderzoeken (Taskforce BUIG) 2. Meer controle op de uitkeringen (Taskforce BUIG) 3. Ontwikkelen Smart data gestuurde onderzoeken
E. Arbeidsmarkt	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regionale harmonisering en doorontwikkeling van instrumenten 2. Intensivering van samenwerking in Metropool Regio Amsterdam

Hieronder volgt een toelichting per genomen maatregel en de kwalitatieve en of kwantitatieve behaalde resultaten per maatregel.

A. Instream beperkende maatregelen

1. Scan voorliggende voorzieningen (Taskforce BUIG)
2. Voorkomen instroom vanuit WW
3. Integrale toegang bij wijkteams
4. Integrale toegang Jongerenloket

1. Scan voorliggende voorzieningen (onderdeel Taskforce BUIG)

Vanaf september 2017 heeft de afdeling Uitkeringen een extern bureau ingezet om te onderzoeken of uitkeringsgerechtigden terecht in de bijstand zitten of dat er wellicht recht is op een andere (voorliggende) regeling. De tussenrapportage van april 2018 laat zien dat er op dat moment 2200 dossiers zijn gescreend. Er zijn 28 uitkeringen (geheel of deels) beëindigd omdat de aanvraag voor een voorliggende voorziening is goedgekeurd. Deze mensen hebben nu inkomsten uit de Toeslagenwet, Ziektewet, WIA, ANW of WW. De activiteiten worden de komende zes maanden in ieder geval nog voortgezet.

2. Voorkomen instroom vanuit WW (RIS 2015/119519 en 2016/149608)

In het najaar van 2015 is in samenwerking met UWV gestart met een pilot om zoveel mogelijk mensen vóór het bereiken van de maximale duur van de WW aan het werk te helpen. De aanpak is effectief en is opgenomen in het Koersbesluit. Het is nu onderdeel van het reguliere ondersteuningsaanbod. Als resultaat zien we dat de instroom vanuit de WW in de Participatiewet in percentage van de totale instroom aanzienlijk verlaagd is.

Jaar	2013	2014	2015	2016	2017
percentage van instroom in bijstand	21,38	14,54	15,89	8,48	6,36

In 2017 zijn er 201 kandidaten met een WW-uitkering op de voorlichtingsbijeenkomsten over de Participatiewet geweest. Hiervan hebben 169 mensen (84%) een baan gevonden.

3. Integrale toegang tot de Participatiewet in 2018 bij de wijkteams

Vanaf 1 januari jl. krijgen nieuwe bijstandsgerechtigden een breed, integraal intakegesprek in de wijkteams, zodat vroegtijdig duidelijk wordt welke mogelijkheden en belemmeringen er zijn om weer aan het werk te gaan. Gekeken wordt welke stappen iemand moet gaan zetten om de weg terug naar de arbeidsmarkt te vinden en welke ondersteuning daarbij nodig is. Daarbij brengen de wijkteams de talenten en ontwikkelmogelijkheden in beeld en wat de afstand is tot de arbeidsmarkt. Zij gebruiken daarbij indien wenselijk een extra diagnose instrument, de ABC meting. De meting brengt **A**-titudes (gedrag), **B**-alans (evenwicht, veerkracht) en **C**-ompetenties in beeld.

De mensen met een korte of langere overbrugbare afstand worden doorverwezen naar het participatiebedrijf Werkom. De wijkteams begeleiden zelf de mensen met een zeer grote of (nog) niet overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt door ze te activeren en te laten participeren. Ze creëren meer contactmomenten met het zittende bestand. Samen met de kandidaat stellen ze een plan van aanpak op. Bijvoorbeeld voor het verrichten van vrijwilligerswerk of meedoen aan maatjesprojecten. Samenhangende problematiek als schulden, zorgvragen of eenzaamheid worden ook door de wijkteams opgepakt.

De gedachte achter deze benadering is dat aandacht en kennen van de doelgroep de kans op uitstroom naar werk vergroot. Mensen doen mee naar vermogen.

De wijkteams die hiermee afgelopen maanden ervaring hebben opgedaan, laten zien dat een klein percentage (wisselend van 10 tot 30%) doorverwezen kan worden voor begeleiding bij uitstromen naar werk.

- In twee wijkteams, Krommenie en Assendelft werken we daarnaast met een groepsgewijze benadering. De doelstelling voor 2018 is dat 10 personen uitstromen naar werk.
- Voor de wijken Poelenburg/Peldersveld is een speciaal actieplan opgesteld, waarin verbetering van de leefbaarheid en meer diversiteit in bevolkingsopbouw het doel is. In dit Actieplan Poelenburg is de groepsgewijze benadering onderdeel van de aanpak. (RIS 2017/2103)

Het wijkteam van Poelenburg/Peldersveld heeft bewoners met een uitkering gesproken met een focus op de verplichting te participeren naar vermogen. Er zijn verschillende trajecten ingezet, maar de prioriteit ligt op taalscholing wanneer de taaleis niet voldoet. Van de 72 bewoners die zijn gesproken, wordt ongeveer de helft ondersteund op andere leefgebieden dan Participatie.

32 bewoners zijn aangemeld voor taaltraining, hiervan zijn volgens de laatste update nog slechts 9 bewoners gestart. Er moeten nog 10 bewoners worden geplaatst in een groep, of een intake krijgen. De overige bewoners zijn wegens diverse redenen gestopt met de taallessen. De meeste bewoners hebben een ander traject aangeboden gekregen.

Er zijn 20 bewoners actief in traject bij medewerkers van het wijkteam om hen te begeleiden en hen te laten participeren naar vermogen. Hier zijn participatieplaatsen gevonden bij verzorghuis, basisschool e.d. Om tot een participatieplaats te komen zijn vaak meerdere motiverende en oriënterende gesprekken nodig. Daarnaast zijn er inmiddels ook vijf WMO indicaties afgegeven voor persoonlijke begeleiding of dagbesteding.

Op 1 maart is een team bij een Inloophuis in de wijk gestart, dit is een traject waar 6 vrouwen aan mee doen. Dit traject is specifiek voor vrouwen die een actievere begeleiding nodig hebben om hen sociaal te activeren. Bij dit traject doen zij arbeidsritme en arbeidsvaardigheden op in het tempo dat bij hen past, zodat zij meedoen naar vermogen.

Er is actieve samenwerking met de collega's van Werkom. Er zijn 19 bewoners aangemeld bij Werkom voor begeleiding richting de reguliere arbeidsmarkt. De meeste bewoners worden aangemeld voor het traject Baankracht (empowerment en arbeidsactivering) en Zaanstart (werkervaring op additioneel werk en arbeidsbemiddeling). Maar ook wordt een Oriëntatietraining ingezet, de training Zaanstad Werkt (intensieve sollicitatietraining), de Matchingsunit (arbeidsbemiddeling) of Taal naar Werk (duaal taaltraining en arbeidsbemiddeling).

Het wijkteam heeft een goede samenwerking met de afdeling Naleving. Er zijn 17 bewoners die niet meewerken met hun traject Er zijn inmiddels 9 maatregelen opgelegd en 18 maatregelen vanwege verzuim bij de uitnodiging voor de Participatiemarkt.

Van de totale groep van 72 is van 11 bewoners de uitkering beëindigd, vanwege handhaving of werk.

4. Integrale toegang Jongerenloket

De methodiek van het Jongerenloket kenmerkt zich door intensieve persoonlijke begeleiding van jongeren tot 27 jaar naar arbeid, school en/of een combinatie van beide. Wij streven ernaar alle jongeren met een uitkering Participatiewet in gemeente Zaanstad in beeld te hebben en direct vanaf de aanvraag van een uitkering te starten met het re-integratietraject (workshops, training, persoonlijke begeleiding, jobhunter) Hiermee zorgen we ervoor dat jongeren die naar school willen direct hulp krijgen met beroepskeuze en inschrijving en de jongeren die kunnen werken kortdurend gebruik maken van de uitkering en snel een baan vinden. Diegene die tijdelijk niet kunnen werken verwijzen wij naar juiste zorg en indien mogelijk al de eerste stappen richting terugkeer op de arbeidsmarkt (Sociale activering, werkfittrajecten). In 2017 zijn 70 jongeren uitgestroomd naar werk waarvan 48 met een indicatie banenafpraak (doelgroepregister), 25 naar scholing waarvan 5 met een indicatie banenafpraak. De uitstroom Wajong en ZW / WIA is in totaal 8, 6 respectievelijk 2.

B. Doorstroom maatregelen

1. **Intensivering van de begeleiding (Taskforce BUIG)**
2. **Ketensamenwerking garanderen en verbeteren (Taskforce BUIG)**
3. Passend trainingsaanbod voor langere afstand tot arbeidsmarkt
4. Innovatief casemanagement
5. Werkervaring opdoen via parttime en flexibel werk: Flexensie
6. Netwerkversterking van werkzoekenden
7. Aanpak vergunninghouders
8. Start Sociale coöperatie "Saens Tois"
9. Experimenteren met aanpak City deal

1. **Intensivering van de begeleiding (onderdeel Taskforce BUIG)**

Vanaf september 2017 is de **Taskforce BUIG** in het werk gesteld om de uitstroom naar werk te versnellen. Dit doen we over twee sporen: enerzijds vergroten we de capaciteit van casemanagement, waardoor we meer contactmomenten hebben met de doelgroep en het rendement van het ontwikkelde re-integratie aanbod kunnen vergroten. Anderzijds, zetten we projecten op die zich focussen op een specifieke doelgroep, waarmee we snelle uitstroom kunnen realiseren.

Meer contactmomenten met casemanagers

Afgelopen jaren heeft de groei van het aantal mensen dat een bijstandsuitkering nodig heeft om in levensonderhoud te voorzien, niet geleid tot een naventende groei van het aantal ambtenaren dat aandacht geeft aan mensen in de bijstand, de zogenaamde casemanagers. De casemanager is verantwoordelijk voor het in beeld houden van de woon- leefsituatie van de klant en het persoonlijke gesprek te blijven voeren over de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan. Casemanagement is daarmee een cruciaal onderdeel van onze participatieaanpak. Nu er een passend ontwikkelaanbod voor de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkeld is (zie punt 3), is het zaak om méér mensen van die doelgroep van dat aanbod gebruik te laten maken.

Doelgroepbenadering

De extra casemanagers die zijn aangetrokken zijn in september 2017 begonnen met het benaderen van uitkeringsgerechtigden die langere tijd niet gesproken zijn of in traject hebben gezeten. Bijzondere aandacht ging daarbij uit naar alleenstaande ouders zonder inkomsten en marginaal zelfstandigen (ook wel parttime zelfstandigen). Ze worden uitgenodigd voor een trajectgesprek om de re-integratie mogelijkheden te bespreken. Uitgangspunt is ook hier de talenten en mogelijkheden van de betrokkenen zoveel mogelijk te benutten en te voorzien van een passend ontwikkelaanbod. Afspraken hierover worden in een trajectplan vastgelegd en er is blijvende aandacht voor naleving daarvan.

In totaal zijn er van september 2017 t/m maart 2018 n.a.v. de acties van de casemanagers 32 uitkeringen beëindigd, waarvan 9 personen (een urenuitbreiding van) werk hebben gevonden. Andere redenen voor beëindiging zijn o.a. het niet willen mee werken aan een re-integratietraject, zelf de uitkering opzeggen, wijziging van de gezinssituatie.

2. **Ketensamenwerking garanderen en verbeteren (onderdeel Taskforce BUIG)**

Naast de casemanagers genoemd onder punt 1 zijn de volgende afdelingen en organisaties onderdeel van de Taskforce Buig: Afdeling Uitkeringen gemeente Zaanstad, Afdeling Naleving gemeente Zaanstad, Participatiebedrijf Werkom, Sociale wijkteams.

Allen hebben een rol in de aanpak "Op weg naar werk of meedoen", zoals de Taskforce BUIG sinds januari 2018 heet. Waar zij eerder losse onderdelen van de aanpak uitvoerden, worden deze nu in samenwerking met elkaar tot uitvoering gebracht.

De aanpak bestaat aan de ene kant uit het contact met uitkeringsgerechtigden verbeteren en samen naar mogelijkheden van betaald werk zoeken. Aan de andere kant gaat Zaanstad meer onderzoek doen naar de rechtmatigheid van de uitkeringen. Alle bijstandsgerechtigden zullen (groepsgewijs) worden aangeschreven, onderzocht en gesproken.

Door deze aanpak kunnen wij in kortere tijd meer uitkeringsgerechtigden bereiken om over de mogelijkheden te praten. Doorverwijzing naar andere afdelingen is makkelijker. Zowel met Werkom als met de wijkteams worden afspraken gemaakt over overdracht en begeleiding. Ook wordt nagedacht over wijkgerichte aanpak of specifieke doelgroepen waar wij ons op kunnen richten.

Om de ketensamenwerking te monitoren, wordt momenteel een dashboard ontwikkeld. Een uniforme registratie moet ervoor zorgen dat er geen dubbelle tellingen zijn en er managementinformatie beschikbaar komt om bij te kunnen sturen op het proces en benodigde capaciteit in de keten.

Deze ketengerichte aanpak is sinds april 2018 ingezet, waardoor op dit moment nog geen cijfers beschikbaar zijn over de resultaten. Wat we wel zien is dat de communicatie richting bijstandsgerechtigden over deze aanpak zorgt voor spontane beweging: een actieve houding aannemen, deelnemen aan groepsbijeenkomsten of zelf werk zoeken. De positieve insteek, waarbij de nadruk ligt op mogelijkheden op de arbeidsmarkt en uitgaan van de mogelijkheden van de kandidaat, lijkt daarmee nu al vruchten af te werpen.

3. Passend trainingsaanbod ontwikkelen voor langere afstand tot arbeidsmarkt

Vooruitlopend op het bieden van ontwikkelmogelijkheden in het Participatiebedrijf, heeft de afdeling Werk van de gemeente Zaanstad de re-integratievoorzieningen doorontwikkeld gericht op de doelgroep met een lange, maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. De voorzieningen richten zich op de combinatie van werkervaring, empowerment en vaardigheidstraining.

Zaanstad Werkt! en ZaanStart zijn mooie voorbeelden van dit nieuw ontwikkelde aanbod. **Zaanstad Werkt!** is een traject van acht weken waar training wordt gecombineerd met directe/warme arbeidsbemiddeling. De training gaat over succesvol solliciteren en leert deelnemers moderne communicatietechnieken om werkgevers te overtuigen dat ze de geschikte kandidaat zijn voor de vacature en wordt afgesloten met een persoonlijke pitch voor een aantal aanwezige werkgevers. Deze training is genomineerd voor de ESF Award 2017, van het Europees Sociaal Fonds in Brussel.

ZaanStart is een trajectstap waarbij het opdoen van werkritme en het ontwikkelen van werknemersvaardigheden centraal staan. De gemeente wil een voorbeeldwerkgever zijn en als werkgever mogelijkheden bieden voor werkzoekenden om zich te oriënteren op en te ontwikkelen in werk. Doordat het uitsluitend om het uitvoeren van additionele werkzaamheden gaat (buiten het reguliere takenpakket) biedt ZaanStart mooie mogelijkheden voor werkzoekenden met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Het is daardoor geschikt als 'participatieplaats' (Participatiewet artikel 10a) voor kandidaten die een langer werkervaringstraject nodig hebben. ZaanStart is ontstaan in samenwerking tussen de afdeling werk en de afdeling Wijkbeheer en- Onderhoud van de Sector Openbare Ruimte van de gemeente. Vanuit haar MVO beleid wil de gemeente Zaanstad een inspirerende leer- & werkplek zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en is de gemeente een team Arbeidsparticipatie gestart dat de aansturing en coördinatie over de werkzaamheden en scholing heeft. Zij stellen ook de randvoorwaarden ter beschikking bijv. kleding, gereedschap en vervoer. De casemanager van het Participatiebedrijf 'Werkom' heeft de regie op de individuele trajecten van deelnemers en zorgt ervoor dat het een maatwerk stap is in het plan van aanpak van een werkzoekende. Voor kandidaten waarvoor de vervolgstap arbeidsbemiddeling is, ondersteunt de adviseur werkgeversdienstverlening van Werkom de werkzoekende bij de matching. In de samenwerking tussen 'Werkom' en de werkgever gemeente Zaanstad is ZaanStart een succesvolle trajectstap om werkzoekenden met een langere afstand actief en in beweging te krijgen. In 2017 stroomden 83 deelnemers in, 33 daarvan stroomden binnen 1 jaar uit naar betaald werk (waarvan 3 parttime) 14 stroomden uit de uitkering n.a.v. controles op de naleving. De anderen gingen door naar een ander vervolstraject zoals bijv. zorg of een aanmelding bij het doelgroep-register.

Ook voor **jongeren** is er vanaf 2015 een passend aanbod ontwikkeld, de methodiek Leerwerkstraat en Leerwerkstraat 'Plus'. Dit is een intensieve persoonlijke begeleiding naar werk, school of een combinatie. In de uitvoeringspraktijk bleek dat een aparte methodiek, de Plus, voor de jongeren met een arbeidsbeperking motiverender en effectiever werkte. Onderdeel daarvan is een actieve casusbespreking met het UWV over de voorliggende voorziening Wajong. In mei 2017 zijn er samenwerkingsafspraken opgesteld met de praktijkscholen, het voortgezet speciaal onderwijs regio Zaanstreek en de Entree-opleiding van het Regio College. Met deze afspraak, waarbij de casemanagers van het Jongerenloket in het laatste jaar op casuïstiekniveau de uitstromende leerlingen bespreken met de scholen, is er ingezet op goede doorstroom van de kwetsbare leerlingen naar passende arbeid of vervolgonderwijs. Hiermee voorkomen we dat jongeren uit beeld raken en werken we preventief door instroom in PW te beperken. De jongeren met een indicatie baanafpraak die wel bij de gemeente terecht komen krijgen intensieve begeleiding naar passende arbeid (met loonkostensubsidie) en een jobcoach indien nodig. De resultaten staan vermeld bij A4.

4. Innovatief casemanagement: pilot 8ting

Omdat casemanagement zo fundamenteel is voor onze benadering, experimenteren we ook met andere, slimme vormen van casemanagement. In september 2017 zijn we gestart met een pilot om 8ting uit te proberen. 8ting is een werkwijze om bijstandsgerechtigden te begeleiden naar werk, gebaseerd op het geven van persoonlijke aandacht en op maat aangeboden interventies. Deze werkwijze is een mix van fysiek en digitaal contact ondersteund door een online slim platform, waarmee interventies in toenemende mate gericht worden op de interesses van de gebruiker. Hierbij wordt het bieden van maatwerk digitaal ondersteund en worden interventies effectiever.

De methodiek is ontwikkeld in de gemeente Enschede, waarbij bij de ontwikkeling en de effectiviteit is getoetst door de Universiteit van Twente. Resultaat van die pilot gaf het inzicht dat met de mix van fysieke en digitaal contact we meer klanten effectief kunnen bereiken (de caseload wordt groter). Het aantal contactmomenten met werkzoekenden neemt toe en de gemeente krijgt meer inzicht en overzicht in het werkzoekendenbestand. De casemanager treedt meer op als coach en begeleidt werkzoekenden op meer persoonlijke wijze dan in de gebruikelijke werkwijze.

De Zaanse Pilot is gestart in Poelenburg en in Wormerveer. In beide wijken wordt gewerkt met een doelgroep van zo'n 150 mensen uit het zittende bestand. Er is voor deze wijken gekozen omdat er in deze wijken ook een buurthuis is met een banencentrum, zodat we digitale dienstverlening goed kunnen combineren met persoonlijk contact en een laagdrempelige mogelijkheid om aan het persoonlijke trajectplan te werken.

De eerste fase van de pilot heeft nog geen aantoonbare resultaten opgeleverd in het vergroten van de actieve caseload van de casemanagers of op de uitstroom naar werk. In een volgende fase wordt onderzocht of dit wel het geval is als de werkprocessen bij Werkom door 8ting worden ondersteund.

5. Werkervaring opdoen via parttime en flexibel werk: Flextensie

In januari 2015 is gestart met een pilot Flextensie. Inmiddels is deze werkwijze onderdeel van de reguliere dienstverlening. Steeds meer werkgevers willen arbeidskrachten flexibel en op piekmomenten in kunnen zetten. Juist in dit flexibele werk schuilen kansen voor bijstandsgerechtigden. Flexibel werk is voor hen vaak een belangrijke en soms zelf de enige ingang tot de arbeidsmarkt. Op deze manier kunnen ze bouwen aan contacten, een netwerk en werkervaring. De werkgevers betalen daarvoor een marktconforme beloning. De werkzoekende behoudt de uitkering en ontvangt een premie per gewerkt uur. Veel flexibel werk is parttime, zodat bijstandsgerechtigden er niet genoeg mee verdienen om de uitkering uit te kunnen stromen. Bij fulltime tijdelijk werk stromen de mensen wel tijdelijk uit, maar moeten ze vervolgens weer een uitkering aanvragen en geldt vaak weer opnieuw een zoekperiode van 4 weken waarin ze geen uitkering ontvangen. De werkwijze Flextensie verlaagt de drempel naar werk omdat de bijstandsgerechtigde extra inkomsten heeft van de premie maar zich het administratieve gedoe van verrekening van inkomsten bespaart. Het is bedoeld voor inzet op **tijdelijke en flexibele** opdrachten van korter dan zes maanden.

Resultaten	2015	2016	2017
Plaatsingen op Flextensie	93	80	71
Uitstroom (contract bij dezelfde werkgever)	36 (16)	41 (17)	32 (23)

6. Netwerkversterking

Een van de beste manieren om een baan te vinden is netwerken. Gemeente Zaanstad faciliteert initiatieven die werkzoekenden in staat stellen om hun netwerk te versterken en sollicitatievaardigheden aan te leren, zoals 'De Broekriem'. De Broekriem heeft de ambitie om werkzoekenden te inspireren en in beweging te zetten door middel van een activiteitenplatform dat ontmoetingen tussen werkzoekenden faciliteert. De ontmoetingen worden door en voor werkzoekenden georganiseerd. Bij meet- ups en workshops worden ervaringen gedeeld en sollicitatievaardigheden vergroot, met als centraal doel om versneld een geschikte baan te vinden. Sinds de start van de samenwerking in mei 2017 zijn er 18 events georganiseerd. Daarbij was een grote mix van werkzoekenden aanwezig: zowel nuggers, ww-ers als mensen met een bijstandsuitkering. Er is een poule van ruim 100 loopbaancoaches en recruiters die hun expertise delen tijdens bijeenkomsten van DeBroekriem in Zaanstad. De events worden op diverse plekken georganiseerd, zowel bij bedrijven als bij maatschappelijke organisaties.

Andere netwerken waar Zaanstad aan bijdraagt zijn het *Zaans netwerk café* voor 50-plussers en *Netwerk 2plus1*. Het laatste is een netwerk van werkgevers en werknemers die zelf twee mensen aan het werk te helpen via hun netwerk en tenminste 1 andere persoon inspireren om dat ook te doen. Er zijn geen cijfers bekend over het aantal mensen dat hierdoor een baan heeft gevonden, omdat van de deelnemers geen gegevens worden geregistreerd.

7. **Aanpak vergunninghouders** (RIS 2016/197693, 2017/7449 en 2017/54246).

De opgave is om deze nieuwkomers zo snel en goed mogelijk mee laten doen in de samenleving. Landelijke cijfers laten zien dat 75% van de vergunninghouders langdurig afhankelijk is van een bijstandsuitkering, wanneer er niet actief wordt ingezet op de integratie en participatie van deze groep. Voor 2016 werd in Zaanstad niet specifiek ingezet op de integratie en participatie van de nieuwkomers. Het Integraal Programma Vluchtelingen brengt hierin verandering en beoogt de nieuwkomers zo snel mogelijk volwaardig deel te laten worden van de Zaanse samenleving.

Het Uitvoeringsprogramma Vluchtelingen zet in op activiteiten en projecten ten aanzien van integratie en participatie, huisvesting, scholing en gezondheid en veiligheid van vergunninghouders. Zaanstad wil vergunninghouders zo snel mogelijk te laten participeren in de Zaanse samenleving. Alle vergunninghouders die zich tussen 2013 en eind 2016 in Zaanstad hebben gevestigd en eerder uit beeld zijn geraakt, zijn nu in beeld gebracht. Het gaat hierbij om circa 450 vergunninghouders tussen 18 en 65 jaar oud. Tevens is een nieuw toegangsproces voor vergunninghouders ingericht, waardoor nieuwe vergunninghouders direct in beeld zijn (eind 2016 is hiermee gestart).

Zaanstad wil vergunninghouders laten participeren, ook als ze nog een inburgeringscursus volgen. Afdeling Werk/Werkom en het Jongerenloket hebben hiervoor extra casemanagers en een accountmanager aan het werk. Het streven is dat 3 op de 4 vergunninghouders op de een of andere manier participeert. Begin 2018 was 40% nog niet bemiddelbaar naar werk. Deels omdat zij een zorgtraject volgen (9%) en voor het grote deel omdat ze nog in een intensieve inburgeringsfase zitten (31%). Van de groep die wel bemiddelbaar is naar werk, participeert inmiddels 43% (vrijwilligerswerk, stage, studie, parttime baan). En is 5% voltijds betaald aan het werk. De overige 52% zijn ook goed bemiddelbaar en gedurende 2018 wordt ingezet op bemiddeling van deze groep.

De cijfers betreffende vrijwilligerswerk zijn boven verwachting. Van de vergunninghouders die hiervoor bij NewBees zijn aangemeld, is 86% bezig met vrijwilligerswerk. (NewBees is een organisatie die vergunninghouders matcht met vrijwilligerswerkplekken)

In 2018 zijn casemanagers, jobhunter en jobcoach vooral bezig om vergunninghouders met behulp van trainingen en workshops goed voor te bereiden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze zijn aanspreekpunt voor de werkgevers en bieden nazorg.

Vroege begeleiding van statushouders die nog in een azc verblijven, is ook een speerpunt.

Casemanagers onderhouden contact met het COA en nemen na afloop van het COA-programma begeleiding van de vergunninghouder over, ook als deze nog in een azc verblijft. Bij vroege integratie kunnen statushouders sneller aan een goede arbeidskwalificatie worden geholpen.

In vrijwilligerswerk kunnen vergunninghouders specifieke werknemersvaardigheden aanleren, werken aan verbetering van de taalvaardigheid en aan een netwerk opbouwen. Een of meer vrijwilligersfuncties biedt betere perspectieven op betaald werk.

In het eerste half jaar van 2017 hebben wij voornamelijk de vergunninghouders in kaart gebracht en pas vanaf het 2de half jaar hebben wij de focus ook op de plaatsingen (uitstroom uit de uitkering) gelegd.

De arbeidsmarkt trekt aan, de werkloosheid neemt af. Ook de vergunninghouders die de taal machtig zijn en gemotiveerd om te werken vinden makkelijker hun weg naar werk.

Hierdoor komen er steeds meer kandidaten in beeld die de taal nog niet machtig zijn, deze kandidaten vergen meer tijd en aandacht om klaar te maken voor de arbeidsmarkt. Dit vraagt een intensievere begeleiding, maar dit zorgt er ook voor dat het een uitdaging blijft om deze kandidaten die klaar zijn om richting de arbeidsmarkt te gaan te bemiddelen. Het programma loopt tot eind 2018, hierna zullen de statushouders in de reguliere metingen verwerkt worden.

In 2018 zijn we gestart met een groepsgewijze aanpak waarbij 15 personen een training aangeboden krijgen en daarnaast naar werk worden begeleid. De eerste groep is klaar. 14 van de 15 deelnemers hebben het traject afgemaakt, waarvan er 12 participeren bij een werkgever (betaald werk, werkervaringsplaats, proefplaatsing) en 1 als ondernemer is gestart. 22 mei is de 2^e groep met 15 personen gestart. Daarnaast starten we in juni een ondernemerstraject voor 11 statushouders. Als 1/3 van deze groepen uitstroomt naar betaald werk zijn dat 13 uitkeringen.

8. Start Sociale coöperatie "Saens Tois"

We zien dat een grote groep mensen op reguliere wijze niet activeert of uitstroomt en de gemiddelde leeftijd en verblijfsduur in bijstand loopt op. Alternatieven zijn initiatieven nodig voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeente Zaanstad heeft daarom in de 2e helft van 2016 en in 2017 de ontwikkeling en in 2018 de start van sociale coöperatie "Saens Tois" gefaciliteerd. Er zijn 9 kandidaten, die de wens hebben een eigen bedrijfje op te zetten, met behoud van uitkering deelnemer geworden van de coöperatie. Het streven is dat 12-15 kandidaten meedoen in de coöperatie. Dit is een experiment waarbij de leden een vorm van re-integratie kiezen die aansluit bij hun vraag en behoefte, waardoor het voor hen makkelijker is om mee te doen. De Sociale coöperatie is de rechtspersoon en schrijft zich in bij KvK. De deelnemers zetten hun bedrijf op onder de vleugels van de coöperatie. Alle geldstromen verlopen via de coöperatie.

9. Experimenteren met aanpak City deal (RIS 2017/31471 en 2018/6970)

We weten dat (wettelijke) regelgeving belemmerend kan werken om datgene te doen wat nodig is om resultaat of een doorbraak te krijgen bij een werkzoekende of gezin. De city-deal die Zaanstad in samenwerking met enkele andere gemeenten en het ministerie heeft gesloten, biedt ruimte om te experimenteren met andere vormen van benadering waarbij we proberen aan te sluiten bij de intrinsieke motivatie van de kandidaten.

In 2017 werd een experiment met de methodiek Mobility Mentoring uitgevoerd om te onderzoeken of een andere benadering van mensen met een uitkering en meervoudige problematiek, kan leiden tot een doorbraak in die problematiek. De benadering is gericht op het vinden en stimuleren van de intrinsieke motivatie van de persoon, om een doorbraak te benutten en stappen te kunnen zetten richting een betaalde baan en het voorkomen van een terugval.

Zes inwoners hebben meegedaan, waarvoor maatwerk oplossingen werden geboden op basis van een integraal plan van aanpak, waarin alle leefgebieden zijn meegenomen. Uitgangspunt was "doen wat nodig is" om de bewoner te helpen en ons daarbij niet te laten leiden door regels of wetgeving uit de 'systeemwereld'. Door stil te staan bij de dromen, wensen en doelen van de bewoner, gaat het tijdens het keukentafelgesprek en de daarop volgende gesprekken over andere zaken.

Het experiment heeft ons geleerd op een andere manier bewoners te benaderen, op een andere manier het gesprek te voeren, voldoende tijd uit te trekken. Het vergt een andere denkwijze bij de regisseurs van het wijkteam en de casemanagers van de gemeente.

Het experiment loopt door in 2018 met een grotere groep (60 jongeren en 30 volwassenen). Hieruit zal moeten blijken wat het effect is van Mobility Mentoring op het behalen van de doelstellingen van de bewoners, waar uitstroom uit de uitkering onderdeel van zal zijn.

C. Uitstroom maatregelen

1. **Vergroten parttime werk (Taskforce BUIG)**
2. **Versterken SROI (Taskforce BUIG)**
3. **Inzet publiek-private samenwerking (PPS)**
4. **Sector gewijze aanpak arbeidsmarkt**
5. **Garantiegroen banen bij Gemeente Zaanstad**

1. Vergroten parttime werk (onderdeel van Taskforce BUIG) (RIS 2017/38668)

In 2017 hebben de extra casemanagers die zijn aangetrokken voor de taskforce BUIG zich gericht op uitkeringsgerechtigden die reeds parttime inkomsten uit arbeid hadden (in totaal zo'n 500 mensen). Deze groep is door de casemanager(s) uitgenodigd voor een trajectgesprek. Dit gesprek had ten doel om de mogelijkheden tot urenbreiding te onderzoeken, bij de bestaande werkgever of daar een andere parttime baan bij te zoeken. Door een parttime baan voorzien mensen deels zelf in hun levensonderhoud waardoor slechts een aanvullende uitkering nodig is, dit zorgt dat het gemiddelde uitkeringsbedrag omlaag gaat en daarmee dus ook een besparing op de uitgaven wordt gerealiseerd. Afspraken zijn vastgelegd in een trajectplan. In het plan staat ook welke ondersteuning daarbij geboden wordt. Er zal ook aandacht zijn voor naleving van de gemaakte afspraken. Het vergroten van parttime werk bij jonge statushouders is onderdeel van de aanpak. De resultaten hiervan staan bij B1.

2. Versterken SROI (onderdeel Taskforce BUIG) (RIS 2017/49951)

We zetten sterker in op SROI. Het doel is het SROI vermogen beter te gebruiken. Hiermee kunnen we tevens de arbeidsmarkt inclusiever maken. We investeren in 2018 extra capaciteit bij het inkoopteam om gericht te adviseren op SROI bij iedere inkoop/aanbesteding én bij de plaatsing van kandidaten. De interne samenwerking tussen de relevante afdelingen moet daardoor een groter rendement van SROI opleveren. Ook op de registratie is extra capaciteit ingezet.

Daarnaast gaan we via het digitale ondernemersloket aanvullende informatie te verstrekken over bijvoorbeeld: - Inkoop en aanbesteden binnen Gemeente Zaanstad. - Leidraad sroi. - Hoe gecontracteerde opdrachtnemers een bijdrage kunnen leveren aan de werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, of aan andere activiteiten met een sociale impact. - Hoe een ondernemer zonder een gecontracteerde opdracht een sociale bijdrage kan leveren aan Zaanstad (sociaal ondernemerschap). - Welke contactpersoon ze kunnen benaderen binnen de gemeente. De aanpak SROI is gestart in het derde kwartaal van 2017.

Van 2013 tot en met 2017 is er 13,7 mln aan social-return-verplichting opgelegd. Daarvan is 77% gerealiseerd (10,6 mln). Op dit moment is 43% van de aanbestedingen inzichtelijk voor de Social Return Desk. Door te investeren in SROI bij de afdeling Accounting en Inkoop komen er meer aanbestedingen in beeld waar een social return contract-eis op kan worden toegepast. Dan is het mogelijk om een verdubbeling van de social-return-opbrengst te realiseren: Van 2,1 naar 4,2 mln euro per jaar.

3. Inzet publiek-private samenwerking (PPS)

Gemeente Zaanstad, Werkgeversservicepunt Z-W, is een samenwerking aangegaan met Albert Heijn Distributiecentrum, vertegenwoordigd via hun inhouse uitzendorganisatie. Het gezamenlijke doel is om kandidaten uit de uitkering te spreken en te plaatsen op vacatures bij o.a. AH DC. In totaal zijn er 283 kandidaten gesproken. Hiervan zijn 99 kandidaten gelijk niet in bemiddeling genomen of er is gaandeweg het traject besloten om de bemiddeling stop te zetten. De voornaamste reden hiervan is dat de kandidaten niet werkfit werden bevonden en andere interventies sloten beter aan. 184 kandidaten zijn opgenomen in de caseload van de intercedenten voor begeleiding richting werk.

In 2017 is niet het aantal plaatsingen gehaald dat we wilden nl. 120. Er zijn 74 plaatsingen op werk gerealiseerd (waarvan 57 met een P-wet uitkering). Dit heeft een aantal oorzaken: het ontbreken van werkfitte kandidaten die direct naar de arbeidsmarkt begeleid kunnen worden en de "verzwaring van de doelgroep"; de afstand tot de arbeidsmarkt wordt groter. Dit zorgt ervoor dat kandidaten meer begeleid moeten worden en dat er meer nazorg geleverd moet worden, dit vraagt ook meer inspanning van de intercedenten PPS.

De PPS heeft zich het afgelopen jaar meer gericht op duurzame uitstroom. Dat wil zeggen dat we kandidaten voornamelijk plaatsen op banen/vacatures waarbij de kans op structureel uitkeringsonafhankelijk zijn zo groot mogelijk is. Kandidaten kunnen op deze functies langdurig blijven of ze kunnen vanuit deze functie doorstromen naar een andere functie.

4. Sectorgewijze aanpak arbeidsmarkt

De sectorale aanpak gaat over de betere aansluiting tussen de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden. De kans-sectoren zijn o.a. bouw en zorg. We willen met het bedrijfsleven en onderwijs leerwerktrajecten ontwikkelen die voorzien in de vraag naar vakmanschap én haalbaar zijn voor werkzoekenden in de uitkering.

In de komende vier jaar is er landelijk behoefte aan meer dan 50.000 nieuwe medewerkers in de **bouwsector**. Door het ontwikkelen van een sectorale aanpak worden vraag en aanbod aan elkaar gekoppeld. Daarbij gaat het ook om het registreren van de instroom: wat is de beste manier om niet alleen werkervaring e.d. maar ook affiniteit snel in beeld te krijgen?

Beoogde resultaten:

- Alle betrokken partijen in de regio zijn geïnteresseerd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de bouw duurzaam aan het werk te helpen
- Uitkeringsgerechtigden volgen de opleiding;
- Werkgevers leveren hun vacatures aan;
- Uitkeringsgerechtigden worden geplaatst op vacatures van de werkgevers.
- De ervaring van de in dit project gehanteerde werkwijze wordt meegenomen bij de inrichting van de werkprocessen van Werkom.

Het project is gestart op 1 januari 2018. De eerste ervaringen tonen aan dat werkgevers bereid zijn medewerking te verlenen. De volgende uitdaging is om kandidaten uit ons bestand te selecteren voor dit traject.

Zaanstad is met 6 andere gemeenten bezig met het project Basis van de Arbeidsmarkt. Dit project dient 2 doelen: enerzijds instroom van kandidaten met een uitkering en anderzijds een oplossing zoeken voor de **personeelstekorten in de zorg**.

Door kandidaten op niveau 1 en 2 in te laten stromen (mensen aan de basis van de arbeidsmarkt) kunnen ze werkzaamheden verrichten zoals woonhulp en zodoende de hoger opgeleiden in de zorg ontlasten. Zaanstad is in gesprek met diverse zorginstellingen over jobcarving en het creëren van functies op niveau 1 en 2. Daarnaast wordt er een opleidingsmodule ontwikkeld in samenspraak met de zorgverleners en opleidingsinstanties. Doelstelling is duurzame uitstroom van mensen in de zorg. De aanpak is in de opstartfase.

5. Gemeente Zaanstad heeft 'Garantie Groen Banen' gecreëerd

In het Koersbesluit (2016/130041) is de ambitie geformuleerd: "Zaanstad wil een inspirerende leer- & werkplek zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt d.m.v. het creëren van permanente plekken met tijdelijke banen met een focus op betaald werk en daardoor o.a. een regionaal voorbeeld zijn".

Om als werkgever uitvoering te geven aan de banenafspraken en te voldoen aan de vereisten van de Quotumwet zijn er in 2017 'Garantie Groen Banen' gecreëerd. Als werken in het groen werkzoekenden met een arbeidsbeperking aanspreekt, dan is een 'Garantie Groen Baan' een mogelijke werkplek voor hen. Op de (meestal) daaraan voorafgaande werkervaringsplaats (van maximaal 6 maanden) leren ze met een klein enthousiast team in het openbaar groen van de gemeente Zaanstad werken. Ze krijgen een VCA cursus en de mogelijkheid voor diverse andere cursussen. In 2017 hebben zeventien werkzoekenden (met doelgroepregistratie) vanuit de uitkering een aanstelling in een 'Garantie Groen Baan' gekregen. In 2018 zijn dat er al vijf.

(Daarnaast hebben 4 werkzoekenden met een doelgroepregistratie een andere functie binnen de gemeente Zaanstad gekregen.)

D. Nalevings-maatregelen

1. Extra themaonderzoeken (Taskforce BUIG)
2. Meer controle op de uitkeringen (onderdeel taskforce BUIG)
3. Ontwikkelen Smart data gestuurde onderzoeken

1. Extra themaonderzoeken (onderdeel Taskforce BUIG)

Het actief in beweging houden van het bestand vereist ook aandacht voor rechtmatigheidscontroles. Het is een fundament van de houdbaarheid van het vangnet dat alleen die mensen er gebruik van maken die het echt nodig hebben. In het kader van de taskforce BUIG worden themacontroles uitgevoerd om de rechtmatigheid van het verstrekken van de uitkering te controleren. In 2017 is al een themacontrole uitgevoerd die gericht was op alleenstaande mannen zonder inkomsten tussen de 27 en 45 jaar oud. De keuze voor deze themacontrole is de ervaring dat bij deze doelgroep zwart werk vaker dan gemiddeld voorkomt. Uit een groep van 817 personen zijn 90 klanten geselecteerd die voldoet aan de volgende voorwaarden: Alleenstaand; 27 tot 45 jaar oud; Mannelijk; Langer dan drie jaar met een uitkering; geen actieve re-integratie door wijkteam.

Van de groep van 90 klanten uit het themaonderzoek zijn van september 2017 tot januari 2018 69 klanten onderzocht. Er zijn 30 onderzoeken gestart en afgerond, 31 onderzoeken zijn nog lopend en 8 onderzoeken zijn niet gestart. Er zijn in totaal 16 uitkeringen beëindigd wegens uitstroom naar werk of schending van de inlichtingenplicht of onrechtmatigheid.

2. Meer controle op de uitkeringen (onderdeel Taskforce BUIG)

Naast persoonlijke gesprekken over werk of meedoen gaan we toetsen of mensen nog voldoen aan de uitkeringsnorm. Dit gaat over het combineren van het gesprek over meedoen én het houden aan afspraken. Uit eerdere gehouden themacontroles (zie punt 1) is gebleken dat een deel van de uitkeringen werd verstrekt aan mensen die hier geen recht (meer) op hadden.

Door meer controles op de uitkeringen wil de gemeente bereiken dat de uitkeringen beschikbaar blijven voor de mensen die het echt nodig hebben. Daarnaast willen we voorkomen dat mensen in de schulden komen omdat zij onterecht bijstand hebben ontvangen en daardoor later (grote) bedragen moeten terugbetalen.

Als onderdeel van de controle vragen we bankafschriften op. Daarnaast kunnen mensen op een speciaal formulier hun wensen met betrekking tot werk of meedoen aangeven. Vervolgens nodigen we ze uit voor gesprekken met projectteamleden van de gemeente. Naar de situatie van mensen waarbij we onregelmatigheden signaleren, doen we aanvullend onderzoek. Als er nog geen traject naar werk bij Werkom mogelijk is, doen we een warme overdracht naar de wijkteams om te participeren naar vermogen.

3. Ontwikkelen Smart data gestuurde onderzoeken

Afdeling Naleving is voornemens een systeem te ontwikkelen waarbij nieuwe aanvragen en (een deel van) het lopende bestand gescreend wordt op fraude-indicatoren (verhuisbewegingen, 'besmet adres', veel kentekens op naam).

Dit systeem zoekt in alle beschikbare systemen en bronnen. Aan elke screeningscriterium kan een cijfer/waarde gegeven worden. Totale score die iemand/ een aanvraag/uitkering kan behalen is 100. Het systeem geeft een seintje wanneer iemand een opgegeven waarde (score) overschrijdt. Op basis daarvan wordt dan een handhavingsonderzoek ingesteld.

Binnen de gemeente wordt met een dergelijk systeem al gewerkt bij afdeling Burgerzaken. Onderzocht wordt of dit binnen Naleving ook mogelijk is.

E. Arbeidsmarkt maatregelen

1. Regionale harmonisering en doorontwikkeling van instrumenten

In onze arbeidsmarkt regio zijn in de afgelopen jaren alle subsidieregelingen en voorzieningen voor werkgevers geharmoniseerd. Ook de aanpak voor beschut werk willen we weer zoveel mogelijk harmoniseren. De gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland hebben daarom de Notitie nieuw beschut werk: "Perspectief voor een kwetsbare groep" en de verordeningen met bijbehorende 'subsidierегeling beschut werk' opgesteld. Deze stukken zijn in 2018 door alle gemeentes akkoord bevonden.

2. Intensivering van samenwerking in Metropool Regio Amsterdam

Voor onze werkzoekenden willen we méér werkgevers bereiken. Er zijn initiatieven gestart om de gemeente Zaanstad aan te sluiten op de arbeidsmarktregio van Amsterdam. Een voorbeeld daarvan betreft de gesprekken met bedrijven rond Schiphol.

C. Beoogde effect van de genoemde maatregelen

Omschrijf in onderstaand tekstveld het beoogde effect van de genoemde maatregelen, die een bijdrage leveren aan het reduceren van het tekort. Hierbij gaat het dus om een indicatie.

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.

Toelichting bij C

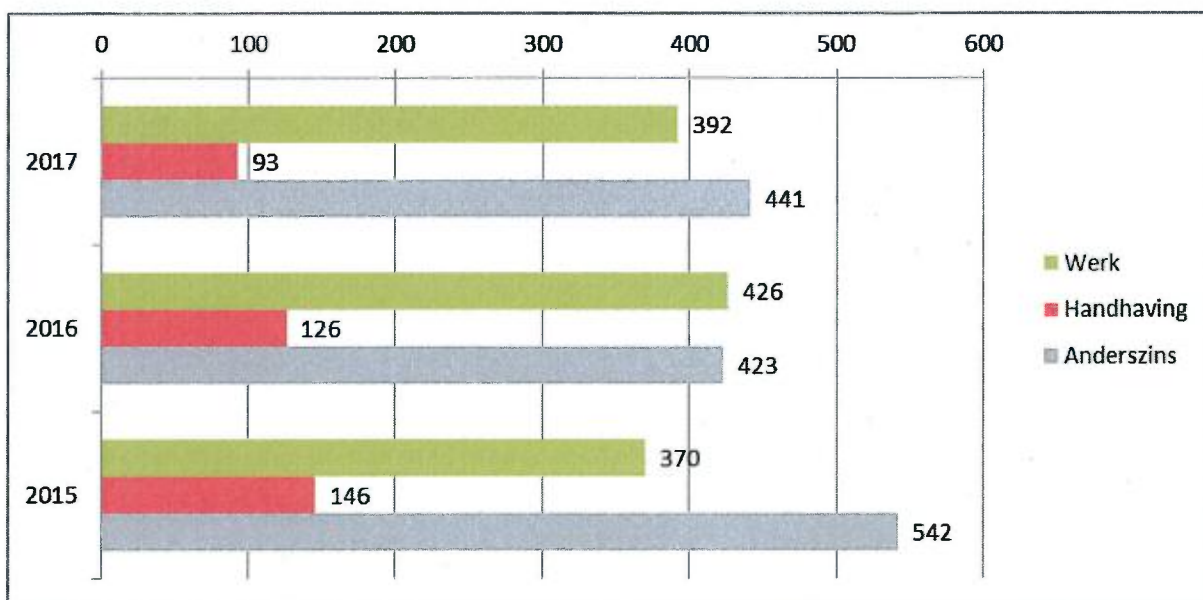
- Bij deze vraag wordt verwacht dat het college inzichtelijk maakt dat het maatregelen treft waarmee het college beoogt/verwacht dat deze bijdragen aan een reductie van het tekort.

Effectiviteit

Bij het indienen van de aanvraag moet de effectiviteit van de maatregelen in eerdere tekortjaren in beeld worden gebracht. Omdat naast de maatregelen ook tal van niet te meten factoren mee spelen, kan hiervan alleen een inschatting worden gemaakt. In het vorige deel is per maatregel, indien mogelijk, ingegaan op de effectiviteit.

Effecten van Koersbesluit 2016

De uitstroom, onderverdeeld naar werk, door handhaving en anderszins, wordt weergegeven in onderstaande grafiek. Effecten van de koerswijziging die we wel al kunnen zien: er is meer grip op de bestandsontwikkeling, het aandeel van uitstroom door werkaanvaarding en door handhaving, d.w.z. naar aanleiding van onze inzet, nam in 2016 toe en vlakke in 2017 weer wat af.



N.B. Het aantal uitstroom naar werk is hoger dan in de jaarverslagen doordat bovenstaande tabel inclusief de administratieve verwerkingen na 31 december van een afgesloten jaar is. (2017: 392 was 344; 2016: 426 was 416; 2015: 370 was 357)

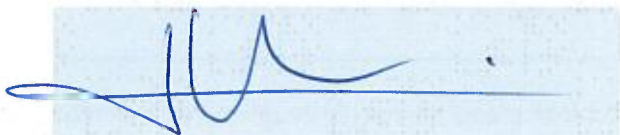
D. Ondertekening

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 Zaanstad verklaart dat het voor 15 augustus 2018 de genoemde maatregelen heeft getroffen om te komen tot tekortreductie.

Datum: 28-06-2018

De secretaris,



Naam van de ondertekenaar:

De burgemeester,



Naam van de ondertekenaar:

Instemming gemeenteraad

In artikel art. 10, eerste lid, onderdeel d, BPw staat dat deze verklaring de instemming van de gemeenteraad moet hebben. Met de instemming van de gemeenteraad 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.

De ondertekening geschiedt door burgemeester en griffier. De gemeenteraad dient uiterlijk voor het moment van indiening van het verzoek haar instemming te hebben gegeven, uiterlijk 15 augustus 2018.

De gemeenteraad van de gemeente Zaanstad stemt in met de afgegeven verklaring door het college van deze gemeente.

Datum: 20 juni 2018

Ondertekening

De voorzitter,



Naam van de ondertekenaar:

Jan Hamming

De griffier,



Naam van de ondertekenaar:

Ben Nijman

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 college eerste verzoek kunt u vinden in het BPw, artikel 10, eerste lid, onder d. De verklaring college bij vervolgvraag 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

Een verzoek om een vangnetuitkering over 2017 dient uiterlijk op 15 augustus 2018 te zijn ontvangen door de Toetsingscommissie vangnet Participatiewet. Omdat sprake is van een fatale termijn worden verzoeken die na 15 augustus 2018 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.

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. Deze verplichting gaat verder dan het tijdelijk vangnet, waarbij het feitelijk uitvoeren van maatregelen niet vereist was. Verdere toelichting op de aanvraagprocedure en de vangnetuitkering 2017 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 leidinggevenden in het Sociaal Domein, zal periodiek bijeenkomsten organiseren waarbij wordt ingegaan op de vangnetuitkering. Daarnaast heeft Divosa een [factsheet maatregelen](#) uitgegeven o.b.v. de informatie uit de vangnetuitkering 2015.

www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2016/10/19/tool-verdeelmodel-bijstandsbudgetten-2017
www.divosa.nl/diensten/divosa-benchmark