

## Aanvraag Zevenaar - Vangnetuitkering Participatiewet over 2017

Noot vooraf:

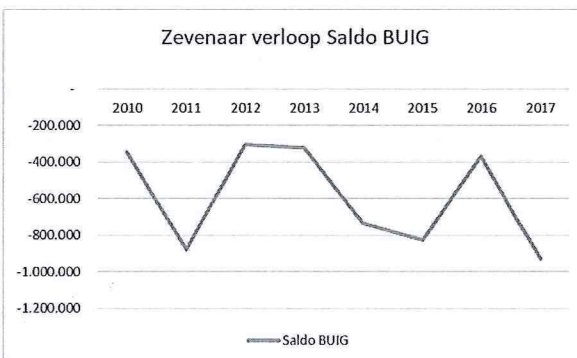
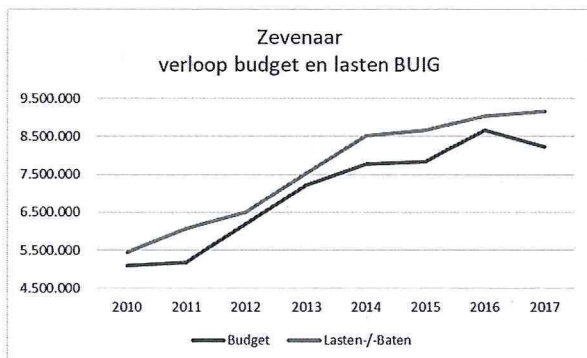
Er is gebruik gemaakt van het aanvraagformulier, dat door de minister van SZW beschikbaar is gesteld via [www.toetsingscommissievp.nl](http://www.toetsingscommissievp.nl). In deze aanvraag is onderdeel 1B van het aanvraagformulier opgenomen, dat van toepassing is op de aanvraag van de voormalige gemeente Zevenaar.

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

In 2017 heeft de gemeente Zevenaar een tekort van circa € 929.000. De lasten van de BUIG lopen al jaren op, zo ook in 2017. Daarnaast is het BUIG budgetaandeel van de gemeente sterk gedaald, met meer dan € 440.000 ten opzichte van 2016. Op het moment dat het voorlopig BUIG budget over 2017 bekend werd, heeft het college gesignaleerd dat er een tekort zou ontstaan van boven de 5% voor 2017. Het tekort is uitgekomen op 11,3%.

In onderstaand cijfermatig overzicht en grafieken is een weergave opgenomen van het verloop van de kosten en het BUIG budget over de afgelopen jaren.

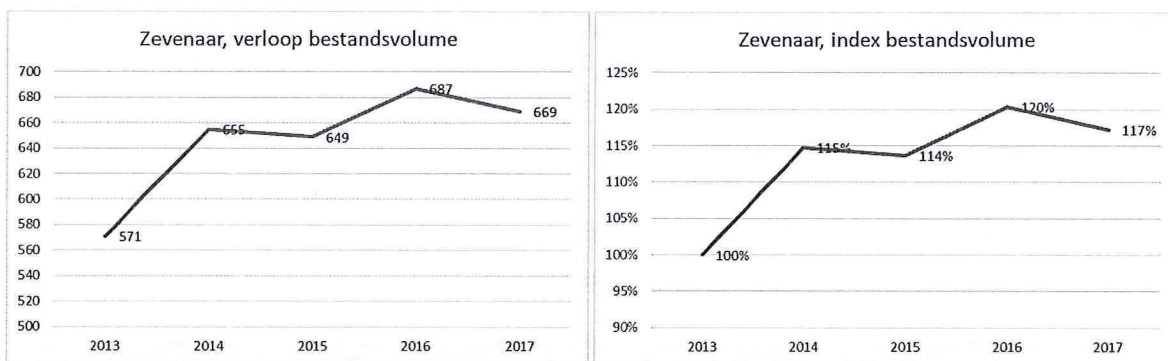
analyse verloop BUIG						
zevenaar	Budget	Lasten	Baten	Lasten-/-Baten	Saldo BUIG	%
2010	5.096.261	5.625.314	183.152	5.442.162	-345.901	-6,8%
2011	5.187.301	6.196.777	130.912	6.065.865	-878.564	-16,9%
2012	6.204.672	6.689.912	179.629	6.510.283	-305.611	-4,9%
2013	7.206.816	7.670.404	143.223	7.527.181	-320.365	-4,4%
2014	7.776.918	8.653.974	142.495	8.511.479	-734.561	-9,4%
2015	7.834.732	8.902.111	243.836	8.658.275	-823.543	-10,5%
2016	8.666.256	9.304.285	267.477	9.036.808	-370.552	-4,3%
2017	8.223.441	9.339.687	186.891	9.152.796	-929.355	-11,3%



Een andere oorzaak van het tekort wordt veroorzaakt door de groei van het bestand, dat vooral heeft plaatsgevonden in het eerste halfjaar van 2017. Vanaf de zomer is het bestand gedaald naar uiteindelijk 669 uitkeringen eind 2017. Deze ontwikkeling komt overeen met het landelijk beeld over 2017.

In de onderstaande grafieken is een samenvatting van de ontwikkeling van het bestand opgenomen vanaf 2013. De groei van het bestand heeft drie belangrijke oorzaken:

- De invoering van de Participatiewet, waardoor meer arbeidsbeperkte inwoners en overige nieuwe doelgroepen zich hebben gemeld voor ondersteuning;
- Een toename van het aantal statushouders dat zich heeft gevestigd in de gemeente;
- De economische ontwikkeling, waardoor een groot aantal inwoners een beroep heeft moeten doen op de bijstand, doordat de termijn voor WW-uitkering bereikt was.



Uit de analyse<sup>1</sup> blijkt verder dat het percentage huishoudens in de gemeente Zevenaar - dat afhankelijk was van een uitkering op 31 december 2015 - hoger ligt dan het op grond van het verdeelmodel voorspelde aantal huishoudens. Dit wordt verklaart doordat er meer alleenstaanden en ouderen een uitkering ontvangen, dan het verdeelmodel voorspelde.

De gemeente heeft de ambitie om het aantal uitkeringsgerechtigden in de periode 2018-2021 verder te reduceren. Er zijn echter onzekerheden:

- De consequenties van diverse ontwikkelingen in de sociale zekerheid in de regio;
- De regionale arbeidsmarkt.

Voor de periode 2018 werkt de gemeente aan een aanscherping van onze prognose op grond van het beleid dat de gemeente voorstaat in het Participatiedomein en diverse exogene ontwikkelingen die van invloed zijn op instroom, volume en kosten van de BUIG. Deze aanvraag gaat verder in op de (aanvullende) interne en externe maatregelen die zijn genomen om de groei van het bestand en de kosten te beperken.

<sup>1</sup> De rekentool participatiewet 2017 van het ministerie van SZW

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

Uit de analyse is de groei van het bestand als belangrijkste reden voor de toename van de kosten en het tekort opgegeven. Daarnaast speelt ook de daling van het budgetaandeel een rol. Dit zijn zaken die het college echter niet kan beïnvloeden. Verder blijkt ook dat de gemeente al jaren kampt met een tekort op de BUIG.

Verschillende maatregelen zijn genomen om het tekort tegen te gaan.. Deze maatregelen hebben ervoor gezorgd, dat de kostenstijging relatief beperkt is gebleven, en er voor het eerst een daling van het bestand zichtbaar in 2017. In deze aanvraag wordt ingegaan op de maatregelen die het college heeft genomen om de groei van het bestand en de kosten terug te dringen. Deze maatregelen vallen in drie hoofdstromen uiteen:

1. Instroombeperking
2. Handhaving
3. Arbeidsontwikkeling en re-integratie

Voor de eerste twee onderdelen heeft het college het beleid gecontinueerd, dat - in het verleden - al succesvol is gebleken. Onderstaand is hierover een korte samenvatting opgenomen. De meeste winst is behaald door het nemen van aanvullende maatregelen gericht op arbeidsontwikkeling en re-integratie. De maatregelen die zijn ingezet zijn zowel van interne als van externe aard.

### **Ad 1. Beperken van de instroom, poortwachtersfunctie.**

Het aantal inwoners dat zich meldt voor een uitkering kan niet direct worden beïnvloed. Toch heeft het college actief ingezet op preventie. Door aan de voorkant inwoners - die een melding voor een uitkering doen – inzicht te geven of er recht bestaat op een uitkering door de huidige situatie (woonsituatie/vermogen) van de desbetreffende inwoner. Als inwoners een aanvraag hebben ingediend, zijn zij tevens uitgenodigd voor een tweetal informatiebijeenkomsten; ‘Werk’ en ‘Rechten en Plichten’. Deze worden georganiseerd vanuit handhaving, en om inwoners goed in te lichten over de rechten en plichten die zijn verbonden aan een uitkering. Hierdoor heeft de inwoner een heldere verwachting gekregen wat het college van de inwoner verwacht en wat de inwoner kan verwachten van het college. Met deze maatregel is het aantal meldingen dat uiteindelijk tot een uitkeringsaanvraag leidt beperkt tot circa 50% . Als de uitkeringsaanvraag is ingediend, wordt deze getoetst aan de wettelijke vereisten.

### **Ad. 2. Inzet op handhaving**

Het college heeft daarnaast ingezet op het handhaven van de rechten en plichten tijdens de duur van een uitkering door onder meer:

- onderzoeken op basis van signalen van misbruik;
- actieve controle op verzuim bij re-integratietrajecten en werkervaringsplaatsen.

### Ad 3. Arbeidsontwikkeling en re-integratie

#### Externe inbreng bij maatregelen tot tekortreductie

Als gemeente zijn wij breed georiënteerd. Wij zetten – mede via onze uitvoeringsorganisatie RSD de Liemers - in op samenwerking met andere gemeenten en het inroepen van extern advies om onze dienstverlening binnen de Participatiewet te optimaliseren. Binnen de RSD wordt intensief samengewerkt met de gemeenten Duiven en Westervoort. En in 2017 ook met de gemeente Rijnwaarden, waar de gemeente Zevenaar mee is gefuseerd per 1 januari 2018. Daarnaast wordt er samengewerkt met andere gemeenten in de arbeidsmarktregio bij het ontwikkelen van beleid en nieuwe projecten binnen de Participatiewet. De externe inbreng werkt dan ook door in bijna alle maatregelen die zijn genomen om onze inwoners te ondersteunen op weg naar werk zowel op beleids- als op uitvoeringsniveau. Enkele specifieke maatregelen op het gebied van regionale samenwerking in 2017:

- *De Liemerse netwerkorganisatie voor werk en participatie*

Op basis van een onderzoek - uitgevoerd door Radar Advies - met de deelnemende gemeenten aan de RSD en de gemeenten Montferland en Doesburg wordt toegewerkt naar een Liemerse netwerkorganisatie voor werk en participatie. Doel van deze netwerkorganisatie zal zijn om samen met andere spelers binnen het sociale domein in de regio effectieve ondersteuning voor inwoners te organiseren op het gebied van maatschappelijke participatie en re-integratie naar werk. De gedachte hierachter is dat alle partijen nodig zijn om de beste resultaten te realiseren. De RSD krijgt een belangrijke rol in deze netwerkorganisatie.

- *Het Regionaal Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP)*

Het WSP onderhoudt de contacten met de werkgevers in Midden-Gelderland voor de gemeenten in Midden-Gelderland, het UWV en Scalabor (voormalig Presikhaaf Bedrijven). Het WSP levert openstaande vacatures en andere baanmogelijkheden aan. De RSD levert vervolgens geschikte kandidaten aan. De accountmanagers van het WSP brengen de match tot stand tussen werkgever en kandidaat. In 2017 lag de focus onder meer op het plaatsen van klanten uit het doelgroepenregister.

In 2017 heeft de RSD geïnvesteerd in de implementatie van een matchingsinstrument (Sonar/WBS). De RSD heeft hierbij de voortrekkersrol binnen de arbeidsmarktregio. Door deze investering heeft het WSP beter zicht gekregen op het bemiddelbare klantenbestand van de RSD. Dit komt ten goede aan de snelheid en kwaliteit van het matchen op vacatures. Om hier goede invulling aan te geven, participeert de RSD als vertegenwoordiger van de arbeidsmarkt in het landelijke gemeentelijk overleg UWV Portaal en zijn er samenwerkingsvormen met het UWV.

- *Het Platform onderwijs en arbeidsmarkt de Liemers (POA)*

Ondernemers, onderwijsinstellingen en overheidsinstellingen uit de Liemers werken in het POA de Liemers op projectniveau met elkaar samen om de Liemerse arbeidsmarkt beter te laten functioneren en knelpunten op de Liemerse arbeidsmarkt op te lossen. Alle projecten zijn opgenomen in het POA-uitvoeringsplan 2017. Projecten richten zich op het opheffen van de mismatch op de arbeidsmarkt, op kennisvalorisatie, op innovatie, op het bieden van kansen aan

jongeren, op het beter gebruik maken van elkaars werkgeversnetwerken en op het verbeteren van de aansluiting tussen praktijk- en speciaal onderwijs en de arbeidsmarkt.

- *Kennisdeling op landelijk niveau en in Divosa-verband*

Verder draagt de RSD ook in landelijk verband bij aan het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening aan de inwoners. Voorbeelden daarvan zijn actieve deelname aan Divosa projecten zoals 'effectiviteit en vakmanschap', lidmaatschap van alle klantmanagers en de invulling van een bestuursfunctie bij de beroepsvereniging voor klantmanagers en deelname als pilot gemeente aan de oprichting van het register voor klantmanagers. Opgedane kennis aan (wetenschappelijk) onderzoek wordt vertaald in de diensten naar de inwoners.

- *Externe middelen ter intensivering van de re-integratie*

In 2017 zijn er extra middelen beschikbaar gesteld om klanten op trede 4 en 5 van de arbeidsmarktladder extra te ondersteunen met (arbeids)ontwikkeling om (duurzame) uitstroom te realiseren.

#### Maatregelen gericht op arbeidsontwikkeling en re-integratie

De maatregelen gericht op arbeidsontwikkeling en re-integratie die zijn genomen in 2017, zijn een mix van al langer bestaande maatregelen en aanvullende maatregelen. Voor het bedienen van onze klantengroep is - op basis van maatwerk - een breed scala aan instrumenten en trajecten ingezet.

Een belangrijke ontwikkeling is de huidige vorming van de Liemerse netwerkorganisatie voor werk en participatie en het leer/werk centrum dat hiervoor mogelijk wordt opgezet om uitvoering te geven aan de arbeidsontwikkelingen re-integratie. Hiermee wordt verwacht nog beter invulling te kunnen geven aan arbeidsontwikkeling en re-integratie voor de brede Participatiewet doelgroep.

Om onze klanten een zo goed mogelijk passend aanbod te doen voor arbeidsontwikkeling en re-integratie is het gehele bestand gescreend en ingedeeld conform de werkladder van de programmaraad, in het eerste half jaar van 2017. Het basisprincipe is het vermogen van klanten om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Door deze indeling kunnen gericht instrumenten worden ingezet en de ontwikkeling van de klanten op de ladder worden gevolgd.

Onderstaand wordt een samenvatting gegeven van de diverse maatregelen die zijn genomen, per klantgroep. De maatregelen richten zich primair op uitstroom naar werk, al dan niet met ondersteuning in de vorm van loonkostensubsidie. Het college onderkent echter dat niet alle klanten binnen afzienbare tijd naar werk kunnen worden geleid. Zo wordt er ook geïnvesteerd in de ontwikkeling van klanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor die groep is participeren aan de samenleving even belangrijk als werk.

- *Direct aan het werk*

Ongeveer 20% van het Zevenaarse bestand maakt deel uit van deze groep. Een deel van deze groep heeft al betaald werk, eventueel met zicht op uitbreiding. De inzet is om deze klanten - volledig - te laten uitstromen naar werk, met of zonder loonkostensubsidie. Deze klanten zijn zelf verantwoordelijk om werk te zoeken en worden hierbij ondersteund door de jobhunters die hen

voorstellen op vacatures en hen jobfit houden. De jobhunters worden daarbij ondersteund door het WSP Midden Gelderland.

Tevens heeft de RSD een app ontwikkeld, waarin vacatures en werkervaringsplaatsen worden weergegeven. Klanten kunnen zelf hun interesse op laten blijken. Ook worden trainingen, speeddates en netwerkbijeenkomsten hierin weergegeven.

- *Klanten met afstand tot de arbeidsmarkt*

Ongeveer 49% van het Zevenaarse bestand maakt deel uit van deze groep. Hierin zitten enerzijds klanten met blijvende arbeidsbeperkingen en anderzijds inwoners die door belemmeringen van tijdelijke aard een (forse) afstand tot werk hebben. Er worden een tweetal doelgroepen onderscheiden:

- Klanten die - na een ontwikkeltraject - binnen een jaar regulier of met loonkostensubsidie aan het werk kunnen
- Klanten die een jaar of langer nodig hebben om aan het werk te gaan.

De inzet voor deze groep richt zich op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep wordt begeleid door klantmanagers van de RSD. De klant en de klantmanager van de RSD maken samen een passend trajectplan. In dit trajectplan worden de verschillende trajectonderdelen (training, gerichte opleiding, extra begeleiding, arbeidsmarktproject(en)) en het tijdpad vastgelegd. Naast individuele begeleiding heeft de RSD klanten ook groepsgewijs begeleidt. Op deze manier kunnen meer klanten ondersteund worden. Bovendien blijkt het groepsproces ook effectief bij te dragen aan het activeren van de deelnemers. In de groep stimuleren klanten elkaar waardoor het vertrouwen in de eigen mogelijkheden toeneemt.

Voor klanten met een (blijvende) arbeidsbeperking wordt met behulp van loonkostensubsidie, arbeidsontwikkeling en jobcoaching ingezet op plaatsing bij werkgevers met benutting van de loonwaarde. Voor jongeren afkomstig van praktijk- en speciaal onderwijs wordt intensief samengewerkt met de scholen. Daarnaast melden zich ook steeds meer arbeidsbeperkten van 27 jaar en ouder. In het laatste half jaar van 2017 is ingezet om arbeidsbeperkten op te sporen in het zittende bestand. Alle klantmanagers die zich bezighouden met re-integratie zijn in 2017 geschoold op het herkennen van mensen die mogelijk tot de doelgroep banenafpraak behoren en het aanvragen van de indicatie doelgroepregister bij het UWV. Hiervoor is een project opgestart in samenwerking met Elan training en het UWV.

*Klanten die (nog) niet aan het werk kunnen*

Ongeveer 31% van het Zevenaarse bestand had een zodanige afstand tot de arbeidsmarkt dat er geen reëel perspectief op werk is. De RSD heeft deze klanten zo goed mogelijk doorverwezen naar dagactiviteiten, dagbesteding en vrijwilligerswerk. Deze beperkte dienstverlening vloeit voort uit de arbeidsmarktpositie van deze klanten en de bestuurlijke keuze om de inspanningen zoveel mogelijk te richten op het aan het werk helpen van klanten met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is de verwachting dat een grote groep van deze klanten in de Liemerse samenleving niet aan het werk zal komen. De behoefte aan een zinvolle dag invulling voor deze groep is groot.

### C. Beoogde effect van de genoemde maatregelen

Het college heeft de ambitie om het aantal uitkeringsgerechtigden in de periode 2018-2021 te verkleinen. Met ondersteuning van het adviesbureau Adlasz en het SZ Kompas heeft er een doorberekening plaatsgevonden wat het effect van de bestaande en nieuwe maatregelen zijn, die in onderdeel B zijn beschreven. Natuurlijk zijn er onzekerheden waar rekening gehouden mee dient te worden, waarvan het aantal inwoners dat zich meldt voor een uitkering de belangrijkste is. Voor de doorrekening is - op basis van ervaringscijfers en verwachtingen voor de toekomst - een zo goed mogelijke invulling gegeven aan prestatie-indicatoren zoals:

- Gemiddelde kosten van uitkeringen, bestaande uit bruto-normen, inkomsten uit handhaving en inkomsten uit arbeid;
- Gemiddelde loonwaarde van inwoners die met een loonkostensubsidie zijn geplaatst;
- Uitstroompercentages naar regulier werk en naar werk met ondersteuning;
- Uitstroom uit de BUIG door andere redenen.

In onderstaande tabel is een samenvatting opgenomen van de prognose die is gemaakt voor de komende jaren op basis van de maatregelen. Bij het verbinden van conclusies moet in aanmerking worden genomen dat er een onzekerheidsmarge is als gevolg van niet beïnvloedbare, exogene ontwikkelingen. Ook moet het beoogd resultaat van de diverse maatregelen de komende tijd op de voet worden gevolgd om de gehanteerde prestatie-indicatoren in de praktijk te toetsen. De indicatoren zullen zo beter worden onderbouwd en kan er steeds beter op de realisatie worden gestuurd.

Zoals in paragraaf 2.2. al is aangegeven heeft de gemeente Zevenaar over 2017 een tekort van ongeveer 0,9 miljoen euro. Met ingang van 1 januari 2018 vormen de gemeenten Zevenaar en Rijnwaarden door een herindeling één gemeente. Ook voor de bekostiging van de BUIG door het rijk worden de gemeenten per die datum samengevoegd. De onderstaande prognose voor de jaren 2018 tot en met 2020 is dan ook gebaseerd op de nieuwe gemeente Zevenaar. Het tekort van beide gemeenten samen komt over 2017 uit op ongeveer 1,1 miljoen euro.

De verwachting is dat de kosten van het BUIG budget zullen dalen, de komende jaren. Dat komt vooral doordat de instroom in de bijstand daalt. Het BUIG budget stijgt naar verwachting. Bij de inschatting van het BUIG budget voor de komende jaren wordt uitgegaan van de nader voorlopige budgetvaststelling voor 2018 door het ministerie van SZW, en een aan 2018 gelijkblijvend aandeel van de gemeente Zevenaar in het landelijk BUIG budget.

#### Kosten, Budget en saldo BUIG

	2018	2019	2020
Kosten	€ 11.971.644	€ 11.505.475	€ 11.160.639
BUIG Budget	€ 11.476.970	€ 11.648.903	€ 12.294.551
Saldo BUIG	€ -494.674	€ 143.428	€ 1.133.912

De daling van de kosten is vooral het gevolg van de daling van het bestand. Het aantal uitkeringen zal dalen naar 800 eind 2020. Wij verwachten dit resultaat te bereiken door een uitstroom naar regulier werk van jaarlijks ongeveer 120 uitkeringen. Daarnaast is het doel om inwoners met een loonkostensubsidie te plaatsen bij werkgevers, deels blijvend maar deels willen we ook bezien of deze inwoners op termijn kunnen doorstromen naar regulier werk. De verwachting is dat het aantal loonkostensubsidies zal stijgen naar uiteindelijk 53 eind 2020. Dat is in overeenstemming met de doelstelling van de Participatiewet en de instroom van nieuwe doelgroepen. Voor de komende jaren is - voorzichtigheidshalve - uitgegaan van een ten opzichte van 2017 gelijkblijvende instroom in de uitkering van circa 240. Onderstaand is een overzicht van de samenstelling van het bestand aan het einde van het jaar tot en met 2020 opgenomen.

#### Aantal Inkomensvoorzieningen einde jaar per soort

	2018	2019	2020
Uitkeringen	860	828	800
Loonkostensubsidies	34	44	53
Totaal	894	872	853

#### Aantal uitkeringen per einde jaar per doelgroep

	2018	2019	2020
Trede 1: Geen aanbod re-integratie	287	281	272
Trede 2: Aanbod > 1 jaar	301	269	249
Trede 3: Schoolgaand	7	6	6
Trede 4: Aanbod < 1 jaar	114	119	119
Trede 5 Direct Bemiddelbaar	78	86	90
Trede 6a: Betaald werk met doorgroei	29	23	20
Trede 6b: Betaald werk zonder doorgroei	44	44	44
Totaal	860	828	800



## D. Ondertekening

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zevenaar verklaart dat het voor 15 augustus 2018 de genoemde interne en externe maatregelen heeft getroffen om te komen tot verdere tekortreductie.

Datum: 22 mei 2018

De secretaris,



J.M. Tromp

De burgemeester,



mr. P. Schadd-de Boer

## 2. Instemming gemeenteraad

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

Datum: 4 juli 2018

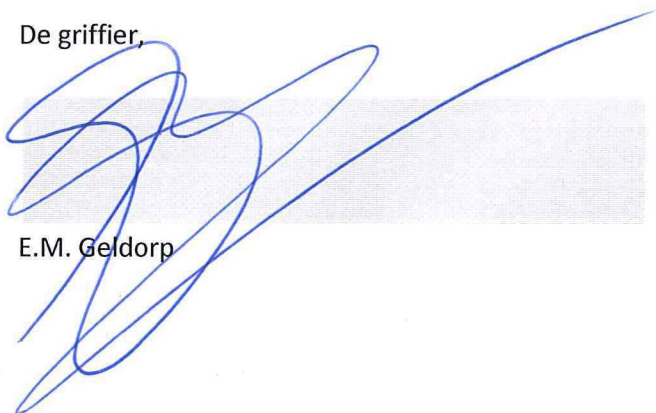
### Ondertekening

De voorzitter,



mr. P. Schadd-de Boer

De griffier,



E.M. Geldorp