

# Aanvraag Vangnetuitkering Participatiewet over 2019<sup>1</sup>

Versie: uitgebreid verzoek

## Wat is een vangnetuitkering?

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

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

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

## Hoe verloopt de aanvraagprocedure?

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

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

Het college dient het ingevulde aanvraagformulier in bij de onafhankelijke Toetsingscommissie vangnet Participatiewet. De commissie moet de aanvraag uiterlijk op 15 augustus 2020 hebben ontvangen. De Toetsingscommissie beoordeelt de aanvraag procedureel. Dit betekent dat wordt beoordeeld of het college en de gemeenteraad een aantal processtappen hebben doorlopen: het tekort is groter dan de drempelwaarde; het college heeft in de verklaring toegelicht dat maatregelen zijn getroffen om het tekort te reduceren en de gemeenteraad heeft ingestemd met de verklaring. De commissie geeft dus geen inhoudelijk oordeel over de aanvraag. Vervolgens adviseert deze commissie de Minister. Deze adviezen worden in beginsel overgenomen.

Aan het eind van het aanvraagformulier is een uitgebreide toelichting per vraag opgenomen voor de ambtelijke ondersteuning van het college.

---

<sup>1</sup> Versie aanvraagformulier d.d 30 januari 2020

Voor een verdere toelichting op dit formulier wordt verwezen naar de informatie op de website: <https://www.toetsingscommissievp.nl/vangnetuitkering-2019>.

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

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

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

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

Op de website van de VNG is [de brief aan de Raadsleden](#) over de VU 2019 gepubliceerd.

## 1. Verklaring college bij een uitgebreid verzoek

Dit gedeelte bestaat uit de volgende vier onderdelen:

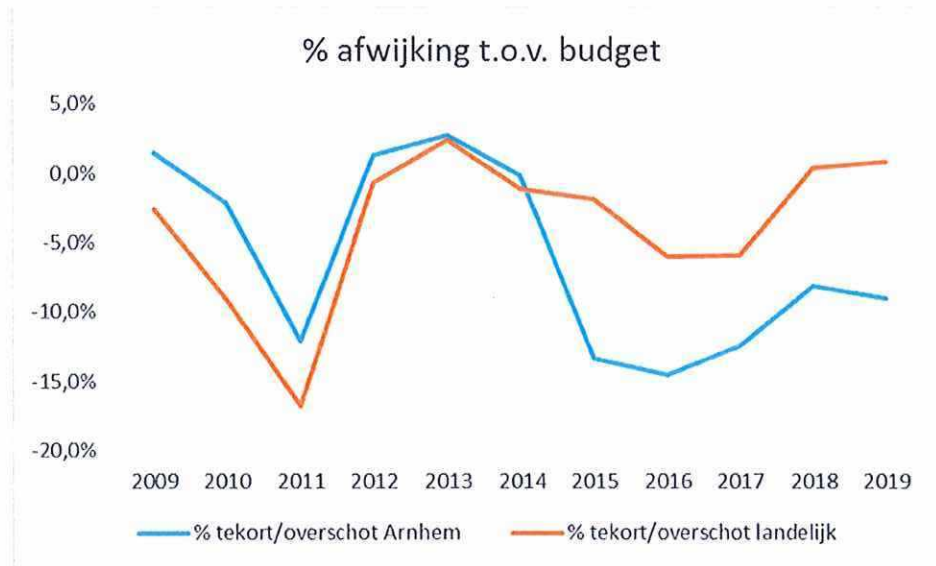
- A. Analyse van de oorzaken van het tekort
- B. Getroffen *interne en externe* maatregelen om het tekort verder te reduceren
- C. Beoogde effect van de genoemde maatregelen
- D. Ondertekening door het college

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

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

Arnhem kent sinds de invoering van het objectief verdeelmodel een groot tekort op BUIG. Omdat, mede door de omvang van het tekort, de verwachting is dat Arnhem een structureel tekort zal hebben op BUIG is enkele jaren geleden gekozen om (een deel van) het tekort structureel te dekken vanuit de algemene middelen. Bij de publicatie van het voorlopig budget 2019 werd duidelijk dat Arnhem ook voor 2019 te maken zou hebben met een tekort. Het tekort BUIG 2019 (voor vangnetuitkering) is uitgekomen op circa € 9,2 miljoen<sup>2</sup>. In grafiek 1 is de ontwikkeling van het saldo BUIG vanaf begrotingsjaar 2009 weergegeven van zowel Arnhem als Nederland. Deze ontwikkeling is uitgedrukt in de procentuele afwijking (tekort = - / overschot = +) ten opzichte van het door het Rijk beschikbaar gestelde budget. Na een aantal jaren daling van het tekort is het tekort in 2019 toegenomen van 8,1% naar 9,0%.

Grafiek 1 Ontwikkeling BUIG vanaf 2009



<sup>2</sup> Betreft voorlopige cijfers, cijfers worden definitief bij vaststelling van de jaarrekening

\* data afkomstig uit: "Budgetoverzicht vanaf 2004 - informatie voor gemeenten" gepubliceerd door de Rijksoverheid

Hierna gaan we in op de oorzaken van het tekort op BUIG. Een deel van het tekort wordt veroorzaakt doordat er verdeelstoornissen in het verdeelmodel zitten en een deel door eigen presteren. Hoe de verhoudingen hierin liggen is niet precies te duiden.

### **Verdeelmodel en Macrobudget**

Een belangrijke oorzaak van het tekort op BUIG ligt bij het 'nieuwe' verdeelmodel, dat is ook in eerdere jaren geduid. Uit grafiek 1 blijkt dat vanaf 2015 het verdeelmodel voor Arnhem een ongunstiger uitkomst heeft t.o.v. het landelijke beeld. Het model voorspelt voor Arnhem een aanzienlijke lagere bijstandsuitgaven dan de realisatie. De juistheid van de voorspelling van het model is daarbij onvoldoende verifieerbaar. Dat er onvolkomenheden zitten in het model wordt bevestigd doordat het model, mede door lobby vanuit Arnhem, sinds de invoering in 2015 jaarlijks is aangepast/verbeterd. De meest recente modelaanpassing, de toevoeging van de prijscomponent in 2019, betekent voor Arnhem echter geen verbetering. Integendeel, in Arnhem wordt de verdeelstoornis juist groter.

Begin 2020 is onderzoeksbureau Significant-APE gevraagd onderzoek te doen naar de verdeelstoornissen over de jaren 2015 tot en met 2019<sup>3</sup>. Het uitgevoerde onderzoek wijst uit dat het verdeelmodel BUIG, ondanks dat het wordt gezien als 'uitontwikkeld', nog steeds niet compleet is. Dat geldt voor alle budgetjaren vanaf 2015. Afhankelijk van de lokale omstandigheden leidt dit tot grotere of kleinere verdeelstoornissen. Dat wil zeggen dat de objectief berekende BUIG-uitgaven te laag of te hoog wordt vastgesteld. Ook voor Arnhem geldt dat er nog verdeelstoornissen zijn en dan met name op de maatstaaf die wordt gebruikt voor centrumfunctie. Significant-APE heeft de schatting gemaakt dat, indien het verdeelmodel wordt gezuiverd van de verdeelstoornissen, Arnhem voor 2019 circa € 40 budget per huishouden meer zou krijgen.

Naast de verdeling van het budget heeft de Raad voor het Openbaar Bestuur geconcludeerd dat het Rijk de afgelopen jaren een ontoereikend budget beschikbaar heeft gesteld<sup>4</sup>. Dit heeft geleid tot grote tekorten bij gemeenten, oplopend tot ruim 270 miljoen euro in 2016 en 2017. Voor 2018 en, op basis van de voorlopige cijfers, 2019 is het budget wel toereikend. De raming van het budget blijft echter wel een aandachtspunt. Met name de ramingen van het ministerie voor de beleidseffecten zijn lastig te controleren. De VNG is samen met Divosa in gesprek met SZW om te komen tot meer transparantie en meer betrokkenheid van gemeenten vooraf bij de totstandkoming van het macrobudget.

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

---

<sup>3</sup> Rapport: STOORNISSEN IN DE OBJECTIEVE VERDELING VAN BUIG-BUDGETTEN 2015-2019 Arnhem, Significant APE, 23 januari 2020

<sup>4</sup> Rapport: Financieringssystematiek Bijstand, ROB, 19 juni 2018

verdeling van het macrobudget. Tevens heeft Arnhem bezwaar gemaakt tegen de BUIG beschikkingen 2015 tot en met 2019.

### **Meer uitkeringen dan voorspelling verdeelmodel**

Het verdeelmodel voorspelt voor Arnhem fors minder bijstandsuitkeringen dan de realisatie. Uit de door het Rijk beschikbaar gestelde "Rekentool verdeelmodel bijstandsbudgetten 2019" blijkt dat Arnhem ongeveer 480 huishoudens meer in de bijstand heeft dan de voorspelling van het model. Deze afwijking ten opzichte van de voorspelling concentreert zich met name op de groep alleenstaande huishoudens en huishoudens in de leeftijdscategorie 50+. Wat de precieze oorzaak van deze afwijking is, is moeilijk te duiden. Voor een deel denken we nog steeds dat dit komt door het verdeelmodel. Daarnaast zien we dat Arnhem, in vergelijking met het landelijk gemiddelde en met vergelijkbare steden een relatief hoge bijstandsdichtheid heeft. Uit landelijke cijfers blijkt dat Arnhem weliswaar goed presteert op de instroom (instroom % is lager dan landelijk) maar slecht scoort op de uitstroom<sup>5</sup>. Hoewel Arnhem in 2019 wel beter presteert op de uitstroom dan in 2018, lijken onze uitstroombevorderende maatregelen nog niet effectief genoeg (Bron: monitor DNW). Hier liggen verbetermogelijkheden. Het college constateert tevens dat mensen langdurig afhankelijk zijn van een uitkering, waarbij in sommige wijken en buurten deze langdurige afhankelijkheid van de uitkering zich voortzet van generatie op generatie. De gemeente Arnhem ziet mogelijkheden om extra, aanvullende maatregelen te nemen om dit patroon van langdurige uitkeringsafhankelijkheid terug te dringen. Deze maatregelen worden verderop beschreven onder deel B " Getroffen interne en externe maatregelen om het tekort verder te reduceren ".

---

<sup>5</sup> Landkaart van de participatiewet, Berenschot, 21 november 2018

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

In dit onderdeel van de verklaring van het college wordt beschreven welke (aanvullende) interne (B1) en externe maatregelen (B2) zijn getroffen om een bijdrage te leveren aan de verdere tekortreductie. Bij B2 wordt beschreven hoe de consultatie van de externe partij of externe bron heeft geleid tot de getroffen externe maatregelen.

Maatregelen die instroom beperken en uitstroom bevorderen, reduceren het aantal te verstrekken uitkeringen en daarmee het tekort op BUIG. Ook in 2019 heeft de gemeente Arnhem (verder) geïnvesteerd in verschillende maatregelen om het tekort op BUIG te reduceren. Met het programma Doorbraak naar werk (looptijd 2019-2023) zijn we bezig om bestaande aanpakken en inspanningen te intensiveren. Daarnaast zetten we in op aanvullende maatregelen om Arnhemmers die langdurig afhankelijk zijn van een uitkering zoveel mogelijk in eigen inkomen te laten voorzien en uitstroom te bevorderen. Een breed palet aan inspanningen is nodig. We focussen ons op de volgende doorbraken:

1. Investeren in voorkomen
2. Dichtbij de Arnhemmer en integraal
3. Perspectief bieden: aan het werk, tenzij
4. Inclusief werk
5. Samen sterk
6. Monitoring

Hieronder beschrijven wij conform ons programmaplan per inspanningslijn welke actielijnen wij inzetten om tot de gewenste doorbraken te komen. Veel actielijnen zijn voorgaande jaren al ingezet en lopen ook komende jaren nog door. 2019 stond vooral in het teken van het aanbrengen van samenhang en focus, uitmondend in een vastgesteld programmaplan Doorbraak naar Werk, en de investering op de organisatieontwikkeling van het cluster W&I, onze key-partner in het laten functioneren van de Arnhemse participatieronde.

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

AEF heeft ook een startfoto gemaakt van de werkwijze van Werk & Inkomen en wat nodig is hierin anders te doen (randvoorwaarden voor oplossingen) voor het halen van de ambitie. De conclusies en aanbevelingen, zoals een integrale aanpak, dichtbij de leefwereld van de inwoner en tactisch gat opvullen, uit dit onderzoek hebben we een plek gegeven in de nieuwe werkwijze van het cluster Werk en Inkomen. Daarnaast heeft AEF ook een onderzoek gedaan naar de nieuwe visie en strategie van gemeente Arnhem voor het bieden van toekomstperspectief voor nieuwe Arnhemmers. Dit heeft geleid tot het uitgangspunt dat werk de beste manier is om de taal te leren, te integreren en duurzaam een bestaan op te bouwen.

De actielijnen die we hieronder beschrijven, betreffen zowel interne (B1) als externe (B2) maatregelen die elkaar versterken en aanvullen. Wij vinden het daarom belangrijk om deze eerst als één geheel weer te geven onder de betreffende inspanningslijnen. In onderdeel B1 en deel B2 van deze aanvraag zetten we de acties nogmaals overzichtelijk en geordend op een rij, onderverdeeld naar interne en externe maatregelen.

**1. Investeren in voorkomen dat mensen (langdurig) afhankelijk worden van inkomensondersteuning**  
Wij willen voorkomen dat Arnhemmers afhankelijk worden van inkomensondersteuning. Wij denken dat betaald werk daar het beste middel voor is. Onze acties zijn daarom gericht op het voorkomen van instroom in de bijstand en de inzet op begeleiden naar betaald werk. We richten ons daarbij op de Arnhemmers die nu nog niet bekend zijn bij Werk & Inkomen, maar van wie we weten dat zij zonder preventieve acties zullen instromen in de Participatiewet. Schoolverlaters zonder startkwalificatie, Arnhemmers met een eindigende WW-uitkering en vluchtelingen die een verblijfsstatus krijgen, hebben hierbij onze aandacht. Arnhemmers die een beroep doen op de participatiewet helpen we bij het zetten van stappen naar werk. Dit past bij onze 'aan het werk, tenzij' insteek. We baseren ons hierbij op de succeservaringen voor de doelgroep met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt en hebben deze aanpak eind 2018 verbreed. Acties die onder deze inspanningslijn worden uitgevoerd:

#### A. Bemiddelen aan de poort (B1)

Voor mensen die zich melden voor een uitkering en een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben, is in 2018 de zogenaamde Bemiddelen aan de poort-aanpak ingezet. Gedurende acht weken worden mensen intensief begeleid en gestimuleerd om zelf een betaalde baan te zoeken. Bemiddelen aan de poort blijkt een succesvol instrument en werd daarom ook in 2019 doorgezet: de aanpak is integraler opgezet en versterkt.

#### B. Versterken poortfunctie Cluster Werk & Inkomen (B1)

Arnhemmers die een beroep doen op de participatiewet helpen we bij het zetten van stappen naar werk. Dit past bij onze 'aan het werk, tenzij' insteek. We pasten deze werkwijze eerder al toe voor mensen die een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben en hebben dat verbreed naar iedereen die bij ons een uitkering aanvraagt. In de aanpak hebben we ook verbinding gevormd met Activerend werk (van Centrum Activerend Werk- hierna CAW) en begeleid werk (van Scalabor) zodat er aansluitend, als nodig, een robuuster arbeidsontwikkeltraject kan worden ingezet. De poortfunctie is in 2019 verder geborgd.

### C. Zoekperiode en scholingsplicht voor jongeren (B1)

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

### D. Sluitende aanpak jongeren in kwetsbare positie (B1 & B2)

De sluitende aanpak voor jongeren in kwetsbare posities (van school naar werk of school) scherpen we aan en is in 2019 voorbereid. Met onze partners uit onderwijs, bedrijfsleven en de uitvoering zetten we in op het voorkomen dat jongeren uitvallen. Belangrijk daarbij vinden we dat alle partijen zo veel mogelijk hun eigen verantwoordelijkheid nemen. In elk geval.

- Gaan we de inzet op de goed werkende leerlingnetwerken VSO/Pro, die zorgen voor een warme overstap van school naar werk, intensiveren. Leerlingnetwerken VSO/ Pro hebben als doel om een sluitend regionaal netwerk te realiseren bij de overgang van jongeren in een kwetsbare positie van VSO/ Pro naar vervolgonderwijs of werk. Binnen dit netwerk werken onderwijsinstellingen, Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP), UWV, gemeenten en andere partners samen om een warme overstap te realiseren. De Leerlingnetwerken VSO/ Pro in onze arbeidsmarktregio worden landelijk als 'good practice' genoemd. (B1)
- Gebruiken we de ervaringen van de leerlingnetwerken om ook voor Entree en MBO-2 een heldere en succesvolle samenwerking neer te zetten. Het Schakelpunt Onderwijs-Werk heeft als doel om een sluitend regionaal netwerk te realiseren bij de overgang van jongeren in een kwetsbare positie van Entree en MBO-2 naar werk. Daarbij worden de hiaten in de huidige aanpak gesignaleerd en verbindingen gelegd tussen onderwijsinstellingen, Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL), Leer-Werk-Loket Midden-Gelderland (LWL), Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland ( WSP) en gemeenten. De ervaringen van het schakelpunt en de leerlingnetwerken gebruiken we om ook voor Entree en MBO-2 een heldere en succesvolle samenwerking neer te zetten. (B1)
- Proberen we jongeren die geen startkwalificatie hebben, niet op school zitten, geen werk hebben en geen uitkering aanvragen in beeld te krijgen. We maken hierbij gebruik van de mogelijkheid om bestanden te koppelen en de kennis vanuit de wijken. (B1)
- Herijken we de aanpak vroeg- en voortijdig schoolverlaten zodat uitval nog verder teruggebracht wordt, is een sluitende aanpak voor kwetsbare jongeren een belangrijk onderwerp bij de Maatschappelijk Educatieve Agenda en zoeken we de aansluiting met de jeugdzorg. (B2)
- Gaat onze schulddienstverlening goed aansluiten op de begeleiding naar werk of terug naar school zodat schuld geen belemmering vormt. (B1)
- Richten we ons op goede nazorg passend bij deze doelgroep (B1)

Partners: Schoolbesturen, jongeren, MEE, sociale wijkteams, UWV, W&I, CAW, WSP, LWL, RBL en regiogemeenten



### E. Implementeren herijkte aanpak statushouders en nieuwkomers (B2)

Statushouders en nieuwkomers vragen een intensieve benadering op meerdere leefdomeneinen. We willen ook hen zo snel mogelijk financieel zelfstandig krijgen en het risico op langdurige afhankelijkheid verkleinen. Ons uitgangspunt is dat werk de beste manier is om de taal te leren, te integreren en duurzaam een bestaan op te bouwen. Evenals de afgelopen periode werden in 2019 statushouders ondersteund door het kernteam statushouder bij W&I. We gebruiken de ervaringen uit de afgelopen periode, voor een verbeterde werkwijze. Eind 2019 werd de aanpak rondom statushouders en nieuwkomers herijkt

Partners: W&I, Scalabor, CAW, regiogemeente

### F. Outreachend samenwerken met uitkeringsinstanties reclassering (B2)

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

Partners: UWV, W&I

## **2. Dichtbij de Arnhemmer en integraal werken**

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

### A. Versterken gebiedsgerichte samenwerking cluster W&I- SWT-TLO (B2)

Samen met de Teams Leefomgeving (TLO) maakten we gebiedsagenda's. De TLO's zijn de ogen en oren van de wijk en weten waar vraagstukken en kansen liggen in de wijken. In een vaste cyclus vindt met de Teams Leefomgeving het gesprek over gebiedsagenda's plaats. In deze agenda's bepalen we per wijk de behoefte t.a.v. participatie zodat we onze aanpak daarop kunnen inrichten. Zo krijgt de stedelijke opgave een accent per wijk. De vereiste gebiedsgerichte samenwerking tussen genoemde partijen is met het project 'Werken loont' in 2019 voorbereid.

Partners: Teams Leefomgeving, W&I, sociale wijkteams

### B. Aanpassen werkprocessen en dienstverlening Cluster W&I (B2)

Onze eigen uitvoeringsorganisatie staat voor een enorme slag: wij gaan de werkwijze bij Werk & Inkomen aanpassen om dichtbij de Arnhemmer te kunnen staan. De afgelopen jaren is de volledige uitvoeringsketen voor participatie getransformeerd: het Centrum Activerend Werk, Scalabor, het

regionaal Werkgeversservicepunt en de ontwikkeling in de wijken met de Teams Leefomgeving en de sociale wijkteams. De ontwikkeling bij Werk & Inkomen is noodzakelijk om als volwaardige toekomstbestendige partner te functioneren in de keten en de ambities te kunnen realiseren. Het gaat om:

- De Arnhemmer centraal stellen, vanuit de volledige breedte van zijn leefomgeving. Werk & Inkomen gaat dan ook gebiedsgericht werken en inwoners hebben straks hun eigen aanspreekpunt, iemand die hen kent en met wie ze regelmatig contact hebben.
- Vanuit werk, inkomen en zorg, in direct samenspel met de sociale wijkteams, te kijken wat nodig is en de 'regie' nemen op het bevorderen van financiële zelfredzaamheid en werk.
- De inwoner op weg naar werk te ondersteunen, te volgen en nazorg te bieden voor een duurzaam resultaat.
- Methodisch en evidence-based werken.

De voorbereiding voor de ontwikkeling heeft in 2019 plaatsgevonden, de implementatie staat gepland vanaf juni 2020. Ook de samenwerkingsafspraken tussen sociale wijkteams en Werk&Inkomen zijn uitgewerkt, om zo hun samenwerking zo effectief en efficiënt mogelijk te maken.

Partners: W&I, sociale wijkteams (Zorg dichterbij).

#### C. Uitrollen werkwijze Versnellingsteams binnen Cluster W&I (B1)

Sinds eind 2018 werkten we met een versnellingsteam. In een klein team werden in korte tijd intensief samengewerkt met de inwoner om hem/haar zo snel mogelijk toe te leiden naar betaald werk. De aanpak was vernieuwend en zaken worden in samenhang ontwikkeld zoals versterken van de poortfunctie en gebiedsgericht werken. Het versnellingsteam werkte met een concrete opdracht in aantallen naar toeleiding Scalabor, CAW, WSP en uitstroom naar betaald werk. De inzet van het versnellingsteam bij Werk & Inkomen, bleek in 2019 effect op te leveren. Deze werkwijze is in 2020 geïntegreerd in de nieuwe organisatie Werk en Inkomen

Partners: sociale wijkteams, CAW, Scalabor, WSP en W

#### D. Herijken aanpak Armoede en schulden (B2)

We gaan belemmeringen wegwerken en in deze periode wordt onze aanpak op het terrein van armoede, schulden en werk herijkt. Werk zien we als een belangrijke oplossing om uit een situatie van armoede en schulden te komen. Bij de herijking gaan we in gesprek met partijen in en buiten de stad en te kijken we naar ervaringen van andere steden. Tegelijkertijd vormen schulden en armoede meer en meer de belangrijkste belemmeringen om aan het werk te kunnen gaan. We willen samen met partners en inwoners goed begrip krijgen van de opgave, bepalen waar we naartoe willen en welke oplossingen hierbij horen. Ondertussen gaan we ook direct aan de slag met inwoners en gezinnen waar naast een grote zorgvraag ook schulden zijn, een bijstandsuitkering is of een beroep wordt gedaan op andere inkomensvoorzieningen. Partners: Arnhemmers, partners in de stad, sociale wijkteams, W&I

#### C. Implementeren project 'Werken loont' (B2)

Wij willen dat werk loont Voor de Arnhemmer met een uitkering en voor de werkgever die een plaats aan deze mensen biedt. We gaan dit onder andere doen door deeltijd werk lonend te maken en steviger

in te zetten op loonkostensubsidie. Hierdoor krijgen Arnhemmers de gelegenheid stappen te zetten in een echte werkomgeving. We onderzoeken verschillende mogelijkheden om de beweging naar werk te faciliteren. Het wegnemen van drempels is hierin een belangrijk speerpunt. Het dilemma dat mensen soms de stabiliteit van een uitkering verkiezen boven de (mogelijke) instabiliteit van een baan met salaris werpt zo'n barrière op. Ook de angst voor het kwijtraken van toeslagen kan hierbij een rol spelen. Voor de stap naar werk is het belangrijk om die (vrees voor) financiële instabiliteit weg te nemen. We maken onze dienstverlening hierop meer passend en geven daarmee invulling aan 'Werken loont'.

Divosa (Werkwijzer Verrekening parttime inkomsten, februari 2019) en Stimulansz (Samenspel centraal en decentraal inkomensbeleid, oktober 2019) onderschrijven dat onzekerheid over (de ontwikkeling van) het inkomen, een remmende factor kan zijn voor arbeidsinschakeling. Het gaat mensen niet alleen om meer inkomen, maar net zo goed om stabiliteit in hun inkomen. Voor de invulling van de lijn 'Werken Loont' sluiten we aan op deze bevindingen. Om de rust en ruimte te hebben om te werken aan perspectief, is het bieden van financiële stabiliteit cruciaal. Financiële stabiliteit als basis waarop verder gebouwd kan worden.

De maatregelen hebben effect op meerdere terreinen. Door onze dienstverlening te richten op het vergroten van financiële stabiliteit, nemen we niet alleen een belemmering voor de stap naar werk weg, maar beperken we ook het risico op schulden. Het in samenhang brengen van werk en inkomen sluit naadloos aan op de ingezette organisatieontwikkeling van W&I en zorgt voor een betere dienstverlening aan onze inwoners. De voorgestelde aanpak wordt door de afdeling Werk & Inkomen verder ontwikkeld en ingebed in de werkprocessen. We starten op kleinere schaal en bouwen vanuit de ervaringen verder aan de opschaling, professionalisering en verbreding van onze dienstverlening rond financiële stabiliteit.

#### E. Minima-effectrapportage Nibud (B2)

Om een volledig beeld te krijgen van het effect van inkomen op de afbouw van toeslagen, regelingen en kwijtscheldingen hebben wij het Nibud gevraagd een effectrapportage op te stellen. De resultaten worden meegenomen in een vervolg waarin we kijken hoe we minimaregelingen meer ondersteunend kunnen maken aan de stap naar werk. Ook de mogelijkheden om maatwerk bij een eventuele armoedeval toe te passen worden hierin betrokken.

#### F. Vast aanspreekpunt W&I (B2)

In het kader van het programma 'Doorbraak naar werk' is onder andere besloten dat meer wijkgericht en integraal wordt gewerkt. AEF besteedde hier ook aandacht aan in de foto die zij maakten. Inwoners krijgen een vast aanspreekpunt vanuit werk en inkomen. Dat aanspreekpunt is iemand die helpt bij het zoeken naar werk, maar ook andere problemen zoals schulden of armoede aanpakt.

### 3. Perspectief bieden; aan het werk tenzij

Arnhemmers die een beroep doen op ondersteuning vanuit de Participatiewet helpen we zo snel mogelijk op weg naar werk: 'aan het werk, tenzij'. We bieden diverse mogelijkheden voor inwoners die een grote afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen hebben, voor Arnhemmers die met een vorm van begeleiding kunnen werken en voor hen die rechtstreeks aan het werk kunnen. De afgelopen jaren is de volledige uitvoeringsketen voor participatie getransformeerd: het Centrum Activerend Werk (CAW), arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor, het regionaal Werkgeversservicepunt (WSP) en de ontwikkeling in de wijken met de Teams Leefomgeving en de sociale wijkteams. We zijn aan de slag om de samenwerking in de keten, met het CAW, Scalabor en het WSP continu te verbeteren. De regionale samenwerking in het kader van Perspectief op Werk gaat hier ook bij helpen, evenals de verdergaande verbreding en harmonisatie van de werkwijze van SROI, de werkgeversdienstverlening en de publiek-private samenwerkingen rondom branchegerichte leerwerkketens. Acties die onder deze inspanningslijn worden uitgevoerd:

#### A. Doorontwikkelen van (Centrum voor) Activerend Werk (B2)

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

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

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

Partners: CAW, aanbieders, sociale wijkteams, W&I

#### B. Doorontwikkeling van Scalabor (B2)

Scalabor is primair een arbeidsontwikkelbedrijf, waarbij passend werk voor mensen met verminderd arbeidsvermogen is georganiseerd in een productiefaciliteit, een dienstenbedrijf en een detachingsfaciliteit. Scalabor levert de diensten diagnose en advies, passend werk en arbeidsontwikkeltrajecten, detachering (individueel en groep) en jobcoaching en nazorg. Zowel vanuit de wijkaanpak als vanuit W&I krijgen mensen met een PW-uitkering een arbeidsontwikkeltraject van Scalabor. Hiermee worden mensen "werkfit" gemaakt en maken zij meer kans op vacatures, die

bijvoorbeeld via het WSP (zie onder) worden verzameld. Scalabor bestaat ruim een jaar. De gemeenteraad heeft bij de start aan Scalabor een aantal transformaties meegegeven. Insteek is dat deze transformaties de doorontwikkelagenda van Scalabor bepalen:

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

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

Partners: Scalabor, W&I, CAW, WSP

#### C. Doorontwikkeling van Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (B2)

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

Partners: Werkgevers(organisaties), Scalabor, UWV, W&I

#### D. Doorontwikkeling van LeerWerkLoket Midden-Gelderland (B2)

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

Partners: Werkgevers(organisaties), Onderwijs, Scalabor, WSP, UWV, W&I

#### E. Versterken ketensamenwerking Cluster W&I, CAW, Scalabor, WSP, LWL (B2)

Binnen de arbeidsmarkt Midden Gelderland werken diverse uitvoeringpartners samen om inwoners te ondersteunen bij het overbruggen van hun afstand tot de arbeidsmarkt. Bij het doorlopen van de gehele keten vanuit het perspectief van de werkgever (vanaf vacature, naar het voorstellen van werkzoekenden, de plaatsing en nazorg) of vanuit het perspectief van de inwoner (vanuit uitkering, via

arbeidsontwikkeling en werkervaring naar een succesvolle match met een werkgever) zien wij mogelijkheden voor optimalisatie. Het project 'Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse' (APK) houdt zich hier helemaal mee bezig. Het project biedt belangrijke input voor de (lerende) samenwerkende ketenpartners.

Partners: W&I, UWV, CAW, Scalabor, WSP, LWL

#### F. Invullen ketenregie door cluster W&I (B2)

Door gefaseerd te werken aan het verbeteren van de ketenregierol van het cluster Werk & Inkomen worden er vorderingen gemaakt met het optimaliseren van de ketensamenwerking. CAW, Scalabor, WSP en LWL geven adequaat invulling aan hun doorontwikkelagenda's. Speciale aandacht gaat uit naar de ontwikkeling en implementatie van 'methodische werkwijzen' en het verbinden van de lokale inzetten en aanpakken met de activiteiten die voortkomen uit de regionale Strategische Agenda Arbeidsmarkt Midden Gelderland en de regionale Uitvoeringsagenda Perspectief Op Werk.

#### G. Intensiveringsmaatregelen doorstroom (B2)

In aansluiting op de decentralisaties is een nieuwe uitvoeringsstructuur - in de vorm van een participatierotonde - gebouwd rondom de uitvoering van de Participatiewet en andere regelgeving. Voor wat betreft het onderdeel Doorstroom is over 2019 de algemene conclusie dat we goed op weg zijn en de ingezette lijn moeten vasthouden. Het ondersteuningsaanbod van CAW, Scalabor en WSP (dat vanuit de regiefunctie van W&I kan worden ingezet) is van toegevoegde waarde voor de arbeidsontwikkeling van inwoners. Die toegevoegde waarde kan echter nadrukkelijk worden verbeterd. Want hoewel er successen worden geboekt stinkt de doorstroom op bepaalde plekken in de keten (o.a. van Activerend Werk naar betaald of vrijwilligers werk), is de uitval op bepaalde plekken in de keten te hoog (o.a. in de wisselwerking Cluster W&I-Scalabor) en blijven de banenafspraken-plaatsingen (in aantallen en duurzaamheid) een aandachtspunt (o.a. in de wisselwerking Cluster W&I-WSP-werkgevers. Verdiepende analyses op onderdelen vormen de basis voor het verbeteren van de toegevoegde waarde van het ondersteuningsaanbod op de afslagen van de Participatierotonde en het doorontwikkelen en optimaliseren van de ketensamenwerking tussen Cluster W&I, CAW, Scalabor en WSP.

### **4. Stimuleren van inclusief werkgeverschap**

Om langdurige afhankelijkheid van een uitkering te voorkomen en uitstroom te bevorderen worden werkgevers gemotiveerd om hun werk inclusiever te organiseren. De wens om te komen tot een meer inclusieve arbeidsmarkt, waarbij meer Arnhemmers structureel kunnen meedoen in passend werk, hebben we in 2019 op diverse manieren vormgegeven. De focus ligt hierbij zowel op Arnhem als op de arbeidsmarktregio, omdat werkgelegenheid meer regionaal dan stedelijk moet worden ingericht. Acties die onder deze inspanningslijn worden uitgevoerd:

#### A. Maximale invulling social return (B2)

Maximale invulling social return betekent dat we kijken hoe met maatwerk de meest duurzame oplossing mogelijk is. Of dit nu is door werk of werkervaringsplaatsen te bieden, te investeren in opleiding of anderszins. We doen dat vanuit het perspectief 'lokaal, sociaal, duurzaam'. Ook bij de inzet van het klimaatfonds zoeken wij naar mogelijkheden voor social return. We hebben een speciaal team

ingericht voor social return. De komende tijd verkennen wij de mogelijkheid om de aanpak meer regionaal op te pakken. Dat betekent nog meer helderheid voor werkgevers en daarmee kans op goed resultaat. Daarnaast helpen we andere partijen in de stad bij het vormgeven van de social return opgave. Partners: W&I, bedrijfsleven, Scalabor, regiogemeenten, woningcorporaties en andere partners in de stad

#### B. Inclusieve werkgever (B1)

Gemeente Arnhem wil een inclusieve werkgever zijn. De opgave om meer mensen richting betaald werk te krijgen is ook een opgave voor ons als werkgever. We willen minimaal voldoen aan onze banenafpraak. Dat lukt al in aantallen en we staan nu voor de opgave deze plekken te verduurzamen. We doen mee met Talenttraject Werken zonder te beperken samen met provincie, gemeente Nijmegen, gemeente Overbetuwe en het Werkbedrijf. We hebben een actief stagebeleid met daarbij een stagecoördinator, voor alle niveaus van onderwijs en we bieden werkervaringsplaatsen. Afgelopen jaar zijn er bewustwordingssessies geweest met inspirerende sprekers, heeft een aantal leidinggevenden de training solliciteren zonder vooroordelen gevolgd en is er een succesvolle netwerkbijeenkomst geweest met jongeren met een diverse achtergrond.

#### C. Ondersteunen regionale netwerken inclusieve ondernemers (B2)

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

#### D. Zorg en duurzaamheid (B2)

Een aantal sectoren in onze stad kent een grote (structurele) vraag naar mensen. Een van die sectoren is de zorg. Onze duurzaamheidsambities bieden ook kansen om vraag en aanbod dicht bij elkaar te brengen. Denk aan alle werkgelegenheid rond de energietransitie. Wij maken werk van zorg en duurzaamheid. Op dit moment lopen er al diverse initiatieven, bijvoorbeeld in samenwerking tussen Scalabor en zorgpartijen en in samenwerking met corporaties rond de energietransitie. De komende tijd zetten wij in op het bij elkaar brengen van partijen.  
Partners: werkgevers in zorg en rond de duurzaamheidsopgave, brancheorganisaties, onderwijs, Scalabor, W&I

#### E. Implementeren Werkinvesteringsfonds (B1)

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

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

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

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

Eind 2018 hebben we een eerste kader opgesteld van het Werkinvesteringsfonds en in 2019 zijn we gestart met het vormgeven van de toepassing van het fonds. In ons programmaplan Doorbraak naar Werk hebben we de spelregels en werkwijze van het Werkinvesteringsfonds beschreven. In het afgelopen jaar zijn diverse initiatieven geïnventariseerd en door partijen verder ontwikkeld. In de zomer van 2019 gingen de eerste projecten van start.

Op dit moment biedt een aantal projecten met een ander karakter kansen. Namelijk het vermeerderen van 'vindplaatsen' om met Arnhemmers de goede gesprekken over werk te voeren. Met name waar organisaties achter de voordeur komen, denk aan corporaties die met huurders in gesprek gaan over verduurzaming, ontstaat contact en kunnen we ook in gesprek over werk. Ook in intensieve verbinding met vraagstukken rond armoede en schulden, zo grijpen wij de kwijschelding van gemeentelijke vorderingen aan voor goede integrale gesprekken over schulden en werk. Bij alles wat speelt stellen wij de vraag: wat biedt goede rendementen voor het behalen van onze ambitie en het bewerkstelligen van daadwerkelijke veranderingen.

#### F. Uitbouwen branchegerichte aanpakken/leer-werk-ketens (B2)

Een ontwikkeling in 2019, deels ook gekoppeld aan de andere bewegingen, is de oriëntatie en start van een aantal publiek-private samenwerkingen rondom branchegerichte leerwerkketens. Met werkgevers en MBO-instellingen worden diverse branchegerichte aanpakken en leerwerkketens (met baangarantie) ingevuld.

#### G. Herijken SROI-beleid en -uitvoering (B2)

Er wordt gewerkt aan een regionale harmonisatie van het beleid en de uitvoering rondom Social Return On Investment (SROI). In 2020 gaat een verkenning plaatsvinden in Arnhem en de regiogemeenten



onder welke wensen en voorwaarden van zowel de opdrachtgevers (gemeenten) als opdrachtnemers (werkgevers) SROI het beste kan worden vormgegeven en wordt een businesscase voorbereid rondom 'basiswerk'.

#### H. Behoud en uitbouw passend werk en uitwerken business case banenafpraak/beschut werk (B2)

Deze actielijn is verbonden aan de actie Doorontwikkeling Scalabor (zie onder inspanningslijn 3, actie B).

### **5. Samen sterk: Samenwerken met partners uit onderwijs en bedrijfsleven. Met onze ketenpartners. Met de regio, andere steden en met het Rijk**

De opgave waar we voor staan is van meer partijen dan van de gemeente alleen. Samenwerken maakt ons werk beter en de impact die we kunnen bereiken groter. Acties die onder deze inspanningslijn worden uitgevoerd:

#### A. Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse (APK) (B2)

In september 2018 is het Regionaal Werkbedrijf (RWB) gestart met drie arbeidsmarkt periodieke ketenanalyses (APK). Hiervoor is het onderzoeksbureau Nautus ingehuurd. Het doel is om het matchingsproces aan te scherpen en de wensen en behoeften van de verschillende partners in de keten zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen. Hiermee kunnen er meer vacatures vervuld worden en meer mensen worden geplaatst. Dit leidt tot meer uitstroom uit de uitkering. Daarnaast wordt een methodiek ontwikkeld zodat we als arbeidsmarktregio zelf structureel een APK kunnen organiseren. In 2019 is de Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse (APK) ontwikkeld en getest en werd het project om het structureel te borgen voorbereid en ondergebracht in de regionale uitvoeringsagenda Perspectief op Werk.

#### B. Nieuwe samenwerkings- en uitvoeringsstructuur (B2)

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

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

Om de haalbaarheid en realiseerbaarheid van de lokale doelen en ambities van het programma Doorbraak Naar Werk te vergroten werden in 2018 op regionaal niveau rondom het arbeidsmarktbeleid verbinding en afstemming gezocht en gevonden met de belangen en agenda's van onze partners in het bestuurlijke Werkbedrijf (werkgevers, vakbonden, onderwijs, UWV en regiogemeenten). Belangrijke

gespreksthema's waren de inclusieve arbeidsmarkt, het stimuleren van sociaal ondernemerschap en de ketensamenwerking. Daarnaast werd in 2018 op lokaal niveau het begin gemaakt om meer samenhang en wisselwerking aan te brengen in de inspanningen van (i) de afzonderlijke gemeentelijke programma's Inclusie, Zorg Dichterbij en Doorbraak Naar Werk en (ii) de teams Leefomgeving. Dit kreeg een vervolg in 2019. Ook in 2019 had het cluster Werk & Inkomen de stedelijke opgave om meer Arnhemmers aan het werk te helpen (en dus meer Arnhemmers een minder groot beroep te laten doen op inkomensondersteuning) gesynchroniseerd met gebiedsgerichte uitdagingen (en kansen) van de wijken.

#### C. Verbinding Human Capital Agenda regio Arnhem-Nijmegen (B2)

Met onze partners in het Werkbedrijf en Economic Board (werkgevers, werknemers, provincie, onderwijs en regiogemeenten) zoeken en borgen we afstemming en verbinding rondom het (boven)regionale arbeidsmarkt- en het Human Capitalbeleid. We zetten in op een gezamenlijke positionering en lobby richting het Rijk.

Partners: Werkbedrijf, Economic Board

#### D. Strategische Agenda Arbeidsmarktregio Midden Gelderland (B2)

De regionale samenwerking hebben we in 2019 gedefinieerd in de Strategische Agenda Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland (vastgesteld in september 2019), gekoppeld aan de uitvoeringsagenda Perspectief op Werk die eind 2019 in uitvoering is gebracht:

Samen met de regiogemeenten en het Werkbedrijf werken we aan een Regionaal Strategische Agenda. Waar gaan we als regio in komende jaren het verschil maken om onze individuele en gezamenlijke opgaven te verwezenlijken? De input van onder meer onze Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse (APK) helpt hierbij. Ook bekijken we met partners uit bedrijfsleven en onderwijs heel nadrukkelijk waar de toekomstige vraag in de arbeidsmarkt ligt en welke interventies daarbij passen. De zorg is daar zeer zeker een aandachtssector (waar ook al initiatieven op plaats vinden om gericht te ontwikkelen). Op basis hiervan formuleerden we de aanvraag Perspectief op Werk: ons antwoord op de uitdaging vanuit het Rijk om vanuit de arbeidsmarktregio een aanvraag in te dienen voor Perspectief op Werk. Deze aanvraag is in 2019 gehonoreerd.

Partners: Regiogemeenten, Werkbedrijf (onderwijs, bedrijfsleven)

#### E. Lobbyactiviteiten (B2)

Om de gezamenlijke positionering en lobby richting Rijk te versterken wordt de verbinding gezocht met de Human Capital Agenda van de Economic Board Arnhem-Nijmegen. Onderwerpen voor lobby zijn in elk geval het macrobudget en de verdeling daarvan, maar op dit moment ook de interventies die het rijk voorbereidt in het kader van haar Breed Offensief. Waarbij wij alert zijn op de balans tussen voor ons doel zinvolle centrale interventies en benodigde decentrale ruimte.

Partners: Werkbedrijf, G40, VNG

## **6. Beter weten wat werkt en leren monitoren op impact**

Wij sturen en monitoren op de doelen die we nastreven. Het is belangrijk om goed te weten waar we staan en te leren van onze interventies. Op beter monitoren, (bij)sturen en de invulling van onze gemeentelijke regierol op de uitvoeringsketen worden momenteel stappen gezet. Acties die onder deze inspanningslijn worden uitgevoerd:

### A. Programmaplan Doorbraak Naar Werk en organisatie- en implementatieplan W&I

Het programmaplan Doorbraak Naar Werk en het organisatie- en implementatieplan van W&I geven een goed beeld van hoe wij met de diverse inspanningen aan de slag gaan en/ of aan de slag zijn.

In juli 2019 heeft de raad het programmaplan vastgesteld. Bij het ontwikkelen van de aanpak binnen Doorbraak naar werk is gebruik gemaakt van allerlei onderzoeken (bijvoorbeeld van Divosa en Movisie) om de effectiviteit van arbeidstoeleiding te verbeteren. Ook is het Werkbedrijf betrokken bij het opstellen van het programmaplan en de doorontwikkeling van de uitvoeringsketen. Daarnaast zijn werkbezoeken gebracht aan verschillende gemeenten en het werk- en ontwikkelbedrijf WeenerXL om te leren van ervaringen elders. We zien daarbij dat het centraal stellen van de inwoners, het koppelen van meerdere leefgebieden en de focus op werk belangrijke sleutels zijn voor succes. De gemeente Arnhem heeft een onderzoek laten uitvoeren door AEF, waarbij de haalbaarheid van de ambitie binnen Doorbraak naar Werk is getoetst en de randvoorwaarden om deze te halen zijn verkend. We kregen daarbij relevante input op de complexiteit van de opgave, mede vanwege de vaak complexere situatie van mensen in een uitkeringspositie. Ook kregen we input op dat wat nodig is om aan de slag te gaan met de ambitie. De input uit deze consultaties samen met de ambitie binnen Doorbraak naar werk hebben geleid tot de (door)ontwikkeling van verschillende maatregelen.

Het AEF heeft ook een startfoto gemaakt van de werkwijze van Werk & Inkomen en wat nodig is hierin anders te doen (randvoorwaarden voor oplossingen) voor het halen van de ambitie. De conclusies en aanbevelingen, zoals een integrale aanpak, dichtbij de leefwereld van de inwoner en tactisch gat opvullen, uit dit onderzoek hebben we een plek gegeven in de nieuwe werkwijze van het cluster Werk en Inkomen (maatregel 8). Daarnaast heeft AEF ook een onderzoek gedaan naar de nieuwe visie en strategie van gemeente Arnhem voor het bieden van toekomstperspectief voor nieuwe Arnhemmers. Dit heeft geleid tot het uitgangspunt dat werk de beste manier is om de taal te leren, te integreren en duurzaam een bestaan op te bouwen.

### B. Doorbraak naar werk: Monitor 1.0 en Monitor 1.1 januari 2019 t/m december 2019 (B2)

In de tweede helft van 2019 is Monitor 1.0 opgeleverd. Met het project 'Monitoring Doorbraak Naar Werk' wordt in een interactief proces (versneld) gewerkt aan verbetering van de monitoring. We werken nu stapsgewijs aan een monitor die ons in staat stelt om te sturen op (maatschappelijke) impact in plaats van sturen op input. Een monitor die ons leert waar we staan, die ons inzicht geeft in wat werkt en wat niet, die duidelijk maakt wat het effect is van onze inspanningen en die laat zien welke resultaten we bereiken. Monitoring is een belangrijke manier om ook de raad en onze partners mee te

nemen in de ontwikkelingen. Het vergezicht is een monitor voor het hele sociale domein. Zover is het nog niet. De monitoring voor Doorbraak naar werk is nog sterk in ontwikkeling, maar de eerste bestuursrapportage 'Doorbraak naar werk: Monitor 1.1 januari 2019 t/m december 2019' is een feit. Onze raad heeft de bestuursrapportage 'Doorbraak naar werk: Monitor 1.1 januari 2019 t/m december 2019' eind april 2020 ontvangen.

De rapportage over 2019 geeft inzicht in:

- de ontwikkeling van de Arnhemse bijstandspopulatie, onze prestaties op het gebied van instroom en uitstroom en dat afgezet tegen de prestaties van gemeenten van een vergelijkbare grootte;
- de ontwikkeling van de doorstroom en de prestaties van belangrijke uitvoeringspartners zoals Centrum voor Activerend Werk, Arbeidsontwikkelaar Scalabor en Werkgeversservicepunt;
- de bestandskenmerken op gebieds- en wijkniveau, het instroom- en uitstroompercentage naar leeftijd en wijk, het bestand naar leefvorm, leeftijd en uitkeringsduur per gebied, het aandeel dat een ontheffing voor de arbeidsverplichting heeft en het aandeel dat parttime werkt;
- de ontwikkeling van de financiën;
- en de voortgang van de inspanningslijnen (en acties) binnen het programma.

In deze monitor is gebruik gemaakt van de volgende data:

- De Benchmark Werk & Inkomen januari 2019 t/m december 2019 van Divosa (de vereniging van gemeentelijke directeuren in het sociaal domein);
- Aanvullende informatie afkomstig van het gemeentelijke cluster Werk & Inkomen;
- Halfjaarberichten van de belangrijkste uitvoeringspartners: CAW, Scalabor en WSP.

### C. Van input naar impact (B1)

Wij zetten in op een beweging van sturing op input naar sturing op (maatschappelijke) impact en een verbinding met het brede sociale domein.

### D. Verbeterinterventies (B1)

Wij ontwikkelen verbeterinterventies op strategisch, tactisch en operationeel niveau.

### E. Leren van anderen en de praktijk

Tot slot doet de gemeente Arnhem mee aan de Benchmark van Divosa en nemen we regelmatig deel aan bijeenkomsten van G-32, Divosa, VNG en de Programmaraad, waarin onder andere best practices worden uitgewisseld tussen gemeenten.

## B1. Beschrijving getroffen interne maatregelen

Onderstaande maatregelen zien wij als interne maatregelen. Deze maatregelen zijn tot stand gekomen zonder of deels zonder consultatie van externen. De toelichting op interne maatregelen is hierboven onder B opgenomen.

<b>1. Investeren in voorkomen</b>
Bemiddelen aan de poort
Versterken poortfunctie Cluster W&I
Zoekperiode en scholingsplicht voor jongeren
Sluitende aanpak jongeren in kwetsbare positie
<b>2. Dichtbij de Arnhemmer en integraal</b>
Uitrollen werkwijze Versnellingsteams binnen Cluster W&I
<b>3. Perspectief bieden: aan het werk, tenzij</b>
-
<b>4. Inclusief werk</b>
Inclusieve werkgever
Implementeren Werkinvesteringsfonds
Behoud en uitbouw passend werk en uitwerken business case banenafpraak/beschut werk
<b>5. Samen sterk</b>
-
<b>6. Monitoring</b>
Van input naar impact
Verbeterinterventies

## B2. Beschrijving getroffen externe maatregelen

Onderstaande maatregelen zien wij als externe maatregelen. Deze maatregelen zijn tot stand gekomen met consultatie van externen.

<b>1. Investeren in voorkomen</b>	
Sluitende aanpak jongeren in kwetsbare positie	We gebruiken de ervaringen van de leerlingnetwerken ten aanzien van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt om ook voor Entree en MBO-2 een heldere en succesvolle samenwerking neer te zetten en te komen tot een sluitende aanpak. Deze sluitende aanpak is een belangrijk onderwerp op de Maatschappelijk Educatieve Agenda en we zoeken de aansluiting met de jeugdzorg. Partners: Schoolbesturen, jongeren, MEE, sociale wijkteams, UWV, W&I, CAW, WSP en regiogemeenten
Implementeren herijkte aanpak statushouders en nieuwkomers	De foto die AEF voor ons maakte leidde tot ons ons uitgangspunt dat werk de best manier is om de taal te leren, te integreren en duurzaam een bestaan op te bouwen. We gebruiken deze foto en de ervaringen uit de afgelopen periode, voor een verbeterde werkwijze. Partners: W&I, Scalabor, CAW, regiogemeente
Outreachend samenwerken met uitkeringsinstanties reclassering	Met het UWV, de reclassering en de SVB hebben we knelpunten in kaart gebracht. Zo constateerden we bijvoorbeeld gaten in de overgang van de ene regeling naar de andere. Door outreachend samen te werken, beoordelen we steeds of een potentiële groep van instroom ook een extra aanpak vraagt. Partners: UWV, reclassering, SVB en W&I
<b>2. Dichtbij de Arnhemmer en integraal</b>	
Versterken gebiedsgerichte samenwerking cluster W&I- SWT-TLO	De bevindingen van de startfoto AEF op het gebied van samenwerking leidden tot deze actielijn. De vereiste gebiedsgerichte samenwerking tussen W&I, sociale wijkteams en Teams leefomgeving is met het project 'Werken loont' in 2019 voorbereid. Partners: Teams Leefomgeving, W&I, sociale wijkteams
Aanpassen werkprocessen en dienstverlening Cluster W&I	De conclusies en aanbevelingen van de startfoto van AEF van de werkwijze van Werk & Inkomen en wat nodig is hierin anders te doen (randvoorwaarden voor oplossingen) voor het halen van de ambitie hebben we een plek

	gegeven in de nieuwe werkwijze van het cluster: zoals een integrale aanpak en dichtbij de leefwereld van de inwoner. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in een reorganisatie van de uitvoeringsorganisatie.
Herijken aanpak Armoede en schulden	Bij de herijking zijn we in gesprek met partijen in en buiten de stad en kijken we naar ervaringen van andere steden. De inzichten die we hier uiteindelijk opdoen nemen we mee in onze herijking (loopt nog).
Implementeren project 'Werken loont'	Divosa (Werkwijzer Verrekening parttime inkomsten, februari 2019) en Stimulansz (Samenspel centraal en decentraal inkomensbeleid, oktober 2019) onderschrijven dat onzekerheid over (de ontwikkeling van) het inkomen, een remmende factor kan zijn voor arbeidsinschakeling. Het gaat mensen niet alleen om meer inkomen, maar net zo goed om stabiliteit in hun inkomen. Voor de invulling van de lijn 'Werken Loont' sluiten we aan op deze bevindingen, bijvoorbeeld door deeltijd werk lonend te maken en steviger in te zetten op loonkostensubsidie.
Minima-effectrapportage Nibud	Om een volledig beeld te krijgen van het effect van inkomen op de afbouw van toeslagen, regelingen en kwijtscheldingen hebben wij het Nibud gevraagd een effectrapportage op te stellen. De (nog op te leveren) resultaten worden meegenomen in vervolg.
Vast aanspreekpunt W&I	Een van de bevindingen van AEF is dat het voor inwoners uitmaakt welke consulent zij tegenover zich krijgen. In aansluiting op het besluit om meer wijkgericht en integraal te werken (vanuit programma Doorbraak naar Werk) krijgen inwoners een vast aanspreekpunt vanuit W&I.
<b>3.      Perspectief bieden: aan het werk, tenzij</b>	
Invullen ketenregie door cluster W&I	De startfoto van AEF liet zien dat het cluster W&I haar regierol moet doorontwikkelen. Bij deze doorontwikkeling is speciale aandacht voor ontwikkeling en implementatie van 'methodische werkwijzen' en het verbinden van de lokale inzetten en aanpakken met de activiteiten die voortkomen uit de regionale Strategische Agenda Arbeidsmarkt Midden Gelderland en de regionale Uitvoeringsagenda Perspectief Op Werk.
Doorontwikkelen van (Centrum voor) Activerend Werk	Doel is dat mensen arbeidsvaardigheden opdoen en daarmee stappen zetten op de Participatieladder. In Activerend werk werken zorgaanbieders, Scalabor,

	<p>onderwijs, een vertegenwoordiging vanuit kleinschalige wijkinitiatieven, de vrijwilligerscentrale, cluster W&amp;I en de sociale wijkteams hierin samen. Partners: Centrum Activerend Werk, aanbieders, sociale wijkteams, W&amp;I</p>
<p>Doorontwikkeling van Scalabor</p>	<p>Scalabor levert de diensten diagnose en advies, passend werk en arbeidsontwikkeltrajecten, detachering (individueel en groep) en jobcoaching en nazorg. Vanuit onze verschillende rollen (aandeelhouder, klant) als gemeente Arnhem sturen wij/ zijn wij mede factor in de transformaties. Daarbij maken wij maximaal gebruik van Scalabor om Arnhemmers werkfit te maken, hen en SW-medewerkers in hun arbeidsontwikkeling te ondersteunen, in passende werkervaringsplekken en passend werk te voorzien en het georganiseerde passende werk betaalbaar te houden, te borgen en uit te bouwen. Partners: Scalabor, W&amp;I, Centrum Activerend Werk, WSP</p>
<p>Doorontwikkeling van Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland</p>	<p>Het WSP ondersteunt door jobcarving- en jobcreatie-adviezen te geven, drempels te verlagen door werkgevers te wijzen op en te adviseren over de mogelijkheden van PW-instrumenten en door afspraken te organiseren waarop kandidaatwerknemers en werkgevers elkaar ontmoeten en tot matches komen. De doorontwikkeling van het WSP richt zich met name op het versterken van de ketensamenwerking met Scalabor en andere partners en (in het licht van de huidige arbeidsmarkt) een evenwichtiger balans tussen de vraag- en aanbodbenadering. Partners: Werkgevers(organisaties), Scalabor, UWV, W&amp;I</p>
<p>Doorontwikkeling van LeerWerkLoket Midden-Gelderland</p>	<p>Het ondersteunt het WSP, UWV, cluster W&amp;I en Scalabor bij het vernieuwen van de werkgevers- en werknemersbenadering en aanpakken en doet dit door vooral ook zelf in de uitvoering inwoners en werkgevers te ondersteunen en adviseren. Partners: Werkgevers(organisaties), Onderwijs, Scalabor, WSP, UWV, W&amp;I</p>
<p>Versterken ketensamenwerking Cluster W&amp;I, CAW, Scalabor, WSP, LWL</p>	<p>De startfoto van AEF benadrukt het belang van ketensamenwerking en dat W&amp;I hier beter op kan aansluiten. Het project 'Arbeidsmarkt Periodieke Ketenganalyse' (APK) van het Regionaal Werkbedrijf (RWB) richt zich hierop. Het project biedt belangrijke input voor</p>



	de (lerend) samenwerkende ketenpartners. Partners: W&I, UWV, CAW, Scalabor, WSP, LWL
Intensiveringsmaatregelen doorstroom	Voortkomend uit de adviezen van AEF: Verdiepende analyses op onderdelen vormen de basis voor het verbeteren van de toegevoegde waarde van het ondersteuningsaanbod op de afslagen van de Participatierotonde en het doorontwikkelen en optimaliseren van de ketensamenwerking tussen Cluster W&I, CAW, Scalabor en WSP.
<b>4. Inclusief werk</b>	
Maximale invulling Social return	Lokaal, sociaal en duurzaam is een credo dat we landelijk zien en waar wij ons bij aansluiten. Met het bedrijfsleven, Scalabor, regiogemeenten, woningcorporaties en andere partners in de stad kijken wij hoe wij vanuit dit credo invulling kunnen geven aan een maximale invulling van social return.
Ondersteunen regionale netwerken inclusieve ondernemers	Op dit moment maken we met werkgevers de stand van zaken op, waar staan we, wat hebben partijen nodig om meer inclusief te gaan ondernemen? We kijken daarbij ook naar andere steden en initiatieven. Aan de hand van deze uitkomsten kijken we welke rol wij als gemeente kunnen spelen. Partners: bedrijfsleven, VNO-NCW, Stichting Inclusief Midden Gelderland, Inclusief Werkgeven Midden Gelderland, WSP, accountmanagers Economie (Vitale economie)
Zorg en duurzaamheid	Onze duurzaamheidsambities bieden kansen om vraag en aanbod dichterbij elkaar te brengen. Op dit moment lopen er al diverse initiatieven, bijvoorbeeld in samenwerking tussen Scalabor en zorgpartijen en in samenwerking met corporaties rond de energietransitie. De komende tijd zetten wij in op het bij elkaar brengen van partijen. Partners: werkgevers in zorg en rond de duurzaamheidsopgave, brancheorganisaties, onderwijs, Scalabor, W&I
Uitbouwen branchegerichte aanpakken/leer-werk-ketens	Met werkgevers en MBO-instellingen worden diverse branchegerichte aanpakken en leerwerkketens (met baangarantie) ingevuld en daarmee uitgebouwd.
Herijken SROI-beleid en -uitvoering	In 2020 vindt een verkenning plaats in Arnhem en de regiogemeenten onder welke wensen en voorwaarden van zowel de opdrachtgevers (gemeenten) als opdrachtnemers

	(werkgevers) SROI het beste kan worden vormgegeven en wordt een businesscase voorbereid rondom 'basiswerk'.
<b>5. Samen sterk</b>	
Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse (APK)	Naar aanleiding van bevindingen AEF is het Regionaal Werkbedrijf (RWB) in september 2018 gestart met drie arbeidsmarkt periodieke ketenanalyses (APK). Hiervoor is het onderzoeksbureau Nautus ingehuurd. Het doel is om het matchingsproces aan te scherpen en de wensen en behoeften van de verschillende partners in de keten zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen.
Nieuwe samenwerkings- en uitvoeringsstructuur	Op regionaal niveau is rondom het arbeidsmarktbeleid verbinding en afstemming gezocht en gevonden met de belangen en agenda's van onze partners in het bestuurlijke Werkbedrijf (werkgevers, vakbonden, onderwijs, UWV en regiogemeenten). Adviezen AEF zijn hierin meegenomen.
Verbinding Human Capital Agenda regio Arnhem-Nijmegen	Met onze partners in het Werkbedrijf en Economic Board (werkgevers, werknemers, provincie, onderwijs en regiogemeenten) zoeken en borgen we afstemming en verbinding rondom het (boven)regionale arbeidsmarkt- en het Human Capitalbeleid.
Strategische Agenda Arbeidsmarktregio Midden Gelderland	Samen met de regiogemeenten en het Werkbedrijf werken we aan een Regionaal Strategische Agenda. Waar gaan we als regio in komende jaren het verschil maken om onze individuele en gezamenlijke opgaven te verwezenlijken? De input van onder meer onze Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse (APK) helpt hierbij. Ook bekijken we met partners uit bedrijfsleven en onderwijs heel nadrukkelijk waar de toekomstige vraag in de arbeidsmarkt ligt en welke interventies daarbij passen. Partners: Regiogemeenten, Werkbedrijf (onderwijs, bedrijfsleven)
Lobbyactiviteiten	Om de gezamenlijke positionering en lobby richting Rijk te versterken wordt de verbinding gezocht met de Human Capital Agenda van de Economic Board Arnhem-Nijmegen. Partners: Werkbedrijf, G40, VNG
<b>6. Monitoring</b>	
Programmaplan Doorbraak Naar Werk en organisatie- en implementatieplan W&I	Bij het ontwikkelen van de aanpak binnen Doorbraak naar werk is gebruik gemaakt van allerlei onderzoeken (bijvoorbeeld van Divosa en Movisie) om de effectiviteit van arbeidstoeliding te verbeteren. Ook is het Werkbedrijf betrokken bij het opstellen van het

	<p>programmaplan en de doorontwikkeling van de uitvoeringsketen. Daarnaast zijn werkbezoeken gebracht aan verschillende gemeenten en het werk- en ontwikkelbedrijf WeenerXL om te leren van ervaringen elders. De gemeente Arnhem heeft een onderzoek laten uitvoeren door AEF, waarbij de haalbaarheid van de ambitie binnen Doorbraak naar Werk is getoetst en de randvoorwaarden om deze te halen zijn verkend. Daarnaast heeft AEF ook een onderzoek gedaan naar de nieuwe visie en strategie van gemeente Arnhem voor het bieden van toekomstperspectief voor nieuwe Arnhemmers. Dit heeft geleid tot het uitgangspunt dat werk de beste manier is om de taal te leren, te integreren en duurzaam een bestaan op te bouwen.</p>
<p>Doorbraak naar werk: Monitor 1.0 en Monitor 1.1 januari 2019 t/m december 2019</p>	<p>In deze monitor is gebruik gemaakt van de volgende data:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De Benchmark Werk &amp; Inkomen januari 2019 t/m december 2019 van Divosa (de vereniging van gemeentelijke directeuren in het sociaal domein).</li> <li>• Aanvullende informatie afkomstig van het gemeentelijke cluster Werk &amp; Inkomen</li> <li>• Halfjaarberichten van de belangrijkste uitvoeringspartners: CAW, Scalabor en WSP</li> </ul>
<p>Leren van anderen en de praktijk</p>	<p>De gemeente Arnhem doet mee aan de Benchmark van Divosa en nemen we regelmatig deel aan bijeenkomsten van G-32, Divosa, VNG en de Programmaraad, waarin onder andere best practices worden uitgewisseld tussen gemeenten.</p>

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

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

Werk hebben is belangrijk. Het is meer dan een salaris ontvangen. Werken is ook meedoen, meetellen en gemist worden als je er niet bent. Dat geeft zelfvertrouwen en het is prettig om deel uit te maken van een netwerk. Omgekeerd worden onze wijken, bedrijven en de stad sterker wanneer er meer mensen aan het werk zijn. In de raadsbrief 'Ambitie: Doorbraak naar werk' van 26 februari 2019 en het programmaplan van Doorbraak naar werk, door de raad vastgesteld in juli 2019, constateren we dat we in Arnhem in vergelijking met het landelijk gemiddelde en in vergelijking met andere steden veel mensen in ons uitkeringsbestand hebben. Arnhem heeft een bijstandsdichtheid van 11,5 %. Vergelijkbare gemeenten hebben een gemiddelde bijstandsdichtheid van 8,2 %.

Concreet willen we dat er in 2023:

- meer Arnhemmers betaald werk hebben;
- meer Arnhemmers financieel zelfredzamer zijn;
- en er meer passend werk is voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Getalsmatig willen we als Arnhem de landelijke lijn gaan volgen qua uitstroom uit de bijstand en daar bovenop nog eens vijfhonderd Arnhemmers extra uit laten stromen. Dan is er voor het eerst sprake van een trendbreuk voor onze stad. Uit het AEF-rapport blijkt dat deze ambitie haalbaar is, maar niet eenvoudig. Het is een proces van lange adem, we moeten alle zeilen bijzetten om de ambitie te halen. Om deze ambitie te realiseren is het programma 'Doorbraak naar Werk' in het leven geroepen.

De genoemde maatregelen onder B. hebben als beoogd effect bijdragen aan de verdere reductie van het tekort ten opzicht van voorgaande jaren. Instroombeperkende maatregelen hebben een reducerend effect op de stijging van de uitgaven. Met uitstroombeperkende maatregelen dragen we bij aan het verder reduceren van het tekort. In het programma Doorbraak naar Werk leveren we extra inspanning om het tekort op BUIG te reduceren.

#### Weten, meten en leren

Het is belangrijk om goed te weten waar we staan, om te leren van onze interventies en welke resultaten we boeken als het gaat om uitstroom uit ons bestand. Met de adviezen van een extern adviesbureau hebben we voor de volgende systematiek gekozen:

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

- We gaan dan ook jaarlijks het gesprek aan over resultaten en over mogelijk nieuwe interventies of investeringen.

De ambitie van het programma Doorbraak Naar Werk is geformuleerd in termen van verbetering van het relatieve presteren van de gemeente Arnhem (en onze partners in de uitvoering van de participatiewet) t.o.v. andere gemeenten. De ambitie van het in juli 2019 vastgestelde programmaplan is het jaarlijks volgen van de landelijke trend (netto uitstroom bijstand) en 500 Arnhemmers extra uit de bijstand laten stromen in 4 jaar tijd. Maar wat betekent deze relatieve ambitie nu voor onze opgave in absolute aantallen? De monitor Doorbraak naar werk 1.1 en de Divosa Benchmark waarop deze mede is gebaseerd bieden hiertoe aanknopingspunten. Voor wat betreft de resultaten van 2019 kunnen wij het volgende vaststellen:

- In 2019 hebben wij een positief saldo op uitstroom-instroom gerealiseerd van ca. 250 betaalde uitkeringen.
- Met dit positieve saldo zitten wij ongeveer op de dalende trendlijn van gemeenten van een vergelijkbare omvang. De Arnhemse dalende trendlijn loopt momenteel ca. parallel aan die van vergelijkbare gemeenten. Een indicatie, afhankelijk van de conjunctuur, voor de aantallen die wij tenminste moeten realiseren om op de landelijke lijn te zitten is dus een positief saldo van ca. 250 per jaar of 20-25 per maand.

De ambitie is echter niet alleen om de dalende trendlijn parallel te laten lopen, maar ook om het relatieve verschil met de vergelijkbare gemeenten kleiner te maken. Er moet dus (gefaseerd) een plus (van 500 in 4 jaar) op het genoemde positieve saldo worden gerealiseerd. In de meerjaren programmabegroting 2020-2023 is hiervoor een voorzet gedaan. Of het voor het lopende jaar en 2021 opportuun is om op de geschetste ambitielijn te zitten, hangt af van de impact van Covid-19 en de dynamiek in de economie en op de arbeidsmarkt. Dit moet nog worden onderzocht. Ondanks deze onzekerheden ligt het op basis van de uitkomsten van de voorliggende monitor voor de hand om de komende periode:

1. Door te pakken op de beoogde transformatie van het Cluster W&I en deze in positie te brengen als
  - (a) operationeel regisseur op de kandidaatwerknemer en (b) tactisch regisseur op de ketensamenwerking van uitvoeringpartners zoals CAW, Scalabor, WSP en Leer-Werk-Loket (LWL) en (c) faciliterend partner bij initiatieven van andere maatschappelijke partijen.
2. Door te pakken op de inspanningslijnen van het programma Doorbraak Naar Werk en dan met name:
  - a) de (outreaching) samenwerking van het Cluster W&I met onderwijs, andere uitkeringsinstanties en reclassering gericht op het voorkomen dat mensen afhankelijk worden van inkomensondersteuning te borgen, te verbeteren of uit te bouwen;
  - b) de ketensamenwerking van het Cluster W&I met CAW, Scalabor, WSP en LWL door te ontwikkelen en te optimaliseren en daarbij (i) extra aandacht te hebben voor de met name groepen 18-27 en 45-55 jarigen, (ii) volop gebruik te maken van de (leer-werk-)capaciteit bij de uitvoeringpartners of de partners in hun resp. netwerken en (iii) krachtiger in te zetten op het realiseren van zogenaamde Banenafspraken (incl. Beschut Werk) en de instrumenten die wij daartoe hebben;

- c) de inzet om integraler, projectmatiger en methodischer te werken (verbinding armoede-schulden-werk), door aan de hand van concrete opgaven de uitvoerders van het Cluster W&I en Sociale Wijkteams Arnhem dichterbij elkaar te brengen;
- d) vanuit het Cluster W&I actief gebruik te maken van stedelijke/ wijkgerichte initiatieven (en dus vindplaatsen) van anderen en deze te faciliteren.

#### D. Ondertekening

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

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Arnhem verklaart dat het voor 15 augustus 2020 de genoemde interne en externe maatregelen heeft getroffen om te komen tot verdere tekortreductie.

Datum: 19/8/20

De secretaris,

Rob v Wuytswinkel

Naam van de ondertekenaar:

De burgemeester,

Ahmed Marcouch

Naam van de ondertekenaar:

## 2. Instemming gemeenteraad

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

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

De ondertekening geschiedt door voorzitter en griffier. De gemeenteraad dient uiterlijk voor het moment van indiening van het verzoek haar instemming te hebben gegeven, uiterlijk 15 augustus 2020.


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

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

Datum: 8 juli 2020

### Ondertekening

De voorzitter,



Naam van de ondertekenaar: Ahmed Marcouch

De griffier,



Naam van de ondertekenaar: J.G.M. KERSTEN



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

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

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

Een verzoek om een vangnetuitkering over 2019 dient uiterlijk op 15 augustus 2020 te zijn ontvangen door de Toetsingscommissie vangnet Participatiewet. Omdat sprake is van een fatale termijn worden verzoeken die na 15 augustus 2020 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](http://www.toetsingscommissievp.nl) in te dienen. Na de aangegeven datum is dit webformulier niet meer beschikbaar.

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

### **Waarom zijn er twee versies van dit formulier?**

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

- indien uw gemeente zowel over 2017 als over 2018 geen vangnetuitkering is verleend, gebruikt u de versie 'basisverzoek'.
- indien uw gemeente over 2017 en/of over 2018 wel een vangnetuitkering is verleend, gebruikt u de versie 'uitgebreid verzoek'.

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

### **Hoe is het aanvraagformulier opgebouwd?**

De vangnetaanvraag bestaat uit twee gedeelten:

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

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

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

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

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

Het uitgangspunt van de aanvraag van de vangnetuitkering is dat elke gemeente – ongeacht het aantal inwoners – zelfstandig de aanvraag moet kunnen voorbereiden en indienen. Dat houdt in dat alleen het opstellen van de aanvraag geen reden is om een extern bureau te betrekken. Daarbij wordt benadrukt dat het aan het lokale bestuur is hoe uitgebreid de vragen in het aanvraagformulier worden beantwoord, mits deze vragen duidelijk worden beantwoord. De beantwoording van de vragen in het aanvraagformulier is verplicht. Dat geldt niet voor de suggesties in de onderstaande toelichting. Op de pagina ‘beoordeling en advisering’ over de VU 2019 wordt een en ander eveneens toegelicht.

## **Toelichting per vraag**

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

### **Onderdeel A**

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

#### **Suggesties bij de beantwoording van A**

- Kunt u de omvang van het tekort betrekken bij uw analyse?
- Kunt u aangeven op welke moment het college heeft gesignaleerd dat opnieuw een tekort zou ontstaan?
- Wilt u in uw analyse van de oorzaken de nadruk leggen op factoren die door het college kunnen worden beïnvloed? De analyse betreft dus vooral de ontwikkelingen in de uitgaven van de gemeente.

- U kunt hierbij ook gebruik maken van de rekentool verdeelmodel bijstandsbudgetten 2018<sup>6</sup> en/of de Benchmark van Divosa<sup>7</sup>.
- U kunt in de analyse ook beschrijven wat het effect is van getroffen maatregelen in voorgaande jaren.

## Onderdeel B

### Inleiding

Indien uw gemeente over 2017 en/of 2018 een vangnetuitkering is verleend, is sprake van een aanhoudend tekort. Indien het college ook over 2019 aanspraak wenst te maken op een vangnetuitkering dient het college te verklaren dat *interne en externe* maatregelen zijn genomen om tot verdere tekortreductie te komen.

In dit onderdeel van de verklaring van het college wordt beschreven welke (aanvullende) interne en externe maatregelen zijn getroffen om een bijdrage te leveren aan de verdere reductie van het tekort.

Onderdeel B bestaat uit 2 vragen:

- B1. Beschrijf de getroffen interne maatregelen onder B1.  
Onder interne maatregelen worden alle getroffen maatregelen verstaan die niet tot stand zijn gekomen door externe consultatie, maar door de gemeente zelf.
- B2. Beschrijf de getroffen externe maatregelen, waarbij ook wordt beschreven hoe de consultatie van de externe partij of externe 'schriftelijke' informatie heeft geleid tot de getroffen externe maatregelen.

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

*Wat wordt verwacht van de beschrijving van de getroffen externe maatregelen?*

Van het college wordt verwacht duidelijk te beschrijven hoe externe consultatie heeft plaatsgevonden en hoe deze consultatie heeft geleid tot de getroffen externe maatregelen. Omschrijf hoe een externe maatregel tot stand is gekomen. Hieruit moet blijken dat het college actief externe consultatie heeft verricht om te komen tot deze externe maatregel en hoe dit heeft geleid tot het treffen van de externe maatregel(en) voorafgaand aan het moment van indiening door het college.

### Beschrijving getroffen externe maatregelen

Per getroffen maatregel dienen de volgende vragen te worden beantwoord:

Naam van de maatregel, gevolgd door de antwoorden op de volgende drie vragen:

<sup>6</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2018/10/25/rekentool-verdeelmodel-bijstandsbudgetten-2019>

<sup>7</sup> [www.divosa.nl/diensten/divosa-benchmark](http://www.divosa.nl/diensten/divosa-benchmark)

- a) Wat is (zijn) de externe bron(nen) (partij of 'schriftelijke' informatie) voor deze maatregel geweest?
- b) Welk inzicht bij de gemeente is gekregen door die externe partij of externe 'schriftelijke' informatie?
- c) Welke externe maatregel is getroffen naar aanleiding van de conclusie(s) uit deze consultatie?

Alle drie de vragen dienen te zijn beschreven, zodat een duidelijk inzicht wordt geboden dat hier sprake is van 'externe maatregel(en)'.

*Een voorbeeld van een duidelijke beschrijving is:*

**Maatregel 1. Bevorderen ondernemerschap**

- A) De externe bronnen voor deze maatregel zijn geweest:
  - a. Een rapport van Radar Advies: Werkzame bestanddelen van parttime ondernemen, dec 2016
  - b. Achterbanraadpleging ZZP Nederland, mei 2018
  - c. Divosa, innoveren van het BBZ, november 2018
- B) Welk inzicht bij de gemeente is gekregen door die externe partij of externe bron?  
Het inzicht dat investeren in begeleiding van en naar zelfstandig ondernemerschap bijdraagt aan het verkleinen van het bijstandstekort.
- C) Welke externe maatregel is getroffen naar aanleiding van de conclusie(s) uit deze consultatie?  
De maatregel die getroffen is om meer capaciteit beschikbaar te stellen. Hiermee kunnen meer bijstandsgerechtigden naar zelfstandige ondernemerschap worden begeleid en wordt tevens vroegtijdige beëindiging van zelfstandig ondernemerschap zoveel mogelijk voorkomen.

*Toelichting op de drie vragen.*

**1. *Wat wordt verstaan onder een externe bron(nen): externe partij of externe 'schriftelijke' informatie?***

Een externe partij is een persoon of organisatie buiten de grenzen van de gemeente.

- o Een veelgestelde vraag is of in geval van een gemeenschappelijke regeling (ISD of RSD) de consultatie als extern wordt aangemerkt. Het antwoord hierop is, dat in geval van een gemeenschappelijke regeling (ISD of RSD) er sprake is van een gemeenschappelijk beleid en uitvoering voor alle aangesloten gemeenten. Dat betekent dat consultatie van gemeenten die onderdeel uitmaken van een gemeenschappelijke regeling niet als extern wordt gezien.
- o Dit ligt anders voor een SW-bedrijf omdat hier ook sprake kan zijn van privatisering, waardoor verantwoordelijkheden en bevoegdheden anders kunnen worden belegd. Om die reden wordt consultatie van het SW-bedrijf wel gezien als externe consultatie.
- o Onder externe 'schriftelijke' informatie wordt alle informatie verstaan die vastgelegd is in een document of een digitale drager (website, bestand etc.) en voortkomt uit een bron

buiten de grenzen van de eigen gemeente respectievelijk ISD of RSD. Deze externe informatie dient dan wel ook informatie te bevatten over de effectiviteit en de aanpak van deze maatregel. Anders is raadpleging van de partij van wie de informatie komt noodzakelijk.

2. *Wat heeft de externe consultatie opgeleverd?*

*Welk inzicht bij de gemeente is gekregen door die externe partij of externe 'schriftelijke' informatie?*

Hier wordt beschreven welk inzicht door consultatie van die externe partij of externe 'schriftelijke' informatie is gekregen bij de gemeente, dat geleid heeft tot het treffen van de externe maatregel?

o *Wat wordt verstaan onder consultatie van een externe partij of externe 'schriftelijke' informatie?*

Onder consultatie wordt verstaan het raadplegen van een externe bron (partij of 'schriftelijke' informatie) buiten de gemeente respectievelijk ISD of RSD. Dat kan het raadplegen van een externe partij zijn, maar het kan ook het raadplegen van externe 'schriftelijke' informatie zijn, mits deze ook informatie over de toepasbaarheid (effectiviteit, uitvoerbaarheid en aanpak etc.) omvat, anders is het inwinnen van advies bij de betreffende gemeente noodzakelijk.

*Voorbeelden van externe consultatie zijn onder andere:*

- *gebruik maken van goed werkende maatregelen van andere gemeenten;*
- *gebruik maken van beleidsplannen e.d. van gemeenten en op basis daarvan inwinnen van advies over deze maatregelen (zoals werkwijze, uitvoering en effectiviteit etc.);*
- *inwinnen van advies bij andere gemeenten;*
- *gebruik maken van een kenniscgroep of leercirkel, bijeenkomst van Divosa;*
- *gebruik maken van de signalen op basis van benchmarking Divosa;*
- *gebruik maken van de signalen op basis van de SEO-tool;*
- *gebruik maken van de publicatie van aanvragen van eerdere jaren en de betreffende tools op de website van de toetsingscommissie en op basis daarvan inwinnen van een advies over deze maatregelen (zoals werkwijze, uitvoering en effectiviteit etc.);*
- *advies van een extern adviesbureau voor het nemen van extra maatregelen;*
- *onder voorwaarden kunnen samenwerking met en uitvoering door een externe partij ook onder externe consultatie vallen. Dat is alleen het geval indien de consultatie duidelijk is beschreven en deze vervolgens leidt tot een maatregel, zie ook onder punt 3 externe maatregel.*

Het inschakelen van een externe voor het opstellen van de aanvraag, is géén externe maatregel.

In geval van consultatie van een groep van externen, bijvoorbeeld bij het voorleggen van een beleidsplan, volstaat het aangeven van de betrokken externen en de uit deze

groepsconsultatie opgedane inzichten en tot welke (groep van) maatregelen dit heeft geleid.

3. *Welke externe maatregel is getroffen naar aanleiding van de conclusie(s) uit deze 'consultatie'?*  
Dit is een beschrijving van een getroffen externe maatregel.

Hierna volgen nog enkele toelichtingen over de externe maatregel (n.a.v. veelgestelde vragen):

- Wat wordt verstaan onder een *maatregel*?
  - Onder een maatregel wordt verstaan: een besluit over hoe iets wordt opgelost of veranderd.
- Met 'externe' maatregel wordt bedoeld: een maatregel die is getroffen naar aanleiding van externe consultatie.

Onder voorwaarden gelden de volgende externe maatregelen ook:

  - Het samenwerken met een externe partij voldoet als 'externe maatregel' mits binnen deze samenwerking consultatie heeft plaatsgevonden. Beschrijf duidelijk op welke wijze de consultatie in deze samenwerking heeft geleid tot de getroffen maatregel.
  - Het uitvoeren van een maatregel door een externe partij voldoet pas als 'externe maatregel' indien deze maatregel is getroffen naar aanleiding van consultatie van een externe partij (dat kan de uitvoerende partij zijn). Indien maatregelen met een duidelijk herkenbare inbreng van externen (dus personen of organisaties buiten de eigen gemeente) tot stand komen, worden ze als extern aangemerkt.
- Wat wordt verstaan onder een *getroffen* externe maatregel.
  - Dit is een externe maatregel die voor het tijdstip van indiening van de aanvraag door het college, de gemandateerde directeur en/of de wethouder is getroffen.
  - Onder het treffen van een maatregel wordt verstaan dat het besluit is genomen en waarvan de uitvoering in gang is gezet.
- *Moet het steeds een nieuwe (aanvullende) maatregel zijn?*

Van het college wordt verwacht om te analyseren wat de oorzaken zijn van het tekort, wat hieraan inmiddels is gedaan en wat hiervan de effecten per jaar zijn. En vervolgens of, in dat licht, al dan niet nodig is om tot extra maatregelen te komen ten einde het tekort verder te reduceren.

Die afweging is aan het lokaal bestuur. Het college dient wel de gemeenteraad inzicht te verschaffen over deze afweging. Deze afweging dient dan ook in dit onderdeel te worden beschreven.

In alle gevallen dient het college externe maatregelen te nemen. Dat kunnen ook, afhankelijk van de hiervoor genoemde afweging, bestaande maatregelen zijn, die in hun effect meerjarig doorlopen. Om die reden staat "aanvullende" tussen haakjes.
- *Hoeveel getroffen externe maatregelen zijn vereist?*

Het is aan het lokaal bestuur om te bepalen hoeveel maatregelen moeten worden getroffen om het tekort verder te reduceren. Dat houdt in dat de toetsingscommissie nagaat of één dan wel meerdere externe maatregel zijn getroffen. Het is aan het college en de gemeenteraad om na te gaan of en te beschrijven dat de getroffen maatregelen tezamen het tekort verder reduceren (zie onderdeel effecten).

## Suggesties bij de beantwoording van B

- U kunt waar mogelijk en voor zover relevant de relatie tussen oorzaken en maatregelen aangeven.
- U kunt bij de getroffen maatregelen aangeven welke overwegingen hebben geleid tot het treffen van deze maatregelen en welke bronnen bij die afwegingen zijn gebruikt.
- U kunt bij het antwoord aangeven of gebruik gemaakt is van de volgende tool(s):
  - de [rekentool SEO](#)
  - de benchmark Divosa
  - de tool “informatie over eerdere aanvragen”, te vinden via de gelijknamige pagina [“Informatie over eerdere aanvragen”](#). Met deze tool kunnen aan de hand van kenmerken van gemeenten (grootteklasse, omvang tekort en arbeidsmarktregio) vergelijkbare gemeenten worden gevonden, waarbij direct zichtbaar wordt welke maatregelen deze gemeenten hebben getroffen. Dit kan nuttig zijn bij het oriënteren op de externe 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 bij voorkeur onderscheid maken tussen eerder getroffen maatregelen (voorafgaande jaren) en nieuwe (nog te treffen, lopende het jaar tot indiening).
- U kunt hierbij ook de maatregelen aangeven die in het kader van de aanpak van uw arbeidsmarktregio worden gedaan en waaraan uw gemeente een extra bijdrage levert. In het geval van externe maatregelen dient ook sprake te zijn van externe consultatie.
- U kunt bij het noemen van de maatregelen ook de samenhang met andere maatregelen of effecten in het sociale domein benoemen.

## Onderdeel C

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

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

In de regelgeving staat dat het college verklaart dat het interne en externe maatregelen heeft getroffen om tot verdere tekortreductie te komen. Het tekort verder reduceren betekent dat het college inzichtelijk maakt dat het maatregelen heeft getroffen waarmee het college beoogt/verwacht dat deze

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

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

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

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

#### **Suggesties bij de beantwoording van C**

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



## **Achtergrondinformatie bij dit formulier**

### **Wet- en regelgeving**

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

### **Aanvraagprocedure**

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

Bij het indienen van een verzoek tot vangnetuitkering moet het college verklaren dat het maatregelen heeft getroffen om tot tekortreductie te komen. Verdere toelichting op de aanvraagprocedure en de vangnetuitkering 2019 kunt u vinden op: [www.toetsingscommissiev.nl](http://www.toetsingscommissiev.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 wordt de Benchmark door Divosa ondersteund en heeft Divosa een factsheet maatregelen uitgegeven.

Ook heeft Divosa bijgedragen aan het beschikbaar komen van een tool waarin de aanvragen van de afgelopen drie jaar zijn verwerkt. De tool en aanvragen worden per VU-jaar op de website van de Toetsingscommissie gepubliceerd. Zie hiervoor de rubriek: informatie over eerdere aanvragen.