

# **Aanvraagformulier**

**Verzoek tot een**

**Vangnetuitkering Participatiewet over 2019**

Verklaring college Geldrop-Mierlo bij uitgebreid verzoek

## A. Analyse van omvang en oorzaken van het tekort

### Korte financiële analyse BUIG

De gemeente Geldrop Mierlo is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de Participatiewet. De uitvoering hiervan is ondergebracht bij het openbaar lichaam Werkbedrijf Atlant De Peel h.o.d.n. Senzer.

Ten behoeve van de financiering van de bijstandsuitkeringen ontvangen gemeenten van het Rijk een budget (Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorzieningen gemeenten; hierna Buigbudget). Deze uitkering voorziet de gemeente van middelen voor de verstrekking van uitkeringen en loonkostensubsidies op grond van de Participatiewet (Pw, IOAW, IOAZ en de Bbz 2004).

Het gezamenlijke beschikbare Buigbudget voor alle gemeenten in Nederland wordt jaarlijks in september/oktober van het lopende begrotingsjaar door het Rijk op macroniveau definitief vastgesteld. Volgens een landelijk verdeelmodel worden de middelen vervolgens toegedeeld aan de individuele gemeenten. Uitgangspunt van het verdeelmodel is dat gemeenten die minder geld uitgeven dan de kosten die gepaard gaan met de verstrekking van uitkeringen, het overschot dat voor hen op het ontvangen I-deel is ontstaan, zelf mogen houden en besteden.

Echter ook het omgekeerde is van toepassing:

gemeenten die meer geld uitgeven dan zij ontvangen voor de verstrekking van uitkeringen, zijn in principe zelf verantwoordelijk voor de dekking van een dergelijk tekort. Een onderdeel van het BUIG-model betreft de vangnetregeling. Deze regeling is er om gemeenten te beschermen voor grote uitschieters.

#### Financieringssysteem

Uitgangspunt in de financieringssysteem is, dat voor alle gemeenten samen een toereikend macrobudget wordt vastgesteld t.b.v. de uitvoering van de Participatiewet. De vaststelling van het macrobudget voor enig budgetjaar vindt plaats in drie fases, waarbij het budget telkens wordt aangepast naar aanleiding van de laatste inzichten in de werkelijke realisatiecijfers in het voorafgaande jaar, de verwachte conjunctuurontwikkeling, lonen prijsbijstellingen, en de effecten van Rijksbeleid.

Het voorlopig macrobudget voor jaar t wordt vastgesteld in september van jaar t-1. Een nader voorlopig budget, waarbij voorlopige realisatiecijfers over jaar t-1 bekend zijn, wordt gepubliceerd in het voorjaar van jaar t. De definitieve vaststelling van het macrobudget vindt plaats in september van het budgetjaar zelf.

#### Financiering Vangnetregeling

Ieder jaar wordt een deel van het vastgestelde macrobudget gereserveerd voor de verstrekking van vangnetuitkeringen aan gemeenten die in t-2 een tekort hebben gerealiseerd groter dan de eigenrisicodrempel. Vangnetuitkeringen zijn bedoeld als instrument voor herverdeling om te grote financiële risico's van gemeenten te voorkomen. Het vangnet gaat uit van onderlinge solidariteit tussen gemeenten en het bedrag dat benodigd is wordt uit het macrobudget gehaald.

Dat betekent voor gemeenten met een tekort boven de eigenrisicodrempel dat een gedeelte van dat tekort wordt betaald uit de vangnetuitkering wat resulteert in een lager te verdelen beschikbaar budget voor de overige gemeenten.

Vanaf 2018 zijn de kosten voor bijstand van statushouders (vergunninghouders) opgenomen in het landelijk macrobudget.

In 2016 en 2017 konden gemeenten voor deze onvoorzien kosten nog een inter-temporele tegemoetkoming aanvragen. De gemeente Geldrop Mierlo heeft deze tegemoetkoming toegekend gekregen. In de jaren 2018-2025 zal deze tegemoetkoming jaarlijks worden verrekend met het toegekende Buigbudget.

#### Financiële situatie gemeente Geldrop Mierlo

<b>BUIG-budget 2019</b>	definitief Buig-budget 2019	definitieve uitgaven Buig 2019	eindsaldo 31-12-2019	Resultaat 2019
Geldrop-Mierlo	9.484.985	10.487.210,0	-1.002.225	-10,6%

*\* Bij het buigbudget is rekening gehouden met de verrekening van de inter-temporele tegemoetkoming statushouders*

Om over 2019 in aanmerking te komen voor de vangnetuitkering moet worden voldaan aan de volgende financiële en procedurele voorwaarden:

- over 2019 moet sprake zijn van een tekort dat meer bedraagt dan 7,5% van de definitief over dat jaar toegekende gebundelde uitkering als bedoeld in artikel 69 Participatiewet;
- over 2017, 2018 en 2019 moet sprake zijn van een gecumuleerd tekort dat meer bedraagt dan 7,5%, berekend over alleen de definitief over 2019 toegekende gebundelde uitkering als bedoeld in artikel 69 Participatiewet;
- het college moet in 2020 tijdig een verzoek indienen volgens het daartoe vastgestelde modelaanvraagformulier
- bij het indienen van het verzoek moet het college verklaren dat het maatregelen heeft genomen om tot tekortreductie te komen. Deze verklaring moet de instemming hebben van de gemeenteraad. Ook moet deze verklaring worden toegelicht, zoals gevraagd in het aanvraagformulier (onderdelen A, B en C).
- bij een aanhoudend tekort – dat wil zeggen dat het college in een aaneengesloten periode van drie jaar meer dan één keer aanspraak wenst te maken op een vangnetuitkering – moet het college verklaren dat (aanvullende) interne en externe maatregelen zijn genomen om tot verdere tekortreductie te komen.

De gemeente Geldrop-Mierlo heeft over 2019 een tekort van 10,6% en over de afgelopen 3 jaren een tekort dat salderend meer is dan 7.5% van het budget over 2019.

#### Geldrop-Mierlo

Definitief BUIG budget 2019	9.484.985
Tekort over 2019	1.002.225
% van het BUIG budget 2019	10,6%
Tekort over de jaren 2017 - 2019	1.611.360
% van het BUIG budget 2019	17,0%

## Prognose landelijk macrobudget in relatie tot Geldrop-Mierlo

x € 1.000.000

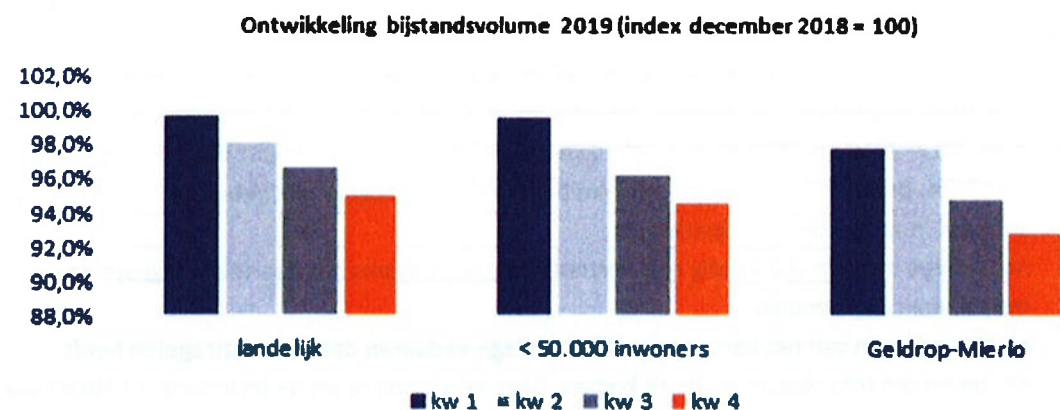
Prognose landelijk macrobudget BUIG-budget gemeente <b>GELDROP-MIERLO</b>	voorlopig 2020	aanname 2021	aanname 2022	aanname 2023
Landelijk macrobudget Participatiewet *	6.147,4	6.205,2	6.263,5	6.322,5
BUIG-budget **	9,78	9,88	9,97	10,06
Ontwikkeling bijstandsvolume	660	653	645	638

\* Macrobudget PW, inclusief loaw, loaz, Bbz 2004 en vóór uitname IAU, MAU en vangnetregeling

\*\* Bij het BUIG-budget is voor de jaren 2020-2023 rekening gehouden met de verrekening van de intertemporele tegemoetkoming statushouders

Bij bovenstaande prognoses is nog geen rekening gehouden met mogelijke effecten van Covid 19.

## Waar staat de gemeente Geldrop Mierlo ten opzichte van de rest van Nederland?



Bron: Divosa benchmark | gemiddeld percentage per kwartaal

De gemeente Geldrop-Mierlo presteert ten aanzien van de ontwikkeling van het bijstandsvolume beter dan de landelijke cijfers en gemeenteklasse minder dan 50.000 inwoners.

Onderstaande beleidskeuzes van het rijk hebben invloed gehad op het bijstandsvolume van de gemeente Geldrop Mierlo.

*Gevolgen opschorting van de pensioengerechtigde leeftijd voor de uitgaven BUIG*

65-plussers blijven, door de opschorting van de pensioengerechtigde leeftijd, langer in de bijstand en komen daardoor langer ten laste van de Buigbudget. In 2019 waren dit voor de gemeente Geldrop-Mierlo gemiddeld 10 personen.

Financieel betekent dit voor de gemeente Geldrop-Mierlo in 2019, op basis van een gemiddelde jaaruitkering van € 14.272,-, een extra uitgavenpost ten laste van het Buigbudget ter hoogte van € 142.720,-.

Het vervallen van de partnertoeslag voor de jongere partner betekent dat de Pw/loaw/loaz uitkering voor gehuwden na deze datum niet meer in alle gevallen beëindigd kan worden. In het geval dat de AOW-gerechtigde, naast de AOW ook nog een aanvullend pensioen ontvangt en daarmee boven de uitkeringsnorm uitkomt, kan de Pw/loaw/loaz uitkering worden beëindigd.

In alle andere gevallen zal de AOW aangevuld worden met een bijstandsuitkering en blijft deze uitkering actief totdat de andere partner de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of werk aanvaard waarbij het totale inkomen uit werk en AOW boven de bijstandsnorm voor (echt)paren uitkomt.

#### *WW-periode*

Verder zien we uit publicaties van het UWV dat veelal ouderen binnen de WW steeds moeilijker aan een baan kunnen komen en na hun WW-periode, na het bereiken van hun max termijn WW, een beroep kunnen doen op de bijstand. Deze werkzoekenden zijn, doordat zij al 3 jaar geen werkervaring meer hebben, moeilijker bemiddelbaar.

De totale instroom voor de gemeente Geldrop Mierlo in 2019 bedroeg 224 waarvan 18 personen na de max-termijn WW (8%).

#### *Inzet loonkostensubsidie:*

Geldrop-Mierlo heeft in 2019 meer dan het landelijke gemiddelde plaatsingen met loonkostensubsidie gerealiseerd. Het is onduidelijk hoe het aandeel LKS in het BUIGbudget is opgenomen. In de gemeente Geldrop-Mierlo zijn 86 personen geplaatst met loonkostensubsidie. De gemiddelde loonwaarde bedraagt 57%. De lasten voor het Buig-budget komen hiermee uit op € 568.133,- (6,0% van het definitieve Buig-budget 2019).

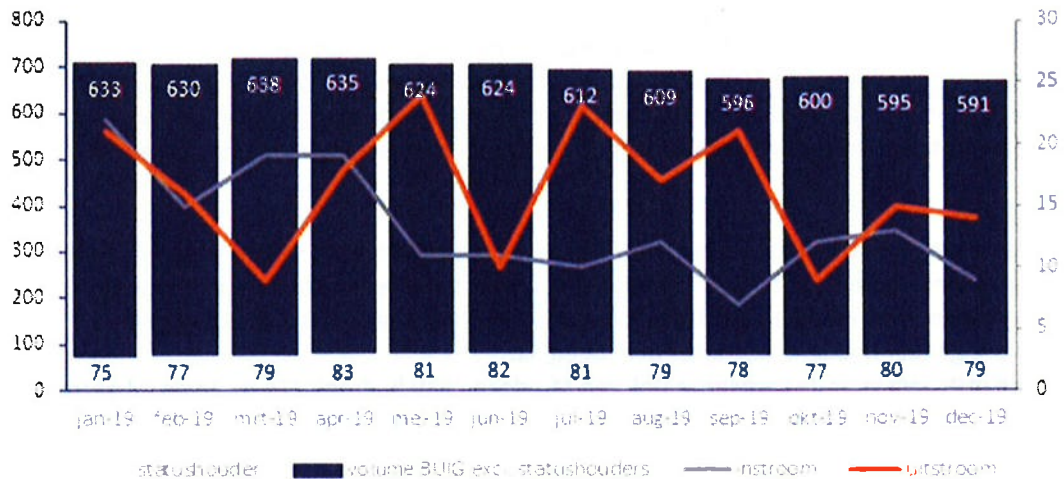
## **Bestandsanalyse**

Om helder te krijgen op welke onderdelen de gemeente Geldrop-Mierlo acties kan en moet ondernemen om de uitgaven van het Buigbudget te reduceren is een korte analyse opgesteld

Begin januari 2019 had de gemeente Geldrop-Mierlo 708 bijstandsuitkeringen en kwam op 31 december 2019 uiteindelijk uit op 670. Het gemiddelde aantal bijstandsuitkeringen in 2019 kwam hiermee uit op 695.

Dit aantal lag voor de gemeente Geldrop-Mierlo 4% hoger dan het gemiddeld aantal bijstandsuitkeringen op grond van het door het Rijk toegekende budget en de gehanteerde gemiddelde jaaruitkering.

### Bijstandsontwikkeling 2019

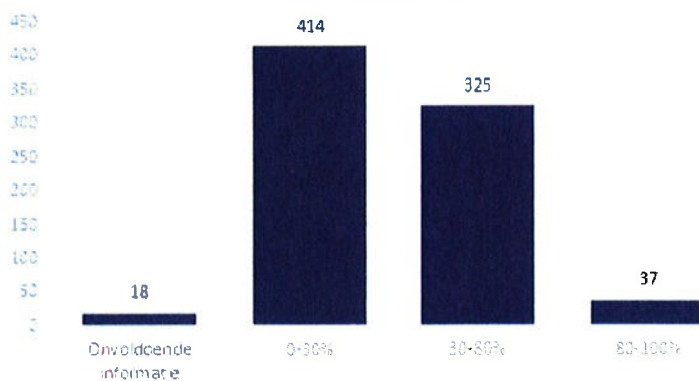


Bron: Senzer (SSD)

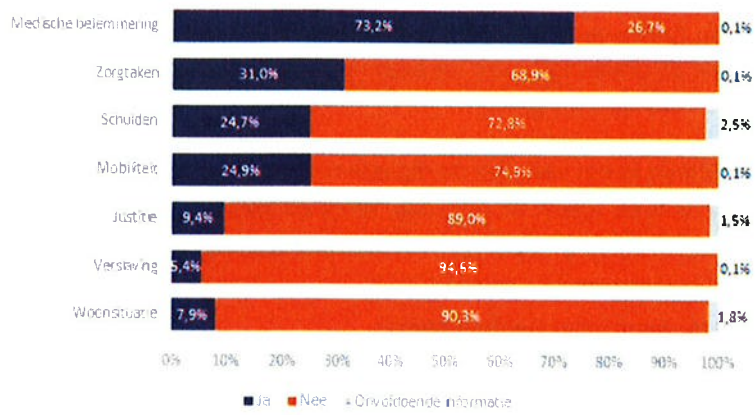
### Uitkeringsbestand Geldrop-Mierlo

Ruim 52% van de uitkeringsgerechtigden van Geldrop-Mierlo heeft een verwachte loonindicatie van 0-30%. Dit betekent dat deze groep (vooral nog) niet in staat is tot het verrichten van betaald regulier werk (op basis van minimaal het wettelijk minimumloon). 40% van voornoemde groep heeft een verwachte loonindicatie tussen de 30 en 80%. Daarnaast blijkt ruim 73 % van het gehele uitkeringsbestand medische belemmeringen te hebben ten aanzien van de toeleiding naar werk. Zorgtaken, schulden en slechte mobiliteit zijn ook veelgenoemde belemmeringen voor het aanvaarden van betaalde arbeid. Dit alles betekent dat het huidige bestand over het algemeen een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, er sprake is van multiproblematiek en daardoor intensieve trajecten en projecten noodzakelijk zijn om uitstroom naar (gesubsidieerde) arbeid mogelijk te maken.

### Loonwaarde indicatie



### Kenmerken werkzoekenden - personen



## B. Uitgevoerde maatregelen om het tekort te reduceren

In 2019 heeft de gemeente Geldrop-Mierlo diverse extra inspanningen geleverd om het aantal bijstandsgerechtigden - en daarmee de uitkeringslasten - te beperken. Het gaat om maatregelen die zowel de instroom beperken als de uitstroom vergroten.

Daar waar de gemeente Geldrop-Mierlo in het verleden de meeste re-integratie activiteiten extern moest inkopen heeft Senzer - door de fusie tussen Atlantgroep, Werk en Inkomen en het Werkgeversplein- het merendeel van deze activiteiten reeds in huis en hoeft nog enkel specifieke instrumenten extern in te kopen. Senzer voert de participatiewet uit voor de 7 gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel, waaronder Geldrop-Mierlo.

Senzer zet haar instrumenten in voor alle 7 gemeenten. De insteek is hierbij om maatwerk te leveren. De gemeente kiest die ondersteuning die aansluit bij de specifieke situatie van de uitkeringsgerechtigde. Dit levert een grote diversiteit aan producten/ diensten op. Daarnaast zijn er een aantal projecten opgezet die op met hulp van en op initiatief van samenwerkingspartners worden uitgevoerd. In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de belangrijkste activiteiten.

### Algemene activiteiten

*Beoogd resultaat van de acties algemeen:*

- Vergaren van kennis;
- Toename professionalisering;
- Leveren maatwerk;

### Benchmark (externe maatregel)

*Inzet van deze activiteit*

*Delen van best practices met vergelijkbare gemeenten om dienstverlening naar werkzoekenden te optimaliseren met als doel bevordering uitstroom uitkering*

Namens de zeven gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel neemt Senzer deel aan de benchmark Werk en Inkomen van Divosa. De prestaties van Senzer worden frequent vergeleken met diverse vergelijkingsgroepen uit de benchmark. Daarnaast is Senzer vertegenwoordigd in de klankbordgroep van de benchmark. Aan de deelname zijn per jaar twee benchlearnbijeekomsten verbonden. Daarin vergelijken deelnemers in hun regio hun onderlinge resultaten en worden best practices uitgewisseld. Zo biedt de benchmark ruimte om ervaringen te delen. Senzer is altijd vertegenwoordigd in de benchlearnbijeekomsten. Ook is er een jaarlijks managementgesprek onderdeel van het contract met Divosa. Een afvaardiging van Divosa, Stimulansz en BMC komt dan toelichten welke resultaten bij hun in het oog zijn gesprongen. Ook die gesprekken brengen ons op nieuwe ideeën, voortkomend uit resultaten van andere benchmarkdeelnemers.

### Beschrijving werkprocessen (interne maatregel)

*Inzet van deze activiteit:*

*Professionals hebben meer inzicht in het primaire proces en kunnen efficiënter en effectiever werken. Zo kan de professional zich richten op waar het om gaat: Het voorkomen van instroom en het bevorderen van uitstroom in de bijstand.*



Er is behoefte is aan duidelijkere richtlijnen voor het uitvoeren van werkzaamheden. In grote lijnen gaat het hierbij om de volgende knelpunten:

- Het is minder duidelijk of collega's op dezelfde wijze de werkzaamheden uitvoeren.
- Het is minder duidelijk wie welke werkzaamheden in de keten uitvoert. Hierbij speelt met name het ontbreken van kennis m.b.t. het totale (primaire) proces. Vaak is kennis beperkt tot de eigen afdeling.
- De overdrachtscriteria als werkzoekende wordt overgedragen van de éne naar de andere afdeling zijn niet altijd bekend.
- Het is minder duidelijk voor nieuwe medewerkers op welke wijze Senzer de werkzaamheden uitvoert. Dit maakt het in stelling brengen van de nieuwe medewerkers minder efficiënt.
- Senzer wil efficiënter en effectiever werken, hierbij is het van belang om alle knelpunten binnen het primaire proces in beeld te hebben. Verbetering en herijking kan zo efficiënt plaatsvinden.

De beschreven werkprocessen ondersteunen medewerkers bij de uitvoering van hun taken, het zorgt voor een uniforme werkwijze die uitnodigt tot samenwerking.

Senzer is in 2019 gestart met een werkgroep 'werkprocessen'. Deze werkgroep heeft het primaire proces en de belangrijkste deelprocessen beschreven.

De werkprocessen zijn volgens de huidige situatie in beeld gebracht. In 2020 vindt verdere uitwerking en doorontwikkeling plaats. De verwachting is dat we de aangegeven knelpunten van de kernusers (voor een deel) kunnen verhelpen, waardoor processen effectiever kunnen worden ingericht en professionals meer hun aandacht kunnen richten op de begeleiding van de uitkeringsgerechtigde.

#### **Gebiedsgericht werken in relatie tot in- en uitstroom (interne maatregel)**

*Inzet van deze activiteit:*

*Vergroten van de kans om maatwerk te leveren door werkzoekenden binnen hun eigen woonomgeving te benaderen/begeleiden.*

Alle gebiedsteams van afdeling Werk zijn uniform ingericht met een multidisciplinaire samenstelling en zijn in alle gebieden lokaal werkzaam. De participatiecoaches maken steeds meer deel uit van de lokale gebiedsteams van het sociale domein en sluiten aan bij de werkwijze van veel samenwerkingspartners waardoor interdisciplinair overleg, wat vaak noodzakelijk is voor meervoudige probleemsituaties, vereenvoudigd wordt. Personen kunnen in hun eigen omgeving worden geactiveerd en gere-integreerd, zodat de dienstverlening op hun individuele behoeften kan worden afgestemd.

#### **Activiteiten specifiek gericht op het beperken van de instroom**

*Beoogd resultaat van de acties beperken instroom:*

- Instroom voorkomen;
- Wanneer recht op uitkering bestaat de werkzoekende, indien bemiddelbaar, na de screening direct oppakken;

#### **Senzer Tempo-Team (interne maatregel)**

*Inzet van deze activiteit:*

*Kansrijkere werkzoekenden meteen aan het werk, met voorkeur nog voor aanvraag uitkering.*

Senzer werkt nauw samen met het uitzendbureau Tempo Team om de best bemiddelbare werkzoekers van het Senzer-bestand nog voor de uitkeringsaanvraag is afgehandeld te ondersteunen naar duurzaam werk. Hierbij wordt 'duurzaam' gedefinieerd als 'minimaal 6 maanden geen beroep doen op bijstand'. Na deze periode wordt de plaatsing pas als succesvol aangemerkt. In 2019 heeft een verdere doorontwikkeling plaatsgevonden ten aanzien van de dienstverlening en wordt specifiek gebruik gemaakt de expertise en het netwerk van Tempo Team. Binnen dit project wordt de dienstverlening ingezet volgens 3 pijlers: aandacht, zichtbaarheid en actie. Dit wordt gerealiseerd doordat het Senzer Tempo-Team werkt met wekelijkse groepsbijeenkomsten waar de kansrijkere werkzoekers aan deelnemen. In deze bijeenkomsten worden thema's behandeld die de werkzoekers versterken bij het vinden van werk (denk aan onderwerpen als het opstellen van CV, sollicitatiebrief, dienstverlening uitzendbureaus, etc.). Door deze aanpak stromen werkzoekenden reeds voor toekenning van de uitkering door naar betaald werk. Dit voorkomt instroom in de bijstand.

Ook werkzoekenden die nog een WW-uitkering ontvangen en dreigen door te stromen naar de bijstand, kunnen gebruik maken van de diensten van het Senzer Tempoteam.

#### **Aanpak gericht op beperken instroom en verhogen uitstroom van jongeren**

*Beoogd resultaat:*

- Sluitende aanpak jongeren;
- Instroom voorkomen;

*Inzet van deze activiteit:*

*Schoolverlaters van VSO-, Pro- en Entreeonderwijs en Vroegtijdige schoolverlaters die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, direct aansluitend aan hun schoolse periode naar werk begeleiden.*

#### **VSO/Pro/Entree schoolverlaters en Vroegtijdige schoolverlaters (externe maatregel)**

##### Participatiecoaches Van School Naar Werk

Senzer onderschrijft de gedachte dat het met name voor de kwetsbare doelgroep VSO/PRO/Entree schoolverlaters en Voortijdige schoolverlaters (Vsv-ers) van enorm groot belang is dat na hun schoolse periode de weg naar werk direct aansluit. De meeste personen uit deze doelgroep worden namelijk onvoldoende in staat geacht om zelfstandig de weg naar arbeid te vinden. Ook zijn zij vaak niet in staat om een volledige reguliere arbeidsprestatie te leveren. Daarom is het van belang dat deze jongeren worden begeleid in het vinden van voor hen passend werk en dat (indien noodzakelijk) loonkostensubsidie (LKS) beschikbaar wordt gesteld.

Daarom zijn er binnen Senzer speciale participatiecoaches aangesteld, die vroegtijdig deze jongeren oppakken. Zij nemen onder meer deel aan leerlingoverleggen op VSO/Pro-scholen. De jongeren van wie wordt verwacht dat zij intensieve begeleiding nodig hebben ten aanzien van arbeidsmarkttoeleiding worden door hen in traject genomen. Doelstelling is dat na hun schoolse periode de weg naar werk direct aansluit, zodat een beroep op bijstand wordt voorkomen.

##### Klantreis jongeren (interne maatregel)

Door Senzer is het initiatief genomen om verschillende partijen (Medewerkers van het RMC, UWV, jongerencoaches, participatiecoaches VSNW van Senzer, leerlingbegeleiders van ROC Ter AA en

cliëntondersteuners van MEE) bij elkaar te brengen om meer inzicht te krijgen in de zogenaamde klantreis voor kwetsbare jongeren. Door hen werd geconstateerd dat jongeren zich op verschillende plekken melden en dat er geen eenduidige vindplaats is. Op deze manier verdwijnen jongeren buiten beeld, is niet duidelijk welke dienstverlening effectief en efficiënt is, door welke instantie deze moet plaatsvinden en zijn processen onvoldoende op elkaar aangesloten. De professionals hebben in diverse sessies verder uitwerking gegeven aan hoe deze knelpunten op te lossen.

## **Projecten gericht op vergroten uitstroom**

### **Beoogd resultaat van vergroten uitstroom:**

- Werkzoekenden (sneller) "arbeidsmarkt klaar maken";
- Meer werkzoekenden aan het werk;
- Meer parttime - uitstroom dus minder uitgaven uit Buigbudget.

### **Herscreening (interne maatregel)**

*Inzet van deze activiteit:*

*Binnen drie jaar, in 2017, 2018 en 2019, wordt het bestand van personen die de afgelopen jaren binnen de arbeidsmarktregio Helmond de Peel zijn ingedeeld in de doelgroep Maatschappelijke Deelname, opnieuw gescreend op (de mate waarin zij beschikken over) arbeidspotentieel. De herscreening van dit totale bestand (3.600) levert een potentieel op voor de arbeidsmarkt en zal een wezenlijke bijdrage leveren voor het vergroten van de uitstroom.*

Bij Senzer zijn binnen zowel de screening van nieuwe uitkeringsgerechtigden als de herscreening van de "oude" doelgroep Maatschappelijke Deelname 3600 personen voor de gehele arbeidsmarktregio Helmond-De Peel) onderzocht of iemand (gedeeltelijk) arbeidspotentieel heeft (>30%) dan wel dusdanig belemmerd is dat werk niet of vooralsnog niet mogelijk is (<30%).

Van de uitgevoerde herscreening blijkt ongeveer 50% van de uitkeringsgerechtigden een arbeidspotentieel van minimaal 30% en 50% een arbeidsvermogen van minder dan 30% te hebben. Dit betekent dat uiteindelijk ongeveer 1800 personen die eerst tot de doelgroep maatschappelijke deelname behoorden en waar in het verleden weinig effort op werd ingezet, een arbeidsvermogen hebben van meer dan 30% en daarom in aanmerking komen voor een re-integratietraject. Dit heeft tot gevolg dat Senzer meer werkzoekenden dan voorheen intensief begeleidt naar de arbeidsmarkt, wat al heeft geleid tot meer uitstroom.

### **Omgekeerde toets (externe maatregel)**

*Inzet van deze activiteit:*

*Andere bejegening ten aanzien van werkzoekenden en meer maatwerk, zodat uitstroom naar werk bevorderd wordt.*

Senzer stelt sinds 2019 de uitgangspunten van "de omgekeerde toets" centraal in haar werkwijze. De omgekeerde toets is ontwikkeld door Stimulansz. De professional begint met kijken naar wat nodig is en kijkt vervolgens hoe dit past binnen de geest van de wet. Met als resultaat: bejegening wordt ingezet als middel, maatwerk leveren zonder willekeur en recht doen aan de geest van wet- en regelgeving. Binnen Senzer zijn daarom in 2019 ambassadeurs opgeleid en getraind door Stimulansz om de kennis en de methodiek van de omgekeerde toets over te dragen naar alle medewerkers binnen de organisatie. Alle teams van Arbeidsintegratie zijn vervolgens in 2019 getraind in het

toepassen van de omgekeerde toets. Met deze werkwijze wordt nu verder ervaring opgedaan binnen de diverse teams. De gebiedsteams sluiten met deze kennis (opnieuw) aan in diverse gemeenten bij onder meer de maatwerktafel van Geldrop-Mierlo, waarbij de methodiek van de omgekeerde toets in de praktijk wordt gebracht.

In het najaar van 2019 zijn opfrissessies opgezet door de ambassadeurs, om ervaringen te delen en van elkaar te leren. Op deze manier wordt de wetgeving ingezet voor het doel (uitstroom naar werk) dat we willen bereiken.

### **Intensieve Dienstverlening en handhaving (interne maatregel)**

*Inzet van deze activiteit:*

*Herkennen en het actief omgaan met signalen op het gebied van werk, inkomen, zorg (binnen de lokale gebiedsteams) en handhaving, waardoor geanticipeerd wordt op het beheersbaar maken van belemmeringen naar werk en het aanspraak maken op voorliggende voorzieningen.*

#### Intensieve dienstverlening

Senzer is in juni 2019 gestart met de pilot 'Pay it forward'. Hierbij testen uitkeringspecialisten en participatiecoaches een nog meer intensieve dienstverlening aan werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden waarbij de nadruk ligt op alle leefgebieden. Doel is dat er beweging en activering vanuit intrinsieke motivatie wordt bewerkstelligd.

Centraal hierbij staat dat werk lonend moet zijn en meer brengt dan enkel financiële onafhankelijkheid. Er is aandacht voor voorliggende voorzieningen, heffingskortingen, alimentatie, werkaanvaarding, werkuitbreiding en andere inkomsten zoals PGB. De uitkomsten van deze pilot vormen input voor een aanscherping van de dienstverlening van Senzer in het algemeen. Op deze manier streeft Senzer naar een optimaal bestandsbeheer, waarbij rechtmatigheid ten dienste staat van doelmatigheid.

#### Handhavingsbeleid

In 2019 is het nieuwe hoogwaardig handhavingsbeleid van Senzer door de colleges van de zeven gemeenten vastgesteld. Doelstelling is het rechtmatig en doelmatig verstrekken van uitkeringen. Dit draagt bij aan een zo efficiënt en effectief mogelijke bijstandsverstrekking. Handhaving is ook het herkennen van en het actief omgaan met signalen bij uitkeringsgerechtigden, zoals situatieveranderingen, en is cruciaal. Op basis van alle signalen kunnen we maatwerk leveren aan de uitkeringsgerechtigden. De signalen leiden tot acties van Senzer op het gebied van werk, inkomen, zorg (binnen de lokale gebiedsteams) en handhaving. Hierdoor zijn wij beter in staat om belemmeringen naar werk weg te nemen, problemen op andere terreinen zoals zorg of schulden te ondersteunen of aanspraak op voorliggende voorzieningen te organiseren.

Handhaving betekent ook dienstverlening op maat en daaromtrent gericht communiceren. Daartoe heeft Senzer in januari en juli 2019 alle uitkeringsgerechtigden die naast een UWV-uitkering een aanvullende bijstandsuitkering ontvangen, geïnformeerd omtrent indexering van deze uitkering en de plicht om dit door te geven. Daardoor zijn onnodige boetes en terugvorderingen voorkomen. Gezien de positieve effecten van deze actie heeft Senzer hieromtrent zijn communicatie aangepast. Alle uitkeringsgerechtigden met inkomsten die indexeringsgevoelig zijn, worden actief benaderd, geïnformeerd en gecontroleerd.

### **Vertrouwensexperiment (externe maatregel)**

*Inzet van deze activiteit*

*Inzicht in effectieve begeleiding van werkzoekenden, zodat uitstroom uit de bijstand wordt bevorderd.*

Naar het voorbeeld van de landelijke vertrouwensexperimenten die reeds in 2017 zijn gestart, voeren gemeente Geldrop-Mierlo en Senzer in samenwerking met de Universiteit Tilburg en een groep bijstandsgerechtigden een experiment "Zelf aan het stuur en op maat" uit. Wat zijn de effecten als we bijstandsgerechtigden minder regels opleggen en meer ruimte geven voor eigen initiatief om aan het werk te komen of om weer te participeren in de samenleving? Ook de gemeenten Apeldoorn, Oss en Epe maken deel uit van dit experiment.

Van 1 juli 2018 tot en met 1 februari 2019 hebben 61 werkzoekenden uit de gemeente Geldrop-Mierlo zich aangemeld voor deelname aan het experiment voor de duur van 2 jaar.

Deze werkzoekenden zijn verdeeld in 3 groepen:

1. Eigen (Zelf) regie. Zelf bepalen wat nodig is en het initiatief ligt bij de klant voor begeleiding en contacten met de coach van Senzer;
2. Intensieve begeleiding. Deze groep heeft regelmatig contact met de coach van Senzer en samen wordt bekeken wat er nodig is;
3. Reguliere dienstverlening. Dit is noodzakelijk, omdat de resultaten van het onderzoek met deze groep worden vergeleken.

Eind 2019 namen er van de 61 werkzoekenden nog 49 deel aan het experiment. Voor een aantal deelnemers is tijdens het experiment gebleken dat hun persoonlijke problematiek hen dermate in de weg staat dat zelfs de laagdrempelige benadering van het Vertrouwensexperiment te complex is om te kunnen deelnemen.

Op verschillende momenten gedurende het experiment vullen deelnemers vragenlijsten in. Eind 2019 is de tweede ronde voor de vragenlijsten afgerond. Daarmee is de laatste fase van het experiment ingegaan. In mei/juni 2020 wordt de laatste vragenlijst ingevuld. Hierna wordt de eindrapportage opgesteld door de universiteit van Tilburg en worden de resultaten inzichtelijk gemaakt.

**Aanpak werkzoekenden met psychische kwetsbaarheid (externe maatregel)**

*Inzet van deze activiteit:*

*Voor werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid een passende dienstverlening bieden met een persoonlijk sluitend traject wat de kansen op uitstroom vergroot*

Het ministerie van SZW heeft landelijk gelden beschikbaar gesteld om een impuls te geven aan de regionale samenwerking tussen gemeente, UWV, GGZ, cliënten, werkgevers en zorgverzekeraars. Hieruit volgend hebben GGZ, Senzer en UWV binnen de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel de handen ineengeslagen.

Samenwerking en kennisoverdracht tussen de betrokken organisaties is daarbij van groot belang. Hiertoe is in 2019 een coördinator psychische kwetsbaarheid en werk ingezet. Er worden gezamenlijke trajecten ontwikkeld, die aansluiten op de doelgroep met een psychische kwetsbaarheid. Tevens wordt de effectiviteit van zelf ontwikkelde trajecten afgezet tegen methodes als IPS om daarmee juiste afwegingen te kunnen maken over de inzet van een instrument.

Op 14 februari 2019 hebben UWV, GGZ Oost Brabant, de gemeenten en Senzer een praktijkdag 'Samenwerkt' georganiseerd, waarbij meer dan 100 professionals aanwezig waren om de samenwerking meer vorm te geven. Deze samenwerking is vervolgens in 2019 verder geïntensiveerd met als doel meer aandacht en een sterkere samenwerking om mensen met een psychische kwetsbaarheid aan werk te helpen en te houden. Daarnaast komt een communicatiecampagne, gericht op destigmatisering en grotere bewustwording van de kwetsbaarheid van de doelgroep bij werkgevers en burgers. Een gezamenlijk plan is door betrokken partijen op 30 september 2019 ondertekend. De eerste 10 trajecten zijn in 2019 opgestart.

### **Re-integratie van Statushouders**

*Inzet van deze activiteit:*

*Het vergroten van het aantal statushouders dat naar een (reguliere) baan op de arbeidsmarkt wordt begeleid.*

Het gemiddeld aantal statushouders in de gemeente Geldrop-Mierlo komt, in 2019 uit op 79 personen. De verhouding tussen bijstandsgerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van het totale bijstandsvolume binnen de gemeente Geldrop-Mierlo bedraagt 1 op 9.

#### Werkvloertaalcoaching voor statushouders (interne maatregel)

Voor statushouders met een arbeidsmarktpotentieel van 30-100% die al enige tijd aan het inburgeren zijn, en waarbij de huidige werkvloertaalbeheersing een belemmering vormt voor duurzame uitstroom, zet Senzer ook extra werkvloertaalcoaching in. In augustus 2018 is door Senzer de visie op taal vastgesteld. Met het vaststellen van deze visie is o.a. bepaald welke taalinstrumenten -gericht op werkvloertaal- Senzer inzet voor statushouders voor de periode tot de invoering van de nieuwe inburgeringswet in 2021 (betreft dus de jaren 2019 en 2020). Deze werkwijze is in het eerste kwartaal van 2019 Senzerbreed geïmplementeerd. In 2019 is verdere uitwerking gegeven aan de (door)ontwikkeling van de taalcoaching

#### Project Eritrese vrouwen Geldrop-Mierlo (externe maatregel)

De weg naar werk of andere maatschappelijke deelname is voor vrouwen met een verblijfsvergunning vaak lang en vol hobbels. Taalachterstand, gebrekkige opleiding, (alleenstaand) ouderschap en cultuurverschillen, bijvoorbeeld over man-vrouwverhouding, zorgen vaak voor isolement en afhankelijkheid. Een landelijk probleem dat ook speelt in Geldrop-Mierlo. Daarom hebben Senzer, LEVgroep, gemeente, Het Goed, Werkvloertaal, de Bibliotheek, Leef! en Maatschappelijk Belang Brabant besloten de handen ineen te slaan. Deze partijen zijn een intensief integraal begeleidingstraject gestart waar veertien jongvolwassen Eritrese vrouwen gebruik van maken. Deze vrouwen worden sinds september 2019 op alle gebieden vanuit het brede sociale domein intensief begeleid naar een zelfredzaam bestaan.

Dit project is ontstaan als uitvloeisel van de landelijke pilots Integratie vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten voor de Veranderopgave inburgering waarvoor gemeenten zich in 2019 konden aanmelden. Geldrop-Mierlo had zich ook aangemeld voor de pilots, maar werd helaas uitgesloten. Voornoemde landelijke veranderpilot heeft wel als voorbeeld gediend voor dit project.

#### Certificaten (interne maatregel)

In 2019 hebben statushouders uit de gehele arbeidsmarktregio Helmond-De Peel via Senzer trainingen voor heftruckchauffeur of Veiligheid en Gezondheid (VCA) gevolgd om hun kansen op een baan te vergroten. Tijdens de training zijn de deelnemers ook ondersteund bij het leren van de Nederlandse vaktermen. Certificering is voor werkgevers van grote waarde.

#### Projectleider statushouders (interne maatregel)

Om de activiteiten rondom statushouders goed te kunnen coördineren en integraal te kunnen benaderen is er in het tweede kwartaal van 2019 binnen Senzer een projectleider statushouders aangesteld. Deze projectleider initieert en coördineert alle projecten en verdere activiteiten ten aanzien van statushouders vanuit een centraal team c.q. afdelingsoverstijgende rol. De projectleider is tevens aanspreekpunt voor de medewerkers, ketenpartners en werkgevers met betrekking tot voorgenoemde doelgroep. Hierbij staat alles in het teken van uitstroom uit de uitkering en naar werk.

#### **Pilot praktijkleren (externe maatregel)**

*Inzet van deze activiteit:*

*Voorkomen uitval tijdens werkstages en bevorderen duurzame plaatsingen*

ROC Ter AA, UWV en Senzer zetten middels een pilot samen in op praktijkleren. Hierin wordt aan de deelnemer een leerwerk-maatwerktraject geboden om de kwaliteiten en vaardigheden te verhogen en vast te leggen in de praktijkverklaring. De vraag van de werkgever en de persoonlijke mogelijkheden van de werkzoekende staan hierbij centraal. Met de pilot kunnen de samenwerkingspartners binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel gericht plaatsing naar arbeid ondersteunen, leerervaringen vastleggen en de employability van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt vergroten.

Mensen zonder startkwalificatie hebben een relatief kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij zijn vaker werkloos en uitkeringsafhankelijk. Het aanbieden van een praktijkleerroute, waarmee een praktijkverklaring behaald kan worden, versoepelt voor hen de overgang naar werk en vergroot de kans op duurzaam werk. Het uitgangspunt voor de praktijkleerroute zijn de werkprocessen uit het opleidingsprofiel dat past bij de behoeften van het bedrijf en de aard van de werkzaamheden. Passend bij deze werkprocessen kan in samenspraak met het bedrijf een beschrijving worden gegeven van de verwachte kennis, vaardigheden en competenties. Vervolgens kunnen deze zaken al doende of met andere passende ondersteuning aangeleerd worden. De praktijkverklaring waarin het beheersen van de werkprocessen wordt vastgelegd, kan als instrument ingezet worden om een werkzoekende duurzaam te matchen op een functie. Het gevolg is een betere en effectievere match. Het betreft een uitwerking van een landelijke pilot, in opdracht van ministeries van OCW en SZW met ondersteuning van SBB, MBO raad en Programmaraad.

## Projecten gericht op werkgevers

*Beoogd resultaat van projecten gericht op werkgevers*

- Vergroten werkgeversdienstverlening;
- Verhogen uitstroom bijstand en duurzame plaatsingen;

### **Workdates (externe maatregel)**

*inzet van deze activiteit:*

*Het vergroten van de kansen voor werkgevers (aantrekken van nieuwe, gemotiveerde medewerkers) en werkzoekenden (het vinden van een breed aanbod aan passende functies).*

Werkgevers, het UWV en Senzer hebben in 2019 in samenwerking met het UWV en werkgevers workdates georganiseerd. Werkgevers die op zoek zijn naar gemotiveerde medewerkers, ontmoeten mensen die op zoek zijn naar een nieuwe baan of stageplek. En dat op een laagdrempelige, persoonlijke, informele en slimme manier.

Deze workdates hebben geresulteerd in een erg goede opkomst en zeer tevreden werkgevers. De werkgevers zijn enthousiast over de werkzoekenden die meedoen aan de workdates. Door de bundeling van UWV en Senzer krijgen de werkgevers een gemêleerd gezelschap aan werkzoekenden. Op de workdates is ook een apart gedeelte opgezet waar werkzoekenden tips krijgen voor het verbeteren van de CV. ("de CV-dokter").

Senzer laat werkzoekenden ook kennis maken met bedrijven door een 'worktour' te organiseren langs diverse bedrijven op één dag. Insteek is om werkzoekenden laagdrempelig in contact te brengen met bedrijven, die op zoek zijn naar werknemers.

### **Functiecreatie en Jobcarving (externe maatregel)**

*Inzet van deze activiteit:*

*Door werkzaamheden anders in te richten meer mogelijkheden bieden voor uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt*

Een grote groep mensen die kan en wil werken staat al geruime tijd langs de kant. Voor deze mensen is het vinden van werk een uitdaging want deze groep past onvoldoende in het functieprofiel van het huidige vacatureaanbod. Extra inzet is noodzakelijk om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Functiecreatie en jobcarving zijn mogelijkheden om werk anders te organiseren. Door met een andere blik naar bestaande functies te kijken, ontstaan er nieuwe mogelijkheden en kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Functiecreatie gaat uit van herinrichting van bedrijfsprocessen en elementaire taken samen te voegen tot nieuwe duurzame banen. Zo doet gekwalificeerd personeel het werk waarvoor het is opgeleid en kunnen primaire taken uitgevoerd worden door mensen aan de basis van arbeidsmarkt. Jobcarving is het op maat maken van een specifieke functie voor een medewerker met een arbeidsbeperking door taakafsplitsing



Daarom is er in 2019 in het kader van Perspectief op Werk een project opgezet om in 2 jaar tijd bij 20 werkgevers de mogelijkheid van jobcarving of functiecreatie te onderzoeken. Doelstelling hierbij is een realisatie van 20 plaatsingen.

#### **Project Stroomversnelling (interne maatregel)**

*Inzet van deze activiteit:*

*Het ontwikkelen van werknemers binnen detacheringen zodat zij kunnen doorstromen naar reguliere dienstverbanden, waardoor uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen instromen.*

In het eerste kwartaal van 2019 is Senzer van start gegaan met het project Stroomversnelling. Dit project is erop gericht om het proces van door- en uitstroom (voor de doelgroep) te optimaliseren. Het dilemma binnen Werk & Participatie is het inpassen van nieuwe mensen en de doorontwikkeling van de bestaande medewerkers, met als ultieme doel uitstroom aan de ene kant. Terwijl aan de andere kant targets en productieafspraken gehaald moeten worden, wat juist gebaat is bij stabiliteit, rust en werkervaring.

In het kader van stroomversnelling zijn diverse werkgroepen gevormd. Lopende 2019 hebben deze werkgroepen uitvoering gegeven aan thema's zoals 'medewerker centraal', 'Senzer academie' en 'Nazorg'. Ook in 2020 loopt het project Stroomversnelling door. De werkgroepen blijven zich aanpassen op basis van nieuwe inzichten en ontwikkelingen, steeds vanuit het uitgangspunt om mensen toekomst te bieden in werk via een optimaal werkend in-, door- en uitstroomproces. Hiermee worden verbetermogelijkheden actief opgepakt en uitgewerkt.

#### **Inzet innovatieve technieken ten behoeve van werkgelegenheid (externe maatregel)**

*Inzet van deze activiteit:*

*Door inzetten van innovatieve technieken ontwikkeling van medewerkers en inzetten van groepsdetacheringen, waardoor uitkeringsgerechtigden kunnen uitstromen uit de bijstand.*

In een serie van vijf pilots onderzoeken en stimuleren SBCM en Cedris samen met TNO de mogelijkheden van de inzet van technologie voor de sociale werkgelegenheid. Hiervoor zijn de drie partijen samen een Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) aangegaan. In die kennisalliantie wordt de expertise van TNO gekoppeld aan het netwerk van Cedris en de kennis van SBCM op het gebied van passend werk en de ontwikkeling van medewerkers. Senzer zoekt ook actief naar toepassingen van inclusieve technologie voor medewerkers met verminderde loonwaarde zodat zij in staat zijn hun inzetbaarheid en loonwaarde te verhogen. Hiermee neemt de uitstroomkans uit de uitkering toe.

In dit kader is in 2018 bij de groepsdetachering Dorel een pilot uitgevoerd met een Operator Support System (OSS). Deze pilot is positief geëvalueerd. Via het OSS zien medewerkers geprojecteerde werkinstructies die hen stap voor stap door hun taken leiden en worden handelingen gecontroleerd. In 2019 heeft Senzer onder coördinatie van het KIT hierop een vervolgpilot uitgevoerd in samenwerking met o.a. TNO waarin het OSS adaptief gemaakt is. Dat wil zeggen dat het instructieniveau wordt aangepast aan de behoefte van de medewerker. Het systeem past zich aan op basis van door de medewerker uitgevoerde handelingen en handelingstempo. Doel is inzetbaarheid en kwaliteit en loonwaarde van assemblagemedewerkers te verhogen. Ook deze pilot is positief geëvalueerd en Senzer gaat OSS verder uitrollen. Ook zet Senzer sinds 2019 een Cobot in binnen de groepsdetachering Dorel.

## C. Beoogd effect van de genoemde maatregelen

De effecten ten aanzien van de ingezette activiteiten om het tekort te reduceren (punt B) zijn onderverdeeld in:

1. Algemene activiteiten
2. Aanpak specifiek gericht op het beperken van de instroom;
3. Aanpak gericht op beperken instroom en verhogen uitstroom van jongeren;
4. Aanpak gericht op vergroten uitstroom;
5. Aanpak gericht op werkgevers.

Per hoofdgroep is het verwachte effect voor de reducering van het tekort aangegeven.

Per activiteit zijn, daar waar mogelijk, de reeds geboekte resultaten van deze activiteit weergegeven.

### Effecten algemene activiteiten

#### Effecten op Divosa benchmark

De Divosa Benchmark Divosa geeft een indicatie van de prestatie van de gemeenten hoe deze presteren op het gebied van werk en inkomen. De Divosa Benchmark geeft actuele cijfers van de uitvoering en helpt deze te duiden en heeft inzicht gegeven in het gevoerde beleid in vergelijking met 220 andere gemeenten. Tevens worden de cijfers geanalyseerd in bijeenkomsten en gesprekken met Divosa. Uit deze analyses bleek de uitstroom naar werk en uitstroom door handhaving hoger dan elders, maar bleef uitstroom naar studie achter. In 2020 zal hier meer aandacht aan worden geschonken (met name tijdens de screening). Door deze inzichten is bijsturing op beleid en uitvoering ten aanzien van voorkomen instroom en bevorderen uitstroom makkelijker.

#### Effecten op beschrijving werkprocessen

De werkprocessen zijn in 2019 volgens de huidige situatie (zogenaamde nulmeting) in beeld gebracht. Naar aanleiding van beschrijvingen worden verbeterpunten in beeld gebracht en verbeteracties uitgezet. Het effect is dat de aangegeven knelpunten voor (een deel) kunnen worden verholpen, zodat de focus meer kan worden gelegd op uitvoering van het primaire proces van uitstroom. Zo kan de professional zich richten op waar het om gaat: Het voorkomen van instroom en het bevorderen van uitstroom in de bijstand.

#### Effecten op gebiedsgericht werken

- Personen worden in hun eigen omgeving geactiveerd en gere-integreerd zodat de dienstverlening op hun individuele behoeften kan worden afgestemd;
- Consulents krijgen makkelijker de mogelijkheid om hun klantenbestand in kaart te brengen en relaties met (lokale) werkgevers op te bouwen. De versteviging van dit netwerk draagt bij aan het uitplaatsen van werkzoekenden;
- Er wordt aangesloten bij de werkwijze van veel samenwerkingspartners waardoor interdisciplinair overleg, wat vaak noodzakelijk is voor meervoudige probleemsituaties, vereenvoudigd wordt.

Op deze wijze ontstaat meer focus en aansluiting bij de lokale behoeften, wat naar verwachting leidt tot een snellere en betere doorstroom naar passende arbeid.

## Effecten aanpak gericht op het beperken van de instroom

### Effecten Senzer-Tempoteam (STT)

In 2019 zijn er 57 personen uit Geldrop-Mierlo aangemeld bij het STT. Er zijn 34 plaatsingen naar werk gerealiseerd. Degenen die nog niet bemiddeld zijn, zijn concreet in beeld bij werkgevers en worden intensief gevolgd.

#### 1. Aanpak gericht op het beperken van de instroom jongeren

### Effecten VSO/Pro/Entree schoolverlaters en Vroegtijdige schoolverlaters

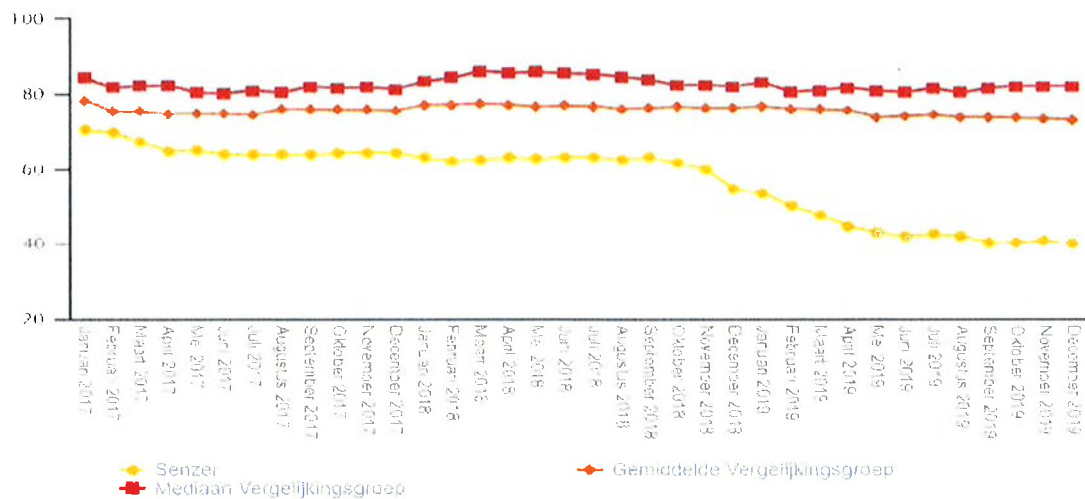
#### Project participatiecoaches

Aanmeldingen 2019	Afgesloten trajecten anders dan werk	Plaatsingen (regulier) werk totaal
63	65	43

Het aantal plaatsingen en afgesloten trajecten in 2019 van jongeren die ook in 2018 kunnen zijn aangemeld

- De jongeren die bemiddeld zijn naar werk hebben geen beroep hoeven te doen op bijstand. De afgesloten trajecten hebben veelal betrekking op toeleiding naar andere passende vervolgentrajecten zoals onder meer vervolgonderwijs, dagbesteding of andere zorg. Ook zijn enkele trajecten beëindigd in verband met verhuizing of geen motivatie. Er is in 2019 hierop niet apart per item geregistreerd. In 2020 wordt dit in het systeem aangepast. Er is niet geregistreerd op gemeenteniveau
- De medewerkers van het RMC, UWV, jongerencoaches van de gemeente Helmond, participatiecoaches VSNW van Senzer, leerlingbegeleiders van ROC Ter AA en cliëntondersteuners van MEE hebben inzicht in elkaars werkprocessen gekregen en zijn acties ondernomen om de afzonderlijke processen van de organisaties zoveel mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Op deze manier is een sluitende aanpak voor de kwetsbare jongeren bewerkstelligd alsmede een integrale aanpak met betrekking tot de regionale aanpak werkloosheid. Deze wordt in 2020 verder uitgewerkt binnen het netwerkoverleg onderwijs-arbeidsmarkt binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel.

E

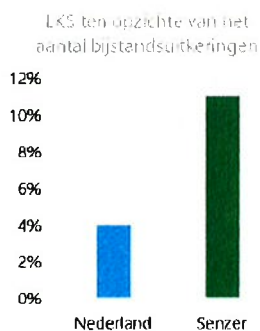


Toegekende uitkeringen algemene bijstand als percentage van het aantal aanvragen. Bron: Divosa benchmark

## Effecten aanpak gericht op vergroten uitstroom

### Effecten Screening

In Geldrop-Mierlo zijn in 2019 275 personen herscreend. Daarvan hebben 129 personen een arbeidspotentieel dat hoger is dan 30%. Dit betekent dat deze personen nu in aanmerking komen voor een re-integratietraject, terwijl vroeger werd ingestoken op maatschappelijke participatie. Hierbij zetten Senzer en Geldrop-Mierlo vaker dan landelijk gemiddeld het instrument loonkostensubsidie in.



Aantal verstrekte loonkostensubsidies als % van het aantal bijstandsuitkeringen (bron: CBS Statline)

### Effecten omgekeerde toets

De werkwijze van de omgekeerde toets leidt tot een andere wijze van bejegening en meer maatwerk. De methode maakt maatwerk mogelijk zonder willekeur, is toetsbaar in bezwaar en beroep en in lijn met de intenties van de wetgever. Professionals kunnen hierdoor integraler werken en meer maatwerk toepassen, wat een positief effect heeft op de duurzame uitstroom naar werk.

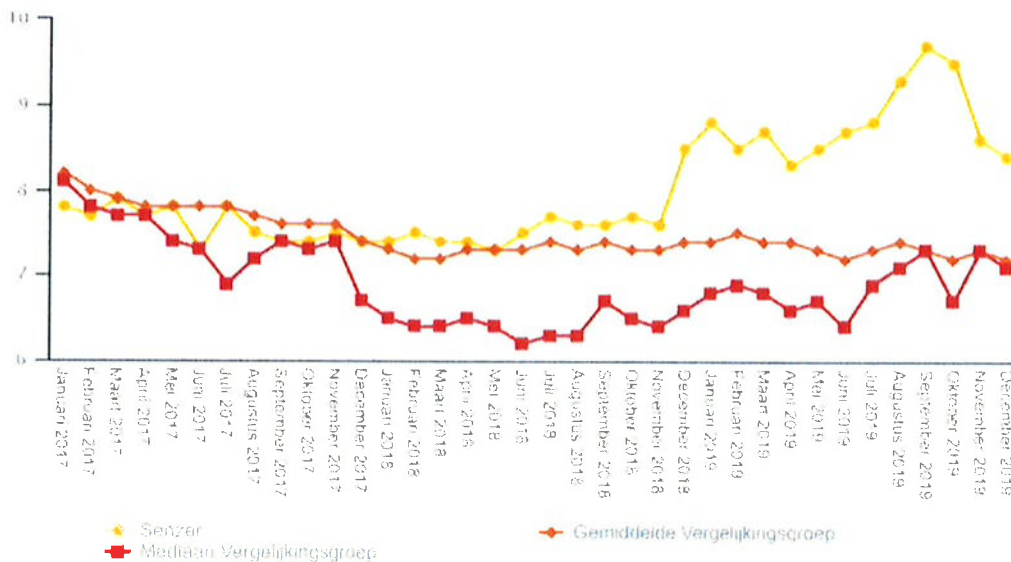
### Effecten project Intensieve Dienstverlening

Door de inzet van het team intensieve dienstverlening, waarbij specifiek wordt gekeken naar bepaalde risicofactoren, zijn in de gemeente Geldrop-Mierlo in 2019 7 uitkeringen beëindigd. Uitgaande van het feit dat een gemiddelde jaaruitkering € 14.500,- bedraagt, is de besparing op de BUIG voor 2019 € 101.500,-.

Daarnaast heeft het team Intensieve Dienstverlening in 2019 ondersteuning verleend in het kader van het voeren van spreekkamergespreken bij lopende uitkeringen, ondersteuning geboden bij het opmaken van beschikkingen, het voeren van lastige gesprekken, het ondersteunen van grondiger dossieronderzoek en het ondersteunen bij het beoordelen van complexe uitkeringsaanvragen.

### Effecten handhaving

Door meer inzet op handhaving begin 2019 is het gemiddelde percentage uitkeringen dat wordt beëindigd door handhaving toegenomen en ligt ook aanzienlijk boven het benchmarkgemiddelde van Divosa.



Gemiddeld percentage beëindiging uitkering vanwege handhaving (bron: Divosa benchmark)

### Effecten vertrouwensexperiment

Inzicht in “wat werkt beter”, het gangbare systeem van prikkels (de wortel) in combinatie met verplichtingen en sancties of kortingen (de stok) of een systeem waarin de eigen regie en vraag van de uitkeringsgerechtigde centraal staat en waarbij indien nodig ook maatwerk en individuele begeleiding kan worden geboden en dat gestoeld is op vertrouwen in plaats van wantrouwen in. De resultaten van het vertrouwensexperiment worden in 2020 opgeleverd.

### Effecten op Stimulering regionale samenwerking GGZ Oost Brabant, Senzer, UWV en WMO

- De samenwerking tussen Senzer, de WMO, de GGZ Oost Brabant en het UWV is vergroot.
- De betrokken partijen hebben voldoende kennis over wat werkt voor mensen met psychische aandoeningen om hen naar werk te begeleiden en/of werk te behouden.
- De betrokken partijen nemen kennis en doen ervaring op met het instrument IPS (individuele plaatsing en Steun).

### **Effecten op aanpak statushouders**

- Door de inzet van taalcoaching, die bestaat uit het aanleren van taalvaardigheden met als doel op het werk te kunnen functioneren is de kans op uitstroom naar werk groter. Door deze training zijn zij de Nederlandse taal sneller machtig, kunnen zij beter functioneren op de werkvloer en neemt de kans op betaald arbeid toe, omdat een belangrijke belemmering (onvoldoende kennis van de Nederlandse taal) wordt weggenomen. In 2019 hebben 105 statushouders een cursus taalcoaching gevolgd. Er is niet geregistreerd op gemeenteniveau.
- De verwachting is dat na afloop van het project Eritrese vrouwen voor de meeste deelnemers de afstand tot de arbeidsmarkt is verkleind. Een deel van deze deelnemers zal starten met een werkstage, proefplaatsing of betaald werk en geheel of gedeeltelijk uit de uitkering gaan. Hun Nederlands is verbeterd en de deelnemers weten hoe de eigen kracht zodanig in te zetten dat integratie in onze maatschappij en (financiële) onafhankelijkheid beter realiseerbaar is. Ze zijn zelfredzamer en onafhankelijker van anderen. De kinderen komen op de opvang al in aanraking met het Nederlands en zullen daardoor gemakkelijker instromen in het basisonderwijs.
- In 2019 hebben 63 statushouders uit de gehele arbeidsmarktregio Helmond-De Peel via Senzer trainingen voor heftruckchauffeur of Veiligheid en Gezondheid (VCA) gevolgd en daarmee hun kans op een baan vergroot. Uiteindelijk hebben 37 statushouders een heftruckcertificaat behaald. Met betrekking tot de basiscursus VCA waren er 25 deelnemers. Drie deelnemers behaalden landelijke diploma's, 19 personen behaalden hun certificaat en er zijn 3 bewijzen van deelname uitgereikt. Deze laatste groep is analfabeet en bleek niet in staat het examen te doen, omdat dit schriftelijk was. Er is niet geregistreerd op gemeenteniveau
- In 2019 is de uitstroom uit de bijstand naar werk en scholing door statushouders in Geldrop-Mierlo 55%. De totale landelijke uitstroom naar werk ten aanzien betrof 45%.

### **Effecten aanpak gericht op werkgevers**

#### **Workdates en speeddates met werkgevers**

In 2019 hebben, samen met het UWV en werkgevers, 4 workdates plaatsgevonden. Werkgevers hebben aangegeven tevreden te zijn over deze aanpak. Vanuit de workdates hebben uitkeringsgerechtigden op een informele wijze contact kunnen leggen met werkgevers en zijn er ook uitkeringsgerechtigden uitgestroomd uit de uitkering.

Wel werden de workdates als groot en meer onpersoonlijk beleefd. Na evaluatie is besloten om te bezien of Senzer in 2020 ook kan insteken op meer kleinschalige workdates. Denk hierbij aan specifieke workdates voor statushouders, speciale vakgebieden, bijzondere doelgroepen, alleenstaande ouders (parttimewerk), etc. Door meer kleinschaligheid kan ook betere opvolging aan de workdates worden gegeven. Nu is niet geheel duidelijk hoeveel mensen er uiteindelijk een baan bemachtigen via de Workdate.

#### **Effecten functiecreatie en jobcarving**

In 2019 zijn er bij 9 bedrijven binnen de arbeidsmarktregio onderzoeken geweest naar functiecreatie of jobcarving. Sommige onderzoeken hebben plaatsgevonden in samenwerking met Cedris en het

UWV. Door deze onderzoeken zijn tot op heden 7 uitkeringsgerechtigden aan het werk gegaan en daardoor uitgestroomd uit de uitkering. Tevens zijn er bij 2 bedrijven op kansen gecreëerd voor groepsdetachering dan wel het plaatsen van meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij dit project vindt geen registratie plaats op gemeenteniveau.

#### **Effecten project stroomversnelling**

Een optimaal lopend systeem waar continu mensen bijkomen, doorstromen - binnen een detachering of naar een andere detachering - en uitstromen naar een regulier dienstverband., Hierdoor kunnen werkzoekenden vanuit een uitkeringspositie instromen binnen een detachering waardoor ze niet meer afhankelijk zijn van een uitkering en zich naar vermogen ontwikkelen.

#### **Effecten inzet innovatieve technieken ten behoeve van werkgelegenheid**

Het werven van nieuwe groepsconcepten heeft Senzer de mogelijkheid om deze innovatieve technieken in te zetten als instrument. Opdrachten en groepsdetacheringen die Senzer eerder niet kon aannemen en uitvoeren, kan Senzer door de inzet van deze innovatieve technieken nu wel aannemen. Daardoor kunnen meer uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt uitstromen uit de uitkering. Tevens kunnen medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt hun talenten verder ontwikkelen, waardoor de kans toeneemt dat zij duurzaam aan het werk kunnen blijven en terugval in de uitkering wordt voorkomen.

#### D. Ondertekening

Bij D volgt 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 Geldrop-Mierlo verklaart dat het voor 15 augustus 2020 de genoemde interne en externe maatregelen heeft getroffen om te komen tot verdere tekortreductie.

Datum: 27 juli 2020

De secretaris,



Naam van de ondertekenaar: M.H. Schelken

De burgemeester,



i.o. Naam van de ondertekenaar: Hans v. d. Laar



## 2. Instemming gemeenteraad

In artikel art. 10, eerste lid, onderdeel d, BPw staat dat deze verklaring de instemming van de gemeenteraad moet hebben. Met de instemming van de gemeenteraad bevestigt de gemeenteraad dat het college inzicht heeft gegeven in de maatregelen die zijn getroffen om het tekort te reduceren. De instemming heeft geen betrekking op het inhoudelijk oordeel dat de gemeenteraad eventueel over de maatregelen van het college heeft uitgesproken. De gemeenteraad hoeft het dus niet eens te zijn met de maatregelen.

De ondertekening geschiedt door burgemeester en griffier. De gemeenteraad dient uiterlijk voor het moment van indiening van het verzoek haar instemming te hebben gegeven, uiterlijk 15 augustus 2019.

De gemeenteraad van de gemeente Geldrop-Mierlo stemt in met de onder D afgegeven verklaring door het college van deze gemeente.

Datum: 27-juli-2020

### Ondertekening

De voorzitter,



i.o. Naam van de ondertekenaar: *Hans v.d. Laan*

De griffier,



Naam van de ondertekenaar: *W. Geboers*

