

## 1b. Verklaring college bij een volgend verzoek

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

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

Het college van de tekortgemeente verklaart dat zij maatregelen heeft getroffen om tot tekortreductie te komen en geeft daarop een toelichting door het invullen van de onderdelen A, B en C. Bij D volgt ondertekening door het college van de tekortgemeente. Alle onderdelen moeten worden ingevuld.

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

Geef in onderstaand tekstveld een analyse op de vermoedelijke of definitieve omvang en oorzaken van het tekort.

- Wilt u in uw analyse de nadruk leggen op factoren die door het college kunnen worden beïnvloed?
- U kunt hierbij gebruik maken van de rekentool verdeelmodel bijstandsbudgetten 2017<sup>i</sup> en/of de Benchmark van Divosa<sup>ii</sup>.
- De mate van effectiviteit van maatregelen uit voorgaande jaren, kunnen eveneens van invloed zijn van op de omvang van het tekort. Wilt u dit in uw analyse betrekken?

#### Omvang

	Boekel
BUIG	€1.190.475,00
Saldo uitgaven -inkomsten debiteuren	€1.320.418,14
<b>Tekort</b>	<b>€129.943,14</b>

#### Uitkering vangnet volgens berekening:

Boekel: €35.209,69

#### Oorzaken tekort

In dit onderdeel beschrijven we drie oorzaken van het tekort:

1. De ontwikkeling van de financiële middelen;
2. de ontwikkeling in de instroom of het hogere beroep op de middelen vanwege de inzet van LKS; en
3. de uitstroom.

Het zijn voornamelijk de twee laatste factoren die door het college kunnen worden beïnvloed. Hierbij moet worden opgemerkt dat deze invloed in algemene zin beperkt is. De variabelen die leiden tot het tekort zijn in grote mate veroorzaakt door macro-economische omstandigheden en de invloed wordt beperkt door landelijke wetgeving.

### **1. Gevolgen economische recessie**

De afgelopen jaren heeft het uitkeringsbestand een substantiële groei doorgemaakt. Het verdwijnen van banen door de economische recessie heeft voor meer instroom gezorgd. Minder banen betekent ook minder mogelijkheden voor uitstroom uit de bijstand. Er is nu weliswaar sprake van een herstel van de arbeidsmarkt, we zien dit nog maar in beperkte mate terug in de gemeentelijke bestanden omdat een groot deel van de nieuwe banen wordt ingevuld door WW'ers en Niet Uitkeringsgerechtigden. De ervaring leert dat instroom in de bijstand en loaw met vertraging de conjunctuur volgt. De gemeente Boekel volgt hiermee de landelijke trend.

### **2. Systematiek verdeelmodel BUIG-budget**

Naast de stijging van het volume is ook de wijze waarop het budget wordt bepaald voor de gemeente een bepalende factor. Ook in het huidige verdeelmodel wordt voor kleine gemeenten het gemeentelijk budget bepaald op basis van de werkelijke uitgaven twee jaar eerder. Met andere woorden, het budget van 2017 is mede bepaald op basis van het gemiddelde klantenbestand in 2015.

*Destijds was het gemiddelde klantenbestand in de gemeente Boekel 98, op dit moment 115.*

### **3. Instroom nieuwe doelgroepen + Uitstroom Loonkostensubsidies**

Ook de instroom van nieuwe doelgroepen na invoering van de Participatiewet (mensen die voorheen in aanmerking kwamen voor een WSW-baan of een Wajong-uitkering) heeft een verhogende effect op het bestand en daarmee het tekort. De wet heeft weliswaar d.m.v. het instrument LKS gemeenten in de gelegenheid gesteld om mensen met een arbeidshandicap uit de bijstand te laten stromen. Dit leidt echter lang niet altijd tot een grote besparing op de kosten. De kosten van LKS komen immers ook ten laste van het BUIG-budget.

### **4. Verhoging pensioengerechtigde leeftijd**

De verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd heeft ook invloed op uitstroom en het klantenbestand. De uitstroom naar AOW en pensioen vindt relatief steeds later plaats hetgeen leidt tot een groter bestand.

### **5. Instroom vergunninghouders**

De verhoogde taakstelling van de huisvesting van vergunninghouders voor de gemeenten leidt ook tot een stijging van de instroom en tot een stijging van het klantenbestand. Dit betekent dat momenteel bijna 1 op 3 klanten die instromen een niet-westerse nationaliteit heeft. Het betreft vooral klanten met de Syrische, Eritrese en Somalische nationaliteit.

Voor Boekel geldt dat een verhoogde taakstelling in 2016 is gerealiseerd. Dit gecombineerd met het historische verdeelmodel zorgt in 2017 voor een verdere verhoging van het tekort.

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

### *Toelichting bij B*

*Indien uw gemeente over 2015 en/of 2016 een vangnetuitkering is verleend, is sprake van een aanhoudend tekort. Indien het college nogmaals aanspraak wenst te maken op een vangnetuitkering moet het college verklaren dat (aanvullende) interne en externe maatregelen zijn genomen om alsnog dan wel tot verdere tekortreductie te komen. Het is aan het lokale bestuur om te bepalen of verdere tekortreductie gerealiseerd wordt via de reeds getroffen maatregelen dan wel dat het nodig is om aanvullende maatregelen te treffen.*

*Voorbeelden van externe maatregelen zijn onder andere consultatie of gebruik maken van goede voorbeelden van andere gemeenten, gebruik maken van een kennisgroep of leercirkel, gebruik maken van de signalen op basis van benchmarking, advies van adviesbureau of maatregelen die na aanleiding daarvan zijn geformuleerd. Indien maatregelen tot stand komen zonder inbreng van externen worden zij als intern aangemerkt. 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.*

*De maatregelen kunnen worden getroffen vanaf het moment dat het tekort bekend is of dat men vanuit een prognose het tekort ziet aankomen, tot uiterlijk voor de datum van inlevering van het verzoek (15/08/2018).*

*Omschrijf in onderstaand tekstveld welke aanvullende interne en externe maatregelen zijn uitgevoerd om dit tekort verder te reduceren.*

- *Geef waar mogelijk de relatie tussen oorzaken en maatregelen.*
- *Betrek in uw antwoord de effectiviteit van de maatregelen in eerdere tekortjaren.*
- *Indien aanvullende maatregelen niet nodig worden geacht, moet dat worden uitgelegd.*
- *Omschrijf bij een externe maatregel hoe deze tot stand is gekomen, hieruit moet blijken dat het college actief extern consultatie heeft verricht om te komen tot deze externe maatregel.*

*Het beleid is en blijft gericht op het zoveel mogelijk beperken van de instroom, een vergroting van de uitstroom en het verhogen van de inkomsten uit debiteurenbeheer.*

### **1. Beperking instroom**

#### **a. Poortwachtersfunctie**

Er wordt sterk geïnvesteerd in de Poortwachtersfunctie. Elementen van deze preventieve aanpak zijn:

- Klanten met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt krijgen direct vacatures aangeboden waarop gesolliciteerd moet worden tijdens het proces van de uitkeringsaanvraag.  
Ook wordt er altijd onderzocht of de aanvrager gebruik kan maken van voorliggende voorzieningen.
- Er is een korte lijn naar de accountmanagers WSP om klanten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt snel in beeld te krijgen bij werkgevers.
- Klanten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt krijgen het aanbod om te solliciteren via Talent Uit NoordOost Brabant (TUNOB)

**b. Project Aanpak Jongeren aan het werk succesvol (extern)**

In Noordoost-Brabant zijn 176 van de 423 kwetsbare jongeren die 'buiten beeld' waren aan werk geholpen. Het gaat om werkloze jongeren tussen de 18 en 23 jaar zonder startkwalificatie en zonder uitkering. Dankzij de samenwerking tussen de Regionale Meld en Coördinatiefunctie (RMC), de sociale diensten en het Regionaal Werkbedrijf hebben deze jongeren nu een beter toekomstperspectief.

**2. Vergroting van de uitstroom**

**a. Actieve werkgeversbenadering binnen WSP Meierijstad (extern)**

- De gemeente Boekel neemt actief deel in het Werkgeversservicepunt NOB met de lokale vestiging in Veghel. Coördinatie gemeente UWV, SW bedrijven. Vanuit het werkgeversservicepunt zijn werkgevers op verschillende manieren actief benaderd. Voorbeelden hiervan zijn het actief onder de aandacht brengen van onze doelgroep en de mogelijkheden/instrumenten voor werkgevers bij ondernemersverenigingen in de regio. Er zijn o.a. presentaties gegeven bij de volgende netwerken VMK, SNO, OCS, CVO. Daarnaast worden themabijeenkomsten voor werkgevers georganiseerd zoals een Meet en Greet generatie Z op de arbeidsmarkt met een opkomst van 120 werkgevers op de Noordkade. Deze inzet wordt de komende periode geïntensiveerd.
- Als lokaal WSP zijn we druk bezig geweest met het verzamelen van werkzoekenden voor de site van Talent Uit Noord Oost Brabant. Daarnaast hebben we acties ondernomen om de website zoveel mogelijk te promoten bij bedrijven en uitzendbureaus. Zo hebben we een grote bijeenkomst georganiseerd voor 25 uitzendbureaus om uitleg te geven over de website TUNOB en hebben we een aantal filmpjes laten zien. Ook is een "taarten actie" uitgevoerd om de website te promoten bij grote en kleine bedrijven uit de regio. Regionaal zijn hierdoor 60 kandidaten uitgestroomd.
- Verschillende flitsacties/koude acquisitie (bezoeken van nieuwe bedrijven waar we nog geen zaken mee doen) zijn uitgevoerd door onze accountmanagers waarbij we in Boekel, Bernheze en Meierijstad in totaal 53 nieuwe bedrijven hebben bezocht waar we 29 werkzoekenden hebben geplaatst.
- Op verschillende werkgebieden, waaronder de bouw en de groenvoorziening, zijn speeddates georganiseerd tussen werkgevers en werkzoekenden. Daarnaast worden er periodiek extra speeddates georganiseerd met 20 uitzendbureaus in de regio. Hiervoor worden ongeveer 400 werkzoekenden uitgenodigd. Daarnaast worden branche gerelateerde speeddates

georganiseerd. Speeddate specifiek georganiseerd voor de bouw en schilders, techniek, schoonmaak, productie en logistiek en de horeca.

- Het aanbieden van een Inclusieve arbeidsmarktanalyse. Bedrijven die banen willen creëren voor laagopgeleide mensen of mensen met een ziekte of handicap krijgen een scan aangeboden waarin de mogelijkheden hiervoor worden onderzocht.
- Deelname aan het project van de Reshoring tool in de regio. Deze tool is ontwikkeld door de universiteit Tilburg en berekent of het rendabel is om bepaalde bedrijfsactiviteiten terug te halen uit het buitenland terug naar Nederland . Bij de berekeningen wordt uitgegaan van de inzet van uitkeringsgerechtigden die een afstand hebben op de arbeidsmarkt.

## **b. Lokale maatregelen**

### **Taaleis**

Bijstandsgerechtigden worden gescreend in het kader van de Wet taaleis. Omdat de doelgroep Wet taaleis grotendeels uit vergunninghouders bestaat is een integraal plan ontwikkeld dat zowel de uitvoering van de Wet taaleis als de arbeidstoeleiding van vergunninghouders omvat. In het kort houdt dit plan in dat de screening in het kader van de taaleis gecombineerd wordt met een screening op arbeidsmogelijkheden bij IBN en dat aansluitend een integraal traject arbeidstoeleiding en -bemiddeling en taalondersteuning wordt ingezet. De trajecten arbeidstoeleiding en -bemiddeling worden uitgevoerd door IBN. De taaltrajecten worden uitgevoerd door IVIO en ROC's.

### **Social return**

Er is dit jaar flink geïnvesteerd in Social Return. Het college heeft de hiertoe een kadernota social return vastgesteld. De kadernota is tot stand gekomen via regionale samenwerking en onderzoek naar de verschillende mogelijkheden. Daarmee verplichten wij ons als opdrachtgever om aan onze opdrachtnemer een social return verplichting op te nemen. Hiermee hebben we de kansen vergroot voor participatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

### **Deskundigheidsbevordering klantmanagers**

De klantmanagers werk hebben in de afgelopen 12 maanden vier trainingen gevolgd: Social return, Vergunninghouders op de arbeidsmarkt, adviserend verkopen en arbeidsrecht. In 2018 wordt de deskundigheidsbevordering doorgezet.

### **Van Zorg naar Werk**

We zijn een samenwerkingspilot gestart vanuit Participatiewet en WMO. De doelgroep van deze pilot zijn kwetsbare inwoners die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en/of mensen met een WMO-indicatie voor dagbesteding of individuele ondersteuning én het potentieel hebben om hun arbeidsvermogen te ontwikkelen. Vanuit deze samenwerking willen we een meer sluitende aanpak realiseren voor kwetsbare inwoners om in een doorlopende lijn van dagbesteding/individuele begeleiding naar (betaald) werk te kunnen doorgroeien.

### **Project Screening & Matching lokaal**

Met een lokale aanbieder op het gebied van re-integratie loopt er een project om vergunninghouders bij lokale werkgevers/stichtingen een taalstage te laten doorlopen in aanvulling op de inburgering. Aansluitend wordt gekeken of de taalstage omgezet kan worden in een werkervaringsplaats wat uitloopt in een arbeidsovereenkomst. Dit zijn langdurige trajecten waarvan de eerste resultaten in 2017 zichtbaar zijn geworden.

### **c. Regionale maatregelen**

#### **Partnership gemeenten IBN (extern)**

Met het regionale SW bedrijf IBN zijn afspraken gemaakt voor intensieve ontwikkelingstrajecten voor burgers met een arbeidshandicap. De betreffende burgers krijgen gedurende twee jaar een arbeidsovereenkomst waarmee ze (gedeeltelijk) uit de uitkering zijn. Daarnaast is er een substantieel ontwikkelbudget beschikbaar dat wordt ingezet om de loonwaarde te versterken. De laatste periode staat in het teken van uitstroom naar een reguliere werkgever. Als dat niet mogelijk blijkt, krijgt de werknemer een vast contract en blijft daarmee (gedeeltelijk) uit de uitkering. In het partnership wordt extern samengewerkt met gemeenten in de regio. Om tot duurzame ondersteuning van de kwetsbare doelgroepen te komen wordt ook gebruik gemaakt van externe expertise waaronder die van de Universiteit van Tilburg.

#### **Project Screening & matching Vergunninghouders (extern)**

Middels het 'Screening en matching vergunninghouders', wordt de brug gelegd tussen vergunninghouders en werkgevers. Hierdoor integreren vergunninghouders beter en sneller, vermindert het aantal bijstandsuitkeringen aan vergunninghouders en hebben werkgevers makkelijk toegang tot een gemotiveerde doelgroep voor hun openstaande vacatures. Er is een externe deskundige ingehuurd om dit project van de grond te tillen.

### **Coaching / duale trajecten / werving & selectie (extern)**

De inzet van een coach op de werkvloer blijkt voor zowel werkgevers als vergunninghouders goed te werken. Het WSP Noordoost-Brabant kan dit voor werkgevers faciliteren. Ook zijn er duale trajecten (werk gecombineerd met inburgering en/of (vak)opleiding) waar vergunninghouders gebruik van kunnen maken terwijl ze bij werkgevers, parttime, als volwaardig medewerker worden ingezet. Met name in de zogenaamde kansberoepen in onze regio, in de sectoren food, logistiek en techniek, biedt dit werkgevers kansen.

### **3. Vergroten van inkomsten uit terugvordering**

#### **a. Debiteurenbeheer**

De formatie voor debiteuren beheer is in 2017 uitgebreid met 20 uur p.w. voor de samenwerking Boekel, Bernheze, Meierijstad. Dit zal leiden tot een toename van het incasso ratio en een verkleining van het tekort.

#### **a. Sociaal Recherche**

Ook de uren van de Sociale Recherche zijn uitgebreid, naast preventie nog meer gericht op het opsporen van fraudezaken.

### **C. Externe maatregelen**

*Onder externe maatregelen verstaat de commissie maatregelen die tot stand zijn gekomen op basis van onder meer:*

- *consultatie van gemeenten;*
- *gebruik maken van goede voorbeelden van andere gemeenten;*
- *gebruik maken van kennis van een kennisgroep of leercirkel;*
- *gebruik maken van de signalen op basis van benchmarking;*
- *advies van een adviesbureau of maatregelen die naar aanleiding daarvan zijn geformuleerd.*

*Of op andere wijze tot stand zijn gekomen met een duidelijk herkenbare inbreng van externen (dus personen of organisaties buiten de eigen gemeente).*

*De commissie toetst hierbij op de aanwezigheid van een heldere en transparante beschrijving van de externe maatregelen en de wijze waarop tot deze maatregelen is gekomen, zodat kan worden vastgesteld op basis van de door de gemeente gegeven informatie dat deze maatregelen daadwerkelijk extern van aard zijn.*

### **Externe maatregelen**

Veel van de genomen maatregelen zijn tot stand gekomen n.a.v. consultatie bij andere gemeenten, op basis van "good practices", benchmarking of anderszins externe bronnen voor beleid. Zo werken de gemeenten Bernheze, Boekel en Meierijstad intensief samen in het tot stand laten komen van beleid. In de bovenstaande opsomming van maatregelen is steeds specifiek opgenomen of het een maatregel betreft die (deels) extern tot stand is gekomen.

Gemeente Boekel is via gemeente Meierijstad aansloten bij Divosa Benchmark. Het is een instrument waarmee gemeenten hun prestaties op gebied van Werk & Inkomen en Armoede & Schulden kunnen meten en vergelijken. Gemeenten delen best-practices met elkaar. Mede op basis van deze bron zijn we tot de bovenstaande maatregelen gekomen.

### **C. Beoogde effect van de genoemde maatregelen**

Met deze maatregelen beogen we te bevorderen dat inwoners van Boekel geen beroep hoeven te doen op een bijstandsuitkering of dat niet meer hoeven te doen. Door een combinatie van het doorzetten of intensiveren of aanpassen van maatregelen 'aan de Poort', tijdens het re-integratieproces en het toetsen van de rechtmatigheid van de uitkering (handhaving), willen we dit effect versterken. Onder Onderdeel B in deze aanvraag is waar mogelijk aangegeven welk kwantitatief effect al te benoemen is. Van andere maatregelen is een beoogd effect niet te kwantificeren. Maar ook bij deze maatregelen geloven we in het belang ervan en werken we maximaal toe naar het verkleinen van het aantal inwoners met een bijstandsuitkering.