

Vangnetuitkering Participatiewet 2016

1. Inleiding

BUIG-budget

Gemeenten ontvangen voor de verschillende regelingen in het kader van de Participatiewet van het rijk een gebundelde uitkering (BUIG). De macrobudgetten voor de verschillende regelingen worden afzonderlijk geraamd en vervolgens opgeteld. Het geheel wordt over de gemeenten verdeeld. Voor de verdeling van de gebundelde uitkering wordt vanaf 2015 gebruik gemaakt van een nieuw verdeelmodel. Tot 2015 werden de middelen verdeeld op basis van historische uitgaven. Het nieuwe verdeelmodel bepaalt de bijstandskans op het niveau van het huishouden. Daarnaast houdt het model rekening met meerdere niveaus: het huishouden, de wijk, de gemeente (of samenwerkingsverband van gemeenten) en de regio. Dit nieuwe verdeelmodel moet zorgen voor een betere verdeling van de middelen over de gemeenten en moet gemeenten daarnaast prikkelen om zoveel mogelijk mensen uit de uitkering en aan het werk te helpen en te houden.

Vangnetregeling 2015 en 2016

Omdat ondanks het nieuwe verdeelmodel niet kan worden uitgesloten dat gemeenten met tekorten op het bijstandsbudget te maken krijgen, kunnen gemeenten onder bepaalde voorwaarden in 2015 en 2016 gecompenseerd worden voor tekorten vanuit de zogenaamde Vangnetregeling BUIG. Daarbij geldt in ieder geval dat gemeenten een tekort tot 5% voor eigen rekening moeten nemen (eigen risico). Van 5% tot en met 10% wordt het tekort voor de helft vergoed door het rijk. Boven de 10% wordt het tekort volledig vergoed door het rijk.

Het nieuwe verdeelmodel voor Laren

De uitkomst van het nieuwe verdeelmodel is voor de gemeente Laren (en de overige HBEL-gemeenten) ongunstig en heeft in 2015 geleid tot een tekort waardoor in 2015 een aanvraag is gedaan voor een vangnetuitkering. Op basis van de huidige cijfers en budgetten voor 2016 is de verwachting dat er opnieuw sprake zal zijn van een tekort en de gemeente Huizen ook voor 2016 een beroep moet doen op de vangnetregeling. Op basis van de definitieve cijfers voor 2016 is sprake van een tekort waardoor de gemeente Laren een beroep moet doen op de vangnetregeling.

Vangnetregeling 2015 in cijfers

Laren blijkt met het tekort geen uitzondering. De vangnetregeling voor 2015 heeft de volgende resultaten opgeleverd.

- Het landelijk tekort op het bijstandsbudget in 2015 was 1,9%
- 66% van de gemeenten had een tekort
- 47% van de gemeenten had een tekort van minimaal 5%
- Vooral gemeenten tot 50.000 inwoners hadden een tekort
- Per bijstandsklant was er gemiddeld 1.511 euro aan re-integratiebudget beschikbaar
- Per Wsw arbeidsjaar was er gemiddeld 25.963 euro aan Wsw-budget beschikbaar

Uit een recent advies van de Raad voor de financiële verhoudingen (Rfv) over het BUIG-budget blijkt dat in het nieuwe (verbeterde) model nog steeds systematische fouten zitten waardoor schattingsfouten worden gemaakt en de juistheid van het model ter discussie staat. De Rfv verwacht dat voor 2016 een nog groter beroep zal ontstaan op de vangnetregeling. Door de 5% die in 2015 voor eigen rekening komt, krijgen gemeenten te maken met een negatieve verschuiving. De VNG heeft het kabinet gevraagd om met een oplossing te komen voor de geconstateerde problemen. De VNG wil dat beter wordt aangesloten bij de werkelijke uitgaven van gemeenten, door 75% van de middelen historisch te verdelen en daarmee deels terug te keren naar het verdeelmodel van voor 2015.

Vangnetregeling 2016 voor Laren

In 2016 is € 1.202.400 ontvangen van het rijk en de uitgaven komen uit op € 1.476.250. Dit resulteert in een tekort van € 273.850 wat neer komt op 22,8% ten opzichte van het rijksbudget. Op basis van het eigen risico van 5% moet Laren € 60.120 van het tekort voor eigen rekening nemen en kan € 213.730 worden aangevraagd bij het rijk ter compensatie.

2. Een globale analyse van de oorzaken en omvang van het tekort in Laren

Het bestand in Laren

Het bestand van inwoners met een uitkering als geheel stijgt nog steeds. Uit de analyse van beleid en uitvoering blijkt dat eind 2016 het aantal uitkeringsgerechtigden ten opzichte van eind 2015 met 8% is gestegen. De uitstroom stijgt niet voldoende om het totale bestand te laten dalen. Dit wordt mede veroorzaakt door de samenstelling van het bestand. De volgende ontwikkelingen doen zich voor:

- De afstand van de inwoner met een uitkering tot de arbeidsmarkt neemt toe;
- Veel inwoners met een uitkering hebben een laag opleidingsniveau;
- Het grootste deel van de inwoners met een uitkering is ouder dan 45 jaar;
- Er is een toename van het aantal jongeren met een uitkering.

Een toenemende afstand tot de arbeidsmarkt

De samenstelling van het bestand ontwikkelt zich ongunstig. Het aantal inwoners met een loonwaarde van 0%-40% en 40%-80% neemt toe. Het lokale werkaanbod sluit onvoldoende aan bij kwalificaties en capaciteiten van deze doelgroep.

Een laag opgeleide doelgroep

De toename van het aantal uitkeringsgerechtigden met een loonwaarde tot 80% is grotendeels te wijten aan hun opleidingsniveau. Het overgrote deel (75%) van het bestand is laag opgeleid (niveau LBO of lager).

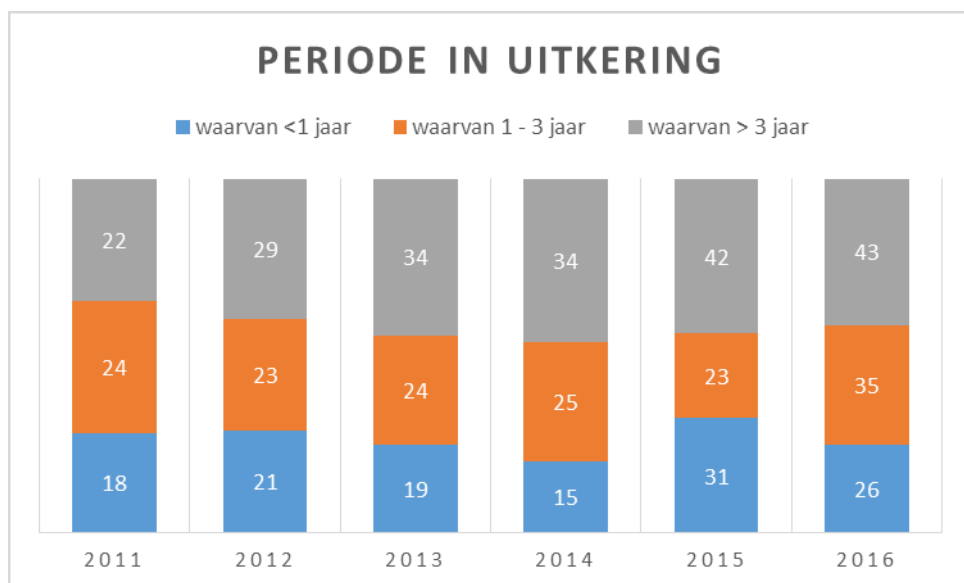
Een hoge gemiddelde leeftijd

Meer dan de helft van de uitkeringsgerechtigden is ouder dan 45 jaar. Voor de meeste geldt daarbij dat zij langer dan een jaar een uitkering ontvangen. De voornaamste oorzaak hiervan is dat werkgevers nog steeds de voorkeur geven aan jongere, goedkopere krachten. Dit geldt zowel voor de doelgroep met een loonwaarde van 40-80% als voor de doelgroep met een loonwaarde van 80-100%. Deze laatste doelgroep loopt in verhouding mee in de groei van het totaalbestand van de bijstandsgerechtigden.

Meer jongeren met een uitkering

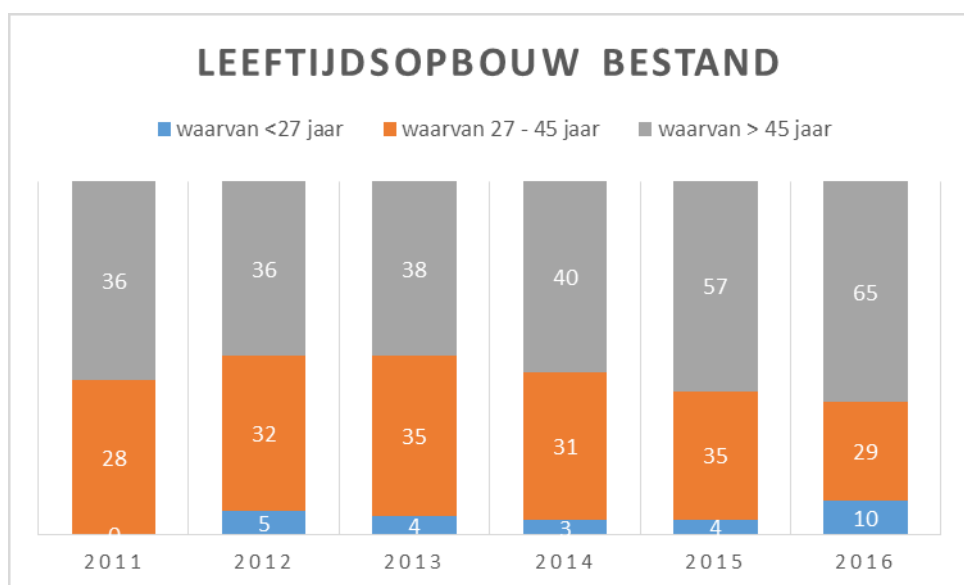
Hoewel meer dan de helft van het bestand ouder is dan 45, is het bestand van uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar, ten opzichte van 2011, verdubbeld. De toename van het aantal jongeren met een uitkering is grotendeels te wijten aan het ontbreken van een startkwalificatie. Hierdoor vinden zij moeilijk aansluiting op de arbeidsmarkt. Daarnaast heeft ook de herkeuring van de oud Wajongers voor een nieuwe stroom relatief jonge uitkeringsgerechtigden vanuit de Participatiewet gezorgd waarbij ook voor deze doelgroep geldt dat zij vaak onder gekwalificeerd zijn ten opzichte van het marktaanbod.

De uitkering in Laren in cijfers



Het aantal uitkeringsgerechtigden dat meer dan drie jaar een uitkering ontvangt, stijgt nog steeds. Daarbij ligt de instroom jaarlijks hoger dan de uitstroom waardoor een deel van het bestand “meeverhuist” naar het volgende jaar.

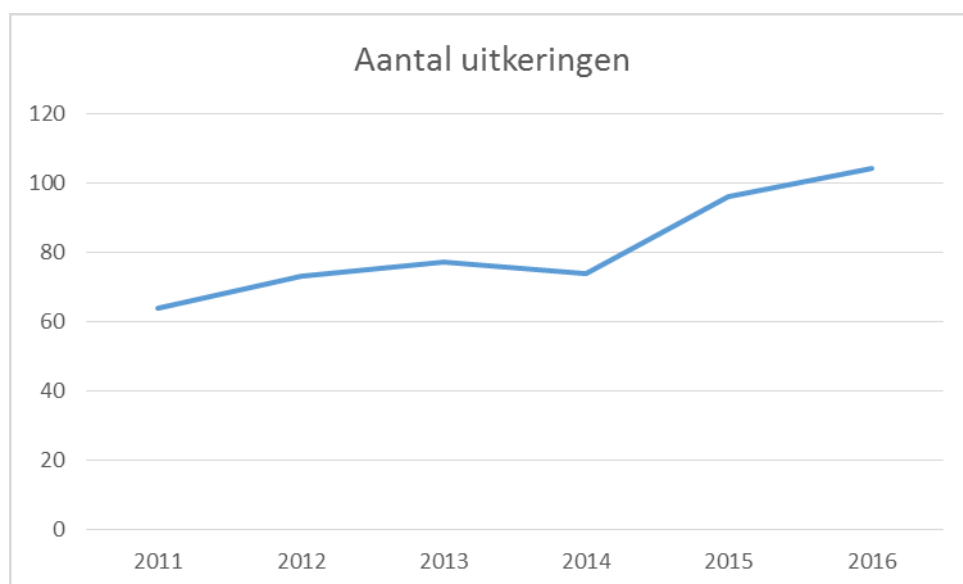
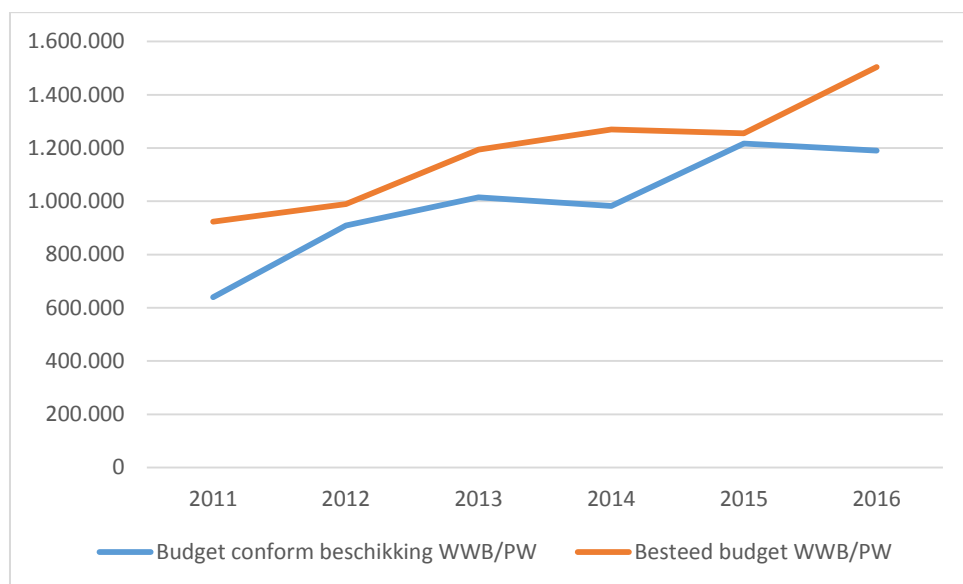
De uitkering in Laren in leeftijd



Het aantal uitkeringsgerechtigden ouder dan 27 is de afgelopen jaren, sinds 2011, gestaag gestegen. Het aantal uitkeringsgerechtigden jonger dan 27 jaar is ten opzichte van 2011 verdrievoudigd.

Budgetten en kosten in Laren

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Budget conform beschikking WWB/PW	640.015	908.515	1.014.268	981.833	1.216.434	1.202.400
Besteed budget WWB/PW	923.065	989.410	1.194.462	1.269.923	1.255.110	1.476.250
Verschil	-283.050	-80.895	-180.194	-288.090	-38.676	-273.850



Laren ten opzicht van de landelijke tendens

De onlangs gepubliceerde landelijke cijfers met betrekking tot de ontwikkeling van de bijstand laten eenzelfde beeld zien als dat van Laren. Het aantal bijstandsgerechtigden is ook landelijk toegenomen. Ook landelijk is de doelgroep van onder de 27 jaar en boven de 45 jaar het meest toegenomen. De stijging van het aantal mensen met een bijstandsuitkering is verder voor ongeveer de helft te verklaren door de komst van asielzoekers die een status hebben verkregen. De aangescherpte eisen voor Wajong-uitkeringen (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) hebben er voor gezorgd dat jongeren met een handicap die niet volledig zijn afgekeurd en beroep doen op een bijstandsuitkering. Tot slot zorgt de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd er voor dat de uitstroom uit de bijstand naar de AOW voor een aantal 65-plussers wordt uitgesteld.

3. Beleidsdoelstellingen

Om het tekort terug te dringen hebben we diverse maatregelen getroffen in 2015 en dit verder doorgevoerd in 2016. Daarnaast zijn er in 2016 voorstellen gedaan om het verdere tekort (meerjarig) terug te dringen. Kerndoelstellingen daarbij zijn:

- a. Het beperken van de instroom
- b. Het beperken van de kosten van de lopende uitkeringen
- c. Het bevorderen van de uitstroom door middelen van arbeidsontwikkeling en re-integratie

a. Beperken van de instroom

Een belangrijke doelstelling van het beleid is de zelfredzaamheid van inwoners zodanig te bevorderen dat er geen of slechts tijdelijk een beroep hoeft te worden gedaan op een uitkering van de gemeente. Het gemeentelijk beleid gaat uit van een aantal kernprincipes die in de uitvoering van de participatiewet worden toegepast:

- Wie kan werken, werkt naar vermogen
- De werkzoekende is primair verantwoordelijk voor zijn of haar eigen re-integratie
- Gemeentelijke ondersteuning is complementair aan de inspanningen en mogelijkheden van de werkzoekende

Wanneer inwoners in principe in staat zijn om zelf aan het werk te gaan, wordt er geen gemeentelijke ondersteuning ingezet. Inwoners worden gestimuleerd om zelfstandig al het mogelijke te doen om aan het werk te gaan. De gemeente ziet er op toe dat dit gebeurt.

Daarnaast biedt de gemeente alleen inkomensondersteuning als de inwoner geen eigen mogelijkheden heeft om in een eigen inkomen te voorzien. Op basis van de vraaggestuurde aanpak wordt achterhaald waarom mensen in een uitkeringssituatie zitten en worden de oorzaken op maat aangepakt.

b. Beperken van de kosten van de lopende uitkeringen

Tijdens de uitkeringsperiode ziet de gemeente er actief op toe dat inwoners voldoen aan de verplichtingen die aan het ontvangen van een uitkering zijn verbonden. Dit voornamelijk om te voorkomen dat door het niet nakomen van deze verplichtingen inwoners niet uitstromen naar werk en daardoor onnodig lang een uitkering ontvangen. Maar ook om bijvoorbeeld het ten onrechte ontvangen van een uitkering te voorkomen.

c. Bevorderen van de uitstroom, arbeidsontwikkeling en re-integratie

De begeleiding van inwoners naar werk wordt meer toegespitst op branches en banen waar in onze regio goede perspectieven voor zijn. Het faciliteren van opleidingen wordt daarbij (deels) door de gemeente bekostigd. Zowel met onderwijsinstellingen als met werkgevers worden hiertoe afspraken gemaakt.

4. De ingezette maatregelen in 2016 om het tekort het hoofd te bieden

Op basis van de beleidsdoelstellingen zijn in 2016 een aantal aanvullende maatregelen getroffen die de weg naar werk voor inwoners met een uitkering verder moeten faciliteren en vergemakkelijken en het mogelijk maken om deze op maat toe te leiden naar de arbeidsmarkt.

Zicht op Werk

In maart zijn de HBEL-gemeenten gestart met Zicht op Werk. Met Zicht op Werk wordt zeer actief en op maat ingezet op de bemiddeling van mensen naar banen. Zicht op Werk is voor alle werkzoekenden in de HBEL en vormt de rode draad in het totale proces van toeleiding naar werk. Jaarlijks kunnen er zo'n 225 mensen deelnemen aan Zicht op Werk. Inwoners die zich melden bij de gemeente worden direct gekoppeld aan Zicht op Werk waardoor een snelle start gemaakt kan worden met de toeleiding naar de arbeidsmarkt. Dit betekent onder meer het wekelijks aanbieden van beschikbare vacatures, wekelijkse sessies waarin zowel de consulent als de werkzoekende verkent welke inspanningen (op dat moment) nodig zijn (sollicitatietraining, coaching). Er is binnen Zicht op Werk een nauwe verbinding met alle activiteiten die de toeleiding naar werk kunnen faciliteren. Zicht op Werk maakt het mogelijk om de inwoner van A tot Z op maat te begeleiden naar werk.

Ontwikkeling op een baan

Met Tomingroep is een overeenkomst gesloten voor arbeidsontwikkeling voor inwoners met een loonwaarde tussen de 40 en 80%. Tijdens een proefperiode van twee maanden bij Tomingroep wordt beoordeeld of mensen binnen afzienbare tijd kunnen doorstromen naar werk bij Tomingroep of bij een andere werkgever, of dat er meer nodig is om mensen "jobready" te maken.

Werkgeversdienstverlening

De werkgeversdienstverlening van de gemeenten acquireert vacatures voor inwoners en bemiddelt mensen die "jobready" zijn naar betaald werk. De werkgeversdienstverlening creëert baanopeningen zodat er meer maatwerk wordt toegepast bij de bemiddeling van mensen naar werk. De werkgeversdienstverlening is lokaal en naast de gemeentelijke toegang gepositioneerd zodat mensen effectief worden gekoppeld aan passend werk.

Verbetering van de uitstroom met behulp van externe bureaus

Wanneer blijkt dat met Zicht op Werk en de capaciteit van de werkgeversdienstverlening onvoldoende uitstroom wordt gerealiseerd, worden externe bureaus ingeschakeld om deze uitstroom te verbeteren/verhogen.

Maatwerkvoorziening anderszins

Soms is het nodig om maatwerkvoorzieningen in te zetten die niet direct gaan over de ontwikkeling naar werk, maar die wel bijdragen aan de mogelijkheden van inwoners om regulier aan het werk te gaan. Te denken valt aan vergoedingen om er (binnen een functie) representatief uit te zien maar ook vergoedingen om in het persoonlijke levenssfeer van inwoners te zorgen voor de juiste randvoorwaarden

Taal, werk, toekomst

Het doel van Taal, Werk, Toekomst is dat statushouders zoveel mogelijk binnen een jaar nadat ze in de gemeente wonen, economisch en sociaal zelfredzaam zijn en aan de hand van een intensief taal en werkprogramma, gekoppeld worden aan een betaalde baan. Dit gebeurt aan de hand van een intensief taalprogramma en een daaraan gekoppeld leerwerktraject. De statushouders starten met een stageplek bij Tomingroep of extern. Doel is dat de statushouders na een stageperiode ofwel een baan krijgen ofwel een studie kunnen gaan volgen.

Regionale platforms

Naast de bovengenoemde gemeentelijke inzet worden ook regionaal tools aangeboden die inwoners kunnen helpen in de toeleiding naar werk. Dit zijn onder andere:

Onbeperkt aan de slag

Onbeperkt aan de slag is een regionaal platform. Het is een totaalconcept waarbij werkzoekenden met een arbeidsbeperking in contact komen met werkgevers die voor deze doelgroep openstaan. De ontmoeting tussen beide partijen staat centraal.

Dit kan digitaal op het platform en fysiek op de maandelijkse Meets&Greets. Doel is een ongecompliceerde kennismaking tussen werkgever en werkzoekende met als doel om uiteindelijk door te stromen naar een betaalde baan.

Jonca

Jonca is een digitale ontmoetingsplek voor jongeren. Jongeren kunnen op Jonca terecht met vragen. Het is een sociale kaart op het gebied van leren en werken, maar ook een plek waar jongeren terecht kunnen als zij het even niet weten.

5. Voorlopige resultaten van de genomen maatregelen

Zicht op Werk

De sinds de start van Zicht op Werk in maart 2016 behaalde resultaten zijn veelbelovend. In de HBEL zijn 62 deelnemers volledig uitgestroomd naar werk. Hiervan zijn er 24 duurzaam uitgestroomd. Daarnaast zijn er nog eens 29 deelnemers gedeeltelijk uitgestroomd.

Door de inwoner op maat te helpen wordt sneller de juiste weg gekozen. Door van meet af aan de inwoner daarnaast deel te laten nemen aan sessies en vanuit de verbinding met externe partijen die tools aan te reiken die nodig zijn voor de toeleiding naar werk, wordt de inwoner extra gemotiveerd in zijn weg naar werk.

Om nog beter maatwerk te kunnen leveren en beter te kunnen aansluiten op de vraag vanuit de arbeidsmarkt, wordt momenteel onderzocht waar in onze arbeidsmarktregio goede perspectieven voor werk zijn. Op basis van dit onderzoek kunnen met werkgevers afspraken worden gemaakt over het aanstellen van inwoners met een bijstandsuitkering. Wanneer blijkt dat (om)scholing nodig is, dan zullen wij dat (deels) bekostigen.

Ontwikkeling op een baan

Het afgelopen jaar is gebleken dat de arbeidsontwikkeling zoals deze is afgesproken met Tomingroep niet het gewenste effect heeft gehad. Het aanleveren van de juiste kandidaten en het bereiken van de status "jobready" is onvoldoende gerealiseerd. De regiogemeenten willen daarom de bestaande overeenkomst arbeidsontwikkeling omvormen naar een overeenkomst ten aanzien van loonvormende arbeid. Hiermee wordt de ontwikkeling van participatiegerechtigden expliciet gekoppeld aan een baan bij Tomingroep.

Werkgeversdienstverlening

Aan de werkgeversdienstverlening is in 2016 vormgegeven door te werken vanuit één centraal punt, het Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek (WSP) voor de regiogemeenten. Gebleken is dat de fysieke afstand tussen de medewerkers van het WSP en de uitvoeringsdiensten van de gemeente tot gevolg heeft gehad dat onvoldoende werd aangesloten bij de lokale situaties van de verschillende gemeenten. Besloten is daarom om het WSP te herpositioneren waarbij de werkgeversdienstverlening nog steeds centraal wordt aangestuurd en gecoördineerd, maar de medewerkers lokaal worden gepositioneerd bij de verschillende gemeenten. Deze betere aansluiting bij de lokale situatie en een positionering van de werkgeversdienstverlening dichtbij de uitvoeringsdiensten/bijstandsbestanden moet leiden tot meer uitstroom van inwoners naar betaald werk. Dit geeft gemeenten meer directe regie op de beheersbaarheid van de tekorten op de BUIG-budgetten.

Taal, werk, toekomst

In maart 2016 is voor de HBEL de eerste groep van 16 statushouders van start gegaan. Inmiddels hebben alle 16 statushouders het certificaat taal op de werkvloer behaald. In september is een tweede groep van 18 statushouders van start gegaan.

Regionale platforms

Met de komst van Zicht op Werk loopt de verwijzing naar regionale platforms beter. Door het intensieve contact met uitkeringsgerechtigden is een beter zicht op het effect van regionale platforms.

Samenvatting

Zicht op werk heeft er sinds de start voor gezorgd dat uitkeringsgerechtigden intensief begeleid worden in hun weg naar werk. Vanuit een brede benadering en samenwerking met alle betrokken partijen kan maatwerk worden geleverd. De verwachting is dat de sinds de start in maart 2016 behaalde resultaten, zich verder zullen voortzetten in 2017.

De lokale herpositionering van het WSP moet er voor zorgen dat ook hier de samenwerking met de gemeente wordt verbeterd wat tot een betere uitstroom naar werk moet leiden.

De afspraken met Tomingroep over loonvormende arbeid moeten er verder voor zorgen dat voor de doelgroep 40%-80% een baan beschikbaar is die aansluit bij de voor hen maximaal haalbare inzet.