

Plan van aanpak verlagen uitgaven BUIG

Aanleiding

De uitgaven van de BUIG in 2015 leiden voor een aantal van de deelnemende gemeente tot een negatieve prognose. Bij de berekening is uitgegaan van de op dat moment bekende nadere voorlopige BUIG-budgetten. Het betreft vooralsnog de gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond en Laarbeek. Voor de gemeente Someren is er na augustus nog steeds een (geringe) positieve prognose voor 2015. Deze is echter niet hoog en het risico is aanwezig dat bij ongewijzigde uitvoering voor Someren, in de loop van 2015, ook een negatieve prognose gaat ontstaan.

Wanneer een gemeente voor 2015, bij een tekort hoger dan 5%, een aanvullende uitkering aan wil vragen moet de gemeente, naast het monitoren van de uitgaven BUIG, in het lopende jaar 2015 al de volgende acties uitvoeren.

1. Monitoring uitgaven BUIG (zie bijlage 1);
2. Analyse van de reden van het tekort op de BUIG-middelen met eventueel in te zetten maatregelen (*aangegeven in grijze kaders*);
3. College('s) moeten hierover zo vroeg mogelijk geadviseerd worden en akkoord gaan met de in te zetten maatregelen;
4. De Gemeenteraad(en) dienen hierover geïnformeerd te worden en akkoord te gaan met de in te zetten maatregelen. Bij een mogelijke aanvraag voor de Vangnetregeling dient tevens een document te worden gevoegd waaruit de opvattingen van de gemeenteraad hieromtrent blijken.

Verkorte analyse

Om helder te krijgen op welke onderdelen de afdeling Werk & Inkomen acties kan en moet ondernemen om de uitgaven van de BUIG te reduceren is een verkorte analyse opgesteld. Deze zijn gebaseerd op de gegevens zoals deze komen uit de Benchmark DIVOSA/Stimulansz.

De Divosa Benchmark is een hulpmiddel voor gemeenten om de eigen prestaties in kaart te brengen en te vergelijken met de prestatie van andere gemeenten. De gemeente krijgt daarmee aanknopingspunten voor verbeteringen in de eigen organisatie. De indicatoren van de benchmark hebben een uitdrukkelijk leerdoel en zijn niet geschikt of bedoeld voor afrekening of verantwoording.

Belangrijk hierbij is dat deze gegevens zijn gebaseerd op CBS-cijfers en daarmee zijn gevalideerd. Tevens kan worden gezien op welke onderdelen de afdeling Werk & Inkomen beter kan scoren ten opzichte van de overige organisaties binnen de benchmark. Deze laatste zijn belangrijk omdat hier mogelijkheden liggen tot verbetering.

Een belangrijk item in de hoogte van de gemiddelde jaaruitkering is dat het Ministerie uitgaat van een gemiddelde jaaruitkering van € 13.785,-. De gemiddelde jaaruitkering (september 2014 - augustus 2015) bedraagt € 14.055,-, terwijl de gemiddelde jaaruitkering van de overige gemeenten binnen de benchmark uitkomt op € 13.333,-.

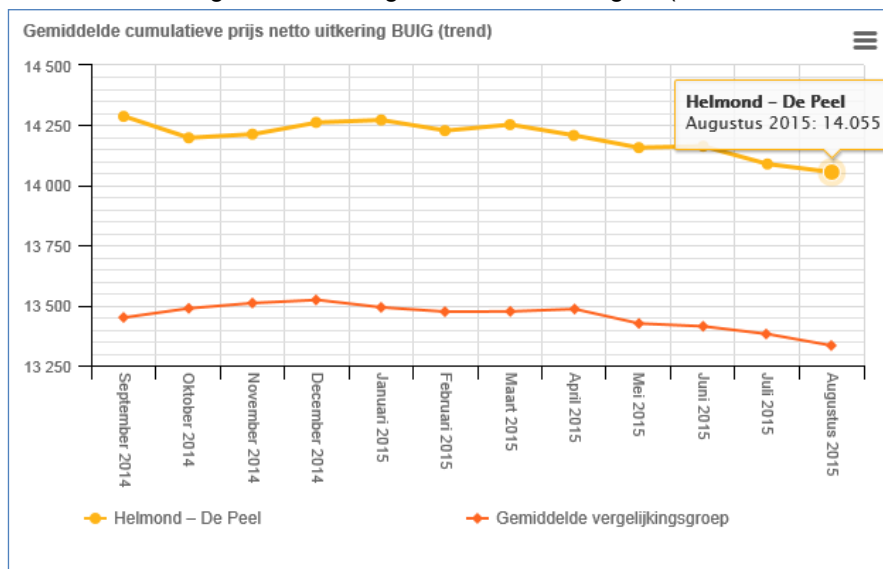
Met de gemiddelde jaaruitkering hebben we het niet over de uitkering van de individuele werkzoekende maar over het berekende gemiddelde van de rijksbijdrage/aantal werkzoekenden, dat als referentie wordt gebruikt door het rijk voor de verdeling van het macrobudget.

Gemiddelde netto jaaruitkering augustus 2015	Asten	Deurne	Geldrop-Mierlo	Gemert-Bakel	Helmond	Laarbeek	Someren	Helmond - De Peel
over laatste 12 maanden	€ 14.536	€ 13.881	€ 14.160	€ 13.431	€ 14.096	€ 13.397	€ 14.824	€ 14.055

Hieronder wordt op een aantal cruciale items, onder A t/m G, een analyse gegeven met daarbij vermeld de actiepunten die hieruit voort kunnen komen om de uitgave BUIG te verlagen.

A. Gemiddelde (netto) jaaruitkering

Gemiddeld bedrag netto uitkering inclusief vakantiegeld (laatste 12 maanden)



Oorzaak:

- Bestandssamenstelling: Alleenstaanden en jongeren onder de 27 jaar hebben een lagere bijstandsnorm dan gehuwden.
- Gemeenten met een relatief hoog aandeel gehuwden in het bestand zullen een hoger gemiddeld bedrag per uitkering hebben;
- Verrekenen van inkomsten: Organisaties die meer inkomsten uit bijvoorbeeld parttime arbeid verrekenen, hebben een lager gemiddeld uitkeringsbedrag;
- Verder zijn opleidingsniveau en daarmee mogelijkheden op werkaanvaarding in relatie tot werkaanbod van invloed op een daling van het bestand (mismatch).

Alvorens te komen tot de acties op de gemiddelde uitkering wordt eerst nog weer gegeven of ons bestand daadwerkelijk een hoog aandeel gehuwden kent ten opzichte van het aantal alleenstaanden. Binnen de regiogemeenten is er nagenoeg geen verschil. Het overgrote deel van ons bestand is aan te merken als alleenstaande. Het percentage alleenstaanden is gemiddeld 81% en het aantal samenwonenden/gehuwden bedraagt 19%.

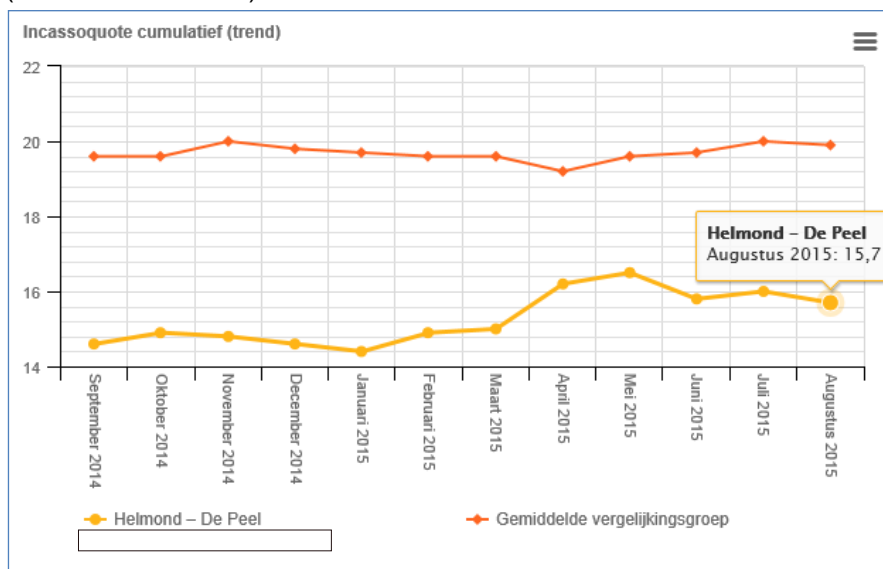
Wij hebben derhalve geen bestand dat een relatief hoog aandeel samenwonenden/gehuwden kent ten opzichte van alleenstaanden en hierdoor is er geen verhogend effect bij ons op de uitgaven BUIG.

Leefvorm augustus 2015	Asten	Deurne	Geldrop-Mierlo	Gemert- Bakel	Helmond	Laarbeek	Someren
alleenstaande	62,0%	60,0%	57,0%	64,0%	60,0%	63,0%	57,0%
alleenstaande ouder	18,0%	21,0%	26,0%	17,0%	22,0%	20,0%	18,0%
samenw onend/gehuw d	20,0%	19,0%	17,0%	19,0%	18,0%	17,0%	25,0%

B. Incasso / terugvordering en verhaal

Uit de Benchmark blijkt dat wij te maken hebben met gelijkblijvende ontvangsten ten opzichte van het hoge bedrag aan openstaande vorderingen. Wij scoren hiermee binnen de benchmark lager dan de vergelijksgemeenten.

Incassoquote; Gemiddeld bedrag ontvangsten terugvordering en verhaal t.o.v. de vorderingen (laatste 12 maanden).



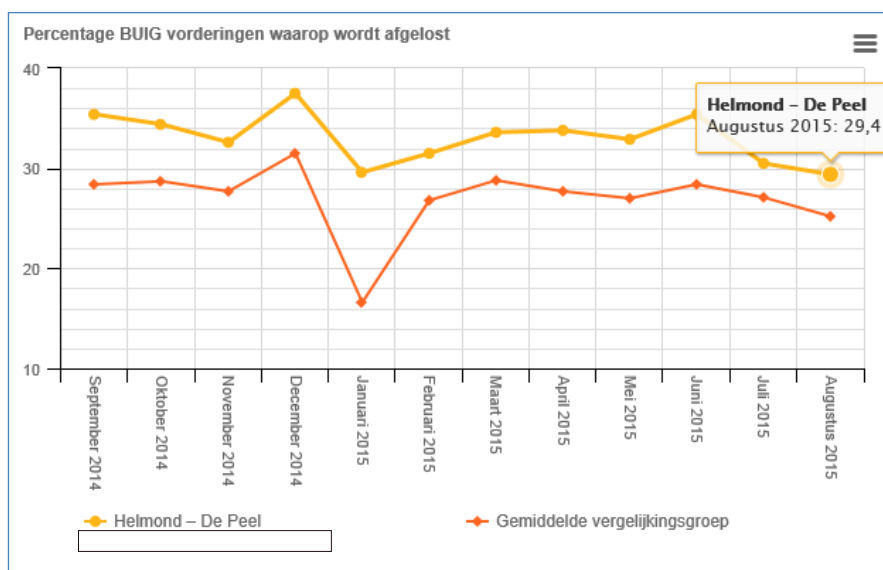
Ten opzichte van de incassoquote van alle overige gemeenten binnen de benchmark (19,9%) 'scoort' Helmond-De Peel flink lager (15,7%).

Door team Integrale Ondersteuning (IO) wordt hierover aangegeven dat dit mede veroorzaakt wordt door oudere vorderingen waarop momenteel niet wordt geïnd, maar die wij niet afgeboekt hebben.

Deze vordering blijven door ons gemonitord of zij in de toekomst alsnog kunnen worden geïnd.

Als deze vorderingen wel ineens afgeboekt zouden worden zou de incassoquote hoger scoren.

De incassoquote sec moet echter niet leidend zijn in onze acties. Het gaat er echter om dat wij meer vorderingen incasseren en per vordering een hoger bedrag incasseren en daardoor de gemiddelde uitkering naar beneden halen.



Uit bovenstaande grafiek blijkt dat Helmond- de Peel op de daadwerkelijke aflossingen hoger scoort dan het gemiddelde van de overige gemeenten binnen de benchmark (29.4% t.o.v. 25.2%).

Ontwikkeling terugvorderingen augustus 2015	Asten	Deurne	Geldrop-Mierlo	Gemert-Bakel	Helmond	Laarbeek	Someren	Helmond - De Peel
incassoquote	15,2%	18,2%	15,1%	18,0%	14,3%	17,6%	42,6%	15,7%
% BUIG waarop wordt gelost	36,8%	36,7%	28,0%	24,8%	27,8%	46,3%	35,4%	29,4%

In te zetten acties:

1. Uitbreiden van de frequentie van de belavonden naar 1 keer per week bij debiteuren zonder actieve uitkering.

Hoe gaan we dit doen:

- Optimaliseren van incasso sec en hierin meenemen de feitelijke afspraken die gemaakt worden voor aflossing, zoals hoogte af te lossen bedragen naar draagkracht, met als doel het verhogen van de aflossing per vordering;
- De teammanager IO beoordeelt of het vaststellen van terug te vorderen bedragen kwalitatief goed wordt gedaan en het maximale hier wordt bereikt (juridisch component).

2. Alle vorderingen die niet door de afdeling zelf kunnen worden geïnd worden in handen gegeven van deurwaarders. Dit ook toepassen bij klanten die gedeeltelijk een uitkering ontvangen en daarnaast inkomsten uit andere bronnen hebben.

Hoe gaan we dit doen:

- Wij maken optimaal gebruik van mogelijkheden als loonbeslag.
- De mogelijkheid om vorderingen bij een deurwaarder ter invordering neer te leggen wordt consequent ingezet, zodra de inning door ons niet tot resultaat leidt.

3. Alle op het gewenste/maximale niveau betalende debiteuren zonder actieve uitkering die conform afspraak betalen zijn onder controle.

Hoe gaan we dit doen:

- Alle niet (conform afspraak) betalende debiteuren worden op signaal en daarnaast jaarlijks opnieuw onderzocht middels heronderzoeken, waarbij o.a. de draagkracht opnieuw vastgesteld /bijgesteld, onderzoek wordt gedaan naar vermogen, naar verblijfplaats bij onbekende verblijfplaats en tevens wordt gezien (in nauw overleg met deurwaarders) in hoeverre inning in het buitenland mogelijk is;
- Betaalafspraken moeten zo hoog mogelijk worden bijgesteld. Hiertoe is onlangs een projectmatige aanpak gestart bij betaalafspraken, die momenteel nog onder de norm zitten. Deze herstelactie heeft tot doel de hoogst mogelijke betaalafpraak te realiseren.
- Het instrument internet rechercheren (onderzoek naar vermogen en/ of woon- en verblijfplaats) is ingezet en een medewerker is hiertoe opgeleid.

4. Het consequent vaststellen, opleggen van een terugvordering en verrekenen bij werkzoekenden die nog wel een klantrelatie hebben wordt bij de klantbegeleiders gelaten. Hierbij wordt een kwaliteitsslag gemaakt onder verantwoording van team IO.

Hoe gaan we dit doen:

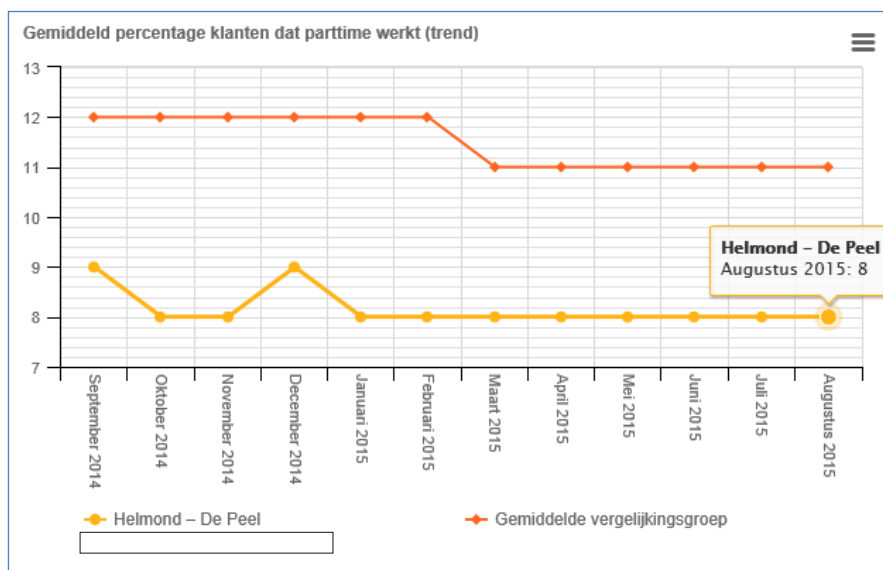
- Team IO beoordeeld periodiek de kwaliteit van de verrekening en verwerking van de vorderingen.
- Indien hier aanleiding toe is wordt het resultaat besproken met de betreffende klantbegeleider.

B. Parttime werkzaamheden

Steeds meer gemeenten voeren beleid op een groei van het aantal klanten dat parttime werkt. Wij lopen hier voorsnog achter ten opzichte van het gemiddelde van de overige gemeenten binnen de Benchmark. Onderstaande grafiek laat zien dat wij 3% lager scoren dan de vergelijkgroep waar 11% van de klanten parttime werk hebben.

Wel constateren we dat de gemiddelde parttime-inkomsten over de laatste 12 maanden in augustus (€ 585,-) bij ons hoger ligt dan bij de vergelijkgroep (€ 554,-).

Uit de berekeningen van Divosa/BMC (benchmark) blijkt dat de vermindering van uitkeringskosten voor de gemeenten een besparing oplevert van € 1,40 op iedere euro die de werkzoekende zelf verdient door geen uitkering te verstrekken en geen afdracht van premies en belasting.



In te zetten acties:

5. Het streven is om het gemiddeld percentage klanten dat parttime werkt, in de periode 1 oktober tot 31 december 2016, verhoogd te hebben tot het aan de benchmark gerelateerd percentage. Naast de duurzame volledige uitstroom is onze focus tevens actief gericht op parttime werkzaamheden/inkomsten. Parttime werk zien we als een goede stap voor werkzoekenden naar volledige uitstroom en naar economische onafhankelijkheid.

Hoe gaan we dit doen:

- De accountmanagers benaderen de werkgevers naar de mogelijkheden van (parttime) werk. Hierna dient de scout, om de realisatie van het streefdoel te bereiken, te ondersteunen middels extra plaatsingen.
Wanneer een werkzoekende een uitkering ontvangt en geen parttime werkzaamheden heeft dan toch nadrukkelijk ook tijdens de contacten door klantbegeleiders werk de mogelijkheden voor parttime werk onderzoeken.
- Team Werk en de scouts voeren gezamenlijk een actie uit dat tot doel heeft om iedere werkzoekende, die reeds parttime werkzaamheden heeft en daarnaast nog een uitkering, volledig uit te laten stromen. Dit door een directe benadering van de werkgevers waar de parttime werkzaamheden worden uitgevoerd met het doel om deze werkzaamheden uit te breiden zodat de werkzoekende uitkeringsonafhankelijk wordt.
Hiervoor wordt een projecttrekker aangewezen binnen de scouts.

6. Wegnemen van de belemmeringen voor werkzoekenden om parttime werk te aanvaarden.

Hoe gaan we dit doen:

- Verschuiven betaaldatum;
- Vereenvoudigen van de administratieve procedure wanneer er sprake is van de verrekening van (wisselde) inkomsten;
- Alle handelingen onderbrengen bij één klantbegeleider;
- Informatieblad over inkomstenverrekening (parttime)inkomsten.

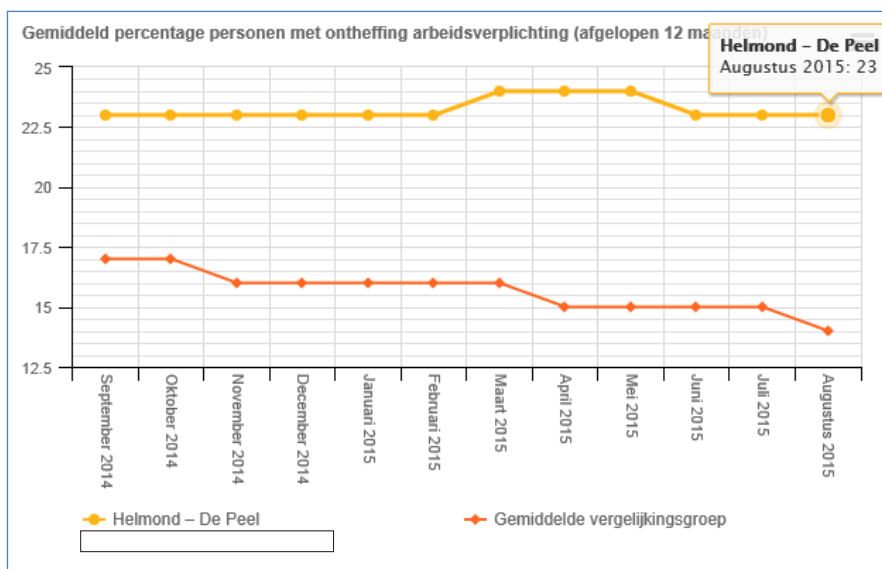
**7. De regeling Parttime Ondernemen (voorheen Marginaal zelfstandigen) en de uitvoering daarvan sterker positioneren, uit te breiden en het rendement verhogen.
(De regeling Parttime Ondernemen ligt op dit moment ter besluitvorming bij het College)**

Hoe gaan we dit doen:

- De kwaliteitscoach Bbz is voorshands aangewezen als projecttrekker die met name zal bepalen welke doelgroep hierin succesvol moet zijn.
- Dit vervolgens uitrollen naar de organisatie zodat geschikte kandidaten worden gescreend om dit doel te bereiken. Deze aanpak is actief gestart per 1 september 2015.

D. Ontheffingen

De Participatiewet (PW) en andere aanverwante regelingen legt in beginsel aan iedereen de verplichting op om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden. Wanneer klanten om medische of sociale redenen niet beschikbaar zijn voor arbeid dan kan om die reden een ontheffing worden verleend van de arbeidsverplichting. Zie voor het algemene beeld onderstaande grafiek.



Geconstateerd is dat een belangrijk deel van ons bestand een ontheffing heeft voor de arbeidsverplichting (inclusief partners: 23%). Dit percentage ligt bij ons aanzienlijk hoger dan bij de overige gemeenten van de benchmark (14%). De vraag is nu of ons bestand een zo ander beeld geeft dan bij andere gemeenten of dat wij “makkelijker” tot een ontheffing overgaan.

Ontheffing arbeidsverplichting augustus 2015	Asten	Deurne	Geldrop-Mierlo	Gemert-Bakel	Helmond	Laarbeek	Someren	Helmond - De Peel
over laatste 12 maanden	24%	20%	22%	40%	21%	19%	28%	23%

In te zetten acties:

8. Doel is om in de periode 1 oktober tot 31 december 2016 alle ontheffingen met betrekking tot de arbeids-/re-integratie verplichting binnen Helmond-de Peel te herzien.

Hoe gaan we dit doen:

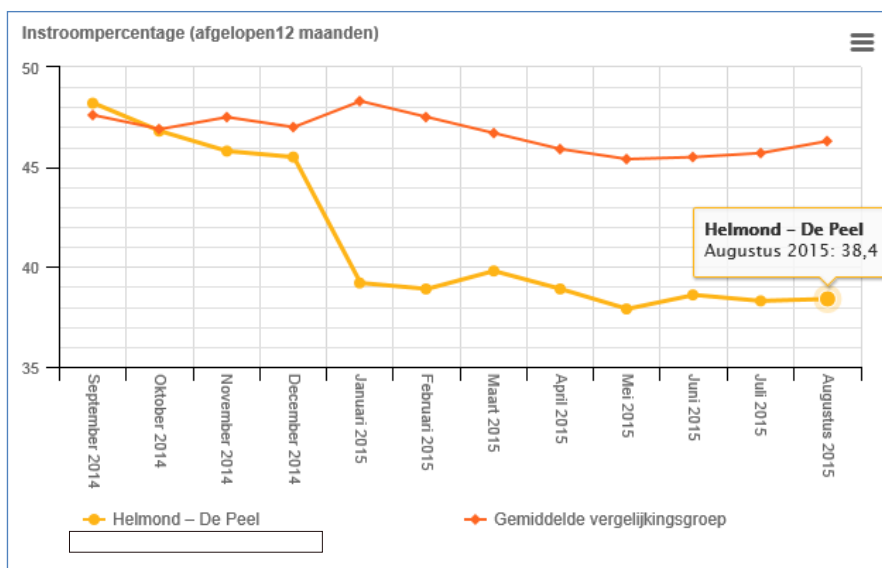
- Het bestaande beleid hoeft niet te worden heroverwogen. Deze biedt voldoende ruimte om als organisatie actief te acteren op de “arbeidsverplichtingen”. Voor de doelgroep alleenstaande ouders geldt dat zij op verzoek een ontheffing kunnen krijgen van de arbeidsverplichting. Wordt dit verzoek door de werkzoekende zelf niet gedaan betekent dit expliciet dat er geen automatische ontheffing wordt verleend. Elke ontheffing wordt vooraf afgestemd met de desbetreffende teammanager. Streven is om alle ontheffingen die in bulk zijn verstrekt, uiterlijk 1 november 2015 in te trekken. Dit als startpunt voor een specifieke beoordeling op ontheffing, waar overigens zeer terughoudend mee moet worden omgegaan. (actiehouders alle teammanagers);
- Onderzocht wordt of bestaande ontheffingen (zowel arbeids- als re-integratie ontheffingen) op basis van de juiste gronden zijn verleend. Hiervoor is reeds een werkgroep geformeerd;
- Alle overige re-integratie verplichtingen worden opnieuw beoordeeld.

(beoordeling werkafspraken en activiteiten);

- In het project Intensieve Controle (Hoogwaardig Handhaven) worden deze items nadrukkelijk meegenomen.

E. Poort

In onderstaande grafiek wordt het instroompercentage weergegeven. Hieruit kan worden geconcludeerd dat wij het gemiddeld doen.



Dit is de totale cumulatieve instroom algemene bijstand over de afgelopen 12 maanden tot en met de verslagmaand, uitgedrukt als percentage van het volume algemene bijstand van 12 maanden geleden. Het cumulatieve instroompercentage (12 maanden bij elkaar opgeteld) geeft een beeld van de mate van instroom en daarmee de dynamiek van het bestand.

Gemiddeld instroompercentage augustus 2015	Asten	Deurne	Geldrop-Mierlo	Gemert-Bakel	Helmond	Laarbeek	Someren	Helmond - De Peel
over laatste 12 maanden	36,8%	36,8%	33,2%	33,8%	34,2%	35,5%	26,8%	38,4%

In te zetten acties:

9. Minimaal 85% van het aantal aanvragen is binnen de wettelijke termijn (56 dagen) afgehandeld.
“Het proces aan de poort is op orde”

Hoe gaan we dit doen:

- De personele bezetting (planning) is aangepast aan het aantal intakes;
- Er is geen sprake van een te grote werkvoorraad omdat er dan geen adequaat beeld is van het feitelijk aantal werkzoekenden die mogelijk een uitkering gaan ontvangen.
- Hierdoor worden er minder voorschotten verstrekt. Dit leidt tot minder terugvordering in het geval dat de aanvraag niet leidt tot een uitkering, wat een kostenverlagend effect heeft.

10. Beperking instroom/bevorderen uitstroom werkzoekenden

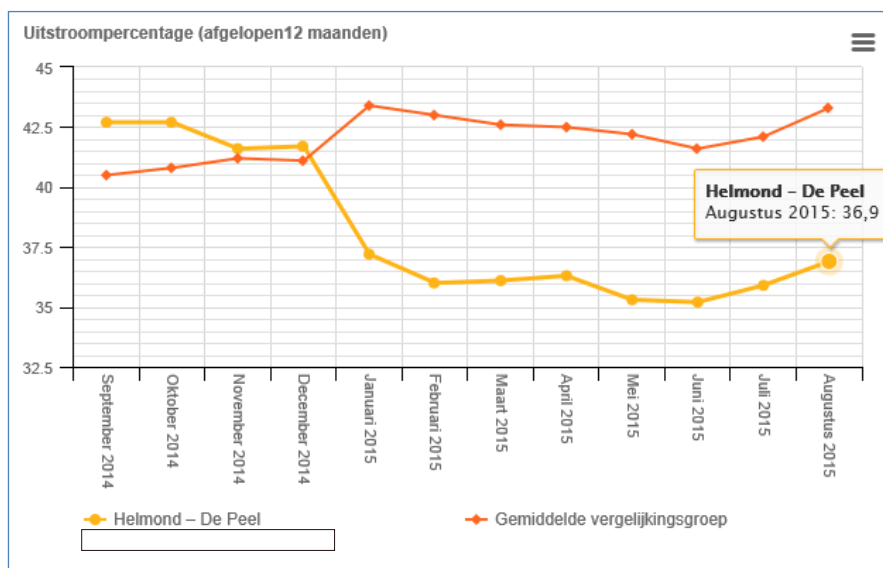
Hoe gaan we dit doen:

- Geschikte werkzoekenden rechtstreeks kunnen worden geplaatst bij Direct Werk bv (in overleg met Atlant Groep);
- Werkzoekenden aan de poort (50+) sluiten aan bij de training van het UWV voor 50 plussers

- (realisatie 1 november 2015);
- Werkzoekenden (55+) van het zittend bestand nemen, per direct deel aan de bijeenkomsten vanuit het UWV/Poort-project einde WW-inzicht.
De effecten daarvan worden inzichtelijk gemaakt door de teammanagers Poort en voor opvolging teruggekoppeld naar team Werk;
 - Werkzoekenden aan de poort met schuldenproblematiek die belemmerend werkt voor re-integratie meteen verwijzen naar het project “grip op de knip”;
 - Werkzoekenden aan de poort nemen deel aan de groepstraining voor werkzoekenden die door de LEV-groep wordt georganiseerd. Werkzoekenden worden hiervoor aangemeld bij de LEV-groep (t/m oktober 2015: 20 werkzoekenden);
 - Organiseren van bijeenkomsten voor jongeren tijdens de zoektermijn (eerste 4 weken) ter ondersteuning richting een concreet plan van aanpak;
 - Organiseren van groepsbijeenkomsten voor 27+ op onderstaande onderdelen:
 - schuldbeheersing;
 - wat betekent het hebben van een bijstandsuitkering;
 - groepscoaching;
 - self-image;
 - zelfbewustzijn;
 - arbeidsinzicht (self-efficacy, coping, sociale normen);
 - Binnen team Poort wordt een pilot opgestart met als doel om een verbindende werkwijze (verbinding tussen klantbegeleider en werkzoekende) te onderzoeken.
Hiermee wordt bedoelt om als organisatie de verbinding en een gezamenlijk commitment te verkrijgen met werkzoekenden. Dit moet een basis leggen voor de werkwijze van het Werkbedrijf. Er is gestart met een aantal klantbegeleiders met als doel deze werkwijze op te zetten en fasegewijs uit te rollen en daardoor draagvlak voor deze werkwijze te vergroten;
 - Verschuiven betaaldatum ten behoeve van nieuwe instroom.

F. Uitstroom

Uit onderstaande grafiek blijkt dat de uitstroom (uitstroompercentage) sinds juni 2015 toeneemt. Wel blijkt dat de uitstroom nog ruim achterblijft bij de overige gemeenten binnen de benchmark.



Het is belangrijk om de stijgende lijn vast te houden en hierdoor meer uitstroom te genereren.

Hierbij moet de focus met name liggen op:

- het vullen van de garantiebannen;
- het realiseren van reguliere uitstroom, inclusief parttime werk.

Gemiddeld uitstroompercentage augustus 2015	Asten	Deurne	Geldrop-Mierlo	Gemert-Bakel	Helmond	Laarbeek	Someren	Helmond - De Peel
over laatste 12 maanden	29,4%	30,7%	27,0%	35,8%	33,7%	31,1%	32,7%	36,9%

Uitstroom uit de uitkering kan op diverse wijze plaats vinden. Grosso modo kan dit plaats vinden door uitstroom naar werk en autonome uitstroom.

In te zetten acties:

11. Het uitstroompercentage is op 31 december 2016 op het zelfde niveau als het uitstroompercentage van juni 2014 (45%).

Hoe gaan we dit doen:

- We leggen de focus op reguliere uitstroom, naast het realiseren van de banenafspraken en de daarin neergelegde prioritering;
- We sturen actief op parttime uitstroom maar ook uitstroom voor kortere periodes (uitzendwerk);
- Werkzoekenden die zijn aangemeld bij de scouts blijven in de caseload van de scouts en worden niet meer teruggegeven aan de organisatie (zoals nu na 6 maanden).
De scouts plaatsen de aangeleverde kandidaten, inclusief parttime werk en vanaf 1 november 2015 worden werkzoekenden niet meer teruggegeven door de scouts;
- Geblokkeerde uitkeringen die beëindigd kunnen worden, worden direct afgewerkt;
- Binnen het bestand van de scouts wordt de inzet van UWV en uitzendbureaus geoptimaliseerd. Dat wil zeggen, volledig bemiddelbare doorverwijzen naar (groeps)ondersteuning UWV en uitzendbureaus (eigen kracht).
Hierover worden vóór 1 november 2015 nadere afspraken gemaakt met het UWV.
- Het arbeidspotentieel dat door de beoordeling door de participatiecoaches Maatschappelijke

Deelname is geselecteerd wordt actief door team Werk opgepakt.
Deze selectie is reeds per 1 juli 2015 in gang gezet en uiterlijk per 1 november 2015 dient team Werk actief dit bestand toe te leiden naar werk.

12. Onderzoek op voorliggende voorzieningen (inclusief IOW).

Hoe gaan we dit doen:

- Selecties maken op basis van een bestandsanalyse voor nader onderzoek;
- Screening van de uitkomst van bovenstaande analyse;
- Afhankelijk van de uitkomsten bepalen hoe de vervolgwerkzaamheden uitgevoerd worden.

Samenvatting acties:

1. Het beleidsplan hoogwaardig Handhaven wordt per direct uitgevoerd. Hiervoor is personele capaciteit beschikbaar gesteld. Aanpak conform van het project intensieve controle. Dit gaat leiden tot een verhoogd aantal mutaties op de uitkeringen. Die moeten resulteren in het verlagen van de gemiddelde uitkering.
Actiehouder: teammanager IO.
2. Middels monitoring zullen de “resultaten” worden bewaakt.
Actiehouders: teammanager Staf.
3. Uitbreiden van de frequentie van de belavonden naar 1 keer per week.
Actiehouder: teammanager IO.
4. Alle vorderingen die niet door de afdeling zelf kunnen worden geïnd worden in handen gegeven van deurwaarders. Dit ook toepassen bij klanten die gedeeltelijk een uitkering ontvangen en daarnaast inkomsten uit andere bronnen hebben.
Actiehouder: teammanager IO.
5. Alle op het gewenste/ maximale niveau betalende debiteuren, die conform afspraak betalen, zijn onder controle.
Actiehouder: teammanager IO.
6. Het consequent vaststellen, opleggen van een terugvordering en verrekenen bij werkzoekenden die nog wel een klantrelatie hebben wordt bij klantbegeleiders gelaten. Hierbij wordt een kwaliteitsslag gemaakt onder verantwoording van team IO.
Actiehouder: teammanagers Inkomen en IO.
7. Het streven is om het gemiddeld percentage klanten dat parttime werkt, in de periode 1 oktober tot 31 december 2016, verhoogd te hebben tot het aan de benchmark gerelateerd percentage. Naast de duurzame volledige uitstroom is onze focus tevens actief gericht op parttime werkzaamheden/inkomsten. Parttime werk zien we als een goede stap voor werkzoekenden naar volledige uitstroom en naar economische onafhankelijkheid.
Actiehouder: teammanagers Werk.
8. Wegnemen van de belemmeringen voor werkzoekenden om parttime werk te aanvaarden.
Actiehouder: teammanagers Werk en Inkomen.
9. De regeling Parttime ondernemen (voorheen Marginaal zelfstandigen) en de uitvoering daarvan sterker positioneren, uit te breiden en het rendement verhogen.
Actiehouder: teammanager Werk.
10. Doel is om in de periode 1 oktober tot 31 december 2016 alle ontheffingen met betrekking tot de arbeids- /re-integratie verplichting binnen Helmond-de Peel te herzien.
Actiehouder: teammanagers Werk en Inkomen.
11. Minimaal 85% van het aantal aanvragen is binnen de wettelijke termijn (56 dagen) afgehandeld. “Het proces aan de poort is op orde”
Actiehouder: teammanagers Poort.
12. Beperking instroom/bevorderen uitstroom werkzoekenden.
Actiehouder: Teammanagers Poort / Atlant Groep.

13. Het uitstroompercentage is op 31 december 2016 op het zelfde niveau als het uitstroompercentage van juni 2014 (45%).

Actiehouder: Teammanager Werk, Maatschappelijke Deelname / Atlant Groep.

14. Onderzoek op voorliggende voorzieningen (inclusief IOW)

Actiehouder: teammanager Inkomen.

Bijlage 1

Prognose uitgaven BUIG 2015

Prognose uitgaven BUIG 2015	Asten	Deurne	Geldrop-Mierlo	Gemert-Bakel	Helmond	Laarbeek	Someren
nader voorlopig budget 2015	€ 2.480.570	€ 4.891.292	€ 8.949.652	€ 4.803.419	€ 35.258.460	€ 2.564.449	€ 2.907.897
indicatie mogelijke toename definitief budget 2015 *	€ 16.989	€ 33.538	€ 61.439	€ 32.922	€ 242.093	€ 17.563	€ 19.916
verwachte Rijksbijdrage BUIG 2015	€ 2.497.559	€ 4.924.830	€ 9.011.091	€ 4.836.341	€ 35.500.553	€ 2.582.012	€ 2.927.813
netto uitgaven t/m september 2015	€ 1.974.339	€ 3.963.286	€ 7.293.368	€ 3.682.442	€ 28.056.616	€ 2.041.638	€ 2.177.527
gemiddelde netto uitgaven per maand	€ 209.664	€ 419.679	€ 772.838	€ 392.435	€ 2.978.162	€ 216.382	€ 230.675
verwachte uitgaven 2015 (incl. vakantiegeld)	€ 2.603.332	€ 5.222.323	€ 9.611.881	€ 4.859.747	€ 36.991.101	€ 2.690.785	€ 2.869.554
saldo	€ -105.773	€ -297.493	€ -600.790	€ -23.406	€ -1.490.548	€ -108.773	€ 58.259
voor-/nadeel t.o.v. verwachte rijksbijdrage 2015	-4,2%	-6,0%	-6,7%	-0,5%	-4,2%	-4,2%	2,0%

* Doorrekening o.b.v.: <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw/nieuws/2015/02/24/eerder-hulp-aan-gemeenten-met-grote-bijstandstekorten.html>