

Notitie Gebundelde Uitkering 2019

Maatregelen gericht op terugdringing tekort BUIG ten behoeve van een mogelijke aanvraag vangnetuitkering

Ter attentie van:

Gemeente Asten

Gemeente Deurne

Gemeente Gemert-Bakel

Gemeente Geldrop-Mierlo

Gemeente Helmond

Gemeente Laarbeek

Gemeente Someren

Senzer

Datum: oktober 2019

1. Inleiding/aanleiding

De gemeente 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 Participatiewet 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.

Financieringssystematiek

Uitgangspunt in de financieringssystematiek 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 hiervoor nodig 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.

Tekort op Buigbudget

Ook in 2019 is de verwachting dat één gemeente binnen Senzer het jaar mogelijk met een tekort op het Buigbudget zal afsluiten. Om in aanmerking te komen voor een aanvullende Vangnetuitkering moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan, waarvan een aantal al in 2019.

Voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een vangnetuitkering

- a. 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;
- b. 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;
- c. het college moet vóór 15 augustus 2020 een verzoek indienen volgens het vastgestelde model;
- d. bij het indienen van het verzoek moet het college met instemming van de gemeenteraad verklaren dat het maatregelen heeft genomen om tot tekortreductie te komen.
- e. 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 zij verklaren dat, in samenspraak met de gemeenteraad, (aanvullende) interne en externe maatregelen zijn genomen om alsnog tot verdere tekortreductie te komen.

Voor een verdere toelichting hierover wordt verwezen naar de informatie op de website:

<https://www.toetsingscommissievp.nl/vangnetuitkering-2019>

Hoewel de gemeente dus pas vóór 15 augustus 2020 een aanvraag hoeft in te dienen, dient deze al in 2019 voorbereid te worden zodat het college de analyse en het plan met maatregelen ruim voor deze datum kan aanbieden aan de raad. Door het Raadsbesluit bevestigt de gemeenteraad dat het college inzicht heeft gegeven in de maatregelen die zijn getroffen om het tekort te reduceren. De instemming van de gemeenteraad heeft uitsluitend betrekking op de juistheid van de verklaring van het college. 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.

Ten behoeve van het college heeft Senzer het document 'Notitie Gebundelde Uitkering 2019' opgesteld met een analyse van mogelijke oorzaken en ingezette maatregelen gericht op terugdringing van het mogelijk tekort. Senzer totaal verwacht eind 2019, op basis van de eerste 8 maanden, uit te komen op een tekort van - € 2.1 miljoen op het Buigbudget. De compensatie vanuit de Vangnetregeling zal bij bovenstaand tekort, op basis van de financieringsmethodiek, na verwachting uitkomen op € 290 duizend.

2. Financiële analyse

Het Rijk gaat bij het bepalen van het definitieve macrobudget uit van de gerealiseerde prijs en het gerealiseerde volume in het voorgaande jaar, van een inschatting van de effecten van de conjunctuur en Rijksbeleid in het begrotingsjaar zelf en van een indexering van de gemiddelde prijs.

De reden die hier mede aan ten grondslag liggen zijn:

1. Een door het CPB verwachte afname van de werkloosheid met 20.264 uitkeringen heeft landelijk gevolgen voor het bijstandsvolume in 2019.
2. De IOAW neemt in 2019 ten opzichte van de definitieve raming 2018 landelijk toe vanwege hogere verwachte doorstroom vanuit de WW.
3. Verwachte extra instroom door effecten conjunctuur:
 - een verhoogde instroom van vergunninghouders (5.000 uitkeringen);
 - De afbouw van de WW-duur (onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid) leidt in 2019 tot meer instroom in de bijstand (6.000 uitkeringen).

Het Rijk gaat in 2019 bij de verdeling van de 'definitieve Rijksbijdrage' uit van een gemiddelde jaaruitkering van € 14.665.

Prognose Buig-budget Senzer voor de periode 2019-2023

Onderstaande tabel laat een prognose zien van het landelijk macrobudget (bron: Rijksbegroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019).

x € 1.000.000

Prognose macrobudget 2019 - 2023	definitief budget 2019	voorlopig 2020	aanname 2021	aanname 2022	aanname 2023
*landelijk macrobudget PW	6.072,6	6.147,4	62.875,8	6.428,0	6.577,6

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

Voor een prognose van de ontwikkeling van het Buigbudget voor Senzer is uitgegaan van het definitieve Buigbudget voor 2019 van de gemeenten binnen Senzer, zoals bekendgemaakt in september 2019.

Als we de toename van het verwachte macrobudget voor 2019-2023 in bovenstaande tabel doorrekenen naar de gemeenten binnen Senzer, laat onderstaande tabel het verwachte Buig-budget voor de gemeenten binnen Senzer zien in genoemde jaren.

Ten opzichte van het definitieve Buigbudget van 2018 laat het definitieve Buigbudget 2019 voor Senzer een verlaging zien van ruim € 6.8 miljoen.

x € 1.000.000

Prognose BUIG-budget SENZER *	definitief budget 2019	voorlopig 2020	aanname 2021	aanname 2022	aanname 2023
BUIG-budget	66,8	67,6	69,2	70,7	72,3

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

Onderstaande tabel laat, rekening houdend met de verrekening van de inter-temporele tegemoetkoming statushouders, het verwachte budget voor de periode 2019 – 2023 voor de individuele gemeente zien.

x € 1.000.000

Prognose buigbudget GEMEENTEN*	definitief budget 2019	voorlopig 2020	aanname 2021	aanname 2022	aanname 2023
Asten	2,94	2,98	3,05	3,12	3,19
Deurne	6,19	6,26	6,41	6,55	6,70
Geldrop-Mierlo	9,45	9,56	9,78	10,00	10,23
Gemert-Bakel	5,18	5,24	5,36	5,48	5,61
Helmond	36,91	37,36	38,22	39,07	39,98
Laarbeek	3,22	3,26	3,33	3,41	3,49
Someren	2,91	2,94	3,01	3,08	3,15
Totaal (budget Senzer)	66,79	67,61	69,16	70,70	72,35

* Buigbudget (x € 1 mln.), inclusief loaw, loaz, Bbz 2004

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

Verwachte uitgaven BUIG 2019

Prognose uitgaven BUIG 2019, op basis van de definitieve rijksbijdrage 2019 en de realisatiecijfers op basis van het bijstandsvolume augustus 2019 (zie tabel 'Prognose ontwikkeling bijstandsvolume').

Prognose buigbudget 2019	Definitief budget 2019	Prognose uitgaven buig	Verwacht saldo 31-12-2019	Resultaat 2019	Verwacht recht op VU**
Senser (totaal gemeenten)	67.146.214	69.227.000	-2.080.786	-3,1%	n.v.t.

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

** VU = Vangnetuitkering 2019

Prognose buigbudget	Definitief budget 2019	Prognose uitgaven buig	Verwacht saldo 31-12-2019	Resultaat 2019	Verwacht recht op VU**
Asten	2.957.045	2.956.119	926	0,0%	nee
Deurne	6.207.344	6.055.192	152.152	2,5%	nee
Geldrop-Mierlo	9.484.985	10.721.054	-1.236.069	-13,0%	ja
Gemert-Bakel	5.196.302	5.490.718	-294.416	-5,7%	nee
Helmond	37.162.393	37.879.840	-717.447	-1,9%	nee
Laarbeek	3.226.145	3.298.916	-72.771	-2,3%	nee
Someren	2.912.000	2.825.161	86.839	3,0%	nee
Totaal (budget Senzer)	67.146.214	69.227.000	-2.080.786	-3,1%	n.v.t.

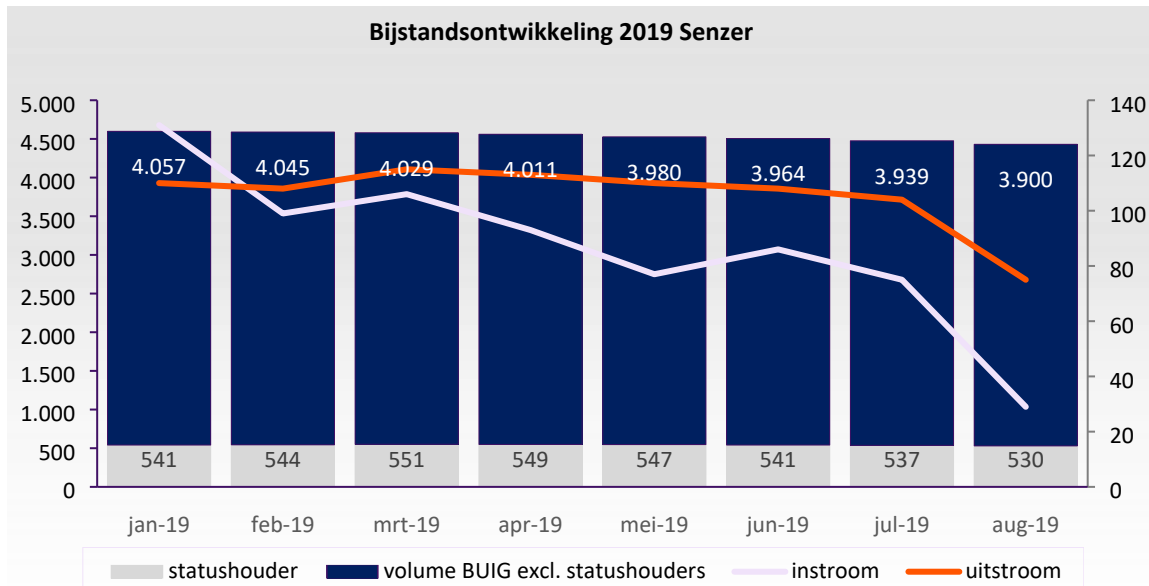
* Bij het buigbudget is rekening gehouden met de verrekening van de inter-temporele tegemoetkoming statushouders

** VU = Vangnetuitkering 2019

Bij een tekort in 2019 van -7.5% of lager en voldaan wordt aan de 3-jareneis, kan de betreffende gemeente een beroep doen op een aanvullende Vangnetuitkering.

3. Bestands-analyse

Om helder te krijgen op welke onderdelen Senzer acties kan en moet ondernemen om de uitgaven van het Buigbudget te reduceren is een analyse opgesteld. De gebruikte gegevens zijn deels gebaseerd op gegevens van het CBS, UVW en de DIVOSA Benchmark.



Bron: Senzer (SSD)

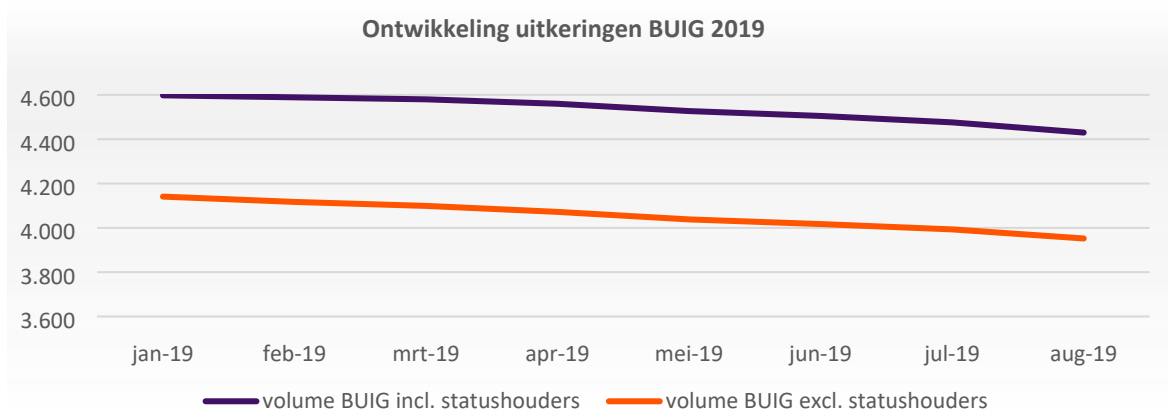
Op grond van bovenstaande tabel komt het gemiddelde bijstandsvolume in de eerste acht maanden van 2019 voor Senzer uit op 4.533 uitkeringsdossiers (inclusief gemiddeld 543 statushouders).

Invloed statushouders op uitgaven BUIG

Binnen Senzer zien we het aantal statushouders nog steeds toenemen.

Het gemiddeld aantal statushouders kwam voor 2019 in het eerste acht maanden uit op 543.

Het aantal statushouders met een actieve bijstandsuitkering vóór 2016 bedraagt 63. Voor deze 63 personen bedragen de kosten, op basis van een gemiddelde jaaruitkering van € 14.000,-, voor Senzer uitkomen op € 0,9 miljoen. Het mogelijk tekort in 2019 is daardoor mede het gevolg door de beperkte uitstroom van statushouders van vóór 2016.



Bron: Senzer (SSD)

Net als voorgaande jaren kan een gemeente in 2019 te maken krijgen met een mogelijk tekort op het Buigbudget. Voor een deel is dit nog steeds het gevolg van de eerder gemaakte beleidskeuzes van het rijk.

- Invoering van de Participatiewet.
- Opschorting van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Invoering participatiewet

Door de invoering in 2015 van de Participatiewet kunnen gedeeltelijk arbeidsgehandicapten geen beroep meer doen op een Wajong- of WSW-uitkering. Deze groep heeft een intensieve begeleiding nodig bij het vinden en behouden van werk.

Gevolgen opschorting van de AOW-gerechtigde leeftijd voor de uitgaven BUIG

Onderstaande tabel laat in het betreffende jaar voor Senzer het aantal personen zien van 65 jaar of ouder die, doordat de AOW-leeftijd naar achteren geschoven wordt, pas op latere leeftijd recht heeft op AOW.

Bereiken pensioenleeftijd	2019	2020	2021	2022	2023
Senzer	56	87	150	146	176

Financieel verwacht Senzer over 2019, op basis van de uitgaven tot en met augustus 2019, uit te komen op een gemiddelde jaaruitkering van € 14.000. De extra uitgaven uit het Buigbudget voor 2019 komen dan uit op - € 0,8 miljoen. Omdat deze personen niet allemaal het hele jaar een uitkering zullen ontvangen, gaan we hierbij uit van - € 0,4 miljoen (50% van de extra uitgaven). Onderstaande tabel laat, per gemeente, de verwachte stijging zien op basis van het huidige klantenbestand.

Bereiken pensioenleeftijd	2019	2020	2021	2022	2023
Asten	4	4	2	6	8
Deurne	4	8	15	12	19
Geldrop-Mierlo	5	10	27	23	32
Gemert-Bakel	4	5	17	20	8
Helmond	33	54	75	73	93
Laarbeek	4	4	8	10	9
Someren	2	2	6	2	7
Totaal Senzer	56	87	150	146	176
Verwachte kosten voor Senzer (x duizend)	€ 392	€ 609	€ 1.050	€ 1.022	€ 1.232

Bron: Senzer (SSD)

65-plussers blijven, met het oplopen van de pensioenleeftijd, langer een beroep doen op de bijstand. Het aantal 65-plussers zal naar verwachting in de komende jaren nog verder toenemen.

Ook is de partnertoeslag per 01-01-2015 voor de jongere partner vervallen. Dit betekent dat de Pw/loaw/loaz uitkering voor een gehuwde na deze datum niet meer in alle gevallen beëindigd wordt. 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 worden gekort op de uitkering en blijft deze uitkering actief totdat de andere partner de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of werk aanvaardt waarbij het totale inkomen uit werk en AOW boven de bijstandsnorm voor gehuwden uitkomt.

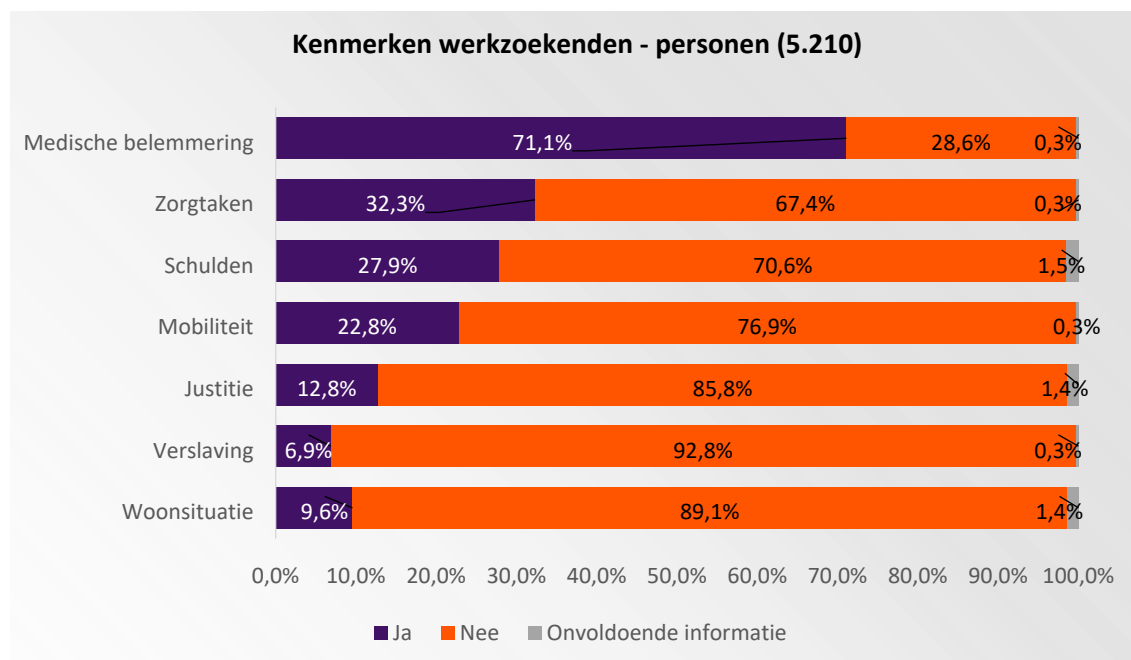
Bemiddelbaarheid van de werkzoekenden (cliënt en partner)

Op basis van de uitgevoerde (her)screeningen van het aantal personen (5.210) in de uitkering blijken er 2.431 een loonwaarde indicatie te hebben van 30 tot 100%.

Dit is de groep die nu arbeidsgeschikt zijn of, naar verwachting binnen 2 jaar, (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt te maken is. Het aantal personen met een verblijfsvergunning binnen deze groep ligt op 600 (24,7%).

Voor een verdere analyse is gekeken naar de complexiteit van het totale werkzoekendenbestand (personen).

Naast het vaak ontbreken van een startkwalificatie, kwamen uit de (her)screeningen onderstaande (mogelijke) belemmeringen in beeld die het plaatsen van de werkzoekenden kunnen bemoeilijken.



Bron: Senzer (SSD + Szeebra)

Invloed van inzet loonkostensubsidie op uitgaven BUIG

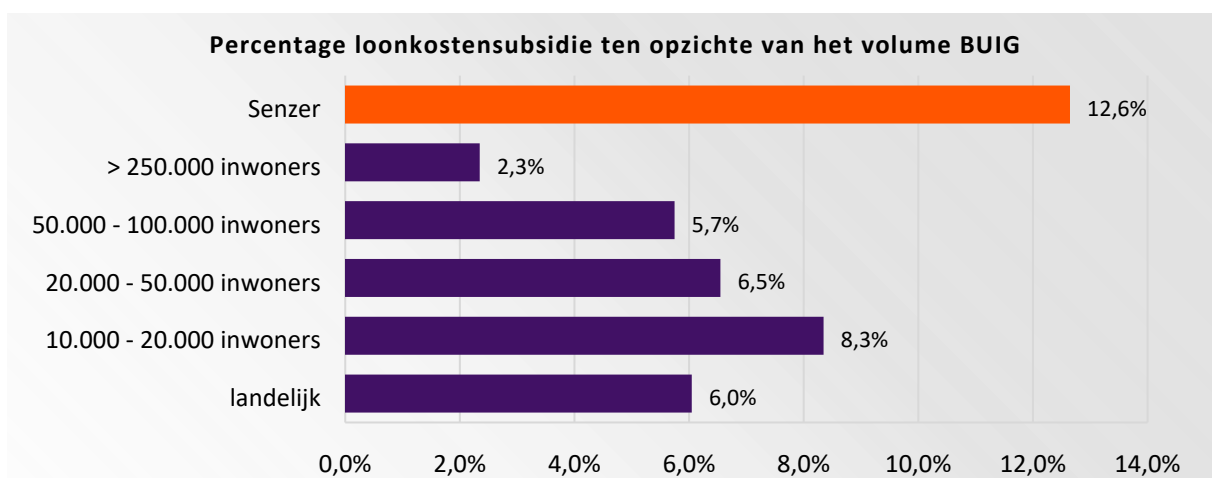
Met de komst van de Participatiewet hebben de gemeenten de mogelijkheid gekregen om het instrument loonkostensubsidie structureel in te zetten voor mensen die op eigen kracht niet in staat zijn om het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen.

Het gaat om mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om hen te ondersteunen bij het vinden van werk. Dat kan dus gaan om mensen die bijstand ontvangen, mensen die een IOAW- of IOAZ uitkering ontvangen, mensen die met behulp van een andere voorziening van de gemeente al aan het werk zijn, maar ook om zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden: mensen zonder uitkering.

Senzer is actief bij de uitvoering van de participatiewet waarmee het rijk beoogd meer mensen (met een arbeidsbeperking) in laten stromen op de arbeidsmarkt. De inzet van loonkostensubsidie komt ten laste van het BUIG-budget.

Op basis van de werkelijke uitgaven voor loonkostensubsidie t/m de maand augustus zullen de verwachte lasten voor de loonkostensubsidie op de BUIG-middelen (Senzerbreed) voor 2019 uitkomen op € 2.5 miljoen. Hierdoor wordt het tekort op het Buig-budget mede veroorzaakt door het actieve beleid wat Senzer voert inzake plaatsingen met inzet van loonkostensubsidie.

Onderstaande tabel laat zien dat Senzer, ten opzichte van de vergelijkingsgroepen, hoog inzet op loonkostensubsidie. De tabel laat het percentage zien van het aantal loonkostensubsidies op grond van de Participatiewet, ten opzichte van het aantal uitkeringsdossiers.



Bron: Divosa benchmark met peilmaand augustus 2019

4. Prognose bijstandsontwikkeling 2019-2023

Onderstaande tabel laat een prognose zien van de bijstandsontwikkeling Senzer in de komende jaren, gebaseerd op de ontwikkeling zoals opgenomen in de Bestuursrapportage 2019-Q2.

Het CPB verwacht voor de komende jaren geen verdere daling van het bijstandsvolume meer. Naar verwachting blijft het bijstandsvolume op het zelfde niveau en de werkloosheid zal waarschijnlijk nauwelijks dalen.

Prognose ontwikkeling bijstandsvolume	aanname	aanname	aanname	aanname	aanname
SENZER	2019	2020	2021	2022	2023
Bijstandsvolume op 31-12 *	4.470	4.420	4.398	4.363	4.336
Begroting Senzer **	4.470	4.420	4.370	4.320	4.270

* Verwachte eindstand ultimo 31-12 van het betreffende jaar

** Senzer komt met haar begroting op lagere aantallen uit dan het CBS

Voor 2020 en verdere jaren verwacht Senzer, met de door haar ingezette acties, toch uitstroom kan realiseren waardoor de daling, zoals ingezet in 2019, zal doorzetten. Dit zal tevens een positief resultaat laten zien in het terugdringen van het tekort op de BUIG-middelen.

Onderstaande tabel laat de prognose voor 2019 en volgende jaren per individuele gemeente zien.

Prognose ontwikkeling bijstandsvolume *	aanname	aanname	aanname	aanname	aanname
GEMEENTEN	2019	2020	2021	2022	2023
Asten	194	192	189	187	185
Deurne	381	377	372	368	364
Geldrop-Mierlo	693	685	678	670	662
Gemert-Bakel	362	358	354	350	346
Helmond	2.438	2.410	2.383	2.356	2.329
Laarbeek	223	221	218	216	213
Someren	180	177	175	173	171
Totaal Senzer **	4.470	4.420	4.370	4.320	4.270

* Verwachte eindstand ultimo 31-12 van het betreffende jaar

** Senzer komt met haar begroting op lagere aantallen uit dan het CBS

5. Ingezette maatregelen ter reductie uitgaven BUIG

In 2019 verricht Senzer diverse extra inspanningen om het aantal bijstandsgerechtigden - en daarmee de uitkeringslasten – te beperken. Het gaat om maatregelen die zowel de instroom beperken als de uitstroom vergroten. De insteek is altijd maatwerk leveren: Senzer kiest die ondersteuning die aansluit bij de specifieke situatie van de uitkeringsgerechtigde. Dit levert een grote diversiteit aan producten/diensten op. In de reguliere dienstverlening en de projecten werken we in lokale gebiedsteams intensief samen met partners om zo de meervoudige problemen effectief aan te pakken. In dit hoofdstuk een overzicht van de belangrijkste activiteiten. Een aantal van deze activiteiten zijn gekoppeld aan Perspectief op Werk (PoW).

Perspectief op Werk is een extra impuls vanuit de rijksoverheid met betrekking tot de arbeidstoeleiding van mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk vinden. Een intensievere publiek-private samenwerking moet zorgen voor goede matches tussen werkzoekenden en werkgevers. Perspectief op Werk is naast een extra impuls ook een leertraject om vanuit de praktijk te bezien hoe de bemiddeling van deze groep verbeterd kan worden. Perspectief op Werk komt niet in de plaats van bestaande initiatieven, maar verbindt en versterkt deze met de regionale doe-agenda.

Algemene activiteiten

(Door)ontwikkelen fysiek loket en online regionaal Talentcenter

Beoogd resultaat:

Het verder (online) centraliseren van de activiteiten op arbeidsmarktgebied in de vorm van één centraal loket waar werkgevers, werkzoekenden en werknemers terecht kunnen met hun vraag, zodat vraag en aanbod optimaal op elkaar kunnen worden afgestemd.

De afstemming binnen de arbeidsmarktregio nog beter georganiseerd worden en daartoe zijn de gemeenten, UWV en Senzer met de werkgevers in gesprek om dit verder vorm te geven. Uitkomst is de wens om één centraal fysiek regioloket in te richten; een centraal aanspreekpunt waar alle activiteiten ten aanzien van onder meer het Servicepunt Leren en Werken, Stagestad Helmond-de Peel, Ondernemerspunt, accountmanagement etc. centraal worden ondergebracht en centraal door diverse instellingen zoals UWV, ROC ter AA, Senzer en gemeenten worden uitgevoerd. Om het fysieke loket op te kunnen starten is een projectleider nodig die dit plan in zijn geheel tot uitvoering gaat brengen. Na ontwikkeling van het fysieke loket zullen de betrokken partners elk vanuit hun eigen expertise voor reguliere bemensing zorg dragen. Dit alles ter verbetering van het matchingsproces.

Naast het fysieke loket moeten werkzoekenden, leerlingen en werkenden, die bezig zijn met het vormgeven van hun loopbaan ook online de juiste informatie kunnen vinden en advies kunnen vragen. Tevens kunnen onderwijsinstellingen hun opleidingen presenteren in een online winkel en kunnen werkgevers zoeken naar kandidaten en vacatures plaatsen (uniek hierbij is dat gezocht kan worden op de specifieke beroepsvaardigheden). Het regionaal Talentcenter dient geactualiseerd en doorontwikkeld te worden om passend te worden en toekomstbestendig te kunnen zijn. Onderwijs zal worden aangesloten bij het Talentcenter zodat scholieren al vroegtijdig en al tijdens hun

onderwijsperiode zichtbaar zijn voor werkgevers die op zoek zijn naar nieuw talent. Doelstelling is dat het Talentcenter de online plaats voor matches, leren en ontwikkelen wordt.

Beschrijving werkprocessen

Beoogd resultaat:

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 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.

Ter aanleiding van deze beschrijvingen worden knelpunten in beeld gebracht en verbeteracties uitgezet. De verwachting is dat we de aangegeven knelpunten van de kernusers (voor een deel) kunnen verhelpen.

Activiteiten specifiek gericht op het beperken van de instroom

Beoogd resultaat: beperken instroom in de uitkering.

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

Senzer Tempo-Team

Beoogd resultaat:

Kansrijkere werkzoekenden meteen aan het werk.

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. 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.).

Maar de grootste aandacht tijdens deze wekelijkse bijeenkomsten gaat uit naar het bespreken van nieuwe vacatures, nieuwe kansen en mogelijkheden en het monitoren van de opvolging van afgesproken acties. Hiervoor sluiten bij elke bijeenkomsten een accountmanager Senzer en een intercedent Tempo Team aan. Deze dynamische aanpak blijkt goed aan te sluiten aan de behoeften van werkzoekenden.

Aanpak gericht op beperken instroom en verhogen uitstroom van jongeren

Beoogd resultaat:

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

Senzer onderschrijft de gedachte dat het met name voor de 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. Derhalve 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.

Door deze aanpak wordt ook het algemeen maatschappelijk belang gediend, omdat werkloos thuiszitten voor deze jongeren de kans op het afglijden naar onwenselijke activiteiten op de loer ligt, die vaak gepaard gaan met veel maatschappelijke immateriële schade en kosten.

Klantreis jongeren

Door Senzer is op verzoek van de medewerkers in de uitvoering het initiatief genomen om verschillende partijen 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.

Medewerkers van het RMC, UWV, jongerencoaches van de gemeente Helmond, participatiecoaches VSNW van Senzer, leerlingbegeleiders van ROC Ter AA en cliëntondersteuners van MEE hebben in een aantal bijeenkomsten elkaar leren kennen, inzicht in elkaars werkprocessen gekregen en zijn acties ondernomen om deze processen zoveel mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Doelstelling was het verder vervolg geven aan voornoemde punten met als uitgangspunt het bewerkstelligen van een integrale sluitende aanpak van school naar werk. De afronding hiervan heeft in juni 2019 plaatsgevonden. De uitkomsten van dit proces was weer input voor een integrale aanpak met betrekking tot de regionale aanpak werkloosheid die in 2019 en 202 verder wordt uitgewerkt binnen het netwerkoverleg onderwijs-arbeidsmarkt binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel.

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

Beoogd resultaat:

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) arbeidsvermogen. 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) arbeidsvermogen 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 arbeidsvermogen 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 derhalve in aanmerking komen voor een re-integratietraject. Dit heeft tot gevolg dat Senzer meer werkzoekenden dan voorheen intensief begeleidt naar de arbeidsmarkt, wat reeds heeft geleid tot meer uitstroom.

Omgekeerde toets

Beoogd resultaat:

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

Senzer stelt de uitgangspunten van “de omgekeerde toets” centraal in haar werkwijze. 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 in 2019 ambassadeurs opgeleid en getraind 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 maatwerktafel, dorpsstuin of sociaal domein-overleggen, waarbij de methodiek van de omgekeerde toets in de praktijk wordt gebracht.

In het najaar van 2019 zijn opfrissessies gepland 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. Deze werkwijze leidt tot een andere wijze van bejegening en meer maatwerk. Senzer verwacht dat dit een positief effect heeft op de uitstroom naar werk.

Werkwijze Intensieve Dienstverlening verbreden naar de hele organisatie

Beoogd resultaat:

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.

Senzer is in juni 2019 gestart met de pilot 'Pay it forward' voor de gebiedsteams Gemert-Bakel, Laarbeek en Deurne. Hierbij testen uitkeringsspecialisten 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.

Ook is in 2019 is het nieuwe handhavingsbeleid van Senzer door de colleges van de zeven gemeenten vastgesteld. Handhaving betekent ook dienstverlening op maat en daaromtrent gericht communiceren. Daartoe heeft Senzer in 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, gaat Senzer hieromtrent haar communicatie aanpassen. Alle uitkeringsgerechtigden met inkomsten die indexeringsgevoelig zijn, worden actief benaderd, geïnformeerd en gecontroleerd. Op deze manier streeft Senzer naar een optimaal bestandsbeheer, waarbij rechtmatigheid ten dienste staat van doelmatigheid.

Aanpak werkzoekenden met psychische kwetsbaarheid

Beoogd resultaat:

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

Uit onderzoek blijkt dat uitkeringsgerechtigden drie keer zo vaak gebruik maken van psychische zorg als werkenden. Hiervan ontvangt 89% tweedelijns hulp in de GGZ. Om dit te doorbreken is passende begeleiding naar werk nodig en multidisciplinair casusoverleg. Zo maakt de GGZ gebruik van de zogeheten IPS methodiek en zoeken gemeenten, Senzer en UWV naar aansluiting hierop of proberen middels eigen re-integratiemethoden deze groep naar werk te begeleiden. Echter blijkt dit laatste lastig omdat naast de aanwezige psychische klachten vaak ook sociale, persoonlijke en maatschappelijke factoren een rol spelen.

Samenwerking en kennisoverdracht tussen de betrokken organisaties is daarbij van groot belang. De meerjaren visie GGZ Nederland onderbouwt de noodzaak van deze samenwerking. Dit betekent dat naast het behandelaanbod (gericht op genezing) de professional zich ook richt op werk. 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. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van expertise en voorzieningen van betrokken partijen. Tevens wordt de effectiviteit van zelf ontwikkelde trajecten afgezet tegen methodes als IPS die in de om daarmee juiste afwegingen te kunnen maken over de inzet van een instrument.

Re-integratie van Statushouders

Beoogd resultaat:

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

De extra inzet ten aanzien van statushouders leidt tot meer plaatsingen. Hoewel de instroom daalt en uitstroom toeneemt, blijft specifieke aandacht voor de statushouders noodzakelijk.

Daarom vinden ten aanzien van statushouders in 2019 onder meer de volgende activiteiten plaats:

Werkarrangementen

Senzer heeft in 2018 in samenwerking met het ROC ter AA werkarrangementen voor statushouders ontwikkeld, waarbij statushouders die moeten inburgeren een parallelle aanpak krijgen, zijnde inburgering en ook betaalde arbeid. Immers, werk is de beste vorm van integratie. Statushouders met een arbeidspotentieel van 30-100% die nog niet of recent gestart zijn met de inburgering (< 3 maanden) komen in aanmerking voor het werkarrangement. Deze arrangementen bieden een mogelijkheid om tegelijkertijd in te burgeren, werknemersvaardigheden op te doen middels betaald werk en extra taalcoaching op de werkvloer te krijgen. Men krijgt een arbeidscontract van ongeveer 20 uur, de inburgering wordt aangepast aan de werktijden en er vindt tegelijkertijd ook nog extra taalcoaching plaats op de werkvloer. Dit betekent dat men minder bijstandsafhankelijk is (besparing op de BUIG-middelen) en de Nederlandse taal sneller machtig is. De inburgering wordt daardoor sneller afgerond, zodat zij eerder kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

Omdat de ervaringen met deze werkarrangementen positief zijn en deze werkwijze ook de uitgangspunten van de nieuwe inburgeringswet volgt, ontwikkelt Senzer deze werkarrangementen door en breidt deze uit. In 2019 en 2020 wil Senzer deze werkarrangementen dan ook blijven aanbieden in samenwerking met het ROC ter AA, Werkvloertaal en Totaal Inburgering.

Werkvloertaalcoaching voor statushouders

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.

Certificaten

In 2019 hebben 60 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. Allen haalden of een heftruck-certificaat of een basiscursus VCA.

Projectleider statushouders

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 voornoemde doelgroep. Hierbij staat alles in het teken van uitstroom uit de uitkering en naar werk.

Pilot praktijkleren

Beoogd resultaat:

Voorkomen uitval tijdens werkstages en bevorderen duurzame plaatsingen

Het ROC ter AA, UWV en Senzer zetten middels een pilot samen in op praktijkleren en het verkrijgen van certificaten en praktijkverklaringen. Hierin wordt maatwerk geboden om het hoogst haalbare voor de betreffende persoon te realiseren. 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 de 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 praktijkleren, waarmee een praktijkverklaring behaald kan worden, versoepelt voor hen de overgang naar werk en vergroot de kans op duurzaam werk. Daarbij wordt gekeken naar de werkprocessen binnen een functie en welke kennis, vaardigheden en competenties, nodig zijn voor de kerntaken binnen het werkproces. Vervolgens kunnen we deze zaken aanleren om een werkzoekende duurzaam te matchen op een functie. Het gevolg is een betere en effectievere matching.

Activiteiten gericht op werkgevers

Beoogd resultaat:

- *Het vergroten van de kansen voor werkgevers (aantrekken van nieuwe, gemotiveerde medewerkers en werkzoekenden (het vinden van een breed aanbod aan passende functies)*
- *Het kunnen aanbieden van voldoende leerwerkplekken die op zich een afspiegeling vormen van de vraag vanuit de arbeidsmarkt*
- *Verduurzaming van de plaatsingen, zodat herinstroom in de bijstand wordt voorkomen*

Workdates in Helmond – de Peel

Senzer heeft iedere twee maanden in 2019 in samenwerking met het UWV 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 wederom geresulteerd in een erg goede opkomst (rond 200 werkzoekenden per workdate) 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").

Speeddates bij werkgevers

In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel hebben er bij werkgevers op locatie diverse speeddates plaatsgevonden voor werkzoekenden in het algemeen alsmede specifiek voor statushouders bij onder meer Haval disposables, Fletcherhotel, Hendriks Hoteldiensten, Vescom, Alumero, Vos Logistics en Bidfood.

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.

Mentorwijs

Mentorwijs is een door TNO wetenschappelijk onderbouwde training die bedoeld is voor leidinggevendenden binnen reguliere organisaties. Tijdens deze training worden specifieke kennis, houding en vaardigheden aangeleerd voor de dagelijkse begeleiding en coaching van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de regel hebben kwetsbare medewerkers wat extra begeleiding nodig bij hun werkzaamheden. Deze dagelijkse begeleiding kan heel goed door meewerkende leidinggevendenden op de werkvloer gegeven worden. Het doel van de training Mentorwijs is het ontwikkelen en versterken van die specifieke kennis, houding en vaardigheden bij de leidinggevendenden die zij nodig hebben om de juiste begeleiding te geven aan hun kwetsbare medewerkers. Daarom doorlopen jobcoaches van Senzer in 2019 een train-de-trainer programma, waarbij zij tevens verder worden opgeleid om deze de training/methodiek ook bij werkgevers te kunnen geven.

Met betrokkenheid van TNO wordt de toepassing en het effect van Mentorwijs geëvalueerd. Afhankelijk van deze evaluatie wordt gezien hoe de doorontwikkeling geborgd kan worden.

Project stroomversnelling

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 en zo ruimte te creëren voor nieuwe instroom vanuit de uitkeringssituatie.

Het dilemma binnen Werk en 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 eerste kwartaal is informatie verzameld aan de hand van interviews met Participatiecoaches, jobcoaches, uitkeringsspecialisten en andere collega's. Deze informatie is gebruikt als input voor de groepsessies met de werkleiding in april. In deze sessies zijn ideeën opgehaald betreffende het door- en uitstroomproces die vervolgens worden vertaald naar de dagelijkse praktijk.