

16INT03933

Analyse oorzaken en maatregelen financieel tekort Participatiewet 2016

1. Globale analyse en oorzaken budget overschrijding

Stand van zaken

Hieronder geven we in tabelvorm een overzicht van het aantal uitkeringsgerechtigden per jaar en een overzicht van het tekort vanaf 2014.

| | 2014 | 2015 | 2016 prognose | 2017 begroting |
|--|-------------|-------------|------------------|-------------------|
| Ontvangsten Rijk (BUIG) | € 5.715.000 | € 5.605.000 | € 5.952.000 | € 6.194.000 |
| Uitgaven bijstandsverlening en inkomensvoorzieningen | € 5.905.000 | € 5.710.000 | € 6.578.000 | € 6.323.000 |
| Saldo | - € 190.000 | - € 105.000 | - € 626.000 | - € 129.000 |
| | -3,3% | -1,9% | -10,5% | -2,1% |
| Vangnetuitkering (prognose) | | | € 179.000 | |
| Aantal uitkeringen WWB | 410 | 411 | 445 | 454 |
| Aantal uitkeringen IOAW/IOAZ | 40 | 47 | 63 | 65 |

Ontvangsten Rijk

De verdeling van het macrobudget vond tot en met 2014 plaats op basis van de gemeentelijke lasten in jaar t-2. Voor de verdeling van de gebundelde uitkering wordt vanaf 2015 gebruik gemaakt van een door het Sociaal en Cultureel Planbureau ontwikkeld objectief verdeelmodel. In dit model staat nadrukkelijk de kans op bijstand centraal, het verdeelmodel heeft slechts beperkt een relatie met de historische uitgaven. Voor middelgrote gemeenten wordt, afhankelijk van het inwoneraantal, een glijdende schaal tussen de historische en objectieve verdeelgrondslag gebruikt. Naarmate een gemeente groter is, neemt het deel dat wordt gebaseerd op het objectief verdeelmodel toe. Voor de gemeente Hellendoorn betekent dit dat de gebundelde uitkering voor ongeveer 83% wordt bepaald door de kans dat een huishouden in de gemeente Hellendoorn in de bijstand komt en voor 17% wordt gebaseerd op het aandeel van de gemeente Hellendoorn in de lasten op macroniveau in jaar t-2. Voor de jaren 2015 tot en met 2017 geldt er een overgangsregeling. In 2015 en 2016 wordt 50% van de gebundelde uitkering bepaald op basis van historische uitgaven en 50% op basis van het nieuwe objectieve verdeelmodel. Het budget voor 2017 wordt voor 75% gebaseerd op het objectieve verdeelmodel en voor 25% op de lasten in jaar t-2. Het objectieve verdeelmodel heeft een positief effect op de hoogte van de gebundelde uitkering van de gemeente Hellendoorn. Het verdeelmodel is verder doorontwikkeld. Het verfijnde en verbeterde model dat in 2017 gebruikt wordt laat opnieuw een positief herverdeeleffect zien.

Uitgaven bijstandsverlening en inkomensvoorzieningen

Het aantal uitkeringen stijgt in 2016 naar verwachting met 11% ten opzichte van 2015. Het merendeel van de stijging heeft te maken met het toegenomen aantal gehuisveste statushouders. In 2015 en 2016 was er een verhoogde taakstelling, ook is een beperkte achterstand van 2014 ingelopen. Tot en met oktober 2016 is het uitkeringenbestand ten gevolge hiervan met 28 uitkeringen toegenomen. Verder zien we een forse stijging van uitkeringen in het kader van de IOAW. De stijging is een rechtstreeks gevolg van de gewijzigde regelgeving op het terrein van de WW. Oudere werknemers kunnen voor een kortere periode dan voorheen aanspraak maken op de WW en komen daardoor eerder in aanmerking voor een IOAW uitkering. Daarnaast is de uitkeringsduur langer omdat het voor oudere werknemers niet eenvoudig is een betaalde baan te vinden.

Saldo ontvangsten en uitgaven

De tekorten in de afgelopen jaren hebben ertoe geleid dat de reserve WWB, bedoeld om fluctuaties in de inkomsten en uitgaven op te vangen, vanaf 2016 is uitgeput. In de bestuursrapportage 2016 is het restant van de reserve ingezet ter dekking van een gedeelte van het tekort en is rekening gehouden met een te ontvangen voorschot in verband met de verhoogde asielinstroom in 2016. Dit voorschot blijft buiten beschouwing bij de berekening voor het al dan niet in aanmerking komen voor de vangnetuitkering. In de najaarsrapportage 2016 bleek het tekort hoger te zijn dan aanvankelijk bij de bestuursrapportage werd verwacht. Ter dekking van dit tekort wordt de te ontvangen vangnetuitkering meegenomen, het resterend tekort van om en nabij € 187.000,-- moet op een andere wijze worden gedekt.

Gezien het feit dat het doorontwikkelde objectieve verdeelmodel voor de gemeente Hellendoorn een gunstig effect heeft op de hoogte van de BUIG, verwachten we niet dat het tekort van 2016 volledig een structureel karakter heeft. Het werkelijke BUIG budget 2017 ten opzichte van het begrote budget kan nog fluctueren. Daarnaast zetten we ook in 2017 sterk in op het terugdringen van het aantal bijstandsuitkeringen. Het precieze effect voor 2017 wordt bij de Bestuursrapportage van dat jaar meegenomen. Zie hiervoor onderstaande toelichting op genomen maatregelen. Hier verwachten we ook in 2017 de nodige effecten van.

2 Maatregelen

2.1 Talentenportaal

Het Talentenportaal is een initiatief van de gemeente Hellendoorn om samen met lokale werkgevers een economisch sterk klimaat te creëren waarin genoeg werk is voor alle inwoners. Onze insteek: mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt die kunnen werken, moeten ook zo snel mogelijk aan werk worden geholpen. Het Talentenportaal dient daarbij als concrete brug tussen werkgevers en werkzoekenden.

Om het Talentenportaal zo goed mogelijk op de kaart te zetten zijn in 2016 de volgende activiteiten ontplooid;

Voor werkgevers:

- Ontbijtsessies en uitwerken actiepunten ontbijtsessies
- Netwerk aanbod via e-portfolio op onze website, nu ook de mogelijkheid om via KVK nummer foto van kandidaat te zien en meer info te lezen.
- Relatiebeheer richting werkgevers: uitnodigen van partners in de VIP tent bij de Strongmanrun en Strong SISTERRUN om zo een gelegenheid te scheppen om elkaar informeel te spreken en te netwerken.

Voor bijstandsgerechtigden;

Sollicitatietrainingen november 2016

2.2 Marktbewerkingsplan lokaal

Een belangrijke kerntaak van gemeenten is het ondersteunen van inwoners bij de kortste weg naar werk. Een adequate werkgeversbenadering is daarvoor vereist. De samenwerking met werkgevers is in 2015 en 2016 duidelijk geïntensiveerd. Er wordt intensiever met werkgevers samengewerkt en er is meer personele capaciteit vrijgemaakt om daadwerkelijk de client te plaatsen op een vacature. De gemeente richt zich daarbij op de (mogelijk toekomstige) vraag van werkgevers. Werkgevers zijn de belangrijkste partner voor het daadwerkelijk realiseren van uitstroom van cliënten uit de uitkering. Zij beschikken immers over de banen, kunnen inspelen op toekomstige ontwikkeling in hun personeelsbestand (bijvoorbeeld door vergrijzing) en kunnen werkzaamheden ook anders inrichten om meer mensen met een beperking te kunnen inzetten.

Voor de uitvoering van dit Marktbewerkingsplan heeft Hellendoorn een accountmanager aangetrokken voor de aanpak "op maat" met cliënten uit het Talentenportaal en de aanpak van de werkloosheid in Hellendoorn in combinatie met de benadering van werkgevers.

2.3 Plan van aanpak werkgeversservicepunt Subregio Almelo met UWV en Soweco

Dit is een samenwerking in de regio. Hellendoorn heeft een projectleider in dienst genomen om een extra impuls te geven aan:

- het structureren van het accountmanagersoverleg;
- Grote prospects 100 + bedrijven in subregio op branche te benaderen
- Vacatures in subregio uit zetten van nieuw te vestigen bedrijven
- Kennisdeling tussen accountmanagers
- Regionale projecten lokaal te presenteren en uit te nutten
- WBS Sonar als integraal systeem in te richten
- Aansluiting bij 2 andere subregio's vinden

2.4 Scoren in Hellendoorn (aanpak Nuggers / jeugdwerkloosheid Hellendoorn)

1. Aanpak van Nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden) met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen met Stichting De Welle, Rabobank Noord-West-Twente, Sallandse Wegenbouw, Woningstichting Hellendoorn en de gemeente Hellendoorn. Alles onder niveau MBO 3+ of met problematiek.

2. Aanpak Nuggers "kansrijk" (afgestudeerden): Binnen de gemeente Hellendoorn is een project gestart, om de niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) in kaart te brengen en ze te helpen om betaald

werk te vinden. Binnen het project concentreren we ons op de leeftijdsgroep van 18 tot en met 27 jaar. Deze groep is gekozen, omdat het een grote groep betreft. Het is belangrijk deze groep te bereiken, want zo wordt onder andere jeugdwerkloosheid en sociaal isolement bij jongeren voorkomen. Deze aanpak kan bovendien een sneeuwbaaleffect hebben: Nuggers hebben vaak banen (bijvoorbeeld in horeca) waarvoor ze niet opgeleid zijn of waarvoor ze te hoog zijn opgeleid. Door hen door te leiden naar meer passende banen, komen er banen vrij voor onze andere doelgroep, namelijk de mensen in de uitkering.

Doelgroepbeschrijving:

- Wonend in de gemeente Hellendoorn;
- Leeftijd: 18 tot en met 27 jaar
- Geen recht hebben op een uitkering;
- Momenteel minder dan 12 uur per week werken;
- Een startkwalificatie hebben van tenminste MBO niveau 3;
- Geen opleiding volgen.

2.5 Sport en 't werkt (bijdrage Hellendoorn sportgemeente van het jaar 2016)

39 Cliënten doen mee aan het project Sport en 't werkt (Activeringsproject voor mensen op onderste tredes van de Participatieladder). We hebben recent gezien dat we weer nieuwe deelnemers via verschillende kanalen binnen hebben gekregen. Dit maakt het voor ons mogelijk om ook na te denken over uitbreiding van de sportactiviteiten voor de groep. Peildatum oktober 2016.

2.6 Pilot in Twente: e-portfolio statushouders

Door het leerwerkloket Twente zijn we gevraagd mee te doen aan een pilot samen met 2 andere gemeenten (Hengelo en Oldenzaal). Het e-portfolio lijkt op het Talentenportaal alleen gericht op de groep statushouders, op meerdere talen (Nederlands, Engels, Arabisch etc.) en gebruik makend van meer visuele middelen, zoals afbeeldingen om beroepen aan te duiden.

Hellendoorn heeft 12 cliënten aangeleverd voor dit project. Deze 12 cliënten hebben een gevarieerde achtergrond;

- Nog verblijvend in een AZC, maar wel gekoppeld aan Hellendoorn.
- Net geplaatst in Hellendoorn, pas gestart met taallessen i.v.m. inburgeringsplicht.
- Klaar met inburgering.
- 'Granieten' bestand (reeds langere tijd in de uitkering).

2.7 Pilot statushouder uit cliëntenbestand inzetten, lokale ondernemer en gemeente Hellendoorn

Een cliënt van ons (zelf statushouder) is recentelijk gestart met het eerste gesprek met een Syrische statushouder. Het gaat hierom het voeren van gesprekken in de eigen taal (i.c. Syrisch) om zo te onderzoeken welke mogelijkheden de betreffende persoon heeft als het gaat om activering en/of uitstroom naar werk.

Daarnaast is een lokale ondernemer zeer intrinsiek gemotiveerd om zich in te zetten voor deze doelgroep. Hij werkt samen met de casemanagers van statushouders en werkgevers om op deze wijze mogelijkheden te creëren voor deze doelgroep.

2.8 Project bij Internationaal opererende ondernemer in Hellendoorn

Een ondernemer is bereid statushouders werk te bieden. Op dit moment gaat het om twee mensen, op termijn mogelijk meer.

2.9 Talent herkend

Het ROC van Twente, Woningstichting Hellendoorn en de gemeente Hellendoorn hebben de handen ineen geslagen om cliënten van de gemeente Hellendoorn die tevens een woning huren van de Woningstichting Hellendoorn een Eentreeopleiding op niveau 1 te bieden. Deze opleiding is geschikt voor iedereen zonder (v)mbo-diploma. De focus ligt op vakkennis, vaardigheden en beroepshouding. Alles wat nodig is om daarna succesvol op een werkplek te kunnen functioneren.

2.10 Project buiten

In samenwerking met React, Natuurmonumenten en Staatsbosbeheer. Op dit moment doen 16 cliënten mee. Loopt goed voor in ieder geval de duur van 5 maanden. Mogelijk per 1-2-2017 uit te breiden met vakopleiding in landschapsonderhoud t.b.v. vergroting kansen op doorstroom naar werk.

2.11 1000 Jongerenplan

Vanaf 1 januari 2017 is hier 0,5 fte structureel voor beschikbaar. Deze inzet is gericht op een actieve en integrale aanpak van (mogelijke) problemen van jongeren tot 27 jaar om te voorkomen dat jongeren tussen wal en schip vallen. Dit sluit aan bij het eerder genoemde punt van aanpak Nuggers. *(NB: geeft op korte termijn soms wel meer uitkeringsaanvragen, maar op langere termijn een beter resultaat).*

2.12 Werkervaringsplaatsen met kans op doorstroming

Aanvullend op de bestaande SW-activiteiten van groen en Multipack worden extra werkervaringsplaatsen opengesteld voor mensen met een uitkering P-wet, om praktijkervaring op te doen, en meer kans te maken op doorstroming richting groenbedrijven of richting andere werkgevers die samenwerken met Multipack (o.a. lokaal bedrijf voor dier-voeding). Inmiddels zijn 4 personen doorgestroomd naar groenbedrijven.

2.13 Facilitering plaatsingen door toepassing instrumentarium

De beschikbare instrumenten zoals loonkostensubsidie (LKS), jobcoaching etc worden zo goed mogelijk benut. Daarnaast kent Hellendoorn ook eigen instrumenten, zoals een eenvoudige indienstnemingssubsidie (voor wie niet onder de LKS valt) en een bemiddelingsvergoeding (voor intermediairs zoals uitzendbureau's). Tenslotte stimuleert Hellendoorn de toepassing van SROI bij bedrijven, waarbij ook instrumenten als bedrijfsanalyses en jobcarving (het aanpassen van de functiebeschrijving aan de vaardigheden en kunde van de werknemer) worden ondersteund.

2.14 Nieuw beschut werken

De Gemeente Hellendoorn heeft begin 2016 uitgesproken invulling te willen geven aan nieuw beschut werken. Inmiddels zijn ongeveer 5 kandidaten opgenomen in een diagnose-traject bij het SW-bedrijf, om te onderzoeken of zij passen binnen de criteria van nieuw beschut werken.

2.15 Personele inzet

De re-integratiewerkzaamheden worden in eerste instantie opgepakt door de gemeentelijke consultants. Alle consultants hebben een eigen cliëntenbestand en zijn daarin verantwoordelijk voor zowel alle uitkeringsvraagstukken, als voor de toeleiding naar scholing of werk. Alle cliënten worden bij intake of hercontrole beoordeeld op basis van de Participatieladder. Rekening houdend daarmee wordt met de cliënt een plan van aanpak afgesproken.

Voor de meer specifieke re-integratiewerkzaamheden zoals sollicitatietrainingen, plaatsing van personen op werkervarings- of betaalde arbeidsplaatsen en het regelen van de benodigde ondersteuning (zoals loonkostensubsidies of job-coaching) worden specifieke werkcoaches ingezet. De kosten hiervan komen ten laste van het Participatiebudget, en worden ook meegenomen in een regionale ESF-aanvraag. De formatie hiervan is uitgebreid met het oog op de nieuwe doelgroep van personen met een arbeidsbeperking.

Verder wordt de bedrijfscontactfunctionaris / accountmanager ingezet voor acquisitie van werkervarings- en arbeidsplaatsen bij bedrijven. Deze functie is ook nodig om ondersteuning te kunnen bieden aan bedrijven die zich willen inzetten voor plaatsing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2.16 Overig

In 2016 heeft een onderzoek door de Rekenkamer plaatsgevonden. De conclusie van dit onderzoek was positief over de visie en uitvoering in het Sociaal Domein en dus ook over de uitvoering van de Participatiewet in combinatie met andere beleidsterreinen.