



Analyse tekort van het BUIG-budget en verbeterplan 2018

Gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en
Eemsmond

Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond

Marloes Oort

September 2018

Inhoud

Inleiding	3
1. Globale analyse van omvang en oorzaken van het tekort	4
1.1. Uitgaven en inkomsten BUIG-budget 2014-2017	4
1.2 Mogelijke oorzaken van het tekort	6
1.2.1 Toename klantenbestand afgelopen jaren.....	6
1.2.2 Samenstelling klantenbestand	6
1.2.3 Laaggeletterdheid.....	7
1.2.4 In- en uitstroom	7
1.2.4 Ontoereikende BUIG-middelen	7
1.3 Landelijk beeld van het BUIG-budget	7
2. Maatregelen om het tekort te reduceren	9
2.1 Instroombeperking	9
2.1.1 Voorlichting en handhaving (interne maatregel)	9
2.1.2 Verhaal van bijstand.....	10
2.1.3 Route Arbeid (externe maatregel).....	10
2.1.4 Aandacht voor scholing (interne maatregel)	10
2.1.5 Aandacht voor scholing (externe maatregel)	11
2.2 Uitstroombevordering.....	11
2.2.1 Doelgroepenprioritering (interne maatregel)	11
2.2.2 Activiteiten werkspoor (interne maatregel).....	12
2.2.3 Activiteiten werkleerspoor (interne en externe maatregelen)	12
2.2.4 Activiteiten Participatiespoor (interne maatregel)	13
2.2.5 Algemene maatregelen	13
3. Wat hebben deze maatregelen in 2018 opgeleverd?	18
4. Borging beleid	18
Conclusie.....	19

Inleiding

Per kalenderjaar ontvangt de gemeente een uitkering uit het Fonds Werk en Inkomen: het BUIG-budget (Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten). Het BUIG-budget is een niet geormerkt bedrag voor het bekostigen van de uitkeringen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz (deel levensonderhoud startende ondernemers) en voor de inzet van loonkostensubsidies.

Gemeenten die tekorten hebben op hun BUIG-budget op grond van de wet BUIG moeten deze tekorten in beginsel opvangen uit eigen middelen. Sinds 2004 bestond de mogelijkheid dat tekortgemeenten onder voorwaarden in aanmerking konden komen voor een aanvullend budget, de incidentele aanvullende uitkering (IAU).

Met ingang van 1 januari 2015 is een nieuw verdeelmodel ingevoerd. De vangnetuitkering is in de plaats gekomen van de incidentele aanvullende uitkering.

Om met succes een beroep op de vangnetuitkering 2018 te kunnen doen, geldt een aantal voorwaarden die het rijk hieraan stelt. Het college moet hiertoe een verzoek indienen bij de Toetsingscommissie vangnetuitkering Participatiewet. Om over 2018 in aanmerking te komen voor de vangnetuitkering moet worden voldaan aan de volgende financiële en procedurele voorwaarden:

- a. over 2018 moet sprake zijn van een tekort dat meer bedraagt dan 5% van de definitief over dat jaar toegekende gebundelde uitkering als bedoeld in artikel 69 Participatiewet;
- b. over 2016, 2017 en 2018 moet sprake zijn van een gecumuleerd tekort dat meer bedraagt dan 5%, berekend over de definitief over 2018 toegekende gebundelde uitkering als bedoeld in artikel 69 Participatiewet;
- c. het college moet in 2019 tijdig een verzoek indienen volgens het daartoe vastgestelde model. Dit houdt in dat op uiterlijk 15 augustus 2019 dit verzoek via de website moet worden aangeboden en digitaal zijn ontvangen door de Toetsingscommissie Vangnet Participatiewet ;
- 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 het college verklaren dat in samenspraak met de gemeenteraad (aanvullende) interne en externe maatregelen zijn genomen om alsnog tot verdere tekortreductie te komen.

In deze rapportage is een analyse van de mogelijke oorzaak en de omvang van het tekort opgenomen, evenals de eerdere financiële resultaten van de uitvoering.

Ook gaan we in op de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan instroombeperking en uitstroombestemming. We maken hierbij onderscheid tussen interne en externe maatregelen en benoemen hoe in de gemeente wordt gestuurd op het voorkomen van een tekort op het BUIG-budget.

1. Globale analyse van omvang en oorzaken van het tekort

1.1. Uitgaven en inkomsten BUIG-budget 2014-2017

Hieronder wordt in schema duidelijk hoe het klantenbestand en de budgetten zich hebben ontwikkeld in de afgelopen jaren en hoe het financieel overzicht eruitziet.

Inkomsten en uitgaven BUIG-Budget per gemeente

Gemeente Bedum	2017	2016	2015	2014
Uitgaven	2.408.317	2.199.681	1.893.266	1.921.589
Rijksbijdrage BUIG	1.962.128	1.867.305	1.742.859	1.694.682
Tekort	446.189	332.376	150.407	226.907

Gemeente De Marne	2017	2016	2015	2014
Uitgaven	3.953.400	3.759.292	3.396.991	3.281.723
Rijksbijdrage BUIG	3.491.698	3.199.485	3.047.929	3.063.316
Tekort	461.702	559.807	349.062	218.407

Gemeente Winsum	2017	2016	2015	2014
Uitgaven	4.077.327	3.732.163	3.689.142	3.635.501
Rijksbijdrage BUIG	3.682.734	3.454.081	3.292.748	3.287.159
Tekort	394.593	278.082	396.394	348.342

Gemeente Eemsmond	2017	2016	2015	2014
Uitgaven	6.354.405	5.975.190	5.793.978	5.953.129
Rijksbijdrage BUIG	5.861.881	5.734.788	5.896.588	5.306.538
Tekort	492.524	240.402	nvt	646.591

Prognose vangnetuitkering 2018 per gemeente

Gemeente Bedum	Prognose vangnetuitkering 2018 (d.d. 6-8-2018)
Uitgaven BUIG	2.468.000
Voorlopig BUIG budget d.d. 1-8-2018	2.253.777
Tekort	214.223
Vangnetuitkering	50.767
Tekort na aftrek vangnetuitkering	163.456

Gemeente De Marne	Prognose vangnetuitkering 2018 (d.d. 6-8-2018)
Uitgaven BUIG	4.146.000
Voorlopig BUIG budget d.d. 1-8-2018	3.778.263
Tekort	367.737
Vangnetuitkering	89.412
Tekort na aftrek vangnetuitkering	278.325

Gemeente Winsum	Prognose vangnetuitkering 2018 (d.d. 6-8-2018)
Uitgaven BUIG	3.983.000
Voorlopig BUIG budget d.d. 1-8-2018	3.816.060
Tekort	166.940
Vangnetuitkering	0
Tekort na aftrek vangnetuitkering	166.940

Gemeente Eemsmond	Prognose vangnetuitkering 2018 (d.d. 6-8-2018)
Uitgaven BUIG	6.314.000
Voorlopig BUIG budget d.d. 1-8-2018	6.095.789
Tekort	218.211
Vangnetuitkering	0
Tekort na aftrek vangnetuitkering	218.211

Hieronder wordt de ontwikkeling van het klantenbestand schematisch weergegeven.

Ontwikkeling klantenbestand gemeenten BMW 2015-2017

Bijstandsuitkeringen	Bedum	De Marne	Winsum	Eemsmond	Totaal
1-1-2015	144	264	286	444	1138
1-1-2016	162	270	284	437	1153
1-1-2017	170	296	291	469	1226
1-12-2017	171	297	285	451	1204
1-6-2018	173	294	285	439	1191

Bijstandsuitkeringen	Bedum	De Marne	Winsum	Eemsmond	Totaal
1-1-2018	171	296	281	458	1206
1-2-2018	171	295	282	457	1205
1-3-2018	174	299	288	442	1213
1-4-2018	174	299	282	448	1203
1-5-2018	169	296	282	445	1192
1-6-2018	173	294	285	439	1191

Ten opzichte van ultimo 2017 is na het eerste halfjaar van 2018 het totaal aan gemeentelijke uitkeringen voor de gehele regio licht gedaald met 1%. Er zijn wel verschillen per gemeente. Met name in de gemeente Eemsmond is het klantenbestand fors gedaald ten opzichte van 2017. Alleen in de gemeente Bedum is een lichte stijging van het aantal klanten te zien. De daling van het totale klantenbestand in de vier gemeenten is in lijn met de landelijke ontwikkelingen. Reden voor de daling van het klantenbestand is met name de aantrekkende economie. Er komen weer meer vacatures, waardoor met name makkelijk bemiddelbare klanten weer een baan kunnen vinden. Ook werpen meerdere ingezette maatregelen van de afgelopen jaren nu hun vruchten af. Toch is in de prognose 2018 te zien dat alle vier gemeenten nog steeds te maken hebben met een tekort op het BUIG-

budget. Voor de gemeenten Bedum en de Marne is dit tekort zo hoog dat er een beroep gedaan kan worden op de vangnetuitkering.

1.2 Mogelijke oorzaken van het tekort

Hoewel het aantal uitkeringen in de afgelopen maanden is afgenomen, wordt er voor de vier gemeenten toch uitgegaan van een tekort op het BUIG-budget. De verklaring voor het tekort ligt ons inziens in een aantal factoren. Directe oorzaken zijn:

1.2.1 Toename klantenbestand afgelopen jaren

Het klantenbestand is in de afgelopen 4 jaren gestegen. Dit komt onder andere doordat er in de afgelopen jaren meer doorstroom vanuit de WW naar de bijstand is geweest, doordat de WW-periode verkort is. Daarnaast is de AOW-leeftijd verhoogd. Ook een verhoogde taakstelling statushouders en de afsluiting van de WSW en Wajong hebben geleid tot een toename van het klantenbestand in de afgelopen jaren. Deze hogere bijstandspopulatie van de afgelopen jaren maakt, dat de ingezette daling van het klantenbestand niet voldoende is om de tekorten op het BUIG-budget geheel op te heffen.

1.2.2 Samenstelling klantenbestand

De samenstelling van het klantenbestand maakt dat de omvang van het bestand in de komende jaren naar verwachting slechts langzaam zal afnemen. Het huidige bestand bestaat voor ongeveer de helft uit doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is deels te wijten aan de volledige afsluiting van de WSW en de gedeeltelijke afsluiting van de Wajong. Hierdoor stromen meer inwoners, veelal kwetsbare groepen, zoals jongeren van het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs(Pro/Vso), de bijstand in. Vergeleken met andere arbeidsmarktregio's heeft onze regio relatief veel inwoners met een Wajong-uitkering.¹ De gemeente zet wel in op arbeidstoeleiding van deze doelgroep, maar de instroom is hoger dan de uitstroom. Dit betekent dat de klanten in het huidige uitkeringsbestand vaker met beperkingen te maken heeft dan het uitkeringsbestand van een aantal jaren geleden. Er zal dus extra inzet gepleegd moeten worden om deze groep naar werk toe te leiden. Ook is er bij de beroepsbevolking een te laag opleidingsniveau in verhouding tot het opleidingsniveau dat gevraagd wordt binnen sectoren waar kansen liggen op werk². Dit heeft te maken met de krimp en de vergrijzing van de regiogebieden van Nederland. De hoger opgeleiden concentreren zich in de stad Groningen of zelfs in andere delen in Nederland, omdat daar het aanbod van hooggeschoold werk aanwezig is. Als gevolg hiervan blijven de lager opgeleiden en de ouderen over. Ook verandert de arbeidsmarkt in hoog tempo. Er is behoefte aan andere competenties en sociale vaardigheden van werkenden en werkzoekenden als voorheen, waardoor mensen minder snel geschikt zijn voor een baan³.

Ook zijn er relatief veel statushouders onder de groep uitkeringsgerechtigden. Dit relatief hoge aandeel in het bestand is toe te schrijven aan de verhoogde taakstelling statushouders die vanaf 2015 is verdubbeld. In 2017 en 2018 is de taakstelling weer verminderd, maar er moet rekening mee worden gehouden dat statushouders na instroom in ieder geval 2 jaar afhankelijk zijn van een uitkering.

¹ Informatie verkregen uit Marktbewerkingsplan 2017, Werk in Zicht.

² Sectoren waarin dit geldt zijn onder andere Techniek en Zorg. Hier verschuift de vraag van MBO naar HBO+-niveau.

³ Informatie verkregen uit Marktbewerkingsplan 2017, Werk in Zicht.

1.2.3 Laaggeletterdheid

Ten derde is er nog steeds sprake van laaggeletterdheid in de regio. In BMW-E zijn er 38.000 mensen tussen de 15 en 65 jaar die tot de beroepsbevolking gerekend kunnen worden. Daarvan zijn er 8 tot 11% laaggeletterd. Dat betekent dat er tussen de 2900 en 4200 mensen laaggeletterd zijn.⁴

Laaggeletterden zijn vaker inactief, participeren minder vaak op de arbeidsmarkt, gaan minder vaak naar school of volgen een cursus. Tevens ontvangen zij drie keer zo vaak een uitkering (bijvoorbeeld participatiewet-uitkering, AOW of WAO) dan niet-laaggeletterden.

1.2.4 In- en uitstroom

Er is sprake van een dynamisch bestand. In een jaar gaat circa 30% van het totale bestand volledig in en uit de uitkering. Ondanks hoge uitstroom daalt in 2018 het klantenbestand maar licht, doordat de instroom in de uitkering ook hoog is.

Over het eerste halfjaar van 2018 staan hieronder de in- en uitstroomcijfers van de inwoners uit ons gebied die nieuw waren in de uitkering (in) of de uitkering volledig hebben verlaten.

Gemeente	In	uit
Bedum	23	21
De Marne	47	49
Winsum	45	45
Eemsmond	58	70
Totaal	173	185

Van de uitstroom heeft 49,7% te maken met beëindiging van de uitkering door werk (92). De gemeenten Bedum, de Marne, Winsum en Eemsmond nemen deel aan een externe landelijke benchmark waarin de uitvoering van Werk en Inkomen op verschillende onderdelen met elkaar wordt vergeleken. Bij de benchmark waaraan 205 organisaties deelnemen is het aandeel van de uitstroom door werk gemiddeld 39,7%.

Andere belangrijke redenen van beëindiging van de uitkering zijn verhuizing naar andere gemeente (36), bereiken AOW-leeftijd (6), krijgen van een relatie met een partner met voldoende inkomen (9), overlijden (5)

1.2.4 Ontoereikende BUIG-middelen

Tot slot zijn de middelen om bijstandsuitkeringen te betalen al jaren ontoereikend, ondanks het feit dat gemeenten te maken hebben met het historisch verdeelmodel waarbij het budget wordt bepaald op basis van werkelijke uitgaven twee jaar eerder. Verdeelkenmerken en krimp van de bevolking spelen hierbij een rol. Naar verwachting leidt de herindeling (waarbij gemeenten vallen onder het regime van “objectieve” verdeelkenmerken) tot een lichte toename van het budget. De onzekerheden op dat onderdeel zijn en blijven echter groot.

1.3 Landelijk beeld van het BUIG-budget

Bij gemeenten bestaat al lange tijd grote onvrede over de tekorten op het BUIG-budget dat zij ontvangen voor het verstrekken van bijstandsuitkeringen. De gemeenten benoemen als voornaamste oorzaak het ontoereikende budget dat het rijk beschikbaar stelt voor de uitvoering van de bijstand.

Staatssecretaris Van Ark heeft op 11 april 2018 mede namens de voorzitter van de VNG de Raad van Openbaar Bestuur (ROB) gevraagd naar de toereikendheid van het macrobudget onderzoek te doen.

⁴ Scp 2016.

De ROB heeft in juni jl. haar adviesrapport uitgebracht. In het adviesrapport stelt de ROB vast dat de raming van het macrobudget op de rijksbegroting te laag is geweest. De belangrijkste oorzaak daarvoor is dat bij de raming van het macrobudget het rijk ten onrechte geen rekening houdt met de toestroom van de statushouders. Gemeenten doen wel een beroep op de vangnetregeling, maar deze regeling is echter niet bedoeld voor het compenseren van tekorten die voortvloeien uit een ontoereikend geraamd macrobudget. De vangnetregeling is bedoeld voor het opvangen van onevenredig grote financiële risico's die voortkomen uit onvolkomenheden van het verdeelmodel en van onverwachte tegenvallers bij individuele gemeenten. De ROB adviseert daarom de ramingssystematiek voor de toekomst aan te passen en rekening te houden met niet-conjuncturele, niet beïnvloedbare, externe factoren, zoals toestroom statushouders. Het is nog niet bekend of het advies door de staatssecretaris wordt overgenomen. Dit zal mogelijk duidelijk worden na Prinsjesdag.

2. Maatregelen om het tekort te reduceren

Sinds het voorjaar van 2015 wordt de Participatiewet en het beleid door een team van ambtenaren afkomstig uit de vier gemeenten uitgevoerd: het team Participatie. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de wijze waarop binnen dit team uitvoering wordt gegeven aan instroombeperking en uitstroombevordering. Dat zijn de belangrijkste manieren om te komen tot tekortreductie. Er wordt een onderscheid gemaakt in interne en externe maatregelen.⁵

2.1 Instroombeperking

2.1.1 Voorlichting en handhaving (interne maatregel)

De werkwijze voor het beperken van instroom is beschreven in het gemeentelijk Handhavingsplan 2018-2019. Het Handhavingsplan Werk en Inkomen 2018 - 2019 sluit aan bij de wijze van handhaving uit de voorgaande jaren.

Bij het verstrekken van de uitkeringen wordt ernaar gestreefd om misbruik en oneigenlijk gebruik van de bijstand zoveel mogelijk te voorkomen. Daarom wordt ook veel ingezet op voorlichting. Niet alleen in schriftelijk materiaal en via website, maar ook mondeling. Zo worden de twee intakemorgens per week begonnen met een collectieve voorlichting. Daarin wordt de burgers voorlichting gegeven over hun rechten en plichten, over de controle erop, alsook over de gevolgen wanneer men zich niet aan de verplichtingen houdt. In 2017 is weer een aantal fraudezaken naar voren gekomen, die nader moesten worden onderzocht. Zo hebben de handhavers van BMW in samenwerking met de handhavers van SRNOG Stadskanaal en SR-Groningen gezamenlijk in totaal 48 zaken onderzocht. In 25 gevallen is fraude vastgesteld, waarbij in 17 zaken de uitkering is aangepast en deels teruggevorderd, in 4 zaken is de uitkering beëindigd en in 4 zaken is bij aanvraag de uitkering niet toegekend. In 17 zaken kon de fraude niet overduidelijk worden aangetoond. Op 1 januari 2018 waren er nog 6 zaken in onderzoek.

Uit onderstaande tabel blijkt dat in 2017 het aantal aanvragen is afgenomen. Deels wordt dit veroorzaakt door de aantrekkende economie, maar deels ook met de intensieve voorlichtingsactiviteiten die we geven. Een goede voorlichting werpt dus ook zijn vruchten af.

Het aantal aanvragen in 2017 is met 130 (=20%) afgenomen. Gelet op het aantal aanvragen in de eerste zes maanden van 2018 lijkt het er op dat het aantal aanvragen over heel 2018 onder het aantal van 2017 zal blijven.

In onderstaande tabel staat aangegeven welke besluiten er de afgelopen jaren en de eerste zes maanden van 2018 zijn genomen op de uitkeringsaanvragen

	2015	2016	2017	2018 ⁶
BMW				
Toekenning	343	498	489	216
Afwijzing	12	22	17	7
Intrekking	51	70	8	6
Buiten behandeling	28	20	7	7
Niet tot aanvraag gekomen	84	42	1	9
Totaal	518	652	522	245

Met de categorie *niet tot aanvragen gekomen* wordt bedoeld dat inwoners bijvoorbeeld niet op de intake zijn verschenen.

⁵ Externe maatregelen zijn maatregelen waarbij het college actief extern consultatie verricht om te komen tot deze maatregel (bijv. kennisgroep of leercirkel).

⁶ Deze cijfers betreffen het aantal aanvragen tot en met 30-6-2018

2.1.2 Verhaal van bijstand

De gemeenten Bedum, de Marne, Winsum en Eemsum maken gebruik van de wettelijke bevoegdheid om verhaal van bijstand uit te kunnen voeren. In de beleidsregels is deze bevoegdheid opgenomen. Omdat er onvoldoende formatie aanwezig was binnen Werkplein Ability om deze werkzaamheden goed uit te kunnen voeren, hebben de college in het voorjaar van 2018 besloten om hiervoor extra capaciteit in te gaan zetten. Naast de structureel beschikbare formatie van 0,4 fte heeft het college besloten om 0,4 fte extra in te zetten voor de verhaalswerkzaamheden. De verwachting bestaat dat hiermee meer inkomsten gegenereerd kunnen worden.

De extra formatieruimte die beschikbaar is, is op dit moment nog niet ingevuld.

2.1.3 Route Arbeid (externe maatregel)

Daarnaast is er een regionale werkwijze ontwikkeld tussen scholen en gemeenten om jongeren van het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs vroegtijdig toe te rusten voor, toe te leiden naar en aan het werk te houden in de arbeidsmarktregio Groningen. Dit project is van 2014 tot 2016 uitgevoerd. Op 1 januari 2017 is de status van Route Arbeid veranderd van project naar staande methodiek, een vier fasen model waarbij de jongere van het PrO/VSO doorstroomt naar arbeid. Dat betekent dat alle scholen voor PrO/VSO, de gemeenten, het UWV, MEE en het RMC route Arbeid omarmen als de methodiek waarmee we jongeren van het PrO/VSO laten uitstromen naar een (afpraak of beschutte) baan. Route Arbeid is per 1 januari 2017 onder gebracht bij Werk in Zicht met een projectleider voor 16 uur per week. De kern van route Arbeid is de Sluitende Aanpak, gemeenten en scholen hebben vroegtijdig (vanaf leerjaar 4 of 5) met elkaar contact hebben over de wensen en mogelijkheden van de jongere, zodat er geen gat ontstaat tussen het uitstroom moment en de aanpak van de gemeente. Met name de positieve uitstroomcijfers zijn hoopgevend. We hebben alle jongeren die uitstromen in beeld en kunnen stellen dat de uitstroom de laatste jaren steeds meer richting arbeid gaat. De netwerken rondom de leerling en de school zijn met de invoering van Route Arbeid veel sluitend(er) zijn geworden. Over 2017 zijn er 15 jongeren uitgestroomd naar werk. In de eerste helft van 2018 zijn er 5 nieuwe jongeren vanuit Route Arbeid naar een afspraakbaan bemiddeld. Daarnaast zijn er door de jobcoaches inspanningen verricht waardoor 12 jongeren verlenging van hun contract hebben gekregen. In een aantal gevallen zijn er jongeren bemiddeld naar een opleiding en naar werk zonder ondersteuning van LKS. Per 30-06-2018 zijn er in totaal 32 jongeren (<27 jaar) aan het werk met loonkostensubsidie.

2.1.4 Aandacht voor scholing (interne maatregel)

Het inzetbaar houden en maken van personeel en het benutten van de marktvraag wordt gerealiseerd door het scholen van werknemers. In 2017 is een ontwikkelplan door het team opgezet en per individuele medewerker zijn ontwikkelpunten geïnventariseerd en elke medewerker heeft hiervoor een actieplan opgepakt. Een medewerkster heeft een externe scholing gevolgd en alle medewerkers een trainingsdag omgekeerde toets. Vier medewerkers in het participatiespoor zijn bijgeschoold in het werken met nieuwe gesprekstechnieken gericht op het mee laten doen van inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In 2017 hebben alle medewerkers een workshop intercultureel werken met allochtone vrouwen gevolgd en een interculturele workshop voor de doelgroep uit Eritrea. In 2018 heeft in het eerste halfjaar een training motiverende gespreksvoering plaats gevonden voor het hele team en iedereen de training voor de nieuwe route gevolgd over een integrale aanpak en eigen kracht voor inwoners in een multiproblemsituatie.

2.1.5 Aandacht voor scholing (externe maatregel)

Het project Groningen op Voorsprong moedigt werkgevers aan BBL-trajecten aan te bieden. Zij kunnen subsidie aanvragen voor maximaal 15% van de subsidiabele kosten. Dit is een initiatief van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland waar ook de BMW-gemeenten aan deelnemen. Er kan alleen subsidie verleend worden voor algemene scholing. Dit betekent dat de scholing moet gaan om het aanleren van algemene vakspecifieke vaardigheden zodat de inzetbaarheid van de werknemer wordt verbeterd. Dit project liep nog door tot 31 januari 2018. Na een BBL-traject neemt de kans op het verkrijgen van een baan toe en het voorkomt daardoor instroom in de uitkering.

In 2018 zijn diverse voorschakeltrajecten Bouw gestart in het kader van het 1000-banenplan. Ook zijn er meerdere voorschakeltrajecten voor Zorg & Welzijn gestart. Deze voorschakeltrajecten zorgen er voor dat onze klanten beter toegerust worden op een baan in de bouw of in zorg en welzijn, omdat dit de sectoren zijn waarin de vraag naar arbeidskrachten in de komende jaren zal stijgen.

2.2 Uitstroombevordering

De volgende paragrafen gaan over het bevorderen van uitstroom: het re-integratiebeleid van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsum.

2.2.1 Doelgroepenprioritering (interne maatregel)

In het strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2018 zijn binnen drie opgaven vanuit de Participatiewet elf kaders vastgesteld waarbinnen Werkplein Ability in 2018 moet opereren.⁷

De maatschappelijke opgave:

1. Eén klantgroep met als doel maximale participatie
2. Focus op leerwerkspoor
3. WSW zoveel mogelijk op de reguliere markt
4. Beschut werk is onderdeel van de taken van de uitvoeringsorganisatie

De financiële opgave:

5. De Participatiewet moet zo budgetneutraal mogelijk worden uitgevoerd
6. BUIG en specifieke regelingen blijven buiten het uitvoeringsbudget

De organisatorische opgave:

7. Uitvoering van de Participatiewet dient rechtmatig te gebeuren
8. Aanbod van werk in uitvoeringsorganisatie dient flexibel te zijn
9. PIOFACH- taken in samenwerking met de gemeente
10. Dienstverlening digitaal daar waar mogelijk
11. Eén werkgeversbenadering

Op basis van deze kaders, wordt bij de inzet van de beschikbare middelen expliciet voor de doelgroep Werk (werkspoor) gekozen. Daarnaast ligt de focus op jongeren. Langdurige werkloosheid bij jongeren kan leiden tot een moeizame aansluiting bij de arbeidsmarkt voor de rest van hun leven. Daarom wordt ingezet op trajecten richting onderwijs of werk. Per spoor (werkspoor, werkleerspoor,

⁷ Per 1 januari 2019 zullen deze kaders gewijzigd worden naar aanleiding van de nadere analyse op het strategisch beleidskader die in juli 2018 is vastgesteld.

participatiespoor) worden verschillende activiteiten aangeboden zodat een terugkeer naar werk bespoedigd wordt.

2.2.2 Activiteiten werkspoor (interne maatregel)

Mede door de veranderende samenstelling van de instromende groep uitkeringsgerechtigden (minder makkelijk bemiddelbaar, iets grotere afstand tot de arbeidsmarkt) is de dienstverlening binnen het werkspoor wat veranderd. Waar dienstverlening eerder nog met name groepsgewijs plaatsvond (d.m.v. diverse workshops, netwerkgroepen, jongerengroepen etc.) is deze in 2018 meer individueel gericht. Meer maatwerktrajecten en minder groepsgewijs.

Begeleiding van uitkeringsgerechtigden in het werkspoor vindt nog steeds plaats door werkcoaches op het werkplein. Ook wordt, net als in 2017, ingezet op terugkeer naar school voor de groep jongeren onder de 27 jaar via het Jongerenloket in samenwerking met het ROC (Regionaal Opleidings Centrum).

2.2.3 Activiteiten werkpleerspoor (interne en externe maatregelen)

Als er meer nodig is dan directe bemiddeling naar werk vindt aanmelding plaats bij het Leer- en Ontwikkelcentrum (LOC) in Wehe den Hoorn. Het LOC is een centrum waarin klanten uit de doelgroep werkpleerspoor een traject aangeboden krijgen naar regulier werk en regulier onderwijs. Als de afstand nog te groot is wordt er gebruik gemaakt van de werkpleeromgeving van Ability, een werkervaringsplaats bij reguliere werkgevers of een proefplaatsing.

Op het LOC of binnen Ability kunnen bijstandsgerechtigden workshops en trainingen volgen. Of een korte opleiding zoals VCA (Veiligheid Checklist Aannemers) of heftruckcertificaat. Daarnaast kunnen bijstandsgerechtigden hun lascertificaten halen. We zoeken projecten die aansluiten op de arbeidsmarkt. De aantrekkende economie, de grote vraag in bouw en techniek en de naar beneden bijgestelde eisen van werkgevers leidt tot grotere kansen voor klanten uit met name het Leerwerkspoor om werk te krijgen. Daarom is in Uithuizen gestart met het project Noorderhuizen, een samenwerking tussen Werkplein Ability en het Noorderpoortcollege, mede ook ter voorbereiding van scholing van werkzoekenden voor het 1000-banenplan. De samenwerking met het Noorderpoort en het feit dat de lessen en werkervaring binnen de structuur van Ability in Uithuizen plaatsvindt is hierin uniek ten opzichte van de andere projecten in de regio. De docent van het Noorderpoort en de Werkcoach van Werkplein Ability werken binnen dit project nauw samen.

Binnen het Leerontwikkelcentrum (Leerwerkspoor) is ook onderzocht of er meer ingezet kan worden op werk specifiek geschikt voor vrouwen. Er is ingezet om meer vrouwen te interesseren voor bouw en techniek, maar in de praktijk is meer en ook andersoortig werk nodig. In het vierde kwartaal van 2017 is daarom gestart met een project Zorgen voor het Hoogeland wat ook in 2018 doorloopt. Dit is een project waarvan we de begeleiding en dus ook de inhoud inkopen bij de Werkplaats Karstens & Coöperatie Work Outcomes-werk als uitkomst. De trainingen voor onze cliënten geeft mevr. Karstens binnen ons Werkplein in Wehe den Hoorn.

De verwachting is dat de uitstroom uit de uitkering van deelnemers aan het LOC 50% zal zijn net zoals voorgaande jaren. Tot juli 2018 hebben 4 deelnemers parttime werk gevonden en 53 deelnemers zijn volledig uitgestroomd uit de uitkering. Deze uitstroom is gerealiseerd uit de interne projecten zoals hierboven zijn beschreven.

In de 2^{de} helft van het jaar wordt gestart met de BBL scholing niveau 1 en 2 bij Noorderhuizen en met de extra inzet en begeleiding van statushouders. Verder heeft Werkplein Ability twee gecertificeerde

jobcoaches in dienst die na plaatsing van de deelnemers bij werkgevers blijvend begeleiding kunnen bieden.

2.2.4 Activiteiten Participatiespoor (interne maatregel)

Voor inwoners die wat verder van de arbeidsmarkt staan is er een test- en activeringstraject bij het TTAC (Test-, Trainings- en Activeringscentrum) bij stichting Werk op Maat in Uithuizen. Dit is een traject gericht op participatie en uiteindelijk re-integratie richting de arbeidsmarkt. Sinds 2017 spreken we iedereen en maken met de klanten een plan van aanpak. De klanten in het participatiespoor zijn vaak nog niet in staat om op korte termijn uit te stromen naar werk. Daarom wordt ingezet op activering en vrijwilligerswerk. Wanneer blijkt dat werk op termijn toch mogelijk blijkt te zijn wordt men toegeleid naar spoor 2. In 2017 heeft dit geleid tot uitstroom van 7 klanten naar betaald werk, 1 plaatsing op een werkervaringsplaats met baangarantie en 10 klanten die ofwel scholing zijn gaan volgen of geplaatst zijn op vrijwilligerswerk of dagbesteding. Over het jaar 2018 zijn momenteel nog geen cijfers beschikbaar.

2.2.5 Algemene maatregelen

Naast de specifieke activiteiten per spoor, worden ook maatregelen genomen om uitstroom te bevorderen die voor alle doelgroepen gelden. Hieronder worden deze maatregelen kort toegelicht.

2.2.5.1 Integrale dienstverlening (interne maatregel)

Het Werkplein Ability heeft een samenwerking met het CJG en de Wmo-loketten in de vier gemeenten. In de eerste helft van 2018 hebben alle medewerkers van het participatiespoor deelgenomen aan de integrale teams in de BMWG gemeenten om de inwoners effectiever te kunnen begeleiden. In de integrale teams worden tijdens casusbesprekingen alle leefgebieden van inwoners meegenomen en om die reden is sneller in beeld waar inwoners ondersteuning bij nodig hebben. Door een integrale aanpak kan de dienstverlening geoptimaliseerd worden. Er is geen harde informatie beschikbaar over het aantal personen dat door deze integrale benadering sneller is uitgestroomd of juist niet in de uitkering is ingestroomd, maar wel is duidelijk dat de samenwerkingspartners elkaar nu sneller weten te vinden en inwoners sneller en completer ondersteuning kunnen bieden.

2.2.5.2 Representatiekosten (interne maatregel)

Om extra uitstroom te bevorderen kunnen inwoners die op sollicitatiegesprek gaan, representatiekosten vergoed krijgen wanneer de werkcoach dit nodig acht. Voor een bedrag van € 150 kan een vergoeding worden ontvangen voor kleding, kapper of persoonlijke hygiëne. Het bieden van deze mogelijkheid om representatiekosten te vergoeden, kan een rol spelen bij het al dan niet verkrijgen van een baan, omdat bij sollicitaties de eerste indruk van groot belang is.

2.2.5.3 Voucherregeling jongeren en overige doelgroepen (externe maatregel)

Werkplein Ability is in 2016 begonnen met het verstrekken van vouchers om werkgevers aan te moedigen om jongeren en overige doelgroepen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. De voucherregeling is een initiatief vanuit de Arbeidsmarktregio Groningen (WIZ) en was in de recessie een goed instrument. In 2018 zijn er tot op heden echter geen vouchers afgegeven, omdat dit instrument niet nodig is gezien de huidige economie en hoogconjunctuur.

2.2.5.4 Participatie en integratie Statushouders

In totaal zijn er vanuit de Participatiewet 279 statushouders bekend, waarvan 150 personen de afgelopen 3 jaar zijn ingestroomd (peildatum juli 2018). Naar verwachting zullen in de komende periode tot 31 december 2019 een groep van 50 nieuwe volwassen statushouders instromen in de

bijstand. Om te zorgen dat statushouders beter integreren en meer participeren is meer inzet nodig waarbij ook de weg naar werk of scholing wordt meegenomen.

In juli 2018 is een plan gepresenteerd met een nieuwe werkwijze om statushouders zo snel mogelijk te laten participeren. De nieuwe werkwijze kenmerkt zich door het allereerst goed in beeld brengen van de statushouder middels een uitgebreide overdracht vanuit het COA aangevuld met een assessment. Vervolgens wordt een integraal plan van aanpak op maat opgesteld waarin een keuze voor een traject wordt gemaakt. De doelstelling is om eind 2019 200 statushouders goed te kennen en voor iedere statushouder een passend plan van aanpak te hebben opgesteld en bijbehorende begeleiding te bieden. Ingezet wordt om een uitstroompercentage naar werk van 25% van de statushouders op 1 januari 2020. Daarnaast wordt er naar gestreefd om 10% naar, door studiefinanciering bekostigd onderwijs uit te laten stromen.

2.2.5.5 Extra onderzoek op voorliggende voorzieningen (externe maatregel)

Met SOZA XPERT is een driejarig contract afgesloten om het gehele uitkeringenbestand te screenen op mogelijk niet-gebruik van voorliggende voorzieningen. In het eerste jaar 2016 heeft dat de BMW-gemeenten een besparing opgeleverd van ruim € 120.000,-- (na aftrek uitvoeringskosten) aan terugvorderingen en verrekeningen. Door deze screening zijn er in 2016 ook 7 uitkeringen Participatiewet beëindigd, wat een forse besparing in de toekomst oplevert. De screening in het tweede jaar, dus het jaar 2017, heeft netto een besparing opgeleverd van € 45.000,-- aan terugvorderingen en verrekeningen.

Daarnaast door beëindiging van 3 uitkeringen Participatiewet ook weer een toekomstbesparing. In het jaar 2018 wordt het gehele bestand voor de derde keer gescreend. Ook zal SOZA XPERT worden gevraagd een workshop voorliggende voorzieningen voor de medewerkers te verzorgen.

2.2.5.6 Heronderzoek (interne maatregel)

Eind 2016 is begonnen met alle personen die een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangen op te roepen voor een heronderzoekgesprek.

Met het heronderzoek wordt in beeld gebracht wat de uitkeringsgerechtigde kunnen en willen en in welke mate zij gemotiveerd zijn om activiteiten richting werk of anderszins participatie te verrichten. Deze heronderzoeken zijn gedurende het jaar 2017 voortgezet, zodat uiteindelijk het gehele klantenbestand zal zijn onderzocht. Met de klant wordt een individueel plan van aanpak opgesteld. In 2018 kan, door de gevoerde heronderzoeken in 2016 en 2017, de dienstverlening beter op het individu worden toegespitst. Dit leidt tot een snellere uitstroom uit de uitkering. Ook bij nieuwe aanvragen in 2018 wordt direct een individueel plan van aanpak opgesteld.

2.2.5.7 SROI: 5%-regeling (externe maatregel)

In 2017 hebben de BMW-gemeenten besloten zich aan te sluiten bij het coördinatiepunt Social Return van Werk in Zicht. Daarbij zijn zij akkoord gegaan met de uitvoeringsvoorwaarden voor Social Return zoals deze worden gehanteerd binnen het coördinatiepunt Social Return van Werk in Zicht als aanvulling op het huidige inkoop- en aanbestedingsbeleid. Toegevoegd is dat er voor arbeidsextensieve projecten een SROI-percentage van 2% wordt gehanteerd. Voor het overige blijft het SROI-percentage gewoon 5%. Met uniforme uitvoeringsvoorwaarden Social Return in aanvulling op het inkoop- en aanbestedingsbeleid wordt Social Return regionaal stevig op de kaart gezet.

Een aantal voorbeelden van aanbestedingen die dankzij SROI hebben geleid tot plaatsing van inwoners met een uitkering zijn de aanbesteding voor de Marciaborg brede school Baflo Rasquert en het project "Bouwrijp maken Munster".

2.2.5.8 Wijkleerbedrijf (interne maatregel)

In het wijkleerbedrijf worden jongeren aangemoedigd weer te gaan leren. De BBL-opleiding Dienstverlening & Zorg op niveau 1 van het MBO leert jongeren in de praktijk hun kennis en vaardigheden uit te breiden. Deze zogenaamde entree-opleiding is de eerste stap richting een startkwalificatie nadat zij eerder uitgevallen waren uit het regulier onderwijs of van het Pro/Vso kwamen (uitstroomprofiel vervolgonderwijs). Na het behalen van de entree-opleiding heeft men toegang tot een mbo-opleiding op niveau 2 waardoor de kans op een startkwalificatie toeneemt. Dit project heeft er in schooljaar 2016-2017 voor gezorgd dat meerdere jongeren een startkwalificatie hebben gehaald en hierdoor niet in de uitkering zijn ingestroomd. Er is in 2016 gestart met 12 leerlingen, waarvan 3 klanten van werkplein Ability. Van 2 leerlingen is inmiddels de uitkering beëindigd en 1 leerling werkt inmiddels op het LOC. In schooljaar 2017-2018 zijn vier leerlingen vanuit werkplein Ability met de opleiding gestart, waarvan twee personen al een uitkering hadden. Deze twee personen doorlopen het schooljaar met behoud van uitkering. Van de andere 2 personen is door de actieve bemiddeling naar het Wijkleerbedrijf voorkomen dat zij in de uitkering zijn ingestroomd.⁸

2.2.5.9 Inzet op afspraakbanen en beschut werk (interne maatregel)

Sinds 1 januari 2017 zijn gemeenten verplicht om inwoners die niet kunnen werken in een gewone werkomgeving, een beschutte werkplek aan te bieden. Bij ministeriële regeling is bekendgemaakt hoeveel beschutte werkplekken elke gemeente moet realiseren ultimo 2018. Voor BMW geldt:

Bedum: 3; De Marne: 3; Winsum: 4; Eemsmond: 8; **Totaal: 18**

Het is niet mogelijk om een **totaaloverzicht** van gerealiseerde afspraakbanen binnen BMW te presenteren, omdat UWV hierin de regie voert en uitsplitsing per gemeente te bewerkelijk is. UWV beheert het doelgroepregister en de polisadministratie van waaruit de realisatie wordt gemonitord. De cijfers zijn alleen per arbeidsmarktregio beschikbaar. Bij het meten van het aantal afspraakbanen wordt gekeken naar de **toename** van het aantal banen vanaf de peildatum 01-01-2013. Vanuit de regio BMW is wel iets te zeggen over:

- Het aantal gerealiseerde afspraakbanen uit de gemeentelijke doelgroep (de stand = de groei, omdat de PW is ingegaan na de peildatum);
- Het aantal gerealiseerde afspraakbanen vanuit de WSW (= de groei van het aantal gedetacheerde medewerkers of medewerkers op een begeleid werken plek)

Groei aantal personen in een afspraakbaan (doelgroep Participatiewet)			
Datum	Totaal	Binnen BMW	Binnen Ability
Per 31-12-2017	46	1	8
Per 30-4-2018	49	1	9
Per 30-06-2018	49	1	9
Groei aantal personen in een afspraakbaan (doelgroep WSW deta + begeleid werk)			
Datum	Totaal	Binnen BMW	Binnen Ability
Per 31-12-2017	63	19	0
Per 30-4-2018	70	17	0

⁸ Informatie verkregen van S. Brink, 24 mei 2018

Totale groei aantal personen in een afspraakbaan (doelgroep PW + WSW)			
Datum	Totaal	Binnen BMW E	Binnen Ability
Per 31-12-2017	109	20	8
Per 30-4-2018	119	18	9
Totaal aantal personen in nieuw Beschut Werk			
Datum	Totaal	Binnen BMW E (extern)	Binnen (Ability)
Per 31-12-2017	4	0	4
Per 30-4-2018	8	0	8
Per 30-06-2018	9	0	9

2.2.5.10 Werkgeversdienstverlening (externe maatregel)

De BMW E-gemeenten maken deel uit van de arbeidsmarktregio Groningen. In de arbeidsmarktregio Groningen streven we ernaar dat regionale werkgevers hun aandeel leveren aan de landelijke afspraken in het sociaal akkoord. Voor het jaar 2018 zijn er door de BMW E-gemeenten 50 extra reguliere banen gecreëerd (waarvan 16 voor jongeren), 14 afspraakbanen en 5 BBL-plekken. De 27 gemeenten in de arbeidsmarktregio, UWV en SW-bedrijven faciliteren de werkgevers door een pakket aan voorzieningen te creëren, inzicht te bieden in potentiële kandidaten, advies te geven over manieren om werk en banen te creëren en door de extra risico's die werkgevers lopen, zoveel mogelijk te reduceren. Door regionaal dezelfde voorzieningen te bieden voorkom je lokale verschillen ten nadele van de gemeentelijke populatie.

2.2.5.11 Loonkostensubsidie (externe maatregel)

Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor inwoners met een uitkering op grond van de Participatiewet, die niet in staat zijn om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. Het geldt daarmee voor de doelgroep van de banenafpraak en beschut werk. Loonkostensubsidie is een tegemoetkoming aan de werkgever in de loonkosten van een medewerker met een arbeidshandicap en daardoor verminderde arbeidsproductie. De werknemer ontvangt dan van de werkgever het volledige cao-loon of tenminste het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt van de gemeente de loonkostensubsidie ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de werknemer. Daarbij geldt dat gedurende het eerste halfjaar de werkgever een forfaitaire loonkostensubsidie ontvangt van 50% van het minimumloon en daarna de subsidie wordt afgestemd op de loonwaarde van de werknemer.

Gemeenten betalen de loonkostensubsidie vanuit het BUIG-budget, omdat het rijk hiervoor extra middelen aan het BUIG-budget heeft toegevoegd. Inmiddels wordt door de BMW E-gemeenten de loonkostensubsidie gedurende het jaar 2018 al voor 54 personen ingezet. Deze personen stromen daarmee geheel uit de PW-uitkering.

2.2.5.12 Parttime Ondernemen (externe maatregel)

Veelal wordt de ondersteuning van werkzoekenden binnen de Participatiewet gericht op uitstroom naar zo mogelijk fulltime werk in loondienst of naar fulltime ondernemen. Voor veel inwoners is dit echter vaak nog een stap te ver. Daarom worden er ook vaak andere methodes en instrumenten ingezet. Zo hebben de BMW E-colleges in het voorjaar 2017 besloten ook de mogelijkheid van parttime ondernemen in te voeren.

Parttime ondernemen (PTO) biedt zowel inwoners met een uitkering als de gemeente kansen: de inwoners met een uitkering zijn weer van betekenis in de samenleving. En ze doen met werk dat ze leuk vinden ondernemersvaardigheden op waarmee ze hun re-integratie versnellen. Ook genereert de inwoner met PTO al eigen inkomsten. Voor de gemeente is het voordeel dat parttime ondernemers hun kansen vergroten op uitstroom naar werk, zelfstandigheid of een combinatie daarvan. Bovendien leidt het tot vermindering van de uitgaven uit het BUIG-budget.

Het instrument PTO wordt gebruikt bij inwoners met een uitkering die nog niet weten of ze door een baan of door ondernemen zelfstandig in hun bestaan willen gaan voorzien. Vaak hebben deze inwoners zelf wel een idee voor het hebben van een eigen bedrijf. De ondersteuning van de gemeenten bestaat vooral uit het geven van workshops en individuele coaching. Daarnaast moet de inwoner ook blijven solliciteren naar betaald werk. Door deze werkwijze worden inwoners geholpen de kortste weg naar financiële zelfstandigheid te vinden. In het jaar 2017 is PTO voor het eerst ingezet en is er gestart met een groep van 18 personen. Van deze groep zijn er inmiddels 14 uitgestroomd uit de uitkering. Sommige doordat ze voldoende inkomsten hebben uit eigen bedrijf, anderen om andere redenen (verhuizing of anderszins). Het is de bedoeling om in oktober 2018 weer met een nieuwe groep van start te gaan. Hiervoor worden op dit moment deelnemers geworven. Ook inwoners met een Bbz-uitkering die graag ondersteuning willen kunnen meedoen met de nieuwe groep.

2.2.5.13 Vacature Service Punt (interne maatregel)

Meer dan ooit moeten we als gemeente een beroep doen op ondernemers om binnen hun bedrijven arbeidsplaatsen te creëren voor werkzoekenden met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. Het Vacature Service Punt is het aanspreekpunt voor werkgevers in de BMW-regio en benadert vanuit deze rol actief werkgevers. Er wordt vraaggericht gewerkt. Het VSP zet zich ook in voor het binnenhalen van afspraakbanen en het plaatsen van inwoners uit de nieuwe doelgroep (in goede samenwerking met bovengenoemde partijen)

Het Vacature Service Punt bemiddelt inwoners door middel van:

- Gezamenlijke werkgeversbenadering (acquisitie en relatiebeheer, inclusief jobhunting) om zo veel mogelijk vacatures te kennen en onze kandidaten op te bemiddelen
- Om de twee maand banenmarkt in samenwerking met uitzendbureaus en werkgevers (afhankelijk van de behoefte eventueel op thema)
- Informatiebijeenkomsten en selectie voor werkgevers die meerdere arbeidskrachten zoeken
- Diverse werkgelegenheidsprojecten (bij onder andere de Makro)

Ook wordt samengewerkt met andere werkpleinen in de arbeidsmarktregio onder de titel “Werk in Zicht”.

Gedurende het jaar wordt bekeken welke instrumenten het meeste effect hebben en aan de hand van de bevindingen kunnen maatregelen gedurende het jaar aangepast worden. Zo wordt momenteel ook meer ingezet op de individuele benadering voor inwoners die in het werkspoor zitten, terwijl er in voorgaande jaren meer ingezet werd op groepsgewijze dienstverlening. De reden hiervoor is dat door de aantrekkende economie meer inwoners vanuit het werkspoor zelfstandig werk vinden. Wat overblijft is een groep werkzoekenden die meer moeite heeft met het vinden van werk, omdat zij problemen op één of meerdere leefgebieden hebben. In die zin vervaagt de grens tussen het werkspoor en het werkleerspoor. Het huidige klantenbestand heeft op dit moment minder behoefte aan groepsgewijze activiteiten. Er is meer behoefte aan individueel maatwerk en intensieve ondersteuning. Het werk van de werkcoach verschuift langzaam naar een meer jobcoachachtige aanpak, waarbij aan minder klanten meer kwalitatieve dienstverlening wordt geboden.

3. Wat hebben deze maatregelen in 2018 opgeleverd?

Al de genomen maatregelen om instroom tegen te gaan en uitstroom te bevorderen, hebben ervoor gezorgd dat het aantal uitkeringsgerechtigden over de eerste zes maanden van 2018 gedaald is. Uit de benchmark komt naar voren dat van het aantal uitkeringsgerechtigden dat uit de uitkering stroomt, 49,7% te maken heeft met uitstroom naar werk. Dit percentage ligt fors boven het gemiddelde van 39,7% van de andere 204 deelnemende organisaties aan de benchmark.

De benchmark laat daarmee zien dat de keuze voor meer focus op werk en de daarvoor ingezette maatregelen effect hebben en naar de toekomst toe moeten leiden tot een positief resultaat op de BUIG. Het resultaat van de ingezette maatregelen omvat niet alleen volledige uitstroom uit de uitkering, ook is er sprake partiële uitstroom uit de uitkering en is er sprake van opwaartse dynamiek binnen het huidige cliëntenbestand, dat zich niet direct vertaalt in uitstroom, maar wel in arbeidsfit raken en klaar om te kunnen uitstromen.

4. Borging beleid

Medio 2015 hebben de raden van de BMWG-gemeenten de kaders vastgesteld voor de komende jaren. In het *Strategisch beleidskader Werk en Inkomen 2015-2018* staan de maatschappelijke, organisatorische en financiële opgaven met kaders.

Kader: BUIG en specifieke regelingen blijven buiten uitvoeringsbudget.

Gezien de onzekerheid van de omvang van de middelen en de specifieke gelabelde inzet van het budget zullen het BUIG-budget en de middelen voor minimabeleid en andere specifieke taken geen deel uit maken van het integrale uitvoeringsbudget aan de uitvoeringsorganisatie. De budgetten worden gelabeld beschikbaar gesteld. Eventuele overschotten en tekorten zijn een gemeentelijke aangelegenheid en vallen buiten de uitvoeringsorganisatie.

De BMWG-gemeenten willen goed kunnen sturen op de resultaten.

In het strategisch beleidskader is een aantal verantwoordingsindicatoren opgenomen zoals:

- Uitgaven, inkomsten en resultaat Participatiebudget naar doelgroep en spoor.
- Uitgaven, inkomsten en resultaat Participatiebudget naar ingezet instrument.
- Gemiddeld besteed Participatiebudget per deelnemer en per spoor voor bijstandsgerechtigden.
- Inkomsten sectoren.
- Resultaat BUIG-budget.
- Resultaat doeluitkeringen.
- Uitstroom.

Sinds 2016 stelt de uitvoeringsorganisatie, in opdracht van de gemeenten, ieder jaar een uitvoeringsplan op die volgt uit de opdracht en kaders van het strategisch beleidskader. Ieder jaar geven we daarin aan hoe we concreet tot een toekomstbestendige dienstverlening aan onze inwoners komen.

Conclusie

De wijze waarop in de afgelopen maanden is ingezet op zowel het beperken van instroom in de uitkering als op het bevorderen van uitstroom, zal naar het oordeel van het college leiden tot een verdere reductie van de BUIG-uitgaven. In vergelijking met andere gemeenten stroomt een hoog percentage van ons klantenbestand uit naar werk, wat positief te noemen is. Ook wordt er steeds meer integraal gewerkt en worden maatregelen zoveel mogelijk toegespitst op de wensen en behoeften van het individu. De samenstelling van het klantenbestand maakt dat de omvang van het bestand in de komende jaren naar verwachting slechts langzaam verder zal afnemen. De koers die in 2017 en de eerste helft van 2018 is ingezet om meer maatwerk te leveren zal doorgezet dienen te worden om goede resultaten te kunnen blijven boeken.

In deze analyse is aangegeven wat de gemeenten doen om instroom in de uitkering te beperken en uitstroom te bevorderen. Er zijn echter ook externe factoren die van invloed kunnen zijn op het al dan niet toereikend zijn van het BUIG-budget. Zo kunnen wijzigingen in het verdeelmodel van invloed zijn op de tekorten. Een toename in het aantal bijstandsccliënten waar de gemeente niet altijd invloed op heeft, zoals een verhoogde taakstelling huisvesting statushouders, hogere instroom van nieuwe doelgroepen of een verhoging van de AOW-leeftijd kan snel leiden tot een hoger budgettekort.