

Betreft: tussenrapportage

Geachte Colleges,

Met deze brief wordt antwoord gegeven op de door het College van Burgemeester en Wethouders van Steenwijkerland gestelde vragen bij brief van 21 september jl. Dit is, met de reeds aangeboden rapportages over het eerste en tweede kwartaal, een basis voor de evaluatie van het Plan van Aanpak van augustus 2015. Ook in de aangeboden begroting voor 2017 vindt u informatie, die voor de evaluatie gebruikt kan worden. De kwartaalrapportages zijn tevens digitaal beschikbaar op onze website.

De brief van het college van de gemeente Steenwijkerland is gericht aan het Dagelijks Bestuur van de IGSD. Gelet op de termijn voor de beantwoording van de brief ligt de verantwoordelijkheid voor de inhoud bij ondergetekende.

De beantwoording van de gestelde vragen:

**1. Actuele stand van zaken op de drie doelen, inclusief een realistische prognose per eind 2016;**

- A. Het verminderen van het WWB uitkeringsbestand met 200 personen tot 1030 op 31 december 2016;

	AANTAL KLANTEN	Plan van Aanpak	Aug	Status tov PvA	Doel- stelling	Nog uit te stromen	
Steenwijkerland	Totaal	923	863	-60	773	90	
Westerveld	Totaal	307	289	-18	257	32	
Totaal	Totaal	1230	1152	-78	1030	122	

De huidige stand is 1140. De inzet is dat we dit jaar nog 50 uitkeringen gaan beëindigen.

- B. Het terugbrengen van het aantal personen in profiel 4 met ontheffing tot 50 (definitieve ontheffingen) op 31 december 2016;

Op 1 januari 2016 zaten er 450 mensen in profiel 4. Dit horen mensen te zijn die in een instelling wonen en/of mensen die dusdanig langdurig beperkt zijn dat een terugkeer naar de arbeidsmarkt zeer onwaarschijnlijk of zelfs helemaal niet haalbaar is. Na screening bleek dat een grote groep nog potentieel heeft. Dit heeft geresulteerd in het terugbrengen van het aantal cliënten in profiel 4 naar 98. In de rapportage van Q1 is deze verandering reeds uitgebreid toegelicht.

- C. Het overdragen vanuit het bestaande SW-bestand van 100 medewerkers naar een reguliere werkgever.

Tot op heden zijn er dit jaar 2 medewerkers geplaatst bij een reguliere werkgever in het kader van Begeleid Werken.

2 t/m 5:

**Actueel bestedingsoverzicht van de beschikbaar gestelde middelen voor de**

- **transitie naar de nieuwe werksituatie, inclusief realistische prognose per eind 2016;**
- **voor investeringen in de teams Werk, Inkomen en Ondersteuning, inclusief een realistische prognose per eind 2016;**

Besteding budget PvA 2016	PvA 2016	Realiteit	Vs
Transitie	129.050	113.818	15.232
Team Inkomen	293.000	243.657	49.343
Team Werk	293.625	321.250	-27.625
Team Ondersteuning	228.000	200.406	27.594
	<b>943.675</b>	<b>879.132</b>	<b>64.543</b>
SW uitstroom	93.333	47.871	45.462
	<b>1.037.008</b>	<b>927.003</b>	<b>110.005</b>

6. Overzicht van de gerealiseerde besparingen als gevolg van de gerealiseerde extra uitstroom;

Per 1 juli 2017	Uitstroom klanten	aantal	gemiddeld uitkeringsbedrag	Besparing
	Steenwijkerland	60	13.900	834.000
Westerveld	18	13.000	234.000	
	<b>Totale besparing</b>			<b>1.068.000</b>
Prognose tot 1 januari 2017	Uitstroom klanten	aantal	gemiddeld uitkeringsbedrag	Besparing
	Steenwijkerland	105	13.900	1.459.500
Westerveld	35	13.000	455.000	
	<b>Totale besparing</b>			<b>1.914.500</b>

**7. Bovengenoemde onderdelen voorzien van een goede toelichting. Hierin zowel de directe effecten (uitstroom e.d.) als de indirecte effecten (cultuuromslag, andere werkwijze e.d.) benoemen.**

**Toelichting vraag 1A/B:**

Zoals wij al aangaven in het Plan van Aanpak kenden wij ons cliëntenbestand onvoldoende. Met uitbreiding van ons personeel hebben wij bijna alle cliënten kunnen oproepen, screenen en persoonlijk kunnen spreken.

In onze huidige werkwijze gaan we uit van “de eigen kracht” van de mensen in onze doelgroepen. Wij nemen niet meer over, maar werken *met* hen aan hun kortste weg naar werk. We maken de beweging van rechtmatigheid naar doelmatigheid. Cliënten hebben zelf de regie over hun traject. Dit is niet alleen voor ons een cultuurverandering, ook voor cliënten is het aanpassen. We zien dit deels terug in de toename van bezwaarschriften en klachten. De positieve effecten zijn groter: cliënten ervaren het als prettig dat zij zo nauw betrokken worden bij hun traject en gaan zelf actief aan de slag. Het tot nu toe bereikte resultaat komt met name door de aandacht die aan onze cliënten gegeven kan worden en die zij ook ervaren. Aandacht is het sleutelwoord van onze nieuwe aanpak.

De verandering van werkwijze en klantbenadering is geen kwestie van ‘even een knop omzetten’. De implementatie van dit nieuwe traject vergt de nodige tijd en energie van onze medewerkers, maar we zien dat er op dit moment grote stappen worden gemaakt. Het kost meer tijd dan we voorzien hadden, maar we hebben de omslag van rechtmatigheid naar doelmatigheid weten te maken. Dit is terug te zien in de volgende acties:

- Met hulp van de Werkstapmethodiek maken de cliënten stappen richting arbeid. De kansrijke cliënten gaan in een leer-werktraject waar zij d.m.v. werkopdrachten hun afstand tot de arbeidsmarkt overbruggen. We verwachten hier de komende periode nog betere resultaten.

- Er gaat per oktober een najaarsoffensief van start waarbij onze accountmanagers de komende maanden ruim 200 bedrijven gaan bezoeken. Zij gaan langs bij onze bestaande relaties maar ook koude acquisitie wordt ingezet. Dit alles met als doel om nog minimaal 50 plaatsen te realiseren.

- We hebben geïnvesteerd in cliënten door het certificaat MKB Goed Werknemer in te zetten. Hiermee kan een client aantonen dat hij/zij zeer gemotiveerd is en van aanpakken weet. Werkgevers weten met het testrapport precies wat ze in huis halen. In samenwerking met het MKB netwerk in Steenwijkerland/Westerveld worden de cliënten onder de aandacht gebracht en veelvuldig aan een dienstverband geholpen. De infrastructuur van NoordWestGroep leent zich uitstekend voor het afnemen van dit assessment en stelt onze cliënten in staat zich beter te presenteren bij potentiële werkgevers. We hebben de afgelopen tijd drie groepen gedraaid met in totaal 27 deelnemers. Van de eerste twee groepen van dit voorjaar is 73% van de geslaagden uitgestroomd. Dit najaar gaan er nog drie groepen van start.

- In samenwerking met de Businessclub Steenwijkerland worden dit najaar een groot aantal werkzoekenden onder de aandacht gebracht, middels hun nieuwsbrieven.

- De actieve benadering vanuit het Werkgeversservicepunt brengt onze cliënten in beweging. Daarnaast hebben bedrijfsbezoeken 164 vacatures opgeleverd. Deze vacatures vormen een totaal van 223 arbeidsplaatsen. Voor de vervulling van deze vacatures wordt nauw samengewerkt met het Regionaal Werkbedrijf.

Een gedeelte van deze vacatures zijn parttime functies. Een cliënt komt hiermee niet volledig uit de uitkering, en wordt daarom niet meegenomen in de uitstroomcijfers.

De intensieve samenwerking tussen het WGSP en de consultants Werk heeft er toe geleid dat er dit jaar ruim 160 cliënten uitgestroomd zijn naar een fulltime baan. Daarnaast is er ook een grote groep cliënten die op een parttime baan zijn geplaatst. Zij verdienen hiermee te weinig om volledig uit de uitkering te komen. Deze groep is groeiende aangezien de arbeidsmarkt steeds flexibeler wordt. Cliënten stromen deels uit op nul-urencontracten, via uitzendbureaus en op parttime contracten. Daarnaast zijn er 63 werkervarings/proefplaatsingen gerealiseerd.

De bijgestelde prognose voor het einde van het jaar is 1090. Dat is 60 meer dan wij in het Plan van Aanpak hebben voorzien. Dit is het gevolg van een grotere instroom van nieuwkomers en kwetsbare jongeren dan waarbij de opzet van het plan rekening mee werd gehouden.

In het plan zijn we uitgegaan van een nieuwe instroom van 462 en een uitstroom van 241. Om onze doelstelling te realiseren zouden we 421 beëindigingen moeten realiseren. We moeten de verwachtingen bijstellen naar 371 beëindigingen. Op 1 oktober zijn er 321 uitkeringen beëindigd. Voor het volgende kwartaal is nu de opgave om per saldo nog eens 50 cliënten te laten uitstromen.

### **Toelichting 1C**

Voor het uitstromen van SW-medewerkers hebben we in het afgelopen jaar onze aandacht gericht op de bedrijven waar NoordWestGroep al groepsdetacheringen heeft en op opdrachtgevers die van groepen SW-medewerkers gebruik maken. Deze aandacht richt zich met name op de bewustwording van de gevolgen van de Participatiewet. Op dit moment is de bereidheid bij organisaties om mensen in "Begeleid Werken" te nemen beperkt. Het afgelopen jaar hebben wij 2 plaatsingen kunnen realiseren. Met name grote opdrachtgevers zijn terughoudend om dit pad op te gaan. Dit geldt ook voor de gemeente, hoewel de gemeente indirect/afgeleid al werkgever is. Neemt niet weg dat wij op dit moment met een werkgever in onderhandeling zijn over een constructie met het voornemen om 60 plaatsen te realiseren.

NoordWestGroep als sociaal werkbedrijf staat bekend om haar kennis en expertise bij het realiseren van aangepast werk. Zo zorgen wij er samen met werkgevers, ervaren jobcoaches en werkleiders voor dat mensen met een beperking duurzaam inzetbaar worden op de arbeidsmarkt. Niet alleen bij NoordWestGroep zelf, maar ook steeds meer bij werkgevers op detachingsbasis. Alleen op deze wijze kan de uitvoering van de Wet Banenafpraak een succes worden. Afpraak is immers dat 125.000 extra banen voor mensen met een beperking worden gerealiseerd.

NoordWestGroep heeft de kennis en ervaring waar we voor de cliënten van de IGSD gebruik van maken. Wij zijn erin gespecialiseerd de capaciteiten van mensen met een beperking te ontwikkelen middels de eerder genoemde Werkstapmethodiek. Verder hebben we een belangrijke troef in handen richting werkgevers: wij kunnen medewerkers detacheren, al dan niet met een jobcoach. Ook kunnen we deskundigheid over jobcarving en functiecreatie inzetten. Dat zijn voor werkgevers belangrijke voordelen die hen over de streep kunnen trekken. NoordWestGroep bedient niet meer alleen de traditionele SW-doelgroep, maar richt zich ook op WWB'ers, Wajongers en anderen met een afstand tot de arbeidsmarkt die onder meer in het doelgroepregister zijn opgenomen.

### **Toelichting vraag 2:**

Een andere aanpak van de cliënt zorgt ervoor dat wijzelf ook op een andere manier moeten gaan werken, een ander perspectief van denken.

De verandering is weerbarstig, we zitten er nog middenin, maar we zien de positieve effecten van deze verandering steeds beter naar boven komen. Van onbewust onbekwaam, komen we steeds meer richting bewust bekwaam. Het lek is boven water. Het wordt steeds meer vanzelfsprekend om op een andere manier te gaan werken.

We hebben een aanvraag gedaan voor extra personeel om de bedrijfsvoering te optimaliseren, het doorvoeren van de vernieuwde aanpak en het achterstallige onderhoud aan te pakken. De toestemming om extra personeel te werven kwam in januari 2016. Hierdoor startte de werving in januari, waardoor veel nieuwe personeel pas in maart in dienst kon treden. De begroting ging uit van nieuw personeel per 1 januari. Tevens heeft de subsidie van Kerstengelden ons een financieel voordeel opgeleverd. Hierdoor is € 110.000 van het aangevraagde budget niet uitgegeven.

### **Toelichting vraag 3:**

Dankzij de uitbreiding op personeelsgebied is er stabiliteit gebracht op de werkvloer en daardoor is er meer aandacht voor onze cliënten. Kern van de dienstverlening is dat wij begeleiding geven aan onze cliënten en daarvoor de maximale inzet tot het benutten van hun arbeidspotentieel terug vragen. De kosten per fte zijn 9% hoger uitgevallen dan voorzien.

### **Toelichting vraag 4:**

Uitbreiding bij team Inkomen zorgt voor het adequaat en rechtmatig betalen van de uitkering. Vanuit team Inkomen is er een signaalfunctie en samenwerking met consultants Werk op harde en zachte signalen. Deze samenwerking resulteert tevens in sneller beëindigen van de uitkering, scherper zicht op fraudesignalen en directe afstemming bij de Poort tijdens de informatiebijeenkomst.

Met de inzet van een tweede handhaver is de werkvoorraad ingelopen en worden fraudesignalen sneller opgepakt. Nu wij beter zicht hebben op ons bestand kan ook adequaat aandacht worden gegeven aan fraudesignalen. Dit voorkomt tevens dat fraudevorderingen onnodig hoog oplopen. Wat betreft bezwaar en beroep zijn er tot september 116 bezwaarschriften ontvangen. Dat betekent dat er nu al meer bezwaren zijn ontvangen dan over het gehele voorgaande jaar. In 35% van de gevallen ging het om besluiten die betrekking hebben op de veranderende werkwijze en de aanscherping m.b.t. de uitvoering Participatiewet en hetgeen daarin verwacht wordt met betrekking tot de eigen verantwoordelijkheid van de klant. Geen enkel bezwaar is gegrond verklaard door de bezwarencommissie.

Ook is het aantal klachten toegenomen, hetgeen in ons Plan van Aanpak al was voorzien. Tot op heden zijn er 33 klachten ingediend bij de IGSD. Ook zijn er 3 klachten ingediend bij de Nationale Ombudsman. We hebben nu al 10 klachten meer ontvangen dan over het hele vorige jaar. Opvallend is dat er meer klachten dan voorheen ingediend worden tegen consultants betrokken bij re-integratie. Van de 33 klachten die ontvangen zijn, hebben er 11 betrekking op re-integratie (33%). Bij zowel de toename van bezwaar als van klachten kan worden gesteld dat de veranderende werkwijze, en de daarin opgenomen aanscherpingen met betrekking tot eigen verantwoordelijkheid van de klant, leiden tot deze toename. Onze klanten merken de effecten van deze verandering en kunnen zich daar niet altijd in vinden. 86% van de klachten zijn ongegrond verklaard. De bereikbaarheid van beide organisaties is sterk verbeterd. We zijn de hele dag geopend en telefonisch bereikbaar.

### **Toelichting vraag 5:**

Door de inzet van de middelen van het Plan van Aanpak is het team Ondersteuning in de gelegenheid gesteld:

- de begrotingen, tussentijdse rapportages en de jaarrekeningen binnen de daarvoor gestelde termijnen samen te stellen, vast te laten stellen en te delen met de afnemers;
- de kwaliteit van de informatievoorziening te verbeteren en te beveiligen en de continuïteit van ICT infrastructuur (NoordWestGroep) te waarborgen. De IGSD voldoet aan alle SUWI beveiligingseisen;

- door de inzet van een communicatiemedewerker wordt de gemeenschap optimaal geïnformeerd over de uitvoering van de Participatiewet. Succesvolle plaatsingen bij werkgevers worden publiekelijk gemaakt, waardoor onze ketenpartners betrokken raken bij de mogelijkheden van de Participatiewet en uitgenodigd worden om mee te doen zodat onze cliënten nieuwe mogelijkheden krijgen.

#### **Toelichting vraag 6:**

We hebben vooral ingezet op minder instroom door een strengere selectie aan de poort. De informatiebijeenkomsten geven duidelijkheid over rechten, plichten en verwachtingen voor cliënten en leiden ook tot minder aanvragen van uitkeringen.

	Uitkeringen IGSD incl. IOAW/Z	Toe- of afname bijstandsuitkeringen			
		IGSD		Landelijk	
		In aantallen	Percentages	In aantallen	percentages
31-12-2014	1.208	1.138	6,95	376 840	5,03
31-12-2015	1.203	1.122	-1,41	387.020	2,7
01-07-2016	1.158	1.077	-4,01	399.000	3,1

Ondanks deze autonome toename en de landelijke trend slagen wij er als organisatie in om ons bestand te laten dalen. Een prestatie waar wij trots op zijn.

De preventiequote is nu 36% (augustus 2016). De rechtmatigheid van een aanvraag wordt bij de Poort getoetst aan de geldende wet- en regelgeving. We werken met het principe dat een ieder die daadwerkelijk recht heeft op een uitkering daar ook voor in aanmerking komt. Eigen verantwoordelijkheid voor de bestaansvoorziening en het bestrijden van misbruik van sociale voorzieningen nemen een grote rol in bij deze beoordeling.

De landelijke trend is dat het aantal bijstandsgerechtigden in het tweede kwartaal van 2016 opnieuw is gestegen. De stijging is deels te verklaren door de komst van asielzoekers. In onze gemeenten gaat het om een toename van 30 uitkeringen.

Ook de aangescherpte eisen voor Wajong-uitkeringen beïnvloeden de toename. Sinds 1 januari 2015 hebben alleen jongeren die volledig arbeidsongeschikt zijn recht op een Wajong-uitkering. Wij hebben gekozen voor een outreachende aanpak gericht op kwetsbare jongeren. Dit resulteert in het beter in beeld hebben van deze groep, maar ook in een toename van 10 extra jongeren in de uitkering.

Toch is ons bestand dalend, tegen de landelijke trend in.

#### **8. Bovengenoemde prognoses helder vertalen naar de jaren 2017-2019 zodat een goede beoordeling van de voorgenomen begrotingswijziging 2017 mogelijk is.**

##### **Wat verwachten we aan uitstroom voor de komende jaren:**

Uitgaande van het bovenstaande is de verwachting dat het gemiddelde cliëntenaantal (WWB/IOAW/Z) het volgende verloop zal laten zien:

	Steenwijkerland	Westerveld	Totaal
2017	786	264	1.050
2018	757	253	1.010
2019	757	253	1.010
2020	757	253	1.010

Na de daling van het aantal cliënten in 2016 wordt nog een daling verwacht in 2017 waarna er een stagnatie van de daling zal optreden. Deze verwachting is gebaseerd op de (nog) hogere toestroom van nieuwkomers.

**Wat is er nodig om op de ingeslagen koers door te kunnen gaan:**

Personeelsuitbreidingen 2017	
Team Inkomen	99.000
Team Werk	210.000
Team Ondersteuning	482.000
<b>Totaal</b>	<b>791.000</b>

De opgave uit het Plan van Aanpak was om als organisatie in control te komen.  
We zijn in control.

Hoogachtend,  
de directeur van de IGSD-SW & NoordWestGroep

G. van Hofwegen

Bijlage:

- Brief van College van B&W Steenwijkerland, 21 september 2016