

Gemeente Roosendaal  
T.a.v. college van burgemeester en wethouders  
Postbus 5000  
4700 KA Roosendaal

**Locatie Etten-Leur**  
Roosendaalseweg 4  
4875 AA Etten-Leur  
**Locatie Roosendaal**  
Dunantstraat 80  
4701 GZ Roosendaal  
**Postbus 59**  
4870 AB Etten-Leur

Kenmerk :  
Contactpersoon : J.M. Dekker  
Afdeling : Besturing en Control  
Doorkiesnummer : 06-11870576  
Uw brief van :  
Onderwerp : Wijziging in aanpak en in begroting 2019

Etten-Leur, 29-08-2019

Geacht heer/mevrouw,

Het Werkplein Hart van West-Brabant heeft de balans voor de 1<sup>e</sup> helft van 2019 opgemaakt. In de 2<sup>e</sup> Bestuursrapportage 2019 kunt u lezen dat veranderde omstandigheden leiden tot wijzigingen. Zowel in onze aanpak, als in de begroting. Wat dit in financiële zin betekent, kunt u in de bijgevoegde begrotingswijziging lezen.

De 2<sup>e</sup> Bestuursrapportage 2019 geeft op een aantal vlakken een andere trend aan dan die we begroot hebben:

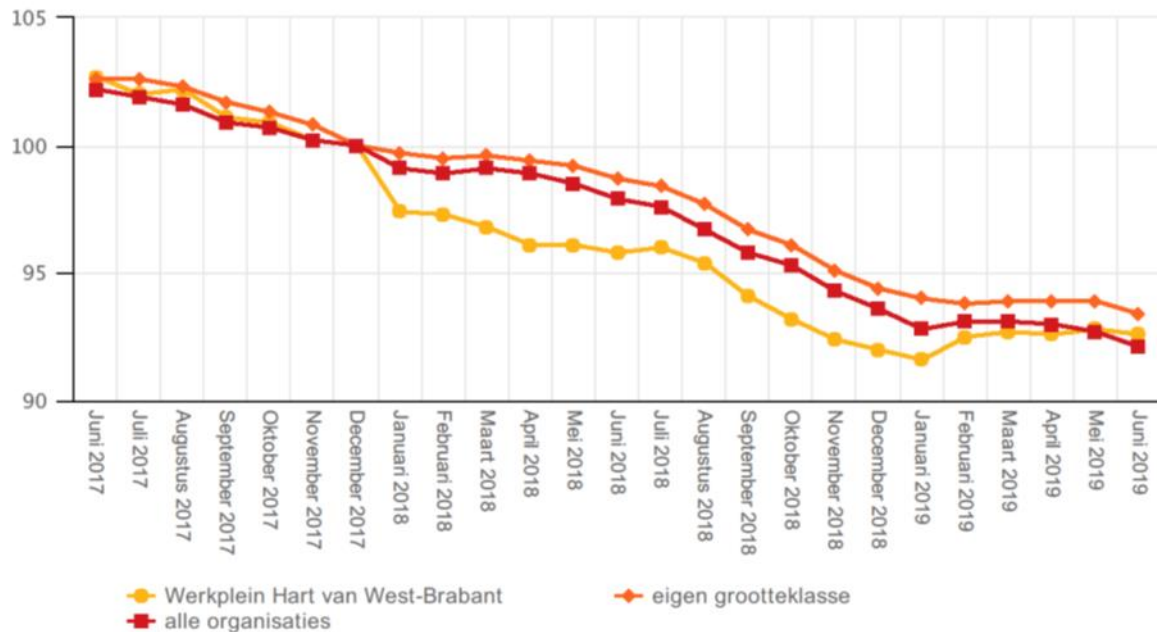
1. Op het onderdeel Inkomen/Bestand is sprake van een bestandsontwikkeling die behoorlijk afwijkt van onze ambitieuze doelstellingen die wij in de begroting voor 2019 hebben opgenomen. Dit vraagt voor 2019 € 900.000 meer aan uitkeringen.
2. Op het onderdeel Inkomen/Loonkostensubsidie verstrekt het Werkplein meer loonkostensubsidies dan begroot
3. Bij de Bedrijfsvoeringskosten nemen de loonkosten toe door stijging van CAO-lonen en pensioenpremies.

De 2<sup>e</sup> Bestuursrapportage 2019 is begin juli opgesteld op basis van de cijfers tot 1 juli. U vindt hierin met name een toelichting op de inhoudelijke ambities en voortgang. Op basis van de ambtelijke en bestuurlijke bespreking is getracht het geprognosticeerde tekort van ruim 2 miljoen op de Buigmiddelen te verkleinen. Dit leidt tot een begrotingswijziging voor het jaar 2019 van 1,7 miljoen aan hogere kosten, zoals uitgewerkt in bijlage 1.

#### 1. Ontwikkelingen Inkomen/Bestand

In de eerste helft van 2019 steeg het aantal bijstandsuitkeringen met 1%. Dit wijkt behoorlijk af van de in de begroting 2019 opgenomen ambitie om het bestand met 3% te laten dalen. In 2018 was de aanpak om kandidaten naar werk te begeleiden zo succesvol, dat toen een daling van het bestand van 6% is gerealiseerd. Een groot deel van het arbeidspotentieel is toen reeds aan het werk geholpen. In onderstaande grafiek uit de benchmark van Divosa kunt u zien hoe het Werkplein met de bestandsdaling de afgelopen twee jaar vooruit liep op andere gemeenten en sociale diensten. Een verdere toelichting van de oorzaak van de stijging (met name op niet-beïnvloedbare onderdelen zoals verhoogde instroom en verhoging van de AOW-leeftijd) kunt u lezen in de 2<sup>e</sup> Bestuursrapportage 2019.

Volume BUIG index t.o.v. december 2017



### 1a. Aanpassingen door veranderende doelgroepen

De trendbreuk van een bestandsstijging na lange periode van daling is bij de 1<sup>e</sup> Bestuursrapportage 2019 onderzocht. De groter wordende afstand tussen kandidaat en arbeidsmarkt is reden geweest om onze aanpak aan te verbreden. Het Werkgeversservicepunt is met deze bredere aanpak op weg om de doelstelling van 520 duurzame plaatsingen dit jaar te halen. Wij verwachten dan ook dat dit een positief effect heeft op het bestandsvolume in de tweede helft van 2019.

Ondanks de krappe arbeidsmarkt, heeft óók de groep die het dichtst bij de arbeidsmarkt staan (de bovenste 20% van kandidaten) nog steeds een afstand. De vacatures die momenteel ontstaan zijn niet zonder aanpassingen te vervullen door de kandidaten. Daarom is de bredere aanpak met name gericht op het verkleinen van de afstand tussen werkgever en de (reguliere) kandidaat. Er wordt actief gezocht naar werkgevers die zich maatschappelijk willen verbinden aan de doelgroep, en met hen gekeken naar mogelijkheden om banen te creëren die passen bij het arbeidsniveau van de kandidaten. Zo worden groepen kandidaten voorgesteld bij maatschappelijk betrokken ondernemers, lukt het steeds vaker om statushouders te plaatsen op betaald werk (ook gedurende de inburgering), en wordt de werkwijze aan de poort nóg meer op contact met werkgevers gericht, ook voor doelgroepen die niet jobready zijn. Daarnaast merken de werkgeversadviseurs dat bij kandidaten die aan de slag gaan bij werkgevers, er veel problematiek speelt die het duurzaam uitbouwen van tijdelijke contracten bemoeilijkt. Medewerkers van het Werkplein zorgen daarom vaker voor nazorg naar kandidaat en werkgevers, waarbij mogelijk ook jobcoaching wordt ingezet.

Met deze intensievere inzet willen we de trend doen kantelen, en een daling van 1% voor de tweede helft van 2019 realiseren. Dat zou voor het gehele jaar 2019 betekenen dat het bestand gelijk blijft. De gevolgen die dit heeft, een stabilisatie van het bestand in plaats van -3%, is in een begrotingswijziging verwerkt. Op dit onderdeel (Buig) wordt € 900.000 euro meer nodig verwacht voor de uitkeringen dan begroot.

### 2. Ontwikkelingen Inkomen/Loonkostensubsidie

Het Werkplein is er in geslaagd om méér mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen dan de verwachting was in de begroting. Bij het plaatsen van deze inwoners op regulier werk, zoals het doel ook is van de Participatiewet, wordt aan de werkgever structurele loonkostensubsidie verstrekt. De verhoogde uitgaven Buig worden naast meer uitkeringen, ook veroorzaakt door oplopende kosten van de structurele loonkostensubsidie. Wij zijn trots op de kansen die de werkgevers in onze regio willen bieden aan de inwoners met een structurele afstand tot de arbeidsmarkt en zullen deze plaatsingen

zoals ze zijn afgesproken in onze dienstverleningsovereenkomst ( DVO) dit jaar volledig realiseren. Dit betekent dat de oplopende kosten voor de loonkostensubsidie niet alleen dit jaar toeneemt, maar ook de komende jaren. De verplichting tot loonkostensubsidie gaan we namelijk voor langere tijd aan met werkgevers, en alle plaatsingen van dit jaar komen bovenop de plaatsingen van voorgaande jaren. Dit betekent ook dat het plaatsen van deze groep inwoners niet altijd een positief effect op de Buig-middelen heeft: met name kandidaten die (nog) geen uitkering ontvangen, maar na plaatsing wel loonkostensubsidie vragen, zetten blijvend druk op de Buig-middelen. Hierbij gaan we nog in beeld brengen wat we kunnen doen met het inzetten van periodieke loonwaardemetingen bij geplaatste kandidaten. Dit om de ontwikkeling van kandidaten te kunnen volgen en kritisch blijven op de benodigde omvang van de loonkostensubsidie. Deze inzet voor de zogeheten nieuwe doelgroepen en het effect op de budgetten vraagt daarom aandacht in gesprekken met bestuur en raden. De oplopende post loonkostensubsidie vraagt € 800.000 meer in 2019, ongeveer 40% van de totale overschrijding.

### 3. Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoeringskosten nemen in 2019 met bijna 5 ton toe. Zoals in de bestuursrapportage toegelicht is dat voor bijna 3 ton door externe niet-beïnvloedbare omstandigheden. Het gaat hierbij om een wettelijke verhoging van de CAO en stijging van pensioenpremie. Om de financiële gevolgen voor gemeenten te beperken hebben we maatregelen genomen waarmee we het tekort kunnen terugdringen tot afgerond € 240.000. Hiermee wordt ook een deel van de kosten cao stijging beperkt.

#### Op weg naar 2020

De signalering van bovenstaande zaken zullen hun weerklink hebben op de aankomende jaren. Zo denken wij op basis van de verbrede aanpak wel een stabilisatie of een lichte daling te kunnen realiseren voor 2020, maar zal de ambitie van 2% uit de begroting niet haalbaar zijn. Ook andere sociale diensten hebben nu te maken met een kanteling: waar haast alle sociale diensten in 2018 het bestand lieten dalen, is dat medio 2019 nog maar 54%, zo geeft de branchevereniging Divosa aan. Ook wordt de afstand van de kandidaten steeds meer zichtbaar bij de instroom: waar in 2017 in een jaar tijd nog 200 mensen uit een WW-uitkering doorstroomden, zijn dat er nu voor heel 2019 nog maar 7 personen. Meer mensen met een doelgroep-indicatie stromen in, steeds minder kandidaten die jobready zijn.

Dit vraagt realiteitszin voor de opgave van het Werkplein voor de komende jaren. Zowel over wat er te doen is voor de doelgroepen die wij begeleiden, als over de middelen die daarbij gepaard gaan. Daarom wijzen wij u graag op de uitnodiging van bestuurders en het Werkplein voor de raadsbijeenkomst van 23 september. Wij willen u een kijkje in de praktijk geven en een beeld schetsen van de verschillende doelgroepen en de ontwikkelingsmogelijkheden. De gesprekken die wij met u op deze raadsbijeenkomst en verder dit najaar willen voeren, zullen daarbij als input dienen voor de Kadernota van 2021.

Conform gemaakte afspraken verzoeken wij u deze aanbiedingsbrief, de begrotingswijziging en de 2<sup>e</sup> Bestuursrapportage 2019 aan te bieden aan uw gemeenteraad.

Voor eventuele vragen of nadere toelichting kunt u contact opnemen met dhr. Dekker, teamhoofd Besturing en Control. Hij is telefonisch bereikbaar op 06-11870576 of via email [arjan.dekker@werkpleinhartvanwest-brabant.nl](mailto:arjan.dekker@werkpleinhartvanwest-brabant.nl).

Hoogachtend,  
Het Dagelijks Bestuur van het Werkplein Hart van West-Brabant  
namens deze,



De heer M. Does

Directeur