

GEMEENTERAAD VLISSINGEN
POSTBUS 3000
4380 GV VLISSINGEN

UW BRIEF VAN

UW KENMERK

ONS KENMERK

DATUM

BEHANDELD DOOR

BEZOEKADRES

1094208 / 1094290

6 juni 2019

E. Oebeles

Paul Krugerstraat 1

TELEFOON

0118-487290

BIJLAGEN

1

ONDERWERP

Evaluatie Plan van Aanpak Orionis Walcheren 2018

Geachte heer/mevrouw,

Het door uw raad in 2017 vastgestelde Plan van Aanpak Orionis Walcheren is voor het jaar 2018 geëvalueerd. In deze Raadsinformatiebrief informeren wij u over de evaluatie van het plan van aanpak. Hierbij gaat het om investeringen, kosten en besparingen bij Orionis in relatie met het klantenbestand, de uitstroom naar de arbeidsmarkt en de prognose van de financiën naar 2020.

Aanleiding

De Participatiewet wordt in Walchers verband uitgevoerd door de gemeenschappelijke regeling Orionis Walcheren (GR). De afgelopen jaren zijn wij als gemeente geconfronteerd met een sterk stijgend klantenbestand bijstand (Participatiewet) en een dalende Rijksvergoeding. Deze ontwikkeling heeft geleid tot hoge tekorten bij Orionis en dus ook bij de deelnemende gemeenten.

Bureau Berenschot heeft in opdracht van het dagelijks bestuur van Orionis Walcheren onderzoek gedaan naar de prestaties van de GR. Naar aanleiding van dit onderzoek heeft Orionis Walcheren een plan van aanpak opgesteld voor 2017 tot en met 2020. Begin 2017 heeft het DB dit plan van aanpak gehonoreerd nadat de 3 gemeenteraden hierover hun zienswijze hadden gegeven. Voorlopig is uitgegaan van een 2-jarige periode 2017-2018 met een evaluatie-moment in ieder jaar. In de begroting 2019 is dit met een jaar verlengd. Orionis Walcheren heeft de financiële resultaten c.q. de effecten reeds verwerkt in de eerste begrotingswijziging 2019. De begrotingswijziging is behandeld in uw raad van 28 februari 2019 en vervolgens met de voorgestelde zienswijzen door het Algemeen Bestuur vastgesteld.

De aanpak:

Het Plan van Aanpak vormt de basis voor een verandering binnen Orionis Walcheren gericht op meer focus op werk en resultaatgerichtheid; kortom op het behalen van doelen die gericht zijn op het terugbrengen van de totale bijstandspopulatie: minder mensen in de uitkering. De acties uit het Plan van Aanpak zijn gericht op minder instroom en meer uitstroom. Dit gebeurt aan de hand van de volgende uitgangspunten:

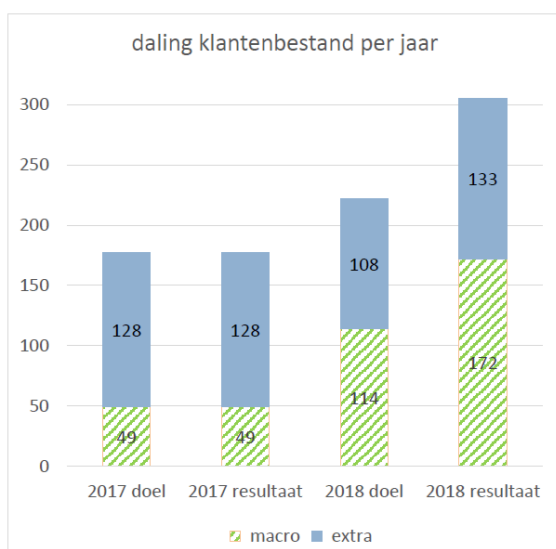
1. Strikte aanpak: handhaving op afspraak = afspraak (doelmatigheid) en extra rechtmatigheidscontroles
2. Focus op werk: werk aan de voorkant van het proces: het werkgesprek
3. Iedere klant blijvend in beeld (de groep AO) maar focus op specifieke klantgroepen (statushouders, klanten waarvan de WW-uitkering eindigt, jongeren)
4. Nieuwe instrumenten inzetten om klanten te laten uitstromen: werkervaringsplek, korte interventies, project voorliggende voorzieningen
5. De vraagkant van de arbeidsmarkt is leidend: goede relatie van werkgeversdienstverlening met werkgevers en toepassen algemeen geaccepteerde arbeid.

Daarnaast is ook de transformatie van het werkleerbedrijf opgenomen in het plan van aanpak. Naast werkvoorziening voor mensen met een beperking (SW en beschut werk) dient de leer/ontwikkelomgeving voor de re-integratie van mensen met een uitkering geïntegreerd en geoptimaliseerd te worden. Dit gebeurt aan de hand van:

1. Multidisciplinaire analyse werksoorten
2. Detail analyses rendement werksoorten

De resultaten 2018

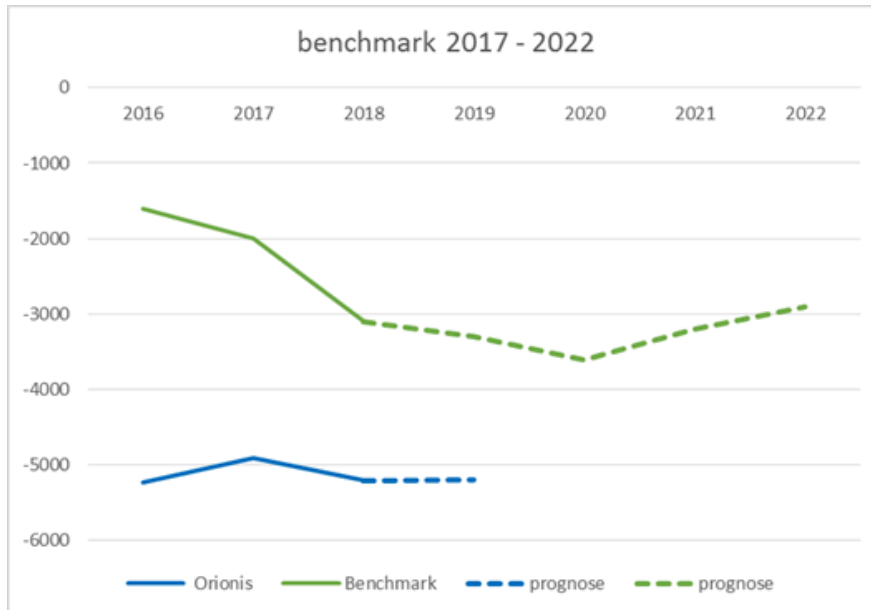
De acties in het plan van aanpak zijn ingebed in de organisatie en werken ondersteunend aan elkaar. Om die reden is het niet mogelijk de resultaten van de losse acties te beoordelen, maar moet in de evaluatie naar de samenhang en het totaal gekeken worden. De resultaten van het plan van aanpak zijn af te meten aan de extra resultaten ten opzichte van de macro ontwikkeling van de bijstand. De macro ontwikkeling geeft de landelijke trend weer zoals gepubliceerd wordt door het ministerie. Zoals bekend loopt Orionis achter bij de landelijke ontwikkeling, wat de aanleiding was voor het plan van aanpak. Hieronder staan voor 2017 en 2018 de dalingen in het klantenbestand weergegeven. In totaal is het klantenaantal gedaald met 305 klanten.



Het werkleerbedrijf maakt de transformatie door van sociaal werkbedrijf naar een meer gerichte focus op de kerntaken van een werkleerbedrijf. Naast een beschutte werkplek voor medewerkers met een SW-indicatie, ook als omgeving waar klanten competenties kunnen opdoen zodat de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt. Een werksoort moet daartoe

aansluiten bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt, zodat binnen de werksoort re-integratietrajecten uitgevoerd kunnen worden. Jaarlijks wordt vastgesteld om welke gronden een werksoort aanwezig is: Behoud SW-werkgelegenheid, werkplekklaren of faciliterend aan de interne organisatie.

De financiële prestaties van het Werkleerbedrijf worden beoordeeld door deze af te zetten tegen de benchmark. De benchmark betreft het gemiddelde rendement van alle landelijk SW organisaties zoals jaarlijks gepresenteerd door Cedris. Hieronder is het verlies per SW-er van Orionis vergeleken met deze benchmark.



De uitgangspositie bij de start van het plan van aanpak was een grote achterstand ten opzichte van deze benchmark. De landelijke cijfers vertonen een dalende trend tot en met 2020 als gevolg van bezuinigingen op het participatiebudget. Bij Orionis vertoont het verlies nagenoeg geen achteruitgang. De genoemde bezuinigingen vanuit het Rijk worden gecompenseerd door ingezette rendementsverbeteringen.

Conclusie en aanbevelingen

Tot 2017 lopen de ontwikkelingen binnen Orionis uit de pas met de landelijke trend. Teveel uitkeringen en te weinig uitstroom. Vanaf 2017 is er een positieve ontwikkeling waar te nemen in de uitstroom van klanten naar de arbeidsmarkt. Mede veroorzaakt door veranderende - positieve -omstandigheden op de arbeidsmarkt sluit Orionis zich aan bij de landelijke ontwikkelingen. Waardoor er een opwaartse dynamiek is waar te nemen in de bedrijfsvoering van Orionis.

Gelet op de beschikbare budgetten en het aantal klanten van Orionis, is continue monitoring van de resultaten van belang. De ingezette bezuiniging, het bevorderen van uitstroom en het blijven werken aan een efficiëntere bedrijfsvoering is evident aan het ingezette beleid van deze gemeenschappelijke regeling. Hierbij is van belang dat er geanticipeerd wordt op een vermindering van de middelen in 2020, als de vangnetregeling wegvalt. In 2019 wordt deze voor de laatste maal verstrekt. (verwachte opbrengst 1.3 miljoen).

Hoogachtend,

burgemeester en wethouders van Vlissingen,
de secretaris, de burgemeester,



mr. drs. ing. M. van Vliet



drs. A.R.B. van den Tillaar

Evaluatie Plan van Aanpak
2018
Orionis Walcheren

Januari 2019

1. Samenvatting	3
2. Aanleiding	4
3. Aanpak	5
4. Resultaten aanvalsplan bijstand	8
5. Resultaten transformatie Werkleerbedrijf	10
6. Vooruitblik 2019	11
7. Aanbeveling 2020	14

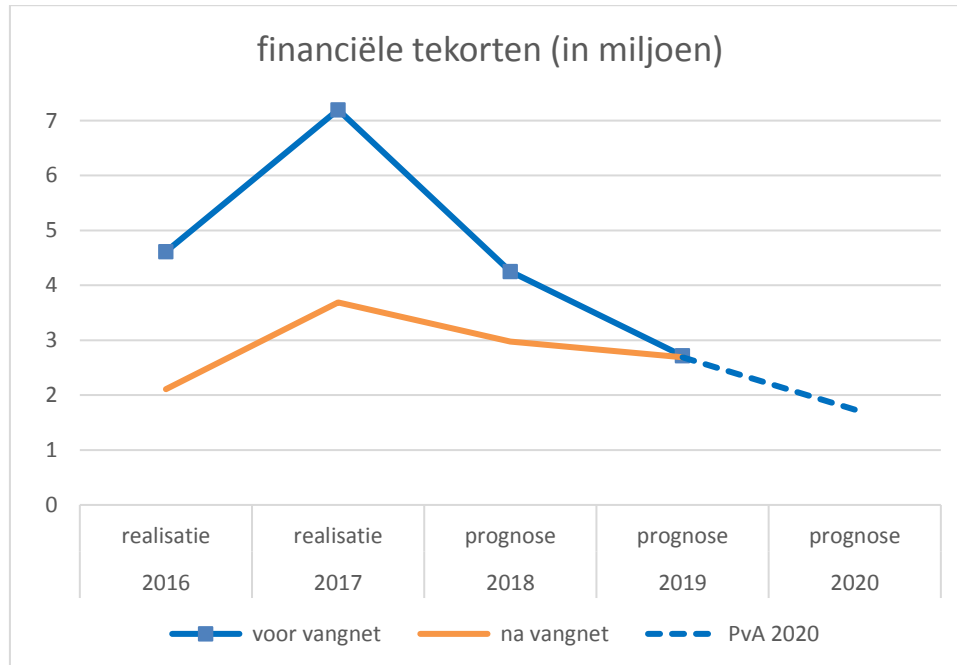
1. Samenvatting

Het financiële tekort tussen rijksvergoeding en uitkeringslasten is sinds 2013 steeds groter geworden. Er zijn teveel mensen afhankelijk van de bijstand. N.a.v. een onderzoek door Berenschot is een plan van aanpak opgesteld. Belangrijke uitgangspunten daarbij zijn: focus op werk, de klant blijvend in beeld en strikte aanpak.

De gemeenteraad heeft in 2017 en 2018 € 900.000 per jaar beschikbaar gesteld. Hiermee zijn extra resultaten ten opzichte van de landelijke trend gehaald. Het klantenaantal is met 261 klanten extra gedaald. Er zijn dus minder mensen afhankelijk van de bijstand. Hiermee wordt het tekort tussen rijksvergoeding en uitkeringslast verkleind. De investering is daarmee ook economisch rendabel.

Voor 2019 is eenzelfde bedrag begroot en een extra inspanning van 80 klanten. Dus nog minder mensen afhankelijk van de bijstand. Eind 2019 resteert er dan nog steeds een verschil tussen uitkeringslast en rijksvergoeding. Er zijn dan nog steeds teveel mensen afhankelijk van de bijstand. Daarom is het voorstel dit te continueren in 2020 en verder, om zo het break-even point te bereiken en te voorkomen dat de verschillen weer toenemen.

Onderstaand overzicht laat zien hoe het financiële tekort op Walcheren zich ontwikkeld heeft in de periode 2016 tot nu. Ook is de verwachting voor 2019 en 2020 weergegeven.



Naast uitkeringslasten richt het plan van aanpak zich ook op het rendement van het werkleerbedrijf. Door de analyses en efficiencyverbeteringen is het rendement over de afgelopen twee jaar dichterbij de landelijke benchmark toegegroeid. Ook dit is een doorgaand proces in 2019 en 2020 en verder.

2. Aanleiding

In opdracht van het DB heeft Berenschot een onderzoek uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn besproken in september 2016. De belangrijkste conclusies in het onderzoek zijn:

- Orionis is op de goede weg, maar bijstand is erg opgelopen
- Maak een aanvalsplan gericht op minder mensen in de bijstand. Richt het plan zowel op uitvoering als op beleid(suitgangspunten); minder mensen in de bijstand door instroombeperkende maatregelen en uitstroombevorderende maatregelen.
- Werk een strategie uit voor de toekomst van het Werkleerbedrijf
- Zorg voor SMART kaders en sturing; er kan meer focus, richting en transparantie worden aangebracht in de huidige doelen
- De beschikbare formatie van Orionis is fors minder dan gemiddeld. Het zal een flinke opgave betekenen om met de huidige formatie het bijstandsvolume omlaag te brengen.

Tegelijkertijd is in september 2016 een forse verlaging van de rijksvergoeding vanaf 2017 bekend geworden.

Extra middelen zijn nodig om uitvoering te kunnen geven aan een aanvalsplan. Deze notitie betreft de evaluatie over 2018. Doel van deze evaluatie is om vast te of de beoogde resultaten worden behaald. Ook wordt vooruitgekeken naar 2019 en 2020.

3. Aanpak

Naar aanleiding van dit onderzoek heeft Orionis Walcheren een plan van aanpak opgesteld voor 2017 tot en met 2020. Begin 2017 heeft het DB dit plan van aanpak gehonoreerd nadat de 3 gemeenteraden hierover hun zienswijze hadden gegeven. Voorlopig is uitgegaan van een 2-jarige periode 2017-2018 met een evaluatie-moment in ieder jaar. In de begroting 2019 is dit met een jaar verlengd.

Het plan van aanpak vormt de basis voor een verandering binnen Orionis Walcheren gericht op meer focus op werk en resultaatgerichtheid; kortom op het behalen van doelen die gericht zijn op het terugbrengen van de totale bijstandspopulatie: **minder mensen in de uitkering**. De acties vanuit het plan van aanpak zijn gericht op minder instroom en meer uitstroom. Dit gebeurt aan de hand van de volgende uitgangspunten:

1. Strikte aanpak: handhaving op afspraak = afspraak (doelmatigheid) en extra rechtmatigheidscontroles
2. Focus op werk: werk aan de voorkant van het proces: het werkgesprek
3. Iedere klant blijvend in beeld (de groep AO) maar focus op specifieke klantgroepen (statushouders, klanten waarvan de WW-uitkering eindigt, jongeren)
4. Nieuwe instrumenten inzetten om klanten te laten uitstromen: werkervaringsplek, korte interventies, project voorliggende voorzieningen
5. De vraagkant van de arbeidsmarkt is leidend: goede relatie van werkgeversdienstverlening met werkgevers en toepassen algemeen geaccepteerde arbeid

Het plan van aanpak is gebruikt om werkprocessen aan te passen en medewerkers op een andere meer op uitstroomgerichte wijze te laten werken. Daarnaast ook voor gewoon 'meer handen aan het bed'. De acties in het plan van aanpak zijn ingebed in de organisatie en werken ondersteunend aan elkaar. Om die reden is het niet mogelijk de resultaten van de losse acties te beoordelen, maar moet in de evaluatie naar de samenhang en het totaal gekeken worden.

Waar zijn de middelen concreet op ingezet:

Ad 1: Strikte aanpak: handhaving op afspraak = afspraak (doelmatigheid):

Orionis begeleidt inwoners naar werk op basis van de eigen verantwoordelijkheid, kracht en mogelijkheden van de inwoner. Hierbij kunnen diverse interventies ingezet worden. Dit traject is niet vrijblijvend. Hierbij geldt een wederkerigheid in afspraak = afspraak. De klant kan rekenen dat Orionis alle mogelijkheden inzet zodat re-integratie naar werk zo snel en goed mogelijk kan verlopen; de klant is verplicht om zich maximaal in te zetten om dit traject succesvol te laten zijn (de participatiewet kent rechten en plichten). Strikter dan in het verleden worden klanten gehouden aan het principe van afspraak = afspraak. Een correcte afhandeling van dit principe vraagt een extra inspanning, zoals het opstellen van een formele beschikking inclusief de mogelijkheden van hoor- en wederhoor, bezwaar en beroep. Resultaat is dat de 'vrijblijvendheid' steeds minder wordt en klanten steeds gericht meewerken aan het re-integratietraject, waar door de doorlooptijden korter worden en de kans op uitstroom groter wordt.

Extra rechtmatigheidscontroles: aan het verkrijgen van een uitkering zitten rechten, maar ook plichten. Bij de aanvraag wordt uitgebreid getoetst of een inwoner recht heeft op een uitkering op basis van allerlei gegevens. Daarna wordt de uitkering verstrekt, totdat de situatie van de klant veranderd (bijvoorbeeld de woonsituatie; inkomensituatie, etc.). De klant heeft de plicht om deze wijzigingen zelf te melden. Dit gebeurt niet altijd; bij rechtmatigheidscontroles blijkt dat tijdens de controles wijzigingen niet zijn doorgegeven, waardoor er geen recht meer op de uitkering is of de uitkeringshoogte veranderd moet worden. Deze extra controles vragen een extra inspanning, informatie moet opgevraagd worden en beoordeeld; resultaat is stopzetten of verminderen van uitkeringen.

Ad 2 en 5: Focus op werk en de arbeidsmarkt is leidend:

Primaire taak van Orionis is inwoners te begeleiden en ondersteunen zodat ze met een reguliere arbeidsplaats weer in hun eigen inkomen kunnen voorzien. De focus ligt op werk en een uitkering is een tijdelijke voorziening zolang er nog geen werk is. Orionis heeft de werkprocessen aangepast en hierbij het werkgesprek als een van de eerste stappen ingepland. Hierbij wordt bij alle inwoners die een uitkering aanvragen in beeld gebracht wat de afstand tot de arbeidsmarkt is, welke mogelijkheden de inwoner heeft om te re-integreren naar werk en welke mogelijkheden er in de arbeidsmarkt zijn. Binnen de werkwijze van Orionis werken we vanuit focusprofielen. Accountmanagement 'haalt' vanuit de vraag vanuit de arbeidsmarkt (het overleg met werkgevers op Walcheren) profielen/vacatures op (branche/sector gericht) waar voor de doelgroep van Orionis mogelijkheden liggen om te re-integreren naar werk. Vanuit de vraag vanuit de arbeidsmarkt en de mogelijkheden van de klant wordt een match of traject gedefinieerd zodat uitstroom naar werk mogelijk wordt. Een begeleidingstraject zo lang als nodig, maar ook zo kort als mogelijk. De gezamenlijke inspanning van klant en Orionis zijn continue gericht op re-integratie naar werk. Het uitkeringstraject en eventuele andere trajecten (bijzondere bijstand; schuldhulpverlening) lopen hieraan parallel. Trajecten zijn altijd maatwerk afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt en het focusprofiel. In de keten wordt hierbij intensief samengewerkt door accountmanagement, matcher, trajectbegeleider en werkbegeleider. Vanuit de middelen plan van aanpak is zowel deze andere werkwijze ontwikkeld en geïmplementeerd alsook extra menskracht op de verschillende taken ingezet om hiermee de resultaatafspraken (aantal klanten dat uitstroomt naar werk) waar te kunnen maken. Er is een relatie tussen de mate van inzet van medewerkers binnen de focusgroepen en de uitstroom naar werk (2018: 473 klanten). Binnen de re-integratietrajecten hanteren we het principe van werkplekieren. Alleen binnen een reële werkcontext is het mogelijk om op een methodische manier kennis, vaardigheden en competenties te ontwikkelen. Het principe van werkplekieren is geïmplementeerd binnen het werkleerbedrijf (voorheen sociale werkvoorziening).

Ad 4: Nieuwe en andere instrumenten:

Vanuit het principe: zo snel als mogelijk en zo lang als nodig, evalueren we binnen Orionis kritisch de interventies en trajecten die een bijdrage kunnen leveren richting re-integratie naar de arbeidsmarkt. Bepalend daarvoor is de vraag vanuit de arbeidsmarkt (welke eisen stelt de arbeidsmarkt ten aanzien van kennis, vaardigheden en competenties) en de mogelijkheden/afstand tot de arbeidsmarkt van de doelgroep. Daarbij zien we dat de afgelopen jaren de doelgroep zwakker wordt, er meer multi-problematiek nodig is en daardoor de intensiteit van begeleiding groter wordt. Middelen vanuit het plan van aanpak worden ingezet om deze andere en intensievere begeleiding mogelijk te maken.

Ad 3: Iedere klant in beeld:

In 2018 is Orionis gestart met middelen vanuit het plan van aanpak met een taskforce AO. Bij een grote groep klanten die al langer in de uitkering zitten is niet conform de methodiek van het werkgesprek bepaald wat de afstand tot de arbeidsmarkt is en de mogelijkheden tot re-integreren. Daarnaast is voor deel van de klantengroep bepaald dat zij geen directe mogelijkheden hebben tot re-integreren en dus behoren tot de deelgroep arbeidsontwikkeling. Binnen de taskforce AO zijn in 2018 een groep van ongeveer 800 klanten benaderd en gesproken. Bij deze groep is zowel een rechtmatigheid-hercontrole uitgevoerd als bepaald welke afstand tot de arbeidsmarkt er is en welke mogelijkheden deze klanten hebben.

Resultaat: vanuit de hercontrole is een aantal uitkeringen stopgezet omdat er geen rechtmatigheidsgrond meer was; vanuit de doelmatigheid is een aantal klanten in traject genomen om uiteindelijk weer aan de slag te gaan in de reguliere arbeidsmarkt. Deze aanpak zal ook in 2019 gecontinueerd worden. In maart 2019 zal een evaluatie van de lange termijn effecten opgeleverd worden voor de doelgroep die in oktober/november 2018 gesproken is (effect op uitstroom rechtmatigheid; effect van de re-integratietrajecten).

Daarnaast is ook de transformatie van het werkleerbedrijf opgenomen in het plan van aanpak. Naast werkvoorziening voor mensen met een beperking (SW en beschut werk) dient de leer/ontwikkelomgeving voor de re-integratie van mensen met een uitkering geïntegreerd en geoptimaliseerd te worden. Dit gebeurt aan de hand van:

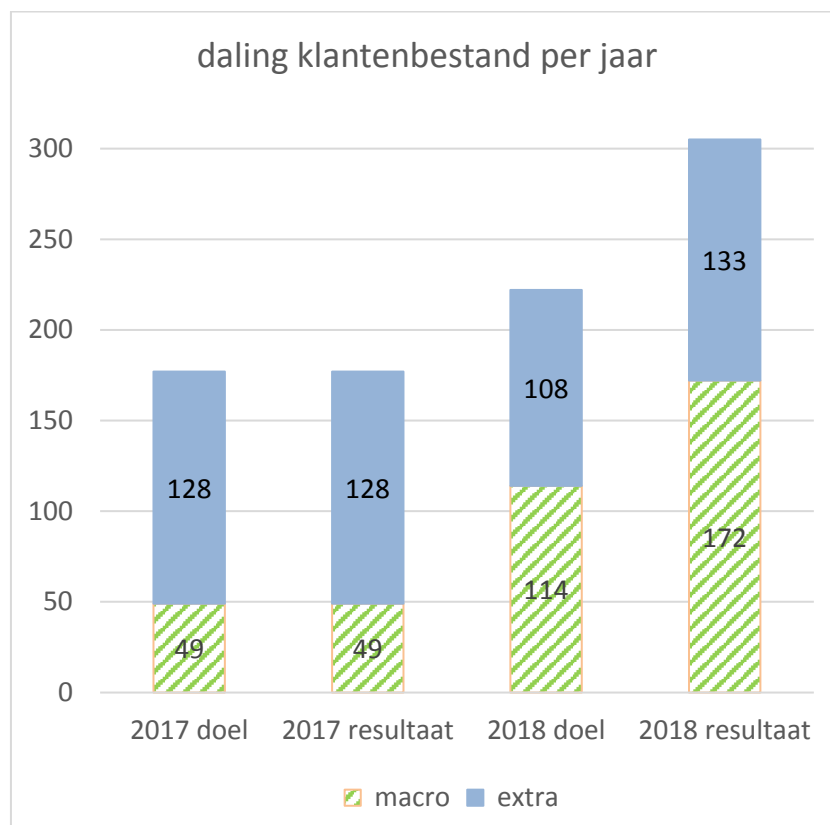
- Multidisciplinaire analyse werksoorten
- Detail analyses rendement werksoorten

4. Resultaten aanvalsplan bijstand

Het plan van aanpak is gebruikt om werkprocessen aan te passen en medewerkers op een andere meer op uitstroom gerichte wijze te laten werken. Daarnaast ook voor gewoon "meer handen aan het bed".

De acties in het plan van aanpak zijn ingebed in de organisatie en werken ondersteunend aan elkaar. Om die reden is het niet mogelijk de resultaten van de losse acties te beoordelen, maar moet in de evaluatie naar de samenhang en het totaal gekeken worden.

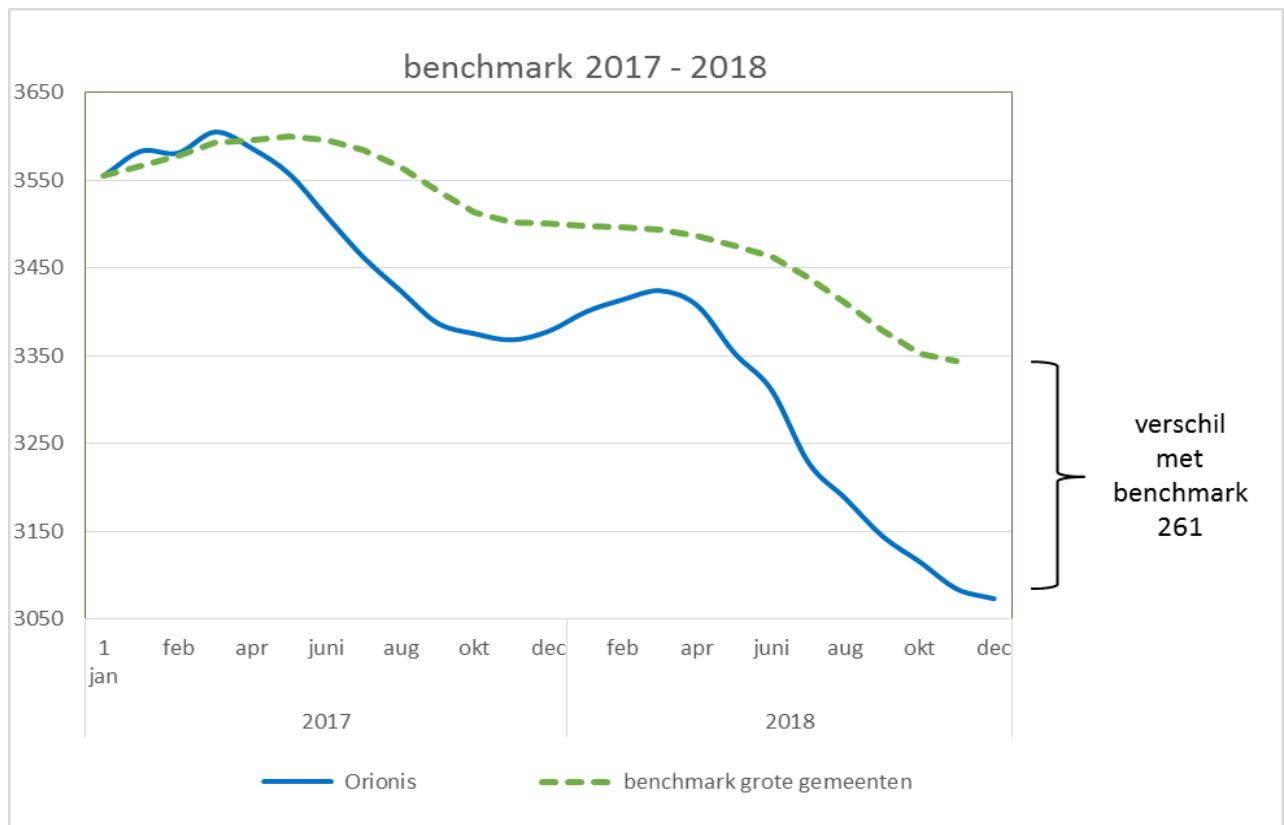
De resultaten van het plan van aanpak zijn af te meten aan de extra resultaten ten opzichte van de macro ontwikkeling van de bijstand. De macro ontwikkeling geeft de landelijke trend weer zoals gepubliceerd wordt door het ministerie (zie ook het kader op de volgende pagina). Zoals bekend loopt Orionis achter bij de landelijke ontwikkeling, wat de aanleiding was voor het plan van aanpak. Hieronder staan voor 2017 en 2018 de dalingen in het klantenbestand weergegeven.



In 2017 bedroeg de macro daling van het klantenbestand 49. De klantendaling bij Orionis bedroeg in dit jaar 177, wat neerkomt op een extra daling ten opzichte van de landelijke trend van 128 klanten.

In 2018 bedroeg de oorspronkelijke verwachte macro daling 114 klanten. De begroting bedroeg een klantendaling van 222 klanten. In de loop van het jaar is de macro daling opgehoogd naar 172 klanten. Daarbovenop heeft Orionis een extra klantendaling gerealiseerd van 133 klanten; 25 extra ten opzichte van de begroting. In totaal is het klantenaantal gedaald met 305 klanten.

Naast een vergelijking met de macro verwachtingen welke door het ministerie worden gepubliceerd, vergelijkt Orionis haar prestaties ook met vergelijkbare organisaties in de vorm van de Berenschot benchmark 'grote gemeenten'. Dit betreft realisatiecijfers van een groot aantal gemeenten en vertegenwoordigd ruim 50% van het landelijke klantenaantal. In de onderstaande grafiek zijn de maandcijfers van de afgelopen 2 jaar afgezet tegen deze benchmark. Hieruit blijkt dat Orionis over deze periode 261 klanten meer is gedaald dan de benchmark.



Macro en extra

De macro ontwikkeling betreft de gemiddelde ontwikkeling in Nederland. Door allerlei oorzaken (economie, statushouders, overheidsbeleid) stijgt of daalt het klantenaantal. De Rijksvergoeding stijgt of daalt mee met dit klantenaantal.

Een ontwikkeling bij de gemeente die gelijk is aan de macro ontwikkeling kan dus stijgend of dalend zijn, maar levert financieel geen verschil op. De vergoeding stijgt of daalt mee.

Alleen wanneer de ontwikkeling bij de gemeente beter is dan de macro ontwikkeling ontstaat financieel voordeel.

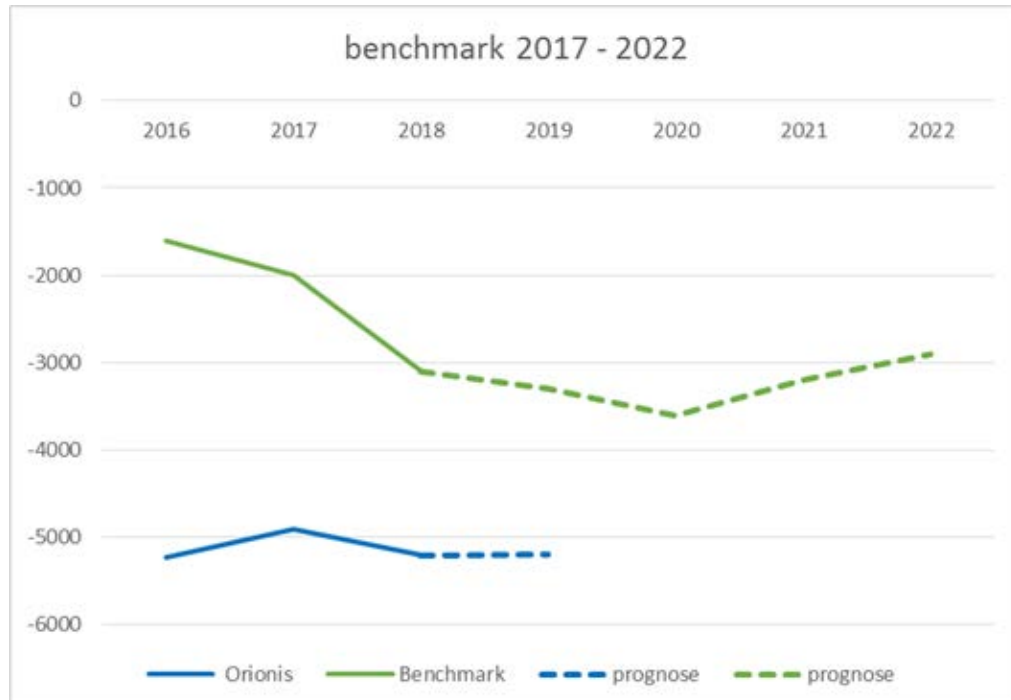
Daarom splitsen we de cijfers altijd in 2 onderdelen: **macro** en **extra**. **Macro** is wat Orionis sowieso moet bereiken, en levert financieel geen voordeel op. Dit is voor Orionis dus een benchmark. **Extra** is het resultaat bovenop de macro ontwikkeling, en levert dus wel financieel voordeel op.

5. Resultaten transformatie Werkleerbedrijf

Het werkleerbedrijf maakt de transformatie door van sociaal werkbedrijf naar een werkleerbedrijf. Naast een beschutte werkplek voor medewerkers met een SW-indicatie, ook als omgeving waar middels werkpleklers klanten competenties kunnen opdoen zodat de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt. Een werksoort moet daartoe aansluiten bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt, zodat binnen de werksoort re-integratie trajecten uitgevoerd kunnen worden. Jaarlijks wordt vastgesteld om welke gronden een werksoort aanwezig is: Behoud SW-werkgelegenheid, werkpleklers of faciliterend aan de interne organisatie.

Om de prestaties van het Werkleerbedrijf te monitoren worden jaarlijks alle werksoorten tegen het licht gehouden. Op basis van deze jaarlijkse beoordeling worden verdiepende analyses gehouden voor een aantal werksoorten en besluiten tot omvorming of stoppen genomen. Op deze manier wordt op een gestructureerde manier de bijdrage van het Werkleerbedrijf aan de doelstellingen van de organisatie vergroot en het rendement van het Werkleerbedrijf verbeterd.

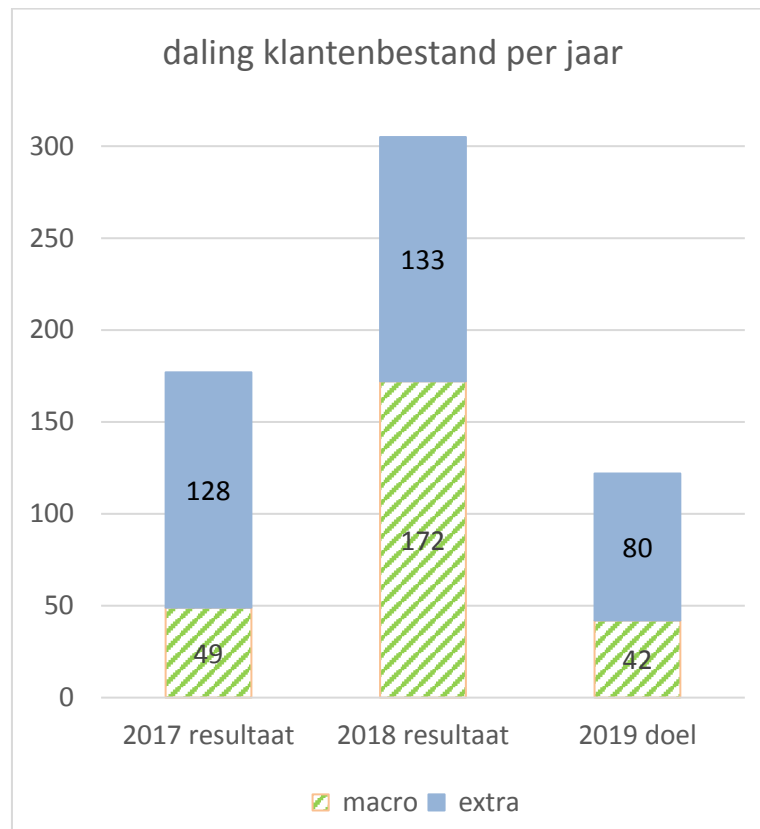
De financiële prestaties van het Werkleerbedrijf worden beoordeeld door deze af te zetten tegen de benchmark. De benchmark betreft het gemiddelde rendement van alle landelijk SW organisaties zoals jaarlijks gepresenteerd door Cedris. Hieronder is het verlies per SW-er van Orionis vergeleken met deze benchmark.



De uitgangspositie bij de start van het plan van aanpak was een grote achterstand ten opzichte van deze benchmark. De landelijke cijfers vertonen een dalende trend tot en met 2020 als gevolg van bezuinigingen op het participatiebudget. Bij Orionis vertoont het verlies nagenoeg geen achteruitgang. De genoemde bezuinigingen vanuit het Rijk worden gecompenseerd door ingezette rendementsverbeteringen.

6. Vooruitblik 2019

In 2019 wordt het plan van aanpak doorgezet. Ook voor dit jaar zijn de middelen beschikbaar gesteld. Dit betekent dat ook in 2019 extra klantending ten opzichte van de macro cijfers is begroot.



Het plan van aanpak en de bijbehorende resultaten resulteren in dalende tekorten op het BUIG-budget. De extra daling over 2017 tot en met 2019 (begroot) bedraagt tezamen 341 klanten. Dit betekent een bespaard uitkeringsbedrag van € 7,8 miljoen op drie jaar. Hier tegen over staat een investering van € 900.000 per jaar en dus € 2,7 miljoen op drie jaar.

De resultaten komen ook terug in lagere tekorten op het BUIG budget. Hierbij spelen echter twee andere factoren een rol:

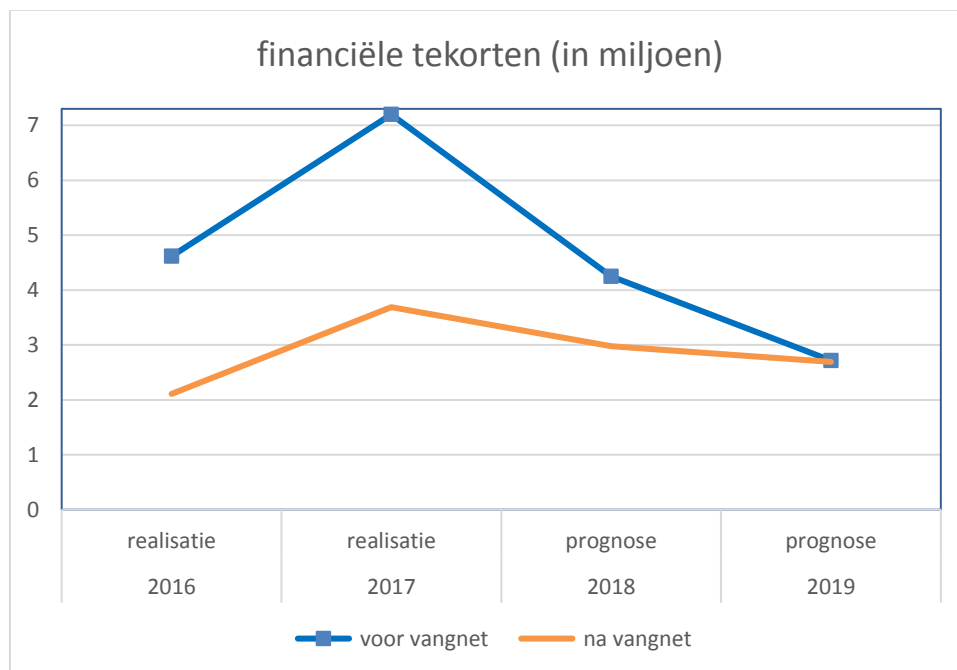
1. Vanaf 2017 is een gewijzigd verdeelmodel toegepast voor toekenning van de rijksmiddelen aan de gemeenten. Dit betekende voor Walcheren een forse verlaging van de vergoeding en daarmee een forse stijging van het tekort. De gemeenten hebben bezwaar aangetekend tegen deze aanpassing aangezien dit volgens hen te weinig rekening houdt met de lokale omstandigheden.
2. Naast de Rijksvergoeding voor de uitkeringslasten is een vangnetuitkering van kracht (zie kader). De vangnetuitkering is een extra landelijke bijdrage, die de gemeentelijke bijdrage verlaagt als de uitkeringslast hoger is dan de Rijksvergoeding.

Bij het lager worden van deze uitkeringslast wordt de extra bijdrage ook lager. De lagere tekorten leveren dus maar beperkt voordeel voor gemeenten op zolang zij recht hebben op

een vangnetuitkering. Een deel van het voordeel wordt immers afgeroomd door een lagere vangnetuitkering.

Overigens wordt zonder een plan van aanpak geen extra bijdrage gegeven door het rijk. De gemeente moet aantoonbaar extra inspanning leveren om de klantaantallen en tekorten omlaag te brengen.

In de onderstaande grafiek staan de tekorten weergegeven in de afgelopen jaren. Zowel de tekorten voor de vangnetuitkering (bruto tekort) als de tekorten na toekenning van de vangnetuitkering (netto tekort).



Tevens is te zien dat in 2019 het bruto tekort zover is gedaald dat geen recht meer is op een vangnetuitkering. Vanaf 2020 zullen verdere besparingen op uitkeringen dus een volledig financieel voordeel opleveren voor de gemeenten.

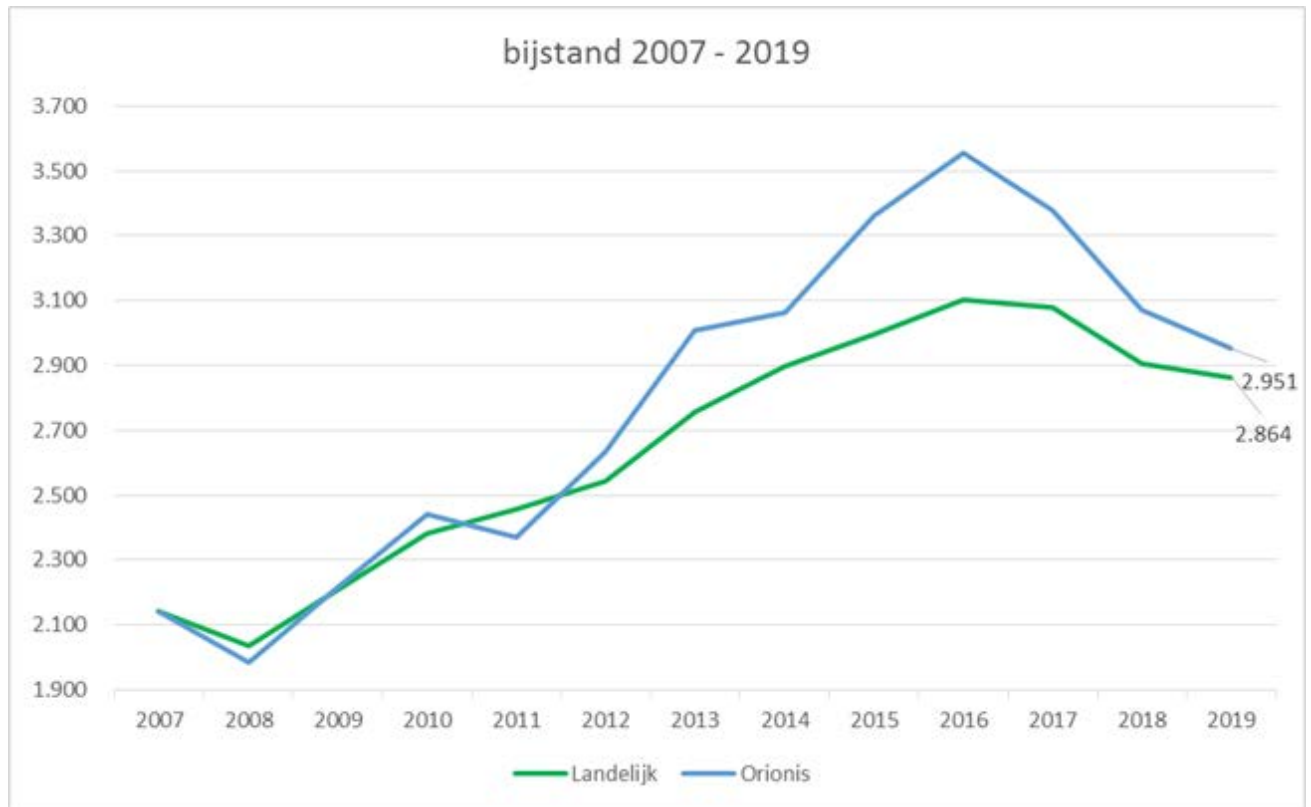
Vangnetuitkering

Gemeenten met grote tekorten ontvangen een extra vergoeding van het Rijk: de vangnetuitkering. Komt een gemeente meer dan 10% tekort op de vergoeding voor bijstandslasten, dan wordt het meerdere boven die 10% volledig vergoed middels de vangnetuitkering. Over een tekort tussen de 5% en 10% krijgt de gemeente de helft vergoed middels de vangnetuitkering. Door het toekennen van een vangnetuitkering daalt dus het netto tekort van de gemeenten. (voor 2019 en verder resp. 12,5% en 7,5%)

Andersom betekent dit dat bij een dalend bruto tekort op de Rijksvergoeding ook de vangnetuitkering mee daalt, die dus een deel van dit voordeel afroemt. Dat maakt dat de financiële effecten van het Plan van Aanpak nog niet volledig ten goede van de gemeente komen in de afgelopen jaren.

Door de goede resultaten daalt ook de vangnetuitkering, in 2019 is deze nog zeer beperkt en in 2020 is er geen recht meer op een vangnetuitkering. Dit betekent dat financiële voordelen niet meer afgeroomd worden door de vangnetuitkering maar volledig toekomen aan de gemeenten.

Een vergelijking met de benchmark over een langere periode geeft het volgende beeld van de klantaantallen:



Hierin zijn drie periodes te onderscheiden.

- In de periode tot en met 2011 beweegt het klantenaantal van Orionis zich gelijk aan de benchmark.
- Van 2012 tot en met 2016 blijft Orionis sterk achter bij de landelijke ontwikkeling.
- Vanaf 2017 ontstaat een knik en beweegt Orionis zich weer richting de benchmark.

De middelste periode betreft de periode van de reorganisatie en is gewerkt met een ingekrompen personeelsbestand. De afgelopen periode is het besef gekomen dat extra middelen niet alleen nodig zijn voor extra prestatie ten opzichte van de macro ontwikkelingen maar ook deels om de macro ontwikkeling te kunnen volgen. Dit wordt ondersteund door het onderzoek van Berenschot waarin wordt geconstateerd dat de beschikbare formatie van Orionis fors lager is dan gemiddeld.

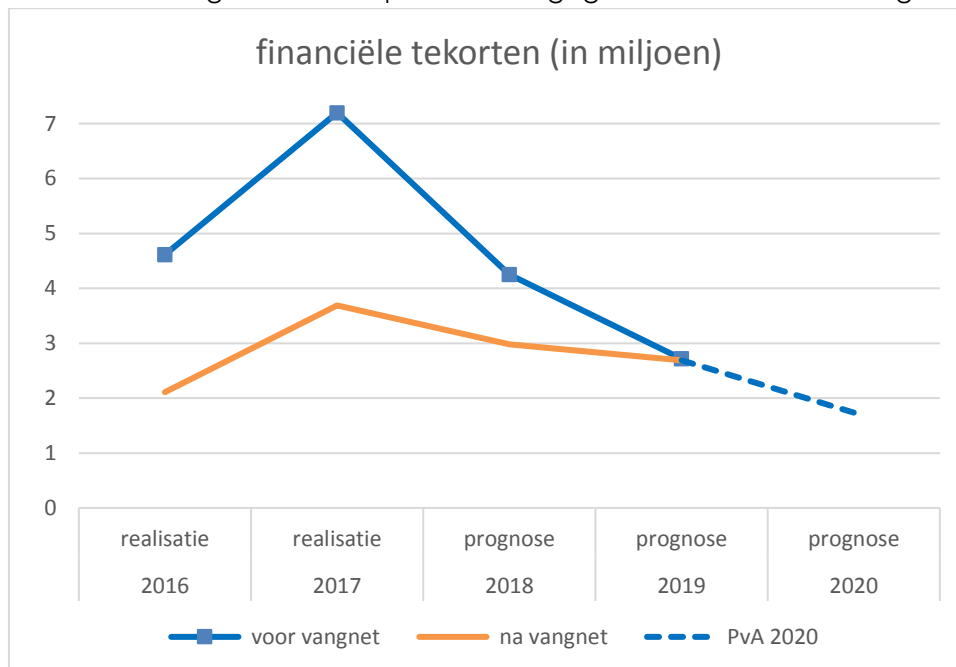
7. Aanbeveling 2020

Uiteindelijk doel van het plan van aanpak en een meerjarige uitvoering daarvan is om het klantenaantal (het aantal inwoners die bijstandsuitkering krijgen) dusdanig te verlagen dat de uitkeringslast onder het landelijk gemiddelde ligt. Hoever staan we hiermee eind 2019? Hiervoor zijn twee benaderingen mogelijk.

Ten eerste aan de hand van de meerjarige benchmark cijfers. Uit de grafiek 'bijstand 2007 – 2019' in het vorige hoofdstuk is af te leiden dat Orionis eind 2019 87 klanten meer heeft dan de benchmark. Ten tweede aan de hand van de tekorten ten opzichte van het BUIG budget. Als we het begrote tekort terug rekenen naar een klantenaantal blijkt hier uit dat Orionis eind 2019 194 klanten meer heeft dan waarvoor het middelen ontvangt. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de gemeenten bezwaar maken tegen de hoogte van dit budget.

In deze evaluatie over 2017 en 2018 is gebleken dat de bereikte besparingen de investering ruimschoots overstijgen. Tevens geven de voorgaande berekeningen aan dat verdere daling noodzakelijk is. Een verdere structurele daling van het klantenaantal in de komende jaren en de daarvoor noodzakelijke continuering van de huidige aanpak zijn afhankelijk van een structurele en meerjarige inzet van middelen. De aanbeveling is dan ook om in 2020 en de meerjarenraming opnieuw de plan van aanpak middelen beschikbaar te stellen.

Aangezien in 2020 geen vangnetuitkering wordt ontvangen, leveren verdere besparingen direct financieel voordeel voor de gemeenten op. Dit is weergegeven in onderstaande grafiek.



In het plan van aanpak is aangegeven om afspraken over de personele bezetting te relateren aan de hoogte van het klantenaantal. Dit om in de toekomst grote tekorten op het BUIG budget te voorkomen en een efficiënte inzet van middelen te garanderen. De aanbeveling is om dit in te laten gaan, zodra de verschillen met de landelijke trend volledig zijn ingelopen.