

## Beleidsplan WerkSaam Westfriesland 2018-2021 Iedereen laten participeren

### Inleiding

Dit beleidsplan van WerkSaam is opgesteld voor de periode van 2018-2021. Het eerste beleidsplan na de oprichting van WerkSaam was vooral gericht op het invoeren van de nieuwe Participatiewet. Na bijna 3 jaar ervaring met de uitvoering van de nieuwe wet, weten we veel beter wat werkt en wat beter kan.

Met dit nieuwe plan kan WerkSaam beter inspelen op de veranderende situatie op de arbeidsmarkt. De afgelopen 3 jaar was er sprake van een voorzichtig economisch herstel. Ook in onze arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord neemt het aantal banen toe (zie hoofdstuk 2.3). Ondanks de hoge uitstroom naar werk was de instroom groter en is het aantal mensen in de bijstand toegenomen (zie hoofdstuk 2.4). Aan WerkSaam de uitdaging om er de komende periode voor te zorgen dat ook deze mensen op een goede manier geholpen worden aan werk, inkomen en ontwikkeling.

Het beleidsplan voor de jaren 2018-2021 is geschreven als leidraad voor iedereen die te maken heeft met WerkSaam. Intern zijn dat de eigen medewerkers en bestuursleden. Extern zijn dat de 7 gemeenteraden, WerkSaam-cliënten en SW-medewerkers en alle betrokken partijen.

Voor het samenstellen en uitwerken van dit plan heeft WerkSaam gebruikgemaakt van de input van de 7 gemeenteraden, eigen medewerkers en de cliëntenraad. Daarnaast zijn de arbeidsmarkt en interne organisatie geanalyseerd, is het beleidsplan uit 2015 geëvalueerd en zijn ontwikkelingen in het vakgebied in kaart gebracht.

### Leeswijzer

Het beleidsplan is zo ingedeeld dat het eerst inzoomt op de eigen organisatie en de analyse van de arbeidsmarkt en het beleid van de afgelopen 3 jaar. Hoofdstuk 1 omschrijft de missie en de strategie van WerkSaam en in hoofdstuk 2 analyseren we alle factoren die invloed uitoefenen op het beleid van WerkSaam.

Na een omschrijving van de belangrijkste WerkSaam-doelgroepen in hoofdstuk 3, introduceren we in de hoofdstukken 4 t/m 10 het beleid voor de komende jaren. Daarbij wordt steeds aangegeven waarom we bepaalde beleidskeuzes hebben voorgezet of gewijzigd. Hoofdstuk 11 is tot slot de financiële paragraaf.

## Hoofdstuk 1 – Missie, visie, strategie en organisatie

WerkSaam is op 1 januari 2015 opgericht om in opdracht van de 7 Westfriesse gemeenten onder meer de Participatiewet en de voormalige Wsw uit te voeren. WerkSaam wil dat doen vanuit een duidelijke missie, visie en strategie en met een voor alle betrokkenen herkenbaar gezicht.

Iedereen die in Westfriesland kan participeren, willen wij mee laten doen. Voor WerkSaam betekent participeren waar mogelijk meedoen in betaald werk. De talenten van mensen en de wensen van de werkgever staan daarbij centraal. WerkSaam gaat uit van de eigen kracht van mensen. Het doel van WerkSaam is vooral passend werk te vinden voor mensen. Regulier werk waar dat kan en beschut werken waar het nodig is.

### 1.1 Onze missie

Het is onze missie om dé arbeidsbemiddelaar van Westfriesland te zijn. Wij staan voor werk, ontwikkeling van onze cliënten en inkomen.

### 1.2 Onze visie

WerkSaam is ervan overtuigd dat werken loont in de brede zin van het woord en wil dat iedereen naar vermogen meedoet aan het arbeidsproces. WerkSaam maakt dit mogelijk door maatwerk te leveren op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsontwikkeling en inkomensondersteuning.

---

### **1.3 Onze kernwaarden**

WerkSaam heeft vier kernwaarden, die bepalend zijn voor onze werkwijze en relatie met medewerkers, cliënten, klanten en stakeholders. Vanuit deze waarden bouwen wij verder aan een WerkSaam Westfriesland:

*Open* transparantie in alles wat we doen.

*Ondernemend* resultaat behalen.

*Professioneel* een kwalitatieve dienstverlening.

*Verbindend* samenwerken met partners, om met elkaar één doel te bereiken.

### **1.4 Onze organisatiestrategie**

WerkSaam wil iedereen die kan en wil naar vermogen laten werken. We werken aan duurzame arbeidsmarktoplossingen en dragen hiermee bij aan een gezonde arbeidsmarktregio. Door te investeren in werk, in combinatie met handhaving, ontvangt iemand alleen een uitkering als dit echt nodig is. Dit draagt bij aan een gevoel van rechtvaardigheid en draagvlak voor de sociale zekerheid. Verder beperken we het aantal laaggeletterden in Westfriesland, want taal is de sleutel naar volwaardig meedoen in de samenleving.

Iedereen heeft recht op werk. WerkSaam maakt dit mogelijk door maatwerk te leveren op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsontwikkeling en (tijdelijke) inkomensondersteuning. Het liefst voorkomen wij dat iemand een beroep op bijstand moet doen. Werkervaring is ons instrument op weg naar betaald werk. Zo is werken met behoud van uitkering onderdeel van een re-integratieplan en draagt het bij aan een duurzame uitstroom naar betaald werk.

#### **Wat kunnen cliënten van ons verwachten?**

Wij kennen onze cliënten goed en door het geven van aandacht investeren we in hun persoonlijke ontwikkeling. We coachen en stimuleren en zijn alleen streng als dat nodig is. Onze cliënten hebben invloed op hun re-integratieplan en voelen zich daardoor eigenaar van het plan. Binnen de kaders van de wet zoeken wij steeds naar mogelijkheden om duurzame plaatsingen op de arbeidsmarkt te realiseren.

#### **Wat kunnen opdrachtgevers van ons verwachten?**

Werk is voor WerkSaam het belangrijkste re-integratieinstrument. Door partnerschappen met opdrachtgevers hebben wij een veelzijdig werkaanbod in onze leer-werkbedrijven. Wsw'ers kunnen blijvend (beschut) werken en cliënten krijgen een kans om zich te ontwikkelen op weg naar regulier werk.

#### **Wat kunnen werkgevers van ons verwachten?**

Wij kennen de werkgevers in onze regio en die werkgevers zijn bekend met het WerkgeversServicepunt. Vanuit het servicepunt geven wij advies en ondersteunen we werkgevers bij personeelsvraagstukken. Maatschappelijk verantwoord ondernemen staat centraal bij onze partnerschappen met werkgevers.

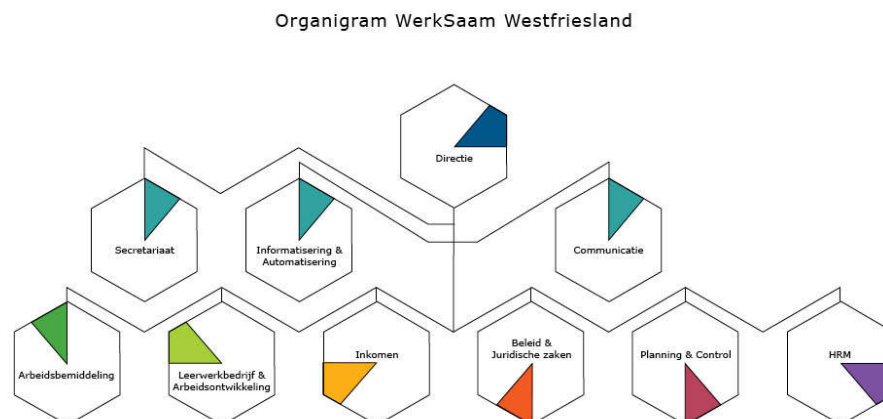
#### **Wat kunnen partners van ons verwachten?**

Wij werken samen met organisaties die ons kunnen aanvullen om onze missie waar te maken. Onze partners zijn onder meer gemeenten, UWV, RPA NHN, zorginstellingen, vrijwilligersorganisaties en het onderwijs. Speciale aandacht is er voor samenwerking met de gebiedsteams en de partners in het jongerenloket. We werken complementair en daar waar nodig verwijzen we cliënten door naar onze partners voor de juiste ondersteuning.

#### **Wie zijn de WerkSaam-medewerkers?**

De medewerkers van WerkSaam zijn professioneel en weten wat er speelt in de organisatie en in de samenleving. We voelen ons verbonden aan de doelen en de visie. Wij werken in een cultuur van vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid. Wij leren en verbeteren continu.

## 1.5 Organigram – organisatiestructuur WerkSaam



**Figuur 1** | Organigram WerkSaam Westfriesland

Om werkgevers te bedienen werkt WerkSaam samen met het UWV in het WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord. In paragraaf 7.1 wordt verder ingegaan op het WerkgeversServicepunt. WerkSaam heeft een Cliëntenraad (zie 1.8) en een OR.

### 1.6 Wat is onze opdracht?

WerkSaam heeft verschillende kerntaken die voortvloeien uit verschillende wetten. Wat deze wetten en dus onze opdrachten bindt, is het ondersteunen van mensen naar werk en tijdelijk inkomen als zij hier niet zelfstandig toe in staat zijn.

De meeste mensen die WerkSaam ondersteunt, hebben een uitkering. Maar er zijn ook mensen zonder uitkering die wij bemiddelen naar werk, bijvoorbeeld jongeren.

### Overzicht wetten, regels en WerkSaam-doelgroepen

Wet- en regelgeving	Inkomenssituatie van de cliënten
Participatiewet, IOAW en IOAZ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bijstandsgerechtigden</li> <li>2. Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)</li> <li>3. Wajonggerechtigden, uitsluitend voor het onderdeel 'beschut werk' van de Participatiewet</li> <li>4. Werknemers met een baan in het kader van de voorziening beschut werk</li> <li>5. Werkenden met loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet</li> </ol>
Bbz	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zelfstandig ondernemers met een inkomen onder bijstandsniveau</li> <li>2. Bijstandsgerechtigden die als zelfstandig ondernemer aan de slag kunnen</li> <li>3. Oudere zelfstandigen (55+) met een niet-levensvatbaar bedrijf</li> <li>4. Zelfstandigen die hun bedrijf willen beëindigen.</li> </ol>
Wsw	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Werknemers met een baan in het kader van de Wsw</li> </ol>
Het onderdeel 'aanpak laaggeletterdheid' van de Wet educatie en beroeps onderwijs (WEB)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Volwassenen (18 jaar en ouder) die moeite hebben met lezen en schrijven:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Werkenden</li> <li>2. Uitkeringsgerechtigden</li> <li>3. Nuggers</li> </ol> </li> </ol>

**Tabel 1** | Wet- en regelgeving in relatie tot de verschillende doelgroepen qua inkomenssituatie

### 1.7 Dienstverleningsconcept en doelstellingen

WerkSaam werkt op basis van het model van in-, door- en uitstroom. Onze uitgangspunten zijn daarbij:

- WerkSaam gaat voor passend werk voor de cliënt/SW-medewerker, waarbij iedere gewerkte dag er één is.
- Werken moet lonen.

Ons dienstverleningsconcept richt zich op de uitstroom van cliënten naar regulier werk. De realiteit is dat een groot deel van onze cliënten niet of niet volledig uit de uitkering kan komen. Deze cliënten doen wij een passend aanbod. Als het om zorgcliënten gaat, dragen we ze over aan de gemeente. In paragraaf 3.6 wordt verder ingegaan op de zorgcliënten.

Instroom door:	Doorstroom van:	Uitstroom naar:
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Een lichamelijke of psychische beperking</li><li>2. Een taalprobleem</li><li>3. Onvoldoende vaardigheden of werkervaring</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bemiddelbare cliënten</li><li>2. Ontwikkelbare cliënten</li><li>3. Zorgcliënten</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Betaald werk:<ul style="list-style-type: none"><li>- volledig</li><li>- deeltijd</li></ul></li><li>2. Betaald werk met ondersteuning:<ul style="list-style-type: none"><li>- loonkostensubsidie</li><li>- beschermt werk</li></ul></li></ol>
Doelstelling: <b>Beperken uitkeringslast</b>	Doelstelling: <b>Ontwikkelen cliënten</b>	Doelstelling: <b>Bevorderen uitstroom</b>

**Figuur 2 | Doelstellingen WerkSaam**

### 1.8 Cliëntenraad WerkSaam

WerkSaam heeft een cliëntenraad die het bestuur adviseert. Nieuwe beleidsvoorstellen worden voor advies voorgelegd aan de cliëntenraad. De cliëntenraad hanteert een meetlat bij het beoordelen van beleidsvoorstellen en toetst op:

- Respect
- Rechtvaardigheid
- Communicatie
- Menselijke Benadering

De raad bestaat uit een afspiegeling van de cliënten en vertegenwoordigers van de 7 gemeenten. De cliëntenraad wordt ambtelijk ondersteund door WerkSaam.

In het document Verordening cliëntenparticipatie WerkSaam Westfriesland 2015 zijn de afspraken over de cliëntenraad vastgelegd.

### 1.9 Privacybeleid

WerkSaam gaat zorgvuldig om met persoonsgegevens. Om te zorgen voor de bescherming van persoonsgegevens wordt bij elk informatieverzoek beoordeeld of er een wettelijke verplichting is. Ook wordt onderzocht waar de gevraagde informatie voor wordt gebruikt en of deze informatie ook daadwerkelijk noodzakelijk is. Als het gaat om bijzondere persoonsgegevens (bijvoorbeeld iemands godsdienst of medische gegevens), mogen gegevens alleen worden uitgewisseld met toestemming van de betrokkene. WerkSaam stelt het privacybeleid in overleg met de Westfriesse gemeenten op. Op het moment dat dit beleidsplan is geschreven, is het Westfriesse privacybeleid nog niet bekend.

## Hoofdstuk 2 – Analyse eigen organisatie en werkveld

Om goede beleidskeuzes te maken, kijken we niet alleen naar de ruimte die de Participatiewet ons daarvoor laat. Ervaringen en keuzes uit het recente verleden spelen een rol. En niet onbelangrijk, de input van de 7 Westfriesse gemeenteraden. Daarnaast vraagt het maken van beleidskeuzes om analyses. Er is daarom een analyse gemaakt van de arbeidsmarkt en het cliëntenbestand, met als peildatum 1 juli 2017.

Al deze ingrediënten, getoetst aan recente onderzoeksresultaten, vormen de basis voor de beleidskeuzes. Die keuzes worden in hoofdstuk 4 weergegeven en in de daarop volgende hoofdstukken toegelicht.

### 2.1 Keuzes in de eerste 3 jaar WerkSaam

WerkSaam voert de Participatiewet vanaf 1 januari 2015 uit. Naast de beleidsmatige keuzes, zijn er de afgelopen 3 jaar ook strategische keuzes in de uitvoering gemaakt. Deze keuzes hebben invloed op de resultaten:

- Arbeidsmarktbeleid en re-integratie worden regionaal opgepakt en uitgevoerd in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord.
- Er is ingezet op zowel kansrijke cliënten als op kwetsbare doelgroepen, zoals jongeren en arbeidsgehandicapten. Door ‘kansrijken’ naar werk te bemiddelen, is geprobeerd het bestand te laten dalen. Nu de economie echt aantrekt, neemt het aantal ‘kansrijken’ af en blijven vooral de kwetsbare groepen over. Deze kwetsbare groepen vragen speciale aandacht. Niet alleen door begeleiding, maar ook door maatschappelijk verantwoord ondernemen bij werkgevers te promoten, krijgen deze groepen een kans.

- De vraag van werkgevers staat centraal bij de bemiddeling naar werk.
- We zijn gestart zonder doelgroepenbeleid, vanuit de gedachte dat iedere werkzoekende ongeacht zijn achtergrond hetzelfde probleem heeft, namelijk het niet hebben van werk. Inmiddels is duidelijk dat bepaalde groepen (bijvoorbeeld jongeren en vergunninghouders) een specifiekere aanpak vragen. Daar is ook op ingezet.
- We zijn streng aan de poort, door bijvoorbeeld alle aanvragen te screenen op frauderisico's, maar ook door nieuwe instroom snel te laten starten met een re-integratietraject.
- Hoewel het beleid voorschrijft dat we inzetten op sanctioneren bij het niet nakomen van afspraken in het kader van re-integratie, blijkt dat we in de praktijk weinig maatregelen opleggen. In hoofdstuk 8 wordt verder ingegaan op handhaving nieuwe stijl.
- We houden de dienstverlening laagdrempelig en soepel. Toch werden we door collega's in de regio soms nog als star ervaren en streng op de regels. Het besef dat meer maatwerk nodig is, is aanwezig, maar de vraag is soms hoe dit vorm te geven zonder dat willekeur ontstaat. In hoofdstuk 4 is beschreven hoe we daar vorm en inhoud aan willen geven met de strategische visie en het werken met de omgekeerde toets.
- We zetten steeds meer in op leren en werken, altijd in samenwerking met een branche of een werkgever.

#### **Artikel | Onderzoek naar Participatiewet**

*Recent zijn er 2 onderzoeken gepubliceerd over hoe gemeenten goede resultaten kunnen halen bij de uitvoering van de Participatiewet.*

*Het onderzoek van Divosa in samenwerking met Atlas 'Van budget naar besteding' laat zien dat gemeenten succesvol zijn als zij:*

1. zich focussen op de 'kansrijken';
2. streng zijn aan de poort (handhaving);
3. cliënten activeren en deeltijdwerk stimuleren.

*Daarnaast blijkt uit door TNO ontwikkelde wetenschappelijk onderbouwde instrumenten en methoden dat de regionale aanpak het beste werkt. Immers, bedrijfsnetwerken, onderwijsinstellingen en innovatie-initiatieven zijn meestal regionaal georganiseerd.*

*Daarnaast wijst TNO op het feit dat je wel een moreel appel kunt doen op werkgevers om mensen aan te nemen, maar het werkt alleen als het bij die onderneming past. Dus aansluiten bij het waardepakket en de vraag van de werkgevers. TNO ziet kansen bij bedrijven die nieuwe producten maken, productie terughalen uit het buitenland (reshoring) en het organiseren van regionale loopbaanpaden om nieuwe beroepsvaardigheden te leren.*

De keuzes die WerkSaam heeft gemaakt lijken, zoals uit de onderzoeken blijkt, in de basis de goede te zijn. Aandachtspunten zijn het activeren van cliënten door vrijwilligerswerk en het stimuleren van deeltijdwerk.

## **2.2 Input 7 Westfriese gemeenteraden**

WerkSaam heeft de beleidsevaluatie van de eerste anderhalf jaar WerkSaam besproken met de Westfriese gemeenteraden. Aan de raden is tijdens die gesprekken gevraagd om input te leveren voor het nieuwe beleidsplan. De bespreking was vormvrij, waardoor de input varieert. Toch is er een rode draad uit te halen omdat een aantal onderwerpen in alle raden wel ter sprake kwam. De samenvatting van deze besprekingen met de raden vindt u in bijlage 1.

De belangrijkste punten voor dit beleidsplan zijn:

#### **Extra aandacht voor jongeren en ouderen**

Door bijna alle gemeenteraden is gevraagd om extra aandacht voor jongeren (tot 27 jaar) en ouderen (45-60 jaar). Daarnaast is gevraagd om extra aandacht voor vergunninghouders en voor de doelgroep beschut werken.

Deze doelgroepen worden in hoofdstuk 3 verder uitgewerkt met voorstellen om deze groepen naar werk te kunnen bemiddelen.

#### **Veelgenoemde raadsonderwerpen**

Naast extra aandacht voor de doelgroepen zijn er nog 4 onderwerpen genoemd die in de meeste raden aan de orde zijn geweest:

- verdringing (zie paragraaf 7.1.2)
- vrijwilligerswerk/de tegenprestatie (zie paragraaf 6.4)
- zorgcliënten en samenwerking met de gemeenten/gebiedsteams

(zie paragraaf 3.6)

- samenwerking met gebiedsteams (zie hoofdstuk 3)

## **2.3 Arbeidsmarktanalyse**

In deze paragraaf zoomen we in op de landelijke, regionale (Noord-Holland Noord) en Westfriese ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

### **2.3.1 Landelijke ontwikkelingen**

De informatie over de landelijke arbeidsmarktontwikkelingen is afkomstig van het Centraal Planbureau (CPB), het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de periodieke publicaties van het UWV.

#### **Stabiele economische groei**

De Nederlandse economie groeit verder, met groeipercentages van rond de 2% voorspelde het CPB in maart 2017. Voor de middellange termijn tot en met 2021 gaat het CPB uit van een groeipercentage van 1,7%.

#### **Vooraf in 2017 groei werkgelegenheid**

De komende 2 jaar groeit het aantal banen met ruim 225 duizend naar 10,2 miljoen banen. Jaarlijks ontstaan er ongeveer 900 duizend vacatures door uitbreiding van het personeelsbestand of vervanging van personeel dat vertrekt. Er is vooral in 2017 banengroei. Ook in 2018 groeit het aantal banen, maar de banengroei vlakt af. Dit komt mede door de krappere wordende arbeidsmarkt en stijgende arbeidskosten.

In 2018 neemt de arbeidsproductiviteit weer toe naar het gemiddelde van de afgelopen twintig jaar. Door toenemende arbeidsproductiviteit kan het werk met minder mensen worden gedaan. Dit remt de groei van de werkgelegenheid. Zo neemt bijvoorbeeld in de industrie en de financiële dienstverlening de omzet wel toe in 2018, maar daalt het aantal banen.

#### **Zorg & welzijn in 2018 weer banenmotor**

Na een jarenlange krimp, neemt in 2017 en 2018 het aantal werknemersbanen in de sector zorg & welzijn met zo'n 30 duizend toe. De groeiende zorgvraag en het schrappen van bezuinigingen in deze sector liggen hieraan ten grondslag. In 2018 is deze sector weer de banenmotor met de sterkste toename in absolute aantallen. Het aantal uitzendbanen neemt ook nog steeds toe de komende 2 jaar.

Procentueel gezien is de banengroei in de uitzendsector nog steeds het grootst, maar in absolute aantallen is de stijging niet meer zo groot als in de afgelopen 2 jaar.

#### **Banengroei bij werknemers**

Een opvallende ontwikkeling is dat voor het eerst sinds jaren de procentuele groei van het aantal werknemersbanen niet veel verschilt van dat van de banen van zelfstandigen. De trend van de afgelopen jaren was dat vooral het aantal zelfstandigenbanen toenam. Maar in 2016 daalde het aantal banen van zelfstandigen. Het aantal gewerkte uren van zelfstandigen steeg nog wel. Voor 2017/2018 wordt weer een stijging verwacht van zowel werknemers- als zelfstandigenbanen.

#### **Krappere arbeidsmarkt bepaalde sectoren**

De arbeidsmarkt wordt weer wat krappere, zo blijkt uit de toename van de vacaturegraad: het aantal openstaande vacatures per duizend werknemers. De toename is vooral te zien in zorg & welzijn, bouw en onderwijs. Ook in de ICT is de vacaturegraad weer toegenomen, terwijl deze al jaren vrij hoog is.

Werkgevers in deze sectoren hebben meer moeite om personeel te vinden, wat mogelijk belemmeringen oplevert om door te groeien. Door de crisis en bezuinigingen waren de afgelopen jaren de perspectieven in de zorg en bouw niet gunstig. Dat heeft er mede voor gezorgd dat minder jongeren interesse hadden in een opleiding in deze richting. Er waren ook te weinig stageplekken. Sommige deelsectoren kampen met een negatief imago. Daardoor is er minder aanbod van arbeidskrachten voor deze sectoren en kan het personeelstekort de productie en banengroei in deze sectoren belemmeren.

#### **Meer aanbod van arbeid, stijgende participatiegraad bij vrouwen en 55-plussers**

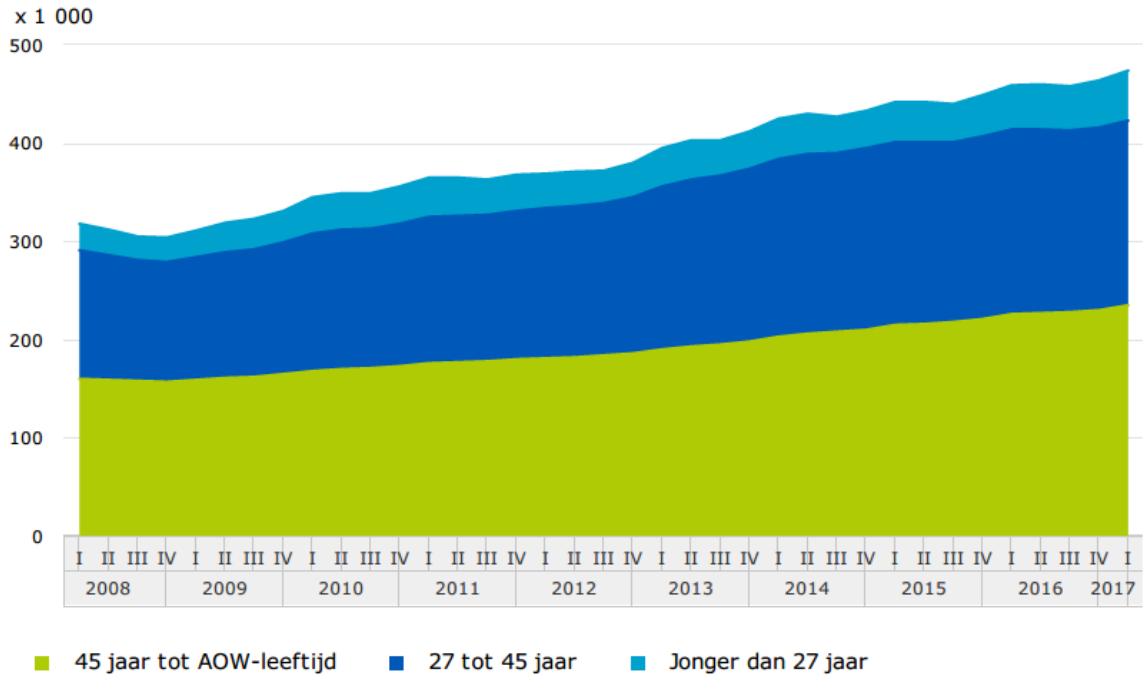
De beroepsbevolking (mensen van 15 tot 75 jaar die werk hebben of zoeken) groeit de komende 2 jaar met zo'n 148 duizend. De groei zit vooral bij personen van 55 t/m 64 jaar (+114 duizend). In de leeftijdsklasse 35 t/m 54 jaar neemt de beroepsbevolking juist af. De bruto arbeidsparticipatie neemt de komende 2 jaar nog een beetje toe naar 70,3%. De arbeidsparticipatie stijgt vooral onder vrouwen en 55-plussers.

#### **Aantal WW-uitkeringen daalt, aantal bijstandsontvangers stijgt verder**

Het aantal WW-uitkeringen daalt naar verwachting met ongeveer 100 duizend in 2 jaar tijd. In absolute aantallen daalt het aantal WW-uitkeringen het sterkst in de stedelijke gebieden Groot-Amsterdam en

Rijnmond, maar ook in Friesland en West-Brabant. Het aantal WW-uitkering daalt in alle leeftijdsklassen. In 2017 is de daling het sterkst bij de groep t/m 34 jaar en het minst sterk bij de 55 t/m 64-jarigen. Het aantal bijstandsgerechtigden tot de AOW-leeftijd is in het eerste kwartaal van 2017 gestegen tot 474 duizend. Dit zijn er 15 duizend meer dan een jaar eerder. Het aantal bijstandsontvangers met een niet-westerse migratieachtergrond is toegenomen, het aantal bijstandsontvangers met een Nederlandse of westerse achtergrond is gedaald. Dit blijkt uit de nieuwste CBS-cijfers over de bijstand.

### Personen met een bijstandsuitkering



**Grafiek 1** | Aantal personen met een bijstandsuitkering per leeftijdscategorie  
 Uit de grafiek wordt duidelijk dat het aantal personen dat een bijstandsuitkering heeft blijft groeien.

### 2.3.2 Regionale arbeidsmarktontwikkelingen 2017-2018

#### De arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord (NHN)

Nederland is opgedeeld in 35 arbeidsmarktregio's. Westfriesland is onderdeel van de regio NHN.

In 2016 nam de werkgelegenheid toe in alle arbeidsmarktregio's. Dit zet zich voort in 2017 en 2018. De mate waarin een arbeidsmarktregio profiteert van de economische groei hangt onder andere af van de sectorverdeling in de regio en de ontwikkelingen in de (beroeps)bevolking. De ontwikkeling van sectoren kan echter wel verschillen tussen de regio's, bijvoorbeeld vanwege de nationale of internationale oriëntatie van bedrijven en de ligging bij landsgrenzen, een haven of belangrijke economische centra zoals Schiphol.

#### Banengroei in regio's met zakelijke dienstverlening en de bouw

In Groot-Amsterdam groeit de werkgelegenheid het sterkst. Deze regio profiteert vooral van de groei in de zakelijke dienstverlening (zoals ICT) en de consumentendiensten (onder meer detailhandel en horeca). Groot-Amsterdam kent een gunstig vestigingsklimaat voor bedrijven. Veel bedrijven hebben hun hoofdkantoor in Amsterdam en daarmee wordt de stad ook aantrekkelijk voor andere bedrijven.

Zaanstreek/Waterland lift mee op ontwikkelingen in Groot-Amsterdam, vooral in de bouw, distributie en consumentendiensten. Het aantal banen in de bouw neemt ook toe door de aantrekkende woningmarkt.

#### Regionale ontwikkeling beroepsbevolking

In bijna alle arbeidsmarktregio's neemt de beroepsbevolking toe, met uitzondering van de Achterhoek. De beroepsbevolking groeit het sterkst in Groot-Amsterdam. Ook is er een bovengemiddelde groei van

meer dan 1% per jaar te zien in Flevoland, Haaglanden, Midden-Utrecht, Holland-Rijnland en Food Valley (regio rond Barneveld).

### UWV ziet groei werkgelegenheid NHN

Volgens het UWV neemt onder invloed van de groei van de Nederlandse economie de werkgelegenheid in NHN dit jaar en volgend jaar toe met bijna 3.600 banen tot 252 duizend. Het aantal WW-uitkeringen daalt met 3.400 tot ruim 9.600. Het aantal vacatures blijft op een hoog niveau, maar neemt niet verder toe.

Op basis van de meest recente groeiëraming van het CPB verwacht het UWV in 2017 voor NHN een groei van het aantal banen met 2,7% (+2.700) en volgend jaar met 0,9% (+900). In 2018 wordt de groei minder dan in voorgaande jaren, gedragen door de uitzendbranche. Cijfers van het UWV laten ook zien dat nieuwe werknemers in 2016 weer vaker een vast contract kregen dan in 2015. Dit zijn mogelijk signalen dat bedrijven werknemers vaker in dienst nemen, hoewel het aantal flexibele banen nog steeds sneller stijgt dan het aantal vaste banen.

Het aantal vacatures dat ontstaat, stabiliseert op een hoog niveau. De meeste vacatures ontstaan in de grootste sectoren: detailhandel, zorg & welzijn en horeca. Vacatures ontstaan omdat bedrijven weer kunnen uitbreiden en omdat meer mensen wisselen van baan. Het groeiende aandeel 55-plussers op de arbeidsmarkt drukt het aantal baanwisselingen enigszins. De arbeidsmobiliteit ligt bij deze leeftijdsgroep lager dan gemiddeld.

### Meest gevraagde beroepen NHN

Beroep	aantal vacatures	nww < 6 mnd	nww > 6 mnd
elektriciens en electronicamonteurs	218	46	99
vrachtwagenchauffeurs	216	61	139
hulpkrachten bouw en industrie	211	1.302	1.807
laders, lossers en vakkenvullers	170	304	558
transportplanners en logistiek medewerkers	167	81	226
metaalbewerkers en constructiewerkers	158	37	109
machinemonteurs	147	36	93
loodgieters en pijpfitters	134	28	74
timmerlieden	120	65	184
schoonmakers	117	496	761
bouwarbeiders afbouw	106	29	50
verzorgenden	104	258	504
callcentermedewerkers outbound en overige verkopers	102	190	461
hoveniers, tuinders en kwekers	86	196	284
productiemachinebedieners	70	52	97
automonteurs	65	34	73
technici bouwkunde en natuur	63	44	105
bedieners mobiele machines	63	86	200
administratief medewerkers	62	166	398
adviseurs marketing, public relations en sales	61	87	175
schilders en metaalspuiters	61	68	120
bouwarbeiders ruwbouw	58	34	100
receptionisten en telefonisten	57	266	718
kelners en barpersoneel	56	152	300
vertegenwoordigers en inkopers	52	77	196

**Tabel 2 | De 25 meest gevraagde beroepen door werkgevers in Noord-Holland-Noord**  
De 25 meest gevraagde beroepen omvatten 72% van alle openstaande online vacatures. Daarnaast staan het aantal kort- en langdurend nww (niet-werkende werkzoekenden). Dit betreft de stand van zaken in juni 2017.

### 2.3.3 Westfriesland en de Noord-Hollandse arbeidsmarkt

Uit recente arbeidsmarktonderzoeken blijkt dat de vraag naar personeel in de ene sector groter is dan in de andere. Ook is de vraag in de ene regio groter dan in de andere. WerkSaam zal zich als dé arbeidsbemiddelaar van West-Friesland nog meer richten op de sectoren en regio's waar kansen liggen.

De verwachte stijging van het aantal banen in NHN (3600) vindt grotendeels plaats buiten Westfriesland (Alkmaar-Den Helder). Waar een reistijd voor woon-werkverkeer van 3 uur per dag volgens de Participatiewet acceptabel is, zal een deel van de uitkeringsgerechtigden uit Westfriesland elders in de kop



van Noord-Holland werk kunnen vinden. Mede gezien de toegestane reistijden liggen er in de regio's zuidelijk van Westfriesland (vooral de Zaanstreek en Groot-Amsterdam) nog veel meer mogelijkheden.

Het is al langer bekend dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, ook landelijk, slecht op elkaar aansluiten. Het leer-werkbedrijf is een uitstekend instrument om uitkeringsgerechtigden arbeidsritme, arbeidsdiscipline en werknemersvaardigheden bij te brengen. Wanneer gekeken wordt naar het vakinhoudelijke aanbod van onze leer-werkbedrijven en de aard van de vraag op de arbeidsmarkt, moet geconcludeerd worden dat de aansluiting op vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter kan. De meeste kansen liggen in zorg & welzijn, de ICT, de horeca, de zakelijke dienstverlening en onderwijs.

Behalve mogelijk voor de horeca (catering) hebben de leer-werkbedrijven vakinhoudelijk minder te bieden voor het vraagprobleem op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers en voor werknemers zijn oplossingen op maat nodig. Specifieke arrangementen met werkgevers, waarbij leren en werken worden gecombineerd, gaan bijdragen aan oplossingen voor de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.

Het is cruciaal dat we in het belang van een goede match onze cliënt door en door kennen. Gezien de toename van het aantal bijstandsontvangers met een niet-westerse immigratieachtergrond, moet ook gezocht worden naar arrangementen met werkgevers voor deze groep vluchtelingen. Daarnaast blijven jongeren (tot 27 jaar) en ouderen (tussen 45 en 60 jaar) om extra aandacht vragen. Zeker als er sprake is van een arbeidshandicap.

## 2.4 Analyse cliëntenbestand

### 2.4.1 Aantal uitkeringsgerechtigden

Een uitgebreide analyse van het aantal cliënten in de bijstand over 2016 treft u aan in bijlage 3. In deze paragraaf kijken we naar de stand van zaken op 1 juli 2017.

De prognose van het Centraal Planbureau is dat het aantal uitkeringsgerechtigden tot 2021 blijft stijgen. Het aantal cliënten in de bijstand in Westfriesland laat nog geen ander beeld zien.

Regeling	2015	2016	1-7-2017
Bbz	33	28	26
IOAW	162	182	185
IOAZ	9	9	12
Participatiewet	2.923	3.086	3.132
<b>Totaal</b>	<b>3.127</b>	<b>3.305</b>	<b>3.355</b>

**Tabel 3** | Aantal cliënten verdeeld over de verschillende regelingen in Westfriesland

Het cliëntenbestand is onder te verdelen naar kenmerken. In de volgende tabellen wordt weergegeven hoe lang cliënten in de bijstand zitten en wat hun leeftijdsopbouw en gezinssituatie is.

Uitkeringsduur	Aantal cliënten
0 tot 6 maanden	507
6 tot 12 maanden	427
1 tot 2 jaar	629
2 tot 3 jaar	367
3 tot 4 jaar	355
4 tot 5 jaar	263
Langer dan 5 jaar	807
<b>Totaal</b>	<b>3.355</b>

**Tabel 4** | Uitkeringsduur per cliënt in Westfriesland

Leeftijdscategorie	Aantal cliënten	Percentage
Jonger dan 27	399	11,9%
27 tot 35	612	18,2%
35 tot 45	724	21,6%
45 tot 55 jaar	800	23,8%
Ouder dan 55	820	24,4%
<b>Totaal</b>	<b>3.355</b>	

**Tabel 5** | Leeftijdsopbouw van cliënten in Westfriesland

De leeftijdsopbouw is redelijk gelijkmatig verdeeld. De groep jonger dan 27 is het kleinst (11,9%), terwijl de groep boven de 45 jaar het grootst is. Bij jongeren zetten we in op preventie. Dat wil zeggen; jongeren, ook kwetsbare jongeren, leiden we naar school of naar werk, om een beroep op bijstand te voorkomen. De grote groep 45-plussers vraagt om de extra aandacht die ook de 7 Westfriese gemeenteraden benoemd hebben.

#### De woon-gezinssituatie van cliënten

Alleenstaande 44,9%  
 Eenouderhuishouden 28,1%  
 Paar met kinderen 12,0%  
 Thuiswonend meerderjarig kind 8,0%  
 Paar zonder kinderen 6,0%  
 Instellingsbewoner 0,7%  
 Overig huishouden 0,4%

#### 2.4.2 Participatieladder

Cliënten van WerkSaam worden ingedeeld op de Participatieladder. Dit is een landelijke meetlat die aangeeft wat iemands afstand tot de arbeidsmarkt is. Meer uitleg over de Participatieladder vindt u in hoofdstuk 5.2.

Trede participatieladder	Aantal per trede	Percentage
1	287	9,4%
2	971	28,9%
3	888	26,5%
4	533	15,8%
5	370	11,0%
6	62	1,8%
Trede nog niet bekend	243	7,2%
<b>Totaal</b>	<b>3.355</b>	

**Tabel 6** | Indeling van cliënten op de participatieladder per 1-7-2017

De meeste cliënten staan laag op de Participatieladder: sociale contacten buitenshuis en deelname aan georganiseerde activiteiten zijn de treden met procentueel de meeste cliënten. Belangrijker dan de plek op de participatieladder is de plek op de doelladder. WerkSaam gebruikt de doelladder om te kijken wat het ontwikkelperspectief is van een cliënt. De doelladder heeft dezelfde treden als de participatieladder. De coach maakt dus een inschatting van de trede waar de cliënt kan komen.

Doeltrede	Aantal per doeltrede	Percentage
1	40	1,2%
2	842	25,1%
3	151	4,5%
4	614	18,3%
5	372	11,1%
6	822	24,5%
Doeltrede nog niet bekend	514	15,3%
<b>Totaal</b>	<b>3.355</b>	

**Tabel 7** | Indeling van cliënten op de doelladder

#### 2.4.3. Instroom

Regeling	2015	2016	1-7-2017
Bbz	83	103	38
IOAW	77	83	36
IOAZ	5	11	5
Participatiewet	1.209	1.350	595
<b>Totaal</b>	<b>1.378</b>	<b>1.547</b>	<b>674</b>

**Tabel 8** | Instroom van aantal cliënten verdeeld over de verschillende regelingen

In 2017 lijkt de instroom, voor het eerst na 9 jaar, te dalen.

## Reden instroom 2017 (tot 1 juli)

Omschrijving reden instroom	Aantal per reden instroom
Taakstelling vluchtelingen	129
Uitkering werkloosheid	113
Arbeid in dienstbetrekking	109
Uitkering ziekte	?
Beëindiging huwelijk / relatie	73
Vanuit andere gemeente/buitenland	60
Zelfstandig beroep of bedrijf	41
Beëindiging studie	19
Ander inkomen	39
Uitkering arbeidsongeschiktheid	27
Dak en Thuisloos	11
Oorzaak bij partner	16
Uit detentie	8
Alimentatie	4
Onderhouden voor familie, vrienden, etc	11
Overige redenen	14
<b>Totaal</b>	<b>674</b>

**Tabel 9** | Reden instroom per cliënt in Westfriesland

Ook in 2017 blijven de twee belangrijkste instroom redenen de komst van vergunninghouders/vluchtelingen naar Westfriesland en het behalen van de maximale periode dat iemand recht had op WW.

### 2.4.4 Uitstroom

Regeling	2015	2016	1-7-2017
Bbz	64	108	49
IOAW	45	63	33
IOAZ	8	11	2
Participatiewet	1.051	1.187	549
<b>Totaal</b>	<b>1.168</b>	<b>1.369</b>	<b>633</b>

**Tabel 10** | Uitstroom aantal cliënten verdeeld over de verschillende regelingen

De uitstroom uit de Participatiewet is constant. De belangrijkste reden voor de uitstroom is nog steeds het aanvaarden van werk.

### Reden uitstroom

Omschrijving reden uitstroom	Aantal per reden uitstroom
Arbeid in dienstbetrekking	222
Verhuizing naar andere gemeente of buitenland	90
Reden uitstroom onbekend	72
Aangaan relatie	64
Einde Bbz periode	48
Zelfstandig beroep of bedrijf	39
Geen inlichtingen	21
Oorzaak bij partner	16
Detentie	12
Ander inkomen	8
Gaan volgen van onderwijs met studiefinanciering	8
Overlijden	8
Uitkering arbeidsongeschiktheid	8
Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	3
Vermogenopbrengsten	3
Niet verschenen op herhaalde oproep re-integratiegesprek	2
Overschrijden maximale verblijfsduur buitenland	3
Niet verschenen op herhaalde oproep inlichtingenplicht	0
Uitkering werkloosheid	3
Alimentatie	3
<b>Totaal</b>	<b>633</b>

**Tabel 11** | Reden uitstroom per cliënt in Westfriesland

Als laatste kijken we nog naar de draaideurcliënten. Die zijn cliënten die uitstromen, maar binnen een bepaalde periode weer een beroep doen op bijstand.

**Terug in de uitkering na 6 maanden**

Reden uitstroom	Aantal	Reden (her) instroom	Aantal
Arbeid in dienstbetrekking	10	Einde arbeid in dienstbetrekking	11
Andere oorzaak	5	Overig	2
Detentie	1	Uit detentie	1
Niet verschenen op een re-integratie gesprek	2	Einde WW	1
Aangaan relatie	1	Einde relatie	1
Oorzaak bij partner	1	Taakstelling vluchtelingen	1
		Einde bedrijf	1
		Einde ander inkomen	2
Totaal	20		20

**Terug in de uitkering na 1 jaar**

Reden Uitstroom	Aantal	Reden (her) instroom	Aantal
Arbeid in dienstbetrekking	7	Einde arbeid in dienstbetrekking	2
Verhuizing	2	Einde WW	5
Geen inlichtingen	2	Oorzaak bij partner	1
		Einde ander inkomen	1
		Terugkeer na fraude	1
		Samenwoning	1
Totaal	11		11

**Tabel 12** | Draaideurcliënten in Westfriesland

Gemiddeld doen ongeveer 3% van de mensen die uitstromen, binnen 6 maanden weer een beroep op bijstand. Na 12 maanden is dit ongeveer 1,5 %.

### Hoofdstuk 3 – Doelgroepen WerkSaam

Bij onze start in 2015 ging WerkSaam niet uit van beleid uitgesplitst naar doelgroepen. Uit de afgelopen periode blijkt echter dat bepaalde groepen een specifieke aanpak nodig hebben. Het aantal cliënten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt zal weliswaar dalen, maar het aantal cliënten met een langere afstand tot de arbeidsmarkt zal juist stijgen. Bij de beleidsevaluatie vroegen de gemeenteraden om extra aandacht voor deze cliënten. Deze cliëntgroepen en de aanpak van WerkSaam staan centraal in dit hoofdstuk.

Voor alle doelgroepen geldt dat WerkSaam arrangementen aanbiedt toegespitst op de kansen en mogelijkheden van de doelgroep. Voor elke doelgroep kijken wij met werkgevers wat een passend werk-aanbod of passende scholing kan zijn. WerkSaam werkt samen met partnerorganisaties zoals de gemeenten (wijkteams), UWV, praktijkscholen, daklozenopvang, zorgorganisaties en schuldhulpverlening. Met elkaar proberen wij te zorgen dat iedereen op de hoogte is van wat er speelt voor de cliënt. Met als doel gerichte begeleiding en geen overlap of stilstand.

#### 3.1 Jongeren

WerkSaam investeert in een warme overdracht door in het laatste schooljaar jongeren op te zoeken in het onderwijsveld. Het gaat dan om jongeren die niet doorgaan met een vervolopleiding of voortijdig de school verlaten. Met de scholen kijken wij wat voor hun leerlingen een zinvolle én haalbare vervolgstap is. Het gaat hierbij vooral om leerlingen uit het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Ook zorgen wij dat onderwijs via het Jongerenloket een betere verbinding krijgt met het Werkgevers-Servicepunt.

WerkSaam wil voorkomen dat jongeren in het vangnet van de bijstand belanden. Het Jongerenloket biedt kwetsbare jongeren tijdig een sluitende aanpak richting de arbeidsmarkt, beschut werk of dagbesteding. WerkSaam gebruikt hiervoor onder meer jongerentrajecten (ZoWh@t) en loonkostensubsidie. Voor kwetsbare jongeren is zelfredzaamheid niet vanzelfsprekend. Bovendien moeten zij op de arbeidsmarkt concurreren met jongeren mét een startkwalificatie. Een eigen plek van het Jongerenloket binnen

---

het WerkgeversServicepunt draagt ertoe bij dat ook kwetsbare jongeren hun weg vinden naar een werkgever.

### **3.2 Vergunninghouders**

WerkSaam start met een eigen assessment, ontwikkeld door de Vrije Universiteit van Amsterdam. WerkSaam moedigt zelfstandig ondernemen aan en biedt opleidingen aan. Niet alleen voor hoogopgeleiden, maar ook voor vergunninghouders die kunnen functioneren op een hoger niveau dan het minimumloon.

Vluchtelingen met een verblijfsvergunning, ook wel vergunninghouders genoemd, mogen werken in Nederland en een opleiding volgen. Voor duurzame uitstroom van vergunninghouders is het van belang dat wij de cliënt snel en volledig in beeld krijgen. Belangrijke informatie is nu vaak te laat beschikbaar. Daarom kiest WerkSaam voor een eigen assessment in verschillende talen. Hierdoor krijgen we snel een goed beeld van het opleidingsniveau, taalniveau en leerbaarheid van vergunninghouders. Een toelichting van het assessment vindt u in bijlage 4.

Dit biedt houvast voor een passend traject richting taal, zorg, opleiding of werk. WerkSaam wil vergunninghouders een duurzaam perspectief bieden (waaronder zelfstandig ondernemen), zodat een uitkering niet hun eindstation betekent.

### **3.3 Ouderen**

Uit de analyse van de arbeidsmarkt blijkt een duidelijke stijging van het aantal ouderen op de arbeidsmarkt. Cliënten tussen de 45 en 60 jaar proberen wij met gespecialiseerde begeleiding en motivatietraining een betere kans op de arbeidsmarkt te bieden. Belangrijk is dat deze groep zich niet afgeschreven voelt. Voor cliënten ouder dan 60 jaar die geen kans meer maken om aan het werk te gaan, blijft de sollicitatieverplichting achterwege. Cliënten ouder dan 60 jaar die wel aan het werk willen, ondersteunen wij. U kunt hierover meer lezen in hoofdstuk 5.3.

### **3.4 Mensen met en arbeidsbeperking**

Onder deze groep vallen personen die een Wsw-dienstverband hebben, zijn aangewezen op beschut werken of die vallen onder de Wet banenafpraak (doelgroepregister).

#### **3.4.1 Wsw**

WerkSaam zet het huidige beleid voort. Wsw-medewerkers die in 2014 in vaste dienst waren, behouden hun baan. WerkSaam blijft deze groep cliënten begeleiden. Op den duur vermindert het aantal Wsw'ers omdat met de invoering van de Participatiewet geen instroom meer plaatsvindt. Voor deze doelgroep blijft (behoud van) een reguliere werkplek het doel. Hiermee volgen we de filosofie van de Participatiewet.

#### **3.4.2 Beschut werken**

Beschut werk is het instrument in de Participatiewet voor personen die kunnen werken, maar dusdanige begeleiding nodig hebben of werkplekaanpassingen, dat dit niet van een normale werkgever verlangd kan worden. Dit instrument wordt in hoofdstuk 6.6 nader toegelicht.

#### **3.4.3 Loonkostensubsidie**

Personen met een arbeidsbeperking die met loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen, vallen onder het doelgroepregister. Het beleid over loonkostensubsidie staat in hoofdstuk 6.2.1.

### **3.5 Dak- en thuislozen**

WerkSaam gaat dak- en thuislozen steeds samen met hun begeleider of maatschappelijk werker uitnodigen.

Dak- en thuislozen ondervinden door hun woon-/leefsituatie andere problemen dan reguliere cliënten. Activering richting werk ligt meestal niet gelijk voor de hand. Daar waar dat kan, activeren we hen naar werk.

Waarom iemand dak- en of thuisloos is, speelt een grote rol bij de ondersteuning en bemiddeling. Vaak is sprake van multi-problematiek. Het is van groot belang dat deze groep begeleiding krijgt van hulpverlenende instanties (bijvoorbeeld Leger des Heils) om te zorgen dat zij niet verder afglijden. Wonen en dagbesteding moeten in de aanpak een twee-eenheid vormen.

### 3.6 Zorgcliënten

WerkSaam en de gemeenten maken overdrachtsafspraken over de zorgcliënten die vallen onder de aangepaste begripsomschrijving: 'een zorgcliënt is een binnen 5 jaar niet naar werk ontwikkelbare cliënt'.

De afspraak die is vastgelegd in het Bedrijfsplan uit 2014 luidt dat zorgcliënten voor begeleiding en ondersteuning onder de gemeenten vallen. Voor een betere onderlinge taakverdeling is daarom de begripsomschrijving aangepast, rekening houdend met de verwachte mogelijkheden van een cliënt.

De term "zorgcliënten" gebruiken gemeenten en WerkSaam om aan te geven dat deze cliënten niet naar werk ontwikkeld kunnen worden. Het zijn cliënten die wel een uitkering krijgen van WerkSaam maar geen ondersteuning naar werk. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van deze cliënten. Dat kan bijvoorbeeld begeleiding zijn naar zorg of vaker nog naar dagbesteding of vrijwilligerswerk.

De scheidslijn tussen beschut werken en onbetaalde arbeidsmatige dagbesteding is dun. Er komen daarom afspraken om de acties en verantwoordelijkheden vanuit de Participatiewet (WerkSaam) en de WMO (gemeenten) te verduidelijken.

#### 3.6.1 Integrale dienstverlening

Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden, succesfactoren en knelpunten voor integrale dienstverlening in het sociaal domein? In de literatuur zijn een aantal randvoorwaarden onderscheiden, die te maken hebben met de inhoudelijke of principiële uitgangspunten van de integrale dienstverlening: het formuleren van een gezamenlijke visie en doelen, het betrekken van de gemeenteraad, het maken van een heldere afbakening van de doelgroep en het centraal stellen van de burger.

In de lijn van ieders leven zijn vier thema's op basis van de verschillende wetten te benoemen, waarop onderstaande doelstellingen betrekking hebben:

1. Opgroeien (Jeugdwet);
2. Ontwikkelen/ontplooiën (Wet Passend Onderwijs);
3. Werken (Invoeringswet Participatiewet);
4. Meedoen (Wet maatschappelijke ondersteuning 2015).

Deze thema's zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en komen samen in de gebiedsteams. WerkSaam ziet dat werk en inkomen belangrijke onderdelen zijn in de integrale dienstverlening.

Met de vier decentralisaties in het sociale domein zijn uitvoerders op de deelterreinen daarom nadrukkelijk op elkaar aangewezen. Was na start van de decentralisaties de aandacht eerst vooral gericht op het eigen werkgebied, er komt nu steeds meer aandacht voor de onderlinge samenwerking.

Hier komt het belang naar voren van werken met de omgekeerde toets (zie hoofdstuk 4). De omgekeerde toets vraagt medewerkers om te denken vanuit de doelen van de wetten in het sociaal domein en niet alleen maar vanuit de specifieke regels, want die kunnen soms knellen.

Maatwerk en afstemming tussen de partijen zijn de sleutel tot de beste ondersteuning van de cliënt. De Westfriese gemeenten hebben ieder hun eigen organisatie en verschillende wijzen van toegang en begeleiding van cliënten. WerkSaam kan dus niet 1 afspraak maken over samenwerking, maar maakt per gemeente werkafspraken.

## Hoofdstuk 4 – Beleidskeuzes

### 4.1 Beleidskeuzes op hoofdlijnen

Iedereen laten participeren vraagt om een mix van beleidskeuzes voor het beperken van instroom en het ontwikkelen en laten uitstromen van cliënten. Op basis van de input van de 7 gemeenteraden en analyses van de arbeidsmarkt en het cliëntenbestand maakt WerkSaam voor de komende jaren de onderstaande beleidskeuzes. Een toelichting op deze beleidskeuzes leest u in de volgende hoofdstukken.

#### Beperken bijstandsverlening

##### Voorkomen instroom

- Streng aan de poort
- Jongerenloket bemiddelt in zoektijd naar onderwijs of werk

#### Ontwikkelen cliënten

##### Bevorderen zelfredzaamheid cliënten

- Wij kennen onze cliënten (kansen en belemmeringen)
- Wij ontwikkelen onze cliënten: leren hen

#### Bevorderen uitstroom

##### Cliënten zijn actief naar vermogen

1. Betaald werk, fulltime als dat kan en anders parttime
2. Betaald werk met

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorkomen van instroom door gebruik loonkostensubsidie voor pro/vso-leerlingen met werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• werknemersvaardigheden</li> <li>• Cliënten met een taalprobleem krijgen een taalaanbod</li> </ul>	<p>ondersteuning, beschut werk of loonkostensubsidie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor een aantal cliënten biedt zelfstandig ondernemerschap een kans.</li> </ul>
<p><b>Beperken bijstandsverlening: streng maar rechtvaardig</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fraude loont niet en bestraffen wij met een boete</li> <li>• Ex-partner levert bijdrage in onderhoud kind, ook bij niet-erkende kinderen</li> <li>• Flexibele inleverdata voor de inkomstenverklaring voor mensen met flexibele inkomsten</li> <li>• Heronderzoeken op basis van signalen (signaalgestuurd werken)</li> </ul>	<p><b>Maken doelgericht re-integratieplan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzetten (om)scholing, in combinatie met plaatsing bij werkgever (zicht op baan)</li> <li>• Cliënten die zich onvoldoende inzetten krijgen een maatregel</li> <li>• Wij werken samen met partnerorganisaties zoals wijkteams/gemeenten, daklozenopvang, zorgorganisaties en schuldhulpverlening</li> </ul>	<p><b>Bij elkaar brengen vraag en aanbod</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wij hebben goed contact met werkgevers en kennen de arbeidsmarkt</li> <li>• Wij werken samen met het UWV in het WSP</li> <li>• Wij bemiddelen cliënten en Wsw-werknemers naar werkgevers</li> <li>• Waar nodig zetten wij instrumenten in, zoals loonkostensubsidie</li> <li>• Wij voorkomen verdringing door duidelijke afspraken met werkgevers en cliënten te maken.</li> </ul>

**Tabel 13** | Schematische weergave beleidskeuzes 2018-2021

#### 4.2 De omgekeerde toets – denken vanuit de cliënt

WerkSaam kiest ervoor om de omgekeerde toets te hanteren. De omgekeerde toets introduceert een andere, nieuwe kijk op de uitvoering van wet- en regelgeving: meer denken vanuit de cliënt en maatwerk leveren. Deze toets vraagt medewerkers om te zoeken naar een mix van doelmatigheid en rechtmatigheid. Er wordt gekeken naar het gewenste effect, de uitwerking op de persoon en het gezin en de omgeving. De omgekeerde toets geldt voor vrijwel alle besluiten van WerkSaam en raakt daarom bijna al onze medewerkers. Voor de implementatie van de omgekeerde toets maakt WerkSaam verder gebruik van een door Divosa en Stimulanz geïntroduceerde methodiek.

De introductie van de omgekeerde toets moet zorgen dat doelmatigheid en rechtmatigheid beter te combineren zijn. Eerst kijken wat er voor de cliënt nodig is, daarna pas of dit past binnen de wet- en regelgeving. Op deze manier kan er voor cliënten meer maatwerk geleverd worden en is de kans groter dat de cliënt uitstroomt uit de uitkering. Ook als dit binnen de wet- en regelgeving wellicht niet meteen mogelijk lijkt.

### Hoofdstuk 5 – Voorkomen van instroom

In dit hoofdstuk wordt omschreven hoe WerkSaam aan de slag gaat met het beperken en voorkomen van de instroom. Er is beleid ontwikkeld om dit doel te behalen, hierbij richt WerkSaam zich voornamelijk op de aanvraagprocedure, de participatieladder en de sollicitatieplicht die vanaf de aanvraag van kracht is.

#### 5.1 Aanvraagprocedure

Bij de aanvraag van een bijstandsuitkering wordt uitvoerig onderzocht of er recht op bijstand bestaat. Tijdens de aanvraagprocedure screent Handhaving alle cliënten op frauderisico. Voor jongeren onder de 27 jaar geldt eerst een wettelijke zoekperiode van 4 weken. In deze periode zoekt de cliënt zelf actief naar werk of een opleiding en krijgt deze nog geen uitkering. De jongere wordt ook begeleid door het Jongerenloket. Het loket onderzoekt of de jongere weer naar school of aan het werk kan. Meer informatie over het jongerenbeleid leest u in hoofdstuk 3.1.

#### Streng aan de poort

WerkSaam is streng aan de poort om de bijstandsverlening zoveel mogelijk te beperken, maar biedt maatwerk waar het kan. We verzorgen een bijstandsuitkering wanneer iemand ouder is dan 18 jaar, minder dan het wettelijk minimumloon verdient én geen vermogen heeft hoger dan de toegestane grens. De cliënt overlegt alle gegevens die WerkSaam nodig heeft voor de beoordeling van de aanvraag. Als uit deze gegevens blijkt dat er geen recht is op bijstand, wordt de aanvraag afgewezen.

Met een vragenlijst brengen wij de situatie van de klant in kaart en kijken we naar de mogelijkheden om aan het werk te komen. Tijdens de intake maken wij met behulp van de participatieladder de onderverdeling tussen bemiddelbare, ontwikkel- en zorgcliënten.

## 5.2 Gebruik participatieladder en doelladder

WerkSaam gebruikt de participatieladder en de doelladder. De participatieladder geeft inzicht in de huidige activiteiten van de cliënt. Met de doelladder maakt WerkSaam een inschatting van de hoogst haalbare trede van de cliënt na begeleiding van een coach en de inzet van re-integratie-instrumenten. De doeltrede waarop de cliënt wordt ingeschat, bepaalt onder welke klantstroom hij valt: bemiddelbare cliënt, ontwikkelbare cliënt of zorgcliënt. WerkSaam maakt geen nieuw beleid voor het hanteren van de Participatieladder. Door de bewegingen van cliënten op de participatieladder te volgen, krijgen WerkSaam en gemeenten inzicht in de vorderingen van de cliënten. De definities van de treden zijn landelijk bepaald.

Uit de beleidsevaluatie is naar voren gekomen dat de participatieladder niet altijd even gemakkelijk te begrijpen is. WerkSaam heeft er daarom voor gekozen om deze ladder in dit beleidsplan toe te lichten. Meer informatie over de participatieladder vindt u in bijlage 6.



**Figuur 3** | De participatie- en doelladder

*De participatieladder is een meetinstrument. De informatie kan gebruikt worden om te sturen. De ladder meet het daadwerkelijke niveau van participatie van de klant in tredes. Met hetzelfde instrument wordt ook de doeltrede van een cliënt aangegeven. Ofwel de trede waarin men verwacht wordt te kunnen participeren op de arbeidsmarkt.*

## 5.3 Sollicitatieplicht op maat

WerkSaam heeft cliënten die langdurig werkloos zijn en/of ouder zijn dan 60 jaar. Als deze cliënten geen kans meer maken om betaald aan het werk te gaan, kan de coach ervoor kiezen om de sollicitatieverplichting achterwege te laten. Hoewel elke cliënt volgens de wet verplicht is om werk te blijven zoeken, kiest WerkSaam ervoor om de groep boven de 60 jaar niet aan de sollicitatieplicht te houden. Dit houdt in dat per cliënt gekeken wordt wat de situatie is en hoe de coach hierin moet handelen. Cliënten die vrijgesteld zijn van de sollicitatieverplichting, maar die wel aan het werk willen, ondersteunen wij nog steeds bij het vinden van betaald werk.

Voor elke cliënt geldt een sollicitatieplicht. Dit betekent solliciteren naar betaald werk, ook naar banen die niet direct aansluiten op het eigen opleidingsniveau of werkervaring. In de Participatiewet staat immers dat elk werk passend is. WerkSaam vraagt cliënten in principe om minimaal 5 sollicitatieactiviteiten per week. Mocht de situatie van de cliënt hierom vragen, kan de coach het aantal sollicitatieactiviteiten aanpassen.

Cliënten die langdurig werkloos zijn en/of ouder zijn dan 60 jaar, zijn moeilijk plaatsbaar. Deze cliënten zijn zich bewust van hun verminderde kans op de arbeidsmarkt. Voor deze cliënten zijn de sollicitatieverplichting en het contact met de coach vaak een opgave. Er moeten regelmatig gesprekken plaatsvinden met de cliënt, waarbij op voorhand al duidelijk is dat er geen uitzicht bestaat op betaald werk. Daarom wordt in deze gevallen gekeken naar de sollicitatieverplichting.



## Hoofdstuk 6 – Doorstroom door ontwikkeling

Om cliënten goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt, richt WerkSaam zich op het ontwikkelen van alle cliënten die een grotere afstand tot arbeidsmarkt hebben. Cliënten die zich bij WerkSaam melden en waarvan wij inschatten dat zij binnen 5 jaar kunnen werken, krijgen een re-integratieplan op maat om te zorgen dat deze cliënten zo snel mogelijk weer betaald aan het werk kunnen.

In dit hoofdstuk worden de instrumenten beschreven waarvoor sprake is van een beleidsaanpassing of extra inspanning in de komende periode. Achtereenvolgens komende verschillende doorstroomonderwerpen aan bod: een overzicht van de instrumenten, loonkostensubsidie, participatieplaats, tegenprestatie, leer-werkbedrijf, beschut werk en taalontwikkeling.

Wat gaat WerkSaam doen om ontwikkeling te bevorderen?

- Een uitstroompremie invoeren voor personen die werken met loonkostensubsidie.
- Het gebruik van participatieplaatsen uitbreiden door samenwerking met het vrijwilligerswerk.
- Invulling geven aan de tegenprestatie door het aanbieden van vrijwilligerswerk.
- Een leer-werkbedrijf voor de sector Zorg & Welzijn inrichten.
- Aan 70 personen in 2018 een beschutwerkplek aanbieden.
- Een regionaal taalplein inrichten waar mensen met een taalvraag terecht kunnen en het digitale trainingsaanbod verruimen.

### 6.1 Inzet instrumenten en trajecten

WerkSaam kijkt samen met een werkgever welke instrumenten er ingezet kunnen worden om een kandidaat aan het werk te helpen. In samenwerking met de werkgever ontwikkelen we trajecten met of zonder scholing om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Als er een scholingstraject wordt ingezet, vinden we het belangrijk dat er zicht is op een betaalde werkplek.

WerkSaam biedt zowel cliënt als werkgever verschillende instrumenten en trajecten aan, met als doel een duurzame arbeidsrelatie. Waar mogelijk houdt de coach zich bezig met het wegnemen van obstakels die zorgen dat de cliënt niet aan het werk kan. Daarnaast moet het voor een werkgever aantrekkelijk zijn om cliënten in dienst te nemen. Tijdens het eerste gesprek met de cliënt en de coach komt het doel van het re-integratietraject in beeld. Dit wordt vastgelegd in een re-integratieplan. Ook wordt hierin opgenomen welke instrumenten WerkSaam inzet.

#### 6.1.1 Overzicht instrumenten, regelingen en trajecten WerkSaam

WerkSaam zet samen met werkgevers trajecten op. Bijvoorbeeld trajecten om arbeidsritme en werknemersvaardigheden op te doen, een vak te leren of een opleiding te volgen. Deze trajecten bieden wij aan in combinatie met een proefplaatsing. Steeds met als doel de cliënt aan het werk te krijgen én te houden. Voor cliënten die nog niet aan betaald werk toe zijn, biedt WerkSaam activeringstrajecten richting werk aan.

#### Onze instrumenten, regelingen en trajecten

- Werkplekaanpassing
- No-riskpolis
- Arbeidsgroei
- Arbeidsfit
- Arbeidsprof
- Reiskostenvergoeding en E-bike
- Kosten kinderopvang
- Sollicitatietraining
- Beoordeling arbeidsvermogen
- Proefplaatsing
- Bemiddelingsgroep
- Handhaving
- Sportvoorziening
- IPS-traject
- Opleidingen
- Vrijwilligerswerk
- Flexensie
- Jobcarving
- Loonkostensubsidie
- Jobcoaching
- Participatieplaats
- Tegenprestatie
- Uitstroompremie
- Beschut werk
- Werkervaringsplek
- Aanpak laaggeletterdheid

#### **Figuur 4** | Instrumenten, regelingen en trajecten van WerkSaam

Een overzicht van alle instrumenten, regelingen en trajecten die WerkSaam aanbiedt aan cliënten en werkgevers. De keuze kan per cliënt verschillen en is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de cliënt. Toelichting op deze instrumenten is te vinden in bijlage 8.

## 6.2 Beleid loonkostensubsidie

*In het regeerakkoord staat dat loonkostensubsidie vervangen wordt door loondispensatie. De staatssecretaris presenteert de plannen halverwege 2018. WerkSaam kan hier bij het opstellen van dit beleidsplan dus nog geen keuzes in maken. Als er beleidskeuzes mogelijk zijn bij loondispensatie, zal WerkSaam daar alsnog keuzes in maken.*

WerkSaam verstrekt loonkostensubsidie tot een loonwaarde van maximaal 80% van het wettelijk minimumloon. Alle werknemers hebben hier recht op, dit is het loon dat minimaal moet worden betaald voor werken in loondienst. Voor jongere werknemers geldt het minimumjeugdloon. Het minimumloon beschermt tegen onderbetaling.

Loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die iemand met een ziekte of handicap in dienst nemen. De werkgever vraagt de loonkostensubsidie aan voor de werknemer als deze minder dan het minimumloon kan verdienen. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen de loonwaarde en het WML. Loonkosten boven het WML komen voor rekening van de werkgever. De beoordeling voor de loonkostensubsidie vindt jaarlijks opnieuw plaats.

Loonkostensubsidie vindt plaats bij een loonwaarde tussen de 30-80%. Deze keuze geldt voor de kandidaten uit alle gemeenten in Noord-Holland Noord. Het doel is een gelijke benadering van werkgevers door het WerkgeversServicepunt. Dit is een gezamenlijke beleidskeuze van de arbeidsmarktregio in Noord-Holland Noord.

### 6.2.1. Doelgroepregister (Wet banenafpraak)

Personen met een arbeidsbeperking die met loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen, vallen onder het landelijke "doelgroepregister".

De instrumenten voor de doelgroep Wet Banenafpraak voldoen, maar het kan beter. WerkSaam gebruikt het 'klantprofiel' van het UWV voor de selectie van kandidaten uit het doelgroepregister. Dit profiel is erg summier. Het UWV beschikt over een completer beeld van de cliënt dan uit het klantprofiel blijkt. Er vindt daarom overleg plaats tussen gemeenten, VNG en UWV om het klantprofiel uit te breiden met extra informatie van het UWV. U kunt meer lezen over de Wet Banenafpraak in bijlage 5.

## 6.3 Beleid Tegenprestatie

WerkSaam kan van cliënten die een uitkering ontvangen, verlangen daarvoor iets terug te doen voor de samenleving. WerkSaam maakt daarbij gebruik van het activiteitenaanbod van het regionale vrijwilligerswerk. De keuze voor de invulling van de tegenprestatie ligt in eerste instantie bij de cliënt zelf.

Gemeenten en WerkSaam kunnen mensen met een bijstandsuitkering vragen om naar vermogen een tegenprestatie te leveren in de vorm van een maatschappelijke activiteit. Deze activiteit moet beperkt zijn in omvang en mag geen bestaande arbeid verdringen. Het primaire doel is niet re-integratie, maar iets terug doen voor de samenleving in ruil voor de uitkering.

Voor WerkSaam is het belangrijk dat alle mensen participeren in de maatschappij. Wanneer participatie binnen de reguliere arbeidsmarkt niet mogelijk is zijn andere participatievormen zoals vrijwilligerswerk, een re-integratietraject en mantelzorg belangrijk. De tegenprestatie wordt pas ingezet als er geen sprake is van een van deze participatievormen en wordt dan ook alleen ingezet als sluitstuk. Van mensen die al participeren door middel van een re-integratietraject, vrijwilligerswerk of mantelzorg wordt geen tegenprestatie gevraagd. Van klanten die nog niet actief zijn in één van deze participatievormen, kan wel een tegenprestatie gevraagd worden. WerkSaam zet hierbij vooral in op het verleiden van mensen om een tegenprestatie te leveren; mensen worden gemotiveerd om zelf met initiatieven te komen en er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de talenten van mensen. Hiermee wordt zo veel mogelijk voorkomen dat WerkSaam mensen moet gaan dwingen.

Als WerkSaam wel een tegenprestatie vraagt, gelden de wettelijke kaders:

- de tegenprestatie geldt voor de duur van maximaal van 3 maanden;
- de omvang is maximaal 8 uur per week;
- de tegenprestatie wordt slechts één keer in een periode van 12 maanden verlangd.

Naast het zoeken van geschikte klussen, vergt de tegenprestatie een stuk organisatie en menskracht voor begeleiding en handhaving. In 2015 onderzocht WerkSaam de mogelijkheden om de tegenprestatie uit te voeren. De conclusie luidde dat er geen klussen waren die pasten binnen de wettelijke kaders:

- de tegenprestatie mag geen re-integratie zijn;
- moet kort zijn in duur en omvang;
- moet maatschappelijk nut hebben.

---

Cliënten hebben een individueel re-integratieplan. Daarin staat welke instrumenten en activiteiten WerkSaam inzet. Dit is vaak een re-integratietraject, maar kan ook (tijdelijk) vrijwilligerswerk zijn. Een tegenprestatie is dan overbodig omdat de cliënt al actief is. WerkSaam verlangt ook geen tegenprestatie als een cliënt al vrijwilligerswerk doet, of mantelzorger is.

#### **6.4 Beleid participatieplaats**

Medewerkers van WerkSaam worden gestimuleerd om de mogelijkheden van participatieplaatsen beter en breder te benutten. WerkSaam start daarom een pilot met vrijwilligersorganisaties. Doel is het maken van samenwerkingsafspraken om cliënten die (tijdelijk) niet terug kunnen keren in het arbeidsproces te bemiddelen voor een participatieplaats.

Een participatieplaats is bedoeld voor personen van 27 jaar en ouder met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Bij een participatieplaats gaat het niet om het werk zelf, maar om het leren werken of het wennen aan werken en werkomstandigheden. Dit biedt ook de gelegenheid om te kijken of het werkterrein past bij de cliënt en/of (om)scholing mogelijk is. Dit vergroot voor de cliënt de kansen op de arbeidsmarkt. Cliënten op een participatieplaats komen in aanmerking voor een premie.

Een participatieplaats geldt maximaal voor 4 jaar (wettelijk bepaald). Na 9, 24 en 36 maanden wordt beoordeeld of de kansen op arbeidsinschakeling zijn vergroot. Is dat niet het geval, dan stopt de participatieplaats. In de laatste periode moet WerkSaam bovendien de participatieplaats in andere werkomgeving aanbieden.

Omdat bij veel non-profitorganisaties een enorme behoefte bestaat aan vrijwilligers, kan de inzet van participatieplaatsen ook hiervoor uitkomst bieden. Daarnaast biedt de participatieplaats een alternatief voor de in de praktijk moeilijk uit te voeren tegenprestatie.

#### **6.5 Beleid leer-werkbedrijf**

In verband met de verwachte groei aan banen in de zorg wil WerkSaam binnen de leer-werkbedrijven een tak Zorg & Welzijn inrichten, die werkervaringsplaatsen gaat aanbieden voor werkzoekenden in deze branche.

Elke cliënt die kan werken, melden wij na de intake aan voor een traject binnen onze leer-werkbedrijven. Het doel is opdoen van arbeidsritme, werkervaring en werknemersvaardigheden, waardoor de kansen op de arbeidsmarkt toenemen. WerkSaam wil nieuwe, bemiddelbare cliënten direct activeren richting werk. Het is belangrijk dat de cliënt kan functioneren bij een werkgever. Trajecten bij de leer-werkbedrijven bieden hierbij uitkomst. De leer-werkbedrijven bieden professionele en flexibele dienstverlening aan in uiteenlopende sectoren, zoals bedrijven, instellingen en gemeenten. Wij kijken naar werkzaamheden die bij de cliënt passen. Onze leer-werkbedrijven hebben een divers aanbod:

Het leer-werkbedrijf Verpakken biedt werkervaringsplaatsen aan op gebied van:

- verpakken
- logistiek

Het leer-werkbedrijf Facilitair biedt werkervaringsplaatsen aan op gebied van:

- postverwerking
- buitenruimteservice
- schoonmaak
- catering
- mailing en repro
- digitalisering

In de arbeidsmarktanalyse (paragraaf 2.3) is aangegeven dat de werkgelegenheid in Zorg & Welzijn de komende jaren een flinke impuls krijgt. Door extra subsidies zullen 30.000 extra banen gecreëerd worden. WerkSaam speelt hier op in door een leer-werkafdeling Zorg & Welzijn in te richten die werkervaringsplaatsen voor deze branche gaat organiseren. Hierdoor wordt ook het vakinhoudelijke aanbod van de leer-werkbedrijven van WerkSaam uitgebreid.

#### **6.6 Beleid beschut werk**

WerkSaam zoekt voor iedere kandidaat voor beschut werk een passende plek. Waar mogelijk bij een externe werkgever. De meeste kandidaten zullen naar verwachting een interne plek bij WerkSaam krijgen.

WerkSaam kiest ervoor om kandidaten die interesse hebben een werkervaringsplek binnen de leerwerkbedrijven aan te bieden.

Voor een baan in het kader van beschut werk gelden landelijke voorwaarden. WerkSaam heeft hier geen beleidsvrijheid. Het gaat om mensen die kunnen werken, maar zoveel begeleiding of werkplek-aanpassingen nodig hebben dat dit niet van een werkgever kan worden verlangd. Het is aan WerkSaam om de kosten hiervan, bijvoorbeeld door middel van jobcoaching, te verzorgen. Het gaat om niet-uitkeringsgerechtigden én mensen met een bijstands- of UWV-uitkering, zoals Wajongers van voor 2015 met arbeidsvermogen. Voor beschut werk kunnen zij zelf, of met hulp van WerkSaam, een advies aanvragen bij het UWV. Oordeelt het UWV dat de aanvrager tot de doelgroep behoort, dan is WerkSaam verplicht om een dienstverband aan te bieden.

De belangrijkste doelgroep voor beschut werk zijn de schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en de Praktijkschool (PrO) en cliënten met een uitkering van WerkSaam.

Doelgroep arbeidsmarkt	Kandidaten WerkSaam	Kandidaten UWV
<b>Regulier</b> (zonder loonkostensubsidie)	Participatiewet	WW Ziektewet
<b>Banenaafspraak</b> (met loonkostensubsidie)	Participatiewet Wsw	Wajong
<b>Beschut werk</b> (met loonkostensubsidie + extra begeleiding)	Participatiewet	Wajong

**Tabel 14 | Beschut werk binnen WerkSaam**

*Dit overzicht geeft weer waar 'beschut werk' zich bevindt op de arbeidsmarkt. Het gaat om mensen met arbeidsvermogen in een betaalde baan, maar niet in een reguliere baan. Dit is voor deze doelgroep een brug te ver; zij zijn daarom aangewezen op een beschutte baan.*

### 6.6.1 Onderscheid tussen beschut werk en (arbeidsmatige) dagbesteding

Beschut werk is dus een betaalde baan voor mensen die intensieve begeleiding en/of een werkplekaanpassing nodig hebben. Dit is iets anders dan arbeidsmatige dagbesteding (dit is zonder salaris), dat door gemeenten aangeboden wordt op basis van de Wet maatschappelijke ondersteuning. Personen die in aanmerking komen voor dagbesteding hebben geen arbeidsvermogen. Wel is het mogelijk dat personen vanuit de dagbesteding doorgroeien naar beschut werk.

### 6.6.2 Beleid jobcoaching

Jobcoaching vindt plaats bij trajecten van Wsw-medewerkers en bij plaatsing op een beschutte werkplek. Bij deze medewerkers gaat het vaak om persoonlijke begeleiding, waardoor duurzame re-integratie een kans van slagen krijgt. Denk aan ondersteuning tijdens de inwerkperiode, het aanleren van handelingen en vaardigheden om werkzaamheden uit te voeren, gestructureerd werken en communiceren met collega's en leidinggevenden.

Jobcoaching wordt ingezet op de werkplek bij werknemers die door hun psychische of verstandelijke beperking begeleiding nodig hebben. Het doel is om de werknemer zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren. De jobcoach informeert ook collega's op de werkplek zodat die de werknemer kunnen begeleiden en problemen kunnen oplossen. WerkSaam biedt ook Harrie Helpt-trainingen bij werkgevers. Deze training is voor medewerkers die een collega met een arbeidshandicap op de werkvloer (gaan) begeleiden. De letters van Harrie staan voor: hulpvaardig, alert, rustig, realistisch, instruerend en eerlijk.

## 6.7 Taalontwikkeling

De komende periode gaat WerkSaam door op de ingeslagen weg. Om taalvaardigheid in deze arbeidsmarktregio te bevorderen ondertekenden diverse organisaties het "Taalakkoord Noord-Holland Noord". Deze organisaties zien elke dag hoe belangrijk taalvaardige inwoners en medewerkers zijn. Bijvoorbeeld als het gaat om kansen op werk, veiligheid op de werkvloer, doorgroei mogelijkheden en duurzame inzetbaarheid. Zij zetten zich daarom enthousiast in om de taalvaardigheid een impuls te geven en sporen andere organisaties aan hetzelfde te doen. Naast de gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties is WerkSaam een van ondertekenaars van dit taalakkoord.

Eén van onze ambities is het op zetten van "taalpleinen" waar mensen met hun taalvragen terecht kunnen. En nog veel belangrijker: om te oefenen met de Nederlandse taal en het gebruik van de computer. Een taalplein kan bijvoorbeeld zijn: WerkSaam, stadhuis, wijkcentrum, bibliotheek of basisschool. Ook de bestaande formulierenbrigades zijn hier van harte welkom. Vanaf 2018 verbreedt WerkSaam het digitale trainingsaanbod voor Nederlandstalige en anderstalige cliënten om het gebruik van de computer te stimuleren.

### **6.7.1 Taalmeter en taaltoets als meetinstrument**

WerkSaam wil regionaal de taalvraag en het taalaanbod verbinden. De taalvraag van cliënten wordt in kaart gebracht bij het afnemen van de taalmeter en de taaltoets. De taalmeter vindt plaats zodra een bijstandsaanvraag bij WerkSaam binnenkomt. De uitslag geeft aan of de beheersing van de Nederlandse taal een punt van aandacht is. Het gaat daarbij om lezen, schrijven, rekenen en spreken op B1-niveau (niveau eind basisschool) en digitale basisvaardigheden.

Bij de indicatie van onvoldoende taalbeheersing schakelen wij het Taalhuis Westfriesland in. Het Taalhuis is een samenwerking van de Westfriese gemeenten, WerkSaam, Vrijwilligerspunt Hoorn en de Stichting Lezen & Schrijven.

Het Taalhuis kijkt op basis van een intakegesprek naar een passend taalaanbod. Dat aanbod varieert, bijvoorbeeld een cursus (NT1 of NT2) of conversatieles met een taalmaatje. De voorkeur gaat hierbij uit naar een mix.

Het Taalhuis verzorgt na overleg met WerkSaam de aanmelding en rapporteert over de voortgang, de aanwezigheid bij de lessen en zoekt naar alternatieven als een cursist voortijdig stopt. Het Taalhuis kent het regionale taalaanbod.

De taaltoets is een instrument om te toetsen of de cliënt voldoet aan de wettelijke taaleis. De taalmeter is ons regionaal beleid om laaggeletterdheid tegen te gaan.

### **6.7.2 Taalondersteuning op de werkvloer**

WerkSaam biedt via het Taalhuis gerichte taalondersteuning aan op de eigen werkvloer. Ook blijven wij aandacht besteden aan de begrijpelijkheid van onze eigen communicatie, onder meer door klare taal te gaan gebruiken in onze brieven en op de website. Daarnaast gaan we verder met taalles op de basisschool om ouders te helpen met het verbeteren van hun taalvaardigheid.

De taaltrajecten worden bekostigd uit het educatiebudget van het Rijk. Dit budget mag van de wetgever niet worden gebruikt voor vergunninghouders. Voor deze groep biedt de Participatiewet uitkomst. In 2018 biedt de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) ook financiële ruimte voor trajecten op het gebied van digitale vaardigheden.

WerkSaam verzorgt al trainingen voor anderstaligen die niet goed overweg kunnen met de computer. Vooral omdat WerkSaam de uitkeringsspecificatie bij voorkeur digitaal verstuurt en cliënten stimuleert om hun inkomstenverklaring digitaal op te sturen. Verbreding van het trainingsaanbod zorgt dat cliënten nog beter kunnen omgaan met de digitale wereld van nu.

## **Hoofdstuk 7 – Bevorderen van uitstroom**

WerkSaam stimuleert alle cliënten om naar vermogen actief te zijn, bij een werkgever of als zelfstandig ondernemer. Om de uitstroom te bevorderen is het belangrijk dat we de vraag en aanbod van werk bij elkaar brengen. Dit hoofdstuk belicht hoe WerkSaam cliënten bemiddelt en werkgevers stimuleert om onze cliënten een kans te geven. Ook gaat dit hoofdstuk in op nieuwe beleidskeuzes voor zelfstandig ondernemen en de uitstroompremie.

### **7.1 Werkgeversdienstverlening en WerkgeversServicepunt**

WerkSaam en UWV ondertekenden voor de subregio Westfriesland een samenwerkingsovereenkomst. Hierdoor wordt de registratie van werkzoekenden en vacatures een gezamenlijke verantwoordelijkheid. In de overeenkomst staan afspraken over bedrijfsvoering, taakstellingen en werkafspraken voor de uniforme matching van kandidaten. Voor de regio Noord-Holland Noord betekent dit één gezamenlijk organisatie: het WerkgeversServicepunt. Met dit initiatief matchen we vraag en aanbod van werk, waardoor onze cliënten meer kansen krijgen.

De partners in arbeidsmarktregio's kregen vanuit de rijksoverheid de opdracht om samen te werken en één gezicht te tonen aan werkgevers. Werkgevers kunnen bij het WerkgeversServicepunt terecht voor hun personeelsvoorziening, informatie, advies en expertise. WerkSaam startte in Westfriesland als eerste van de 3 subregio's met een dergelijke samenwerking. Het is de wens en verwachting dat deze overeenkomst op termijn voor de hele arbeidsmarktregio gaat gelden. WerkSaam onderhoudt

---

goede contacten met partners. Naast UWV zijn dat o.a. Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA NHN) en het Ontwikkelbedrijf NHN. Deze helpt ondernemers die zich in onze provincie willen vestigen.

### **7.1.1 Ondernemers bij elkaar brengen**

WerkSaam brengt ondernemers bij elkaar en laat ondernemers zien dat sociaal ondernemen loont.

WerkSaam startte het sociale platform MVO Westfriesland om ondernemers met elkaar in contact te brengen. Voor de MVO-partners organiseert WerkSaam netwerkbijeenkomsten, die goed worden bezocht. Wij informeren werkgevers over de voordelen van sociaal ondernemen en blijven investeren in onderlinge samenwerking.

### **7.2 Social Return on Investment (SROI)**

Eén van de instrumenten om de arbeidsparticipatie en -ontwikkeling in samenspraak met werkgevers te verhogen, is SROI. Het doel van SROI is ervoor te zorgen dat een investering door de gemeente (inkoop van producten of diensten), concreet 'maatschappelijk rendement' (banen of stageplaatsen) oplevert. De gemeenten in de regio Noord-Holland Noord vinden het belangrijk dat haar opdrachtnemers een bijdrage leveren aan het verwezenlijken van sociale doelstellingen, waarbij het accent ligt op het terrein van werkgelegenheid van mensen die een uitkering ontvangen of aan leerlingen die voor hun opleiding een leerwerkplek of stageplaats zoeken.

In regio Noord-Holland Noord is de Toolkit SROI 2017-2019 van toepassing op alle inkoop/aanbestedingen van de gemeenten in de regio waarin een SROI bepaling is opgenomen. Deze Toolkit is bedoeld voor opdrachtnemers die een opdracht van de gemeente gegund hebben gekregen en beschrijft de kaders waarbinnen de SROI verplichting kan worden ingevuld. De SROI-coördinator werkt vanuit WerkSaam samen met de gemeenten om een match te maken tussen werkgevers en de kandidaten van WerkSaam en UWV.

### **7.3 Verdringing voorkomen**

WerkSaam is zich bewust van verdringing en wil graag oneerlijke concurrentie voorkomen. Dit doen we door duidelijke afspraken te maken over de inzet van re-integratieinstrumenten, zoals werken met behoud van uitkering. De aanwezigheid van een (digitaal) meldpunt en een toetsingscommissie zorgen daarbij voor een extra impuls om hier zorgvuldig mee om te gaan. Werkzoekenden, werkgevers en werknemers kunnen met vragen of klachten over (mogelijke) verdringing terecht bij het meldpunt. Meer informatie hierover kunt u lezen in bijlage 2.

Het is de taak van WerkSaam om mensen in de bijstand te helpen bij het vinden van een betaalde baan. Zonder werkervaring en werknemersvaardigheden maakt deze groep nauwelijks kans op de arbeidsmarkt en is daardoor blijvend afhankelijk van een uitkering. Hierdoor kan het noodzakelijk zijn dat werken met behoud van uitkering als re-integratieinstrument ingezet wordt. De re-integratieactiviteiten van WerkSaam hebben altijd een leerdoel en duren niet langer dan nodig. Wij zetten ons in om mensen in de bijstand gelijke kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Als iemand 'klaar' is voor de arbeidsmarkt, dan geldt dat bij volwaardig werk een volwaardig loon hoort.

### **7.4 Zelfstandig ondernemen**

WerkSaam biedt cliënten de kans om zelfstandig te (blijven) ondernemen. Wij ondersteunen:

- mensen die een bedrijf willen starten vanuit de bijstand of de WW;
- gevestigde zelfstandigen in tijdelijke financiële problemen;
- oudere zelfstandigen (ouder dan 55 jaar) met een niet-levensvatbaar bedrijf;
- zelfstandigen die hun bedrijf willen beëindigen.

Voor zelfstandigen met (tijdelijke) financiële problemen bij hun bedrijfsvoering, bestaat er de regeling Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz). WerkSaam ondersteunt ondernemers via deze regeling met een rentedragende lening, een starterskrediet of een aanvulling op het inkomen tot bijstandsniveau.

### **7.5 Deeltijd ondernemen in de bijstand**

WerkSaam stimuleert deeltijd ondernemen in de bijstand. Als vertrekpunt voor deze beleidskeuze hanteert WerkSaam de werkwijzer 'Aan de slag met parttime ondernemen' van Divosa.

De arbeidsmarkt verandert. Vaste banen maken plaats voor flexibel werk, deeltijdbanen en combinaties van werken in loondienst en zelfstandig ondernemen. Bij de uitvoering van de Participatiewet spelen steeds meer gemeenten daarop in met deeltijd ondernemen in de bijstand. Hierbij vult een gemeente

---

de inkomsten als zelfstandige aan met een bijstandsuitkering. Deeltijd ondernemen is een nieuwe ontwikkeling als het gaat om het zelfstandig ondernemen.

Deeltijd ondernemen biedt nieuwe kansen. Cliënten doen namelijk weer mee in de samenleving. Ze leren ondernemersvaardigheden met werk dat ze leuk vinden, waardoor hun re-integratie versnelt. Zo vergroten deeltijdondernemers hun kansen op uitstroom naar werk, zelfstandig ondernemen of een combinatie daarvan. Daardoor verminderen de uitgaven voor de bijstand.

Omdat er momenteel onvoldoende regels bestaan voor deeltijd ondernemen, komt er een nieuwe beleidsregel die houvast biedt voor startende ondernemers en medewerkers.

## 7.6 Uitstrooppremie

Nieuw in het beleid is dat personen die met loonkostensubsidie aan het werk gaan ook in aanmerking kunnen komen voor de uitstrooppremie. Dit uiteraard voor zover voldaan wordt aan de nieuwe richtlijnen voor toekenning van die premie. Tot 2018 werd de premie alleen verstrekt bij volledige uitstroom uit de bijstand. Door hun beperking is deze groep niet in staat volledig uit te stromen. Op verzoek van meerdere gemeenten wordt voor deze cliënten daarom deze uitzondering gemaakt.

Uit onze eigen evaluatie blijkt de uitstrooppremie als prikkel niet goed te werken. De regiogemeenten vinden dat ook personen die met loonkostensubsidie aan het werk gaan een uitstrooppremie moeten krijgen. Daarom zet WerkSaam de uitstrooppremie anders in, waarbij de persoonlijke omstandigheden van de cliënt centraal staan. Wij maken vooraf afspraken met de cliënt over een uitstrooppremie. Die afspraken leggen wij vast in het re-integratieplan. Personen die met loonkostensubsidie aan het werk gaan, hebben ook recht op een uitstrooppremie. De coach bepaalt de hoogte van de premie.

Onze re-integratieverordening kent een uitstrooppremie bij werkaanvaarding. Als stimulans om aan het werk te komen of te blijven. De premie werkt nu alleen als stimulans om aan het werk te blijven omdat deze pas zes maanden na uitstroom wordt verstrekt. Het overgrote deel van de cliënten geeft aan dat de uitstrooppremie niet van invloed was op hun uitstroom naar werk, waardoor de premie aan zijn doel voorbij schiet. Reden voor een andere beleidskeuze.

Om de uitstrooppremie meer tot zijn recht te laten komen, is aanpassing van de huidige verordening nodig. Werkaanvaarding op zich vindt WerkSaam onvoldoende voor een bonus. Het aanbieden van een uitstrooppremie vindt alleen plaats als sprake is van een bijzondere prestatie of situatie. Kortom, meer maatwerk op basis van persoonlijke omstandigheden zoals afstand tot de arbeidsmarkt, gezondheid, gezinssituatie, leeftijd of combinaties daarvan. U kunt meer lezen over de uitstrooppremie in bijlage 7.

## Hoofdstuk 8 – Handhaving nieuwe stijl

WerkSaam wil een nieuwe richting geven aan handhaving. Meer maatwerk, coulance met goedwillende cliënten en een harde aanpak van kwaadwillende cliënten. Handhaving moet meer een integraal onderdeel zijn van het takenpakket van alle medewerkers. De voorlichting aan cliënten moet verbeterd worden.

De huidige wijze van handhaving van WerkSaam is gebaseerd op de methoden van Hoogwaardig Handhaven uit 2006 en is aan vernieuwing toe. De vernieuwing is gebaseerd op de resultaten van 2 grote recente onderzoeken over handhaving en de toenemende behoefte aan meer maatwerk. In dit hoofdstuk worden de bevindingen van de onderzoeken kort beschreven en leest u de belangrijkste gevolgen voor de uitvoering van handhaving door WerkSaam.

### **Artikel Ombudsman: Fraudewet pakt goedwillende burgers aan als criminelen**

*"Het merendeel van de personen dat op grond van de Fraudewet zwaar wordt beboet, pleegt niet doelbewust fraude, blijkt uit onderzoek van de Nationale ombudsman: 'Dit onderzoek laat zien dat het iedereen kan overkomen dat hij de inlichtingenplicht schendt'. Hij vindt dat de hoge boetes niet in verhouding staan tot de ernst van de overtredingen. 'En de pakkans voor echte fraudeurs is er niet door toegenomen.' De vraag of mensen opzettelijk niet aan hun verplichting voldoen, of dat er andere redenen zijn waarom zij dit niet kunnen, speelt in de uitvoeringspraktijk nauwelijks een rol. Zij worden beboet alsof zij fraudeerden. Het gaat om mensen die zich vergissen, mensen die niet kunnen bewijzen dat de uitvoeringsorganisatie een fout heeft gemaakt, mensen die iets verkeerd begrepen hebben, mensen die nog niet over de juiste informatie beschikken, mensen die een paar dagen te laat zijn door omstandigheden; allemaal worden ze zwaar beboet als gevolg van de Fraudewet. Het leidt tot onzekerheid en tot wantrouwen richting de overheid."*

---

WerkSaam wil de accenten in het handhavingsbeleid verschuiven. Het gaat daarbij om een interne training fraudealertheid en een mentaliteitsverandering onder cliënten. Ook bij handhaving worden waar mogelijk de uitgangspunten van de omgekeerde toets gehanteerd. De voorlichting wordt verbeterd door het ontwikkelen van een spelregelboekje; een informatieboekje voor cliënten over rechten, plichten en procedures.

### **8.1 Recente onderzoeken handhaving**

Een veel gestelde vraag luidt: hoe moet de overheid omgaan met de burger? Divosa en de Rijksuniversiteit Groningen waren eerder dit jaar betrokken bij de publicatie van 2 onderzoeken waarin handhaving aan de orde kwam: 'Handhaving van onderop' (zie [www.handhavingvanonderop.nl](http://www.handhavingvanonderop.nl)) en 'Van budget naar besteding'. Bij het eerste onderzoek gaat het om de bereidheid van burgers om voor hen geldende regels na te leven en het tweede onderzoek zocht verklaringen voor tekorten en overschotten op het bijstandsbudget van gemeenten.

#### **8.1.1 Handhaving van onderop**

Belangrijkste conclusie van het onderzoek 'Handhaving van onderop': meer handhaving leidt tot minder naleving. Een andere conclusie luidt dat sanctionerende handhaving op termijn waarschijnlijk contra-productief is en dat daarom een overredingsstijl (overtuigen van cliënt op basis van argumenten) meestal de voorkeur verdient. Mensen die hun behandeling als rechtvaardig ervaren, blijken meer geneigd de regels na te leven dan mensen die zich onrechtvaardig behandeld voelen. Sanctionering heeft een negatief effect op die ervaring en overreding een positief effect. Uit het onderzoek blijkt ook dat ruim een derde van de uitkeringsgerechtigden minder vertrouwen in de overheid heeft gekregen na het eerste bezoek aan de sociale dienst.

De onderzoekers pleiten voor een andere benadering van handhaving:

- Meer handhaving door medewerkers die het reguliere contact hebben met de cliënt, (vaak de coach en niet in eerste instantie de professionele handhaver) en meer aandacht voor de oorzaak van het verzuim (zie ook de conclusies in het artikel van de Nationale Ombudsman).
- Het gedrag van de cliënt niet direct sanctioneren, maar veranderingen proberen te bereiken door in gesprek te gaan en te blijven met de cliënt.
- Goede voorlichting aan en communicatie met de cliënt. Dit was al een speerpunt bij de invoering van hoogwaardig handhaven, maar nu wordt daar nog meer aandacht voor gevraagd.

#### **8.1.2 Van budget naar besteding**

Eén van de belangrijkste conclusies uit het onderzoek 'Van budget naar besteding' is dat consequente handhaving leidt tot minder bijstandsuitgaven. Uit het onderzoek bleek dat er 7 factoren bestaan die van invloed zijn op de bijstandsuitgaven van gemeenten én waarvan duidelijk is welke kant die op werken. Handhaving is de belangrijkste factor. Gemeenten die strenger handhaven, hebben over het algemeen een kleiner tekort in aantallen bijstandshuishoudens. Daarnaast doen ook maatregelen (sancties) er toe.

#### **8.1.3 Een combinatie van coulant en keihard**

De onderzoeken komen met ogenschijnlijk tegengestelde bevindingen. Het gaat echter om 2 verschillende onderzoeksvragen. De eerste luidt: hoe ervaart de burger het handhavingsbeleid? De vraag in het tweede onderzoek is: wat zijn de financiële gevolgen van het handhavingsbeleid voor gemeenten? De resultaten zijn daarom ook niet zo tegengesteld. Het eerste onderzoek pleit voor aandacht voor het ontstaan van wetsovertredingen en om een coulante behandeling voor uitkeringsgerechtigden die onbedoeld de grens tussen wat wel mag en wat niet mag overschrijden. Het tweede onderzoek pleit meer voor een keiharde aanpak van fraudeurs, die bewust de grens overschrijden van wat wel en niet mag.

### **8.2 Handhaving nieuwe stijl**

Onze huidige handhavingspraktijk gaat uit van de principes van Hoogwaardig Handhaven en de nieuwe, strengere fraudewetgeving sinds 1 januari 2013. In het geval van opzettelijke fraude treedt WerkSaam hard op. Hierbij wordt het niet voldoen aan de inlichtingenplicht bestraft met een boete. Als een cliënt niet voldoet aan de re-integratieverplichtingen krijgt men een maatregel.

Bij de nieuwe koers voor handhaving verschuift de actie tot gedragsverandering van de professionele handhavers naar de coaches. Dit vraagt om een andere benadering van de cliënt. Deze insteek sluit aan bij de toekomstvisie van WerkSaam, waar wij streven naar meer maatwerk en meer contactmomenten met de cliënt. Het sluit bovendien aan op de uitgangspunten van de omgekeerde toets (zie hoofdstuk 4); bij de besluiten staat niet de letter van de wet centraal, maar de bedoeling van de wetgever.

Dit betekent niet het einde van handhaving bij WerkSaam. De praktijk wijst helaas uit dat er een categorie uitkeringsgerechtigden bestaat die zich onvoldoende bewust is van de regels. Of zich er wel bewust



van is, maar zich er vervolgens niets van aantrekt. Voor handhaving en sociale recherche is er nog veel werk aan de winkel. De nieuwe werkwijze is dan ook meer een aanvulling op de bestaande praktijk. Maatwerk is de enige manier om de 2 doelstellingen te realiseren: coulant voor de goedwillende en hard voor de kwaadwillende cliënt. Deze aanpak zal het gevoel van rechtvaardigheid, zoals die door de cliënt ervaren wordt, ten goede komen. Hiervoor is nodig dat medewerkers cursussen en trainingen volgen over de omgekeerde toets en over fraudealertheid.

### 8.2.1 Extra voorlichting met spelregelboekje

Het is belangrijk dat wij de cliënt goed informeren over zijn rechten en plichten. Hierbij hoort ook informatie over de gevolgen van het niet of niet voldoende nakomen van de verplichtingen. We gaan deze informatie schriftelijk verstrekken in een spelregelboekje. Alle cliënten krijgen op deze manier dezelfde informatie. We leggen duidelijk vast welke afspraken we met de cliënten hebben gemaakt en welke informatie we aan de cliënt hebben verstrekt.

## Hoofdstuk 9 – Verstrekking van uitkeringen

De kaders voor het verstrekken van een bijstandsuitkering als inkomensondersteuning zijn grotendeels door de wetgever ingevuld. De beleidsvrijheid van gemeenten hierin is dan ook minimaal. Dit hoofdstuk gaat over het beleid voor het verstrekken (en terughalen) van bijstand waar nog wel keuzemogelijkheden bestaan.

Wat gaat WerkSaam doen?

- We gaan gebruikmaken van de mogelijkheid om in bepaalde situaties de kostendelersnorm tijdelijk niet toe te passen.
- We gaan de wettelijke inkomstenvrijlating in overleg met de cliënt toepassen.
- We maken gebruik van de wettelijke mogelijkheid om de uitkering te verlagen als sprake is van geen of lagere woonkosten.
- We gaan niet langer gebruikmaken van de mogelijkheid om de uitkering van schoolverlaters te verlagen.
- We gaan jongeren van 18 tot 21 jaar die zelfstandig wonen aanvullende bijzondere bijstand verstrekken tot aan de norm van een 21-jarige in een vergelijkbare woonsituatie.
- We gaan ten onrechte verstrekte bijstand terugvorderen, ook in de gevallen dat dit op grond van de wet geen verplichting is, maar een bevoegdheid.
- We gaan een actief verhaalsbeleid voeren. Ook bij een laag inkomen wordt altijd een (minimale) bijdrage opgelegd. Ook vaders van niet-erkende kinderen wordt een onderhoudsplicht opgelegd.

### 9.1 Kostendelersnorm

Het recht op bijstand en de hoogte van de uitkering zijn wettelijk geregeld. Als er meerdere personen in één huis wonen, moet in veel gevallen de kostendelersnorm worden toegepast. Er wordt dan een lagere uitkering verstrekt omdat de wetgever er vanuit gaat dat die mensen de kosten (zoals huur, gas, water en licht) kunnen delen.

#### Uitzonderingen

In de wet zijn een aantal uitzonderingen genoemd waarbij er geen sprake is van kostendeling:

- personen jonger dan 21 jaar;
- personen die een kamer huren;
- studenten.

In onderstaande tabel kunt u zien hoe de kostendelersnorm uitpakt.

Huishoudtype	Individuele norm	Totale bijstandsnorm als allen bijstand wordt ontvangen
Eenpersoonshuishouden	70%	70%
Tweepersoonshuishouden	50%	100%
Driepersoonshuishouden	43,33%	130%
Vierpersoonshuishouden	40%	160%
Vijfpersoonshuishouden	38%	190%

**Tabel 15** | Voor de toepassing van de kostendelersnorm is het niet van belang of de huisgenoten van de belanghebbende ook recht hebben op bijstand. Bij Totale bijstandsnorm is dus uitgegaan van de situatie dat alle huisgenoten ook bijstand ontvangen. Het gevolg van de toepassing van de kostendelersnorm is dat bij iedere extra kostendelende medebewoner, de totale bijstandsnorm met 30% toeneemt.

### 9.1.1 Afwijking mogelijk bij bijzondere situaties

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft gemeenten opgeroepen om de kostendelersnorm niet toe te passen in situaties waarbij personen tijdelijk bij bijstandsgerechtigden inwonen. De duur van het verblijf is dus van belang om te beoordelen of van de kostendelersnorm kan worden afgezien. Een persoon die tijdelijk bij een bijstandsgerechtigde inwoont vanwege een bijzondere situatie, hoeft volgens de staatssecretaris niet mee te tellen voor de kostendelersnorm.

Het gaat om 4 groepen:

- logeeregeling vergunninghouders;
- ex-gedetineerden;
- ex-daklozen;
- tijdelijke verzorging vanwege medisch omstandigheden.

WerkSaam is door de gemeenteraden gevraagd om binnen de mogelijkheden van de wet soepeler om te gaan met de kostendelersnorm. Op grond van dit verzoek en de ruimte die de staatssecretaris heeft gegeven, kiest WerkSaam ervoor om bij een tijdelijk verblijf van maximaal zes maanden af te zien van de kostendelersnorm. Deze periode kan met maximaal drie maanden worden verlengd.

### 9.2 Beleid vrijlating van inkomsten uit arbeid

Niet alle cliënten kunnen fulltime werken en volledig uit een uitkering komen. Voor een deel van hen is parttime werken het hoogst haalbare. Voor anderen kan parttime werken een opstap zijn naar een fulltimebaan en uitstroom uit de uitkering.

Als een cliënt (parttime) aan het werk gaat, moeten de inkomsten worden gekort op de uitkering. Omdat initiatieven om te gaan werken moeten worden gestimuleerd, biedt de wet drie mogelijkheden om een deel van deze inkomsten te mogen houden. Dit wordt een 'vrijlating' genoemd:

1. Personen (van 27 jaar of ouder) mogen 25% van de inkomsten houden gedurende maximaal zes maanden.
2. Alleenstaande ouders (van 27 jaar of ouder met een kind onder de twaalf jaar) hebben na deze zes maanden nog recht op een vrijlating van 12,5% van de inkomsten.
3. Personen met een medische urenbeperking mogen aansluitend op de eerste vrijlating (en indien van toepassing de tweede vrijlating) 15% van de inkomsten houden. Medisch urenbeperkt betekent dat iemand door ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling niet een volle werkweek kan werken. Als de indicatie door het UWV is afgegeven, kan WerkSaam deze vrijlating toepassen. Hiervoor geldt geen leeftijdseis en geen beperking in duur.

Voor de eerste twee vrijlatingsmogelijkheden is in de wet bepaald dat deze alleen mogelijk zijn als het werken bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de bijstandsgerechtigde.

WerkSaam ondersteunt cliënten die door ziekte of gebrek alleen parttime kunnen werken bij het vinden van werk. De inzet van de vrijlating is hierbij een goede stimulans voor deze cliënten. Wij vinden dat elke parttimebaan bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. De keuze voor inkomensvrijlating maakt WerkSaam steeds in overleg met de cliënt. Zo voorkomen wij dat inkomensvrijlating onbedoeld financieel negatief uitpakt voor de cliënt.

### 9.3 Beleid verlagen uitkering

Op basis van de wet zijn er twee situaties waarbij de bijstandsnorm verlaagd kan worden:

- Bij geen of lage woonlasten: WerkSaam maakt gebruik van de wettelijke mogelijkheid om de uitkering te verlagen als de cliënt lagere woonkosten heeft.
- Bij schoolverlaters: Van de mogelijkheid om aan schoolverlaters een lagere uitkering te verstrekken, gaan wij geen gebruik meer maken.

Van lagere woonlasten is bijvoorbeeld sprake als personen geen of een lage huur betalen (zoals bij antikraak) of dak- en thuisloos zijn. Bij schoolverlaters gaat de wetgever er vanuit dat deze personen gewend zijn aan het inkomen uit studiefinanciering. Daarom wordt gemeenten de mogelijkheid geboden om de uitkering te verlagen tot maximaal zes maanden na het verlaten van de opleiding.

De verlaging van de bijstandsnorm bij geen of lagere woonlasten vinden wij nog steeds een passend instrument en passen deze daarom toe. Bij lagere of ontbrekende woonlasten is de behoefte van de uitkeringsgerechtigde aantoonbaar lager.

Bij de schoolverlaterskorting redeneert de wetgever vanuit de gedachte dat de bijstandsuitkering hoger is dan de studiefinanciering. Waar tijdens de studieperiode de uitgaven zijn afgestemd op het lagere

inkomen uit studiefinanciering, nemen de noodzakelijke bestaanskosten niet onmiddellijk toe als de studie stopt en de schoolverlater op bijstand aangewezen raakt.

In de praktijk is dit echter lang niet altijd het geval. Vanuit vaste jurisprudentie staat vast dat geen verlaging mag worden toegepast als het inkomen uit studiefinanciering hoger of gelijk was dan de bijstand. Er moet dus altijd een individuele beoordeling plaatsvinden. Daarnaast geldt dat door de kostendelersnorm en de verlaging bij geen/lage woonlasten, de hoogte van de uitkering al wordt afgestemd op de woonsituatie en de mogelijkheid om kosten te delen. Onze conclusie is dat de schoolverlaterskorting voor veel uitvoeringsproblemen zorgt en weinig toevoegt aan de bestaande mogelijkheden om de uitkering te verlagen.

#### **9.4 Beleid aanvullende bijzondere bijstand jongeren**

Bijzondere bijstand verstrekken is geen taak van WerkSaam maar van de gemeenten. De aanvullende bijzondere bijstand voor jongeren is hierop een uitzondering. WerkSaam is door de gemeenten gemandateerd om deze aanvragen bijzondere bijstand te beoordelen en indien nodig te verstrekken. Een aantal gemeenten heeft ook de beleidsvorming aan ons gemandateerd. Onderstaand beleid geldt dus voor de gemeenten die WerkSaam de beleidsbevoegdheid op dit punt hebben gegeven.

Voor jongeren van 18 tot 21 jaar geldt een zeer lage bijstandsnorm (een alleenstaande jongere ontvangt per 1/7/2017 € 243,52 per maand). Ook jongeren die zelfstandig wonen ontvangen zij deze lage norm. Als de noodzaak van zelfstandig wonen vaststaat en de ouder(s) de jongere niet financieel kunnen ondersteunen, kan de gemeente aanvullende bijzondere bijstand verstrekken aan deze jongeren.

Het uitgangspunt voor ons beleid is dat de 18-, 19- of 20-jarige jongere die gedwongen zelfstandig moet wonen, voor de hoogte van de uitkering gelijk wordt gesteld met een 21-jarige die zelfstandig woont (per 1/7/2017 € 986,52 per maand). Zonder deze aanvulling is het voor een jongere niet mogelijk om in de kosten voor levensonderhoud te voorzien.

Alleenstaande minderjarige vreemdelingen (AMV-ers) vormen in dit kader een bijzondere doelgroep. Tot hun 18e jaar worden zij ondersteund vanuit jeugdhulp (bijvoorbeeld door Parlan of Jade). Bij het bereiken van de 18-jarige leeftijd is voor hen vaak nog geen zelfstandige huisvesting gerealiseerd. Soms loopt ook nog tijdelijk de financiële ondersteuning vanuit de jeugdhulpregelingen door. De bijstandsverlening moet hierop worden afgestemd. Daarom is afstemming met onder meer Jeugdhulp en de gemeenten van groot belang.

#### **9.5 Beleid terugvordering van bijstand**

In de Participatiewet is opgenomen dat gemeenten bijstand moeten terugvorderen als deze ten onrechte is verleend als gevolg van schending van de inlichtingenplicht. Dit is een verplichting en geen bevoegdheid.

Daarnaast is de gemeente bevoegd om bijstand terug te vorderen als om andere redenen ten onrechte bijstand is verleend. Het uitgangspunt dat WerkSaam hierbij hanteert is dat ten onrechte verstrekte bijstand altijd wordt teruggevorderd. Uiteraard worden hierbij de wettelijke bepalingen gerespecteerd.

Om het incassoproces te vergemakkelijken voert WerkSaam heronderzoeken uit op basis van signalen van het Inlichtingenbureau. Dit wordt signaalgestuurd werken genoemd. Wij ontvangen signalen van het Inlichtingenbureau als bijvoorbeeld het inkomen of het vermogen van een debiteur wijzigt. Dit kan voor WerkSaam een signaal zijn om tot incasso over te gaan.

#### **9.6 Beleid verhaal van bijstand**

Teveel of onterecht verstrekte bijstand wordt door WerkSaam teruggevorderd van de persoon die deze bijstand heeft ontvangen. Soms kan de bijstand ook worden teruggevraagd van een andere persoon. In de meeste gevallen van de ex-partner (of vader van de kinderen) die ook na een echtscheiding of verbreking van de relatie onderhoudsplichtig blijft. Als ex-partners de onderhoudsplicht onderling hebben geregeld, zijn er voor WerkSaam geen gronden voor verhaal. Als ex-partners dit niet hebben gedaan, zal WerkSaam actie ondernemen.

WerkSaam vindt dat het nalaten van de onderhoudsplicht onrechtvaardig is naar degenen die wel hun verantwoordelijkheid nemen. Daarnaast betekent verhaal ook een verlaging van onze uitkeringslasten.

##### **9.6.1 Minimale verhaalbijdrage**

Bij het bepalen van de hoogte van een verhaalbijdrage hanteren wij dezelfde regels die de rechters hanteren bij het vaststellen van een alimentatie. In deze regels is ook opgenomen dat bij een laag inko-

---

men (bijvoorbeeld een bijstandsuitkering) toch een minimale bijdrage van € 25,- per maand per kind en maximaal € 50,- per maand bij twee of meer kinderen geldt.

Wij conformeren ons aan deze regel, ook als dit betekent dat de incasso hiervan op problemen kan stuiten. Dit sluit aan bij de het huidige wetsvoorstel tot wijziging van de kinderalimentatie. De initiatiefnemers willen hiermee de berekeningsmethodiek voor kinderalimentatie vereenvoudigen en wettelijk verankeren. De initiatiefnemers zijn daarbij van mening dat beide ouders altijd een deel van de kosten voor het levensonderhoud moeten dragen.

Wij hanteren de minimale verhaalbijdrage alleen als de onderhoudsplichtige hierdoor niet financieel in de problemen komt. Bijvoorbeeld bij een lopende schuldregeling of als de onderhoudsplichtige door de verhaalbijdrage qua inkomen onder 90% van de bijstandsnorm komt.

### **9.6.2 Niet-erkende kinderen**

WerkSaam heeft zich in de afgelopen jaren bij het uitvoeren van verhaal beperkt tot de erkende kinderen, net als de meeste gemeenten. In de afgelopen jaren zijn gemeenten echter ook gestart met het verhalen van bijstand op ouders van niet-erkende kinderen. Volgens het burgerlijk recht zijn ook ouders van niet-erkende kinderen onderhoudsplichtig. WerkSaam heeft in 2016 en 2017 een pilot gedraaid waarbij bijstand is verhaald op de ouders van niet-erkende kinderen (NEK). De resultaten van de pilot zijn overwegend positief waardoor besloten is om het verhalen van bijstand op niet-erkende kinderen op te nemen in ons algemene beleid en onderdeel uit te laten maken van onze reguliere processen.

## **Hoofdstuk 10 - Evalueren en bijstellen**

Om de resultaten van ons beleid en de wijze van uitvoering te monitoren, hebben wij een aantal instrumenten:

- Klant- en cliënttevredenheidsonderzoeken
- Evalueren van bezwaar en beroepszaken
- Evalueren van ingediende klachten
- Analyseren van resultaten en gegevens

Het bestuur van WerkSaam krijgt rapportages over de algehele voortgang. De gemeenteraden ontvangen 2 jaarlijks een uitgebreide rapportage en uiteraard de jaarrekening waarin verantwoording wordt afgelegd.

### **10.1 Klant- en cliënttevredenheidsonderzoek**

WerkSaam wil haar dienstverlening telkens weer verbeteren. Hiervoor vragen wij feedback aan onze klanten (werkgevers) en cliënten (uitkeringsgerechtigden). Dit doen wij niet in grote onderzoeken maar steekproefsgewijs en heel gericht, zodat wij met de uitkomst van de onderzoeken ook daadwerkelijk kunnen verbeteren.

WerkSaam heeft in 2015 een cliënttevredenheidsonderzoek laten uitvoeren door een extern bureau. WerkSaam was zelf niet tevreden over de bruikbaarheid van de gegevens. Een goed klanttevredenheidsonderzoek helpt WerkSaam om de dienstverlening verder te verbeteren. De respons (19%) was zeer laag en die ervaring hadden gemeentelijke sociale diensten voorheen ook. We kiezen ervoor om onderzoek te doen onder uitkeringsgerechtigden die uitstromen en periodiek interviews af te nemen met spreekuurbezoekers, omdat we verwachten dat hier een betere respons op komt en meer bruikbare informatie.

Hetzelfde geldt voor een klanttevredenheidsonderzoek onder werkgevers. WerkSaam wil weten of de werkgevers, waar we zaken mee doen, tevreden zijn met de dienstverlening. In samenwerking met een extern bureau heeft WerkSaam daarom in 2017 een werkgeverstevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. Uit dit onderzoek zijn successen en tips gekomen waar WerkSaam mee aan de slag kan en gaat. Ook dit onderzoek steekproefsgewijs en heel gericht uitgevoerd waardoor de respons hoog was.

### **10.2 Sturingsinformatie**

Zoals u in dit hoofdstuk 2 heeft gelezen analyseert WerkSaam kansen en bedreigingen en brengt het de ontwikkelingen in het cliëntenbestand in kaart. Dat kan echter nog veel beter dan we tot nu toe gedaan hebben en daar wordt de komende jaren ook op ingezet.

## **Business Intelligence en Big Data/ Fieldlab**

In 2017 startte WerkSaam met het project 'Business Intelligence'. Daarnaast nemen we deel aan het project Big Data (of Fieldlab) van de Westfriese gemeenten. Doel van beide projecten is vanaf 2018 structureel beter gebruikmaken van de beschikbare gegevens. Zo krijgen wij niet alleen statusinformatie (wat is de situatie per vandaag?), maar kunnen wij ook beter voorspellen hoe de situatie er over een half jaar of een jaar uitziet.

Door analyse van onze informatie verbeteren we continu de inzet van onze instrumenten en middelen. Hiermee komen we tegemoet aan de wens van gemeenteraden die meer inzicht willen in de inzet van instrumenten en de effectiviteit daarvan. WerkSaam zal die (sturings)informatie door bovenstaande projecten sneller en beter kunnen verzamelen en het bestuur en de gemeenteraden daardoor beter inzicht kunnen geven in de voortgang en de resultaten.

## Hoofdstuk 11 – Financiële paragraaf

De Westfriese gemeenten hebben afgesproken om de middelen die zij van het Rijk ontvangen voor uitkeringen (BUIG-budget) en re-integratie (Participatiebudget) over te dragen aan WerkSaam. WerkSaam maakt per jaar een begroting (waarin we vooruit kijken en kaders stellen) en een jaarrekening (waarin we verantwoording afleggen over het afgelopen jaar). In dit laatste hoofdstuk gaan we kort in op de ontwikkeling van deze budgetten en de financiële afspraken. De couleur locale en de gemeentelijke opdrachtverlening (bonus/malus regeling) krijgen daarbij speciale aandacht.

### 11.1 Budgetten

In de begroting van WerkSaam over 2018 is het volgende meerjarenoverzicht opgenomen. In de meerjarenbegroting 2018-2021 wordt het budget voor de re-integratie gebaseerd op de publicatie van de budgetten bestemd voor de re-integratie in de uitkering sociaal domein, die bekend is gemaakt in de septembercirculaire 2016.

Op het gebied van inkomen gaat de meerjarenbegroting uit van een ongewijzigd beleid voor 2018 en de daaropvolgende jaren. Er zit een verwachte stijging in de uitkeringslasten van 2,4 % per jaar.

#### Meerjarenbegroting 2018-2021

Bedragen € x 1000	Programmaplan											
	2018			2019			2020			2021		
Programma	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
Arbeidsparticipatie	5.661	-5.661	0	5.651	-5.651	0	5.651	-5.651	0	5.651	-5.651	0
Begeleide Arbeidsparticipatie	22.953	-17.145	5.808	22.361	-16.554	5.808	21.793	-15.986	5.808	21.248	-15.440	5.808
Inkomensregelingen	51.660	-51.660	0	52.602	-52.602	0	53.563	-53.563	0	54.544	-54.544	0
Plus Taken	905	-905	0	905	-905	0	905	-905	0	905	-905	0
Algemene dekkingsmiddelen												
Overhead	2.293	-8.762	-6.469	2.293	-8.762	-6.469	2.756	-8.762	-6.006	2.766	-8.762	-5.996
VPB												
Onvoorzien												
Saldo baten/lasten	83.472	-84.133	-661	83.813	-84.474	-661	84.669	-84.867	-198	85.114	-85.302	-188
Toevoeging/onttrekking reserves	661		661	661		661	198		198	188		188
<b>Resultaat</b>	<b>84.133</b>	<b>-84.133</b>	<b>-0</b>	<b>84.474</b>	<b>-84.474</b>	<b>-0</b>	<b>84.867</b>	<b>-84.867</b>	<b>-0</b>	<b>85.302</b>	<b>-85.302</b>	<b>-0</b>

Punt van zorg is het Participatiebudget. De middelen voor re-integratie vormen samen met het Wsw-budget een deel van de integratie-uitkering sociaal domein. Het tekort op het Wsw-budget drukt op het re-integratiebudget. Dit komt doordat het subsidiebedrag per Wsw-arbeidsplaats jaarlijks daalt met ongeveer € 500,-. De mogelijkheden om te re-integreren worden hierdoor steeds beperkter aangezien de instroom van het aantal bijstandsgerechtigden blijft stijgen. WerkSaam gebruikt het re-integratiebudget verder om de begeleidingskosten van beschermt werk te financieren. Nu het aantal beschutte werkplekken gaat toenemen, drukken deze kosten ook een flink stempel op het budget. De middelen uit het Participatiebudget worden op basis van onderlinge solidariteit tussen gemeenten ingezet. Dit betekent dat de lasten evenredig onder de gemeenten verdeeld worden (in verhouding tot de ingebrachte budgetten). Deze solidariteit wordt ook toegepast bij de bedrijfsvoeringskosten.

De ontwikkeling van de BUIG is niet te voorspellen. De budgetten worden aan gemeenten toegekend op basis van een verdeelmodel. Grotere gemeenten op basis van objectieve verdeelcriteria en de kleinere gemeenten op basis van een historisch model. Bij oplopende uitkeringsbestanden hebben kleine gemeenten eerder te maken met een tekort. Het BUIG-budget wordt jaarlijks 3 keer bijgesteld en kan dus nog wijzigen gedurende een begrotingsjaar.

---

Anders dan bij het Participatiebudget worden de BUIG-budgetten per gemeente verantwoord. Dit betekent dat de lasten voor de uitkeringen per gemeente worden geregistreerd en afgerekend. Bij een tekort kan een gemeente een beroep doen op de Vangnetregeling van het Rijk.

## 11.2 Subsidierelingen

Er zijn verschillende subsidieregelingen waar WerkSaam als organisatie een beroep op kan doen. Het aanvragen en verantwoorden van subsidies kost veel tijd van de organisatie. WerkSaam maakt gebruik van subsidieregelingen als deze bijdragen aan de doelen van WerkSaam en de baten opwegen tegen de kosten. Voorbeelden hiervan zijn de ESF-subsidie en stimuleringsregelingen vanuit het Rijk.

## 11.3 Couleur locale

Binnen de beschikbare middelen voor re-integratie wordt 10% gereserveerd voor specifieke gemeentelijke wensen ten aanzien van doelgroepen. Deze zogenaamde jaarlijkse projectenpot biedt de individuele gemeente de mogelijkheid voor de 'couleur locale'.

De inzet van couleur locale krijgt een planmatige aanpak. Dit voorziet naast een duidelijke beschrijving van het beschikbaar gestelde budget ook in een helder omschreven opdracht van de gemeente aan WerkSaam en de verwachte resultaten. Dit vergezeld van kwartaalrapportages aan de gemeenteraad. In deze rapportages koppelt WerkSaam terug welke uitgaven plaatsvonden en wat de resultaten waren; dit biedt de mogelijkheid van tussentijds bijsturen. Met als slot een eindrapportage en een evaluatie van het project. Bij couleur locale stappen we in samenspraak met de gemeenten van het idee af dat het aan een kalenderjaar vastzit; we spreken een termijn af waarin budget besteedbaar is.

## 11.4 Regeling bijdragen gemeenten aan commerciële activiteiten (bonus-malusregeling)

De bonus-malus regeling krijgt een andere opzet. De afgelopen maanden is de werking van de bonus-malusregeling geanalyseerd. Zowel bij WerkSaam als bij gemeenten worden knelpunten ervaren waar het gaat om het geven van opdrachten aan WerkSaam en het wel of niet meetellen voor de bonus-malus regeling.

De bonus-malusregeling regelt dat gemeenten voldoende opdrachten aan WerkSaam geven. Onderling is er een norm afgesproken en een verdeelsleutel. Als gemeenten de norm halen krijgen ze een bonus, zo niet dan een malus.

WerkSaam voert commerciële activiteiten uit voor gemeenten en bedrijven. Het realiseren van opdrachten uit commerciële activiteiten is in het belang WerkSaam omdat:

- het is een netto-opbrengst waarmee een deel van de apparaatskosten is gedekt;
- het betreft werkzaamheden waarmee cliënten uit de doelgroep tijdelijke werkervaring kunnen opdoen als stap naar reguliere werkgevers;
- Een vermindering van het opdrachtvolume door een gemeente betekent dat er een kleinere dekking is voor de apparaatskosten. Dat betekent mogelijk dat alle gemeenten via de verdeelsleutel een hogere bijdrage betalen. Om te voorkomen dat alle gemeenten het effect ondervinden van een verminderd opdrachtvolume van een gemeente, is de bonus-malus afgesproken.

Het dagelijks bestuur staat nog steeds achter de uitgangspunten van de bonus-malus, maar er zijn in de praktijk veel knelpunten. Die knelpunten hebben te maken met de uitvoerbaarheid (administratieve lasten), maar ook met het feit dat de bonus-malus is gebaseerd op het meetellen van de toegevoegde waarde. Toegevoegde waarde (omzet min kosten) is hoog als een opdracht met Wsw'ers wordt uitgevoerd (vanwege de subsidie), maar is laag of niet aanwezig als de opdracht met uitkeringsgerechtigden wordt uitgevoerd die verloond worden. Met een afnemend aantal Wsw'ers komt de regeling steeds meer onder druk te staan.

Het bestuur buigt zich bij het schrijven van dit beleidsplan nog over een wijzigingsvoorstel dat voor een zienswijze wordt voorgelegd aan de raden.

## 11.5 Bonus-malusregeling, banenafpraak en SROI

Gemeenten in Westfriesland hebben onderling afgesproken dat zij hun best doen om zoveel mogelijk opdrachten aan WerkSaam te geven. Het rijk verplicht gemeenten om meer mensen in het kader van de banenafpraak aan te nemen. En binnen de arbeidsmarktregio is afgesproken dat gemeenten bij iedere aanbesteding een deel Sociale Return on Investment (SROI) opnemen. Opdrachtnemers in het kader van die aanbesteding gaan dan hun best doen om een deel van de opdracht uit te voeren met mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Gemeenten blijven landelijk achter in hun taakstelling om mensen uit het doelgroepregister te plaatsen in het kader van de banenafpraak. De staatssecretaris dreigt nu de quotumwet in te zetten. Gemeenten in Westfriesland kijken hierdoor kritischer naar hoeveel mensen met een arbeidsbeperking ze in dienst (of gedetacheerd) hebben. Daarbij is voor gemeenten niet altijd duidelijk of iemand meetelt in het kader van de banenafpraak of dat iemand onder de bonus-malus regeling valt of onder de afspraken rond SROI. Het schema op de volgende pagina licht deze werkwijze toe.

	<b>Bonus-malus</b>	<b>Banenafpraak</b>	<b>SROI/MVO</b>
<b>Achtergrond regeling</b>	Westfriese afspraken	Landelijke afspraken	Afspraken op niveau arbeidsmarktregio NHN
<b>Gericht op:</b>	Opdachten aan WerkSaam, werkgelegenheid voor SW-medewerkers en re-integratietrajecten voor bijstandsgerechtigden	het in dienst nemen van mensen uit het doelgroepregister door werkgevers (waaronder gemeenten)	Opdachten of werkgeverschap n.a.v. aanbestedingen door de gemeenten
<b>Wie is verantwoordelijk?</b>	WerkSaam en de gemeente als opdrachtgever	De gemeente als werkgever*	De gemeente als opdrachtgever
<b>Rol WerkSaam</b>	Uitvoerder opdrachten	Kan via het WSP kandidaten selecteren voor werkgevers, bemiddelen en evt. detacheren.	Adviseren en ondersteunen van gemeenten en opdrachtnemers bij de invulling van de SROI verplichting in het aanbestedingscontract. En controleren of aan de verplichting is voldaan.
<b>Kan WerkSaam cijfers leveren?</b>	Ja, cijfers in bedragen die besteed zijn aan opdrachten (per kwartaal)	Alleen over kandidaten die door WerkSaam geplaatst zijn. Dat geeft voor gemeente <u>geen</u> volledig beeld	Ja, alle activiteiten worden bijgehouden. Als gemeenten en/of opdrachtnemer een opgenomen SROI verplichting niet meldt, kan dit ook niet in de cijfers worden meegenomen.
<b>Kan een kandidaat die een opdracht uitvoert bij meerdere regelingen meetellen?</b>	Combinatie met banenafpraak is <u>niet</u> mogelijk	Combinatie met bonus-malus <u>niet</u> mogelijk	Combinatie met bonus-malus of banenafpraak is mogelijk

\* De banenafpraak is een optelsom van:

1. Aantal mensen uit het doelgroepregister **in dienst bij de werkgever** Dit kan P&O/HRM van een gemeente via onderstaande link zelf opvragen, WerkSaam niet.
2. Aantal personen uit het doelgroepregister dat **gedetacheerd** is bij de werkgever. P&O/HRM kan van de gedetacheerden ook zelf opvragen of zij in het doelgroepregister staan.

Gemeenten kunnen zelf de informatie opvragen via het werkgeversportaal.  
<https://werkgever-portaal.uwv.nl/iam/inloggen>