



**Beleidsplan**

# **WerkSaam**

**Westfriesland**

## Inhoudsopgave

<b>Hoofdstuk 1: Inleiding .....</b>	<b>4</b>
1.1 Participatiewet .....	4
1.2 Participatiewet als onderdeel Sociaal Domein.....	5
1.3 Toegang tot WerkSaam .....	6
1.4 Proces en besluitvorming tot nu toe .....	6
1.5 Financiën .....	8
1.6 Evaluatie en bijstelling beleid.....	8
<b>Hoofdstuk 2: Strategische samenwerking.....</b>	<b>9</b>
2.1 Werkbedrijf Noord-Holland Noord.....	9
2.2 Agentschap SZW .....	9
2.3 UWV.....	9
2.4 Werkgevers.....	10
2.5 ArbeidAdvies Team (AAT).....	10
2.6 Regionaal Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) .....	10
2.7 Praktijkscholen/Voortgezet Speciaal Onderwijs .....	10
2.8 Externe re-integratiebedrijven .....	10
2.9 Gemeenten.....	10
2.10 Regionaal Coördinatiepunt Fraudebestrijding (RCF).....	11
2.11 Inlichtingenbureau .....	11
2.12 Tot slot.....	11
<b>Hoofdstuk 3: Re-integratie en arbeidsmarktbeleid .....</b>	<b>12</b>
3.1 Dienstverlening WerkSaam .....	12
3.2 Doelgroepen .....	13
3.3 Volwasseneneducatie.....	14
3.4 Omschrijving re-integratie-activiteiten .....	15
3.5 Tot slot.....	19
<b>Hoofdstuk 4: Inkomensbeleid .....</b>	<b>21</b>
4.1 Inkomensbeleid in de Participatiewet.....	21
4.2 Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen (BBZ).....	21
4.3 Dienstbetrekking Wsw en beschut werk.....	22

<b>Hoofdstuk 5: Wsw .....</b>	<b>23</b>
5.1 Inleiding .....	23
5.2 Uitgangspunten .....	23
5.3 Prognose afbouw Wsw-doelgroep .....	24
5.4 Opdrachtgunning.....	24
5.5 Conclusie .....	24
<b>Hoofdstuk 6: Handhaving en Fraudebestrijding .....</b>	<b>25</b>
6.1 Waarom Handhaving en Fraudebestrijding?.....	25
6.2 Kaders Handhaving en Fraudebestrijding .....	25
6.3 Inlichtingenplicht.....	26
6.4 De geüniformeerde arbeidsverplichtingen .....	26
6.5 Tekortschietend besef .....	27
6.6 Zeer ernstige misdragingen .....	28
<b>Hoofdstuk 7: Terugvordering en verhaal .....</b>	<b>29</b>
7.1 Kaders .....	29
7.2 Actief incassobeleid.....	29
<b>Hoofdstuk 8: Cliëntenparticipatie .....</b>	<b>30</b>
8.1 Inleiding .....	30
8.2 Visie .....	30
8.3 Cliëntenparticipatie in Westfriesland.....	30
8.4 Cliëntenraad WerkSaam.....	30
8.5 Cliëntenparticipatie en de Participatiewet.....	30
8.6 Conclusie .....	31
<b>Bijlage 1: Kengetallen .....</b>	<b>32</b>
<b>Bijlage 2: Fraude en Handhaving .....</b>	<b>35</b>
<b>Bijlage 3: Afkortingenlijst.....</b>	<b>37</b>

## Hoofdstuk 1: Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan voor de Participatiewet. Het beleidsplan is opgesteld door de 7 Westfriesse gemeenten (Drechterland, Enkhuizen, Hoorn, Koggenland, Medemblik, Opmeer en Stede Broec) en het SW-bedrijf Op/maat. Ondanks dat de Participatiewet inmiddels door de Eerste en Tweede Kamer is vastgesteld, is er nog veel onduidelijk, zoals de financiën en de taken en bevoegdheden van het Werkbedrijf (zie ook paragraaf 2.1). Toch hebben we geprobeerd in dit stuk zoveel mogelijk te beschrijven hoe we in Westfriesland, met elkaar, de Participatiewet gaan uitvoeren.

Dit beleidsplan heeft, naast de Participatiewet, ook betrekking op de andere regelingen die WerkSaam gaat uitvoeren. In zijn geheel gaat het om de volgende regelingen:

- Participatiewet
- Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze werknemers (IOAW)
- Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandigen (IOAZ)
- Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen (Bbz)
- Volwasseneneducatie

Bijzondere bijstand is ook onderdeel van de Participatiewet. Met de Blauwdruk is echter vastgesteld dat de verstrekking van bijzondere bijstand bij de gemeenten blijft en niet over gaat naar WerkSaam. Dit geldt ook voor aanverwante regelingen als schuldhulpverlening en gemeentelijk armoedebeleid. De Westfriesse gemeenten zullen hiervoor zelf beleid maken. Deze regelingen komen in dit beleidsplan dan ook verder niet aan bod.

In bijlage 1 is een aantal kengetallen opgenomen over bovengenoemde regelingen en de huidige situatie in Westfriesland.

### 1.1 Participatiewet

Op 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. De Participatiewet is een bundeling van drie regelingen: de Wwb (Wet werk en bijstand), Wajong (gedeeltelijk) en Wsw (Wet Sociale Werkvoorziening).



De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen toe te leiden naar werk, bij voorkeur regulier werk. De Participatiewet stelt gemeenten in staat meer mensen te laten participeren, budgetten gericht en effectiever in te zetten en kosten te besparen. Voor wie (nog) niet kan werken is meedoen naar vermogen (participatie) aan de orde. Dit kan ook zijn in een beschutte werkomgeving. De nieuwe wet wordt vanaf 1 januari 2015 uitgevoerd door WerkSaam Westfriesland.

#### *Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)*

Mensen die voor 1 januari 2015 een dienstverband Wsw hebben, behouden tot hun pensioengerechtigde leeftijd hun rechten. Vanaf 1 januari 2015 is er geen nieuwe instroom Wsw meer mogelijk; er kunnen

geen indicaties meer worden aangevraagd bij het UWV. Iedereen die op 1 januari 2015 op de wachtlijst Wsw staat, valt per die datum automatisch onder de Participatiewet.

#### *Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong)*

Wajongeren die voor 1 januari 2015 een Wajong-uitkering ontvangen blijven onder de verantwoordelijkheid vallen van het UWV. Nieuwe aanmeldingen van mensen met arbeidsvermogen vallen onder de Participatiewet. Wajongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn blijven zich melden bij het UWV.

### **1.2 Participatiewet als onderdeel sociaal domein**

De Participatiewet is één van de drie decentralisaties die vanaf 1 januari 2015 naar de gemeenten toekomen. De andere twee zijn:

- Transitie AWBZ: De extramurale begeleiding, te weten de individuele begeleiding en/of dagbesteding (inclusief het vervoer van en naar de dagbesteding) wordt vanuit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) overgeheveld naar de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo 2015). Deze nieuwe taken moeten naast de bestaande taken van de huidige Wmo worden uitgevoerd (huishoudelijke hulp, vervoersvoorzieningen etc.).
- Jeugdzorg: alle ondersteuning, hulp en zorg bij opgroei-, opvoedings-, en psychische problemen en stoornissen (preventie, jeugdhulp, jeugdbescherming en jeugdreclassering).

De drie decentralisaties hebben op onderdelen met elkaar te maken. In het plaatje hieronder wordt dit weergegeven:



#### *Passend onderwijs*

Naast de bovenstaande decentralisaties is dit een vierde belangrijke stelselwijziging waar gemeenten mee te maken krijgen. Op 1 augustus 2014 is het passend onderwijs ingevoerd. De wet heeft betrekking op het stelsel van de voorzieningen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig

hebben. Doel van deze wetswijzigingen is dat voor alle leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte zo passend mogelijk onderwijs wordt gerealiseerd.

#### *Raakvlakken*

WerkSaam gaat de Participatiewet uitvoeren, maar heeft op onderdelen belangrijke raakvlakken met de overige decentralisaties. Bijvoorbeeld als het gaat om dagbesteding (participatiewet-Wmo) of aansluiting op de arbeidsmarkt voor jongeren die van het praktijkonderwijs afkomen (participatiewet-passend onderwijs).

#### *Gebiedsteams (of: wijkteams, stadsteams, e.d.)*

De zorgtaken van de gemeenten worden uitgevoerd door de gebiedsteams. De gebiedsteams bestaan uit professionals van lokale en regionale zorg- en welzijnsorganisaties. Inwoners kunnen terecht bij de teams voor ondersteuning. De gebiedsteams overleggen met WerkSaam wanneer zij problemen signaleren op het gebied van werk en inkomen. En vice versa: wanneer WerkSaam te maken heeft met een klant met problemen buiten het veld van werk en inkomen, dan wordt contact gelegd met de gebiedsteams.

### **1.3 Toegang tot WerkSaam**

In het bedrijfsplan is vastgelegd dat alle gemeenten het principe 'no wrong door' hanteren, wat betekent dat gemeenten toegang geven tot alle overheidsdienstverlening, of die nu in huis is of niet. Het verbinden van websites, het gebruik maken van basisregistraties ('de overheid stelt inwoners geen vragen die al bij een overheidsinstantie bekend is'), informatiesystemen om gegevens te delen zoals SUWI-net en het zaakgericht werken, maken deze werkwijze mogelijk. Om de regionale samenwerking in Westfriesland te vergemakkelijken streven de Westfriesse gemeenten steeds meer naar het afstemmen van hun informatievoorziening en applicatielandschap.

De eerste toegang tot de dienstverlening van WerkSaam zal meestal rechtstreeks verlopen, maar kan ook via de centrale toegang van de afzonderlijke gemeenten. De eerste stap van het werkproces van WerkSaam is de digitale aanmelding. Deze digitale aanmelding kan ook via (bijv. een link op) websites van anderen verlopen, zoals die van de gemeenten, maar ook bijv. die van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN)<sup>1</sup>. Ongeacht via welke site de aanmelding gedaan is, er is dezelfde informatie verstrekt en opgevraagd en de aanmelding wordt verder op identieke wijze afgehandeld.

### **1.4 Proces en besluitvorming tot nu toe**

Al in 2011 toen de eerste contouren van de Wet Werken naar Vermogen (later: Participatiewet) zichtbaar werden is in de regio Westfriesland gesproken over de mogelijkheid deze wet gezamenlijk, met de 7 Westfriesse gemeenten en Op/maat, uit te gaan voeren. Al snel werd duidelijk dat de wil hiervoor sterk aanwezig was bij alle partijen. Inmiddels is er door de colleges, gemeenteraden en het bestuur van Op/maat een aantal besluiten genomen. De belangrijkste hiervan zijn:

#### *Blauwdruk Werkorganisatie*

Begin 2013 is de blauwdruk voor WerkSaam vastgesteld door de colleges van de 7 gemeenten en door het Dagelijks Bestuur (DB) van Op/maat. De blauwdruk beschrijft de kaders en beleidsuitgangspunten van WerkSaam. Deze kaders en beleidsuitgangspunten zijn in het eerste kwartaal 2013 ook vastgesteld door de gemeenteraden van de 7 Westfriesse gemeenten en vormen de basis voor WerkSaam en dus ook voor dit beleidsplan:

---

<sup>1</sup> Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord. Betreft een samenwerkingsverband waarin ondernemers-, onderwijs- en overheidsorganisaties zich actief inzetten voor een goed functionerende arbeidsmarkt ten behoeve van de regionale economie.

#### Kaders:

- Een organisatie in het publieke domein voor de uitvoering van de Wsw en de Wwb, voor re-integratie, inkomensverstrekking en werkgeversdienstverlening
- Een uitvoering binnen de door de raden vastgestelde budgettaire kaders op basis van het solidariteitsprincipe
- Een herkenbare uitvoering

#### Beleidsuitgangspunten:

- Uitgaan van de talenten van mensen, niet van regelingen
- Ondersteuning van werkzoekenden en werkgevers afgestemd op wat nodig is
- Ondersteuning van werkzoekende gaat uit van eigen kracht, is vrijwillig maar niet vrijblijvend
- Iedere gewerkte dag is er één
- Werk is regulier waar dat kan en beschut waar het moet
- Iedereen is actief of heeft een zinvolle dagbesteding of juiste ondersteuning

#### *Bedrijfsplan Werkorganisatie*

Het bedrijfsplan is het vervolg op de blauwdruk. In het bedrijfsplan worden nadere (financiële) kaders geschetst voor WerkSaam. De colleges van de 7 gemeenten en het Algemeen Bestuur (AB) van Op/maat hebben begin 2014 ingestemd met het bedrijfsplan. De gemeenteraden hebben ingestemd met het financieel model uit het bedrijfsplan en zijn akkoord gegaan met de omvorming van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Op/maat naar de GR Werkorganisatie.

#### *Gemeenschappelijke Regeling*

In het eerste kwartaal van 2014 zijn de gemeenteraden van de 7 Westfriese gemeenten akkoord gegaan met het voorstel tot omvorming van de GR Op/maat naar de GR Werkorganisatie Westfriesland en is tevens de opdracht gegeven aan de colleges om alle voorbereidingen te treffen, zodat deze organisatie 1 januari 2015 van start kan gaan. De Gemeenschappelijke Regeling voor WerkSaam Westfriesland wordt in september/oktober 2014 geagendeerd ter besluitvorming in de 7 gemeenteraden en het AB van Op/maat.

#### *Couleur locale*

Met de besluitvorming over het bedrijfsplan is afgesproken dat er binnen het gezamenlijke beleid ruimte moet zijn voor eigen invulling door de deelnemende gemeenten.

Binnen de beschikbare middelen wordt maximaal 10% van de re-integratiemiddelen uit het participatiebudget gereserveerd voor specifieke gemeentelijke wensen ten aanzien van doelgroepen.

Deze zogenaamde jaarlijkse 'projectenpot' biedt de individuele gemeenten de mogelijkheid voor de 'couleur locale'. Binnen het beleidsplan zal verder niet worden ingegaan op de couleur locale. Het is aan gemeenten zelf om, als zij dit willen, hier projecten voor aan te dragen. Wanneer er geen projecten aangedraagd worden worden deze middelen gebruikt voor de reguliere participatie- en re-integratietrajecten.



## **1.5 Financiën**

Voor de Participatiewet komen twee financieringsstromen vanuit het Rijk naar de gemeente toe. Dit betreft het participatiebudget en het inkomensdeel (of: BUIG). Daarnaast ontvangt WerkSaam voor de uitvoering van Volwasseneneducatie een apart budget vanuit het Rijk.

### *Participatiebudget*

Het participatiebudget heeft twee componenten: de re-integratiegelden en de middelen voor de Wsw. Het participatiebudget wordt onderdeel van het sociaal deelfonds. Dit is de uitkering vanuit het Rijk waar alle taken binnen het sociaal domein uit gefinancierd dienen te worden. In de meicirculaire zijn de bedragen bekend gemaakt die per gemeente bestemd zijn voor het participatiebudget. Voor Westfriesland betekent dit een totaalbudget van € 19.747.543 in 2015. De component re-integratiemiddelen bedraagt € 3.181.673. Dit is nagenoeg gelijk aan de re-integratiegelden in 2014. Groot verschil is wel dat er een grotere doelgroep gebruik zal gaan maken van deze middelen. Voor de Wsw middelen geldt dat het bedrag dat WerkSaam ontvangt in 2015 lager is dan in 2014. Het uitgangspunt: 'meer doen met minder middelen' is dan ook aan de orde.

### *Inkomensdeel (BUIG)*

Uit het inkomensdeel worden alle uitkeringen gefinancierd die verstrekt worden, evenals het nieuwe instrument loonkostensubsidie. Op landelijk niveau wordt er momenteel een nieuwe verdeelsystematiek voor het inkomensdeel ontwikkeld. De gevolgen hiervan zijn voor gemeenten nog niet duidelijk. Er wordt in oktober 2014 meer duidelijkheid verwacht over de budgetten inkomensdeel voor de gemeenten en dus ook voor WerkSaam.

### *Budget ten behoeve van volwasseneneducatie*

Het educatiebudget is bedoeld voor taalonderwijs voor volwassenen van 18 jaar en ouder. Vanaf 2015 ontvangen gemeenten niet langer zelf hun educatiebudget, maar kent het Rijk dit budget toe aan de contactgemeente van de arbeidsmarktregio's. Voor Westfriesland is dit de gemeente Alkmaar. In samenspraak met de overige gemeenten wordt een regionaal educatieprogramma opgesteld en worden afspraken gemaakt met taalaanbieders om dit programma te realiseren.

Vanaf 2015 maakt het educatiebudget niet langer deel uit van het Participatiebudget. Tot 2018 geldt het educatiebudget als een tijdelijke specifieke uitkering. In 2018 beziet het Rijk of deze uitkering overgaat naar het gemeentefonds.

Op dit moment worden alle financiële gevolgen van de Participatiewet voor gemeenten en WerkSaam in kaart gebracht. Dit moet resulteren in een begroting voor WerkSaam die eind 2014 voor een zienswijze naar alle gemeenteraden wordt verzonden.

## **1.6 Evaluatie en bijstelling beleid**

Een nieuwe wet brengt nieuw beleid met zich mee. Er zullen verschillende ingrijpende of minder ingrijpende wijzigingen plaatsvinden. Afgesproken is dat de gemeenteraden in ieder geval tweemaal per jaar geïnformeerd worden over de ontwikkelingen bij WerkSaam. Wanneer er ingrijpende beleidswijzigingen zijn is in de Gemeenschappelijke Regeling afgesproken dat gemeenteraden vroegtijdig worden betrokken en een zienswijze mogen indienen voordat het beleid door het Algemeen Bestuur gewijzigd zal worden.



## Hoofdstuk 2: Strategische samenwerking

WerkSaam heeft diverse strategische samenwerkingsverbanden om tot een goede uitvoering van haar taken te komen. In dit hoofdstuk wordt kort toegelicht wie deze partners zijn en hoe er samengewerkt zal worden om de doelstellingen van WerkSaam te bereiken.

### 2.1 Werkbedrijf Noord-Holland Noord

Werkgevers, werknemers en het kabinet hebben in het sociaal akkoord afgesproken dat er binnen elke arbeidsmarktregio één werkbedrijf moet komen. De arbeidsmarktregio waar Westfriesland deel van uitmaakt, is Noord-Holland Noord (NHN). Een Werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden. Ook het UWV, SW-bedrijven, voor de doelgroep relevante onderwijsinstellingen en zo mogelijk cliëntenorganisaties kunnen betrokken worden bij de activiteiten van het bestuur van de werkbedrijven.

Vanuit het Rijk wordt de inrichting van het werkbedrijf overgelaten aan de verschillende arbeidsmarktregio's. Wel is duidelijk dat het veelal om een netwerkorganisatie zal gaan. De regio NHN heeft als centrumgemeente Alkmaar. De regio bestaat uit drie subregio's: regio Alkmaar, Westfriesland en Kop van Noord-Holland. Elke subregio heeft haar eigen samenwerkingsvorm op het gebied van sociale zaken en werkgelegenheid. Sinds 2012 voeren de subregio's binnen het RPA-NHN met elkaar het programma Inclusieve Arbeidsmarkt uit. Het doel van dit programma is om in de regio NHN iedereen die kan werken aan de slag te helpen en/of te houden.

In de arbeidsmarktregio NHN zal het RPA-NHN volstaan als basis voor het Werkbedrijf NHN. Het Werkbedrijf NHN zal aansluiting zoeken bij de subregio's en haar werkzaamheden daarop afstemmen. Het is dan ook belangrijk voor WerkSaam om te zorgen dat deze aansluiting op een goede manier plaatsvindt.

De precieze bevoegdheden van de Werkbedrijven wordt op dit moment op landelijk niveau nog verder uitgewerkt in de Werkkamer (overleg tussen werkgevers, werknemers en VNG). Wel is duidelijk dat het Werkbedrijf een rol krijgt bij de banen in het kader van de baanafspraken<sup>2</sup>, beschut werk en de methode voor loonwaardemeting. Het RPA/Werkbedrijf is, met de deelnemende partners, een marktbeperkingsplan aan het ontwikkelen. Eind 2014 moet dit marktbeperkingsplan opgeleverd worden. Doel is om de regionale arbeidsmarkt te beschrijven en de rol van het regionale werkbedrijf hierin. In de definitieve versie van het beleidsplan zal hierover meer duidelijkheid gegeven worden.

### 2.2 Agentschap SZW

Het Agentschap SZW verstrekt subsidies aan projecten op het gebied van werk en inkomen. Dit doet men via ESF subsidies (Europees Sociaal Fonds). ESF subsidies kunnen ingezet worden voor de re-integratie van specifieke doelgroepen. Zowel in Westfriesland als op het niveau Noord-Holland Noord zal samengewerkt worden bij het aanvragen van ESF subsidies en de uitvoering van ESF projecten.

### 2.3 UWV

Het UWV gaat straks indiceren of iemand in aanmerking komt voor een beschutte werkplek en of iemand medisch urenbeperkt is. In dit kader is het UWV dus een belangrijke partner. Het UWV heeft bovendien veel kennis over de Wajong-doelgroep en een breed netwerk van werkgevers. Ook heeft het UWV veel inzicht in en goede voorbeelden van onder andere loonkostensubsidies en duurzaam arbeidsongeschikten, waar WerkSaam een beroep op kan doen.

---

<sup>2</sup> In het sociaal akkoord hebben werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat uiteindelijk om 100.000 extra banen (oplopend tot 2026). De overheid zorgt tot 2026 nog eens voor 25.000 extra banen. Voor Noord-Holland Noord betekent dit dat er tot en met 2016 445 extra banen gecreëerd moeten worden in het bedrijfsleven en 130 bij de overheid.

## **2.4 Werkgevers**

De afdeling Arbeidsbemiddeling van WerkSaam onderhoudt contacten met lokale en regionale bedrijven, ondernemersverenigingen, brancheverenigingen etc. voor de bemiddeling van klanten van WerkSaam. De contacten met werkgevers zijn vooral gericht op de acquisitie van vacatures, de matching tussen vacature en klant, de begeleiding van de klant op de werkplek en de nazorg richting werkgever.

## **2.5 Arbeid Advies Team (AAT)**

Het Arbeids Advies Team (AAT) ondersteunt jongeren die geen startkwalificatie kunnen halen. Het AAT richt zich hierbij op de doelgroep praktijk- en speciaal onderwijs (PRO en VSO). Het AAT ondersteunt bij het zoeken, vinden en behouden van werk met als uiteindelijk resultaat een duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt.

Deelnemende partijen aan het AAT zijn scholen (praktijkscholen, VSO, VO en MBO), regiogemeenten, UWV, WerkSaam, Parlan, MEE en re-integratiebedrijven.

## **2.6 Regionaal Meld- en Coördinatiefunctie (RMC)**

Het RMC staat voor Regionaal Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten in Westfriesland. Het RMC helpt jongeren tussen de 18 en 23 jaar, die geen startkwalificatie hebben, bij het zoeken naar geschikt onderwijs (BOL/BBL) of een leerwerkbaan passend bij de gekozen opleiding. Ook ondersteunt het RMC bij het oplossen van problemen die een opleiding eventueel in de weg staan. Hiervoor onderhoudt het RMC contacten met een breed scala aan organisaties uit de regio.

## **2.7 Praktijkscholen/Voortgezet Speciaal Onderwijs**

Is bedoeld voor leerlingen voor wie het behalen van een diploma in een van de leerwegen van het vmbo te hoog gegrepen is. Binnen het praktijkonderwijs geldt een leeftijdsgrens van 18 jaar. Naar verwachting zullen veel leerlingen na het bereiken van de 18-jarige leeftijd instromen in de Participatiewet. Het is belangrijk dat er goede afstemming plaatsvindt met de scholen om deze overgang zo goed mogelijk te laten verlopen.

## **2.8 Externe re-integratiebedrijven**

Het uitgangspunt is dat WerkSaam op het gebied van re-integratie zoveel mogelijk zelf doet en zo weinig mogelijk re-integratiediensten inkoop bij derden. Maar bepaalde diensten zal WerkSaam per 1 januari 2015 (nog) niet zelf kunnen leveren. Voor deze diensten zal het nodig blijven een beroep te doen op externe re-integratiebedrijven. Dat geldt voornamelijk voor specifieke en specialistische diensten. Te denken valt aan de re-integratie van ex-gedetineerden, verslaafden etc.

Ook het Vrijwilligerspunt en andere organisaties die zich bezighouden met het vinden en verkrijgen van vrijwilligerswerk zijn een belangrijke partner. Vooral voor de groep klanten met een langere afstand tot de arbeidsmarkt, voor wie vrijwilligerswerk een eerste stap is richting regulier werk.

## **2.9 Gemeenten**

WerkSaam zal in het kader van het arbeidsmarktbeleid met diverse afdelingen van de gemeenten samenwerken. Voornamelijk de afdelingen economische zaken en Welzijn/Wmo zijn een belangrijke partner. Via economische zaken kunnen contacten worden gelegd met (startende) ondernemers in de regio. Welzijn/Wmo is een belangrijke partner als het gaat om zorg en begeleiding in het kader van de decentralisaties. In alle Westfriese gemeenten worden op dit moment gebiedsteams ontwikkeld. Ook de samenwerking met deze teams zal voor WerkSaam zeer belangrijk zijn. Daarnaast wordt met de afdeling Inkoop samengewerkt op het gebied van Social Return On Investment (SROI) bij aanbestedingen.

Ten slotte zijn de gemeenten een belangrijke partner als het gaat om het plaatsen van mensen uit de doelgroep. Denk bijvoorbeeld aan het uitvoeren van catering, schoonmaak en post binnen gemeenten.

## 2.10 Regionaal Coördinatiepunt Fraudebestrijding (RCF)

Het RCF is een kenniscentrum voor handhaving binnen het sociale domein (werk, inkomen en zorg). Het RCF is actief op het gebied van informatie-uitwisseling en het ontwikkelen en uitzetten van (thema)controles om fraude op te sporen en bijstand terug te kunnen vorderen. WerkSaam kan een beroep doen op het RCF voor advies en ondersteuning bij het realiseren van handhavingstaken in de organisatie en bij de implementatie van wetswijzigingen.

## 2.11 Inlichtingenbureau

Het Inlichtingenbureau helpt gemeenten te bepalen op welke ondersteuning inwoners recht hebben. Het Inlichtingenbureau beschikt hiervoor over gegevens van verschillende organisaties zoals gemeenten, de Sociale Verzekeringsbank (SVB), het UWV en de Belastingdienst. WerkSaam kan een beroep doen op het Inlichtingenbureau voor rechtmatigheidscontroles en voor de bepaling of klanten geld laten liggen (bijvoorbeeld zorg- of huurtoeslag).

## 2.12 Tot slot

Door samen te werken met strategische samenwerkingspartners verwacht WerkSaam de (gemeenschappelijke) doelen te kunnen halen. Door samen te werken staat WerkSaam sterker en kan het samen met de partners tot innovatie komen. WerkSaam zal dan ook outreachend gaan werken en zal open staan voor slimme, efficiënte en nieuwe werkwijzen. Korte lijnen en samenwerken op basis van vertrouwen zijn daarbij kernbegrippen, met als doel mensen weer zo snel mogelijk aan het werk te helpen.

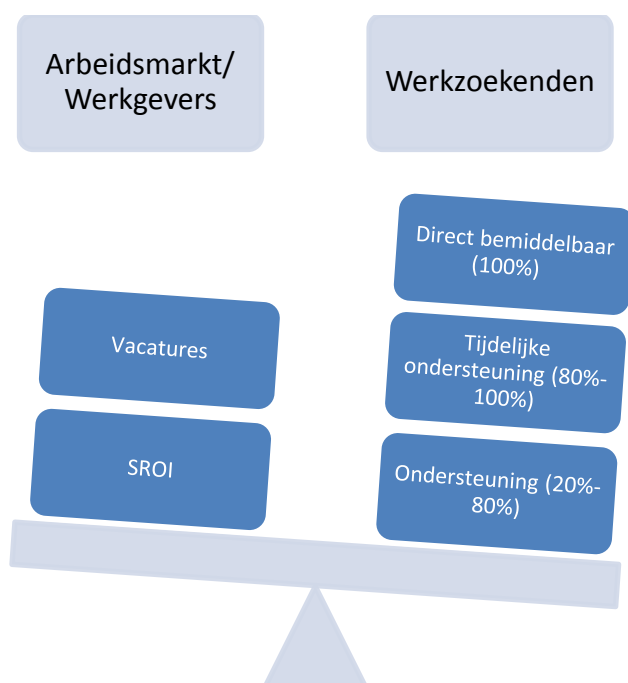


## Hoofdstuk 3: Re-integratie en arbeidsmarktbeleid

In dit hoofdstuk wordt het re-integratie en arbeidsmarktbeleid van WerkSaam besproken. Er wordt onder andere ingegaan op de dienstverlening aan de twee klantgroepen van WerkSaam als het gaat om re-integratie: werkzoekenden (klanten) aan de ene kant en werkgevers aan de andere. Ook volwasseneneducatie komt in dit hoofdstuk aan bod.

Door de samenwerking van de zeven Westfriese gemeenten en Op/maat in WerkSaam kan er optimaal gebruik worden gemaakt van de faciliteiten en leer-werkbedrijven die Op/maat nu heeft. Klanten kunnen makkelijk in een van de leer-werkbedrijven geplaatst worden. Ook kan er goed ingespeeld worden op behoeftes die bestaan op basis van de doelgroepen die WerkSaam bedient. Juist op het gebied van re-integratie komen de voordelen die deze samenwerking met zich meebrengt tot uitdrukking.

Er wordt zoveel mogelijk ingezet op het talent van mensen, zodat een goede, duurzame stap naar de arbeidsmarkt gemaakt kan worden.



### 3.1 Dienstverlening WerkSaam

Om de vastgestelde kaders en beleidsuitgangspunten te realiseren, wil WerkSaam vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengen. Aan de aanbodzijde staan de inwoners die een beroep doen op de Participatiewet. Aan de vraagzijde staan de (regionale) werkgevers waar inwoners (naar vermogen) aan de slag kunnen. Vraag- en aanbodzijde vormen de twee klantgroepen van WerkSaam.

De match tussen vraag en aanbod wordt gemaakt door middel van werkgeversdienstverlening. De afdeling Arbeidsbemiddeling vormt binnen WerkSaam het centrale punt waar werkgevers terecht kunnen voor informatie en voor ondersteuning bij hun personeelsbehoeften. De arbeidscoaches leggen zelf actief contacten met werkgevers, acquireren vacatures en bemiddelen klanten naar werk, zo nodig met de inzet van instrumenten en voorzieningen (denk bijvoorbeeld aan jobcoaching, no risk polis, loonkostensubsidie, SROI etc. zie ook paragraaf 3.4).

Voor kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zet WerkSaam ontwikkelcoaches in. Zij begeleiden mensen door middel van maatwerk zodat de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind. De

ontwikkelaar heeft hiervoor diverse (re-integratie) instrumenten tot haar beschikking en zal in eerste instantie middels gesprekken mensen proberen te motiveren en ondersteunen bij het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast werkt de ontwikkelaar nauw samen met de gemeentelijke gebiedsteams en/of de wijkteams in verband met het vroegtijdig signaleren van andere problematiek.

### **3.2 Doelgroepen**

WerkSaam deelt de werkzoekenden in in groepen (groep 1-4) op basis van hun verdien capaciteit. Met verdien capaciteit wordt bedoeld: het vermogen om arbeidsproductiviteit te leveren die in waarde gelijk is aan het instapniveau van de arbeidsmarkt, namelijk het wettelijk minimumloon (WML). Wanneer iemand bijvoorbeeld een verdien capaciteit van 80% heeft, wil dat dus kortweg zeggen dat hij/zij in staat is om 80% van het minimumloon te verdienen.

Tijdens het collectieve aanmeldgesprek vult de klant een vragenlijst in op basis waarvan een voorlopige groepsindeling wordt gemaakt. Deze groepsindeling is nooit definitief. De klant kan gedurende de uitkeringsperiode in een andere groep terecht komen, bijvoorbeeld wanneer de verdien capaciteit door de inzet van instrumenten groter wordt.

#### *Groep 1*

Deze groep omvat de werkzoekenden die voldoende verdien capaciteit hebben, maar die geen werk hebben. De verdien capaciteit ligt op 100% van het minimum loon of daarboven. De inzet van de ondersteuning is hier gericht op het voorkomen van instroom, door een directe match te maken op de arbeidsmarkt. Er wordt een groot beroep gedaan op de eigen kracht van de werkzoekende. Werkgevers krijgen een werkzoekende die minimaal 100% WML kan verdienen, dus er worden in principe geen extra (financiële) voorzieningen ingezet.

#### *Groep 2*

Groep 2 omvat de werkzoekenden die in potentie voldoende verdien capaciteit hebben, maar die (tijdelijk) ondersteuning nodig hebben. De verdien capaciteit ligt tussen de 80% en 100% WML. Het voorkomen van instroom is hier niet aan de orde. Het gaat om het beperken van de uitkeringsduur, door een ondersteuningsaanbod dat de competenties van de werkzoekende versterkt en dat aansluit op de behoefte van werkgevers in de regio. Er is dus meer ondersteuning beschikbaar dan voor de eerste groep.

#### *Groep 3 (a en b)*

Groep 3 bestaat uit werkzoekenden die duurzaam ondersteuning nodig hebben omdat er ook langdurig sprake is van een lagere verdien capaciteit (20%-80% WML). Binnen deze groep maken we onderscheid tussen de groep die (met duurzame ondersteuning) aan de slag kan bij een reguliere werkgever (3a) en de groep die is aangewezen op beschermt werk (3b). De uitdaging is hier het optimaal benutten van de aanwezige verdien capaciteit. In groep 3a bij een reguliere werkgever. In groep 3b in de beschutte werkomgeving van WerkSaam. De ondersteuning aan werkgever en werkzoekende heeft hier een duurzaam karakter veelal in de vorm van begeleiding en het inzetten van loonkostensubsidie die de lagere verdien capaciteit en de arbeidskosten met elkaar in balans brengt.

#### *Groep 4*

Groep 4 bestaat uit werkzoekenden die (tijdelijk of duurzaam) niet beschikken over voldoende verdien capaciteit om regulier werk te aanvaarden en/of gebruik te maken van de hierboven genoemde ondersteuning. Op individuele basis kunnen zij worden ontheven van de plicht tot arbeidsinschakeling, maar niet van de re-integratieplicht. In lijn met de eerder benoemde uitgangspunten zorgt WerkSaam dat zij een regisseur krijgen in de zorgketen die samen met hen een plan maakt en uitvoert. Wie (en welke organisatie) de regisseur is, hangt af van het zwaartepunt van de problematiek. Dit is dus maatwerk. Wel staat centraal dat er altijd sprake is van een sluitende aanpak. Vanuit WerkSaam vindt afstemming plaats met de regisseur om inzet te stroomlijnen en te peilen of een stap richting één van de andere groepen mogelijk is.

WerkSaam zet ondersteuning in voor alle groepen. Nadrukkelijk wordt hierbij aangegeven dat er niet vooral zal worden ingezet op de groep met een hoge loonwaarde of de mensen die makkelijk bemiddelbaar zijn. Juist ook voor groep 3 zal voldoende ondersteuning worden ingezet.

Naast de indeling in verdien capaciteit kent WerkSaam nog een aantal belangrijke specifieke doelgroepen:

#### *Jongeren tot 27 jaar*

Jongeren vormen een aparte categorie, omdat de wet afwijkende regels heeft opgesteld voor jongeren tot 27 jaar. Uitgangspunt hierbij is dat de jongere een startkwalificatie behaalt of (duurzaam) uitstroomt naar werk, een stage of een leerwerkplek.

#### *Zelfstandig ondernemers*

Zelfstandig ondernemers die (tijdelijk) in de financiële problemen zitten, kunnen in bepaalde gevallen bij WerkSaam terecht voor een bedrijfskapitaal in het kader van de Bbz. Ook startende ondernemers en oudere zelfstandigen met een niet-levensvatbaar bedrijf kunnen bij WerkSaam bedrijfskapitaal aanvragen om hun onderneming te starten, danwel te beëindigen. Afhankelijk van de situatie van de ondernemer wordt het bedrijfskapitaal als gift of als lening verstrekt. In het laatste geval is WerkSaam zelf verantwoordelijk voor de terugvordering. WerkSaam zal proberen zelfstandig ondernemers zo lang mogelijk te stimuleren in hun eigen levensonderhoud te voorzien.

#### *Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)*

WerkSaam zet ook re-integratievoorzieningen in voor niet-uitkeringsgerechtigden, ofwel nuggers. Dit zijn werkzoekenden die niet in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Participatiewet (bijvoorbeeld omdat de partner een te hoog inkomen heeft), maar die voor hun re-integratie wel een beroep willen doen op de ondersteuning en voorzieningen van WerkSaam. Voor nuggers geldt een inkomens- en vermogensgrens. Deze worden uitgewerkt in een verordening. Wanneer de nugger boven de inkomens- of vermogensgrens uitkomt dan kan WerkSaam wel ondersteuning bieden bij het vinden van werk of een opleiding, maar er worden verder geen voorzieningen ingezet voor de re-integratie van een nugger. Daarnaast mag de ondersteuningsvraag niet gericht zijn op positieverbetering; een nugger moet dus vanuit een werkloze positie een beroep doen op ondersteuning van WerkSaam. Wanneer een nugger nog mogelijkheden heeft op het gebied van scholing, dan wordt dit gezien als een voorliggende voorziening.

### **3.3 Volwasseneneducatie**

Sinds 2013 staat volwasseneneducatie bij gemeenten in het teken van de aanpak van laaggeletterdheid. Het gaat hierbij om de verbetering van taal (lezen en schrijven), rekenen en alledaagse informatie- en communicatietechnologie (internet en e-mail). Laaggeletterdheid belemmert voor 1 op de 9 volwassenen (van 18 jaar en ouder) de deelname aan de samenleving en de re-integratie op de arbeidsmarkt.

Voor hun taak ontvangen gemeenten jaarlijks budget van het Rijk dat voor taaltrajecten (verplicht) moet worden ingezet bij een ROC. Voor deze regio is dat het ROC/Horizon College in Alkmaar. Maar vanaf 1 januari 2015 krijgen gemeenten geleidelijk meer vrijheid om hun educatiebudget in te zetten. De bestaande verplichte winkelnering bij ROC's verdwijnt hiertoe stapsgewijs in een periode van drie jaar; de wettelijke educatie taak van ROC's komt hierdoor in 2018 te vervallen. Dit maakt de weg vrij om ook informele taaltrajecten in te zetten die niet opleiden voor een examen en/of diploma.

Het is de ambitie van de Westfriese gemeenten om het aantal mensen dat in deze regio moeite heeft met lezen en schrijven, terug te dringen. Dit vanuit de filosofie: taal is de sleutel tot de samenleving. Daartoe zetten de Westfriese gemeenten hun gezamenlijke educatiebudget in bij het ROC/Horizon College. Ook werken gemeenten met de Stichting Lezen & Schrijven samen in het Bondgenootschap Westfriesland om

met andere niet-overheidsorganisaties op uiteenlopende plekken dit maatschappelijke probleem op de agenda te krijgen.

De doelstelling van WerkSaam is om zoveel mogelijk laaggeletterden te bereiken om hen vervolgens een taaltraject te laten volgen. Tijdens de intake bij WerkSaam en de verdere gesprekken met de klant is er aandacht voor het signaleren van een eventuele taalachterstand.

### **3.4 Omschrijving re-integratie-activiteiten**

Re-integratie-activiteiten worden ingezet op basis van de behoeften van de klant en de werkgever. Tegelijkertijd wordt bekeken wat de kortste weg naar werk is. Samen met de klant zal een plan van aanpak worden opgesteld waarin beschreven is hoe de klant weer zo snel mogelijk kan participeren.

Naast het inzetten van instrumenten is ook de wijze waarop klanten worden benaderd van belang. WerkSaam motiveert en coacht mensen om hen naar werk te helpen. Aan de andere kant is het ontvangen van een uitkering niet vrijblijvend. Indien motiveren door gesprekken niet blijkt te werken kunnen er sancties worden opgelegd. Zie voor de sancties met betrekking tot re-integratie het onderdeel geüniformeerde arbeidsverplichting in hoofdstuk 5.

WerkSaam beschikt met de Participatiewet over een breed scala aan instrumenten om participatie te bevorderen, bij voorkeur via een reguliere baan en, waar dat niet mogelijk is, via andere vormen van participatie. Hieronder volgen de belangrijkste re-integratie instrumenten die kunnen worden ingezet ten behoeve van de hierboven omschreven doelgroepen. Uitgangspunt hierbij is dat de eigen verantwoordelijkheid van de klant voorop staat en instrumenten worden ingezet op basis van maatwerk.

#### *Zoektijd*

Voor alle klanten wordt 4 weken zoektijd ingevoerd. Behalve voor cliënten waarbij direct vast te stellen is dat zij een dusdanige afstand tot de arbeidsmarkt hebben dat het opleggen van een zoektijd inefficiënt en niet effectief is.

De zoektijd is de periode tussen het moment dat een persoon zich meldt en het moment dat de aanvraag ingediend wordt. In deze periode dient de melder actief werk te zoeken. In de zoektijd kunnen ook bepaalde voorzieningen worden aangeboden, zoals een sollicitatietraining.

Gedurende de zoektijd wordt van werkzoekenden verwacht dat zij naar vermogen zoeken naar alle soorten werk. Uiteraard moet het daarbij gaan om reële banen. Wanneer werkzoekenden na de zoektijd geen werk hebben gevonden, kan de aanvraag voor een uitkering worden ingediend.

De activiteiten die moeten worden verricht tijdens de zoektijd kunnen variëren per werkzoekende. De intaker van WerkSaam bepaalt op individuele basis welke acties er gevraagd worden. Te denken valt aan het versturen van een minimum aantal sollicitatiebrieven per week, het inschrijven bij uitzendbureaus, inschrijven bij werk.nl etc. Eén en ander wordt omschreven in een plan van aanpak dat de klant ondertekent.

#### *Sollicitatieplicht*

Van iedere uitkeringsgerechtigde die kan werken wordt verwacht dat hij/zij actief solliciteert op vacatures. Iedere maand wordt verwacht dat er een minimum aantal sollicitatieactiviteiten gedaan wordt. Via sollicitatietrainingen kan de klant hierin begeleid worden. Wanneer de klant zich niet houdt aan deze verplichting heeft dit gevolgen voor de uitkering. WerkSaam zal hierop handhaven.

#### *Werkgeversdienstverlening*

De werkgeversdienstverlening wordt ingezet om vacatures te verkrijgen en deze vacatures te koppelen aan werkzoekenden die een uitkering ontvangen.

In de werkgeversbenadering staat de vraag van de werkgever centraal. De afdeling Arbeidsbemiddeling creëert op basis van de vraag van de werkgever baanopeningen voor alle doelgroepen.

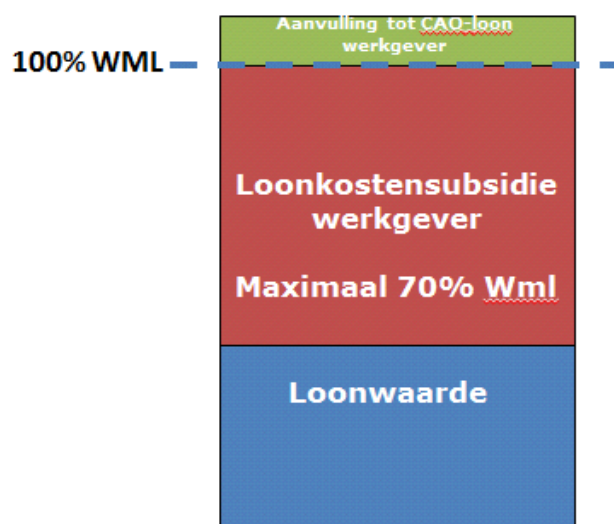
De dienstverlening voor werkgevers omvat de dienstverlening die gericht is op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Hierbij wordt uitgegaan van de vraag van de werkgever en het betreft dan ook maatwerk. Gedacht kan worden aan:

- het verzamelen van arbeidsmarktinformatie
- het in beeld hebben van concrete plaatsingskansen (al dan niet gesubsidieerd)
- het onderhouden van relaties met werkgevers
- het inzetten van instrumenten en voorzieningen
- ondersteuning bij het in dienst nemen van een werkzoekende met een arbeidsbeperking
- het leveren van nazorg rondom plaatsingen
- het inbedden van SROI bij aanbestedingen
- het onderhouden van interne relaties om aanbod en vraag te kunnen matchen.

Bij het matchen van vacatures en werkzoekenden wordt uitgegaan van de verdien capaciteit van de werkzoekende. Het doel is altijd om de verdien capaciteit maximaal te benutten.

#### *Loonkostensubsidie en loonwaardemeting*

Dit instrument kan worden ingezet voor mensen met een arbeidsbeperking die bij een werkgever (gaan) werken. Wanneer een klant aan de slag gaat, ontvangt hij van de werkgever een loon conform de voor de bedrijfstak geldende cao of minimumloon. Wanneer de werknemer tot de doelgroep behoort en bij een werkgever aan de slag kan, wordt de loonwaarde op de werkplek vastgesteld. De werkgever betaalt het loon aan de werknemer. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van WerkSaam voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan zo nodig structureel ingezet worden.



Loonkostensubsidie kan alleen ingezet worden voor klanten met een verdien capaciteit lager dan 100% van het minimumloon. Loonkostensubsidie zal dus ingezet worden voor de groepen 2 en 3. Personen die met een loonkostensubsidie aan de slag gaan, kunnen gebruik maken van begeleiding op de werkplek door middel van jobcoaching. Jaarlijks zal worden onderzocht of de loonwaarde het nog noodzakelijk maakt om loonkostensubsidie in te zetten.

#### *Social Return On Investment (SROI)*

SROI is het maken van afspraken door WerkSaam met een opdrachtnemer over het leveren van een maatschappelijke bijdrage als onderdeel van een inkoop- of aanbestedingsprocedure. De opdrachtnemer is verplicht een vast percentage van de opdrachtsom te besteden aan de inzet van een of meerdere personen uit de doelgroep. In principe gaat het om 5% van de opdrachtsom, maar afhankelijk van de verhouding loonsom/kapitaal binnen de opdracht, kan dit percentage naar boven of beneden worden bijgesteld. Bij de invulling van de SROI verplichting kan ingezet worden op arbeids-, stage-, of leerwerkplekken. De coördinator SROI maakt afspraken met de opdrachtnemer over de invulling van de



SROI verplichting. Ook zorgt WerkSaam voor geschikte kandidaten voor de opdracht. In heel Noord-Holland Noord wordt dezelfde werkwijze gehanteerd, zodat werkgevers niet te maken krijgen met verschillende regels bij aanbestedingen.

#### *No-risk polis*

De no-risk polis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Het is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. De polis is aan de orde bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie de werkgever een loonkostensubsidie ontvangt.

In een verordening wordt de hoogte en de duur van de vergoedingen bij ziekte van de werknemer bepaald. In de 35 arbeidsmarktregio's worden hierover afspraken gemaakt.

#### *Beschut werk*

Onder de Participatiewet komt er een beperkte voorziening voor beschut werken. Het UWV zal deze indicatie beschut werk gaan afgeven (groep 3b). Binnen WerkSaam zal een faciliteit gecreëerd worden voor deze nieuwe doelgroep.

Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Beschut werk kenmerkt zich door een hoge mate van (structurele) ondersteuning en aanpassing van het werk en de werkplek. Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon. De voorziening is juist bedoeld voor mensen die met deze (structurele) ondersteuning wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Een beschutte werkplek kan zowel intern bij WerkSaam als bij een reguliere werkgever georganiseerd worden.

Bij beschut werk moet er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst met WerkSaam als werkgever en de beloning moet minimaal het wettelijk minimumloon zijn.

Per 1 januari 2015 worden gemeenten ook verantwoordelijk voor arbeidsmatige dagbesteding (Wmo). Arbeidsmatige dagbesteding lijkt op beschut werk omdat het vaak gaat om dezelfde soort werkzaamheden. In 2015 zal, samen met gemeenten, verder onderzocht worden hoe arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk zoveel mogelijk in samenhang uitgevoerd kunnen gaan worden zodat voor iedereen de meest passende voorziening kan worden aangeboden.

#### *Werken met behoud van uitkering (MBU)*

In bepaalde gevallen kan de stap naar de reguliere arbeidsmarkt nog niet gemaakt worden, bijvoorbeeld als een klant weinig of geen werkervaring heeft, langere tijd geen werk heeft verricht of een handicap heeft. In dat geval is er de mogelijkheid om intern of bij een werkgever mensen MBU te laten werken. Dit houdt in dat een klant voor een bepaalde tijd aan de slag is terwijl de uitkering voortduurt. Het doel van MBU kan tweeledig zijn: enerzijds kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Anderzijds kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie, waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind wordt.

MBU wordt maximaal voor een periode van 6 maanden ingezet.

#### *Jobcoaching*

In artikel 10 lid 1 van de Participatiewet is bepaald dat de aanspraak bij arbeidsinschakeling kan bestaan uit persoonlijke ondersteuning. Hierbij kan het gaan om ondersteuning op de werkplek in de vorm van

jobcoaching. Deze voorziening heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Bij deze vorm van ondersteuning gaat het om systematische ondersteuning waarbij het van belang is dat de werknemer zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet kan verrichten. Het gaat dan om ondersteuning op vaste tijden en gedurende een langere periode. Veel is dit het geval bij personen die gebruik maken van een vorm van loonkostensubsidie. De regels voor het inzetten van jobcoaching worden vastgelegd in een verordening.

### *Tegenprestatie*

WerkSaam kan werkzoekenden van 18 jaar en ouder vragen een tegenprestatie te verrichten voor hun uitkering. De wet stelt hier wel eisen aan. Het moet gaan om onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten die plaatsvinden naast of in aanvulling op reguliere arbeid. Hiermee worden werkzaamheden bedoeld die maatschappelijk nuttig worden geacht en die kunnen worden gezien als een betaling in natura voor de uitkering.

De tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt en kan niet worden gezien als re-integratietraject. Daarnaast moet de tegenprestatie beperkt zijn in duur en tijd, zodat het niet verward kan worden met vrijwilligerswerk. De tegenprestatie geldt niet voor klanten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en voor alleenstaande ouders met kinderen jonger dan 5 jaar.

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.

De tegenprestatie wordt voor maximaal 8 uur per week ingezet voor een periode van maximaal 3 maanden en kan per 12 maanden slechts eenmaal worden opgedragen.

Tegelijkertijd is het verrichten van een tegenprestatie niet vrijblijvend. Wanneer een klant niet bereid is om mee te werken aan de tegenprestatie, zet WerkSaam een dwingende aanpak in en wordt voor de klant bepaald welke werkzaamheden de werkzoekende moet gaan verrichten. Wanneer de klant blijft tegenwerken volgt een maatregel.

### *Structurele vrijlating voor mensen met medische uren-beperking*

Mensen met een medische urenbeperking zijn vanwege medische belemmeringen alleen in staat tot werken in deeltijd en moeten in voorkomende gevallen een beroep doen op (aanvullende) bijstand. De Participatiewet biedt de mogelijkheid om een structurele vrijlating van inkomsten uit arbeid te geven voor mensen met medische uren-beperking. De gedachte hierachter is dat werken voor iedereen structureel moet lonen, ook voor mensen met een medische urenbeperking. Inkomsten uit arbeid van een belanghebbende met een medische urenbeperking worden niet gerekend tot zijn middelen conform de wettekst. Het UWV adviseert of een belanghebbende een medische urenbeperking heeft.

### *Ondersteuning voor jongeren*

Wanneer een jongere zich meldt bij WerkSaam wordt door het RMC eerst bekeken of de jongere een startkwalificatie heeft of die nog kan behalen. In het laatste geval wordt de jongere door het RMC zo veel mogelijk terug naar school begeleid. Als de jongere al beschikt over een startkwalificatie, worden de

mogelijkheden voor een vervolgopleiding of omscholing besproken. Pas wanneer blijkt dat onderwijs geen optie is, wordt een werkplek/stage gezocht voor de jongere. Hierin heeft ook de onderwijsinstelling waar de jongere onderwijs volgde verantwoordelijkheid.

Daarnaast biedt de wet de mogelijkheid om jongeren ondersteuning te bieden bij leerwerktrajecten. De volgende jongeren komen hiervoor, op grond van de Participatiewet, in aanmerking:

- Personen van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
- Personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren tot 27 jaar oud die (dreigen uit te vallen op school maar) middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Nauwe samenwerking met het AAT en RMC is hierin van belang. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, maakt WerkSaam gebruik van de wettelijke mogelijkheid om extra ondersteuning aan te bieden.

Jongeren die afkomstig zijn uit het voortgezet speciaal- en praktijkonderwijs (VSO en PRO) vormen een aparte doelgroep voor WerkSaam. Voor deze groep geldt dat zij na het afronden van hun opleiding worden ontheven van de kwalificatieplicht omdat zij veelal niet in staat zijn een startkwalificatie te behalen. Deze doelgroep is dan vaak pas 16 jaar en valt zodoende tussen de wal en het schip. Ze weten de weg naar de arbeidsmarkt vaak zelf niet goed te vinden. Maar omdat ze nog geen 18 zijn, vallen ze niet onder de verantwoordelijkheid van WerkSaam. Tegelijkertijd is het zo dat wanneer WerkSaam niets doet voor deze doelgroep, zij er op kan rekenen dat deze jongeren, als zij 18 zijn, wel een beroep zullen doen op de ondersteuning van WerkSaam. Via het AAT ondersteunt WerkSaam deze groep jongeren bij het vinden van werk. Daarnaast hebben het afgelopen jaar in Hoorn en Stede Broec pilots gelopen met de Praktijkschool om jongeren na het afronden van hun opleiding naar werk te begeleiden. De ervaringen die hierin zijn opgedaan worden gebruikt om de samenwerking tussen de Praktijkscholen en WerkSaam verder te optimaliseren.

#### *Ontheffing plicht arbeidsinschakeling*

WerkSaam is bevoegd om iemand tijdelijk te ontheffen van de plicht tot arbeidsinschakeling of tegenprestatie indien hier medische en/of sociale redenen voor zijn. Het gaat altijd om een tijdelijke ontheffing. Er kan geen ontheffing worden gegeven voor de re-integratieplicht. Het gaat dan concreet om het gebruik maken van aangeboden voorzieningen en meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak.

#### *Nazorg*

Wanneer een klant een baan heeft gevonden dan is het belangrijk om daar te blijven werken. Dat is niet altijd eenvoudig als mensen lang werkloos zijn geweest of een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben (gehad). In voorkomende gevallen biedt WerkSaam nazorg aan. Indien gewenst kan de klant in kwestie bij zijn contactpersoon terecht voor gesprekken over onder andere de werkhouding, collega's en eigen houding en reacties. Ook nazorg voor werkgevers is van belang. WerkSaam onderhoudt contact met de werkgever over de voortgang van de klant en over eventuele ondersteuningsbehoeften van de werkgever.

### **3.5 Tot slot**

WerkSaam zal klanten motiveren en stimuleren om weer aan het werk te gaan of dat de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind. Met bovenstaande instrumenten kunnen klanten nog een extra zetje in de juiste richting krijgen om weer aan het werk te gaan. Hierbij staat maatwerk voorop en zal inzet en aandacht gegeven worden aan de diversiteit aan personen in de diverse doelgroepen. Iedere klant van WerkSaam krijgt een op hem of haar toegesneden aanbod. Voor de klanten uit groep 4 zal nauwe samenwerking gezocht worden met de gebiedsteams en/of de regisseurs bij de gemeenten. Doordat

WerkSaam een breed scala aan instrumenten en ervaring heeft met de doelgroepen, kan WerkSaam de werkgeversdienstverlening en de re-integratie van de doelgroepen optimaal vormgeven.

WerkSaam kan dit niet alleen. Samenwerking in het brede sociale domein en samenwerking op lokaal, sub-regionaal en regionaal niveau met de netwerkpartners en werkgevers is hierbij van cruciaal belang.

## Hoofdstuk 4: Inkomensbeleid

Het inkomensbeleid van WerkSaam heeft betrekking op twee onderdelen:

1. Inkomensvoorziening in de vorm van een uitkering (het gaat hier om verschillende uitkeringen: uitkeringen op grond van de Participatiewet, IOAW-uitkeringen, IOAZ-uitkeringen en periodieke uitkeringen op grond van de Bbz).
2. Salariëring van de oude Wsw doelgroep en de nieuwe doelgroep die binnen WerkSaam beschut werkt.

### 4.1 Inkomensbeleid in de Participatiewet

Het Rijk draagt al jaren uit dat inkomensbeleid een taak/bevoegdheid van het Rijk is. De gemeente had vóór de introductie van de Participatiewet beperkte mogelijkheden om bij verstrekking van WWB-uitkeringen inkomensbeleid te voeren. De verstrekking van gemeentelijke toeslagen op de rijksnormen waren hier een voorbeeld van. Met de invoering van de Participatiewet worden deze toeslagen afgeschaft. Hierdoor is de beleidsvrijheid binnen het inkomensbeleid verder beperkt.

#### *Kostendelersnorm*

Een nieuw element in de Participatiewet is de kostendelersnorm. Voorheen werd de hoogte van de bijstandsuitkering bepaald op basis van de woonsituatie van een persoon (alleenstaande norm, gehuwden norm, alleenstaande ouder norm). Met de kostendelersnorm wordt dit anders: de hoogte van de uitkering wordt bepaald op basis van het aantal meerderjarige personen dat zijn hoofdverblijf heeft in dezelfde woning. Het idee hierachter is dat personen die samen wonen hun woonlasten kunnen delen. Als gevolg hiervan daalt de uitkering, waardoor werken meer gaat lonen. Uitzonderingen op de kostendelersnorm zijn jongeren van 18 tot en met 20 jaar, studenten en kostgangers.

**De kostendelersnorm ziet er als volgt uit:**

$$\frac{(40\% + A \times 30\%)}{A} \times B$$

**Waarbij A staat voor het totaal aantal personen dat in dezelfde woning zijn hoofdverblijf heeft en B voor de rekenorm.**

De kostendelersnorm is wettelijk vastgelegd. WerkSaam kan hierin geen beleidskeuzes maken. Wel moet WerkSaam regels vastleggen met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- het korten van de uitkering wanneer klanten geen (volledige) woonlasten dragen
- het verrekenen van inkomsten uit onderverhuur/kosterschap met de uitkering
- het korten van de uitkering voor schoolverlaters (wanneer zij gestopt zijn met een studie waarvoor zij recht hadden op studiefinanciering)

Deze situaties worden nader uitgewerkt in beleidsregels.

### 4.2 Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen (Bbz)

De Bbz is bedoeld voor (startende) zelfstandig ondernemers die (tijdelijk) in financiële moeilijkheden zitten of die willen starten of stoppen met hun onderneming. Zij kunnen onder meer een periodieke uitkering aanvragen als (aanvulling op het) inkomen. Deze uitkering wordt in eerste instantie als renteloze

lening verstrekt voor een periode van maximaal 12 maanden. Op het gebied van inkomensverstrekking onder de Bbz zijn geen inhoudelijke beleidskeuzes te maken. WerkSaam gaat de Bbz zelf uitvoeren.

#### **4.3 Dienstbetrekking Wsw en beschut werk**

Werkzoekenden die op 1 januari 2015 een dienstbetrekking hebben onder de Wsw-regeling behouden ook onder de Participatiewet hun oude rechten en plichten. Dit houdt in dat zolang iemand tot de doelgroep van de Wsw blijft behoren, hij/zij een salaris ontvangt van WerkSaam conform de geldende cao voor deze doelgroep.

Voor de werkzoekenden die onder de Participatiewet op een beschutte werkplek aan de slag gaan, geldt ook dat zij een dienstverband krijgen bij WerkSaam. In de Werkkamer is afgesproken dat de beloning begint op het niveau van het minimumloon. WerkSaam kan de dienstbetrekking ook organiseren bij een reguliere werkgever die de nodige begeleiding en ondersteuning kan bieden. De beloning sluit in dit geval aan bij de cao van de werkgever.

## Hoofdstuk 5: Wsw

### 5.1 Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Wsw afgesloten voor nieuwe instroom. Mensen die voor 1 januari 2015 een indicatie Wsw hebben, behouden tot hun pensioengerechtigde leeftijd hun rechten.

De wachtlijst Wsw is per 1 januari 2015 komen te vervallen. Deze personen komen of in aanmerking voor een uitkering op grond van de Participatiewet of andere sociale wetgeving (bijvoorbeeld Wajong, WIA) of ze behoren tot de doelgroep nuggers. Voor de mensen die op de wachtlijst stonden en die vanaf 1 januari 2015 onder de participatiewet vallen wordt een passend (re-integratie)aanbod gedaan.

In dit hoofdstuk wordt omschreven hoe WerkSaam het beleid rondom de groep die hun oude rechten behouden heeft vormgegeven.

In West-Friesland werd de Wsw uitgevoerd binnen de Gemeenschappelijke Regeling Op/maat. In 2007 is het Beleidsplan Modernisering Wet sociale werkvoorziening West-Friesland 2008-2009 geschreven. Het Beleidsplan Wsw 2010 – 2013 borduurde hier op voort. Het beleidsplan zoals dat in de afgelopen jaren is uitgevoerd is qua visie op veel punten nog steeds actueel.

De voormalige Wsw is bedoeld om mensen met een arbeidsbeperking de mogelijkheid te bieden om door middel van aangepast werk te participeren in de maatschappij. Binnen de wet is het accent verschoven van het bevorderen van de zelfstandigheid van de Wsw-geïndiceerde naar re-integratie op de reguliere arbeidsmarkt .

### 5.2 Uitgangspunten

De uitgangspunten van WerkSaam voor de doelgroep Wsw luiden als volgt.

- De sociale doelstelling van de Wsw; “het bieden van passend werk aan Wsw-geïndiceerden” staat voorop, daarbij worden Wsw-geïndiceerden zoveel mogelijk bij een reguliere werkgever geplaatst.
- Eén van de kerntaken van WerkSaam is het bieden van passend werk en ontwikkelingsmogelijkheden aan mensen met een Wsw-indicatie.
- De uitvoering van de Wsw is één van de kerntaken van WerkSaam. Daarnaast biedt WerkSaam ook re-integratie mogelijkheden aan voor andere doelgroepen. Deze activiteiten mogen de Wsw-doelgroep niet verdringen.
- De gemeenten hebben een verantwoordelijkheid in het toewijzen van werk aan WerkSaam. Dit kan door het gunnen van opdrachten aan WerkSaam (inkoop) en het in dienst nemen van Wsw-medewerkers binnen de gemeentelijke organisatie.
- Uitvoering geschiedt binnen de financiële kaders.
- De Wsw-geïndiceerde heeft recht op een passende werkplek
- Als de Wsw-geïndiceerde passend werk wordt aangeboden, dient deze het werk te accepteren
- De Wsw-geïndiceerde heeft recht op een persoonsgebonden budget (PGB).
- Plaatsing op werkzaamheden gebeurt op basis van maatwerk, waarbij de wensen van de Wsw-er worden afgestemd op de mogelijkheden die de arbeidsmarkt op dat moment biedt.
- De Wsw-geïndiceerden praten mee over het beleid in de cliëntenraad van WerkSaam.
- De Wsw-geïndiceerde heeft de mogelijkheid om mede te bepalen op welke plek en op welke manier zijn arbeidsplaats wordt gerealiseerd. Hiervoor kan een persoonsgebonden budget beschikbaar gesteld worden die bestaat uit een subsidie en/of begeleidingsvergoeding die rechtstreeks verstrekt worden aan de werkgever, respectievelijk de begeleidingsorganisatie. WerkSaam stelt de Wsw-geïndiceerde op de hoogte van de mogelijkheden die het PGB biedt.

Sinds de introductie van het PGB in de Wsw in 2008 is slechts minimaal gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot het aanvragen van een PGB. De verwachting is dat dit in de toekomst niet zal veranderen. De wijze waarop het PGB georganiseerd is, is vastgelegd in een verordening, die net als de rechten van de Wsw doelgroep blijft bestaan.

### **5.3 Prognose afbouw Wsw doelgroep**

Omdat de instroom in de Wsw per 1 januari 2015 stopt, zal het aantal personen dat in de Wsw werkt door natuurlijk verloop gestaag afnemen. Landelijk is de verwachting dat er vanaf 2050 niemand meer in de Wsw werkt. In Westfriesland verwachten we een soortgelijke trend.

### **5.4 Opdrachtgunning**

Sociaal is het wenselijk dat inwoners zoveel mogelijk participeren binnen de maatschappij. Voor mensen met een Wsw-indicatie geldt dat werk in een aangepaste vorm en/of omgeving nodig is. Om de Wsw-geïndiceerden verder te kunnen ontwikkelen, is het belangrijk dat WerkSaam voldoende opdrachten voor werk binnenhaalt. WerkSaam verwerft opdrachten vanuit het bedrijfsleven, maar is ook aangewezen op opdrachten van gemeenten.

### **5.5 Conclusie**

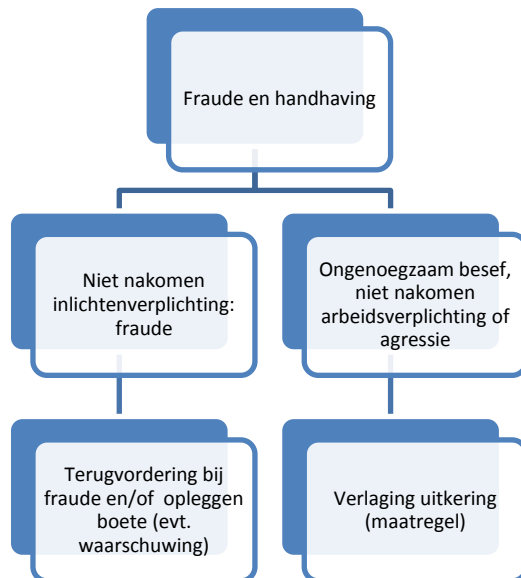
Wsw geïndiceerden met een dienstverband behouden hun oude rechten na de invoering van de Participatiewet. Door middel van inbesteden van werkzaamheden aan WerkSaam door gemeenten en het verwerven van opdrachten bij externe opdrachtgevers kan er voldoende werk worden aangeboden voor de doelgroep.



## Hoofdstuk 6: Handhaving en Fraudebestrijding

Handhaving en fraudebestrijding zijn belangrijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Het kabinet stuurt al een aantal jaar op de aanpak van fraude in de sociale zekerheid en daarom is in 2013 de wetgeving aangescherpt. Toen is in de wet opgenomen dat gemeenten bij fraude verplicht moeten terugvorderen en dat zij een boete moeten opleggen. Ook kregen gemeenten meer mogelijkheden om de feitelijke woon- en leefsituatie te controleren. Vanaf 2015 worden de regels verder aangescherpt en is de feitelijke woonsituatie van uitkeringsgerechtigden nog belangrijker door de invoering van de kostendelersnorm. Ook zijn er geüniformeerde arbeidsverplichtingen opgenomen in de wet.

In het kader van handhaving en fraude kan een uitkering teruggevorderd worden, kan een boete worden opgelegd of kan de uitkering worden verlaagd. De uitkering wordt altijd teruggevorderd als er sprake is van fraude. Daarnaast kan een boete worden opgelegd. De uitkering kan verlaagd worden als men een ongenoegzaam besef van de uitkering toont (te snel erfenis opmaken of te snel interen op vermogen) of als een belanghebbende zich niet houdt aan de geüniformeerde arbeidsverplichting.



### 6.1 Waarom handhaving en fraudebestrijding?

WerkSaam moet inzetten op handhaving en fraudebestrijding zodat:

- uitkeringen rechtmatig worden verstrekt
- bijstandsfraude kan worden voorkomen en kan worden teruggedrongen
- spontane naleving van de wet wordt bevorderd
- “onnodige” strafrechtzaken kunnen worden voorkomen
- het maatschappelijk draagvlak om de sociale zekerheid in stand te kunnen houden kan worden behouden

### 6.2 Kaders handhaving en fraudebestrijding

In de Participatiewet staat dat gemeenten de bijstand moet afstemmen (lees: verlagen) als de bijstandontvanger zich niet houdt aan zijn arbeids- of re-integratieverplichtingen, tekortschietend besef van verantwoordelijkheid toont of zich misdraagt. WerkSaam moet hier bij verordening regels over stellen. In de Participatiewet staat ook dat gemeenten verplicht moeten terugvorderen en een boete moeten opleggen als er sprake is van fraude. Dit is het geval bij schending van de inlichtingenplicht.

Zolang er een bijstandsuitkering wordt verstrekt, moet WerkSaam de boete verrekenen met de lopende uitkering.

Bij de uitvoering van de boetes geldt het Boetebesluit. Hierin staat wanneer moet worden afgezien van het opleggen van een boete, bijvoorbeeld bij verminderde verwijtbaarheid. Dit moet worden vastgelegd in een beleidsregel.

### **6.3 Inlichtingenplicht**

Bijstandsgerechtigden moeten uit eigen beweging en op verzoek alle informatie verstrekken die van invloed is of kan zijn op het recht op bijstand en/of op de hoogte van de uitkering. De wetgever ziet het niet voldoen aan de inlichtingenplicht als fraude<sup>3</sup>.

#### *Niet voldoen aan de inlichtingenplicht*

Voldoet men niet aan de inlichtingenplicht dan moet worden bekeken of er teveel bijstand is uitbetaald en moet dit worden teruggevorderd. Ook moet worden onderzocht of er een boete moet worden opgelegd. De hoogte van de boete is vastgelegd in de wet. WerkSaam mag ook volstaan met een waarschuwing als de bijstandsgerechtigde in de 2 jaar ervoor geen waarschuwing heeft gehad en als er geen sprake is van opzet. De ernst van de gedraging, de persoonlijke situatie en de mate van verwijtbaarheid worden beoordeeld en er wordt gekeken of er sprake is van dringende redenen.

#### *Aanpassen of afzien van de boete*

De hoogte van de boete kan worden verlaagd als er sprake is van verminderde verwijtbaarheid. In de Wet (het Boetebesluit) staat wat hieronder valt (denk aan geestelijke toestand klant, onvoorziene en ongewenste omstandigheden etc).

WerkSaam halveert de boete bij verminderde verwijtbaarheid. Er wordt afgezien van een boete bij:

- ontbrekende verwijtbaarheid
- dringende redenen
- rechtvaardigheidsgrond
- aangifte bij het Openbaar Ministerie<sup>4</sup>

#### *Inning van de boete*

De boete moet worden verrekend met de lopende uitkering. Hierbij moet rekening worden gehouden met de beslagvrije voet (wettelijk vastgelegd).

Bij de inning van recidiveboetes heeft WerkSaam beleidsvrijheid: gedurende een periode van 3 maanden mag WerkSaam de recidiveboete volledig verrekenen met de uitkering (dus € 0 uitkering). Dit hoeft niet. Het is gebruikelijk dat gemeenten 1 maand volledig verrekenen en dan 2 maanden 80% van de uitkering uitbetalen. Dit betreft de huidige praktijk in Westfriesland en zal binnen WerkSaam overgenomen worden. Hierdoor wordt de recidivist strenger bestraft voor het herhaaldelijk frauderen, maar kan worden voorkomen dat hij in de problemen raakt.

### **6.4 De geüniformeerde arbeidsverplichtingen**

Met ingang van 1 januari 2015 zijn geüniformeerde arbeidsverplichtingen opgenomen in de wet. Te denken valt aan het inschrijven bij een uitzendbureau en/of werk.nl en het aanvaarden van werk<sup>5</sup>. Voor

---

<sup>3</sup> Voor een toelichting op verschillende vormen van fraude, zie bijlage 2.

<sup>4</sup> Dit geldt bij fraudezaken > € 50.000 of zaken waarin strafbare feiten zijn gepleegd (denk aan hennepcultuur en handel in drugs, gestolen goederen etc.)

<sup>5</sup> Voor een uitgebreid overzicht van alle in de wet genoemde verplichtingen, zie bijlage 2.

schending van deze verplichtingen geldt dat de bijstand in beginsel moet worden verlaagd met 100% gedurende minstens één en maximaal drie maanden.

In de verordening moet de duur van de verlaging vastgelegd worden (artikel 18, vijfde lid, van de Participatiewet) en de wijze van innen van de verlaging.

#### *Duur van de verlaging*

Gemeenten kunnen per gedraging de duur van de verlaging van de uitkering aangeven. Werkzaam zal, ongeacht de vorm van het niet nakomen van de verplichting, de uitkering altijd in eerste instantie voor de duur van één maand verlagen.

Bij recidive bepaalt de wet dat de periode van de verlaging in ieder geval langer moet zijn dan de eerste keer maar de verlaging mag niet langer zijn dan 3 maanden. In de verordening wordt opgenomen om:

- bij een eerste keer recidive binnen 12 maanden de uitkering 2 maanden te verlagen en
- bij een tweede, derde of vierde keer recidive binnen 12 maanden de uitkering 3 maanden te verlagen.

Door de duur van de verlaging stapsgewijs te verlengen wordt verwacht dat de klant zich eerder aan zijn verplichtingen zal houden.

De op te leggen verlaging moet altijd worden afgestemd op de omstandigheden van een klant en diens mogelijkheden om middelen te verwerven. Op grond van bijzondere omstandigheden kan de verlaging worden aangepast of op nul worden vastgesteld. Dit kan bijvoorbeeld als er sprake is van schulden en/of dreigende uithuisplaatsingen. Voorwaarde is dat iemand dan wel in een schuldhulptraject zit. De verlaging kan op verzoek van de uitkeringsgerechtigde worden herzien als hij zich weer aan zijn verplichtingen houdt.

#### *Wijze van verlagen*

De verlaging moet worden verrekend over de maand van oplegging van de maatregel en ten hoogste de 2 volgende maanden (waarbij dan over de eerste maand minimaal 1/3 van de verlaging moet worden verrekend).

In Westfriesland wordt de verlaging verrekend over de maand van oplegging. Tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden die het rechtvaardigen om de verlaging over meerdere maanden te verrekenen. Denk bijvoorbeeld aan schuldenproblematiek, dreigende huisuitzetting of afsluiting van gas en elektriciteit.

### **6.5 Tekortschietend besef**

Iemand moet er alles aan doen (en nalaten) om een beroep op een bijstandsuitkering te voorkomen. Als een klant dit niet of onvoldoende doet dan toont diegene tekortschietend besef (of ongenoegzaam besef) van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan. De bijstand moet dan worden verlaagd. De verlaging wordt altijd afgestemd op de ernst van de gedraging, de persoonlijke omstandigheden en de mate van verwijtbaarheid.

Voorbeelden van tekortschietend besef:

- Onverantwoord gedane schenkingen waardoor iemand bijstandsafhankelijk is geworden
- Verkwisting: te snel interen van vermogen uit bijvoorbeeld een erfenis, scheiding of prijzen uit een loterij
- Verwijtbaar verspelen van een voorliggende voorziening zoals een sociale verzekeringsuitkering (door zelf opzeggen van een baan waardoor iemand bijstandsafhankelijk wordt en geen recht heeft op een werkloosheidsuitkering)

De regels voor wat betreft een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid moeten worden vastgelegd in de afstemmingsverordening. Hierin wordt opgenomen dat de bijstand met 100% wordt verlaagd gedurende de periode dat iemand geen beroep had hoeven doen op bijstand. Uiteraard geldt hier dat zowel van het percentage en de duur kan worden afgeweken als dit nodig is. Denk bijvoorbeeld aan persoonlijke omstandigheden (dreigende huisuitzetting of energieafsluiting of kinderen in het spel).

### **6.6 Zeer ernstige misdragingen**

In de wet staat dat een uitkeringsontvanger zich moet gedragen tegen mensen en instanties die zijn belast met de uitvoering van de Participatiewet. Doet hij of zij dit niet, dan moet de uitkering worden verlaagd.

Onder 'zeer ernstige misdragingen' worden diverse vormen van agressie verstaan die in het normale menselijke verkeer als onacceptabel worden gezien. Denk aan verbaal en fysiek geweld. Gelet op de verlaging van 100% bij het niet nakomen van een geüniformeerde arbeidsverplichting, is het niet meer dan logisch om zeer ernstige misdragingen ook zwaar te bestraffen. In de verordening wordt daarom opgenomen dat de uitkering gedurende 1 maand 100% verlaagd wordt bij agressie en dat deze verlaging direct ingaat.

Elke vorm van agressie moet worden aangepakt. Als er sprake is van een zeer ernstige misdrijving, wordt aangifte gedaan bij de politie. Als de zeer ernstige misdrijving ook een strafbaar feit oplevert, kan de 'dader' hiervoor strafrechtelijk worden vervolgd. Een verlaging van de uitkering en de strafvervolging kunnen alleen naast elkaar bestaan als sprake is van juridisch te onderscheiden feiten. Iemand mag immers niet dubbel gestraft worden voor dezelfde gedraging.

Voor WerkSaam wordt een agressieprotocol opgesteld waarin wordt aangegeven hoe wordt omgegaan met lastige en agressieve klanten.

## Hoofdstuk 7: Terugvordering en Verhaal

Als ten onrechte bijstand is verstrekt, is WerkSaam bevoegd (en soms verplicht) het teveel uitgekeerde bedrag terug te vragen. De bijstand moet dan dus worden terugbetaald. De wet noemt dat terugvorderen.

WerkSaam kan verleende bijstand ook terugvorderen van iemand anders. Dit gebeurt vooral van (ex-) echtgenoten die wettelijk onderhoudsplichtig zijn, maar deze onderhoudsverplichting niet of onvoldoende nakomen. In dat geval spreekt de wet van 'verhalen'.

WerkSaam kan de bijstandsontvanger verplichten om alimentatie van de voormalige partner te vorderen of vastgestelde alimentatie te innen. Dit kan worden gezien als 'voorliggende voorziening' en het kan tevens als aanvullende verplichting voor het recht op bijstand gelden. Het is echter niet altijd mogelijk deze verplichting op te leggen, bijvoorbeeld als een echtscheiding al wat langer geleden heeft plaatsgevonden.

### 7.1 Kaders

In de Participatiewet zijn ten opzichte van de huidige wetgeving, nauwelijks tot geen wijzigingen opgenomen op het gebied van terugvordering en verhaal. In 2013 is de huidige wetgeving al aangescherpt om fraude strenger aan te pakken. De wet heeft toen ook een meer verplichtend karakter gekregen. Onder meer doordat de bevoegdheid om tot terugvordering over te gaan, deels is omgezet in een verplichting. In de wet staat nu dat gemeenten:

1. teveel verstrekte bijstand moeten terugvorderen als het gaat om fraude (dus bij schending van de inlichtingenplicht; zie ook hoofdstuk 5);
2. zelf mogen bepalen of zij teveel verstrekte bijstand terugvorderen in alle andere gevallen;
3. bijstand mogen verhalen op onderhoudsplichtigen.

Wat wel gewijzigd is in de Participatiewet, is dat middelen (inkomsten) die door een uitkeringsgerechtigde in de voorafgaande zes maanden zijn ontvangen (dit was drie maanden), alsnog mogen worden verrekend met de bijstandsuitkering. Hierdoor kan vaker tot verrekening worden overgegaan en zal minder vaak bijstand hoeven worden teruggevorderd.

### 7.2 Actief incassobeleid

WerkSaam is van mening dat fraude niet mag lonen. Daarnaast geeft het actief terugvorderen of verhalen van ten onrechte verstrekte bijstand maatschappelijk gezien een juist signaal af; het draagt bij aan het maatschappelijk draagvlak. Een actief incassobeleid sluit aan bij deze visie.

Bovendien worden de beschikbare budgetten steeds minder. Elke teruggevorderde euro is voor WerkSaam zelf. Afzien van terugvordering en verhaal kost WerkSaam dus geld.

WerkSaam zal daarom de mogelijkheden tot terugvordering en verhaal maximaal benutten. Hierbij zullen zorgvuldigheid en de menselijke maat in acht worden genomen.

Omdat de Westfriese gemeenten voorheen al gebruik maakten van de bevoegdheid tot terugvordering en verhaal, betekent dit voortzetting van bestaand beleid.

## **Hoofdstuk 8: Cliëntenparticipatie**

### **8.1 Inleiding**

Nederland kent een uitgebreid stelsel van adviesraden, cliëntenorganisaties, bewonersplatforms etc. Dit geldt voor zowel de Wmo als de AWBZ, de jeugdzorg en voor de Participatiewet. Via deze formele weg worden cliënten en inwoners betrokken bij de kwaliteit van het beleid en de dienstverlening van gemeenten en instellingen.

De huidige Wsw-clieëntenraad in Westfriesland heeft tot taak het dagelijks bestuur van Op/maat gevraagd en ongevraagd te adviseren over alle aangelegenheden van beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering die betrekking hebben op het terrein van de WSW en van invloed zijn op de positie van de Wsw-geïndiceerden.

WerkSaam kent vanaf 1 januari 2015 ook een cliëntenraad. De cliëntenraad is bevoegd gevraagd en ongevraagd advies te geven over het te ontwikkelen beleid van WerkSaam.

### **8.2 Visie**

WerkSaam ziet cliëntenparticipatie als een belangrijke voorwaarde om innovatief te kunnen werken en de dienstverlening scherp te houden. WerkSaam hecht waarde aan een kritische blik op haar organisatie om continu te kunnen verbeteren.

### **8.3 Cliëntenparticipatie in Westfriesland**

Alle zeven Westfriese gemeenten hebben een vorm van cliëntenparticipatie. De meeste gemeenten hebben een Wmo-raad die (on)gevraagd kan adviseren over de beleidsvoorbereiding en uitvoering van de Wmo en Wwb. Iedere Westfriese gemeente heeft dit op zijn eigen manier georganiseerd. Er zijn cliëntenraden die alleen vertegenwoordigers van de doelgroepen opgenomen hebben, maar ook participatieplatformen met professionals vanuit de aanbodzijde, of een mengvorm. Daarnaast zijn in sommige gemeenten ook nog andere participatiegroepen actief zoals een seniorenraad, jongerenraad, etc. die ook een adviserende rol hebben. Met de komst van WerkSaam zal de cliëntenparticipatie voor de participatiewet ook regionaal georganiseerd worden. Verder zal in het kader van het regionale programmaplan de cliëntenparticipatie in het kader van de decentralisaties AWBZ-Wmo en de jeugdzorg verder vorm worden gegeven. In dit beleidsplan wordt op dit laatste onderdeel niet verder ingegaan.

### **8.4 Cliëntenraad WerkSaam**

Tijdens een regionaal georganiseerde bijeenkomst met cliëntenraden is onder andere over een gezamenlijke cliëntenraad voor WerkSaam gesproken. Tijdens deze bijeenkomst bleek dat de gedachte om te komen tot 1 regionale cliëntenorganisatie voor WerkSaam breed gesteund werd. Wel werd meegegeven dat goed moet worden gekeken naar de samenstelling van een dergelijke brede cliëntenraad. Het is belangrijk dat niet alleen wordt gekeken naar de woonplaats van de cliënten die vertegenwoordigd zijn binnen de cliëntenraad, maar dat ook wordt gekeken naar de achtergrond van mensen. Het is belangrijk dat mensen vanuit verschillende disciplines (oud Wsw, oud Wwb maar ook patiënten uit bijvoorbeeld de GGZ) zitting hebben in de cliëntenraad. Diversiteit is belangrijk om tot goede advisering te komen.

### **8.5 Cliëntenparticipatie en de Participatiewet**

Op grond van artikel 47 Participatiewet dienen personen uit de doelgroep voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling te worden betrokken bij de uitvoering van de Participatiewet. Hiertoe moet WerkSaam een verordening opstellen.

Om een goede uitoefening van de cliëntenraad te waarborgen, moeten de leden van de cliëntenraad worden ondersteund en gefaciliteerd door WerkSaam. Deze ondersteuning kan worden vormgegeven door het beschikbaar stellen van vergaderruimte en ambtelijke ondersteuning.

WerkSaam stelt een verordening cliëntenparticipatie op waarin regels worden vastgesteld over de wijze waarop belanghebbenden of hun vertegenwoordigers betrokken worden bij de ontwikkeling van het gemeentelijke beleid.

## **8.6 Conclusie**

Op grond van de uitgangspunten die geformuleerd zijn door de regering, de blauwdruk, het bedrijfsplan en de bijeenkomst met cliëntenraden is besloten tot 1 cliëntenraad voor WerkSaam. Hierbij wel de kanttekening dat de diversiteit binnen de cliëntenraad gewaarborgd is door dit expliciet in de verordening op te nemen. De cliëntenraad wordt ondersteund in haar activiteiten door medewerkers van WerkSaam.

## Bijlage 1: Kengetallen

---

### A. Kengetallen WWB (peildatum: 1 april 2014)

	Wet werk en bijstand	loaw	loaz	Bbz	
Drechterland	119	8	-	1	
Enkhuizen	339	12	3	5	
Hoorn	1409	49	-	-	
Koggenland	124	5	1	-	
Medemblik	380	29	5	-	
Opmeer	88	4	-	-	
Stede Broec	192	12	1	1	
<b>Totaal</b>	<b>2651</b>	<b>119</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2787</b>

	Zorgklanten	Korte afstand tot de arbeidsmarkt
Drechterland	32	24
Enkhuizen	135	80
Hoorn	560	330
Koggenland	117	7
Medemblik	125	75
Opmeer	37	30
Stede Broec	90	29
<b>Totaal</b>	<b>1096</b>	<b>575</b>

### B. Kengetallen Wajong 2013

West-Friesland	Inwoners 15-64	Wajong	Percentage	2013 nieuw
Drechterland	12.378	252	2%	14
Enkhuizen	12.014	412	3,4%	27
Hoorn	47.226	1.481	3,1%	146
Koggenland	14.456	244	1,7%	22
Medemblik	27.825	748	2,7%	49
Opmeer	7.233	119	1,6%	14
Stede Broec	13.730	348	2,5%	30
<b>West-Friesland</b>	<b>134.862</b>	<b>3.604</b>	<b>2,43%</b>	<b>302</b>

Landelijke instroom 2013

Regeling	Percentage
Uitkeringsregeling	6%
Studieregeling	37%
Werkregeling	57%



### C. Kengetallen WSW (31 mei 2014) Op/maat

Woongemeente	aantal SE	aantal FTE	aantal personen
Hoorn	247,49	240,63	301
Drechterland	44,25	42,45	51
Koggenland	34,35	33,26	38
Medemblik	96,62	92,9	109
Enkhuizen	70,53	68,69	80
Opmeer	14,37	14,37	17
Stede Broec	80,46	78,52	97
Heerhugowaard	1	1	1
Gemeenten buiten West-Friesland	1,19	1,19	2
<b>Totaal</b>	<b>590,26</b>	<b>573,01</b>	<b>696</b>

Woongemeente	Begeleid werken		
	aantal SE	aantal FTE	aantal personen
Hoorn	17,68	17,14	23
Drechterland	11,92	11,82	15
Koggenland	2,9	2,67	3
Medemblik	7,59	7,44	9
Enkhuizen	9,01	9	10
Opmeer	2,37	2,25	4
Stede Broec	8,32	8,23	12
Heerhugowaard	0	0	0
Gemeenten buiten West-Friesland	1,35	1,35	2
<b>Totaal</b>	<b>61,14</b>	<b>59,9</b>	<b>78</b>

### D. Financiën:

	P-budget 2014*	P-budget 2015	WSW 2014	WSW 2015
Drechterland	€166.171	€ 126.969	€1.502.744	€ 1.538.238
Enkhuizen	€ 284.641	€ 326.066	€ 1.974.447	€ 2.021.083
Hoorn	€ 1.888.590	€ 1.908.485	€ 6.716.450	€ 6.395.217
Koggenland	€ 125.749	€ 109.697	€ 1.073.425	€ 1.098.779
Medemblik	€ 409.149	€ 418.619	€ 2.738.171	€ 2.570.497
Opmeer	€ 84.807	€ 74.116	€ 452.201	€ 462.882
Stede Broec	€ 205.682	€ 217.721	€ 2.421.968	€ 2.479.174
<b>Totaal</b>	<b>-</b>	<b>€ 3.181.673</b>	<b>-</b>	<b>€ 16.565.870</b>

	<b>Inkomensdeel 2014</b>	<b>Inkomensdeel 2015**</b>
Drechterland	€1.562.565	1.659.128
Enkhuizen	€ 4.320.388	4.301.926
Hoorn	€ 19.130.306 ***	21.593.152
Koggenland	€ 1.753.635 ***	2.024.861
Medemblik	€ 5.345.271	6.162.940
Opmeer	€ 1.128.824	1.096.208
Stede Broec	€ 2.431.026	2.615.703
<b>Totaal</b>	<b>€35.672.015</b>	<b>39.453.918</b>

\*Budget voor de re-integratie

\*\*Inclusief loonkostensubsidie

\*\*\* Ten behoeve van het Inkomensdeel (BUIG-budget) 2014 is het nadere voorlopige bedrag opgenomen, zoals dat onlangs door het ministerie van SZW bekend is gemaakt en waarin dus de verlaging van plm. 9% ten opzichte van het eerdere voorlopige budget is verwerkt.

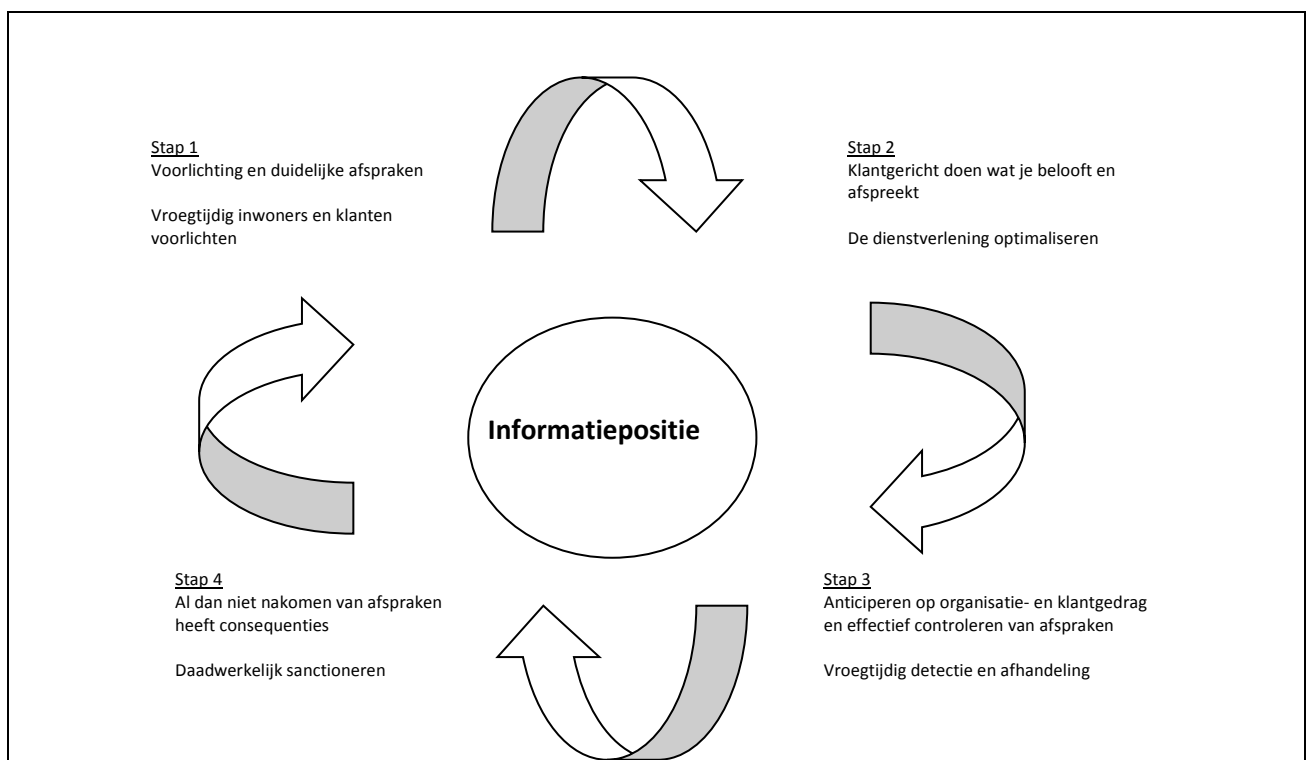
## Bijlage 2 Fraude en Handhaving

### Hoogwaardig Handhaven

Hoogwaardig Handhaven bestaat uit:

- Informeren en voorlichten
- Goede dienstverlening
- Controle op maat
- Sanctioneren op maat

Goede informatie, voorlichting en dienstverlening moeten het draagvlak bij zowel uitkeringsgerechtigden als inwoners vergroten. Dit vergroot immers daarna het draagvlak voor de inzet van repressieve maatregelen (controle en sanctionering). De pijlers vormen samen de 'cirkel van naleving':



### Fraudevormen

Fraude komt in verschillende vormen voor. Om een idee te krijgen staan hieronder aantal fraudevormen genoemd. Uiteraard komen ook combinaties van verschillende vormen voor.

- **Inkomstenfraude**: het niet of niet volledig melden van inkomsten. Het kan hierbij gaan om het niet doorgeven van inkomsten uit arbeid. Het maakt hierbij niet uit of het om 'wit' of 'zwart' werk gaat.
- **Vermogensfraude**: het verzwijgen of onjuist opgeven van vermogen. Denk bijvoorbeeld aan spaar- en banktegoeden, een erfenis, een prijs in de loterij en het bezit van waardevolle (on)roerende zaken. Niet alleen van de uitkeringsgerechtigde(n) zelf maar ook van de ten laste komende kinderen.
- **Woon- en leeffraude**: het onjuist informatie verstrekken over de gezins- of woonsituatie waardoor meer uitkering wordt verstrekt dan op grond van de feitelijke situatie gerechtvaardigd zou zijn. Denk aan de alleenstaande die in werkelijkheid samenwoont of het echtpaar dat een kamer verhuurt en de kosten kan delen maar dit niet doorgeeft aan WerkSaam. Woon- en leef fraude is lastig te bestrijden

omdat het vaak moeilijk is om bewijsmateriaal te leveren. Huisbezoeken spelen bij deze vorm een belangrijke rol. Daarnaast is het belangrijk om de feiten en omstandigheden zorgvuldig vast te leggen en met elkaar in verband te brengen.

- Domiciliefraude: er is sprake van domiciliefraude als de uitkeringsontvanger bijvoorbeeld in een andere gemeente is gaan samenwonen zonder WerkSaam hierover te informeren. Ook verhuizen naar het buitenland of in hechtenis verblijven zonder WerkSaam op de hoogte te stellen vallen onder domiciliefraude. Deze vorm komt meestal voor in combinatie met woon- en leefraude.

### Geüniformeerde arbeidsverplichting

In de wet zijn de volgende geüniformeerde arbeidsverplichtingen opgenomen:

- a. het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- b. het uitvoering geven aan de door het college opgelegde verplichting om ingeschreven te staan bij een uitzendbureau;
- c. het naar vermogen verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid in een andere dan de gemeente van inwoning, alvorens naar die andere gemeente te verhuizen;
- d. bereid te zijn om te reizen over een afstand met een totale reisduur van 3 uur per dag, indien dat noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- e. bereid zijn om te verhuizen, indien het college is gebleken dat er geen andere mogelijkheid is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, en een belanghebbende een arbeidsovereenkomst met een duur van tenminste 1 jaar en een netto beloning die ten minste gelijk is aan de voor de belanghebbende geldende bijstandsnorm, kan aangaan;
- f. het verkrijgen en behouden van kennis en vaardigheden, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- g. het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid niet belemmeren door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag;
- h. het gebruik maken van door het college aangeboden voorzieningen, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling en mee te werken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.

### Bijlage 3 Afkortingenlijst

AAT	Arbeids Advies Team
AB	Algemeen Bestuur
AJW 2.0	Actieplan Jeugdwerkgelegenheid 2.0
BBL	Beroeps Begeleidende Leerweg
BBZ	Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen
BOL	Beroeps Opleidende Leerweg
DB	Dagelijks Bestuur
ESF	Europees Sociaal Fonds
GR	Gemeenschappelijke Regeling
IOAW	Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze werknemers
IOAZ	Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandigen
MBU	Met Behoud van Uitkering
Nugger	Niet-uitkeringsgerechtigde
PRO	Praktijk Onderwijs
RCF	Regionaal Coördinatiepunt Fraudebestrijding
RMC	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
RPA NHN	Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord
SROI	Social Return on Investment
SVB	Sociale Verzekeringsbank
SW-bedrijven	Sociale werkvoorziening: bedrijven waar de huidige Wsw uitgevoerd wordt
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WML	Wettelijk Minimumloon
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WOW	Werkorganisatie Westfriesland
Wwb	Wet Werk en Bijstand
WSP	Werkgeversservicepunt
Wsw	Wet Sociale Werkvoorziening