‘Meedoen telt!’

Beleidsplan Participatiewet 2022-2025

WerkSaam Westfriesland
Versie 1.0 | juni 2021

Voorwoord & Inleiding

Met trots presenteren wij ons nieuwe beleidsplan. Dit beleidsplan van WerkSaam is opgesteld voor de periode van 2022-2025. Deze is tot stand gekomen in goed overleg met onze collega's, ons bestuur, onze cliëntenraad en met input van onze gemeenteraden (zie bijlage 1).

WerkSaam wil een belangrijke bijdrage leveren aan de betekeniseconomie. En dat doen we ook. Inwoners van Westfriesland die het niet zelfstandig redden op de arbeidsmarkt worden door ons ondersteund. Wij staan voor werk, ontwikkeling en inkomen. Wij begeleiden mensen naar de arbeidsmarkt. Wij geloven dat werken loont en gaan ervoor dat iedereen meedoet. WerkSaam maakt dit mogelijk door maatwerk te leveren op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsontwikkeling en inkomensondersteuning.

Dit doen wij met oog voor onze cliënten en onze medewerkers. De menselijke maat en de omgekeerde toets zijn daarbij leidende principes. Net als 'methodisch re-integreren': cliënten kunnen van ons professionaliteit verwachten, wij bieden goede ondersteuning en een onderbouwde aanpak, cliënten hebben inspraak op hun plan naar werk.
Tijdens het schrijven van dit beleidsplan buigt Den Haag zich over de Toeslagenaffaire en een te strenge Participatiewet, die mensen te snel als 'fraudeur' bestempelt. WerkSaam wil, met steun vanuit onze gemeenteraden, niet afwachten tot de wet versoepeld wordt. Wij gaan voor de menselijke maat, streng maar wel met oog voor de persoon en de omstandigheden. Onze leidraad is: 'Meedoen telt'! Een inclusieve arbeidsmarktregio draagt daaraan bij.

In dit beleidsplan leest u hier alles over.

Marjolijn Dölle
Algemeen directeur WerkSaam

Tijdens het schrijven van dit beleidsvoorstel is de formatie van het nieuwe kabinet in volle gang. Het nieuwe coalitieakkoord en diverse wetswijzigingen die nog op stapel staan, zullen invloed hebben op het beleidsplan.

Samenvatting

Visie en strategie

WerkSaam staat voor werk, inkomen en ontwikkeling. Iedereen die kan participeren, willen wij laten meedoen. WerkSaam zorgt voor duurzame arbeidsmarktoplossingen en kijkt per cliënt naar de mogelijkheden. WerkSaam handelt volgens de principes van de betekeniseconomie. WerkSaam wil een positieve maatschappelijke waarde creëren. De gevolgen voor mens en milieu staan hierbij centraal. WerkSaam is een lerende en innoverende organisatie, met een groot netwerk aan samenwerkingspartners.

In-, door- en uitstroom

WerkSaam hanteert de onderstaande uitgangspunten bij in-, door- en uitstroom (instroom, doorstroom en uitstroom). WerkSaam gaat voor passend en duurzaam werk en hanteert de menselijke maat.

Beperken bijstandsverlening	Ontwikkelen cliënten	Bevorderen uitstroom
Voorkomen instroom • Zorgvuldig en efficiënt aan de poort • Work First • Voorkomen van herinstroom	**Bevorderen zelfredzaamheid cliënten** • Wij kennen onze cliënten (kansen en belemmeringen) • Wij passen weloverwogen maatwerk toe samen met de cliënt • Wij ontwikkelen onze cliënten: leren hen werknemersvaardigheden • Cliënten met een taalprobleem krijgen een taalaanbod	**Cliënten zijn actief naar vermogen** • Betaald werk, fulltime als dat kan en anders parttime. • Betaald werk met ondersteuning, beschut werk of loonkostensubsidie • Schulden bij WerkSaam worden voorkomen • Versoepeling kwijtschelding
Beperken bijstandsverlening: Streng maar rechtvaardig • Hanteren van de menselijke maat waar dit kan • Fraude loont niet en bestraffen wij met een boete • Heronderzoeken op basis van signalen	**Maken doelgericht plan naar werk** • De cliënt heeft inspraak op het plan naar werk • Inzetten (om)scholing, in combinatie met plaatsing bij werkgever (zicht op baan) • Wij werken samen met partnerorganisaties zoals wijkteams/gemeenten, daklozenopvang, zorgorganisaties en schuldhulpverlening	**Bij elkaar brengen vraag en aanbod** • Wij hebben goed contact met werkgevers en kennen de arbeidsmarkt • Wij werken samen met het UWV in het WSP • Wij bemiddelen cliënten en Wsw-werknemers naar werkgevers • Wij voorkomen verdringing door duidelijke afspraken met werkgevers en cliënten te maken.

Diversiteitsbeleid

WerkSaam heeft een duidelijke en zichtbare voorbeeldfunctie en voortrekkersrol in het bewerkstelligen van diversiteit op de regionale arbeidsmarkt. Daarmee behartigt WerkSaam de belangen van al haar individuele cliënten en doelgroepen. Daarnaast

ontwikkelt WerkSaam handvatten voor medewerkers waarin beschreven staat hoe zij om kunnen gaan met discriminerende verzoeken van werkgevers.

Zorgvuldig aan de poort

WerkSaam stelt het recht op bijstand op zorgvuldige wijze vast. Er worden verschillende profielen gehanteerd, waardoor er efficiënter en klantvriendelijker gewerkt kan worden. Het doel is om de aanvrager snel uitsluitsel te geven over de uitkeringsaanvraag, zonder de rechtmatigheid uit het oog te verliezen.

Arbeidsmarktladder

WerkSaam deelt cliënten in op de arbeidsmarktladder. Deze ladder geeft weer welke afstand iemand heeft tot de arbeidsmarkt. Door het gebruik van deze ladder krijgt WerkSaam goed inzicht in de verhoudingen en mogelijkheden van ons cliëntenbestand.

Duurzame uitstroom

WerkSaam realiseert duurzame plaatsingen, waarbij het streven is om de cliënt minimaal 6 maanden te laten uitstromen. Er wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van competenties en vaardigheden, met name op het gebied van kansberoepen. Daarnaast wordt de cliënt betrokken bij zijn plan naar werk, om de betrokkenheid en succesvolle uitstroom te vergroten.

Work First

We gaan werken volgens de principes van Work First. Dit betekent dat we het proces van bemiddeling naar voren trekken en de weg naar werk prioriteren boven een uitkering bij personen bij wie dit mogelijk is.

Doelgroepenbeleid

WerkSaam hanteert een doelgroepenbeleid omdat er veel verschil zit tussen de mensen die we begeleiden. Per doelgroep hebben we een aantal instrumenten en trajecten om specifiek deze doelgroep te ondersteunen. Onze coaches specialiseren zich in deze doelgroepen, om de expertise in het begeleiden van de doelgroep te vergroten. Vanuit capaciteitsoogpunt is de begeleiding van de niet-uitkeringsgerechtigden beperkt tot 6 maanden.

Leer-werkbedrijf als Vliegwiel

Het leer-werkbedrijf helpt cliënten vaardigheden te ontwikkelen die aansluiten op de arbeidsmarkt. Er zijn hiervoor verschillende fases, waarbij wordt gestart met de basisvaardigheden (fase 1). Fase 2 is gericht op het ontwikkelen van specifieke beroepsvaardigheden. Fase 3 is gericht op uitstroom naar werk.

Methodisch re-integreren

Bij methodisch re-integreren staat de uitstroom naar werk centraal. Wat is de beste methode om een cliënt naar (duurzaam) werk te begeleiden? Er worden bewuste keuzes gemaakt om bepaalde instrumenten wel of niet in te zetten, samen met de cliënt. Bij WerkSaam staat aandacht en inspraak vanuit de cliënt hierbij centraal. Wanneer een cliënt oprechte aandacht krijgt en een bepaalde mate van inspraak op het plan naar werk heeft, vergroot dit zijn betrokkenheid en motivatie.

Instrumenten

WerkSaam kijkt per cliënt welke instrumenten de kansen op betaald werk vergroten. Dit is maatwerk en varieert van jobcoaching tot het leren van de Nederlandse taal.

Bevorderen van uitstroom

WerkSaam stimuleert alle cliënten om naar vermogen te werken. Het WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord brengt de kansen in de arbeidsmarktregio in beeld, onderhoudt contact met werkgevers en bemiddelt onze cliënten naar passend werk. Naast uitstroom bij werkgevers, stimuleert WerkSaam ook (deeltijd) zelfstandig ondernemen.

Handhaving (re-integratie en inkomen)

WerkSaam hanteert daar waar mogelijk de menselijke maat. Dat betekent meer maatwerk, coulance met goedwillende (maar soms onwetende) cliënten en een strenge aanpak van moedwillig frauderende cliënten. Dit alles binnen de wettelijke maatstaven en op basis van grondig onderzoek.

Kwijtschelding

Ons kwijtscheldingsbeleid is versoepeld ten opzichte van 2020, omdat we cliënten meer perspectief willen bieden. In een aantal gevallen is kwijtschelding eerder mogelijk. Bij niet-fraude vorderingen is kwijtschelding na 3 jaar mogelijk in plaats van 5 jaar.

Datagestuurd werken: Business Intelligence en het Datalab

Door analyse van onze informatie verbeteren we continu de inzet van onze instrumenten en middelen.

Inhoudsopgave

Voorwoord & Inleiding **1**

Samenvatting **2**

Inhoudsopgave **6**

1. Missie, visie, strategie en organisatie **7**

1.1 Missie *8*

1.2 Visie *8*

1.3 Strategie *8*

1.4 Organigram – organisatiestructuur WerkSaam *10*

1.5 Dienstverleningsconcept en doelstellingen *10*

1.6 Cliëntenraad WerkSaam *11*

1.7 Privacybeleid & AVG *12*

1.8 De omgekeerde toets – denken vanuit de cliënt *12*

1.9 Diversiteit *13*

1.10 Breed Offensief (wetsvoorstel) *13*

2. Toekennen of voorkomen van een uitkering **15**

2.1 Aanvraagprocedure *15*

2.2 Gebruik van de arbeidsmarktladder *16*

2.3 Sollicitatieplicht op maat *17*

2.4 Voorkomen herinstroom *17*

2.5 Work First *19*

3. Re-integratie en ontwikkeling **20**

3.1 Methodisch re-integreren *20*

3.2 Doelgroepen *21*

3.3 Leer-werkbedrijf als Vliegwiel *27*

3.4 De WerkSaam Campus *29*

4. Instrumenten **30**

4.1 Jobcoaching *30*

4.2 Loonkostensubsidie *30*

4.3 Proefplaatsing *31*

4.4 Beschut werk *31*

4.5 Taalontwikkeling *31*

4.6 Meedoen naar vermogen *33*

5. Bevorderen van uitstroom **34**

5.1 WerkgeversServicepunt *34*
5.2 Social Return on Investment *35*
5.3 Verdringing voorkomen *35*
5.4 Zelfstandig ondernemen *35*
5.5 Deeltijd ondernemen in de bijstand *36*
5.6 Uitstroompremie *36*

6. Handhaving **37**
6.1 Giften *38*
6.2 Menselijke maat en handhaving *38*

7. Verstrekking van uitkeringen **39**
7.1 Kostendelersnorm *39*
7.2 Vrijlating van inkomsten uit arbeid *40*
7.3 Verlagen uitkering *41*
7.4 Bestuurlijke boete *42*
7.5 Aanvullende bijzondere bijstand jongeren *42*
7.6 Terugvordering van bijstand *43*
7.7 Verhaal van bijstand *44*

8. Evalueren, bijstellen, vooruitkijken **44**
8.1 Datagestuurd werken: Business Intelligence en het Datalab *45*

9. Financiële paragraaf **46**
9.1 BUIG *46*
9.2 Re-integratiebudget *46*
9.3 Wisselwerking BUIG en re-integratiebudget *47*
9.4 Couleur locale *47*
9.5 Plustaken & extra taken *47*
9.6 Bonus Malus *48*
9.7 Subsidies *48*

Bijlagen **49**
Bijlage 1 Input vanuit de gemeenteraden, na beleidsevaluatie 2018-2020 *49*
Bijlage 2 Kerntaken van WerkSaam (wettelijke taken) *59*
Bijlage 3 Regionale cijfers (arbeidsmarkt)discriminatie *61*
Bijlage 4 Beschut werk *63*
Bijlage 5 Kostendelersnorm: wat is dat precies? *64*

1. Missie, visie, strategie en organisatie

In dit hoofdstuk beschrijving wij onze missie, visie en strategie t/m 2025.

1.1 Missie

Wij staan voor werk, ontwikkeling en inkomen. Wij begeleiden mensen naar de arbeidsmarkt.

1.2 Visie

Wij geloven dat werken loont en gaan ervoor dat iedereen meedoet. WerkSaam maakt dit mogelijk door maatwerk te leveren op het gebied van arbeidsbemiddeling, arbeidsontwikkeling en inkomensondersteuning.

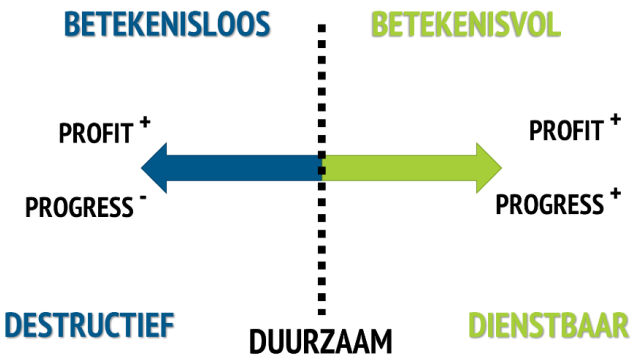
Iedereen die in Westfriesland kan participeren, willen wij mee laten doen. Voor WerkSaam betekent participeren waar mogelijk meedoen in betaald werk. De talenten van mensen en de wensen van de werkgever staan hierbij centraal. WerkSaam gaat uit van de eigen kracht van mensen. Het doel is passend werk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

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, door te investeren in basisvaardigheden. De beheersing van de Nederlandse taal, rekenen en digitale vaardigheden vallen onder de basisvaardigheden. Het beheersen van deze vaardigheden is de sleutel naar volwaardig meedoen in de samenleving.

1.3 Strategie

De betekeniseconomie

Onze economie wordt nu aangeduid als informatie- en kenniseconomie (de opvolger van de agrarische en de industriële economie). Tijden veranderen en er worden stappen gezet naar een nieuwe economie, de betekeniseconomie. Dit is een economie waarbij geld verdienen niet meer het allerbelangrijkste is.



Geld verdienen én maatschappelijke waarde toevoegen gaan in die nieuwe economie hand in hand. Een onderneming is er niet alleen voor de aandeelhouders, maar ook voor de mensen en hun omgeving. Betekenisvol ondernemen kan ecologisch en sociaal. WerkSaam draagt bij aan de betekeniseconomie door kwetsbare doelgroepen een plek op de arbeidsmarkt te geven en werkgevers te overtuigen dit ook te doen. Daarnaast zorgen we dat mensen die geen inkomsten hebben uit werk, toch in staat zijn om voor zichzelf te zorgen door ze een uitkering te geven. Zo voegen we maatschappelijke waarde toe.

Innovatie met technologische toepassingen

Technologische ontwikkelingen hebben, naast het gedachtegoed van de betekeniseconomie, invloed op onze organisatie, onze medewerkers en onze dienstverlening. WerkSaam kan, door stappen te zetten naar een meer digitaal georiënteerde en data gestuurde organisatie, de best mogelijke dienstverlening leveren. Dit levert een duurzame bijdrage aan mens en maatschappij. We zijn al begonnen met het automatiseren van routinematig werk. We maken vorderingen om ook specialistisch en zelfs professioneel werk te automatiseren. De medewerker kan zich hierdoor focussen op niet-routinematig, interactiever en 'sociaal' werk. De cliënt ervaart hierdoor een toegankelijkere en een persoonlijkere dienstverlening.

2025, hoe zien wij de toekomst?

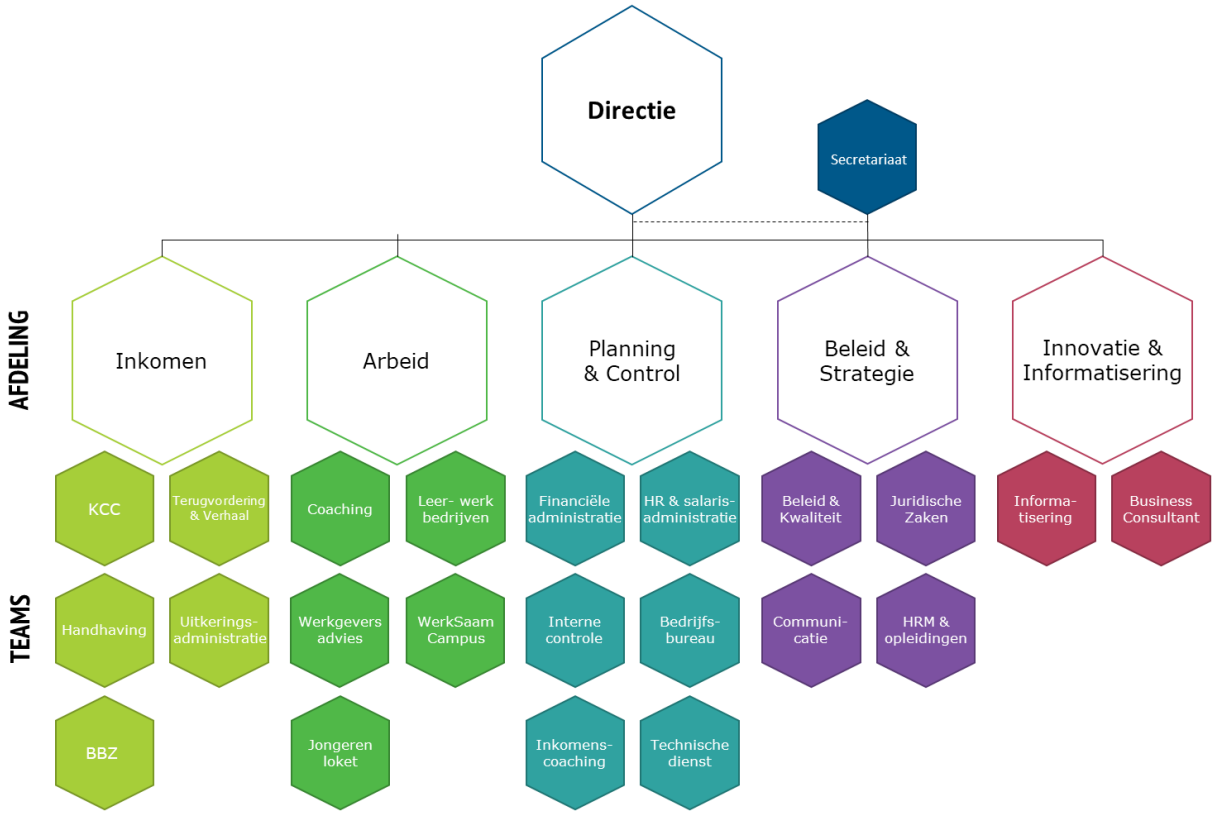
WerkSaam gaat voor een maximale arbeidsparticipatie en voor een hoge mate van sociale impact op het gebied van arbeidsparticipatie en duurzaamheid. In 2025 behoren wij als integraal participatiebedrijf tot de kopgroep van het land. Wij staan in de top 10 waar het gaat om het gebruik van data en informatiemanagement.

Strategische samenwerkingspartners en bijdrage aan maatschappelijke doelen

WerkSaam werkt samen met diverse partijen. Denk aan de vele werkgevers, opleidingsinstituten, hulpverleners, gemeenten (breed sociaal domein, economische zaken, Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) etc.), collega-organisaties als Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Regionaal Meld- en Coördinatie-punt Voortijdig Schoolverlaters (RMC) en Sociale Werkvoorzienings-bedrijven (SW).

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft 17 'global goals' benoemd. WerkSaam sluit als eerste regionale organisatie hierbij aan. WerkSaam draagt bij aan het behalen van een deel van deze doelen, waarbij het tegengaan van armoede, verbeteren van welzijn en eerlijk werk de belangrijkste zijn.
De 7 Westfriese gemeenten hebben het Pact Westfriesland gesloten. Ook hier haakt WerkSaam bij aan. Voornamelijk het onderdeel 'arbeidsmarkt & onderwijs', maar ook zijn er aanhakingpunten bij het onderdeel 'sociaal domein'.

1.4 Organigram – organisatiestructuur WerkSaam



Figuur 1 | *Organigram WerkSaam Westfriesland*

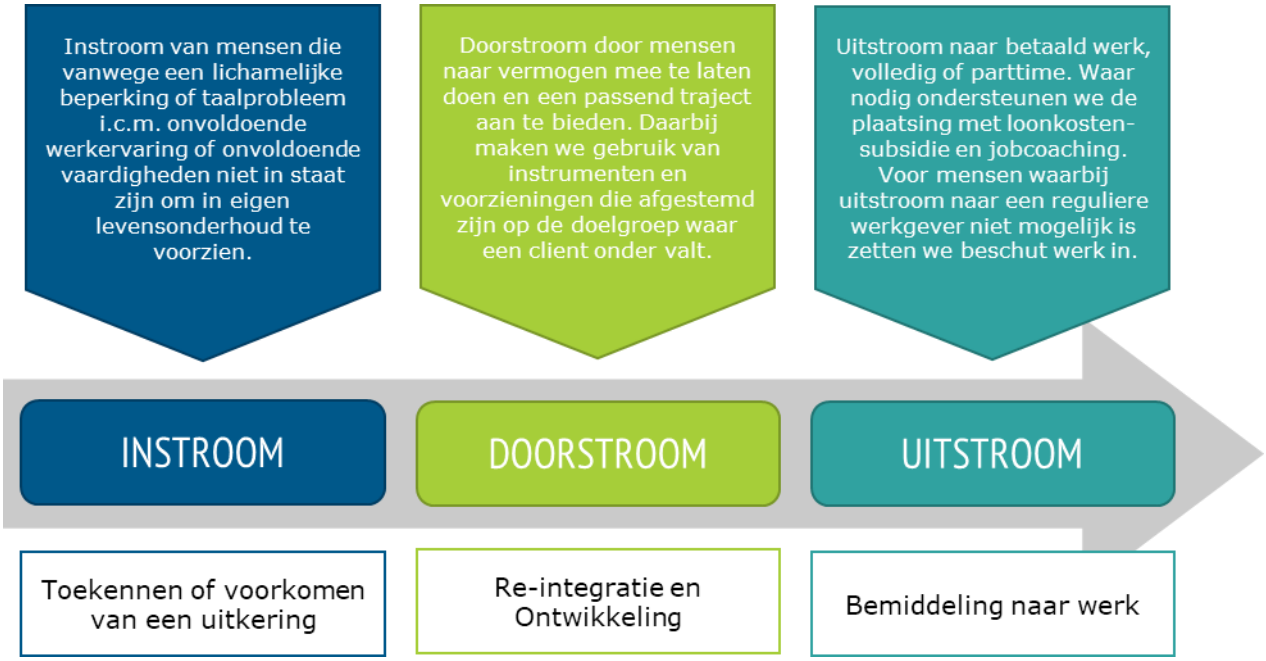
Om werkgevers te bedienen werkt WerkSaam samen met het UWV in het WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord. In paragraaf 5.1 wordt verder ingegaan op het WerkgeversServicepunt. WerkSaam heeft een cliëntenraad (zie 1.6) en een ondernemingsraad.

1.5 Dienstverleningsconcept en doelstellingen

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

- WerkSaam gaat voor passend en duurzaam werk voor de cliënt/SW-medewerker/Beschut werk-medewerker;
- WerkSaam biedt cliënten perspectief en gaat voor de menselijke maat.

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 3.2 wordt verder ingegaan op de zorgcliënten.



Figuur 2 | *Doelstellingen WerkSaam*

In bijlage 2 vindt u meer informatie over onze (wettelijke) taken.

1.6 Cliëntenraad WerkSaam

WerkSaam heeft een cliëntenraad die het bestuur adviseert. Nieuwe beleidsvoorstellen worden voor advies voorgelegd aan de cliëntenraad. De cliëntenraad hanteert een eigen meetlat bij het beoordelen van beleidsvoorstellen en toetst op Respect, Rechtvaardigheid, Communicatie en Menselijke benadering.

De raad bestaat uit een afspiegeling van de cliënten en vertegenwoordigers van de 7 gemeenten. De cliëntenraad heeft een onafhankelijke voorzitter en wordt ambtelijk

ondersteund door WerkSaam. In het document *Verordening cliëntenparticipatie WerkSaam Westfriesland*[1] zijn de afspraken over de cliëntenraad vastgelegd.

1.7 Privacybeleid & AVG

Sinds de komst van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming, mei 2018) zijn bij WerkSaam een aantal aanpassingen gedaan in beleid en procedures omtrent de verwerking van persoonsgegevens. De aanpassingen hebben tot doel de regels vanuit de verordening binnen de processen en procedures bij WerkSaam te borgen.

- Er is een actueel Privacybeleid, een Privacyverklaring en een Protocol Datalekken.
- WerkSaam heeft een digitale AVG-tool tot haar beschikking, die volledig in gebruik is genomen. Het register van verwerkingsactiviteiten is een van de belangrijkste bouwstenen om privacy te kunnen waarborgen en met de AVG-tool wordt het register bijgehouden. De AVG-tool wordt structureel beheerd en blijft daarmee compleet en actueel.
- Werksaam toetst haar risicovolle gegevensverwerkingen regelmatig door het uitvoeren van een 'data protection impact assessment' (DPIA).
- WerkSaam maakt privacy-afspraken met partijen waarmee persoonsgegevens worden uitgewisseld; indien nodig worden deze afspraken vastgelegd in een verwerkersovereenkomst.
- Voor het privacy proof inrichten van de processen en het monitoren daarvan, is er naast de Functionaris Gegevensbescherming (FG) een privacy officer in dienst genomen.
- Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn ingebed in de organisatie.
- Tot slot overweegt WerkSaam te starten met het doorlopen van een AVG-certificeringstraject. Met deze certificering kan WerkSaam aan alle klanten aantonen dat de AVG volledig en correct is geïmplementeerd.

1.8 De omgekeerde toets – denken vanuit de cliënt

WerkSaam kiest ervoor om de omgekeerde toets te hanteren. Deze toets vraagt medewerkers om te zoeken naar een mix van doelmatigheid en rechtmatigheid. Eerst kijken wat er voor de cliënt nodig is, daarna 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

[1] Verordening Cliëntenparticipatie, WerkSaam Westfriesland. Juli 2018

wellicht niet meteen mogelijk lijkt. De methodiek wordt niet alleen gebruikt ter bevordering van uitstroom, maar ook bij de toekenning en de duur van de uitkering. De omgekeerde toets geldt voor vrijwel alle besluiten van WerkSaam en raakt daarom bijna al onze medewerkers. Voor de omgekeerde toets maakt WerkSaam gebruik van een door Divosa en Stimulansz geïntroduceerde methodiek.

1.9 Diversiteit

WerkSaam wil een duidelijk zichtbare voorbeeldfunctie hebben in het tot stand brengen van een inclusieve regionale arbeidsmarkt. Het uitgangspunt daarbij is belangenbehartiging van alle individuele cliënten en/of doelgroepen. Ongeacht afkomst, huidskleur, geloof, levensovertuiging, leeftijd, politieke overtuiging, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, arbeidsduur (parttime of fulltime) en soort contract (vast of tijdelijk). Gelijke behandeling en gelijke kansen zijn aspecten die vastgelegd zijn binnen onze wetgeving. De praktijk blijkt echter weerbarstiger. Discriminatie en stereotypering door werkgevers, bijvoorbeeld bij het invullen van hun vacatures, komt met enige regelmaat voor (zie bijlage 3).

WerkSaam ontwikkelt handvatten voor medewerkers waarin beschreven staat:

- hoe medewerkers van WerkSaam discriminerende verzoeken van werkgevers kunnen herkennen en er adequaat op kunnen reageren;
- hoe WerkSaam nog beter zichtbaar kan worden als voorstander en bewerkstelliger van diversiteit en inclusiviteit op de regionale arbeidsmarkt.

Uitgangspunt hierbij is dat WerkSaam het gesprek aan gaat met werkgevers die (mogelijk onbewust) een discriminerende vacaturevraag stellen. Het doel is om dit aan de kaak te stellen en de achterliggende intenties of problematiek helder te krijgen. Als werkgevers na een gesprek hierover, bewust groepen blijven uitsluiten, zal WerkSaam de samenwerking beëindigen.

De Westfriese gemeenten ontwikkelen activiteiten gericht op diversiteit en inclusie. WerkSaam haakt hierbij aan.

Naast bovenstaand beleidskader voor cliënten en werkgevers, stelt WerkSaam ook intern HR-beleid op over diversiteitsbeleid.

1.10 Breed Offensief (wetsvoorstel)

Het breed offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Dit wetsvoorstel is van februari 2020 en heeft direct

invloed op de dienstverlening en cliënten van WerkSaam. Besluitvorming blijft tot nu toe uit. Bij het schrijven van dit beleidsplan is de verwachting dat de wijzigingen per 1 januari 2022 ingaan. Het wetsvoorstel heeft de onderstaande doelen:

- Maatregelen waardoor mensen met een beperking meer waarborgen krijgen voor ondersteuning op maat met uitzicht op duurzaam werk.
- Werk voor mensen aantrekkelijker maken doordat het meer loont en drempels wegneemt.
- Het simpeler maken voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen.
- Dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker weten te vinden.

2. Toekennen of voorkomen van een uitkering

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.

2.1 Aanvraagprocedure

Bij de aanvraag van een bijstandsuitkering wordt uitvoerig onderzocht of er recht op bijstand bestaat. Tijdens de aanvraagprocedure screent WerkSaam alle aanvragen zorgvuldig en wordt beoordeeld welke nadere gegevens verstrekt moeten worden door de aanvrager. In alle gevallen wordt de aanvrager gesproken en wordt volgens een script uitleg gegeven over de rechten en plichten die bij een uitkering horen. Voor jongeren onder de 27 jaar geldt eerst een wettelijke zoekperiode van 4 weken. In deze periode zoekt de jongere zelf actief naar werk of een opleiding en krijgt deze nog geen uitkering. De jongere wordt hierbij ondersteund door het Jongerenloket. Meer informatie over het jongerenbeleid leest u in paragraaf 3.1.

2.1.1 Zorgvuldig aan de poort

WerkSaam wil voorkomen dat bijstand wordt verstrekt aan personen die daar geen recht op hebben. Recht op een bijstandsuitkering bestaat wanneer iemand 18 jaar of ouder is, minder dan het wettelijk minimumloon verdient én geen vermogen heeft hoger dan de toegestane wettelijke grens. Daarnaast worden uiteraard de nodige inspanningen verwacht van de cliënt zoals solliciteren en meewerken aan een re-integratietraject. WerkSaam kijkt steeds kritisch naar de gegevens die een aanvrager moet verstrekken. Wij willen aanvragers niet onnodig 'overvragen'. Daarbij hebben we te maken met een lossere en kwetsbaarder arbeidsmarkt, waardoor steeds meer mensen te maken krijgen met overgangen tussen werk en uitkering. Van ons wordt verwacht dat wij deze overgangen voor cliënten versoepelen en hen zo goed mogelijk ondersteunen om de onzekerheden die daardoor kunnen ontstaan, weg te nemen. Het efficiënt aanvraagproces zal hieraan bijdragen.

2.1.2 Efficiënt aanvraagproces

'Zorgvuldig aan de poort', betekende ook dat wij relatief veel gegevens uitvroegen om te controleren of de aanvrager recht heeft op een uitkering. Uit landelijk onderzoek blijkt dat het efficiënter en klantvriendelijker is om met profielen te werken, waardoor cliënten met weinig risico, minder gegevens hoeven te verstrekken. Hierdoor krijgen aanvragers met een ingewikkelde financiële situatie of die eerder hebben gefraudeerd, een

uitgebreidere intake. En aanvragers waarbij dit niet speelt, een beperktere intake. Door dit te doen blijven we 'zorgvuldig aan de poort', maar wel op een efficiëntere manier en met meer maatwerk voor onze cliënten. De vereniging van sociale diensten (Divosa) en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben een aanpak ontwikkeld die hierop aansluit en die WerkSaam hanteert vanaf medio 2021. Deze aanpak is gebaseerd op het principe van een 'Snelle Aanvraag' met als uitgangspunt een efficiënter en uitvoeringsvriendelijker aanvraagproces met een snellere doorlooptijd. Hierdoor kunnen wij de aanvrager zo snel als mogelijk uitsluitsel geven over de uitkeringsaanvraag, zonder daarbij de rechtmatigheid van de uitkeringstoekenning uit het oog te verliezen.

2.2 Gebruik van de arbeidsmarktladder

WerkSaam deelt cliënten in op de arbeidsmarktladder. Deze ladder geeft aan welke afstand tot de arbeidsmarkt de cliënt heeft. Door deze ladder te gebruiken heeft WerkSaam inzicht in de verhoudingen van het bestand en kan WerkSaam kijken hoe deze verhouding verandert. WerkSaam onderzoekt of de verhouding verandert door de ingezette trajecten, maar kijkt ook naar economische omstandigheden. Bijvoorbeeld of WerkSaam in een goede economie daadwerkelijk meer bemiddelbare cliënten heeft. Wanneer blijkt dat bepaalde tredes groeien, kan WerkSaam hiernaar handelen met een passend aanbod voor de cliënt.

Trede 1	Niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt - zorgcliënten
Trede 2	Beschikbaar voor de arbeidsmarkt over meer dan 1 jaar / op termijn
Trede 3	Schoolgaand/studerend – niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt
Trede 4	Beschikbaar voor de arbeidsmarkt binnen 1 jaar / de cliënt wordt ontwikkeld naar werk
Trede 5	Direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt of binnen 6 maanden / de cliënt volgt een werkstage of is direct bemiddelbaar naar werk
Trede 6	Betaald werk of proefplaatsing (fulltime of parttime) met of zonder groeipotentie

Tabel 1 | *De verschillende treden van de arbeidsmarktladder*

Bij de arbeidsmarktladder zijn de genoemde periodes van de ladder gebaseerd op een inschatting van dat moment. De tijd naar uitstroom kan in de praktijk langer of korter zijn.

De coach deelt de cliënt in op de ladder. De coach kent de cliënt en maakt samen met de cliënt een plan naar werk. Op basis daarvan maakt de coach een inschatting. De ladder meet niet de daadwerkelijke ontwikkeling van de cliënt, maar geeft een weergave van de afstand tot de arbeidsmarkt. WerkSaam onderzoekt of de inzet van trajecten het gewenste effect heeft gehad op de cliënt. Het uiteindelijke doel van elk traject is de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Per traject kunnen de doelen verschillen. Een cliënt kan leren solliciteren tijdens een sollicitatietraining. Tijdens een werkstage kan een cliënt werknemersvaardigheden leren. De coach en cliënt bepalen samen vooraf de leerdoelen en evalueren achteraf of deze zijn behaald. Daarnaast onderzoekt WerkSaam of de trajecten effect hebben op de groei van de ladder en op uitstroom.

2.3 Sollicitatieplicht op maat

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 bepaalt per cliënt het aantal sollicitatieactiviteiten dat de cliënt minimaal moet doen. Dit is maatwerk.

Elke cliënt is volgens de wet verplicht om werk te blijven zoeken. WerkSaam kiest ervoor, op verzoek van de gemeenteraden (in 2017), 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.

2.4 Voorkomen herinstroom

Terugval in de bijstand kunnen we soms niet voorkomen. We noemen dit ook wel herinstroom. Bij WerkSaam willen we zoveel mogelijk voorkomen dat mensen herinstromen. Om dit zoveel mogelijk te realiseren richten we ons op een duurzame uitstroom en bemiddeling naar kansberoepen. In de kern van methodisch re-integreren (paragraaf 3.1) vragen we commitment aan de cliënt en stellen we deze centraal in het traject naar werk. We praten over een duurzame uitstroom wanneer iemand langer dan 6 maanden aan het werk is en geen nieuwe uitkering aanvraagt.

Om uitstroom duurzaam te maken richten we ons op onderstaande punten[2]:

---

[2] Factsheet Herinstroom, Divosa. November 2019

- We bieden nazorg. De meeste mensen stromen uit met een tijdelijk contract. Coaches nemen aan het einde van het contract nog een keer contact op met de werkgever en/of werknemer.
- We investeren in goede begeleiding op de werkplek en maken hierover gezamenlijk afspraken met werkgevers. Ook betrekken we de werkgever bij de inzet van een jobcoach.
- We investeren in de ontwikkeling van competenties en vaardigheden en kijken niet bij iedereen naar de kortste weg naar werk. Voor de cliënt is het belangrijk dat er gezocht wordt naar een plek die aansluit op hun mogelijkheden en vaardigheden. Een echt passende werkplek voorkomt dat een cliënt opnieuw in een uitkeringssituatie terecht komt.
- We helpen mensen met het in beeld brengen van de financiële gevolgen en proberen periodes zonder inkomen te voorkomen. We voorkomen onzekerheid. Dit betekent dat we mensen niet gelijk met terugvorderingen confronteren bij het beëindigen van de uitkering. Zodat werken meer loont.
- We voeren een uitstroomgesprek als iemand laat weten werk gevonden te hebben. In het gesprek maken we duidelijk dat er contact opgenomen kan worden als er problemen zijn (nazorg).

Bemiddeling naar Kansberoepen

De kans op werk verschilt van beroep tot beroep. Dat heeft te maken met het aantal vacatures, maar ook met het aantal mensen dat op zoek is naar dezelfde soort baan. Sommige beroepen bieden voldoende tot goede kans op werk, het UWV noemt dit zogeheten kansberoepen. Bij WerkSaam houden we de arbeidsmarkt constant in de gaten. We begeleiden en bemiddelen mensen uit de doelgroep zoveel mogelijk op kansberoepen. Als cliënten hier een opleiding voor nodig hebben, wordt er gekeken naar het juiste aanbod of arrangementen met werkgevers.

2.5 Work First

WerkSaam richt zich vanaf 2021 op het verkorten van de doorlooptijd tussen de aanvraag en een intake met een coach. Vanaf 2022 wil WerkSaam voor mensen die in staat zijn om gelijk aan het werk te gaan, Work First aanbieden.[3] Dit betekent dat we het proces van bemiddeling naar voren trekken en de weg naar werk prioriteren boven een uitkering bij personen waar dit mogelijk is. Voor mensen waarvan de afstand tot de arbeidsmarkt nog te groot is, wordt gekeken naar andere (passende) trajecten.

'Work First' combineert verplicht werken met trainingen en intensieve begeleiding van een coach. Wanneer een persoon een bijstandsuitkering heeft aangevraagd, wordt deze gelijk een traject naar werk aangeboden om een duurzame uitstroom naar betaald werk te realiseren. Dit kán een werkstage zijn, een proefplaatsing of betaald werk.
Work First betekent niet dat we mensen snel de uitkering uit willen hebben, de focus ligt op het zo snel mogelijk re-integreren en het opdoen van arbeidsvaardigheden. We voorkomen hiermee dat cliënten vanaf het moment van aanvraag tot aan het intakegesprek met een coach thuis komen te zitten. Bij de implementatie van Work First houden we rekening met het beleid van methodisch re-integreren.

Het beleid en de financiering van Work First wordt nader uitgewerkt en heeft een budgetplafond per jaar.

[3] Work First werkt, Divosa. Maart 2007

3. Re-integratie en ontwikkeling

WerkSaam probeert zoveel mogelijk mensen naar vermogen mee te laten doen op de arbeidsmarkt. Daarbij is het uitgangspunt om iedereen een passend traject aan te bieden. Waar mogelijk doen we dit naar betaald werk of een opleiding. Hierbij werken we samen met partners zoals de gemeenten (wijkteams), UWV, onderwijs, zorgorganisaties en schuldhulpverlening.

Bij re-integratie hanteert WerkSaam maatwerk en kijkt WerkSaam wat de cliënt nodig heeft om terug te keren op de arbeidsmarkt. Een aantal cliënten heeft nog niet de juiste vaardigheden (skills). Er wordt dan gekeken welke vaardigheden bij zowel de cliënt passen als bij de vraag van de arbeidsmarkt.

In de onderstaande paragrafen beschrijven we de verschillende doelgroepen en kijken we naar de verschillende instrumenten en trajecten die WerkSaam inzet om het plan naar werk te realiseren. Ook worden er een aantal instrumenten verder toegelicht omdat het gewenst is om deze vaker in te zetten of omdat er veranderingen aankomen. Daarna wordt er aandacht gegeven aan een aantal verschillende thema's waar WerkSaam vanaf 2022 op wil inzetten om de resultaten voor de komende jaren te verbeteren.

3.1 Methodisch re-integreren

Bij methodisch re-integreren staat de uitstroom naar werk centraal. Wat is de beste methode om een cliënt naar (duurzaam) werk te begeleiden. Bij WerkSaam staat aandacht en inspraak vanuit de cliënt hierbij centraal. Wanneer een cliënt persoonlijke aandacht krijgt en een bepaalde mate van inspraak op zijn plan naar werk, vergroot dit zijn betrokkenheid en motivatie. Daarnaast hecht WerkSaam waarde aan een meer uniforme behandeling richting onze cliënt. Dit betekent dat het voor een cliënt niet uitmaakt welke coach hij krijgt. Betrokkenheid en motivatie zijn belangrijk om de re-integratie te laten slagen. Maatwerk blijft hierbij belangrijk. De coach en cliënt kijken samen naar een passend plan naar werk. Onze cliënten zijn divers, dus de juiste manier om iemand naar werk te helpen verschilt ook per cliënt. De nadruk ligt op wat een cliënt wél kan. De coach en cliënt kijken samen naar de mogelijke trajecten. Er wordt bewust gekeken waarom iets wordt ingezet en welk effect dit heeft gehad.

3.1.1 De 4 fases van methodisch re-integreren

Fase 1 - De diagnose

Tijdens de kennismaking worden de leefgebieden uitgevraagd om een goed beeld te krijgen van de cliënt. Er wordt aan de cliënt gevraagd wat hij/zij zelf verwacht nodig te hebben om weer aan het werk te komen.

Fase 2 - Opstellen van het plan naar werk (re-integratieplan)

De coach en cliënt maken samen afspraken hoe de cliënt het beste kan re-integreren of werk kan vinden. Daarvoor gelden een aantal uniforme richtlijnen:

- De cliënt krijgt inspraak op het plan, daar waar mogelijk wordt rekening gehouden met de wens van de cliënt.
- De cliënt gaat actief re-integreren.
- De coach en cliënt bespreken **samen** de verschillende mogelijkheden voor trajecten en het aanbod van WerkSaam Campus.

Fase 3 - Uitvoeren van het plan naar werk

- Het aantal contactmomenten
- Het waarborgen van de afgesproken doelen.

Fase 4 - Evalueren

- Coach en cliënt evalueren of de afspraken zijn nagekomen en of de ingezette trajecten (bijvoorbeeld een cursus of stage) een positief resultaat hebben.
- Casuïstiekbespreking
- Evalueren van ingezette instrumenten.

Infographic 1 | *4 fases van methodisch re-integreren*

Per fase wordt er gekeken wat de rol van de coach is, wat er van de cliënt wordt verwacht en welke wetenschappelijke kennis er is over wat wel en niet werkt bij re-integratie (specifieke instrumenten, motivatie technieken, rekening houdend met de specifieke doelgroepen). WerkSaam evalueert dit beleid en de uitwerking ervan in de praktijk constant en verbetert dit waar nodig.

3.2 Doelgroepen

Omdat er veel verschil zit in de mensen die we begeleiden, hanteert WerkSaam een doelgroepenbeleid. Hierin is het belangrijk dat we per doelgroep een aantal instrumenten

en trajecten tot onze beschikking hebben om de mensen binnen de doelgroep te ondersteunen en ontwikkelen. Daarbij zetten we de expertise in van externe partijen als dat nodig is. Het doel is om met deze hulpmiddelen een succesvolle en duurzame uitstroom bij een werkgever te realiseren.

WerkSaam ziet een verbreding in de verschillende doelgroepen. Dit geldt ook voor de beschikbare voorzieningen en trajecten. We bieden leer-werktrajecten aan met de focus op de kansen en mogelijkheden van de doelgroepen.

3.2.1 Direct bemiddelbare cliënten

Cliënten die geen belemmeringen hebben om direct regulier (zonder subsidie) aan het werk kunnen. Dit is de kleinste doelgroep van WerkSaam.

3.2.2 Jongeren

Iedere persoon jonger dan 27 jaar kan bij WerkSaam terecht voor hulp bij re-integratie. Niet alle jongeren die onze hulp nodig hebben krijgen een uitkering. Toch is het van groot belang om ook deze jongeren te helpen, om te voorkomen dat zij in de toekomst wel een beroep op bijstand doen. Binnen de doelgroep jongeren zijn er verschillende subgroepen die elk een andere aanpak nodig hebben. Hierbij spelen vooral het opleidingsniveau en de mogelijkheid om het wettelijk minimumloon te verdienen een rol.

Jongeren hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt als zij niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen. Het is belangrijk dat jongeren die dreigen thuis op de bank te komen zitten, worden opgepakt als ze nog op school zitten. Hiervoor gaat WerkSaam in het laatste schooljaar met de jongere in gesprek, bijvoorbeeld omdat deze niet doorgaat met een vervolgopleiding of voortijdig school verlaat. Samen met het onderwijs onderzoeken we wat voor de leerling een haalbare vervolgstap is. Het gaat hierbij vooral om leerlingen uit het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Maar ook voor jongeren die op latere leeftijd niet in staat zijn om aan het werk te komen of te blijven, staat het Jongerenloket klaar.

Jongerenloket Westfriesland

Het Jongerenloket is een samenwerking tussen RMC en WerkSaam en biedt alle jongeren in de regio Westfriesland een plek waar ze terecht kunnen met vragen over werk, school of een uitkering. De coaches in het Jongerenloket bieden o.a. hulp bij het vinden van een baan en/of passende opleiding. Dit wordt ondersteund met het geven van trainingen en cursussen. Andere partners die betrokken zijn bij de begeleiding en bemiddeling van jongeren naar werkgevers zijn het WerkgeversServicepunt, UWV en Stichting Trigoon.

Instrumenten en trajecten

Kwetsbare jongeren die niet in staat zijn om direct aan het werk te gaan, worden geholpen met een uitkering en krijgen begeleiding op maat. Voor kwetsbare jongeren zetten we een ZoWh@t traject[4] in met een persoonlijk trajectbegeleider. Dit alles met doel om de jongere actief te houden op de arbeidsmarkt en uitval te voorkomen.

ZoWh@t traject en Stichting Trigoon

Sinds de start van het Jongerenloket is er de mogelijkheid om jongeren aan te melden voor een ZoWh@t traject. ZoWh@t is een onderdeel van stichting Trigoon en begeleidt kwetsbare jongeren die moeite hebben met het vinden van een betaalde baan. Het doel van ZoWh@t is om zoveel mogelijk jongeren naar werk of een nieuwe opleiding te begeleiden, zodat zij geen uitkering hoeven aan te vragen.

3.2.3 Vergunninghouders

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. WerkSaam gebruikt hiervoor assessments in verschillende talen. Hierdoor krijgen we snel een goed beeld van opleidingsniveau, taalniveau en leerbaarheid van vergunninghouders. Daarnaast is er ook de mogelijkheid om een assessment af te nemen dat inzicht geeft in de kansen op de arbeidsmarkt. Waar mogelijk moedigen we zelfstandig ondernemen aan

[4] Website ZoWh@t (link)

en/of bieden we de mogelijkheid om een opleiding te volgen. Niet alleen voor hoogopgeleiden, maar ook voor anderen die meer dan het minimumloon kunnen verdienen. Zo proberen we vergunninghouders een duurzaam perspectief te bieden en te zorgen dat zij in staat zijn om zelfstandig in eigen levensonderhoud te voorzien. Bij de bemiddeling van vergunningshouders weten we dat de taal het grootste knelpunt is, daarom besteedt WerkSaam hier extra aandacht aan.

Nieuwe Wet Inburgering

Per 1 januari 2022 gaat de nieuwe Wet Inburgering van start en worden gemeenten verantwoordelijk voor de inburgering van vergunninghouders, gezinsherenigers en overige migranten. Gemeenten maken het beleid voor de nieuwe wet inburgering. WerkSaam heeft hier geen beleidsbevoegdheid, daarom staat dit hier niet in dit beleidsplan opgenomen'. WerkSaam verwacht een uitvoerende rol te krijgen, met name op het gebied van participatie en werk.

Vooral tijdens de eerste jaren na huisvesting maken vergunninghouders gebruik van een bijstandsuitkering. WerkSaam is daardoor goed bekend met de doelgroep. Vergunninghouders krijgen vanuit de Participatiewet een plan naar werk. De voortgang en afspraken vanuit de inburgeringsonderdelen worden in het plan naar werk opgenomen. Ook kunnen inburgeraars gebruik maken van de trajecten en trainingen die door ons worden aangeboden.

3.2.4 Psychisch kwetsbaren

Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben aanzienlijk minder kans op werk. Werkgevers zijn minder geneigd hen een baan aan te bieden. Stigma en onbekendheid met de beperkingen werken daarin niet mee. We weten dat er een relatie is tussen een uitkeringssituatie en het hebben van een psychische kwetsbaarheid. Zo ervaart 1/3 van de mensen met een uitkering psychische klachten. De expertise die we nodig hebben voor het plaatsen en begeleiden van mensen uit de doelgroep is niet altijd beschikbaar of bekend.

WerkSaam zal in de komende jaren de samenwerking met GGZ-zorginstellingen intensiveren en de benodigde instrumenten, die nog niet inzichtelijk zijn, toegankelijk maken. Denk hierbij aan het organiseren van plaatsingstrajecten in combinatie met ondersteuning van de GGZ. Ook landelijk is er veel aandacht voor deze doelgroep. Van 2021 tot 2023 heeft het ministerie van SZW aangegeven om begeleidingstrajecten zowel

op landelijk als regionaal niveau te financieren om zo meer plaatsingen te kunnen realiseren. Voor WerkSaam is het hierbij van belang dat er gekeken wordt naar passende instrumenten in de regio om de begeleiding van psychisch kwetsbare mensen goed te kunnen organiseren.

3.2.5 Mensen met een arbeidshandicap

Voor mensen met een arbeidshandicap is het niet vanzelfsprekend dat er een werkplek bij een reguliere werkgever is. Hierbij gaat het voornamelijk over mensen uit de doelgroep Wsw, beschut werk en indicatie banenafspraak. WerkSaam heeft binnen de leer-werkbedrijven werkplekken gecreëerd voor mensen die extra begeleiding of een werkplekaanpassing nodig hebben. Werken bij een reguliere werkgever is voor een deel van deze doelgroep wel mogelijk, mits er voldoende ondersteuning is. Hierbij wordt ook gekeken naar de mogelijkheden om extern te detacheren.

Mensen, die opgenomen staan in het landelijk doelgroepregister proberen we zoveel mogelijk te plaatsen bij een reguliere werkgever. Hierbij houden we uiteraard ook rekening met de mate van begeleiding die er nodig is. Daarvoor gebruiken we voorzieningen en trajecten die we samen met de cliënt en werkgever bepalen.

Instrumenten en trajecten

Mensen met een arbeidshandicap hebben ondersteuning nodig op de werkplek zodat zij in staat zijn om in relatie tot hun beperking hun werk zo goed mogelijk uit te voeren. Hierbij wordt voor minimaal 1 jaar standaard een (job)coach ingezet om begeleiding op de werkvloer te bieden. Ook is het van belang wanneer een persoon niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen, dit gecompenseerd wordt met loonkostensubsidie voor de werkgever. Voor mensen die werkervaring of vaardigheden en competenties op moeten doen, maken we gebruik van een werkstage (WerkSaam) of proefplaatsing (externe werkgever).

3.2.6 Niet-uitkeringsgerechtigden

WerkSaam heeft de taak om niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) te ondersteunen bij het vinden van werk. Daarbij bepaalt WerkSaam naar aanleiding van een eerste kennismaking of een nugger een traject daadwerkelijk nodig heeft en welk aanbod passend is. Over het algemeen weten we dat deze groep erg gemotiveerd is om aan het werk te gaan. Bij het aanbieden van een begeleidingstraject gaan we uit van maximaal 6 maanden met een optie tot verlenging van 6 maanden. In deze periode krijgt de coach de mogelijkheid om alle voorzieningen die passen bij het plan naar werk in te zetten. Net

als bij uitkeringsgerechtigden geldt, dat een nugger moet meewerken aan het re-integratietraject en behoudt WerkSaam het recht om voorzieningen in te trekken als hier niet aan wordt voldaan.

WerkSaam hanteert voor nuggers zoveel mogelijk dezelfde kaders als voor cliënten die een uitkering ontvangen, onderstaande kaders worden hieraan toegevoegd:

- de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt is minimaal 16 uur;
- uitsluiting als een eerder traject nog geen 2 jaar oud is;
- een traject heeft een maximale looptijd van 6 maanden met de mogelijkheid tot een verlening tot maximaal 1 jaar.

3.2.7 Zorgcliënten

Bij de start van WerkSaam is afgesproken dat de begeleiding van zorgcliënten valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten. Zorgcliënten zijn mensen die binnen 5 jaar niet naar werk te ontwikkelen zijn. WerkSaam en de gemeenten hebben daarom afspraken over de overdracht van zorgcliënten gemaakt. WerkSaam verstrekt de uitkering, houdt zich bezig op het gebied van fraudebestrijding en heeft geen actieve rol tijdens het zorg- of participatietraject. In de meeste gevallen zet WerkSaam een medisch onderzoek in voordat de cliënt wordt overgedragen.

Een zorgcliënt wordt weer overgedragen naar WerkSaam op het moment dat de gemeente (of WerkSaam) signaleert dat deze weer ontwikkelbaar is naar werk. Gemeenten geven aan het belang in te zien van een effectieve opvolging van de overgedragen cliënten. WerkSaam overlegt daarom met de individuele gemeenten om de overdracht tussen de zorgteams en coaches zo soepel en efficiënt mogelijk te laten verlopen.

Gemeenten en WerkSaam willen inhoudelijke gegevens delen over de zorgcliënten. Op basis van de Participatiewet is dit op dit moment niet mogelijk. Er is een wetswijziging op komst waardoor meer gegevensdeling binnen het sociaal domein mogelijk wordt.

Tijdens het schrijven van dit beleidsvoorstel is het wetsvoorstel over een 'passend aanbod voor alle bijstandsgerechtigden' nog niet behandeld in de Tweede Kamer. Als het voorstel wordt aangenomen, betekent dit dat de gemeenten verplicht zijn om elke zorgclient een traject aan te bieden. Dat heeft dus grote impact op de huidige werkwijze /aanbod voor zorgcliënten en begeleiding vanuit de gemeenten.

3.2.8 Dak- en thuislozen

Dak- en thuislozen ondervinden door hun woon-/leefsituatie andere problemen dan reguliere cliënten. Waar mogelijk activeren we de cliënt naar werk, anders activeren we de cliënt om aan de slag te gaan met de belemmeringen om aan het werk te gaan. In de gevallen waar werk binnen 5 jaar niet haalbaar is, wordt de cliënt overgedragen naar het zorgteam van de gemeente.

Instrumenten en trajecten

Wanneer iemand dak- en of thuisloos is, speelt specialistische begeleiding een grote rol bij de ondersteuning en bemiddeling. Ook is er vaak sprake van multiproblematiek. Het is daarom belangrijk dat deze doelgroep naast de begeleiding van een coach, ook begeleiding krijgt van maatschappelijke instanties en hier goede afstemming in plaatsvindt om te zorgen dat zij niet verder afglijden. WerkSaam is hierbij niet de regievoerder. Dat zijn de gemeenten (wijkteams/gebiedsteams etc.).

3.2.9 45-plussers en ouderen

Bij WerkSaam maken we onderscheid tussen 45-plussers (tot 60 jaar) en ouderen (vanaf 60 jaar). Volgens de CBS-statistieken zal het aantal 45-plussers en ouderen op de arbeidsmarkt de komende jaren toenemen. Vooral voor deze doelgroepen kan het vinden van een baan een uitdaging zijn. Deze doelgroep moet zich niet afgeschreven voelen.

Instrumenten en trajecten

WerkSaam probeert cliënten tussen de 45 en 60 jaar met begeleiding en motivatietraining een betere kans op de arbeidsmarkt te bieden. Voor cliënten ouder dan 60 jaar, die minder kans hebben om betaald werk te vinden, blijft de sollicitatie-verplichting achterwege. Cliënten die geholpen willen worden, blijven we ondersteunen.

3.3 Leer-werkbedrijf als Vliegwiel

Om ervoor te zorgen dat mensen in staat zijn om zelfstandig te functioneren op de arbeidsmarkt is het van belang dat zij op weg geholpen worden. Hierbij maken we gebruik van het leer-werkbedrijf als vliegwiel. Het einddoel is hierbij altijd het realiseren van uitstroom naar betaald werk en ligt de focus op het arbeidsfit maken van de cliënt. Voor elke cliënt die een leer-werktraject volgt, wordt een *Plan naar werk* opgesteld.

Plan naar werk (voorheen re-integratieplan) en werkstage

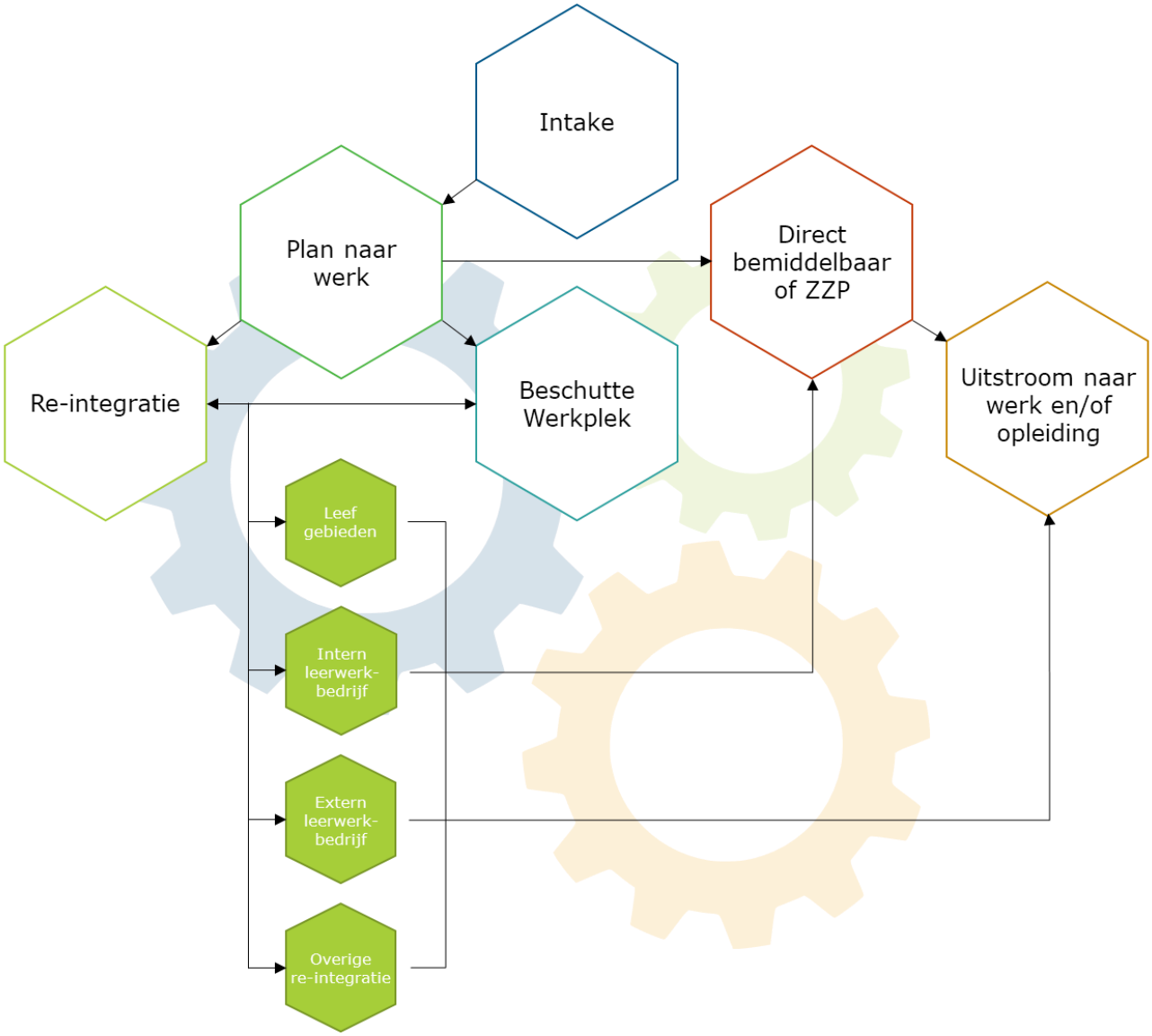
In een Plan naar werk stelt de coach samen met de cliënt een aantal leerdoelen op die ertoe leiden dat de cliënt uitstroomt naar betaald werk. Deze leerdoelen worden waar nodig aangevuld met voorzieningen als dit de re-integratie bevordert en de cliënt stijgt op de arbeidsmarktladder. We maken onderscheid tussen drie verschillende fases waarin de cliënt zich kan ontwikkelen:

Fase 1 *het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden (basis)*
Fase 2 *het ontwikkelen van werkvaardigheden (kwalificaties voor specifiek branche)*
Fase 3 *het opdoen van arbeidsmarktvaardigheden specifiek gericht op uitstroom naar werk (inclusief sollicitatieactiviteiten).*

Het leer-werkbedrijf helpt mensen vaardigheden en kwaliteiten op te doen. Waar nodig zorgen we dat mensen gediplomeerd of gecertificeerd zijn, we houden daarbij ook rekening met de nut en de meerwaarde voor werkgevers. We ontwikkelen de trajecten samen met de werkgevers om ervoor te zorgen dat er baangarantie gegeven kan worden. Het aanbod sluit aan op de vraag van de werkgever.

Voor branches waar veel werkgelegenheid gerealiseerd kan worden, worden specifieke leer-werktrajecten opgezet. Hierbij voldoen zij aan onderstaande eisen:

- Potentieel van minimaal 10 trajecten per jaar;
- Diplomering of certificering geeft meerwaarde;
- Er is aansluiting op de vraag van de (externe) arbeidsmarkt.



Infographic 2 | *Schematische weergave van het leer-werkbedrijf als Vliegwiel*

3.4 De WerkSaam Campus

WerkSaam biedt de cliënt verschillende trainingen en werkstages. Onze cliënten zijn divers, dus het aanbod richting de cliënt sluit hierop aan. De WerkSaam Campus organiseert en coördineert dit aanbod. Dit kan variëren van een empowerment training tot een training taal op de werkvloer door een NT2 docent.

4. Instrumenten

Om cliënten duurzaam richting de arbeidsmarkt te begeleiden, krijgen deze een voorziening op maat aangeboden. De coach kijkt samen met een werkgever welke instrumenten er ingezet kunnen worden om tot een succesvolle plaatsing te komen.

In dit hoofdstuk worden de instrumenten toegelicht waarvan we weten dat deze een positieve invloed hebben op het traject. Achtereenvolgens komen verschillende instrumenten aan bod: jobcoaching, loonkostensubsidie, proefplaatsing, Beschut werk, taalontwikkeling en twee instrumenten voor mensen die nog niet in staat zijn om te werken.

4.1 Jobcoaching

Jobcoaching wordt ingezet bij alle plaatsingen waar persoonlijke begeleiding nodig is. Bijvoorbeeld werknemers die door hun arbeidsbeperking niet in staat zijn zelfstandig bij een werkgever te functioneren. Hierdoor heeft de re-integratie van de cliënt een grotere kans van slagen. Denk hierbij 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.

Het doel van jobcoaching is om binnen een vooraf gestelde periode dit wel voor elkaar te krijgen. De rol van een jobcoach is ook het informeren van collega’s op de werkplek zodat die waar nodig kunnen helpen en problemen kunnen oplossen.

4.2 Loonkostensubsidie

Wettelijk is bepaald dat WerkSaam loonkostensubsidie verstrekt tot maximaal 70% van het wettelijk minimumloon (WML). Om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen heeft iemand een loonwaarde tussen de 30 en maximaal 100%. 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 WML kan verdienen. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen de loonwaarde en het WML.

Bij onze ambitie om zoveel mogelijk mensen te laten participeren is loonkostensubsidie een belangrijk instrument. WerkSaam implementeert in 2021 de landelijk afgesproken werkwijze, zodat het voor werkgevers eenduidiger en makkelijker wordt. Ook kijkt WerkSaam of het instrument vaker dan voorheen kan worden ingezet, om meer cliënten te laten participeren.

4.2.1. Doelgroepregister en de Wet banenafspraak

Mensen met een arbeidsbeperking die bij een reguliere werkgever willen werken, kunnen door het UWV worden opgenomen in het landelijke doelgroepregister. Voor de inzet van sommige instrumenten is het noodzakelijk dat iemand in het doelgroepregister is opgenomen. Denk hierbij onder andere aan loonkostensubsidie en de landelijke no-risk polis.

4.3 Proefplaatsing

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het mogelijk om een proefplaatsing te krijgen. De coach kan in overleg met de cliënt en de werkgever een proefplaatsing inzetten. Hierbij werkt de cliënt een korte periode met behoud van uitkering waarbij beide partijen kunnen onderzoeken of de geplaatste persoon en de werkzaamheden op elkaar aansluiten. De werkgever betaalt in deze periode geen salaris, maar moet wel de intentie hebben om een betaalde baan van tenminste 6 maanden te bieden. De periode van de proefplaatsing vervangt de proeftijd aan het begin van een dienstverband.

4.4 Beschut werk

WerkSaam zoekt voor personen die een positief advies Beschut werk hebben gekregen van UWV een passende werkplek. Per jaar krijgt WerkSaam door het Rijk een taakstelling toegewezen met een financieel kader. Als de financiering ontoereikend is, ontstaat een wachtlijst. Personen die een positief 'advies Beschut werk', maar waar geen financiering voor is, krijgen tijdelijk een andere voorziening aangeboden. De meeste personen zullen naar verwachting een interne plek bij WerkSaam krijgen, waar mogelijk plaatsen we bij een externe werkgever. WerkSaam biedt kandidaten een werkervaringsplek binnen de leer-werkbedrijven aan.

Meer informatie over Beschut werk is opgenomen in bijlage 4.

4.5 Taalontwikkeling

Een goede beheersing van de Nederlandse taal is belangrijk om deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt. Cliënten die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen krijgen een passend aanbod om deze te verbeteren.

4.5.1 Uitvoering WEB

WerkSaam is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) op het gebied van volwassenonderwijs. In deze wet is vastgelegd dat mensen vanaf 18 jaar met de Nederlandse nationaliteit (of als zodanig

wettelijk worden behandeld) recht hebben op volwassenonderwijs. Dit aanbod is er niet alleen voor cliënten van WerkSaam, maar voor iedereen in Westfriesland met de Nederlandse nationaliteit. In de WEB is vastgelegd dat de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord gezamenlijk voor één formele aanbieder kiest. 75% van het budget gaat naar dit formele aanbod. In onze arbeidsmarktregio is er, na een aanbesteding, gekozen voor ROC De Kop. Het ROC verzorgt lessen voor analfabeten, NT1- en NT2-cursisten. Deze lessen worden gegeven in Hoorn en Enkhuizen.

De overige 25% van het regionale budget van Westfriesland is vrij besteedbaar en wordt besteed aan Het Taalhuis. Het Taalhuis kijkt welk aanbod past bij de cursist, vaak een combinatie van formeel en informeel aanbod. Bijvoorbeeld lessen bij het ROC in combinatie met een taalmaatje. Het Taalhuis werkt nauw samen met het ROC, maar ook met bibliotheken, taalaanbieders, en welzijnsstichtingen. Hierdoor worden laaggeletterden steeds beter gevonden en doorverwezen naar het juiste aanbod gericht op basisvaardigheden. Het Taalhuis streeft ernaar om meer lokale taalpunten op te starten binnen Westfriesland.

WerkSaam sluit aan bij de werkgroep Westfriese aanpak laaggeletterdheid, waarbij beleidsmedewerkers van de 7 gemeenten zich inzetten voor een goede, regionale aanpak van laaggeletterdheid en de ontwikkeling van basisvaardigheden.

4.5.2 Aanpak WerkSaam

Voor de herkenning van laaggeletterdheid neemt WerkSaam bij nieuwe cliënten, met uitzondering van inburgeringsplichtige cliënten, de taalmeter af. De taalmeter is een korte vragenlijst waarin wordt getoetst of de cliënt Nederlands kan lezen. De taalmeter geeft geen niveaubepaling aan. Het is een instrument om mogelijke laaggeletterde cliënten te kunnen signaleren en hierover met de cliënt in gesprek te gaan. Wanneer de cliënt de taalmeter niet heeft behaald, betekent dit dat cliënt mogelijk laaggeletterd is. De cliënt wordt dan doorverwezen naar het Taalhuis voor een passend taalaanbod.

Wet Taaleis

WerkSaam controleert of cliënten voldoen aan de taaleis verplichting in de Participatiewet. Wanneer dit niet het geval is, wordt er een taaltoets bij een externe aanbieder afgenomen. Wanneer de cliënt slaagt, voldoet deze aan de verplichting. Wanneer de cliënt zakt, stemt WerkSaam met de cliënt af hoe hij/zij de Nederlandse taal gaat verbeteren. De cliënt wordt in de meeste gevallen doorverwezen naar het Taalhuis of aanbod van de Campus.

Naast de samenwerking met het Taalhuis en het ROC heeft de WerkSaam Campus ook interne taaltrainingen voor cliënten. Deze training wordt gegeven door een NT2 docent en is gericht om de taal op de werkvloer te verbeteren. De training wordt gegeven op verschillende niveaus. Aan deze trainingen kunnen ook inburgeringsplichtigen deelnemen. Daarnaast worden cliënten nog naar enkele lokale aanbieders doorverwezen.

4.6 Meedoen naar vermogen

Mensen die een uitkering ontvangen en tijdelijk (nog) niet in staat zijn om te werken, kunnen iets terug doen voor de samenleving. Cliënten kunnen zich hiervoor melden bij het regionale vrijwilligerspunt. De keuze voor de invulling (wat voor soort vrijwilligerswerk) hiervan ligt in eerste instantie bij de cliënt zelf.

4.6.1 Tegenprestatie

De tegenprestatie is een onderdeel van de Participatiewet. Mensen die nog niet in staat zijn om te werken, maar naar vermogen een tegenprestatie willen leveren, kunnen dit doen in de vorm van een maatschappelijke activiteit. Deze activiteit mag geen bestaande arbeid verdringen. Het doel is niet re-integratie, maar participeren in de samenleving. Mensen die in staat zijn om te werken, kunnen geen tegenprestatie verrichten omdat zij beschikbaar moeten zijn voor een traject.
Op basis van de input van gemeenteraden in 2017 is het beleid van WerkSaam dat wij de tegenprestatie niet opleggen. Werk, re-integratie, vrijwilligerswerk én mantelzorg zijn voorliggend op de tegenprestatie.

4.6.2 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 werken, maar om het wennen aan een traject en werkomstandigheden. Cliënten op een participatieplaats komen in aanmerking voor een premie.

5. Bevorderen van uitstroom

WerkSaam stimuleert alle cliënten om naar vermogen te werken, bij een werkgever of als zelfstandig ondernemer. Om de uitstroom te bevorderen is het belangrijk dat we de vraag van werkgevers en het aanbod van mensen met een uitkering bij elkaar brengen. Hiervoor heeft het Rijk in elke arbeidsmarktregio het WerkgeversServicepunt in het leven geroepen. In de arbeidsmarktregio werken werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid intensief samen. De activiteiten die hieruit voortkomen, worden opgepakt in het Regionaal Platform Arbeidsmarktregio (RPA-NHN).[5]

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we bij WerkSaam werkgevers aan ons binden en hen vragen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

5.1 WerkgeversServicepunt

Gemeenten en UWV werken samen in de arbeidsmarktregio, voor de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord betekent dit één gezamenlijk organisatie: het WerkgeversServicepunt. De bemiddeling van werkzoekenden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. In een overeenkomst met regionale partners staan afspraken over bedrijfsvoering, taakstellingen en werkafspraken voor de uniforme matching van kandidaten. Met dit initiatief matchen we vraag en aanbod van werk, waardoor cliënten (met een arbeidsbeperking) meer kansen krijgen.

De gemeentelijke partners in arbeidsmarktregio krijgen 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. Naast UWV werken we ook samen met de gemeenten in de regio Noord-Kennemerland en de Kop van Noord-Holland. Hierbij speelt onze samenwerkingspartner RPA-NHN een grote rol in het bouwen van een netwerk waarin werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid elkaar kunnen vinden en samenwerken.

5.1.1 Ondernemers bij elkaar brengen – MVO Noord-Holland Noord

[5] Website RPA-NHN

MVO staat voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. MVO Noord-Holland Noord is het platform om werkgevers te stimuleren en te enthousiasmeren om te ondernemen met hun hart. WerkSaam, het WSP en werkgevers zelf laten tijdens goed bezochte netwerkbijeenkomsten zien dat sociaal ondernemen loont, brengt ondernemers bij elkaar. Vanuit het MVO-platform informeren we werkgevers over alles rondom sociaal ondernemen en blijven investeren in onderlinge samenwerking en alles wat werkgevers nodig hebben om sociaal ondernemer te zijn en te blijven. De betekeniseconomie en diversiteitsbeleid zijn hierbij belangrijke onderwerpen.

5.2 Social Return on Investment

Bij Social Return (SROI) gaat het erom dat een investering die de gemeente doet, naast het 'gewone' rendement ook een concrete sociale winst (return) 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 leer-werkplek of stageplaats zoeken.

Werkgevers, die na een aanbesteding de opdracht bemachtigen, moeten een percentage van de aanneemsom besteden aan sociaal ondernemen. Dit biedt concrete kansen voor cliënten van WerkSaam en jongeren vanuit speciaal of pro onderwijs (preventief). De coördinatoren SROI in de regio Noord-Holland Noord helpen en adviseren werkgevers hoe ze aan deze SROI-verplichting in het contract kunnen voldoen. We doen dit in de regio uniform en werken hierin nauw samen. Bij de invulling van SROI draait het vooral om flexibiliteit en maatwerk. Bovendien wordt de methode en het proces van SROI in overleg met de ondernemers en gemeenten regelmatig aangepast aan de veranderende arbeidsmarktontwikkelingen.

5.3 Verdringing voorkomen

WerkSaam is zich bewust van de risico’s op verdringing en wil graag oneerlijke concurrentie voorkomen. Dit doen we door duidelijke afspraken te maken over de inzet van re-integratie instrumenten, zoals een proefplaatsing. De aanwezigheid van een meldpunt en een toetsingscommissie zorgt ervoor dat werkzoekenden, werkgevers en werknemers met vragen en/of klachten over verdringing terecht kunnen.

5.4 Zelfstandig ondernemen

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

- personen 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 zowel startende als gevestigde ondernemer via deze regeling. Bijvoorbeeld via een startersuitkering, een rentedragende geldlening voor bedrijfskapitaal of een aanvulling op het inkomen tot bijstandsniveau.

Tijdens de coronaperiode zijn veel ondernemers geholpen via de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo). Na het aflopen van deze regeling werd een forse toename van het aantal Bbz-aanvragen verwacht.

5.5 Deeltijd ondernemen in de bijstand

WerkSaam stimuleert deeltijd ondernemen in de bijstand. Het uitgangspunt hierbij is dat wij cliënten de mogelijkheid bieden om, naast hun uitkering, gedeeltelijk in het eigen levensonderhoud te voorzien door het verrichten van zelfstandige activiteiten. Het toestaan van het ondernemen op kleine schaal, biedt zowel WerkSaam als de cliënt voordelen. Het deeltijd ondernemen maakt inkomsten uit zelfstandige arbeid mogelijk, waardoor geen volledige uitkering meer nodig is. Voor cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, kan het een eerste stap richting participatie zijn en kan het tot gedeeltelijke uitstroom leiden. Het voordeel van deeltijd ondernemen is dat de cliënt werk doet dat aansluit bij de eigen wensen en vaardigheden. Daarbij blijft de zekerheid van een inkomen op bijstandsniveau. Ook bij deeltijd ondernemen is het uiteindelijk het doel om uitkeringsonafhankelijk te worden.

Deeltijd ondernemen biedt op deze wijze 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, naar volledig zelfstandig ondernemerschap of een combinatie daarvan. Daardoor verminderen uiteindelijk ook de uitgaven voor de bijstand.

5.6 Uitstroompremie

WerkSaam wil cliënten die door omstandigheden langdurig in de uitkering zitten, belonen als zij werk vinden en behouden. Hiermee zorgen we dat werken loont en kunnen we

deels de armoedeval tegengaan. Cliënten, die langdurig in de uitkering zitten en starten met werk, kunnen in aanmerking komen voor een uitstroompremie.

6. Handhaving

Mede naar aanleiding van de boodschappenaffaire is er in het afgelopen jaar erg veel aandacht geweest in de media voor de opsporing van bijstandsfraude, de handhaving van de verplichtingen in de Participatiewet en de (vaak vergaande) consequenties die dit voor cliënten kan hebben. De menselijke maat moet terug in de bijstand, vindt een meerderheid van de Tweede Kamer.

Politiek slaat alarm over strenge bijstandsregels

De Tweede Kamer wil de menselijke maat terug in de regels voor de bijstand. Aanleiding: een vrouw die de gemeente 7000 euro moest betalen omdat ze elke week een tas boodschappen kreeg van haar moeder. "Er is meer barmhartigheid en meer menselijke maat nodig in de wetgeving van het sociaal domein."

Trouw, 29 december 2020

In de boodschappenaffaire kreeg een uitkeringsgerechtigde regelmatig boodschappen van haar moeder. Zij had de gemeente hierover niet ingelicht. In zulke gevallen schrijft de wet voor dat de gemeente de te veel verstrekte bijstand moet terugvorderen en een boete moet beoordelen. Vanuit onder meer de Tweede Kamer heeft dit tot veel kritiek geleid. Dit heeft inmiddels geresulteerd in een initiatiefwetsvoorstel. Dat moet gemeenten meer beslissingsruimte geven bij het terugvorderen van bijstand en het opleggen van boetes. Het voorstel richt zich op situaties waarbij sprake is van schending van de inlichtingenplicht: de plicht die uitkeringsgerechtigden hebben om ons op de hoogte te stellen van veranderingen in hun (financiële) situatie. Op dit moment leidt een schending van de inlichtingenplicht vaak tot een boete en terugvordering van de te veel ontvangen bijstand. Dat geldt ook wanneer het een kleine of onbedoelde vergissing betreft of wanneer deze maatregelen ongewenste gevolgen hebben. De nieuwe wet geeft de gemeente de 'discretionaire bevoegdheid' om te bepalen of een boete en een terugvordering redelijk is.

6.1 Giften

Bijna gelijktijdig is in Tweede Kamer een motie ingediend, die de ruimte voor giften in de bijstand vaststelt op € 1.200,- per jaar. Dat betekent dat uitkeringsgerechtigden eventuele giften tot dat bedrag niet hoeven te melden aan de gemeente. Die giften kunnen dus ook niet leiden tot een boete of een terugvordering. Tot nu toe is het nog aan gemeenten zelf om te bepalen hoeveel ruimte er wordt toegestaan voor giften.

Deze motie is aangenomen, maar nog onduidelijk is wanneer deze nieuwe wetgeving ingaat. Vanuit de 7 Westfriese gemeenten hebben wij tijdens onze evaluatieronde ook de wens gehoord om ruimhartiger te zijn met giften.

WerkSaam gaat uit van een maximaal bedrag van € 1.200,- aan giften op jaarbasis.

6.2 Menselijke maat en handhaving

WerkSaam wil hier op een correcte en zorgvuldige wijze invulling aan geven. Dat betekent meer maatwerk, coulance met goedwillende (maar soms onwetende) cliënten en een aanpak voor moedwillig frauderende cliënten. Dit alles binnen de wettelijke maatstaven.

Ook op preventief vlak is nog steeds verbetering mogelijk. Wij werken continu aan de verbetering van onze voorlichting aan cliënten. Dat doen we zowel vooraf als tijdens de uitkering. Ook maken wij duidelijke afspraken met onze cliënten. Zoals dat voor cliënten geldt, geldt ook voor ons dat wij naar onze cliënten toe doen wat we beloven en afspreken (optimaliseren van de dienstverlening). Ook is in 2021 onze website verbeterd en hierin wordt veel aandacht besteed aan de rechten en plichten van onze cliënten.

WerkSaam heeft de afgelopen jaren de accenten in haar handhavingsbeleid verlegd. De medewerkers zijn getraind op het aspect fraudealertheid en gesprekstechnieken. Bij handhaving gaat het vaak om een gepaste inzet van instrumenten. Proportionaliteit is daarbij van het grootste belang. Bijvoorbeeld ook bij het gebruik van internetonderzoek. Daarbij moet altijd oog zijn voor de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en of dit in het individuele geval passend is. Wij houden ons hierbij aan de richtlijnen van het Protocol internetonderzoek door gemeenten van het Regionaal Coördinatiepunt Fraudebestrijding (RCF) Kenniscentrum Handhaving.

7. Verstrekking van uitkeringen

De kaders voor het verstrekken van een bijstandsuitkering 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.

7.1 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 ervan uitgaat dat deze personen de kosten (zoals huur, gas, water en licht) kunnen delen. In bijlage 5 staat een nadere uitleg over de kostendelersnorm.

7.1.1 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. 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:

- logeerregeling 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 in de 4 genoemde situaties maximaal 6 maanden af te zien van de kostendelersnorm. Deze periode kan met maximaal 3 maanden worden verlengd.

Verkenning minister Koolmees

Het demissionaire kabinet ziet geen mogelijkheden de kostendelersnorm te versoepelen, zonder dat de uitgaven aan uitkeringen daardoor oplopen. Dat staat in een verkenning die demissionair minister Koolmees aan de Tweede Kamer heeft gestuurd.

Volgens de kostendelersnorm krijgen bijstandsgerechtigden minder geld als ze samen met anderen in een huis wonen. Daar is al sinds de invoering in 2015 veel kritiek op. Deze regel verergert bestaande armoede en schuldenproblemen. Ook leidt deze ertoe dat meer jongeren geen dak meer boven hun hoofd hebben, omdat zij door hun ouders gevraagd worden uit huis te gaan zodra ze 21 jaar worden. Het demissionaire kabinet heeft, mede op verzoek van de Tweede Kamer, mogelijke aanpassingen in kaart gebracht. Een van de uitgangspunten die daarbij is gehanteerd, is dat dit niet tot hogere uitgaven aan uitkeringen mag leiden. Dat bleek niet haalbaar. "Alle uitgewerkte varianten zorgen voor een toename van de uitkeringslasten", schrijft Koolmees. Daar staat wel weer tegenover dat aanpassing "elders binnen het sociaal domein juist kan leiden tot minder overheidsuitgaven", zo komt naar voren uit overleg met gemeenten en maatschappelijke organisaties. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld de jeugdzorg en de maatschappelijke opvang. Het demissionaire kabinet heeft in totaal 5 alternatieven in kaart gebracht, waarvan volledige afschaffing van de kostendelersnorm de meest vergaande is. Alle voorstellen moeten nog verder worden uitgewerkt. Het is aan het nieuw te vormen kabinet en de Tweede Kamer om daarin een keuze te maken.

7.2 Vrijlating van inkomsten uit arbeid

Niet alle cliënten kunnen fulltime werken en volledig zonder een uitkering leven. Voor 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) gaat werken, moeten de inkomsten worden gekort op de uitkering. Omdat initiatieven om te gaan werken moeten worden gestimuleerd, biedt de wet 3 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 6 maanden.
2. Alleenstaande ouders (van 27 jaar of ouder met een kind onder de 12 jaar) hebben na deze 6 maanden nog recht op een vrijlating van 12,5% van de inkomsten, totdat het jongste kind 12 jaar wordt.
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 (voorlopig) 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 om de inkomstenvrijlating toe te passen, maakt WerkSaam altijd in overleg met de cliënt.

Uit onze beleidsevaluatie komt naar voren dat door de wijze waarop we dit nu hebben georganiseerd, een relatief groot deel van onze cliënten geen gebruik maakt van deze regeling en hierdoor niet profiteert van deze tijdelijke verhoging van het inkomen. Wij veranderen dit in een systematiek waarbij de vrijlating standaard wordt toegepast, tenzij cliënt aangeeft dit niet te willen.

7.3 Verlagen uitkering

Afstemming

Als iemand niet meewerkt aan zijn re-integratietraject, dan moeten wij de uitkering tijdelijk verlagen ('afstemmen'). Voorbeelden van niet meewerken zijn het niet verschijnen op een werkstage of het weigeren van passend werk. Maar ook het niet verschijnen op een uitnodiging bij WerkSaam om over je 'plan naar werk' te praten kan al worden gezien als het niet meewerken.

De regels hierover zijn voor een deel dwingend vastgelegd in de wet. Daarnaast hebben wij aanvullende regels vastgelegd in een verordening. In de praktijk blijken deze regels onvoldoende aan te sluiten bij de roep om maatwerk en toepassing van de menselijke maat. In onze sessies bij de gemeenteraden hebben wij deze behoefte ook duidelijk gevoeld. Daarnaast is hierover ook landelijk veel commotie ontstaan, bijvoorbeeld naar aanleiding van de boodschappenaffaire.

In dit kader hebben wij ons beleid op het gebied van 'afstemming' bijgesteld. Hiermee denken wij meer recht te kunnen doen aan een humaan afstemmingsbeleid, waarbij wij proportionaliteit niet uit het oog verliezen. Concreet betekent dat, dat wij in bepaalde

situaties iemand eerst schriftelijk een waarschuwing geven, voordat er daadwerkelijk een verlaging wordt gegeven.

Ook gaan wij de mogelijkheden om via de inkeerregeling verlagingen ongedaan te maken actiever inzetten. Als een cliënt bijvoorbeeld niet deelneemt aan zijn traject, dan krijgt hij te maken met een verlaging van de uitkering. Maar als die persoon daarna wel gaat deelnemen, dan kan de verlaging weer worden teruggedraaid. Hierdoor wordt alsnog het doel bereikt (deelname aan het traject) zonder dat de cliënt hier uiteindelijk financiële schade van ondervindt.

Nog veel beter dan zorgvuldig corrigeren is het voorkomen dat cliënten hun afspraken niet nakomen. Wij willen daarom onze cliënten regelmatig informeren over de rechten en plichten van de Participatiewet in eenvoudig te begrijpen taal. Dit voortkomt verlaging van de uitkering door onwetendheid of onbegrip.

7.4 Bestuurlijke boete

De inlichtingenplicht is een van de belangrijkste plichten voor personen die bijstand aanvragen of ontvangen. Hierbij gaat het vooral om het doorgeven van alle zaken die van invloed kunnen zijn op het recht en de hoogte van de uitkering. Als iemand deze inlichtingenplicht niet nakomt (denk hierbij aan het niet verstrekken van informatie over betaald werk of over een woonsituatie) dan moet WerkSaam een boete overwegen. Daarnaast kan in die gevallen ook sprake zijn van het beëindigen en terugvorderen van de bijstand. Afhankelijk van de situatie van de cliënt wordt de hoogte van de boete bepaald. In sommige gevallen kan WerkSaam ervoor kiezen om een schriftelijke waarschuwing te geven.

De regels voor het vaststellen van een boete zijn in de afgelopen jaren meerdere malen aangepast. Rechters hebben in uitspraken (jurisprudentie) aangegeven dat het boetebeleid zoals dat door de regering was bedacht, veel te streng was. WerkSaam anticipeert zowel in de uitvoering als beleidsmatig snel op deze ontwikkelingen. Hierdoor is ons boetebeleid steeds adequaat aangepast en is dit milder geworden en voldoet het aan de actuele wettelijke en juridische eisen. In 2020 heeft, vooruitlopend op de komst van de wet vereenvoudiging beslagvrije voet, de laatste aanpassing plaatsgevonden. Die ook weer gepaard is gegaan met een verdere versoepeling van de regeling.

7.5 Aanvullende bijzondere bijstand jongeren

Bijzondere bijstand verstrekken is geen taak van WerkSaam maar van de gemeenten. De aanvullende bijzondere bijstand voor jongeren vormt 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 deze beleidsbevoegdheid op dit punt hebben gegeven.

Voor jongeren van 18 tot 21 jaar geldt een zeer lage bijstandsnorm (een alleenstaande jongere ontvangt per 1-1-2021 € 265,49 per maand). Ook jongeren, die zelfstandig wonen, ontvangen deze lage norm. Als de noodzaak van zelfstandig wonen vaststaat en de ouder(s) de jongere niet financieel kan 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 nagenoeg gelijk wordt gesteld met een 21-jarige die zelfstandig woont (per 1-1-2021 € 1.075,44 per maand). Op verzoek van de gemeenten, vult WerkSaam de uitkering aan tot 95% van deze norm. Zonder deze aanvulling is het voor een jongere niet mogelijk om in de kosten voor levensonderhoud te voorzien.

7.6 Terugvordering van bijstand

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

Daarnaast zijn wij 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 en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur 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 of tot nader onderzoek over te gaan.

Om uitstroom te bevorderen en herinstroom zoveel mogelijk te voorkomen, gaan wij uitstroom naar werk extra stimuleren. Dit doen wij door de incasso op onze vorderingen 1 jaar te bevriezen als iemand uitstroomt naar werk. Daarnaast werken wij een voorstel

uit om bij structurele uitstroom (langer dan 1 jaar) vorderingen volledig of deels kwijt te schelden. Dit wordt nader uitgewerkt in beleidsregels.

7.6.1 Kwijtschelding

Kwijtscheldingsbeleid bestaat uit veel facetten. Wanneer een vordering het gevolg is van bijstandsfraude, dan zijn de kwijtscheldingsmogelijkheden beperkt en dwingend vastgelegd in de wet. Wij zien wel dat rechters in zogenaamde dwangprocedures, de belangen van de cliënt en de andere schuldeisers, soms laten prevaleren boven de wet. WerkSaam gaat zich inspannen om in de uitvoering ook meer gebruik te maken van deze ruimte.
Als het gaat om andere vorderingen (dus niet als gevolg van fraude), dan gaat WerkSaam zich inspannen om het ontstaan van deze vorderingen terug te dringen en bij voorkeur te voorkomen. Onze processen worden op dit punt geoptimaliseerd. Desondanks kunnen wij nooit volledig voorkomen dat vorderingen ontstaan. Daarom komt er voor deze vorderingen een soepeler kwijtscheldingsbeleid. De wetgever geeft ons hiervoor de bevoegdheid. Hierbij wordt onder meer de maximale duur van de aflossingen verlaagd van 5 naar 3 jaar. En worden aflossingsverplichtingen bevroren en vorderingen mogelijk kwijtgescholden, als iemand uitstroomt naar werk (zie ook 7.6).

7.7 Verhaal van bijstand

Te veel 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. Dit noemt de wet het ‘verhalen’ van bijstand. In de meeste gevallen verhalen we op de ex-partner (of de andere ouder 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 wel 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.

8. Evalueren, bijstellen, vooruitkijken

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

- Klanttevredenheidsonderzoeken (voor werkgevers en opdrachtgevers)

- 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 keer per jaar een uitgebreide rapportage en een jaarrekening waarin verantwoording wordt afgelegd.

8.1 Datagestuurd werken: Business Intelligence en het Datalab

Vanaf 2021 gaat WerkSaam verder met 'Business Intelligence'. Er is binnen WerkSaam een Datalab werkgroep opgezet. Ook nemen we deel aan een regionaal Fieldlab met partners zoals gemeente, RMC, RPA en onderwijs. Doel van beide projecten is om met beschikbare data op zoek te gaan naar bruikbare informatie om personen in Westfriesland beter te kunnen helpen en begeleiden.

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.

9. Financiële paragraaf

WerkSaam heeft afspraken met gemeenten over de financiering van uitkeringen, re-integratiebudget en bedrijfsvoering.
De financiën van WerkSaam komen terug in de kadernota, begroting, voorjaarsnota, najaarsnota en jaarrekening. Deze zijn openbaar en worden beschikbaar gesteld aan de gemeenteraden. Door middel van zienswijzen op een aantal stukken geven gemeenten een reactie aan het bestuur van WerkSaam.

9.1 BUIG (Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten)

WerkSaam ontvangt van de gemeenten de gebundelde uitkering (BUIG) voor het bekostigen van de uitkeringen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2004. Het budget ontvangen de gemeenten van het Rijk. Uit dit budget mag WerkSaam uitkeringen en loonkostensubsidie betalen.

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. Gemeenten met een objectief verdeelmodel hebben financieel veel baat bij successen van WerkSaam in uitstroom. Het BUIG-budget wordt jaarlijks eenmaal vastgesteld en daarna nog twee 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.
Terugvorderingen en verhaal zorgen voor terugontvangsten op de BUIG. Door een voor de cliënt gunstiger kwijtscheldingsbeleid komen er minder gelden terug.

9.2 Re-integratiebudget

Landelijk is de subsidie voor de Wsw te kort om de kosten te dekken. Het tekort dekt WerkSaam uit het re-integratiebudget. Wat overblijft is voor de re-integratie van bijstandscliënten.

WerkSaam heeft er bij de start voor gekozen om zoveel mogelijk re-integratieactiviteiten zelf uit te voeren en zo min mogelijk uit te besteden. Ook is afgesproken dat de tekorten op de Wsw hieruit gedekt worden. Van het budget dat overblijft wordt ongeveer de helft van het re-integratiebudget ingezet voor coaches. Wat daarna overblijft is beschikbaar

voor reiskosten, kinderopvangkosten, uitstroompremies, jobcoaching en externe trajecten voor cliënten.

De groep cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en een grote begeleidingsbehoefte (de voormalige Wajong én Beschut werk doelgroep) stijgt de komende jaren. Deze groep vraagt om meer begeleiding (jobcoaching) waardoor er steeds meer kosten op het re-integratiebudget drukken.
Zeker door het wetsvoorstel vanuit het 'Breed offensief', waarin cliënten en werkgevers het recht krijgen om jobcoaching aan te vragen, zal er meer budget nodig zijn voor jobcoaching. Dit zal uit het re-integratiebudget gefinancierd worden en kan ertoe leiden dat WerkSaam minder/geen budget heeft voor andere voorzieningen of trajecten. De impact is bij het schrijven van dit plan nog onvoldoende bekend en zal afhangen van de wetgeving en landelijke financiering.

9.3 Wisselwerking BUIG en re-integratiebudget

Als WerkSaam succesvol is, zorgt dit (bij een aantal gemeenten) voor een overschot op de BUIG en ontvangen gemeenten dit budget terug. Dit komt door:

- het voorkomen van instroom;
- het laten uitstromen van cliënten;
- het actief inzetten op het terughalen van teveel ontvangen uitkeringen (debiteurenbeleid).

WerkSaam wil zoveel mogelijk cliënten laten participeren op de arbeidsmarkt. Voor een groot deel van onze cliënten is loonkostensubsidie beschikbaar en nodig. Door maximaal in te zetten op de mogelijkheden van loonkostensubsidie, stuurt WerkSaam meer dan voorheen op het optimaliseren van de participatie binnen de bestaande budgetten.

9.4 Couleur locale

Gemeenten maken 90% van het re-integratiebudget over aan WerkSaam. De overige 10% kunnen zij zelf inzetten. De meeste gemeenten kiezen voor eigen projecten (couleur locale). Sommigen geven een opdracht aan WerkSaam van dit budget. Dit wordt projectmatig opgepakt.

9.5 Plustaken & extra taken

In de Gemeenschappelijke regeling is opgenomen dat gemeenten een plustaak of extra taak aan WerkSaam kunnen geven. Vanuit het perspectief van WerkSaam heeft dit voor- en nadelen. Het voordeel is dat WerkSaam voor inwoners van een of meerdere

gemeenten meer kan betekenen. Het nadeel is dat dit kan leiden tot ongelijkheid in de dienstverlening aan cliënten, als niet alle gemeenten deze plustaak geven.

9.6 Bonus Malus

In de begroting is opgenomen hoe hoog de Toegevoegde Waarde (TW) moet zijn. De toegevoegde Waarde (TW) is gelijk aan de omzet van de leer-werkbedrijven minus de kosten. De bonus-malusregeling regelt dat gemeenten voldoende opdrachten aan WerkSaam geven, zodat er voldoende werk is voor de Wsw-doelgroep. Onderling is er een norm en een verdeelsleutel afgesproken.
Als alle gemeenten de norm halen, krijgen zij een bonus. Als een gemeente de norm niet haalt, betaalt deze een malus.

Naar verwachting voldoet de bonus-malusregeling in de beleidsperiode (2022-2025) nog, omdat deze gericht is op het aan het werk houden van de Wsw-doelgroep. Door het afnemen van deze doelgroep de komende jaren, is de verwachting dat vanaf 2025 een nieuw model nodig is. WerkSaam gaat met gemeenten in gesprek over andere werksoorten, die gemeenten bij WerkSaam kunnen inkopen in het kader van de bonus-malusregeling.

9.7 Subsidies

WerkSaam maakt gebruik van subsidieregelingen als deze bijdragen aan de doelen van WerkSaam en de baten opwegen tegen de kosten. Subsidies maken het voor WerkSaam mogelijk extra in te zetten op doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Bijlagen

Bijlage 1 Input vanuit de gemeenteraden, na beleidsevaluatie 2018-2020

WerkSaam heeft in februari/maart 2020 input opgehaald bij alle Westfriese raden. Op basis van de Beleidsevaluatie Participatiewet 2018-2020 en 5 stellingen (deze staan hieronder in groen), hebben wij de raden gevraagd naar hun wensen en ideeën voor het nieuwe beleidsplan. Uiteraard konden de raden ook andere onderwerpen benoemen.

Hieronder geven wij de input weer:

Stelling 1: Zo snel mogelijk plaatsen op werk of duurzame uitstroom?

- Accent op duurzaamheid
- Duurzame uitstroom is het mooiste, er is wel een omslagpunt. Hoelang blijf je zoeken naar duurzaam werk? En waar ga je iemand aan het werk zetten?
- Besteed u te weinig tijd aan cliënten om ze duurzaam te plaatsen?
- Gaat u investeren aan de voor- en achterkant om mensen naar werk te begeleiden?
- Wat krijgen jullie van de cliënten zelf terug?
- Krijgen de mensen die zelf werk vinden nazorg? Neemt u contact op met de werkgever?
- Hebben jullie zicht op hoeveel cliënten zelf werk gevonden hebben en terugkeren in de uitkering?
- Wordt er uitgevraagd waarom iemand na plaatsing zijn werk kwijtgeraakt is?
- Goed kijken naar de oorzaak en wat er in de toekomst beter kan.
- Wat zijn de redenen geweest dat mensen terugkeerden in de uitkering?
- Het gaat erom dat mensen plezier in hun werk hebben, dus duurzaam uit laten stromen.
- Onderzoek is belangrijk, maar over het algemeen moeten we gaan voor duurzame uitstroom.
- Het heeft te maken met leeftijd, jongeren moeten werkervaring op doen, oudere mensen moeten meer begeleid worden naar duurzaam werk.
- Goed om een analyse te maken op de 12,6%. Zo snel mogelijk plaatsen, maar wel duurzaam.
- Worden cliënten gevraagd in het cliënttevredenheidsonderzoek wat de reden is dat ze terugkeren?
- Wat is duurzame plaatsing, waar zit de gulden middenweg? Mensen moeten niet altijd maar een betere baan willen.

- Per persoon moet gekeken worden wat belangrijk is, zo snel mogelijk aan het werk om schulden te voorkomen. Wat verstaan we onder duurzame uitstroom? Tegenwoordig worden er 7 maandencontracten afgegeven.
- We gaan voor duurzame uitstroom, niet meer elke gewerkte dag is er 1. Laten we daar vanaf stappen.
- Werk moet passen, reëel zijn is belangrijk
- Focus op duurzame uitstroom, wel met voldoende efficiency en bevorderen van de eigen kracht en zelfstandigheid van de cliënt
- Duurzaam, maar met accent op begeleiding op de werkvloer, zoals voormannen. Die begeleiding is cruciaal. Rondom opgezette trajecten zijn te veel regels en het wordt te moeilijk gemaakt. Om projecten te laten slagen zouden de regels eenvoudiger moeten zijn
- Accent op duurzaam
- Meteen aan het werk, later overstappen naar een wensbaan. Anders te lang wachten op een gewenste baan
- Duurzaam; de mens centraal stellen is heel positief. Betreft een kwetsbare groep.
- Duurzaam. Wat is de verwachting van het % terugval in de uitkering als er gestuurd wordt op duurzaam?
- Duurzaam
- Wil weten wat de wat de financiële gevolgen zijn van elke optie, waar ligt de grens, waar wordt het meeste rendement behaald.
- Duurzaamheid levert uiteindelijk meer op
- Bij het beleidsvoorstel wil men inzicht in de financiële consequenties van duurzame uitstroom. Cliënten blijven mogelijk wat langer in de uitkering, welke gevolgen heeft dat.
- Iedereen moet op de juiste plek komen, zorgvuldig. Wil ook inzicht in financiële consequenties.
- 12% keert terug in de uitkering, bij de andere 88% gaat het dus wel goed. Waar ligt dat aan? En wat betekent duurzame uitstroom dan voor die 88% waar het nu wel goed bij gaat, als het bij iedereen wat langer gaat duren. Meer inzicht in gewenst.
- Duurzaam
- Het niet alleen om geld gaat maar ook om succes-%.
- Naast % ook meer behoefte heeft aan aantallen. Dat is ook belangrijker in de kosten-batenanalyse. Dus behoefte aan kwantificeren.
- Wat is duurzaam? Is dat succes? Hoelang? Kort kan ook een opstap zijn naar duurzaam. Duurzaam zal waarschijnlijk het meest toepasselijk zijn, maar daarvoor zou hij graag nadere onderbouwing zien.

- Duurzaam waar mogelijk heeft de voorkeur. Mogelijk hangt dit ook af van de individuele cliënt. Dus afhankelijk van capaciteiten, arbeidsverleden, etc. Daar kan een afweging in gemaakt worden.
- Het verschil met het landelijk beeld lijkt groot, maar als we kijken naar cliënten die niet terugkomen (87,4%) en dat afzetten tegen het landelijk beeld (90%) dan valt het reuze mee.
- Wat kost het qua inspanning en financiën om hier een verbeterslag in te maken?
- Voor duurzaam maar dit is wel afhankelijk van wat dit voor financiële consequenties heeft.
- Het werk moet passend zijn. Als iemand in een baan gedwongen wordt kunnen psychosomatische klachten, ziekteuitval, etc. ontstaan. Als je dit afzet tegen passend/duurzaam, zal het laatste uiteindelijk beter zijn.

Stelling 2: Eventuele overschotten op het BUIG budget moet WerkSaam mogen gebruiken om meer mensen aan werk te helpen?

- We moeten inzichtelijk hebben wat het oplevert.
- Gemeentelijke begroting staat onder spanning. Maar als je het inzet voor formatie kom je dan uiteindelijk niet in de problemen gezien het tijdelijk geld is?
- Het is incidenteel geld, dus kan je het niet structureel inzetten.
- Het is heel willekeurig hoe er op de BUIG budgetten bezuinigd kan worden, op welke basis worden de budgetten verdeeld? Is het een constante factor dat er overschot blijft op de BUIG?
- Overschotten parkeren op de reserve, is dit echt geld wat je blijvend gaat overhouden?
- Positief gestemd. Voorstellen moeten langs de raad om het BUIG budget te kunnen gebruiken.
- Wat hebben we de afgelopen 2 jaar met het BUIG budget gedaan, wat zijn de plannen ermee?
- Overschotten van de BUIG moeten terug naar de gemeente. Als WerkSaam geld nodig heeft moeten ze aangeven wat ze nodig hebben.
- Het is afhankelijk waar je het voor in wil zetten, zet het vooral in op het versterken van de arbeidspositie van mensen. Maak ook inzichtelijk wat het oplevert.
- Het is een politieke stelling.
- We moeten een goede keuze kunnen maken.
- Positief over BUIG inzetten op plekken waar tekorten zijn
- Overschot zou terug moeten naar gemeente
- Niet het ene jaar wel aan re-integratie en het andere jaar wel

- Overschot naar Werksaam is positief
- Eerst inzichtelijk krijgen wat voorbesparing dat uiteindelijk kan opleveren. Raadsvoorstel.
- Overschot niet besteden aan mensen die niet aan het werk willen. Liever het overschot naar preventie hiervan en sociaal domein
- Overschot naar re-integratie is positief; scheel daarna weer kosten in sociaal domein
- Re-integratie prima, vindt de timing niet helemaal goed
- Inzet overschot in sociaal domein en een gedeelte voor re-integratie
- Niet direct eens, berekeningen, kostenbesparing afwachten. Niet wenselijk dat overschot BUIG Medemblik ingezet wordt voor andere gemeenten die misschien minder overschot hebben.
- Te kort BUIG Koggenland, wat gebeurt er met het overschot van de andere gemeenten?
- Kan Werksaam in het uitwerken de optie meenemen om 2 of 3 kaders/onderwerpen vast te stellen voor waar de overschotten BUIG voor ingezet zou kunnen worden.
- Kan Werksaam in de uitwerking kijken of het Shared Saving model kan worden meegenomen.
- Kan Werksaam zich als GR hard maken om met de overschotten BUIG iets zinvols te doen.
- Nee. Opmerking: geldt dan het solidariteitsprincipe? (verdelen over gemeenten)
- Nee, tenzij prachtig voorstel.
- Voorstel kan, dat eerst bekijken voordat we een keuze maken. Werk is belangrijk voor mensen. Hoe zou zoiets positief doorwerken voor de samenleving, daar inzicht in?
- Op zich een prima plan om geld wat over is gedeeltelijk hiervoor te gebruiken. Maar de voorbeelden lijken tegenstrijdig m.b.t. duurzaamheid.
- Essentieel hoe de landelijke overheid hiernaar kijkt. Als daarin niets veranderd, dan zijn wij genoodzaakt om onze budgetten terug te halen. We zitten allemaal in geldnood. De landelijke overheid moet dus over de brug komen.
- Veel gemeenten houden geld over op de BUIG, maar dat dit niet voor Drechterland geldt. Bij ons moet er jaarlijks geld bij. Hoe ziet WS dit?
- Hoe kunnen alle 7 gemeenten hierop meeliften?
- WS verwacht een hoger overschot in de komende jaren. Is daarbij geanticipeerd op faillissementen in de komende periode?
- Om welke bedragen/budgetten gaat het? In principe voorstander om overschot bij WS te laten. Dit geld is bedoeld voor deze uitvoering.

- Deze gelden moeren terug naar de gemeente. Dat is zuiverder. Mede gelet op de penibele financiële situatie bij gemeenten en de kortingen op gemeenschappelijke regelingen die moeten plaatsvinden. Anders zullen op andere gebieden negatieve besluiten moeten worden genomen.
- Geen voorstander om mensen aan een rotbaantje te helpen, maar afgelopen jaren zijn grote bedragen teruggevloeid (tonnen). Dus dit kan grote financiële gevolgen voor de gemeenten hebben.
- Zorgen om veel faillissementen. Daarom zou ik hier toch terughoudend mee om willen gaan.
- Ben wel benieuwd naar het voorstel. Op lange termijn verwacht ik dat het zich uitbetaald.
- Cijfers zijn onontbeerlijk. Maar in dat kader moeten we ook breder kijken dan alleen naar de BUIG.
- Het overschot BUIG wordt nu ingezet om tekorten binnen het sociaal domein aan te vullen. Hoe ziet de wethouder het voorstel om het besteden aan re-integratie Is er al berekend hoeveel besparing dit op de uitkeringen zou betekenen

Stelling 3: Werken moet lonen, WerkSaam moet waar mogelijk schulden voorkomen en meer doen aan kwijtschelden.

- Moeten jullie er niet gewoon voor zorgen dat mensen niet in de schulden terecht komen?
- Dit soort zaken moeten jullie niet laten ontstaan, wat voor een bedragen hebben we het over? Graag meer inzicht in de gegevens.
- Graag meer inzicht in de redenen en bedragen.
- Als iemand fraudeert, hoe weet u dan of het bewust of onbewust is? De stelling is te algemeen, is het bewust of onbewust?
- Problemen voor sommige mensen omdat ze onvoordelig uitkwamen als ze aan het werk gingen. Hoe zit het met de kwijtschelding?
- Afhankelijk van de reden waardoor de schulden zijn gekomen. Maatwerk leveren.
- Wat bedoelen jullie met schulden voorkomen? Informatievoorziening moet verbeterd worden.
- Het kwijtschelden van schulden alleen als het noodzakelijk is. Fraude moet wel aangepakt worden.
- Mensen zijn beter soms net zo goed af als wanneer ze in de uitkering zitten.

- Geen geld kwijtschelden, blijft eigen verantwoordelijkheid. Wel begeleiding bieden ter preventie. Buiten iemands schuld om, dan wel kwijtschelden
- Menselijke maat
- Maatwerk en de menselijke maat, extra begeleiding bieden
- Maatwerk bieden
- Maatwerk en menselijke maat. Cliënt goed leren kennen, beslissingen alleen op basis van persoonlijk contact met de cliënt. Goede begeleiding bieden, ook preventief
- Inzetten op meer begeleiding
- Accent op voorkomen en maatwerk
- Duurzaam
- Menselijke maat, accent op begeleiding en preventie
- Ruimhartig, maatwerk, perspectief bieden
- Niet direct eens, zorgvuldige bewaking en overweging, maatwerk
- Wordt er door Werksaam iets gedaan aan budgetcoaching. Is er communicatie/contact tussen Werksaam en de gemeenteconsulent over inkomsten/ schuldhulpverlening.
- Vindt de app een mooi initiatief.
- Vóór mensen perspectief geven. Hangt wel van situatie af.
- Verbazing over schulden, zou niet mogelijk moeten zijn, geld moet direct gestopt worden als mensen gaan werken, niet achteraf, daar moet WS mee aan de slag.
- Menselijke maat.
- Dit heeft invloed op de buig, hoeveel dan, financiële consequenties inzicht brengen.
- Oorzaken bij WS kan meerdere redenen hebben. Maar lijkt nu procesmatig. Daar moet je iets aan doen.
- Om hoeveel personen het gaat. Dit is wederom van belang om een kosten-batenanalyse te kunnen maken.
- WS moet voorkomen dat schulden ontstaan. Bij kwijtschelding zet hij zijn vragen. Als vordering is ontstaan door schuld van WS, dan moet dit mogelijk zijn. Bij legitieme schulden heeft hij moeite met kwijtschelding.
- Op teletekst las ik dat mensen in schulden komen door te gaan werken. Worden zij wel geadviseerd om bijvoorbeeld geld opzij te zetten?
- Alles doen om schulden te voorkomen.
- Ook hier geldt, waar hebben we het financieel gezien over? We moeten we aan de voorkant schulden zien te voorkomen. Een ruimhartiger beleid zou kunnen, maar dan ben ik wel nieuwsgierig naar de inhoud hiervan. Ik kan me ook voorstellen dat als WS een fout maakt, hier anders mee omgegaan wordt.

- Zaken als bij de toeslagenaffaire moeten voorkomen worden. Bij kwijtschelding doen we anderen tekort. En is dan sprake van afglijden. Dus vooral schulden zien te voorkomen.
- Om hoeveel % gaat? Graag verneem ik in september ook de cijfers hierover.
- Kan voor een groot deel mee met de stelling. Bij fouten van WS mag inwoner niet heel lang de gevolgen daarvan ondervinden.
- Er zal een voorstel op meerdere punten uitgewerkt moeten worden. Bijv. de maximale tijd van aflossing omlaag brengen als de vordering niet verwijtbaar is. En er zal meer naar het dossier an sich gekeken moeten worden.
- We moeten licht geven aan het einde van de tunnel.
- De begeleiding moet ook goed zijn. Door WS of door budgetpartner.

Stelling 4: Strikt de wet volgen of meer menselijke maat in handhaving?

- U geeft aan dat we de wet moeten volgen, hoe kunnen we daar dan van afwijken? Voor de waarschuwing, u moet zichzelf niet in de vingers snijden. Wilt u een voorschot nemen op de PW?
- Zouden we niet eerst moeten afwachten wat er elders in het land gebeurt voordat we hier een beslissing over nemen?
- Is er helemaal geen ruimte in het gemeentelijk beleid om mensen een waarschuwing te geven?
- Kan de omgekeerde toets hier niet toegepast worden?
- Experimenteer en neem kleine stapjes.
- Fouten zijn menselijk, mensen krijgen soms te maken met onmogelijke situaties. Hanteer de menselijke maat.
- Welke beleidsvrijheid hebben we als de wet zegt dat het niet mogelijk is?
- Als de maatregel niet wordt opgelegd, wat gebeurt er dan? Vaak is het ook niet duidelijk wat de regels zijn.
- Het is beide, dus streng handhaven en de menselijke maat hanteren.
- Er is ook grijs gebied, het overwegen van een sanctie is ruimte om de wet te interpreteren. Wat zijn de gevolgen als het Rijk handhaaft op WerkSaam. Kijk naar de mazen van de wet.
- We vinden het een kwalijke zaak dat de menselijke maat niet in de PW zit. Pas de menselijke maat toe waar het kan. Neem steeds meer afstand van de wet waarin mensen in de problemen komen erdoor.
- Is er geen sprake van willekeur als je de wet niet volgt.

- Wel handhaven, wel met menselijke maat. Meer inzet op begeleiding zodat er minder fouten gemaakt worden door cliënten, bijvoorbeeld bij invullen formulieren
- Menselijke maat.
- Menselijke maat, Werksaam heeft voldoende ervaring om in te kunnen schatten
- Menselijke maat, niet alleen volgens de letter van de wet
- Menselijke maat. Werken vanuit vertrouwen in plaats van uit wantrouwen
- Iedereen is voor de menselijke maat en zorgvuldigheid. Anton benoemt opzet straffen, onopzettelijk menselijke maat.
- Maatwerk en menselijke maat. Cliënt goed leren kennen, beslissingen alleen op basis van persoonlijk contact met de cliënt. Goede begeleiding bieden, ook preventief
- Menselijke maat
- Menselijke maat, inzet omgekeerde toets
- Maatwerk
- Menselijke maat
- Waarschuwingen geven, is dat dan 1x of 4x? Goed dat hier aandacht aan wordt besteed.
- Waarschuwing geven is positief want is menselijke maat.
- Belangrijk om hierin balans te zoeken zodat het niet te "los" wordt.
- Helemaal eens. Het advies volgens wij van harte.
- Ook eens met het voorstel om de menselijke maat te hanteren. Wel onder een voorbehoud dat hierover afspraken en regels worden gemaakt. Dat het bijv. bij 1 waarschuwing per cliënt blijft.
- Waar het is misgegaan? Bij de toeslagenaffaire is gebruik gemaakt van algoritmes. Dat is gebruikelijk in de markt en bij de overheid. Om ondermeer fraude op te sporen. Blijft WS hier gebruik van maken? Het risico is dat anders fraude toeneemt.
- De wet is geschreven vanuit het principe dat de burger niet te vertrouwen is. Hij is van mening dat fraude door de rechter vastgesteld moet worden.
- De menselijke maat moet prevaleren boven de wet.
- Via een bezwaar- en beroepsprocedure kun je uiteindelijk ook bij de rechter terechtkomen.
- Is ook voorstander van de menselijke maat. Bij de toeslagenaffaire is de overheid meedogenloos geweest en is sprake geweest van onmenselijke toestanden. Een waarschuwing als iemand voor de 1e keer in de fout gaat is een eerste issue om tot een maximaal resultaat te komen.
- Ook voorstander van de menselijk maat. Vandaag was een terrashouder in het nieuws die zich niet aan de coronaregels hield. Ook hij kreeg eerst een waarschuwing. Hij is benieuwd welke ruimte er komt in het beleidsplan.

- Al veel gezegd. Menselijke maat is heel belangrijk. We moeten een les uit de toeslagenaffaire leren. Eens dat dat we met een doelgroep te maken hebben. En dat er altijd gedegen onderzoek moet plaatsvinden. En op een juiste wijze met fraude omgaan.
- De menselijke maat moet gelden. Dat geldt overigens bij uitvoering van alle wetten.
- Wil toevoegen dat de termen verwijtbaar/niet verwijtbaar beter kunnen worden vervangen door 'had het voorkomen kunnen worden'. Een waarschuwing komt toch in het dossier en kan in het vervolg daardoor toch consequenties hebben.

Vraag 5: Welke informatie wilt u op hoofdlijnen weten over het cliëntenbestand?

- WerkSaam weet voldoende welke informatie wij nodig hebben.
- Wat is het alternatief voor de doel- en participatieladder?
- Mensen kwamen niet hoger op de ladder, ons punt is dat mensen zich ontwikkelen en zich gelukkiger voelen
- Ontwikkeling van mensen, trajecten. Is er nagedacht over een diversiteit van trajecten?
- Kom met een voorstel waar wij op kunnen schieten.
- Cliënt in beeld krijgen, hoever zijn jullie met het in beeld krijgen van deze mensen?
- We vinden het belangrijk dat mensen gelukkig zijn, geef ze een doel, hoe staan mensen zelf in het leven. Als je goed in je vel zit kan je meer aan. Werk is onderdeel van het leven.
- Het cliëntenbestand wordt minder goed bemiddelbaar, wat zegt dat precies? Hoe maak je dat inzichtelijk.
- Op dit moment geen behoefte aan meer informatie
- Wat zijn de aantallen in- en uitstroom
- Wat is het percentage notoire werkweigeraars binnen het bestand
- Geen andere wensen dan de informatie die we nu al krijgen (dit is door veel fracties genoemd).
- Getallen in/uitstroom en percentage tussen wal en schip gevallen cliënten
- Informatie/aantallen over: BW, statushouders, uitstroom en % daarvan terugval
- Vonden de informatie vanuit Werksaam/ladder altijd duidelijk en volledig. Volgend instrument en daarmee de informatievoorziening, niette ingewikkeld/uitgebreid maken.
- Wordt er bij het nieuwe instrument een koppeling gemaakt met/aangehaakt op de reeds bestaande UV-ladder.

- Actieve cliëntenbestand. Bijv. 450 jongeren. Splits dit uit in wie wel/niet bemiddelbaar, aantal vluchtelingen, ondernemers, dak- en thuislozen etc.
- Neemt het deel niet-bemiddelbare personen toe, een zorgpunt voor Opmeer vanuit het kostenplaatje.
- De P-ladder is een systematiek. Als WS kiest voor een andere hebben ze daar alle vrijheid in. Ik til daar niet zo zwaar aan. Als andere informatie hoort hij graag wat de ontwikkelingen zijn.
- Leeftijd, genoten opleiding, beroepsgroep, gezinssamenstelling, beheersing Nederlandse taal, arbeidsverleden, gevolgde traject en resultaat daarvan en de tevredenheid van cliënten tijdens en na het traject. Dan gaat het leven voor haar.
- Zorg ervoor dat we niet overstelpt worden met te veel informatie.

Overige vragen/Input

- Wat doet WerkSaam concreet aan taalverbetering?
- De armoedeval, als men werk accepteert gaat men achteruit. Hoe zit dat precies?
- Bent u ermee gebaat als wij de couleur locale gelden loslaten? Hoe gaat dit dan vervolgens ingezet worden?
- Er zit een verbetering in de middengroep van cliënten, waar zit die verbetering precies?
- Is het bekend welke vormen van discriminatie het meeste voorkomen?
- Zoeken jullie samenwerking met lokale initiatieven om de taal onder burgers te verbeteren?
- Mensen deden hun verhaal bij de raad. Kan dit nog eens gedaan worden? Casusvoorbeelden.
- Cliënt heeft een bepaald profiel; als diegene uit de uitkering stroomt en na een paar jaar toch weer instroomt, behoudt hij dan het oorspronkelijke profiel
- Kan het overschot BUIG overgezet worden naar het tekort laaggeletterdheid
- Na het rapport over de leer-werkbedrijven: wordt er over 2 of 3 jaar geëvalueerd of de adviezen zijn opgevolgd/effect hebben gehad
- Welke oplossingen zijn er voor de mensen die op de wachtlijst moeten blijven staan voor BW, wat kunnen we voor hen betekenen
- Kwijtschelding schulden is sympathiek maar is het niet oneerlijk voor degenen die ook schulden hebben in combinatie met een laag inkomen, maar geen uitkering hebben
- Er is nu geen uitsluitsel over overschot BUIG, waarom is dit niet meegenomen in de Kadernota
- Wat is het standpunt van Hoorn over het BUIG overschot

- Wordt er binnen West-Friesland voldoende gedaan om de tegenprestatie vorm te geven?
- Is er iets te zeggen over de samenstelling populatie bijstand in onze gemeente? Kenmerken van de doelgroepen, kan er een aanbod zijn dat daar specifiek op inspeelt.
- Welke nadelen/risico's zijn er bij het automatisch toepassen van de inkomensvrijlating bij pt werk?
- Benieuwd naar hoe aanpak discriminatie arbeidsmarkt eruit gaat zien.
- Heeft WerkSaam een beeld/verwachtingen van wat de gevolgen zijn voor de regio corona/PW.
- Wat wordt er ingezet voor cliënten die kunnen werken maar voor wie het passend werk aanvaarden/vinden niet lukt?
- Worden gender/geaardheid ook meegenomen in het discriminatiebeleid.
- Anticipeert Werksaam op de verwachtingen over de toekomst en hoe doet Werksaam dat.
- Heeft Werksaam aandacht voor de groep jongere Nuggers die door corona thuis zijn komen te zitten zonder (bij)baan.
- Wees alert op zorgfraudeurs naar aanleiding van artikel binnenlands bestuur.
- Nieuwkomers. Wat wordt er nu voor deze doelgroep gedaan?
- Het aantal personen dat als zelfstandige is uitgestroomd is 8 à 9% is. Dat is erg laag. Ik kan mij voorstellen dat veel mensen zelfstandige activiteiten kunnen verrichten.
- Laaggeletterdheid in onze regio heel hoog is. Weet WS wat hier de reden van is?
- Er zijn doelgroepen benoemd, hoe zit het met mensen uit de doelgroep 55+?

Tot slot spreken een aantal aanwezigen hun complimenten uit naar WerkSaam. Dit is een hele fijne manier om met elkaar te spreken en informatie op te halen en te delen.

Bijlage 2 Kerntaken van WerkSaam (wettelijke taken)

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	• Bijstandsgerechtigden • Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) • Wajonggerechtigden, uitsluitend voor het onderdeel 'beschut werk' van de Participatiewet • Werknemers met een baan in het kader van de voorziening beschut werk • Werkenden met loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet
Bbz	• Zelfstandig ondernemers met een inkomen onder bijstandsniveau • Bijstandsgerechtigden die als zelfstandig ondernemer aan de slag kunnen • Oudere zelfstandigen (55+) met een niet-levensvatbaar bedrijf • Zelfstandigen die hun bedrijf willen beëindigen.
Wsw	• Werknemers met een baan in het kader van de Wsw
Het onderdeel 'aanpak laaggeletterdheid' van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB)	• Volwassenen (18 jaar en ouder) die moeite hebben met lezen en schrijven: ➢ Werkenden ➢ Uitkeringsgerechtigden ➢ Nuggers

Tabel 2 | *Wet- en regelgeving in relatie tot de verschillende doelgroepen qua inkomenssituatie*

Bijlage 3 Regionale cijfers (arbeidsmarkt)discriminatie

Eén van de kernactiviteiten van Art.1 Noord Holland Noord is de behandeling van gemelde klachten en meldingen over discriminatie en ongelijke behandeling. De onderstaande tabellen staan vermeld in het jaarverslag 2019.

Grond				
	Art 1 NHN	*Politie NHN*	*Totaal*	
Afkomst	*34*	*114*	*148*	
Godsdienst	*3*	*3*	*6*	
Politieke overtuiging	*0*	*1*	*1*	
Geslacht	*10*	*7*	*17*	
Seksuele gerichtheid	*10*	*51*	*61*	
Leeftijd	*12*	*0*	*12*	
Handicap/chronische ziekte	*5*	*5*	*10*	
Nationaliteit	*2*	*0*	*2*	
Levensovertuiging	*0*	*0*	*0*	
Burgerlijke staat	*1*	*0*	*1*	
Arbeidsduur	*0*	*0*	*0*	
Arbeidscontract	*1*	*2*	*3*	
Niet wettelijke gronden	*6*	*0*	*6*	
Onbekend	*3*	*1*	*4*	
Totaal	*91*	*203*	*294*	

Terrein			
	Art 1 NHN	*Politie NHN*	*Totaal*
Arbeidsmarkt	*23*	*21*	*44*
Buurt/wijk	*11*	*47*	*58*
Commerciële dienstverlening	*6*	*4*	*10*

Collectieve voorzieningen	*12*	*9*	*21*
Horeca/amusement	*1*	*8*	*9*
Media en reclame	*6*	*17*	*23*
Onderwijs	*6*	*12*	*18*
Politie, OM, Vreemdelingendienst	*5*	*0*	*5*
Publieke/politieke opinie	*1*	*2*	*3*
Sport en recreatie	*2*	*6*	*8*
Publiek domein, openbare ruimte	*4*	*39*	*43*
Privésfeer	*2*	*18*	*20*
Huisvesting	*3*	*0*	*3*
Onbekend/onbekend	*4*	*5*	*9*
Totaal	*86*	*188*	*274*

Bijlage 4 Beschut werk

De belangrijkste doelgroep voor Beschut werk zijn de schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs/praktijkschool (Vso/Pro) en cliënten met een uitkering van WerkSaam.

Doelgroep arbeidsmarkt	Kandidaten WerkSaam	Kandidaten UWV
Regulier werk (zonder loonkostensubsidie of begeleiding)	Participatiewet	WW Ziektewet
Banenafspraak (met loonkostensubsidie en jobcoaching)	Participatiewet/Wsw	Wajong
Beschut werk (met loonkostensubsidie, jobcoaching en extra begeleiding)	Participatiewet	Wajong

Tabel 3 | *Beschut werk in relatie tot de doelgroepen op de arbeidsmarkt*

Bovenstaand 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.

4.4.1 Onderscheid tussen beschut werk en 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.

Bijlage 5 Kostendelersnorm: wat is dat precies?

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 is 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 4 *| 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.*