



Beleidsevaluatie

WerkSaam Westfriesland

Over de periode: 1-1-2015 tot 1-7-2016

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Onderzoeksvraag	5
Resultaten	6
Algemeen	6
Cliëntparticipatie	10
Re-integratie/werk	12
WSW en beschut werk	27
Inkomen	30
Volwasseneneducatie en Wet taaleis	36
Handhaving	39
Tegenprestatie	44
Samenwerkingspartners	46
Alle conclusies op een rij	50
Bijlage	54

Inleiding

In 2013 en 2014 bereidden de Westfriesse gemeenten zich voor op de komst van de Participatiewet. Om veranderingen het hoofd te bieden en banen in de sociale werkvoorziening te behouden, kozen de gemeenten ervoor om een fusie te realiseren tussen de gemeentelijke sociale diensten en Op/maat. Op 1 januari 2015 startte WerkSaam Westfriesland formeel met een belangrijke taak: zoveel mogelijk inwoners van Westfriesland laten participeren op de arbeidsmarkt.

De kaders voor WerkSaam liggen vast in:

- de Gemeenschappelijke regeling (hierin ligt juridisch vast hoe de opdracht aan WerkSaam luidt en waarvoor het bestuur verantwoordelijk is);
- het bedrijfsplan (bevat de bedrijfsvoeringsaspecten, zoals personeel en organisatiestructuur);
- het beleidsplan, verordeningen en beleidsregels (beschrijven de inrichting van de besluitvorming rondom de dienstverlening aan cliënten);
- de begroting.

Het Dagelijks Bestuur en het managementteam van WerkSaam Westfriesland gaven de opdracht om het beleidsplan en het bedrijfsplan te evalueren. Dit document bevat de evaluatie van het beleidsplan.



Het beleidsplan is in 2014 opgesteld met de kennis van toen. Tijdens de voorbereidingen is het wetsvoorstel 7 keer gewijzigd en zicht op budgetten was er nog niet. Het beleidsplan is vooral een beschrijving van de nieuwe situatie (wetswijzigingen).

Hoewel een beleidsplan meestal voor 4 jaar geldt, was bij de start van WerkSaam het idee dat het beleidsplan niet 4 jaar mee zou gaan, omdat landelijk en in de uitvoering alles nog in beweging is. De termijn is daarom niet vastgesteld.

In dit document wordt de periode 1 januari 2015 tot 1 juli 2016 geëvalueerd. Dit is de basis voor het opstellen van een nieuw beleidsplan.

Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag voor deze beleidsevaluatie luidt:

*"Draagt het beleid van WerkSaam bij aan
de participatie van cliënten/nuggers (naar vermogen) op de arbeidsmarkt
en
de juiste inkomensondersteuning aan de cliënten?"*

Deelvragen:

1. Wat zijn de gemaakte beleidskeuzes?
2. Wat zijn de resultaten van deze keuzes (feiten en cijfers)?
3. Wat zijn de ervaringen van medewerkers, cliënten en ketenpartners?
4. Wat gaat goed?
5. Waar zijn verbeteringen mogelijk?

Hoe is het onderzoek uitgevoerd?

De beantwoording van de onderzoeksvragen vond plaats door een projectteam, bestaande uit beleidsmedewerkers. Per beleidsveld bracht het projectteam de beleidskeuzes in beeld (gemaakte keuzes in het beleidsplan, de verordeningen en beleidsregels). Daarnaast maakte het projectteam een vragenlijst gebaseerd op het beleidsplan. Voor de beantwoording zijn vervolgens feiten en cijfers uit bestaande rapportages/documenten (zoals de jaarrekening, de half jaarrapportage, begrotingen en de Divosa-benchmark) gebruikt. Daarnaast benutte het projectteam specifieke cijfers uit het cliëntvolgsysteem.

Op 27 september nodigde het projectteam de medewerkers van WerkSaam, leden van de cliëntenraad en enkele ketenpartners samen uit bij WerkSaam om input te leveren voor de beleidsevaluatie. Hierbij luidde de vraag: hoe pakt het beleid in de praktijk uit, wat gaat goed en waar zijn verbeteringen mogelijk? Deze bijeenkomst leverde mooie inzichten op over hoe het beleid is ervaren. Bovendien kwamen er diverse tips naar voren gericht op de uitvoeringspraktijk. Deze reacties maken bij de diverse onderwerpen onderdeel uit van de beleidsevaluatie. De uitvoeringpunten neemt WerkSaam mee bij de evaluatie van het bedrijfsplan of pakken de betreffende afdelingen gelijk op.

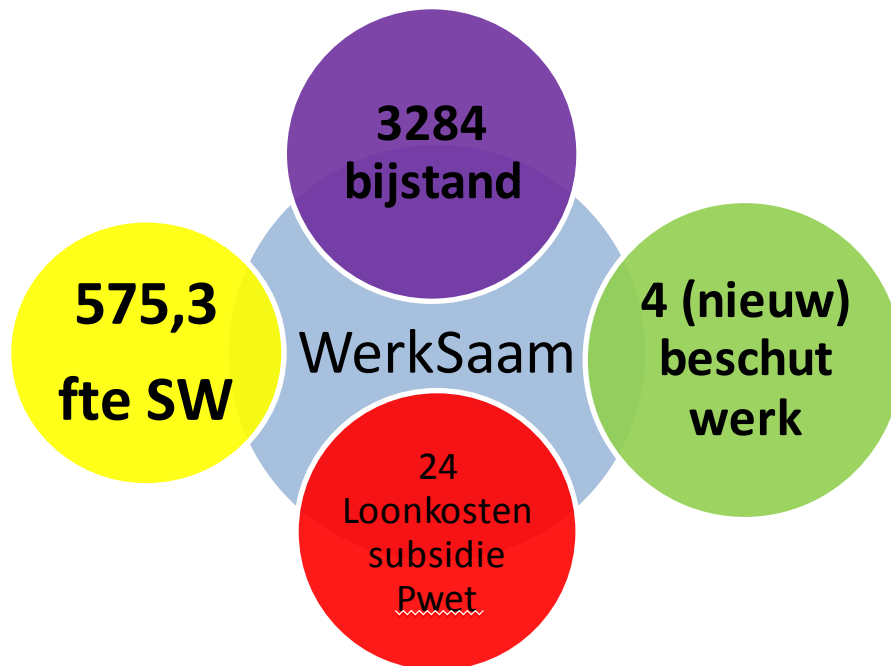
Op 12 oktober 2016 waren raadsleden uit Westfriesland welkom bij WerkSaam voor een bijeenkomst over de stand van zaken én een eerste blik op de beleidsevaluatie.

Resultaten

Algemeen

Alvorens per beleidsterrein in te zoomen op de verschillende onderdelen, beginnen we met een plaatje om te laten zien waar het nu allemaal om draait: de cliënten/doelgroepen van WerkSaam.

Per 1 juli 2016 ging het om:



WerkSaam en andere gemeenten/regio's

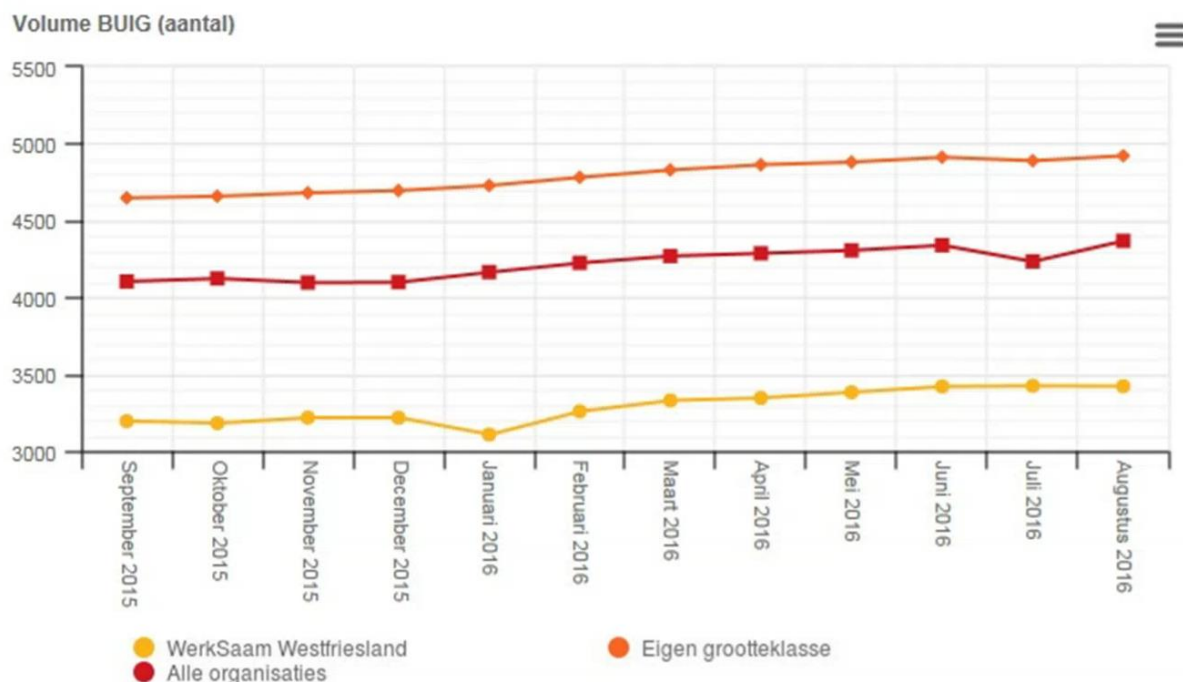
Het is interessant om de in- en uitstroom en redenen van uitstroom bij WerkSaam te vergelijken met die van andere gemeenten. De gegevens voor deze vergelijking komen uit de Divosabenchmark¹.

- De gele lijn is van WerkSaam
- De rode lijn is het gemiddelde van alle deelnemende gemeenten
- De oranje lijn is het gemiddelde van gemeenten/regio's met 150.000-250.000 inwoners. Dit zijn gemeenten/regio's die vergelijkbaar zijn met WerkSaam (regio Westfriesland had per 1 januari 2015: 208.348 inwoners)

¹ Divosa is de vereniging voor sociale diensten (www.divosa.nl)

Aantal uitkeringsgerechtigden

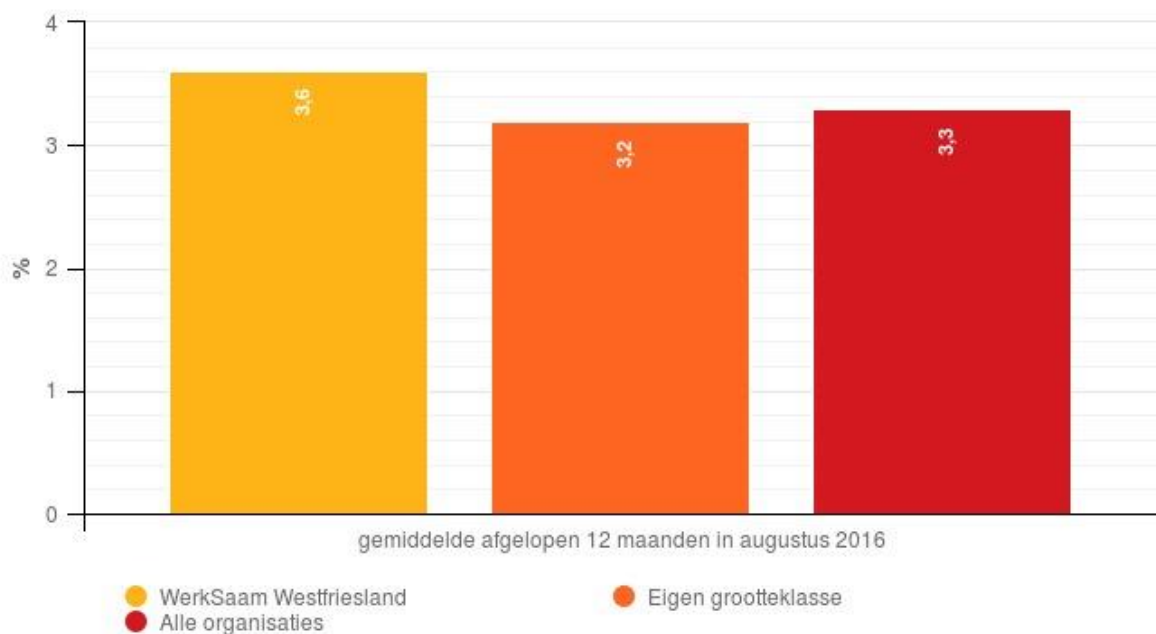
In vergelijking met gemeenten/regio's van gelijke grootte is het aantal uitkeringsgerechtigden in Westfriesland laag:



Instroom

De instroom bij WerkSaam was gemiddeld 0,4% hoger dan bij gemeenten/regio's van gelijke grootte.

Trendgrafiek: gemiddeld instroompercentage



De reden van instroom is bij cliënten verschillend.

Reden voor aanvraag uitkering	Aantal	Procentueel
Uitkering werkloosheid	376	17,2%
Andere oorzaak	337	15,4%
Taakstelling vluchtelingen	303	13,9%
Arbeid in dienstbetrekking / uitkering ziekte	260	11,9%
Beëindiging huwelijk / relatie	199	9,1%
Vanuit andere gemeente	173	7,9%
Zelfstandig beroep of bedrijf	156	7,1%
Beëindiging studie	86	3,9%
Ander inkomen	80	3,7%
Uitkering arbeidsongeschiktheid	54	2,5%
Dak en Thuisloos	44	2,0%
Oorzaak bij partner	42	1,9%
Uit detentie	32	1,5%
Niet-kunner	28	1,3%
Alimentatie	5	0,2%
Geaccepteerd werkleeraanbod	4	0,2%
Additionele arbeidsplaats	3	0,1%
Onvold.ink.kunst: arbeid/uitk. ziekte	3	0,1%

De top 4 redenen bestaan dus uit:

1. Werkloos en einde WW-uitkering
2. Vluchtelingen die nog geen werk hebben en geen inkomen
3. Deeltijd werk en/of deels ziekte-uitkering
4. Beëindiging van een relatie en geen werk/inkomen hebben

Omdat een groot deel van de instroom bestaat uit cliënten die de maximale WW-periode hebben doorlopen en geen werk hebben gevonden, onderzoekt WerkSaam (oktober 2016) welke mogelijkheden er zijn om samen met UWV instroom in de bijstand te voorkomen.

Uitstroom

De uitstroom bij WerkSaam was gemiddeld 0,2% hoger dan bij gemeenten/regio's van gelijke grootte.

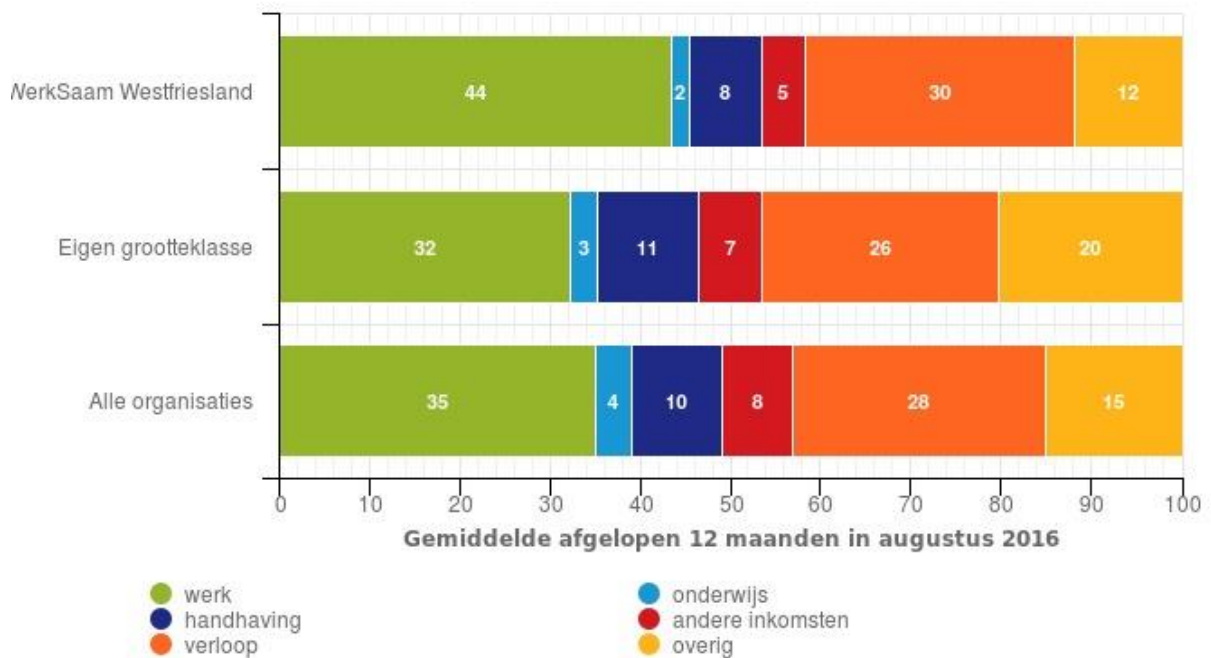
Trendgrafiek: gemiddeld uitstroompercentage



Reden van uitstroom

WerkSaam heeft in vergelijking met gemeenten van gelijke grootte de hoogste uitstroom naar werk (44%):

Trendgrafiek: redenen beëindiging uitkeringen



Clïëntparticipatie

1. Wat waren de beleidskeuzes in Westfriesland?

Het beleid over cliëntparticipatie ligt vast in:

- Het beleidsplan
- Verordening cliëntenparticipatie

In de bijlage vindt u een samenvatting van de gemaakte beleidskeuzes.

2. Wat zijn de resultaten en ervaringen?

De Participatiewet vermeldt dat WerkSaam cliënten of hun vertegenwoordigers betreft bij de uitvoering van deze wet. De gemaakte beleidskeuzes staan beschreven in de "Verordening cliëntenparticipatie". Het gaat hierbij om:

- hoe de cliëntenraad wordt bijgestaan;
- hoe nieuwe leden toetreden;
- wat het doel is van de cliëntenraden;
- over welke faciliteiten de cliëntenraad kan beschikken.

Na de start van WerkSaam op 1 januari 2015 werd er een cliëntenraad geformeerd. Na afronding van de selectieprocedure kwam de cliëntenraad voor het eerst bijeen in maart 2015. Vervolgens (tot 1 juli 2016) vergaderde de cliëntenraad 14 keer (8x in 2015 en 6x in 2016).

De cliëntenraad geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het bestuur over beleidsvoorstellen. Over de periode maart 2015 tot 1 juli 2016 verstrekten de cliëntenraad 13 adviezen, waarvan 11 positief en 2 met het verzoek om aanpassingen of het beantwoorden van vragen. De cliëntenraad constateert dat WerkSaam serieus omgaat met hun adviezen en WerkSaam een beleidsvoorstel aanpast als de cliëntenraad dit vraagt in een advies.

Een ambtelijk secretaris vanuit WerkSaam zorgt voor de administratieve ondersteuning van de cliëntenraad. De samenwerking met de ambtelijk secretaris ervaart de cliëntenraad als uitstekend. Zij weten elkaar te vinden en bovendien wordt er snel en in een ontspannen sfeer gewerkt.

Tijdens de vergaderingen is er steeds een vaste vertegenwoordiging van de afdeling Beleid aanwezig. Ook de directeur is meestal aanwezig. De cliëntenraad waardeert deze aanwezigheid. Het contact met de directeur is goed en opbouwend. Zij geeft de raad het gevoel gewaardeerd te worden. Ook de inbreng van de afdeling Beleid ervaart de cliëntenraad als zeer positief en nuttig.

Verder bestaat er goed contact binnen WerkSaam (o.a. Communicatie, Receptie, afdeling P&C, OR). Tenslotte onderhield de cliëntenraad de afgelopen periode ook goed contact met meerdere doelgroepen uit hun achterban. Zowel de cliëntenraad als de doelgroepen voelden zich daarbij serieus genomen door WerkSaam. Om redenen van privacy blijft het echter moeilijk om met de relatief grootste groep, de bijstandsgerechtigden, in contact te komen.

De afdeling Beleid vindt dat de samenwerking met de cliëntenraad goed verloopt. De cliëntenraad bestaat uit een plezierige, maar kritische groep mensen die vol overgave hun werk doen. De cliëntenraad geeft duidelijke adviezen aan het bestuur. Het is goed om aanwezig te zijn bij de vergaderingen. Niet alleen om de raad te voeden met informatie over beleidsvoorstellen, maar ook om te horen wat er speelt bij hun en/of de achterban. Deze geluiden zijn zinvol.

De cliëntenraad wil een afspiegeling zijn van het regionale cliëntenbestand bij WerkSaam. Ook zouden zij graag een adviserende rol krijgen op het gebied van dienstverlening. En dus niet alleen bij beleidsvoorstellen. Bij enkele leden van de cliëntenraad leeft soms het gevoel dat niet alle benodigde informatie boven tafel komt om tot een goed advies te komen.

Algemene conclusie cliëntparticipatie

De verordening voldoet. De cliëntenraad voelt zich serieus genomen en WerkSaam maakt gebruik van de adviezen die de cliëntenraad geeft.

Re-integratie/werk

1. Wat waren de beleidskeuzes in Westfriesland?

Het Beleid over re-integratie ligt vast in:

- Het beleidsplan
- Re-integratieverordening
- Beleidsregel Reiskostenvergoeding en verwervingskosten
- Beleidsregel Tegemoetkoming kosten kinderopvang
- Beleidsregel Uitstroompremie naar werk
- Beleidsregel Loonkostensubsidie WerkSaam Westfriesland

In de bijlage vindt u een samenvatting van de gemaakte beleidskeuzes.

2. Wat zijn de resultaten en ervaringen?

Uitstroom en plaatsingen

In de periode 1 januari-2015 tot 1 juli 2016:

- beëindigde WerkSaam van 639² cliënten de uitkering vanwege de uitstroom naar werk;
- realiseerde WerkSaam 802 (502 in 2015 en 299 in de 1^e helft 2016) plaatsingen op werk. Dit leidde niet altijd tot uitstroom; het gaat ook om herplaatste SW-ers en bijstandsgerechtigden die in deeltijd aan de slag gaan en dus niet volledig uitstromen.

De ervaring leert dat de "match" tussen vraag en aanbod niet altijd snel te maken is. Met steeds meer inzet van "jobcarving"³ vindt aanpassing plaats van vacatures, waardoor vacatures in beeld komen voor cliënten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het realiseren van een plaatsing is arbeidsintensief; het vergt gemiddeld vier bemiddelingen. Om plaatsingen te realiseren, zet WerkSaam diverse instrumenten en activiteiten in.

3. Instrumenten en activiteiten

Werkgeversdienstverlening

Vóór de start van WerkSaam bestond op kleine schaal al een gezamenlijke werkgeversbenadering tussen (toen nog) Op/maat, gemeenten en UWV. WerkSaam profiteert, zeker in vergelijking met gemeenten uit andere regio's, van de toen gelegde contacten met bedrijven. Contacten, die WerkSaam in 2015 en 2016 verder uitbreidde en uitbouwde.

Medio 2016 heeft WerkSaam actief contact met 557 bedrijven. In 2015 zorgde het gezamenlijke Werkgeversservicepunt (WSP) van UWV en WerkSaam voor 1.387 vacatures/baanopeningen. De basisgedachte bij het benaderen van bedrijven luidt: zoek de samenwerking en voldoe aan de

² Bron: Civision

³ Functiecreatie of jobcarving; functies die geschikt zijn of geschikt te maken zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. Vacatures worden gescreend op taken die een cliënt met een arbeidsbeperking kan uitvoeren.

vraag en behoefte van de werkgever. Dus niet dreigen met een quotumwet en sancties als werkgevers het plaatsen van mensen met een arbeidshandicap (nog) niet zien zitten.

Binnen het regionaal werkbedrijf (de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord) is gekozen voor de Smaakmakerscampagne. Bedrijven die zich willen inzetten voor de plaatsing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen de titel "Smaakmaker". Met de Smaakmakers gaat het goed. Regelmatig nemen bedrijven zelf contact op met de vraag hoe ze Smaakmaker kunnen worden! WerkSaam organiseert MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) netwerkbijeenkomsten als platform voor werkgevers om met elkaar van gedachten te wisselen om zo het sociaal ondernemen in Westfriesland een extra impuls te geven. In de gehouden evaluatie⁴ geven werkgevers aan dat zij deze MVO initiatieven zeer waarderen. Rode draad hierbij is ook de wens om dit platform niet verder uit te breiden buiten Westfriesland. Ook willen werkgevers toe naar twee netwerkborrels per jaar en meerdere kleinere bijeenkomsten waarbij werkgevers de tijd krijgen om met elkaar in gesprek gaan over maatschappelijk verantwoord ondernemen. WerkSaam neemt deze aanbevelingen ter harte.



Naast de titel "Smaakmaker" kent WerkSaam nog een "keurmerk". Als bedrijven daadwerkelijk 5% mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben, worden ze Proud Partner. Ze ontvangen dan tijdens een feestelijke MVO bijeenkomst een keurmerkschildje. In 2015 zijn er 14 schildjes uitgereikt en in de eerste helft van 2016 kwamen daar nog eens 10 schildjes bij. Ook gemeenten in Westfriesland ontvingen het keurmerkschild. Bovendien tekenden een paar gemeenten het convenant, op weg naar het Proud Partnerschap.

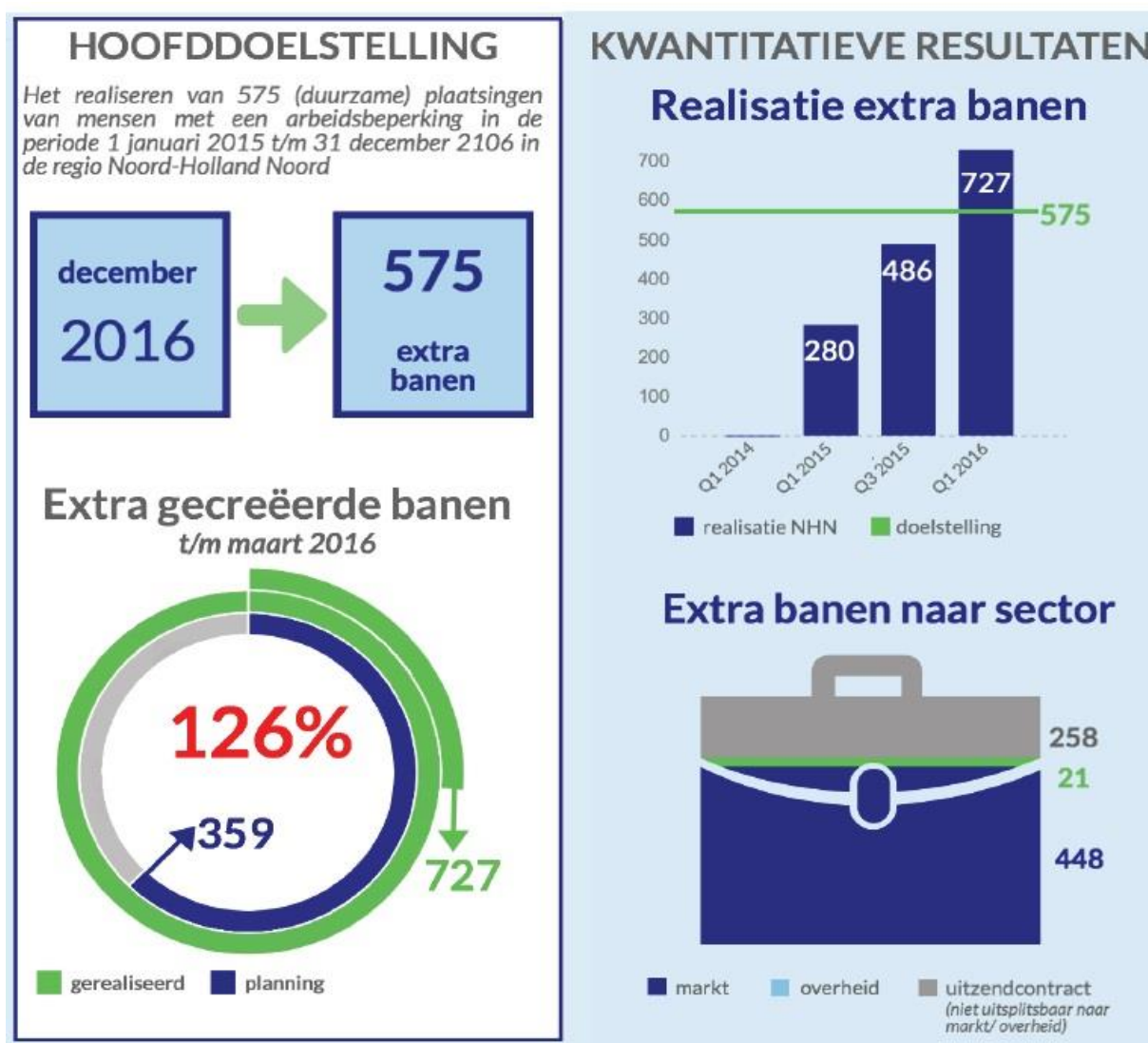
Conclusie: De aanpak en benadering richting werkgevers om samen te kijken naar wensen en mogelijkheden werpt vruchten af. Het zoeken naar samenwerking en verbinding is de uitdaging.

⁴ Bijeenkomst in juni 2016 met "Proud Partners"

Garantiebanen/banenafsprak/doelgroepregister

Sinds 2015 gelden de Wet Banenafpraak en het quotum arbeidsbeperkten. De banenafpraak houdt in dat werkgevers tot 2025 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking (125.000) realiseren; in totaal 100.000 banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Als deze vrijwillige afspraak tussen kabinet en werkgever te weinig banen oplevert, treedt de quotumregeling alsnog in werking.

De arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord behaalde zijn doelstellingen voor de banenafpraak al voor december 2016. Van de geplande 575 extra banen realiseerde deze regio er na het eerste kwartaal 2016 al 727.⁵



De mensen uit de doelgroep komen bij het UWV in een doelgroepregister te staan. Bij een indicatie bekijkt het UWV of de persoon in staat is het minimumloon te verdienen.

⁵ Bron: Regionaal werkbedrijf NHN (www.rpa-nhn.nl)

WerkSaam

Het UWV ontving in totaal 226 aanvragen voor een doelgroepverklaring; 188 personen kregen een indicatie, van 38 personen wees het UWV het verzoek om een indicatie af. In 2015 verzorgde WerkSaam voor 42 personen met een indicatie een plaatsing op betaald werk. In het eerste half jaar 2016 ging het om 27 personen (inclusief de maand augustus 2016), waarmee het aantal plaatsingen uitkomt op totaal 69 personen.

Conclusie: Er bestaat voor WerkSaam bij de uitvoering van de het doelgroepregister geen beleidsvrijheid. De realisatie in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord ligt op koers.

Trajecten Arbeidsfit en arbeidsgroei (voorheen trajecten “met behoud van uitkering”)

In veel gevallen blijkt de stap naar de reguliere arbeidsmarkt nog niet haalbaar, bijvoorbeeld als een cliënt over weinig of geen werkervaring beschikt, langere tijd niet heeft gewerkt of sprake is van een handicap. In dat geval bestaat er de mogelijkheid om intern of bij een werkgever mensen in te zetten. Dit houdt in dat een cliënt voor een bepaalde tijd aan de slag gaat, terwijl de uitkering doorloopt. Het gaat daarbij om het opdoen van algemene werkervaring, vaak in eerste instantie op afdeling Verpakken. Of het gaat om het (weer) leren werken in een arbeidsrelatie ten einde de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Na een oriëntatieperiode op afdeling Verpakken volgt, wanneer toeleiding naar regulier betaald werk nog niet mogelijk is, vaak doorstroming naar een ander Leer-werkbedrijf plaats, waar meer specifieke beroepsvaardigheden kunnen worden ontwikkeld.

Vanaf 2015 spreken we hierbij niet langer over MBU-trajecten, maar over Trajecten Arbeidsgroei en Arbeidsfit. Dit omdat het niet alleen gaat om het leveren van productie, maar ook omdat de werkzaamheden deel uitmaken van een individueel re-integratietraject met persoonlijke begeleiding en aanvullende voorzieningen als bijvoorbeeld sollicitatietraining en scholingsmogelijkheden.

Het aanbieden en uitvoeren van trajecten voor veelal cliënten met een uitkering behoorde al geruime tijd tot de activiteiten van Op/maat, maar vertoont met de komst van WerkSaam wel een andere dynamiek. Daar waar Op/maat voorheen meer op afstand zat, is er nu een veel directere verbinding met de regisseur van deze trajecten: de arbeids- of ontwikkelcoach van WerkSaam. Met als resultaat betere trajecten voor en begeleiding van de cliënten.

Leer-werkbedrijven

WerkSaam beschikt over vijf Leer-werkbedrijven in diverse marktsegmenten:

- Buitenruimteservice
- Catering
- Documentservice
- Schoonmaak
- Post
- Verpakken

Met deze variëteit aan Leer-werkbedrijven beschikt WerkSaam over de mogelijkheid om uitkeringsgerechtigden te ontwikkelen in een vakgebied waar de interesse naar uitgaat, een vakgebied dat het best aansluit op de competenties van de cliënt en dat de beste kansen op regulier betaald werk biedt.

Voorheen richtten de verschillende activiteiten en bedrijfsvoering zich met name op de uitvoering van werk door WSW ge-indiceerden. WerkSaam zet in op de training van leidinggevenden voor de omgang met nieuwe doelgroepen, zoals werkzoekenden met een uitkering ingevolge de Participatiewet en niet-uitkeringsgerechtigden. Ook probeert WerkSaam continu de Leer-werkbedrijven beter te laten aansluiten bij de reguliere markt.

Het aanbieden van leer-werktrajecten in deze omgeving zal de overgang van cliënten naar de arbeidsmarkt vergemakkelijken. Binnen deze leer-werktrajecten bestaat ook de mogelijkheid om specifieke certificaten te behalen.

Een probleem bij de Leer-werkbedrijven is de opkomst/aanwezigheid van deelnemers. Dit doet zich vooral voor bij het Leer-werkbedrijf Verpakken. Het Leer-werkbedrijf Verpakken vormt meestal de opstap voor cliënten in de bijstand om werkervaring en/of arbeidsritme op te doen. Cliënten die goed presteren bij Verpakken stromen vaak door naar een ander Leer-werkbedrijf.

In 2015 vond een pilot plaats, waarbij met de inzet van handhaving controle plaatsvond op afwezigheid. Het probleem verplaatste zich vanaf dat moment van ongeoorloofde afwezigheid zonder afbericht naar ziekmelding. Dit probleem vraagt om een verdere aanpak.



Naast interne trajecten heeft WerkSaam ook Arbeidsgroei en Arbeidsfit bij reguliere werkgevers. Hiervoor sluit WerkSaam convenanten met deze werkgevers af om ervoor te zorgen de kaders waarbinnen de werkzaamheden plaatsvinden helder zijn en er afspraken zijn over doorstroom naar reguliere plaatsingen. WerkSaam evalueert deze afspraken met werkgevers periodiek.

WerkSaam streeft ernaar om trajecten Arbeidsgroei en Arbeidsfit maximaal voor 6 maanden in te zetten. Dit gebeurt bij zowel de eigen Leer-werkbedrijven als bij externe werkgevers. In de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 maakte WerkSaam **491** keer gebruik van deze trajecten. Met deze inzet stroomden vervolgens 266 personen door naar een ander Leer-werkbedrijf. Uiteindelijk zijn in de periode 1 januari 2015 tot 1 juli 2016 **267 (54%)** uitkeringsgerechtigden na een traject Arbeidsgroei of Arbeidsfit uitgestroomd naar regulier betaald werk. Op 1 juli 2016 bedroeg het aantal lopende

Arbeidsgroei- en Arbeidsfit-trajecten **395**. De uitstroomcijfers van deze cliënten zullen in de loop van 2016 blijken.

Door actief te zijn in een Arbeidsgroei- of Arbeidsfittraject heeft de cliënt vaak nieuwe vaardigheden aangeleerd en zijn positie op de arbeidsmarkt verstevigd.

Conclusie: Uit de cijfers blijkt dat de Arbeidsgroei- en Arbeidsfit-trajecten veel gebruikte en waardevolle instrumenten zijn voor WerkSaam. Verzuimpreventie en het evalueren van de trajecten intern en extern verdient ook in de komende periode extra aandacht.

Jobcoaching

De Participatiewet bepaalt dat de aanspraak bij arbeidsinschakeling kan bestaan uit persoonlijke ondersteuning, bijvoorbeeld op de werkplek in de vorm van jobcoaching. Deze voorziening zorgt er mede voor dat een werknemer uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever terecht kan. Het gaat vaak om ondersteuning op vaste tijden, gedurende een langere periode en gebeurt met name bij personen die gebruik maken van loonkostensubsidie. Voor de SW -doelgroep geldt jobcoaching standaard na plaatsing. Soms wordt job-coaching groepsgewijs aangeboden.

Conclusie: Het beleidsplan vermeldt dat: “de regels voor het inzetten van jobcoaching worden vastgelegd in een verordening”. Deze verordening is er niet. Er bestaat ook geen wettelijke verplichting om een dergelijke verordening vast te stellen en vooralsnog is daar ook geen behoefte aan. Maatwerk is het credo en biedt praktisch het meeste houvast.

Uitstroompremie

In de periode 1 januari 2015 tot 1 juli 2016 verstrekte WerkSaam 24 keer een eenmalige uitstroompremie van € 1.000. Deze premie wil cliënten extra prikkelen om niet langer afhankelijk te zijn van de bijstand. Door aan het werk te gaan of om als zelfstandig ondernemer in het levensonderhoud te voorzien. De premie helpt ook om het negatieve effect van werkaanvaarding en zelfstandig ondernemerschap op te vangen: de armoedeval.

Of de premie echt een positieve prikkel biedt, is nog maar de vraag. Allereerst weten de meeste cliënten niet altijd van het bestaan af en gaat er dus ook geen prikkel vanuit. Mochten cliënten wel afweten van de uitstroompremie, dan blijft de vraag: gaat het om een positieve of negatieve prikkel. Er bestaat immers een drempel voor de toekenning: je moet eerst 2 jaar in de bijstand zitten. Cliënten zouden dus kunnen redeneren: ik wacht tot ik 2 jaar in de uitkering zit en ga daarna pas echt mijn best doen om aan het werk te komen. Daarnaast moet een baan wel lonend zijn om zo uitgaven die samenhangen met werk te kunnen bekostigen. Naast de armoedeval gaat het om de kosten woon-werkverkeer of de aanschaf van een fiets. Bij ongeveer 30 plaatsingen per jaar verstrekt WerkSaam een E-bike aan de cliënt voor het woon-werkverkeer. Dan vervalt de uitstroompremie.

Tijdens de evaluatiebijeenkomst gaven collega's als input mee dat de uitstroompremie nu alleen geldt bij uitstroom naar ongesubsidieerde arbeid. Dit is niet "fair" voor de cliënten met een arbeidsbeperking. Waarom verdienen deze cliënten geen premie bij uitstroom?

Conclusie: Cliënten worden na uitstroom met kosten geconfronteerd. Dan is de uitstroompremie van toegevoegde waarde. Om de uitstroompremie als positieve prikkel in te zetten, moet de cliënt op het juiste moment geïnformeerd worden. Daarnaast zou de uitstroompremie ook een prima instrument zijn voor cliënten die vanwege hun arbeidsbeperking niet het minimum loon kunnen verdienen.

De uitstroompremie wordt heroverwogen in het nieuw beleidsplan. Wellicht moet er ruimte komen voor meer maatwerk.



Couleur locale

Bij de besluitvorming over het bedrijfsplan luidde de afspraak dat er binnen het gezamenlijke beleid ruimte moest bestaan voor eigen invulling door de deelnemende gemeenten. Binnen de beschikbare middelen reserveert WerkSaam jaarlijks maximaal 10% van de re-integratiemiddelen uit het participatiebudget voor specifieke gemeentelijke wensen ten aanzien van doelgroepen. Deze zogenaamde jaarlijkse 'projectenpot' biedt individuele gemeenten extra mogelijkheden voor hun eigen inwoners. Het is aan gemeenten zelf om, als zij dit willen, hier projecten voor in te richten, al dan niet samen met WerkSaam. Maken gemeenten geen gebruik van de couleur locale, dan zet WerkSaam dit budget in voor reguliere participatie- en re-integratietrajecten. Deze evaluatie gaat inhoudelijk niet in op de couleur locale.

In 2015 maakten de regiogemeenten weinig gebruik van deze voorziening. Alleen de gemeente Hoorn besteedde een bedrag (€ 6.000) in het kader van "couleur locale". Inmiddels liggen er vanuit alle gemeenten verzoeken om projecten/activiteiten te bekostigen met hun couleur locale. Voor 2016 is een bedrag van €347.000,- beschikbaar voor de zeven gemeenten.

De voorlopige verdeling en inzet van het couleur locale budget zien er als volgt uit:

- Enkhuizen/€ 41.261 (Sailwise)
- Medemblik/€ 42.394 (ZoWh@t, Wet taaleis, begeleiding vergunninghouders)
- Hoorn/€ 211.930 (hoogopgeleide vluchtelingen, laaggeletterden, Wet taaleis)
- Opmeer/€ 6.993 (taalmaatjes)
- Koggenland/€ 9.400 (intentie om het bedrag in te zetten voor vergunninghouders)
- Stede Broec/€ 24.886 (Van de Straat)
- Drechterland/ € 10.311 (inzet voormalig WIW)

De cliëntenraad heeft moeite met couleur locale en extra taken, omdat dit zorgt voor verschillen qua aanbod en ondersteuning richting cliënten. Ook voor WerkSaam is dit in de communicatie richting cliënten lastig.

Conclusie: De couleur locale is bedoeld om de betrokkenheid van de raden bij het re-integratiebeleid te behouden. Nu de gemeenten de mogelijkheden van couleur locale hebben ontdekt, verwacht WerkSaam dat de gemeenten ook in 2017 dit budget zullen benutten. Het is daarbij niet vanzelfsprekend dat WerkSaam als uitvoerder van deze plaatselijke projecten fungeert. In de praktijk zorgen couleur locale en extra taken vanuit gemeenten voor verschil in aanbod en ondersteuning van cliënten binnen Westfriesland.

Loonkostensubsidie

Landelijk gezien geldt loonkostensubsidie (lks) als hét instrument van de Participatiewet om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen bij werkgevers. Langdurige inzet is een optie, zolang er bij de kandidaat verminderde loonwaarde bestaat en (niet onbelangrijk) zolang de werkgever het dienstverband continueert.

WerkSaam startte in 2015 met de plaatsing van cliënten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Cliënten met een grotere afstand wil WerkSaam eerst goed in beeld hebben. Op basis van een plan van aanpak en na arbeidsontwikkeling tracht WerkSaam vervolgens cliënten te plaatsen bij een werkgever. Tot 1 juli 2016 heeft WerkSaam 24 kandidaten met loonkostensubsidie geplaatst.

De subregio's in Noord-Holland Noord kennen bij het gebruik van lks een verschil in aanpak en prioritering. De regio *Noord-Kennemerland (Alkmaar)* gebruikt lks nadrukkelijk voor cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daardoor realiseerde deze subregio tot 1 juli 2016 met lks meer plaatsingen (180). In de regio *Noordkop* gaat het om 6 plaatsingen met loonkostensubsidie in deze periode. Genoemde subregio gebruikt lks uitsluitend voor cliënten uit het doelgroepregister (banenafpraak). Deze keuze is in Westfriesland en Noord-Kennemerland niet gemaakt. Beide

subregio's zetten lks ook in voor kandidaten met een verminderde loonwaarde die niet vallen onder de banenafpraak. Het gaat daarbij om kandidaten die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en waar loonkostensubsidie juist het verschil kan maken.

Ervaringen met lks

De ervaringen met lks zijn positief. Het instrument lks draagt zonder meer bij aan de participatie van onze cliënten op de arbeidsmarkt. Een belangrijk verbeterpunt is dat het gebruik van lks pas mogelijk is bij een dienstverband van minimaal 6 maanden. Dit betekent dat seizoenswerk en andere tijdelijke contracten buiten de boot vallen. Dit sluit niet aan bij de filosofie van WerkSaam: *"elke gewerkte dag is er een"*.

Tijdens de evaluatiebijeenkomst bleek dat voor vergunninghouders met enkel een taalprobleem lks niet mogelijk is. Om werkgevers over de streep te trekken om deze groep een kans te geven, is een ander instrument nodig. Mogelijk geldt dit ook voor andere cliënten met taalproblemen (bijvoorbeeld analfabeten).

Blik op de nabije toekomst

Diverse ontwikkelingen vragen beleidsmatig de aandacht:

1. Kaders voor het gebruik van lks voor jongeren uit het pro/vso onderwijs.

Vaak ontvangen zij geen bijstand of een uitkering omdat deze jongeren gewoon werken. Het gaat om jongeren die vanuit onderwijs op werk zijn geplaatst waarbij de werkgever twee jaar recht heeft op premiekorting en een no riskpolis. Als deze periode voorbij is, zal de werkgever voor verlenging van het dienstverband, bij WerkSaam aankloppen voor loonkostensubsidie. Anders komt de verlenging op het spel te staan. Naar verwachting komen zo'n 180 jongeren jaarlijks in aanmerking voor lks.

2. Inzet van forfaitaire lks.

WerkSaam mag sinds juli 2016 anticiperen op de komende wetswijziging van de Participatiewet (1 januari 2017). De forfaitaire lks bestaat uit een vast percentage van 50% van het wettelijk minimumloon gedurende maximaal 6 maanden. Het doel van de wetgever is om zonder loonwaardemeting vooraf snel te kunnen plaatsen (gunstig voor werkgever, werknemer en WerkSaam) om zo uitstroom te realiseren. Bij voorzetting van het dienstverband, kan WerkSaam vervolgens lks toekennen op basis van de werkelijke loonwaarde van de werknemer. In het positieve scenario heeft de werknemer dan na 6 maanden met loonkostensubsidie gewerkt en bestaat er een hogere loonwaarde dan bij de start.

Conclusie: Loonkostensubsidie is een waardevol instrument. De verwachting is dat de inzet zal toenemen. Het is zinvol de gesignaleerde knelpunten (arbeidscontact minimaal 6 maanden, de inzet voor werkende jongeren en cliënten met een taalachterstand) weg te nemen.

SROI

SROI is een afkorting van Social Return on Investment. Bij aanbestedingen stellen gemeenten, eisen aan hun opdrachtnemers (bedrijven/instellingen) om een deel van de aanneemsom te

benutten voor het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld voor de cliënten van WerkSaam (bijstandsgerechtigden, jongeren) of het UWV. En niet zonder resultaat. Sinds 1 januari 2013 leveren werkgevers met SROI⁶ een wezenlijke bijdrage:

Plaatsingen vanuit de Participatiewet	33 personen (22,9 fte)
Plaatsingen vanuit WW (UWV)	76 personen (42,9 fte)
Stageplaatsen	88 personen

Deze plaatsingen zorgen voor uitstroom uit de bijstand. Door uitstroom uit de WW vindt geen instroom in de bijstand plaats. Ook het bieden van stageplaatsen, waardoor jongeren hun studie kunnen afmaken en een startkwalificatie behalen, biedt meer kansen op de arbeidsmarkt en zorgt daarmee indirect voor minder instroom in de bijstand. Er zijn ook plaatsingen gerealiseerd uit de Wajong en Wia-doelgroep. Deze plaatsingen hebben geen impact op de bijstandspopulatie van WerkSaam.

SROI mag niet ten koste gaan van het huidige personeelsbestand. Bij (kleine) werkgevers die SROI niet kunnen invullen met personeel zoeken partijen naar andere invulling, zoals het geven van opdrachten aan WerkSaam, zodat kandidaten uit de doelgroep toch werkervaring kunnen opdoen.

Conclusie: Hoewel niet bekend is in hoeverre de gegunde partijen zonder SROI verplichting ook deze kandidaten had aangenomen, is het aannemelijk dat SROI bijdraagt aan uitstromen van bijstandsgerechtigden en het voorkomen van instroom. Het is in ieder geval een goed instrument om in gesprek te komen met werkgevers/opdrachtgever en samen te kijken naar de mogelijkheden.

Participatieladder/doelladder

In 2014 bij de vaststelling van de Blauwdruk (de basis voor de komst van WerkSaam) viel de keuze op een indeling in cliëntgroepen op basis van verdien capaciteit. Dat zag er als volgt uit:

Groep	Karakter	Verdien capaciteit (gemiddeld)	Ondersteuningsdoel
1	Tijdelijk	>100% (100%)	Voorkomen instroom
2	Tijdelijk	80%-100% (90%)	Beperken uitkeringsduur
3a	Duurzaam	40%-80% (60%)	Benutten verdien capaciteit (regulier)
3b	Duurzaam	20%-40% (30%)	Benutten verdien capaciteit (beschut)
4	Tijdelijk / duurzaam	<20% (0%)	Overdracht naar zorgketen

⁶ Bron: lijst coördinator SROI Westfriesland

Na de start van WerkSaam bleek de gekozen indeling niet praktisch. Dat komt voornamelijk omdat de door WerkSaam gehanteerde dienstverlening aan cliënten niet samenhangt met verdien capaciteit, maar met afstand tot de arbeidsmarkt. Een cliënt die op korte termijn plaatsbaar is, komt bij de afdeling Arbeidsbemiddeling terecht. Een cliënt daarentegen die zich nog moet ontwikkelen komt terecht bij Arbeidsontwikkeling waarbij de verdien capaciteit niet maatgevend is.

De participatieladder is een landelijk instrument om de huidige afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen bepalen. De doelladder kent dezelfde treden als de participatieladder, maar geeft informatie over het toekomstperspectief van een cliënt. Als een cliënt bijvoorbeeld op dit moment in trede 3 zit en de verwachting is dat hij/zij zonder ondersteuning aan het werk komt, dan plaatst WerkSaam de cliënt in doelladder 6.

De combinatie participatieladder/doelladder geeft een completer beeld van de cliënt nu en in de nabije toekomst. De Participatieladder kent 6 treden:

- 1: geïsoleerd
- 2: sociale contacten buitenshuis
- 3: deelname georganiseerde activiteiten
- 4: onbetaald werk
- 5: betaald werk met ondersteuning
- 6: betaald werk

Van de meeste cliënten is de trede op de ladder vastgesteld.

Aantal trede participatieladder per 1 oktober 2016	
Trede participatieladder	Aantal per trede
Geen trede ingevuld	2
1	365
2	979
3	952
4	493
5	378
6	43
Nader te bepalen	1
Totaal	3213

Aantal per doeltrede participatieladder	
Doeltrede	Aantal per doeltrede
Geen trede ingevuld	2
1	44
2	177
3	148
4	357
5	283
6	753
Nader te bepalen	1.449*
Totaal	3213

*De omzetting van participatieladder naar doelladder is nog niet afgerond.

In de eerste anderhalf jaar besteedde WerkSaam veel tijd en energie aan het actualiseren van de participatieladder. Voor de re-integratie cliënten gebeurde dat in de contacten met de arbeidscoaches en de ontwikkelcoaches. Voor de zorgcliënten (cliënten op de treden 1 en 2) is eind 2015 een project door externe bureaus uitgevoerd om de trede op de ladder te actualiseren.

Belangrijk is dat de positie op de ladder een dynamisch gegeven is. Veranderingen in de situatie van de cliënt kunnen snel tot een gewijzigde positie op de ladder leiden. Activering door aanvaarding van betaald of onbetaald werk kan snel leiden tot stijging op de ladder, maar andersom kan het verlies van werk, maar ook een tekort aan aandacht voor de cliënt in de bijstand, resulteren in een daling op de ladder.

Conclusie: De participatieladder is geen beleidsmatig onderwerp, maar vooral een instrument dat inzicht biedt waar de cliënt nu staat en wat de verwachte perspectieven zijn. De geïntroduceerde doelladder maakt duidelijk waar de cliënt begeleiding krijgt bij WerkSaam (richting werk, of eerst ontwikkeling of bij de gemeente (als zorgcliënt)).

Plan van aanpak

De Participatiewet verlangt voor jongeren tot 27 jaar een Plan van Aanpak, dat de stappen vermeldt richting arbeidsinschakeling. WerkSaam besloot in 2015 dat niet alleen jongeren een dergelijk Plan van Aanpak krijgen, maar alle cliënten. Halverwege 2016 beschikte 81% van alle cliënten over een dergelijk plan. Met de kanttekening dat zorgcliënten een summier Plan van Aanpak krijgen, omdat arbeidsinschakeling niet centraal staat.

Het Plan van Aanpak is een besluit (cliënten ontvangen een beschikking) en staat daarmee ook open voor bezwaar en beroep. Op het moment dat een cliënt zich niet aan de gemaakte afspraken houdt, kan WerkSaam bij het overwegen en opleggen van een maatregel ook teruggrijpen de afspraken in het Plan van Aanpak.

In de periode van 1 januari 2015 tot 1 juli 2016 stelde de afdeling Arbeidsbemiddeling 1.264 Plannen van Aanpak op. De uitstroom over deze periode bedroeg 357. In dezelfde periode stelde de afdeling Arbeidsontwikkeling 1.365 Plannen van Aanpak op. De uitstroom na Plan van Aanpak Arbeidsontwikkeling bedroeg over deze periode 176⁷.

Begin 2016 besloot WerkSaam om de interne werkprocessen aan een LEAN-traject te onderwerpen. Het Plan van Aanpak is daarbij één van de hoofdprocessen. De reden hiervoor is om de kwaliteit van de Plannen van Aanpak te verbeteren.

Conclusie: Het Plan van Aanpak is geen beleidsmatig onderwerp, maar vooral een praktisch instrument om de mogelijkheden en kansen van cliënten in beeld te krijgen.

Zoektijd

De zoektijd is de periode tussen het moment dat een persoon zich meldt bij WerkSaam en het moment dat de bijstandsaanvraag wordt ingediend. In deze periode (zoektijd) dient de melder actief werk te zoeken. In de zoektijd kan WerkSaam voorzieningen aanbieden, zoals een sollicitatietraining. Het is een instrument dat in andere gemeenten zijn nut bewezen heeft als het gaat om het beperken van de instroom.

De zoektijd van 4 weken is wettelijk verplicht voor jongeren tot 27 jaar. In het beleidsplan staat dat deze zoektijd ook voor personen ouder dan 27 jaar geldt, behalve voor cliënten waarbij direct duidelijk is dat er een dusdanige afstand tot de arbeidsmarkt bestaat dat het opleggen van een zoektijd geen zin heeft. De uitkering werd altijd met terugwerkende kracht tot de datum van melding toegekend.

Medio 2015 heeft het MT van WerkSaam besloten om de zoektijd (>27 jaar) af te schaffen omdat:

- WerkSaam cliënten gelijk wil oppakken richting werk;
- WerkSaam niet over eigen cijfers beschikt die het nut van de zoektijd onderbouwen ;
- Het verstrekken van voorschotten tijdens de zoektijd bewerkelijk is.

Conclusie: WerkSaam heeft een hogere instroom dan vergelijkbare organisaties. Het is niet onderzocht of de afschaffing van de zoektijd daar de oorzaak van is.

Externe re-integratiebedrijven

Het uitgangspunt is dat WerkSaam op het gebied van re-integratie zoveel mogelijk zelf doet en zo weinig mogelijk re-integratietrajecten afneemt van derden. Maar bepaalde diensten kon WerkSaam per 1 januari 2015 (nog) niet zelf leveren. Voor deze diensten deed WerkSaam een beroep op externe re-integratiebedrijven. Dat gold voornamelijk voor specifieke/specialistische groepen (kwetsbare jongeren, ex-gedetineerden, verslaafden).

⁷ De totale uitstroom naar werk bedroeg 639 (zoals beschreven op pagina 12). De reden dat dit totaal hoger ligt dan de uitstroom m.b.t het plan van aanpak (357+176 = 533) is dat begin 2015 alleen de nieuwe instroom cliënten een plan van aanpak had. Van de cliënten die overgekomen zijn vanuit de gemeenten, is in gaande weg 2015 een plan van aanpak opgesteld.

Ook het Vrijwilligerspunt en andere organisaties die zich bezighouden met het vinden en verkrijgen van vrijwilligerswerk fungeren als een belangrijke partner. Vooral voor cliënten met een langere afstand tot de arbeidsmarkt, voor wie vrijwilligerswerk als een eerste stap geldt richting regulier werk. WerkSaam nam diensten af van o.a. UWV, Agros, SV-land, Rentree, Vrijwilligerscentrale, Fiolet en het RIBW.

Overige re-integratieinstrumenten

Kinderopvang, reis- en verwervingskosten

Het vergoeden van:

- de eigen bijdrage voor kinderopvang en
- reis- en verwervingskosten (fiets of E-bike)

gelden als belangrijke instrumenten om re-integratie van cliënten en plaatsing op de arbeidsmarkt te ondersteunen. De kaders zijn voldoende en uitvoerbaar.

Opleidingen en trainingen

Er bestaat geen beleid voor de inzet van opleidingen en trainingen. Daar waar dit bijdraagt aan de re-integratie van de cliënt, zet WerkSaam dit in. Dit is maatwerk. WerkSaam biedt diverse trainingen in eigen beheer aan.

Nazorg

Nazorg (zowel voor cliënt als voor werkgevers) zet WerkSaam standaard in bij elke plaatsing. In de 1e week en bij het aflopen van de proeftijd bestaat er contact. Na de proeftijd luidt de afspraak dat de werkgever/werknemer kan bellen bij problemen en waar nodig/gewenst pakt WerkSaam dit op. Ook de nazorg is maatwerk. Een kandidaat met 100% loonwaarde vergt in de meeste gevallen geen nazorg; bij cliënten vanuit de WSW zet WerkSaam bijvoorbeeld jobcoaching in.

Conclusie: Ook hier gaat het om instrumenten die bijdragen aan duurzame plaatsing. Maatwerk dat zich niet goed in formeel beleid laat vertalen. Die behoefte bestaat ook niet.

Participatieplaatsen

Een participatieplaats is bedoeld voor personen >27 jaar met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bij een participatieplaats gaat het om additionele werkzaamheden. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar. De persoon die is geplaatst, ontvangt na iedere zes maanden een premie. De participatieplaats wordt niet als instrument ingezet. In plaats hiervan kan vrijwilligerswerk wel ingezet worden als eerste stap naar werk.

Conclusie: Het is de moeite waard te verkennen waarom er geen gebruik wordt gemaakt van participatieplaatsen en of er hierdoor geen kansen blijven liggen. Ook organisaties die gebruik (moeten) maken van vrijwilligers, kunnen profiteren van inzet van participatieplaatsen, omdat medewerkers voor langere tijd inzetbaar zijn.

No riskpolis

In het beleidsplan staat het instrument no riskpolis beschreven. Dit instrument mag WerkSaam niet zelf inzetten. Landelijk is besloten dat de no riskpolis alleen geldt voor cliënten van UWV en voor cliënten van gemeenten die een indicatie banenafpraak hebben (doelgroepregister). Als een werkgever recht heeft op een no riskpolis voor een cliënt van WerkSaam, wordt dit door het UWV uitgevoerd.

Algemene conclusie re-integratiebeleid

Het re-integratiebeleid geeft kaders, maar biedt voldoende ruimte om maatwerk te leveren naar werkgevers én werkzoekenden. En dat draagt bij aan de uitstroom naar werk.

De volgende onderwerpen zijn punt van aandacht voor het nieuwe beleidsplan:

- Trajecten Arbeidsfit en Arbeidsgroei: Verzuimpreventie en het evalueren van de trajecten intern en extern.
- Uitstroompremie: doel, inzet en mogelijkheid tot maatwerk bij de uitstroompremie
- Loonkostensubsidie: het is zinvol de gesignaleerde knelpunten (arbeidscontact minimaal 6 maanden, de inzet voor werkende jongeren en cliënten met een taalachterstand) weg te nemen.
- Inzet van Participatieplaatsen

WSW en beschut werk

1. Wat waren de beleidskeuzes in Westfriesland?

In het beleidsplan staat o.a.:

Eén van de kerntaken van WerkSaam is het bieden van passend werk en ontwikkelingsmogelijkheden aan mensen met een Wsw-indicatie.

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

WerkSaam heeft als uitgangspunt: uitgaan van de talenten van mensen, niet van regelingen.

2. Wat zijn de resultaten en ervaringen

WSW

Met de komst van de Participatiewet kwam er per 1 januari 2015 een einde aan de nieuwe instroom van WSW-ers. Mensen die op 31 december 2014 een Wsw-dienstbetrekking hadden of werkten op een begeleid werken plaats, behouden hun rechten en plichten. De Wsw en de daarbij horende lagere regelgeving blijft van toepassing voor zover het deze rechten en plichten betreft.

Op 1 januari 2015 waren er 785 personen in het kader van de (oude) WSW werkzaam op 636,3 fte. Op 1 juli 2016 waren er 717 personen in het kader van de (oude) WSW werkzaam op 575,3 fte. Een daling van 61,0 fte.

Er werken gemiddeld 280 mensen vanuit de SW-doelgroep in het reguliere bedrijfsleven, via WerkSaam met 42 gerealiseerde plaatsingen in 2015. Daarvan bestaat 15% begeleid werken (SW medewerker in dienst bij een bedrijf, met ondersteuning vanuit WerkSaam) en 85% detacheringen (SW medewerker in dienst bij WerkSaam). WerkSaam biedt hierbij begeleiding aan, in de vorm van job coaching zowel aan de werkgever als aan de werknemer, om de duurzaamheid te bevorderen.

Doordat de WSW sinds 2015 geen instroom van nieuwe medewerkers meer kent en er geleidelijk wel SW-geïndiceerden uit dienst gaan, is er landelijk een afname van het aantal SW-geïndiceerden. Hierop is ook het budget gebaseerd. In 2016 is de afname van het aantal fte SW-medewerkers bij WerkSaam conform de prognose.

Conclusie: WerkSaam heeft als uitgangspunt dat niet de regeling maar de mogelijkheden van de cliënt voorop staan. Er bestaan dus geen specifieke instrumenten alleen voor SW-geïndiceerden. Job-coaching is wel een instrument dat WerkSaam met name inzet voor SW-geïndiceerden.

Beschut werk

Mensen met een arbeidsbeperking kunnen soms niet aan het werk bij een gewone werkgever. Zij zijn dan aangewezen op een beschutte (beschermd) werkomgeving. Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Gemeenten regelen zelf hoe en in welke gevallen zij beschut werk aanbieden. Voor Westfriesland is dit beleid vastgelegd in een verordening.

Mensen die beschut werk doen, zijn in dienst van WerkSaam of een reguliere werkgever en ontvangen salaris op basis van de cao van hun werkgever. Door het uitblijven van een landelijke regeling heeft WerkSaam een eigen arbeidsvoorwaardenregeling beschut werk opgesteld.



Per juli 2016 kent WerkSaam 4 medewerkers met een dienstverband op basis van de nieuwe variant. Dat loopt achter bij de verwachtingen. Dit is een landelijke tendens. Dit komt o.a. door de kaders die het UWV moet hanteren bij de indicatiestelling. Ook herkennen de coaches de beschut werk-cliënt nog niet voldoende en er bestaat geen verplichting voor cliënten om beschut werken te aanvaarden. Voor een aantal potentiële kandidaten, is er geen beschut werk-indicatie aangevraagd omdat de cliënt dat niet wilde.

Ook door recente uitspraken van de staatssecretaris zal meer werk gemaakt moeten worden van het creëren van beschut werken. Het kabinet wil dat er meer aangepaste werkplekken komen voor

werknemers met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Het kabinet geeft gemeenten vanaf volgend jaar €100 miljoen extra om deze beschutte werkplekken te realiseren.

Werkgevers van een arbeidsgehandicapte in een beschermde werkomgeving kunnen vanaf 2017 ook gebruik maken van de no-riskpolis. Met deze polis hoeft de werkgever bij ziekte van de werknemer het loon niet door te betalen, waardoor een belangrijke drempel komt te vervallen.

Bij de evaluatiebijeenkomst gaf het UWV als tip de link te leggen met de studietoeslag die gemeenten verstrekken. Dit zijn mogelijk kandidaten voor beschut werk. Dit geldt ook voor de VSO-scholen. Dit jaar waren er nog veel jongeren die nog recht hadden op Wajong, maar WerkSaam verwacht in dat de VSO-scholen in de nabije toekomst een groter beroep zullen gaan doen op beschut werken voor hun (oud) leerlingen.

Conclusie: Er bestaat beleid voor beschut werken. Het aantal plaatsingen blijft echter achter bij de verwachtingen. Hier is aandacht voor en dit zal WerkSaam samen met ketenpartners oppakken.

Algemene conclusie WSW en beschut werk

WerkSaam heeft als uitgangspunt dat niet de regeling maar de mogelijkheden van de cliënt voorop staan. Het beleid is uitvoerbaar en voldoende.

Het volgende onderwerp is punt van aandacht voor het nieuwe beleidsplan :

- Beschut werk: Het aantal plaatsingen blijft achter bij de verwachtingen.

Inkomen

1. Wat waren de beleidskeuzes in Westfriesland ?

Het beleid op het gebied van inkomen, BBZ en Terugvordering en Verhaal ligt vast in:

- Het Beleidsplan
- Beleidsregel Onderwijsmogelijkheden van jongeren
- Beleidsregel Bbz 2004
- Beleidsregel Giften en schadevergoedingen
- Beleidsregel Krediethypotheek en pandrecht
- Beleidsregel Vaststellen vermogen
- Beleidsregel Verblijf in inrichting
- Beleidsregel verhaal, terug- en invordering en kwijtschelding
- Beleidsregel verlagen uitkering WerkSaam Westfriesland
- Beleidsregel vrijlating onkostenvergoeding vrijwilligers WerkSaam Westfriesland
- Beleidsregel Inkomstenvrijlating WerkSaam Westfriesland

In de bijlage vindt u een samenvatting van de inhoud van deze beleidskeuzes.

1. Wat zijn de resultaten?

Inkomstenvrijlating

Op de bijstandsuitkering worden normaliter alle inkomsten ingehouden. De Participatiewet, IOAW en IOAZ kennen een zogenaamde inkomstenvrijlating. Met als doel cliënten stimuleren ook deeltijd- of tijdelijk werk te accepteren.

Er bestaan 3 vormen van inkomstenvrijlating:

1. De algemene inkomstenvrijlating (25% gedurende maximaal 6 maanden)

Voor specifieke doelgroepen kan ook worden ingezet:

2. De vrijlating voor alleenstaande ouders (12,5% gedurende 30 maanden)
3. De vrijlating voor geïndiceerden met een medische urenbeperking (15% structureel)

Voor alle inkomstenvrijlatingen geeft de wet een vastgesteld maximumbedrag.

De algemene inkomstenvrijlating was voor 1 april 2016 alleen toepasbaar gedurende een aaneengesloten periode van zes maanden. Werd in die periode maar één maand gewerkt dan was de cliënt de mogelijkheid voor een vrijlating kwijt. De wetgever heeft dit gelukkig aangepast, waardoor deze periode niet langer aaneengesloten hoeft te zijn. Dit geeft de cliënt meer mogelijkheden. WerkSaam heeft in een verordening vastgelegd dat deze zes maanden 'opgebruikt' moeten worden in een periode van twee jaar.

In de periode tot 1 juli 2016 maakten 583 cliënten als volgt gebruik van de inkomstenvrijlating(en):

- 583 cliënten: algemene inkomstenvrijlating ;
- 55 cliënten: inkomstenvrijlating voor alleenstaande ouders. (Deze inkomstenvrijlating volgt na de inzet van de algemene inkomstenvrijlating.)

De structurele vrijlating voor cliënten met een medische urenbeperking is niet toegepast. Dit blijkt onvoldoende bekend te zijn binnen WerkSaam. Voor deze vrijlating is overigens een indicatie nodig van het UWV.

Conclusie: WerkSaam beschikt over een zeer beperkte beleidsvrijheid. Er bestaat beleid voor de periode waarin de inkomstenvrijlating mag worden toegepast. Cliënten maken veel gebruik van de inkomstenvrijlating. Met uitzondering van de inkomstenvrijlating voor medische urenbeperking. Dit krijgt nadere aandacht binnen WerkSaam.

Kostendelersnorm

De kostendelersnorm ligt vast in de Participatiewet. Er is geen sprake van beleidsvrijheid. Het artikel over de kostendelersnorm was aanvankelijk ingewikkeld. Daarom kwam de wetgever met een nieuw artikel dat aangeeft wanneer een persoon een kostdelende medebewoner is. Dit maakt de toepassing van de kostendelersnorm duidelijker.

WerkSaam krijgt signalen (Cliëntenraad en het Leger des Heils) over thuiswonende jongeren die door hun ouders -ook in de bijstand- worden gedwongen om op zichzelf te gaan wonen, zodra deze jongeren zijn aangewezen op bijstand en meetellen in het kader van de kostendelersnorm. De reden is simpel: niet alleen de jongere krijgt te maken met de kostendelersnorm, maar ook de ouders. De ouders ontvangen hierdoor een lagere uitkering.

De gedachte achter de kostendelersnorm is dat de jongere een bijdrage levert in de woonlasten waarmee het ontstane 'gat' in de uitkering van de ouders wordt gedicht. De realiteit is vaak anders. Vanwege de wachtlijsten voor een huurwoning komt het zelfs voor dat de jongere moet aankloppen bij de daklozenopvang van het Leger des Heils. Omdat het Leger des Heils kampt met onvoldoende bedden, kan een jongere zelfs op straat belanden.

Conclusie: WerkSaam voert de kostendelersnorm juist uit. De signalen dat jongeren het huis uit worden gestuurd vanwege de kostendelersnorm zijn bekend bij de VNG en de staatssecretaris. In de verzamelbrief van 13 november 2015 heeft de staatssecretaris aangegeven dat in bepaalde gevallen (o.a. dak- en thuislozen) de kostendelersnorm soepeler mag worden toegepast. Het risico op fraude wordt hiermee wel verhoogd. WerkSaam heeft ervoor gekozen om dit niet te doen. Dit is een aandachtspunt voor het nieuwe beleidsplan.

Verlagen van de uitkering

Als de woonlasten bij een cliënt ontbreken of laag zijn kan de uitkering worden verlaagd. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij cliënten die in de nachtopvang van het Leger des Heils verblijven

(maatschappelijke opvang) of die in een woning verblijven waarvoor de cliënt geen woonlasten hoeft te betalen. De normen voor de verschillende vormen van maatschappelijke opvang worden als goed ervaren zowel door WerkSaam als door de maatschappelijke opvang zelf. Er bestaat geen verschil in het besteedbaar inkomen.

Ook schoolverlaters ontvangen een lagere norm omdat jongeren gewend zijn van studiefinanciering rond te komen. De toepassing van de schoolverlaterskorting van 15% leidde in een aantal gevallen tot onredelijke situaties. De beleidsregel bevatte echter weinig ruimte voor maatwerk. Inmiddels is het beleid op dit punt aangepast.

Conclusie: Het beleid voor het verlagen van de uitkering voldoet.

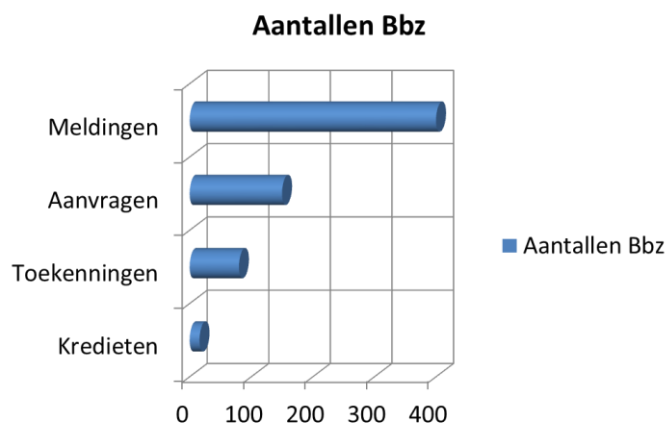
Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz)

De Bbz is een uitkering voor zelfstandigen. Dat kunnen gevestigde zelfstandigen zijn met een onderneming die gedurende een afzienbare periode financiële ondersteuning nodig hebben maar ook zelfstandigen die hun bedrijf willen beëindigen. Ook starters kunnen in aanmerking komen voor de Bbz.

De Bbz kent twee uitkeringen:

1. een uitkering voor levensonderhoud, en
2. een lening voor bedrijfskapitaal.

In 2015 kwamen er in totaal 151 Bbz-aanvragen binnen, waarvan WerkSaam er uiteindelijk 70 toekende. Voor levensonderhoud ging het om 62 en voorbedrijfskapitaal om 8 toekenningen.



In 2015 en 2016 stroomden er 76 cliënten uit de Bbz, waarvan 52 naar zelfstandig beroep op bedrijf.

De normbateneis voor 2013-2015 bedraagt 54,9%. Dit betekent dat gemeenten er voor moeten zorgen dat per verstrekte euro 54,9 cent weer terugkomt. Dit als financiële prikkel voor gemeenten om een actief debiteurenbeleid te voeren. Vanaf 2016 geldt een hogere normbateneis van 63,3%. Is het gerealiseerde percentage lager dan moet de gemeenten dit oplossen binnen de eigen

begroting. Is het percentage hoger dan mag de gemeente het verschil behouden. De percentages van de Westfriese gemeenten, op basis van drie jaar, zijn als volgt:

Stede Broec	81,53%	Medemblik	63,06%
Enkhuizen	20,48%	Koggenland	48,01%
Hoorn	74,77%	Opmeer	119,28%*
Drechterland	54,61%		

*Opmeer scoort hier meer dan 100%. Dit komt omdat dit een momentopname is (2016). Ter verduidelijking het volgende voorbeeld. De terugbetaling gebeurt normaliter gespreid. WerkSaam verstrekt € 60.000. De terugbetaling wordt over 3 jaar gespreid. Als dat lukt, is de score op normbaten 100%. Het komt ook voor, bijvoorbeeld bij zeer goede resultaten van de ondernemer of herfinanciering door de bank, dat een schuld in 1x wordt afgelost. In dat geval kan het voorkomen de score meer bedraagt dan 100% . Dat percentage trekt daarna weer bij naar beneden. Op lange termijn kan de score nooit hoger zijn dan 100%.

Conclusie: WerkSaam heeft beleidsregels voor de Bbz vastgesteld, de kaders zijn uitvoerbaar en voldoende.

Verhaal onderhoudsplicht

Verhaal is het terugvorderen van bijstand door WerkSaam op de nalatige onderhoudsplichtige partner. Het gaat bijvoorbeeld om de onderhoudsplicht t.o.v. de voormalige partner en minderjarige kinderen. Ook bijzondere bijstand verstrekt voor levensonderhoud aan jongeren van 18-21 jaar kan worden verhaald op de ouders. Tijdens de evaluatieperiode legde WerkSaam 81 keer een verhaalsbijdrage op.

Het verhaalsbeleid biedt de consulenten voldoende handvatten. De consulenten verhaal en terugvordering leveren maatwerk en kijken altijd naar de individuele situatie. Hiermee worden onredelijke situaties voorkomen.

Conclusie: Het beleid is inmiddels op een aantal punten aangepast waardoor het (nog) beter uitvoerbaar is.

Terugvordering van bijstand

WerkSaam voert een actief debiteurenbeleid. WerkSaam vorderde in totaal 1177 keer bijstand terug. Terugvordering geschiedt om verschillende redenen. Van de 1177 terugvorderingen ging het in 218 gevallen om fraude. Bij de overige 959 had de terugvordering een andere reden, bijvoorbeeld bij achteraf ontvangen inkomsten die nog niet op de uitkering in mindering waren gebracht.

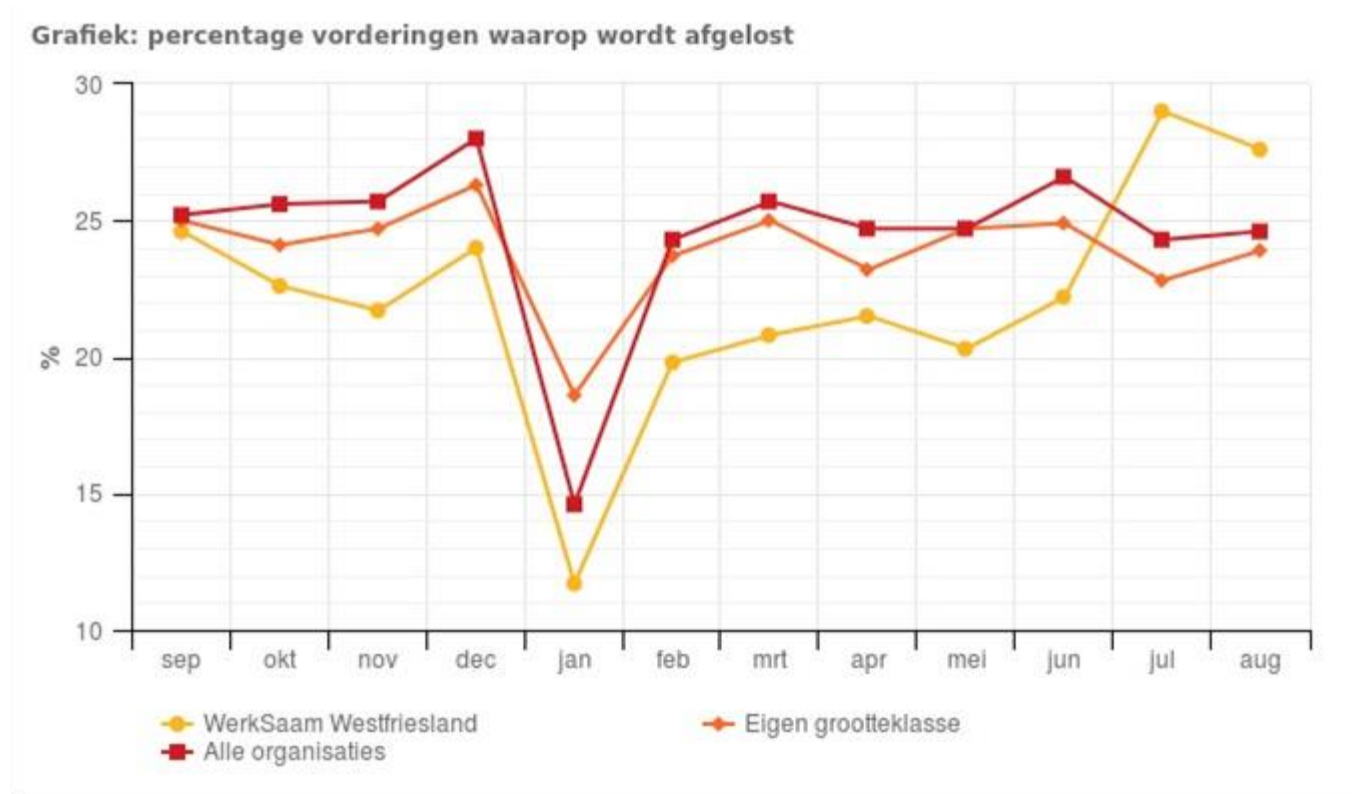
Tijdens de beleidsevaluatiebijeenkomst kwamen medewerkers met de suggestie om cliënten met schulden te stimuleren om te gaan werken door (gedeeltelijke) kwijtschelding te verlenen van de

openstaande schuld bij WerkSaam. Dit is een punt van aandacht bij het maken van het nieuwe beleidsplan.

Totaal aantal uitstaande vorderingen en de omvang van het openstaande bedrag.

	WerkSaam Westfriesland
totaal aantal vorderingen	1.223
omvang openstaande vorderingen (in euro's)	4.336.027 euro

De volgende grafiek toont de BUIG-vorderingen waarop een bedrag is afgelost als percentage van alle openstaande vorderingen BUIG. Hierin is te zien dat WerkSaam gedurende het jaar wat achterliep ten opzichte van het landelijk gemiddelde maar dat het vanaf juli juist bovengemiddeld goed gaat.



Het debiteurenbeleid bevat een aantal elementen die zeer streng zijn. Dit had ten eerste te maken met de verplichte brutering van de vordering na afloop van het kalenderjaar (verhoging van de vordering met de afgedragen premies en belastingen). Ten tweede was het kwijtscheldingsbeleid ingewikkeld en nauwelijks bereikbaar voor cliënten. Inmiddels is het debiteurenbeleid op diverse onderdelen aangepast ten gunste van de cliënt.

Conclusie: Het aangepaste beleid voor terugvordering en verhaal voldoet.

Algemene conclusie Inkomen

De kaders voor het inkomensbeleid zijn voldoende. Er is voldoende ruimte voor maatwerk.

De volgende onderwerpen zijn punt van aandacht voor het nieuwe beleidsplan:

- Inkomstenvrijlating: de inkomstenvrijlating voor medische urenbeperking is niet ingezet.
- Kostendelersnorm: onderzoeken of WerkSaam gebruik gaat maken van de verruiming van de regels (onder bepaalde voorwaarden) die de staatssecretaris heeft geboden.

Volwasseneducatie en Wet taaleis

Volwasseneneducatie (aanpak laaggeletterdheid) is één van de taken die WerkSaam voor de regiogemeenten uitvoert. Taal is een competentie die nodig is voor deelname aan de samenleving en de arbeidsmarkt.

Voor de wettelijk verplichte samenwerking op het niveau van de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord zijn de gezamenlijke gemeenten (17) een samenwerkingsovereenkomst aangegaan. Met als resultaat een basis taalaanbod (NT1 en NT2), ingekocht bij het ROC De Kop, waarvan alle inwoners van de diverse subregio's gebruik kunnen maken. Dit lesaanbod verzorgt het ROC De Kop voor Westfriesland in Hoorn en Enkhuizen. In 2016 maken inmiddels 143 mensen gebruik van dit ROC-aanbod.

Het taalaanbod van het ROC (NT1 en NT2) sluit niet altijd aan bij de behoeften en mogelijkheden van mensen en/of organisaties die iets aan taalverbetering willen doen. Daarvoor kunnen mensen en organisaties een beroep doen op het nieuw opgezette Taalhuis Westfriesland. Het Taalhuis verduidelijkt de taalvraag en verwijst vervolgens door naar een passend taalaanbod. Dat kan het ROC zijn, maar er bestaan ook andere opties (conversatieles, taalmaatje, inzet opgeleide taalvrijwilliger, VoorleesExpress voor ouders met kinderen).

Het Taalhuis kent de regionale taalaanbieders en hun aanbod, waardoor een goede match van vraag en een (bekostigd) taalaanbod in beeld komt. In 2016 voerde het Taalhuis Westfriesland 68 (intake-)gesprekken met mensen die ondersteuning zochten bij het verbeteren van de Nederlandse taal. Ongeveer de helft verwees het Taalhuis naar externe taalaanbieders (bijv. ROC en Fiolet). De andere helft maakt gebruik van het informele aanbod van het Taalhuis (conversatieles, samenspraak en taalvrijwilligers).

Om laaggeletterdheid regionaal op te sporen zet WerkSaam voor nieuwe bijstandsaanvragers de Taalmeter in. Deze korte taaltest, ontwikkeld door de Stichting Lezen & Schrijven, geeft een indicatie of de taalvaardigheid aandacht verdient. Inmiddels vulden 1.042 mensen die een beroep op bijstand deden de Taalmeter in, waaruit bleek dat voor 13% het verbeteren van hun taalvaardigheid wenselijk is. De ambitie is potentieel laaggeletterden door te verwijzen naar het Taalhuis Westfriesland om hen met educatiebudget een passend taalaanbod te kunnen doen.

Niet onvermeld mag blijven dat ook de regiogemeenten het belang van taal onderschrijven en dit ondersteunen met extra inzet van eigen couleur locale budget voor de aanpak van laaggeletterdheid en de Wet taaleis.

WerkSaam is een grote vindplaats van laaggeletterden (13% van de instroom). Het beleid richt zich op het vinden van mensen die moeite hebben met de Nederlandse taal (lezen en schrijven, rekenen, basis ict-vaardigheden) en hen vervolgens een passend taalaanbod te doen. Met het

gebruik van de Taalmeter zet WerkSaam een belangrijke stap in de goede richting. Het ROC en het Taalhuis Westfriesland vervullen een centrale rol bij de invulling van een passend taalaanbod.

Conclusie: Het beleid richt zich op het bereiken van Westfriezen die moeite hebben met de Nederlandse taal (lezen en schrijven, maar ook rekenen en basis ict-vaardigheden) om hen vervolgens een passend (bekostigd) taalaanbod te doen. Met het gebruik van de Taalmeter zet WerkSaam een belangrijke stap in de goede richting. Het ROC De Kop en het Taalhuis Westfriesland vervullen een centrale rol bij de invulling van dit taalaanbod.

Wet taaleis

Per 1 januari 2016 geldt de Wet taaleis (nieuw artikel 18b Participatiewet). Deze wet verlangt voor het recht op bijstand dat mensen de Nederlandse taal voldoende (1F) beheersen (lezen, schrijven spreken en luisteren). Om dit te kunnen beoordelen, vindt een taaltoets plaats; deze toets vindt plaats bij Fiolet Taaltrainingen. In het eerste halfjaar 2016 zijn 37 taaltoetsen afgenomen, waarbij bleek dat bij 18 mensen een taalinspanning nodig is. Blijft die inspanning achterwege én is dit verwijtbaar dan is verlaging van bijstand een volgende stap.

Conclusie:

Voor de uitvoering van de Wet taaleis bestaat de behoefte aan praktische kaders. Een beleidsregel is hiervoor in voorbereiding.



Algemene conclusie Volwasseneducatie en Wet taaleis

Voor Volwasseneneducatie is het beleid voldoende en uitvoerbaar. Er is behoefte aan meer beleid met betrekking tot de Wet taaleis.

Het volgende onderwerp is punt van aandacht voor het nieuwe beleidsplan:

- Wet taaleis: meer beleid (beleidsregel) voor de uitvoering.

Handhaving

1. Wat waren de beleidskeuzes in Westfriesland?

Beleid op het gebied van handhaving ligt vast in:

- Het beleidsplan
- Afstemmingsverordening
- Handhavingsverordening
- Verordening verrekening bestuurlijke boete bij recidive
- Beleidsregel Bestuurlijke boete

In de bijlage vindt u een samenvatting van de inhoud van deze beleidskeuzes.

2. Wat zijn de resultaten van deze keuzes (feiten en cijfers)?

Maatregelen en boetes

De Participatiewet geeft aan wanneer een gemeente maatregelen en boetes op moet leggen. Het onderscheid tussen boetes en maatregelen komt voort uit de Fraudewet. WerkSaam legt een maatregel op wanneer een cliënt de regels overtreedt die samenhangen met de arbeidsverplichting. Een boete komt aan de orde wanneer een cliënt de inlichtingenplicht schendt, ongeacht of sprake is van opzet of financiële benadeling.

Niet nakomen arbeidsverplichtingen

Over het algemeen geldt dat hoe zwaarder de overtreding, hoe langer de duur van de maatregel. Bij herhaling van maatregelwaardig gedrag, kan de duur van de maatregel toenemen.

Onderstaande tabel geeft weer hoeveel maatregelen door WerkSaam zijn opgelegd van 1 januari 2015 tot 1 juli 2016 en voor welke overtreding.

Omschrijving overtreding	Aantal per Soort overtreding
Niet aanvaarden algemeen geaccepteerde arbeid	15
Het zeer ernstig misdragen	5
Niet behouden van arbeid in dienstbetrekking	14
niet (voldoende) zoeken naar werk in zoekperiode van 4 weken	23
Onvoldoende meewerken aan een onderzoek i.v.m. werk en/of scholing	1
Niet nakomen verplichtingen plan van aanpak	44
Niet tijdig voldoen aan oproep om i.v.m. werk op een bepaalde plaats te verschijnen	1
Niet/onvoldoende meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak.	4
Niet/onvoldoende nakomen van verplichtingen die strekken tot arbeidsinschakeling en/of vermindering bijstand (art. 55)	1
Gedragingen die de inschakeling in arbeid belemmeren	2

Het totaal aantal maatregelen komt uit op 109 over anderhalf jaar. Dit is ongeveer 60 maatregelen per jaar. Uit Benchmarkgegevens van DIVOSA blijkt dat landelijk op 0.8% van de betalingen een maatregel volgt. Bij 3200 cliënten van WerkSaam en 12 maandbetalingen per cliënt per jaar is sprake van 38.400 betalingen op jaarbasis. Bij toepassing van de DIVOSA-norm(0.8%) komt dat neer op 307 maatregelen bij WerkSaam. Coaches ervaren een spanningsveld tussen sanctioneren enerzijds en stimuleren anderzijds. Hierdoor kiezen de coaches er soms voor om de relatie met de cliënt goed te houden en af te zien van het opleggen van een maatregel.

Conclusie: WerkSaam legt beduidend minder maatregelen op dan uit onderzoek naar de landelijke trend naar voren komt. Het evenwicht tussen sanctioneren en stimuleren is en blijft een punt van aandacht.

Handhaving

Het handhavingsbeleid is erop gericht dat WerkSaam streng is aan de poort. Handhaving screent daarom alle bijstandsaanvragen en waar nodig vindt een huisbezoek plaats. Afgewezen aanvragen voorkomen instroom. Daardoor zijn de uitstroomcijfers vanwege fraude ook lager.

Voor 2015 luidde de ambitie van WerkSaam: 20% van de aanvragen afvangen door strenge controles. Dat doel is ruimschoots behaald: 34% van de aanvragen leidde niet tot een uitkering; in de eerste helft 2016 was dat zelfs 43%⁸.

Ook als cliënten eenmaal in de uitkering zitten, pakt WerkSaam handhavingssignalen op. WerkSaam krijgt meldingen van personen en van instanties over mogelijke fraude. Deze worden altijd opgepakt. In 2015 resulteerde ongeveer 40% van de onderzoeken in stopzetting of wijziging van een bijstandsuitkering. Dit leverde een besparing op van € 818.200. Voorts vorderde WerkSaam in dit kader voor een bedrag van € 228.210 aan ten onrechte verstrekte bijstand⁹ terug.

Inlichtingbureau

Het Inlichtingbureau geeft belastingsignalen af, die WerkSaam vervolgens beoordeelt. Het gaat om ca. 170 meldingen per maand. Deze meldingen worden vervolgens onderzocht en, indien nodig, wordt het recht op bijstand aangepast of beëindigd.

⁸ Bronnen: jaarrekening 2015 en halfjaarrapportage 2016

⁹ Bron: jaarrekening 2015

Handhavingsonderzoeken 2016

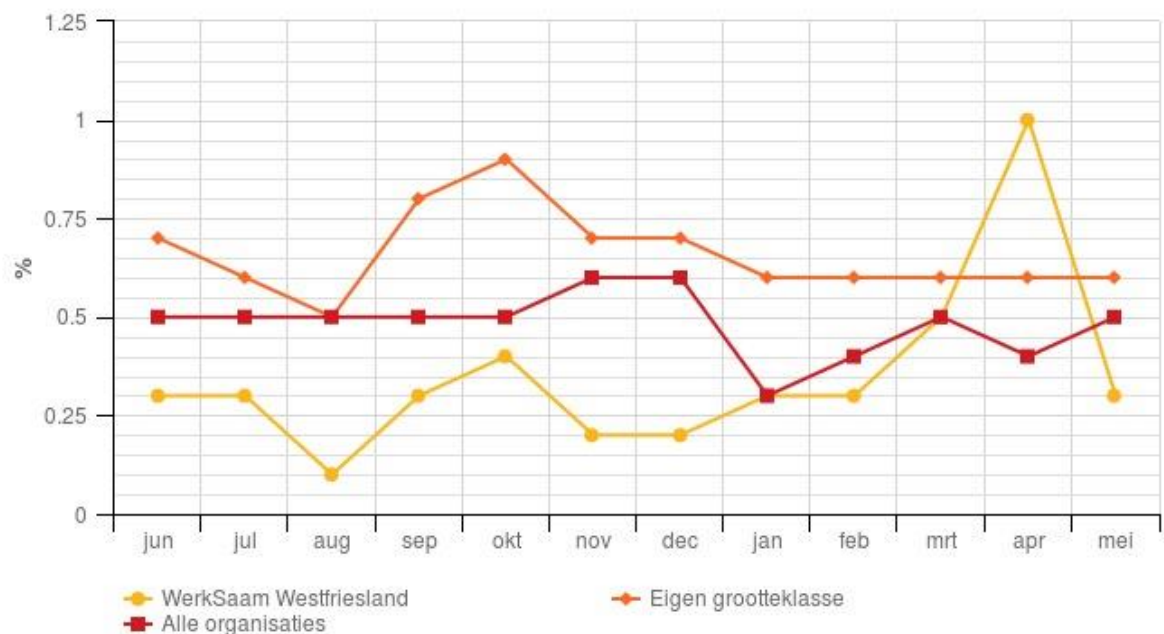
Handhaving	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun
Aantal onderzoeken meegenomen uit 2015	25	14	12	11	11	11
Aantal fraudeonderzoeken gestart in deze maand	44	39	26	23	25	35
Lopende onderzoeken van jan t/m mei	36	23	31	20	25	25
Afgeronde onderzoeken	33	27	47	32	20	23
Beëindigingen/wijzigingen/intrekkingen o.g.v. onderzoek	13	14	19	5	16	10

Voor 2016 leverden de onderzoeken tot en met juni een besparing op van € 778.650 voor uitkeringen die niet hoeven te worden verstrekt en vordert WerkSaam € 10.900 terug i.v.m. ten onrechte verstrekte bijstand.

WerkSaam ten opzichte van landelijke cijfers

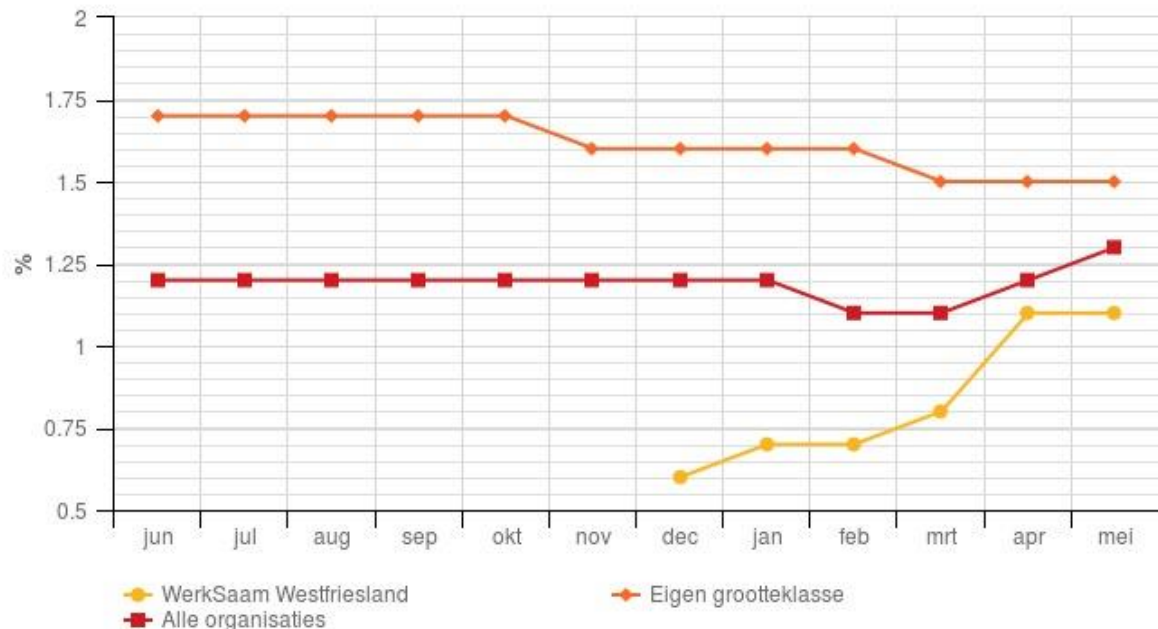
De Divosabenchmark vermeldt geen landelijke preventiecijfers (voorkomen van instroom). De volgende grafiek toont de fraudequote: het aantal geconstateerde fraudegevallen als percentage van het totaal aantal bijstandsgerechtigden. Het percentage schommelt tussen de 0,25% (circa 8 personen) en 1% (circa 30 personen).

Grafiek: fraudequote - aantal geconstateerde fraudegevallen als % volume BUIG



De volgende trendgrafiek toont de verhouding tussen het fraudebedrag en de totale BUIG-uitgaven. In de grafiek staat steeds het gemiddelde van de lopende maand en de 11 maanden ervoor voor zowel het fraudebedrag als de BUIG-uitgaven. De grafiek maakt duidelijk welk deel van de uitgaven BUIG is toe te schrijven aan de geconstateerde fraude.

Trendgrafiek: gemiddeld bedrag geconstateerde fraude als % van de uitgaven BUIG (laatste 12 n



Een mogelijke verklaring voor het relatief lager aantal fraudegevallen ligt in het feit dat WerkSaam zeer streng is aan de poort. Als andere gemeenten minder streng zijn bij de intake, ligt het voor de hand dat er meer fraudegevallen tijdens de uitkeringsperiode aan het licht komen.

Bestuurlijke boete

De Participatiewet schrijft voor dat als cliënten inlichtingenplicht schenden (lees: frauderen), zij het fraudebedrag moeten terugbetalen én een boete krijgen. De hoogte van de boete ligt vast in de wet en bedraagt 100% van het benadelingsbedrag.

WerkSaam hanteert twee boeteprocedures:

1. De lichte boeteprocedure bij fraude met een benadelingsbedrag t/m € 340 met een standaardboete van € 150. In 2015 ging het om 37 boetes die WerkSaam oplegde op met een totaalbedrag van € 5.550.
2. De zware boeteprocedure bij fraude boven € 340. WerkSaam beoordeelde in 2015 100 schendingen van de inlichtingenplicht. Uiteindelijk resulteerde dit in een totaalbedrag aan opgelegde boetes van € 149.785.

In de meeste gevallen beëindigde WerkSaam ook de uitkering vanwege fraude. Omdat een aantal boetes zeer hoog is, is niet aannemelijk dat volledige inning van de boetes ook haalbaar is. In 2015 heeft WerkSaam € 34.025 aan boetes geïnd. Het gaat hier ook om boetes uit de jaren 2013 en 2014.

Door gerechtelijke uitspraken was de wetgeving op het gebied van de bestuurlijke boete niet meer actueel. Bij het opleggen van de boete moet sinds een gerechtelijke uitspraak van 14 november 2014 de verwijtbaarheid onderdeel uitmaken van de besluitvorming. WerkSaam heeft volgens de nieuwe kaders gewerkt. In 2016 is de wet aangepast n.a.v. de gerechtelijke uitspraken en ook het boetebesluit wordt naar verwachting per 1-1-2017 aangepast.

Deze wijzigingen zorgen ervoor dat het beleidsplan, de Verordening verrekening bestuurlijke boete bij recidive, de Beleidsregel bestuurlijke boete en verrekening bij recidive WerkSaam Westfriesland en de Beleidsregel verhaal, terug- en invordering en kwijtschelding moeten geactualiseerd. Het Dagelijks Bestuur heeft op 6 oktober 2016 nieuw beleid voor de bestuurlijke boete vastgesteld.

Conclusie: WerkSaam legt boetes op conform regelgeving en jurisprudentie.

Algemene conclusie handhaving

De kaders zijn voldoende. Er is voldoende ruimte voor maatwerk.

Het volgende onderwerp is punt van aandacht voor het nieuwe beleidsplan:

- Niet nakomen arbeidsverplichtingen: WerkSaam legt beduidend minder maatregelen op dan uit onderzoek naar de landelijke trend naar voren komt. Het evenwicht tussen sanctioneren en stimuleren is en blijft een punt van aandacht.

Tegenprestatie

1. Wat waren de beleidskeuzes in Westfriesland?

Het beleid op het gebied van tegenprestatie ligt vast in:

- Het beleidsplan
- Verordening tegenprestatie

In de bijlage vindt u een samenvatting van de gemaakte beleidskeuzes.

Gemeenteraden en het dagelijks bestuur van WerkSaam waren geen voorstander van de tegenprestatie. Het beleid van WerkSaam luidt daarom als volgt:

WerkSaam verlangt geen tegenprestatie wanneer sprake is van vrijwilligers)werk, mantelzorg en/of een re-integratietraject, voor zover deze activiteiten naar het oordeel van het dagelijks bestuur redelijkerwijs noodzakelijk zijn.

Indien WerkSaam een tegenprestatie vraagt, zijn de kaders: de tegenprestatie geldt voor de maximale duur van 3 maanden, maximaal 8 uren per week en kan binnen een periode van 12 maanden slechts 1 keer worden opgedragen.

2. Wat zijn de resultaten en ervaringen?

WerkSaam heeft geen tegenprestaties opgelegd. Naast het zoeken van geschikte klussen, vergt de tegenprestatie een stuk organisatie en menskracht voor begeleiding en handhaving. In 2015 onderzocht WerkSaam de mogelijkheden om de tegenprestatie uit te voeren. De conclusie luidde dat er geen klussen te bedenken zijn die passen binnen de wettelijke kaders. De tegenprestatie mag geen re-integratie zijn, moet kort zijn in duur en omvang en maatschappelijk nut hebben. En het mag geen betaald werk of vrijwilligerswerk zijn.

Cliënten hebben een plan van aanpak op maat, waarin vast ligt welke instrumenten en activiteiten WerkSaam inzet. Dit is in de meeste gevallen een re-integratietraject, maar het kan ook (tijdelijk) om vrijwilligerswerk gaan. Een tegenprestatie is daarmee dus overbodig omdat de cliënt al actief is.

Zorgcliënten ontvangen geen re-integratie-aanbod van WerkSaam. WerkSaam verwijst deze groep door naar hun de gemeenten. Zij krijgen dus geen tegenprestatie opgelegd.

Landelijk genoemde voorbeelden van klussen voor de tegenprestatie zijn eigenlijk gewoon vrijwilligerswerk:

"Tegenprestaties zijn klussen die door verenigingen, bedrijven en maatschappelijke instellingen worden aangeboden. Denk aan:

- helpen bij organisatie van een festival*
- leesouder op school*
- opknappen van speelplekken in de wijk*
- schoonhouden van de openbare ruimte*
- werkzaamheden in de groenvoorziening*
- taalmaatje voor inburgeringsplichtigen*
- scheidsrechter bij de voetbalvereniging*
- vervoeren van ouderen in een taxibusje*
- sneeuwschuiven*
- activiteiten in een wijkcentrum*
- reszorger*
- koffie schenken of maaltijden uitdelen in een verzorgingshuis of wijkhuis"*

Bron: Werkwijzer Tegenprestatie van de programmaraad (samenvoordeklant.nl)

Algemene conclusie tegenprestatie

WerkSaam legt de tegenprestatie niet op conform de wens van de gemeenteraden.

Samenwerkingspartners

Samenwerking met gemeenten

In het beleidsplan komt duidelijk naar voren dat samenwerking met regiogemeenten van groot belang is. Enkele voorbeelden van samenwerking in de periode die achter ons ligt zijn:

- Aanbesteding doelgroepenvervoer: er ligt een overeenkomst met Hoorn vanaf 1 aug 2016, voor de hele regio.
- Maatschappelijke opvang en bijstandsnormen: goed afgestemde normen en afspraken over gegevens bij aanvraag bijstand
- Periodieke bijeenkomsten en rondleidingen gemeenteraden en colleges: ter info en om betrokkenheid te stimuleren
- SROI
- Klankbordgroep Beleid en Financiën: op beleidsmatig en financieel gebied bestaat er structureel overleg tussen WerkSaam en regiogemeenten. Het belangrijkste item is de voorbespreking van agendapunten van het Dagelijks Bestuur, zodat achtergrondinformatie aanwezig is voor effectieve besluitvorming
- Samenwerking op het gebied van de zorgcliënten: er bestaat een bestuurlijk aangebrachte knip tussen de (zorg-)cliënten bij gemeenten zonder arbeidsvermogen (gebiedsteams en WMO) en de cliënten van WerkSaam met arbeidsvermogen (WerkSaam). De onderlinge samenwerking tussen gemeenten en WerkSaam voor zorgcliënten verloopt nog niet goed. Begin 2016 bleek uit het Reflectierapport¹⁰ dat een groot percentage (bijna 40%) van de respondenten (bestaande uit medewerkers, leidinggevend en bestuurders van gemeenten en WerkSaam) de samenwerking op dit punt als 'onvoldoende' of 'heel slecht' beoordeelt. Op dat moment bestond er bij de meeste gemeenten nog nauwelijks een verbinding tussen WerkSaam en de gebiedsteams. De zorgcliënten waren bij gemeenten niet duidelijk in beeld en er waren onderling geen vaste contactpersonen. Dit komt nu van de grond.

Jongerenloket, samenwerking met UWV, RMC, Praktijkscholen, VSO en AAT

In 2015 startte een pilot met het Jongerenloket Westfriesland. In het Jongerenloket trekt WerkSaam Westfriesland gezamenlijk op met het UWV, het RMC en de Stichting Leerzaam om kwetsbare jongeren een sluitende aanpak te bieden richting vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt, dagbesteding en als het (nog) niet anders kan een uitkering.

¹⁰ Reflectierapport Uitwerking evaluatie 7 Westfriesse gemeenten en WerkSaam Westfriesland d.d. 15-3-2016



De ambitie van WerkSaam voor het jongerenloket luidde: een preventiequote van minimaal 30%; deze doelstelling is gehaald.

De gezamenlijke regionale aanpak is succesvol en levert een structurele bijdrage aan de doelstellingen van WerkSaam. WerkSaam heeft de ketenpartners na afloop van de pilot uitgenodigd om samenwerking voort te zetten. Op deze uitnodiging reageerden alle partners positief.

Daarnaast kreeg recentelijk vanuit het RPA ook het succesvolle Actieplan Jeugdwerkgelegenheid 2.0 een vervolg in het project Jeugd werkt!, waar opnieuw het plaatsen van kwetsbare jongen op de arbeidsmarkt centraal staat. Met het AJW 2.0 vonden bijna 800 jongeren zonder een startkwalificatie in de arbeidsregio Noord-Holland Noord hun weg naar een werkgever. Als subregio zorgde Westfriesland voor de plaatsing bijna 300 jongeren. De door het RPA de gestelde ambitie is daardoor ruimschoots behaald.

WerkSaam fungeert als partner en vast aanspreekpunt in het Arbeidsadviesteam Oostelijk Westfriesland (AAT) voor met name het onderwijsveld als het gaat om de dienstverlening in het sociale domein (Participatiewet). Hieraan bestaat behoefte omdat door gewijzigde wetgeving arbeidsgehandicapte jongeren niet langer bij het UWV terecht kunnen voor een Wajong-uitkering. Deze jongeren vallen per 1 januari 2015 onder de Participatiewet en het doelgroepenregister dat de wetgever in dit kader introduceerde.

Samenwerking met RMC vindt plaats in het AAT, het RPA-project Jeugd werkt! en in het Jongerenloket Westfriesland. Het RMC vervult een belangrijke rol bij het regionaal in beeld brengen en houden van jongeren zonder startkwalificatie (voortijdig schoolverlaters en reguliere schoolverlaters), die zonder de inzet van met name het Jongerenloket uiteindelijk langdurig in het vangnet van de bijstand dreigen te belanden.

De samenwerking met het praktijk- en speciaal onderwijs bestaat al langer. Deze vindt zijn oorsprong in het AAT en kreeg een vervolg met re-integratietrajecten (ZoWh@t) voor jongeren zonder startkwalificatie. De Stichting Leerzaam (praktijk- en voortgezet speciaal onderwijs) maakt deel uit van het Jongerenloket Westfriesland.

In de periode 1 januari 2015 tot 1 juli 2016 zette het Jongerenloket voor de begeleiding van jongeren 59 ZoWh@t-trajecten in. Het gaat om jongeren met een VSO/Pro indicatie en jongeren die vanuit het MBO komen, maar die in het basisonderwijs op het VSO hebben gezeten.

Periode 1-1-15 t/m 1-7-16	Totaal 59 trajecten		
	afgesloten	Lopend/nazorg	totaal
Dienstverband	10	19	29
Voltijd/ BBL opleiding (MBO)		4	4
Branche opleiding	1	7	8
Nog Actief		20	20
Terugmelding aan Jongeren loket / WerkSaam (afgesloten)	8		8
Wachtstand	1		1

RPA

WerkSaam is bestuurlijk en in de uitvoering verbonden aan het RPA (regionaal platform arbeidsmarktbeleid). De projecten die onder het RPA gebracht zijn Noord-Holland Noord zijn:

- Regionaal Werkbedrijf
- Jeugd werkt
- Laaggeletterdheid
- SROI
- De broekriem
- Leerwerkloket
- Branche servicepunt zorg
- Huis van het werk
- Europees Sociaal Fonds (ESF)

De projecten worden in Noord-Holland Noord verband geëvalueerd en niet in deze notitie.

Volwasseneneducatie samenwerkingsafspraken.

Voor volwasseneneducatie (aanpak laaggeletterdheid) werken de gezamenlijke gemeenten (17) op het niveau van de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord verplicht samen. De samenwerking verloopt naar wens.

UWV

WerkSaam werkt op diverse fronten samen met het UWV. Ook hier is sprake van verplichte winkelnering. Er is geen sprake van een beleidskeuze. Samenwerking vindt in ieder geval plaats op deze dossiers:

- Werkgeversservicepunt
- Jongerenloket
- Invoering Stekker4 (Sonar)
- Garantiebanen
- Werkbedrijf
- Errow (digitale aanvraag bijstand)
- No Riskpolis
- Bedrijfsscans voor bedrijven
- Adviezen en indicaties

Pilot met UWV

In 2015 vond er een pilot plaats met de WSW-geïndiceerde personen die in december 2014 nog op de wachtlijst stonden. De pilot had als doel gehad deze kandidaten te activeren en de samenwerking met het UWV te bevorderen. In totaal zijn 28 WSW-geïndiceerde personen opgeroepen voor een diagnose om vervolgens begeleid te worden naar passend werk.

Samenwerkingsconvenanten

WerkSaam sloot samenwerkingsconvenanten af met Leekerweide, RIBW en Esdégé-Reigersdaal. Deze convenanten hebben tot doel om cliënten die op het snijvlak tussen dagbesteding en (beschut) werk laveren, snel bij elkaar te kunnen plaatsen. Door met gesloten beurzen samen te werken, kunnen cliënten van WerkSaam tijdelijk deelnemen aan dagbestedingsactiviteiten van deze organisaties zonder indicatie vanuit de WMO. Cliënten van de dagbestedingsorganisaties kunnen op hun beurt proeven hoe het is om bij WerkSaam een werkaanbod te krijgen en bekijken of het mogelijk is stappen te zetten richting arbeidsmarkt. De samenwerking met Leekerweide en RIBW is geëvalueerd en vanwege de positieve reacties van beide organisaties voortgezet. De evaluatie met Esdégé-Reigersdaal staat gepland voor oktober 2016.

Voor het doelgroepenvervoer bestaat er sinds kort (1 augustus 2016) een overeenkomst tussen WerkSaam en de gemeente Hoorn. Dit valt dus buiten de periode waarop deze evaluatie betrekking heeft. Deze overeenkomst kwam tot stand na een intensieve periode van voorbereiding t.b.v. de noodzakelijke aanbesteding door de Westfrieze gemeenten. De samenwerking is als goed ervaren door WerkSaam alsook door de Westfrieze gemeenten.

Regionaal Coördinatiepunt Fraude bestrijding

De regiogemeenten werkten tot 1 januari 2015 samen met het RCF, waardoor ook ontwikkelingen op handhavingsgebied, uitkomsten van themacontroles en cliëntsignaleringen werden gedeeld. Ook ontstonden nuttige contacten met andere gemeenten. Met de komst van WerkSaam kreeg de bestaande samenwerking geen vervolg. Het RCF heet tegenwoordig VNG Kenniscentrum Handhaving en Naleving. Het is wenselijk om de relatie met het VNG Kenniscentrum Handhaving en Naleving weer opnieuw aan te halen. Dit wordt nu gemist.

GGZ

WerkSaam startte in 2016 gesprekken om te komen tot samenwerkingsafspraken met GGZ. Deze afspraken richten zich op cliënten met grote psychische problemen. Door een combinatie van behandeling en arbeidsmarkttoeleiding, is de verwachting dat meer cliënten kunnen uitstromen naar regulier werk.

Algemene conclusie samenwerkingen

WerkSaam heeft partners nodig om cliënten en werkgevers optimaal te ondersteunen. Bovengenoemde samenwerkingsverbanden zijn niet limitatief.

Conclusies op een rij

Conclusie cliëntparticipatie

De verordening voldoet. De cliëntenraad voelt zich serieus genomen en WerkSaam maakt gebruik van de adviezen die de cliëntenraad geeft.

Conclusies re-integratiebeleid

Werkgeversdienstverlening

De aanpak en benadering richting werkgevers om samen te kijken naar wensen en mogelijkheden werpt vruchten af. Het zoeken naar samenwerking en verbinding is de uitdaging.

Garantiebanen/banenafpraak/doelgroepregister

Er bestaat voor WerkSaam bij de uitvoering van de het doelgroepregister geen beleidsvrijheid. De realisatie in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord ligt op koers.

Trajecten Arbeidsfit en Arbeidsgroei

Uit de cijfers blijkt dat de Arbeidsgroei- en Arbeidsfit-trajecten veel gebruikte en waardevolle instrumenten zijn voor WerkSaam. Verzuimpreventie en het evalueren van de trajecten intern en extern verdient ook in de komende periode extra aandacht.

Jobcoaching

Het beleidsplan vermeldt dat: "de regels voor het inzetten van jobcoaching worden vastgelegd in een verordening". Deze verordening is er niet. Er bestaat ook geen wettelijke verplichting om een dergelijke verordening vast te stellen en vooralsnog is daar ook geen behoefte aan. Maatwerk is het credo en biedt praktisch het meeste houvast.

Uitstroompremie

Cliënten worden na uitstroom met kosten geconfronteerd. Dan is de uitstroompremie van toegevoegde waarde. Om de uitstroompremie als positieve prikkel in te zetten, moet de cliënt op het juiste moment geïnformeerd worden. Daarnaast zou de uitstroompremie ook een prima instrument zijn voor cliënten die vanwege hun arbeidsbeperking niet het minimum loon kunnen verdienen.

De uitstroompremie wordt heroverwogen in het nieuw beleidsplan. Wellicht moet er ruimte komen voor meer maatwerk.

Couleur locale

De couleur locale is bedoeld om de betrokkenheid van de raden bij het re-integratiebeleid te behouden. Nu de gemeenten de mogelijkheden van couleur locale hebben ontdekt, verwacht WerkSaam dat de gemeenten ook in 2017 dit budget zullen benutten. Het is daarbij niet vanzelfsprekend dat WerkSaam als uitvoerder van deze plaatselijke projecten fungeert. In de praktijk zorgen couleur locale en extra taken vanuit gemeenten voor verschil in aanbod en ondersteuning van cliënten binnen Westfriesland.

Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie is een waardevol instrument. De verwachting luidt dat het gebruik zal toenemen. Het is zinvol de gesignaleerde knelpunten (arbeidscontact minimaal 6 maanden, de inzet voor werkende jongeren en cliënten met een taalachterstand) weg te nemen.

SROI

Hoewel niet bekend is in hoeverre de gegunde partijen zonder SROI verplichting ook deze kandidaten hadden aangenomen, is het aannemelijk dat SROI bijdraagt aan het uitstromen van bijstandsgerechtigden en het voorkomen van instroom. Het is in ieder geval een goed instrument om in gesprek te komen met werkgevers/opdrachtgever en samen te kijken naar de mogelijkheden.

Participatieladder/doelladder

De participatieladder is geen beleidsmatig onderwerp, maar vooral een instrument dat inzicht biedt waar de cliënt nu staat en wat de verwachte perspectieven zijn. De geïntroduceerde doelladder maakt duidelijk waar de cliënt begeleiding krijgt bij WerkSaam (richting werk, of eerst ontwikkeling of bij de gemeente (als zorgcliënt)).

Plan van Aanpak

Het Plan van Aanpak is geen beleidsmatig onderwerp, maar vooral een praktisch instrument om de mogelijkheden en kansen van cliënten in beeld te krijgen.

Zoektijd

WerkSaam heeft een hogere instroom dan vergelijkbare organisaties. Het is niet onderzocht of de afschaffing van de zoektijd daar de oorzaak van is.

Overige re-integratie instrumenten

Ook hier gaat het om instrumenten die bijdragen aan duurzame plaatsing. Maatwerk dat zich niet goed in formeel beleid laat vertalen. Die behoefte bestaat ook niet.

Participatieplaatsen

Het is de moeite waard te verkennen waarom er geen gebruik wordt gemaakt van participatieplaatsen en of er hierdoor geen kansen blijven liggen. Ook organisaties die gebruik (moeten) maken van vrijwilligers, kunnen profiteren van inzet van participatieplaatsen, omdat medewerkers voor langere tijd inzetbaar zijn.

Conclusies WSW en beschut werk

WSW

WerkSaam heeft als uitgangspunt dat niet de regeling maar de mogelijkheden van de cliënt voorop staan. Er bestaan dus geen specifieke instrumenten alleen voor SW -ge-indiceerden. Job-coaching is wel een instrument dat WerkSaam met name inzet voor SW -ge-indiceerden.

Beschut Werk

Er bestaat beleid voor beschut werken. Het aantal plaatsingen blijft echter achter bij de verwachtingen. Dit is conform het landelijke beeld. Hier is aandacht voor en dit zal WerkSaam samen met ketenpartners oppakken.

Conclusies Inkomen

Inkomstenvrijlating

WerkSaam beschikt over een zeer beperkte beleidsvrijheid. Er bestaat beleid voor de periode waarin de inkomstenvrijlating mag worden toegepast. Cliënten maken veel gebruik van de inkomstenvrijlating. Met uitzondering van de inkomstenvrijlating voor medische urenbeperking. Dit krijgt nadere aandacht binnen WerkSaam.

Kostendelersnorm

WerkSaam voert de kostendelersnorm juist uit. De signalen dat jongeren het huis uit worden gestuurd vanwege de kostendelersnorm zijn bekend bij de VNG en de staatssecretaris. In de verzamelbrief van 13 november 2015 heeft de staatssecretaris aangegeven dat in bepaalde gevallen (o.a. dak- en thuislozen) de kostendelersnorm soepeler mag worden toegepast. Het risico op fraude wordt hiermee wel verhoogd. WerkSaam heeft ervoor gekozen om dit niet te doen. Dit is een aandachtspunt voor het nieuwe beleidsplan.

Verlagen van de uitkering

Het beleid voor het verlagen van de uitkering voldoet.

Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz)

WerkSaam heeft beleidsregels voor de Bbz vastgesteld, de kaders zijn uitvoerbaar en voldoende.

Verhaal onderhoudsplicht

Het beleid is inmiddels op een aantal punten aangepast waardoor het (nog) beter uitvoerbaar is.

Terugvordering van bijstand

Het aangepaste beleid voor terugvordering en verhaal voldoet.

Conclusies Volwasseneducatie en Wet taaleis

Volwasseneneducatie:

Het beleid richt zich op het bereiken van Westfriezen die moeite hebben met de Nederlandse taal (lezen en schrijven, als ook rekenen en basis ict-vaardigheden) om hen vervolgens een passend (bekostigd) taalaanbod te doen. Met het gebruik van de Taalmeter zet WerkSaam een belangrijke stap in de goede richting. Het ROC De Kop en het Taalhuis Westfriesland vervullen een centrale rol bij de invulling van dit taalaanbod.

Wet taaleis:

Voor de uitvoering van de Wet taaleis bestaat de behoefte aan praktische kaders. Een beleidsregel is hiervoor in voorbereiding.

Conclusies handhaving

Niet nakomen arbeidsverplichtingen

WerkSaam legt beduidend minder maatregelen op dan uit onderzoek naar de landelijke trend naar voren komt. Het evenwicht tussen sanctioneren en stimuleren is en blijft een punt van aandacht.

Bestuurlijke boete

WerkSaam legt boetes op conform regelgeving en jurisprudentie.

Conclusie tegenprestatie

WerkSaam legt de tegenprestatie niet op. Dit is conform de wens van de gemeenteraden.

Conclusie samenwerkingen

WerkSaam heeft partners nodig om cliënten en werkgevers optimaal te ondersteunen.

Bijlage: Beleidskeuzes

Re-integratie / werk

Welke beleidskeuzes zijn er in Westfriesland gemaakt?

Beleid over re-integratie en toeleiding naar werk is vastgelegd in:

- Het beleidsplan
- De re-integratieverordening
- Beleidsregel Reiskostenvergoeding en verwervingskosten
- Beleidsregel Tegemoetkoming kosten kinderopvang
- Beleidsregel Uitstroompremie naar werk
- Beleidsregel Loonkostensubsidie WerkSaam Westfriesland

Beleidsplan	In het beleidsplan zijn de algemene beleidsuitgangspunten: - Uitgaan van de talenten van mensen, niet van regelingen - Ondersteuning van werkzoekenden en werkgevers is afgestemd op wat nodig is - Ondersteuning van werkzoekenden gaat uit van eigen kracht, is vrijwillig maar niet vrijblijvend - Iedere gewerkte dag is er één - Werk is regulier waar dat kan en beschut waar het moet - Iedereen is actief of heeft een zinvolle dagbesteding of juiste ondersteuning In het beleidsplan staan de wettelijke instrumenten uitgewerkt waarbij aangegeven dat de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt voorop staat en instrumenten worden ingezet op basis van maatwerk. Ook worden diverse samenwerkingspartners genoemd, die WerkSaam nodig heeft om de doelen te bereiken. Ook is de beleidskeuze gemaakt (een wens van de gemeenteraden) dat 10% van het re-integratiebudget door gemeenten ingezet kan worden voor couleur locale. Gemeenten kunnen zelf projecten aandragen, gericht op re-integratie, om dit budget te besteden.	
Re-integratieverordening	1 (1-1-2015 – 1-6-2015)	1. Indeling cliënten op verdien capaciteit (groep 1 t/m 4) zoals in het bedrijfsplan is geïntroduceerd. 2. Welke re-integratievoorzieningen uit de wet WerkSaam biedt en tegen welke voorwaarden 3. Overgangsrecht (trajecten die vóór de start van WerkSaam gestart zijn en doorlopen in 2015)
	2 (1-6-2015 – 25 maart 2016)	- Tekstuele wijzigingen - verlenging mbu mogelijk met 6 maanden - no-risk polis is geschrapt omdat de bevoegdheid tot het verstrekken van een no-risk polis voor de doelgroep banenafpraak is overgedragen aan het UWV. - Art. 12 (nieuw) en 13: loonkostensubsidie en loonwaardebepaling: afgestemd binnen de arbeidsmarktregio. - Art. 14: toegevoegd als voorwaarde voor de uitstroompremie is dat iemand in dienst moet zijn bij een werkgever wanneer de uitstroompremie aangevraagd wordt. De toelichting is hierop ook aangepast. - Art. 16 lid 5: kostendelers is hier vervangen door 'partner' omdat het in de praktijk ondoenlijk blijkt

		om de inkomens- en vermogensgegevens van alle kostendelers te achterhalen. Meer reëel is het om uit te gaan van het (eventuele) inkomen en vermogen van de nutter en degene met wie hij een gezamenlijke huishouding voert.
	3 (25-3-2016 – heden)	-Wet Taaleis: taaltrajecten aanbieden als sprake is van onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. - Inkomstenvrijlating: bij artikel 15 is een tweede lid toegevoegd. Toelichting: De Participatiewet is gewijzigd waardoor de inkomstenvrijlating van maximaal 6 maanden niet meer aaneengesloten toegepast hoeft te worden. Voorgesteld wordt om de inkomstenvrijlating binnen een periode van maximaal 24 maanden toe te passen. Eventueel resterende maanden aan vrijlating vervallen na 24 maanden. - Doelgroepen: de groepen 1 t/m 4 op basis van verdien capaciteit zijn verwijderd uit deze verordening. - Artikel 17: overgangsrecht is geschrapt. Het overgangsrecht was voor maximaal 1 jaar en is dus vanaf 1 januari 2016 niet meer van toepassing. Vandaar dat wordt voorgesteld dit artikel te schrappen.
Reiskostenvergoeding en verwervingskosten		De voorwaarden voor reiskostenvergoeding: a. De cliënt moet meer dan eenmaal per kwartaal reizen voor re-integratie. Of de cliënt moet in het kader van de tegenprestatie reiskosten maken. b. De reisafstand bedraagt minimaal 5 kilometer enkele reis. Vergoeding vindt plaats op basis van openbaar vervoer 2e klasse. Als openbaar vervoer niet mogelijk is en met de auto wordt gereisd is de vergoeding gelijk aan de fiscaal vrijgelaten kilometervergoeding. Een fiets kan verstrekt worden als dit noodzakelijk is voor re-integratie en de cliënt niet zelf de middelen heeft om een fiets te kopen. Vergoeding is maximaal 100,- of in natura. Vergoeding van verwervingskosten is mogelijk als dit noodzakelijk is voor re-integratie en de werkgever dit niet vergoed.
Tegemoetkoming kosten kinderopvang		Kinderopvangkosten worden vergoed als: -noodzakelijk voor het kunnen voldoen aan de verplichtingen - worden niet vergoed voor zover de kosten in aanmerking komen voor tegemoetkoming ingevolge de Wet Kinderopvang of een andere voorliggende voorziening. Kinderopvang op basis van sociaal medische indicatie is geen voorliggende voorziening. - bedragen maximaal de naar het oordeel van het dagelijks bestuur goedkoopste, adequate oplossing; hierbij wordt uitgegaan van de maximale tarieven als bedoeld in de Wet Kinderopvang. 3. Het dagelijks bestuur vergoedt alleen de kosten van de kinderopvang die wordt aangeboden door kinderdagverblijven, organisaties voor buitenschoolse opvang, gastouderbureaus, onderwijsinstellingen en gastouders die zijn opgenomen in het Landelijk Register

		Kinderopvang en Peuterspeelzalen (LRKP). 4. De tegemoetkoming is een aanvulling op de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst. 5. De belanghebbende moet aantonen kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst te ontvangen. 6. De tegemoetkoming wordt verleend voor de periode van maximaal één kalenderjaar. Het recht wordt jaarlijks per de maand januari opnieuw vastgesteld. 7. Het dagelijks bestuur vergoedt maximaal 230 uur kinderopvang op maandbasis
Uitstroompremie naar werk		De uitstroompremie <u>kan</u> eenmalig toegekend worden aan de uitkeringsgerechtigde die: 1. vanuit de uitkering uitstroomt naar ongesubsidieerde arbeid of vanuit gesubsidieerde arbeid naar ongesubsidieerde arbeid uitstroomt en daarmee inkomen verwerft waardoor hij of zij niet meer afhankelijk is van de uitkering en; 2. deze baan ten minste zes maanden aaneen heeft behouden, en 3. in de periode direct voorafgaand aan de werkaanvaarding ten minste 24 maanden recht had op een uitkering, en 4. in een periode van 4 jaar voorafgaande aan de werkaanvaarding niet eerder een uitstroompremie heeft ontvangen. 1. De hoogte van de uitstroompremie bedraagt € 1.000,-. 2. Als de uitkeringsgerechtigde gezamenlijk met een partner een uitkering ontving, ontvangen beide partners gezamenlijk één uitstroompremie. 3. Als een uitstroompremie wordt toegekend na een periode van gesubsidieerde arbeid en de afgelopen drie jaren voor werkaanvaarding reeds eerder een premie is verstrekt, wordt deze premie in mindering gebracht op de uitstroompremie. Criteria voor aanvraag + dat de premie wordt teruggevorderd als deze onterecht is verstrekt.
Beleidsregels loonkostensubsidie WerkSaam Westfriesland		De loonkostensubsidie wordt verleend als: a. Een arbeidsovereenkomst van minimaal <u>12 uur</u> kan worden overgelegd; b. De arbeidsovereenkomst voor <u>minimaal 6 maanden</u> is aangegaan. 2. De minimum loonwaarde is <u>30% en maximaal 80%</u> om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen. 3. In incidentele gevallen kan van het gestelde onder punt 2 worden afgeweken van de ondergrens, wanneer er sprake is van een specifieke begeleiding, bijvoorbeeld bij beschut werk. 4. Wanneer de werkgever een CAO loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimum loon dan komt dit verschil voor rekening van de werkgever. 5. De loonwaarde wordt vastgesteld door gebruik te maken van <u>Dariuz Loonwaardemeting</u> en wordt uitgevoerd door WerkSaam Westfriesland. De loonwaarde van de cliënt wordt vastgesteld op de werkplek en voordat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van punt 8.

		6. Een aanvraag voor aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie kan worden ingediend door zowel de werkgever als de werknemer. 7. <u>Aan het verstrekken van loonkostensubsidie is geen termijn verbonden. Wel vindt jaarlijks, 12 maanden na aanvang van het dienstverband, een herbeoordeling van de loonwaarde plaats en of de cliënt nog behoort tot de doelgroep.</u> 8. Bij directe plaatsing kan de subsidieaanvraag tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door zowel de werkgever al de werknemer bij WerkSaam worden aangevraagd. 9. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald. Artikel 3 De werkplek 1. Wat een full-time functie is, wordt bepaald in de CAO van betreffende branche; 2. Indien geen CAO aanwezig is, dan geldt een normale arbeidsduur bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. 3. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie én hun werkgever kunnen een aanvraag indienen bij het dagelijks bestuur voor begeleiding op de werkplek wanneer een beoogde werknemer de functie, naar het oordeel van het dagelijks bestuur, zonder begeleiding niet naar behoren kan uitvoeren. De noodzaak hiertoe wordt vastgesteld in overleg tussen de arbeidscoach en de werkgever. Artikel 4 Algemene bepalingen 1. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt door het dagelijks bestuur vastgesteld in een beschikking aan zowel werkgever als werknemer en is vatbaar voor bezwaar en beroep; 2. Wanneer de cliënt niet meer onder de doelgroep loonkostensubsidie valt, dan wordt de beschikking loonkostensubsidie ingetrokken. 3. Een cliënt die onder de doelgroep valt van de loonkostensubsidie en met wie een proefplaatsing is afgesproken verricht, met behoud van uitkering, voor maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen. 4. De werkgever draagt de ontvangen loonkostensubsidie niet over aan een derde. 5. De werkgever is verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan de subsidieverstrekker door te geven. 6. De subsidie wordt <u>maandelijks</u> bij voorschot aan de werkgever uitgekeerd. 7. Uiterlijk twee maanden na afloop van het betreffende jaar wordt de subsidie afgerekend door middel van het vastgestelde <u>declaratieformulier</u>. Alleen volledig ingevulde formulieren, vergezeld van een kopie van de jaaropgaaf worden in behandeling genomen.
--	--	---

Inkomen

Welke beleidskeuzes zijn er in Westfriesland gemaakt?

Beleid op het gebied van inkomen, BBZ en Terugvordering en Verhaal is vastgelegd in:

- Het Beleidsplan
- Beleidsregel Onderwijsmogelijkheden van jongeren
- Beleidsregel Bbz 2004
- Beleidsregel Giften en schadevergoedingen
- Beleidsregel Krediethypothec en pandrecht
- Beleidsregel Vaststellen vermogen
- Beleidsregel Verblijf in inrichting
- Beleidsregel verhaal terug- en invordering en kwijtschelding
- Beleidsregel verlagen uitkering WerkSaam Westfriesland
- Beleidsregel vrijlating onkostenvergoeding vrijwilligers WerkSaam Westfriesland
- Beleidsregel Inkomstenvrijlating WerkSaam Westfriesland

Beleidsplan	In het beleidsplan staan geen beleidskeuzes op het gebied van inkomenverstrekking mogelijk zijn. Dit is geen bevoegdheid van gemeenten, maar van het Rijk. In het beleidsplan wordt vooral toegelicht wat de kostendelersnorm is.	
Onderwijsmogelijkheden van jongeren	De beleidskeuzes wanneer een jongere geen onderwijsplicht heeft en wel recht heeft bij bijstand (uitzonderingsgronden op de onderwijsplicht). een volgens een deskundige vastgesteld: - cognitief probleem heeft; - medisch en/of psychisch probleem heeft; - sociaal probleem heeft; te maken heeft met andere persoonlijke omstandigheden, waardoor het verplicht volgen van onderwijs niet verlangd kan worden. 2. Een uitzondering op de scholingsplicht kan worden gemaakt als de jongere: a. een schuldregelingstraject volgt; b. (nog) geen aanspraak kan maken op studiefinanciering, bijvoorbeeld doordat de jongere moet wachten tot het eerstvolgende instroommoment; c. een startkwalificatie heeft en zijn kansen op de arbeidsmarkt door het volgen van verdere opleiding naar verwachting niet meer toenemen; d. verblijft in een op verpleging of verzorging gerichte instelling; e. inburgeraar of (Europees) ingezetene is en (nog) niet beschikt over het taalniveau A2; 3. Op grond van artikel 41, vijfde lid van de wet, verstrekt de jongere documenten waaruit moet blijken dat er vanwege onvoldoende capaciteiten en/of belemmeringen geen scholingsmogelijkheden zijn binnen het uit 's rijks kas bekostigd onderwijs.	
Bbz 2004		Dat WerkSaam gebruik maakt van de bevoegdheid bijstand en bedrijfskrediet te verlenen. Criteria voor wel/niet toelating tot de voorbereidingsperiode, Bedragen en rentepercentage.
Giften en schadevergoedingen		Een ontvangen gift wordt in aanmerking genomen: a. als inkomen, voor zover de gift een periodiek karakter heeft, tenzij de gift bedoeld is voor kosten die niet tot de algemeen noodzakelijke bestaanskosten behoren. b. als vermogen, als de gift een eenmalig karakter heeft en de giften na cumulatie per kalenderjaar meer bedragen dan 5% van de van toepassing zijnde netto bijstandsnorm op jaarbasis. De schadevergoeding die de belanghebbende ontvangt voor materiële schade wordt niet als vermogen aangemerkt tenzij de schadevergoeding niet wordt gebruikt voor het wegnemen van de schade. Een schadevergoeding die is bedoeld ter compensatie van het

		verlies van arbeidsvermogen wordt aangemerkt als inkomen voor de periode waarop de vergoeding toeziet. Van een immateriële schadevergoeding die meer bedraagt dan het vrij te laten vermogen genoemd in artikel 34 lid 3 onder a van de wet wordt 2/3 van het meerdere boven dit vrij te laten vermogen in aanmerking genomen als vermogen.
Krediethypothec en pandrecht		De beleidskeuze dat WerkSaam extra zekerheid wil bij het verstrekken van bijstand als lening aan cliënten met vermogen in een eigen woning (krediethypothec of pandrecht) de wijze waarop de lening wordt terugbetaald en wanneer deze wordt kwijtschelden.
Vaststellen vermogen		Wijze waarop het vermogen wordt vastgesteld Welke vrijlatingen op het vermogen er zijn naast de in de wet genoemde vrijlatingen. Wanneer er sprake is van co-ouderschap.
Verblijf in inrichting	1 1-1-2015 – 9 september 2015	Wanneer recht bestaat op de norm verblijf in inrichting. De bijstandsnorm wordt aangepast als de cliënt langer dan 3 maanden in een instelling verblijft.
	2 9 september 2015-heden	Forensische opvang is toegevoegd aan de toelichting omdat deze opvang onbekend was maar wel redelijk vaak voorkomt.
Beleidsregel verhaal terug- en invordering en kwijtschelding	1	-Dat WerkSaam gebruik maakt van de bevoegdheid tot verhaal en terugvordering. -Wanneer WerkSaam afziet van terugvordering (minimaal bedrag 25,- per maand of 250,- totaal) -Wanneer wordt teruggevorderd -Gebruik maken van de bevoegdheid tot Opschorting, herziening, intrekking en beëindiging -Dat vorderingen die niet binnen het kalenderjaar kunnen worden voldaan, worden bruto teruggevorderd. -Uitgangspunt is een betalingsregeling waarbij rekening gehouden wordt met de draadkracht van de cliënt. WerkSaam start een executietraject als een betalingsregeling niet mogelijk is. -Wijze waarop het Aflossingsbedrag tot stand komt. - Mogelijkheid tot matigen van de aflossing -Executie: WerkSaam maakt gebruik van de bevoegdheid om vorderingen te verrekenen met de bijstand. - Voorwaarden voor kwijtschelding
	2	1. verruiming beslagvrije voet: rekening houden met hoge zorgverzekerings- of woonlasten. (artikel 9 aflossingsbedrag) 2. overgangsregeling tot 1-1-2016 voor lopende verrekeningen (vanuit de latende gemeente) <i>N.B. deze beleidsregel wordt in oktober aangepast. De mogelijkheden tot kwijtschelding worden verruimd.</i>
Beleidsregel verlagen uitkering WerkSaam Westfriesland	1	Regels over verlaging woonsituatie: 15% bij geen woonkosten en 20% bij geen woning. Verlaging 15% bij schoolverlaters. Verlaging 10% bij commerciële verhuur.
	2	Toevoeging toelichting over maatschappelijke opvang. Het artikel over de verlaging bij commerciële kostgangers, commerciële huur en onderverhuur is vervangen door een artikel over commerciële verhuur. Dit vanwege een juridisch onjuiste beleidsregel. Toevoeging artikel over commerciële relatie en commerciële

		prijs omdat niet duidelijk was wanneer sprake was van welke situatie.
	3	Wijziging hoogte van de verlaging bij maatschappelijke opvang omdat er onbedoeld een verschil is ontstaan tussen verschillende maatschappelijke opvang terwijl de woonlasten gelijk waren.
	4 9 september 2015 - heden	Toevoeging toelichting over forensische opvang (en aanpassing in beleidsregel verblijf in inrichting). Wijziging norm opvang Leger des Heils vanwege stoppen leefgeld. 1. De verlaging in verband met de woonsituatie, zoals bedoeld in artikel 27 van de wet bedraagt: a. 20% van de gehuwdenorm in het geval er geen woning wordt bewoond of wanneer er gebruik gemaakt wordt van de nachtopvang van het Leger des Heils; b. 15% van de gehuwdenorm als een woning wordt bewoond waarvoor de belanghebbende geen woonkosten verschuldigd is; c. 10% van de gehuwdenorm als gebruik wordt gemaakt van de 24 uren van het Leger des Heils. 1. De verlaging voor schoolverlaters bedraagt 15%. Als deze wordt toegepast kan niet ook de verlaging vanwege woonsituatie worden toegepast (geen cumulatie) 1. Er is sprake van commerciële verhuur, onderverhuur of een kostganger als: er een huur- of kostgangersovereenkomst aanwezig is waaruit blijkt dat een commerciële huurprijs (€ 229,64 voor 2015) wordt gevraagd en deze periodiek wordt aangepast en; De inkomsten uit commerciële verhuur of onderverhuur worden op de uitkering in mindering gebracht onder aftrek van € 61,-- per maand. 2. De inkomsten in verband met een kostganger worden op de uitkering in mindering gebracht onder aftrek van € 348,-- per maand. <i>NB deze beleidsregel wordt aangepast per september 2016. Het artikel over schoolverlaters wordt aangepast.</i>
Beleidsregel vrijlating onkostenvergoeding vrijwilligers WerkSaam Westfriesland		De beleidskeuze om geen onkostenvergoeding (premiebeleid) voor vrijwilligerswerk te vergoeden. WerkSaam heeft geen taak voor toeleiding naar vrijwilligerswerk.
Beleidsregels Inkomsten vrijlating WerkSaam Westfriesland	1 1-1-2015-4-2-2016	1. Het dagelijks bestuur past op de toepasselijke bijstandsnorm of grondslag eenmalig een inkomstenvrijlating toe, indien een uitkeringsgerechtigde legale inkomsten uit arbeid in deeltijd werft. 3. Als inkomsten uit arbeid in deeltijd worden mede aangemerkt: a. doorbetaling van loon door de werkgever tijdens ziekte; b. een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg in verband met zwangerschap en bevalling; c. een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW) in verband met ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling;

		d. inkomsten uit arbeid in eigen bedrijf of zelfstandig beroep als deeltijdzelfstandige.
	2 1-4-2016-heden	De periode is aangepast in de re-integratieverordening omdat de wet is gewijzigd en het niet meer een aaneengesloten periode van 6 maanden betreft. In de beleidsregel is artikel 4 lid d geschrapt: dat de inkomstenvrijlating niet wordt toegepast als de werkzaamheden korter duren dan één maand.

Handhaving & Tegenprestatie

Welke beleidskeuzes zijn er in Westfriesland gemaakt?

Beleid op het gebied van handhaving is vastgelegd in:

- Afstemmingsverordening
- Handhavingsverordening
- Verordening verrekening bestuurlijke boete bij recidive
- Beleidsregel Bestuurlijke boete

Beleid op het gebied van tegenprestatie is vastgelegd in:

- Verordening tegenprestatie

Beleidsplan	Het opleggen van een boete (bij schending inlichttenplicht) of het verlagen van de uitkering (bij geen of onvoldoende medewerking aan re-integratie) zijn verplichtingen voor WerkSaam en geen keuze. Hoogte van de boete: hiervoor was in de wet geen beleidsvrijheid en is dus niet opgenomen in het beleidsplan. Voor het innen van de boete bij recidive is de beleidskeuze gemaakt om 1 maand volledig te verrekenen en 2 maanden 20%. 100% afstemmen gedurende 1 maand, bij tekort schietend besef 100% afstemmen gedurende 1 maand, bij zeer ernstige gedragingen richting ambtenaren. Bij recidive: - bij een eerste keer recidive binnen 12 maanden de uitkering 2 maanden te verlagen en - bij een tweede, derde of vierde keer recidive binnen 12 maanden de uitkering 3 maanden te verlagen. Fraude mag niet lonen en WerkSaam kiest daarom voor actief terugvorderen en verhalen.	
Afstemmingsverordening	1-1-2015- heden	Verlaging van 20, 50 of 100% gedurende 1 maand (afhankelijk van de gedraging). Verzwaring van de verlaging bij recidive.
Handhavingsverordening	1-1-2015- heden	Dát WerkSaam gebruik maakt van haar handhavingsbevoegdheden. Preventie, controle, terugvordering, verhaal, afstemming en aangifte.
Verordening verrekening bestuurlijke boete bij recidive	1-1-2015- heden	Wanneer WerkSaam de recidiveboete verrekent met of zonder in achtname van de beslagvrije voet. <i>NB in 2016 is een amendement aangenomen door de Tweede Kamer, waarin staat dat de beslagvrije voet altijd gerespecteerd wordt.</i>
Verordening	1-1-2015- heden	Gemeenteraden en bestuur waren <u>geen</u> voorstander van de

tegenprestatie		<i>tegenprestatie, daarom is het beleid:</i> Er wordt <u>geen</u> tegenprestatie opgedragen wanneer sprake is van (vrijwilligers)werk, mantelzorg en/of een re-integratietraject, voor zover deze activiteiten naar het oordeel van het dagelijks bestuur redelijkerwijs noodzakelijk zijn. 1. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van 3 maanden., maximaal 8 uren per week en kan binnen een periode van 12 maanden slechts 1 keer worden opgedragen.
Bestuurlijke boete	1	Uitwerking van de wettelijke verplichting tot het opleggen van een boete (oud)
	2	Uitwerking van de uitspraken van de centrale raad van beroep, waarbij WerkSaam verplicht is om te kijken naar de verwijtbaarheid en de boete daarop af te stemmen (100%, 75%, 50% of 25%). Dit is geen beleidskeuze. <i>N.B. vervolgens heeft de centrale raad van beroep opnieuw uitspraken gedaan en is de beleidsregel wederom aangepast. Deze komt 6 oktober in het Dagelijks Bestuur.</i>

Cliëntparticipatie

Welke beleidskeuzes zijn er in Westfriesland gemaakt?

Beleid op het gebied van cliëntparticipatie is vastgelegd in:

- Verordening cliëntparticipatie

Beleidsplan	Op grond van de uitgangspunten die geformuleerd zijn door de regering, de blauwdruk, het bedrijfsplan en de bijeenkomst met cliëntenraden is besloten tot 1 cliëntenraad voor WerkSaam. Hierbij wel de kanttekening dat de diversiteit binnen de cliëntenraad gewaarborgd is door dit expliciet in de verordening op te nemen. De cliëntenraad wordt ondersteund in haar activiteiten door medewerkers van WerkSaam.	
Verordening cliëntparticipatie	1-1-2015-heden	Hierin is vastgelegd: - hoe de cliëntenraad wordt bijgestaan - hoe nieuwe leden toetreden - wat het doel van de cliëntenraad is en - welke faciliteiten de cliëntenraad tot haar beschikking heeft.