



Inleiding

Op 2 en 10 december hebben 3 marktconsultatie gesprekken plaatsgevonden betreffende dienstverlening in het kader van handhaving- en sociale recherche taken. Dit voor de Participatiewet, Jeugdwet, Wet maatschappelijke ondersteuning en de Wet basisregistratie personen. Alle gesprekken hebben plaatsgevonden via Zoom en namen ongeveer 1 uur in beslag. Namens de gemeente Waddinxveen waren aanwezig: Linda van der Graaf, Medewerkster adreskwaliteit en handhaving BRP, Daniella van der Laar, Inkoopadviseur gemeente Waddinxveen, Simon 't Hooft, Inkoopadviseur gemeente Gouda, Elfrida Visser, Teamverantwoordelijke Sociaal team en Kim Plugge, Beleidsmedewerker Participatiewet.

Verslag

Vraag 1: Hoe zou uw bedrijf de continuïteit van werkzaamheden waarborgen?

Aanbieder 1

Wij hebben een club handhavingspecialisten. We stellen iemand voor die in Waddinxveen beschikbaar is. Voorstel is er een 2^e persoon aan te koppelen voor lastige gesprekken, vakanties, ziekte etc. Mocht iemand echt vertrekken moet er uiteraard een nieuwe medewerker komen. Dat is gebruikelijk bij kleinere gemeenten waar er geen behoefte is aan meerdere medewerkers. Dit doen we bijvoorbeeld ook in de Gemeente X. Daar gaat het om 18 uur per week inzet voor een bestand van zo'n 300 uitkeringen.

Aanbieder 2

Er is een flexibele schil. Kennis houdt men up to date. Er zijn korte aanrijtijden. Aangezien het personeel relatief dichtbij woont. De doorlooptijd van een zaak bepalen de medewerkers. Daarop wordt dus de inzet afgestemd. Kwaliteit acht men als organisatie belangrijker dan kwantiteit. Dat betekent uiteraard niet dat men niet ook een minimumaantal zaken wil afronden. Een zaak moet wel gedegen worden afgehandeld.

Aanbieder 3

De persoon die geplaatst wordt in de gemeente moet ook bij een andere opdracht geplaatst worden. Dit gezien het aantal uren. Dan kan dit echter wel ingepland worden. Indien het op afroep is dan kan dat wel bij wijze uitzondering, maar dat kan een probleem zijn afhankelijk van de drukte en inzet bij de andere opdracht. Of je moet kiezen voor het idee dat er geen vaste persoon aan de gemeente wordt toegewezen, maar dat zou men niet aanraden.

Vraag 2: Is het mogelijk om de ureninzet flexibel te laten plaatsvinden? Is er sprake van een minimale inzet per week?

Aanbieder 1

Handig is om een vast aantal uren af te spreken. Het is een uitdaging als het elke week fluctueert. In de praktijk zie je dat die 16 uur per week niet iedere week wordt gemaakt. Iemand gaat eens op vakantie of heeft een training. Dus kijkt men naar 52 uur x uur per week. Die kunnen dan wat flexibeler worden ingezet.

Aanbieder 2

De gewenste flexibele inzet is goed mogelijk. Hiervoor is ook geen afspraak over minimumaantal uren nodig. Waddinxveen bepaalt de inzet. Klant is immers koning. Cliché maar waar. Soms moeten er veel waarnemingen gedaan worden. Als dat moet kan er ook zeker extra inzet gepleegd worden.

Aanbieder 3

Vanuit de kant van de gemeente snap ik de wens voor flexibiliteit. De organisatie kan dit echter niet leveren. Dat kan op papier wel, maar als je moet acteren op dat moment zal je in de praktijk zien dat dit dan net samenvalt met een andere opdracht.

In het verleden is weleens geregeld dat er een x aantal uur werd afgesproken met de kanttekening dat de dagen nader in te delen waren.



Wij hebben meerdere rechercheurs. Deze worden veelal volledig ingehuurd. Anders is er sprake van een combinatie van gemeenten waardoor er wel wat meer flexibiliteit is. Het is dus veel prettiger om af te spreken dat die persoon ingepland kan worden op een x dag.

Onze sociaal rechercheurs zijn seniors die breed inzetbaar zijn. Daarnaast hebben we bijvoorbeeld enkele gepensioneerden die 2 a 3 dagen willen werken en daardoor dus flexibel inzetbaar zijn. Zo iemand moet je dan wel weten te vinden. Is iemand 36 uur in dienst dan moet je met de planning kijken of het goed uit pakt.

Bij een verlofperiode moet dan gekeken worden wat gewenst is vanuit de gemeente.

Er is geen standaard backup bijvoorbeeld. Dat is namelijk lastig waar te maken. Mensen zitten namelijk op andere opdrachten. Er kan wel iets geregeld worden om het hoognodige op te laten pakken. Het is echter niet realistisch om te denken dat iemand een hele vakantieperiode waarneemt.

Is de medewerker dus op vakantie en er is een spoedzaak dan wordt uiteraard gezocht naar iemand die die ruimte heeft om dat op te pakken.

De vraag om deze mate van flexibiliteit is uniek. De meeste gemeenten detacheren in principe voor x dagen per week en hooguit eens wisselen van dag. Verder kan er incidenteel weleens iets zijn.

Vraag 3: Is men bereid om buiten zogeheten kantoortijden te werken?

Aanbieder 1

Zeker. Dat hoort bij de werkzaamheden.

Aanbieder 2

Dat is nooit een issue. Dat is inherent aan het werk. We kijken wat is minimaal nodig om de zaak rond te krijgen. Het gaat zeker niet per definitie over fraude aantonen. De vraag is simpelweg is er recht.

Wij werken ook op zondag mocht het echt nodig zijn. Daar ligt uiteraard niet de voorkeur, maar ook dat is inherent aan het soort werk. Veel zaken kunnen doordeweeks afgehandeld worden. Er zal echter casuïstiek zijn waarbij het noodzakelijk is om op zondagavond te posten. Zo ja, dan doen we dat.

Aanbieder 3

Dat is het voordeel van een senior. Dit is gewoon een gegeven. Men is dat gewend. Dat betekent dus soms ook in de weekenden of buiten kantoortijden. Afhankelijk van de situatie kan ook gekeken worden of een andere collega dit eens kan oppakken.

Vraag 4: Is het mogelijk om juridische ondersteuning vanuit uw bedrijf te ontvangen bij bezwaarschriften of beroepsprocedures? Het zou hier niet gaan om structurele werkzaamheden, maar incidentele inzet naar aanleiding van afgeronde onderzoeken van de sociaal rechercheur.

Aanbieder 1

Er wordt gevraagd of de gemeente met een bezwarencommissie werkt. Vanuit de gemeente wordt aangegeven van wel. Degene die het advies heeft gegeven moet bij de commissie optreden als vertegenwoordiger.

Dat is zeker mogelijk. Dat kan mogelijk nieuw zijn voor een medewerker die bij de gemeente komt werken. Dit pakt men dan vanuit de organisatie met de medewerker op.

Aanbieder 2

Die ondersteuning is zeker mogelijk. Een van de medewerkers is daartoe geëquipeerd. Daarnaast zitten er wat juristen in de flexibele schil. Bij de inzet hiervan let men bijvoorbeeld ook op belangenverstrengeling.

Aanbieder 3

Jazeker. Daar zijn allerlei protocollen voor die iedereen kent. Het is immers ook van belang dat de onderzoeken overeind blijven in bezwaar en beroep.

Vraag 5: Is het mogelijk om de scheiding van functies binnen uw bedrijf te beleggen waar het de boetes of een proces-verbaal betreft?

Aanbieder 1

Termen als proces-verbaal, aangiftegrens zijn redelijk “achterhaald”. Het gebeurt bijna niet meer. Over het algemeen is dit allemaal bestuursrechtelijk. Voor een gemeente als Waddinxveen vraagt men zich af hoe vaak komt dit voor en wil men hier echt iets mee. Het ligt juridisch ook heel moeilijk vanwege aantoonplicht. Advies is richt je op preventie. Als je al fraude ziet zo kort mogelijk. Kijk naar duurzame uitstroom.

Aanbieder 2

Ja, maar dan wil ik wel iets verduidelijken. Een sociaal rechercheur als BOA zit in domein 5. Die autorisaties kunnen niet gebruikt worden indien men niet in dienst is van de gemeente zelf. De verantwoordelijkheid over Werk, Inkomen en Zorg ligt echt bij de overheid. Proces-verbaal kan men niet opmaken dat mag namelijk niet. We kunnen wel zaken voorbereiden. Daarna zou je dan de sociaal rechercheur van een andere gemeente bijvoorbeeld Gouda inschakelen om de laatste dingen te doen/af te handelen. Feit is echter dat dit soort zaken niet veelvuldig voorkomen

Aanbieder 3

Komt het niet vaak voor dan zou men dit door de consulenten laten oppakken. Komt het vaker voor dan kun je een andere oplossing zoeken. Denk aan collega's van de organisatie die af en toe invliegen als zij toch in de buurt wonen

Vraag 6: Kunnen bepaalde thematische onderzoeken uitgevoerd worden op basis van no cure no pay? Denk aan onderzoeken schijnverlating of recht op voorliggende voorzieningen.

Aanbieder 1

Thematische onderzoeken op basis van no cure no pay kwamen voorheen wel voor. Er is een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep waardoor dit niet zomaar kan. Een gemeente die een commerciële partij inschakelt voor dergelijke zaken mag dus niet. Sindsdien doet men dit soort onderzoeken puur op basis van detachering op uurtarief. Dat geldt echter niet voor onderzoeken betreffende voorliggende voorzieningen. Dat zijn dan ook echt andere medewerkers. Het verschil is dat je daar mensen begeleid naar een ander inkomen.

Aanbieder 2

In 2010 deden wij veel op basis van no cure no pay. Er kwam echter een uitspraak bij een zaak van concullega. Daar is destijds geoordeeld dat er sprake is van een perverse prikkel bij een dergelijke constructie. Onze organisatie stelde dat het juist gaat om het leveren van goede kwaliteit. Om die reden is het bedrijf zelf ook bezig geweest met juristen. In de wet staat immers niet dat het verboden is. Desondanks doet men geen zaken meer op deze wijze. In ieder geval niet voor zaken betreffende rechtmatigheid.

Een dergelijke afspraak kan wel voor doelmatigheid en een scan/ onderzoek op voorliggende voorzieningen.

Aanbieder 3

Voor rechtmatigheidsonderzoeken adviseert men om dit op basis van uren te doen. Dit in verband met jurisprudentie. Gaat het om onderzoeken betreffende voorliggende voorzieningen dan kan dit op basis van no cure no pay.



Vraag 7: Hoe plegen jullie inzet van de rechercheurs op de verschillende gebieden waarvoor wij dienstverlening aanvragen?

Aanbieder 1

We hebben ervaring met toezichthouders vanuit de Wmo en Jeugd. Kijk je vanuit de burger dan is het qua insteek niet heel anders. Diezelfde persoon kan eigenlijk vrij goed adresonderzoeken of check fraude van cliënt doen.

Er zijn bijna overal wel wijkteams die integraal werken. Onze mensen zijn dus wel gewend om hierover in gesprek te gaan met de mensen uit het wijkteam.

We proberen wel met wat specialisten te werken gezien het hele brede gebied, maar zorgen wel voor kruisbestuiving tussen de "bloedgroepen". Zo hebben zij ook collega's die scan onderzoeken naar voorliggende voorzieningen doen of bij het UWV werken. In die zin is er wel een brede blik.

Aanbieder 2

De gemeente heeft meerdere taken. Daarom zijn onze medewerkers ook bewust breed inzetbaar. Je moet je ogen openhouden voor andere zaken. Dit ook in het belang van burger. Dit hebben we gedaan in gemeente X bv. Daarbij hebben we ook ervaring met ook onderzoeken op andere gebieden. We doen bv veel adresonderzoeken voor DUO.

Ik heb overigens de Integrale verordening sociaal domein van de gemeente bekeken samen met collega. Qua handhaving mankeert er echt iets aan. Wil je handhaven op Wmo of Jeugdwet dan zullen hier wijzigingen in plaats moeten vinden.

De Jeugdwet is wat mij betreft een houtje-touwtjes wet. Gegevensdeling is moeilijk. In de Jeugdwet staat bijvoorbeeld dat je in je verordening moet opnemen dat je een toezichthouder dan aanstellen.

In de Participatiewet kan je echter vrij snel bewijsvoering rond krijgen. Binnen de Wmo kan redelijk veel, maar het ligt wel lastiger.

Je ziet overigens ook in den lande weinig gebeuren op het gebied van de Jeugdwet. Er zijn veel reparatieacties op de wet, maar het blijft moeilijk om onderzoek te doen. Dit geldt niet alleen voor aanbieders van zorg, maar ook voor de budgethouders in dit geval jeugdigen. Ook met vertegenwoordigers is het lastig.

Feitelijk weten we zeker dat het fraudepercentage groot is, maar omdat het zo lastig is om te bewijzen haken veel gemeenten af. De huidige verordening van de gemeente Waddinxveen biedt daar ook geen ruimte toe.

We kijken bij een opdracht ook altijd naar wat is er aan beleid.

Iedereen heeft ervaring met adrescontrole.

Integraliteit is belangrijk. Je moet letterlijk en figuurlijk je ogen openhouden. Je behandelt mensen zoals je zelf ook behandeld wil worden. Je bent er immers ook voor de burger. Het is een verhaal van halen en brengen.

We volgen ook regelmatig cursussen, seminars en masterclasses om de kennis up to date te halen. Veel lezen is belangrijk, bijvoorbeeld nieuwsbrieven. We hebben een abonnement op Schulink.

Aanbieder 3:

Handhaving is 1 ding. Zorgplicht een 2^e. Daar hoort men ook op te letten. Dat is ook iets wat de medewerkers mee krijgen. Seniors horen heel breed naar de klant te kijken.

Vraag 8: Hoe zorgen jullie ervoor dat de kennis van jullie medewerkers up to date blijft?

Aanbieder 1

We zijn een erkend opleidingsinstituut. Dus we doen daar zeker dingen in. Daarnaast hebben we groepsbijeenkomsten en informele contacten.

Aanbieder 2

We volgen regelmatig cursussen, seminars en masterclasses om de kennis up to date te halen. Veel lezen is belangrijk, bijvoorbeeld nieuwsbrieven. We hebben een abonnement op Schulink.

Aanbieder 3

Het is de taak van een senior om jurisprudentie bij te houden en een keer in de zoveel tijd sessies te beleggen om collega's te informeren.

Vraag 9: Hoe wordt de integraliteit tijdens het huisbezoek gewaarborgd?

Aanbieder 1

We hebben ervaring met toezichthouders vanuit de Wmo en Jeugd. Kijk je vanuit de burger dan is het qua insteek niet heel anders. Diezelfde persoon kan eigenlijk vrij goed adresonderzoeken of check fraude van cliënt doen.

Men verricht op dit moment ook al BRP onderzoeken voor gemeente X.

Aanbieder 2

Integraliteit is belangrijk. Je moet letterlijk en figuurlijk je ogen openhouden. Je behandelt mensen zoals je zelf ook behandeld wil worden. Je bent er immers ook voor de burger. Het is een verhaal van halen en brengen.

Aanbieder 3

Handhaving is 1 ding. Zorgplicht een 2^e. Daar hoort men ook op te letten. Jullie moeten een senior hebben omdat hij/ zij immers alle facetten moet kunnen uitvoeren. Dat zit in de senior. Dat is inherent aan de functie/ rol.

Vraag 10: Hebben jullie medewerkers ervaring met onderzoeken in het kader van de Jeugdwet? Zo ja, wat is jullie ervaring? Gaat het hierbij om grote aantallen?

Aanbieder 1

Wel ervaring met toezichthoudende rol, maar vanuit de hoek van fraude cliënt geen ervaring.

Aanbieder 2

De Jeugdwet is wat mij betreft een houtje-touwtjes wet. Gegevensdeling is moeilijk. In de Jeugdwet staat bijvoorbeeld dat je in je verordening moet opnemen dat je een toezichthouder dan aanstellen.

In de Participatiewet kan je echter vrij snel bewijsvoering rond krijgen. Binnen de Wmo kan redelijk veel, maar het ligt wel lastiger.

Je ziet overigens ook in den lande weinig gebeuren op het gebied van de Jeugdwet. Er zijn veel reparatieacties op de wet, maar het blijft moeilijk om onderzoek te doen. Dit geldt niet alleen voor aanbieders van zorg, maar ook voor de budgethouders in dit geval jeugdigen. Ook met vertegenwoordigers is het lastig.

Feitelijk weten we zeker dat het fraudepercentage groot is, maar omdat het zo lastig is om te bewijzen haken veel gemeenten af. De huidige verordening van de gemeente Waddinxveen biedt daar ook geen ruimte toe.



Aanbieder 3

Onderzoeken in het kader van de Jeugdwet zien we eigenlijk niet in de praktijk. Bij de Wmo gaat het vaak om een onderzoek naar de zorgverlener.

Men zou het ook wel kunnen omdat dit ook veel raakvlakken heeft met de reguliere onderzoeken van de Participatiewet. Dit valt wel binnen de ervaring van mensen die dit soort werk verrichten.

De laatste tijd is er binnen de organisatie ook meer geïnvesteerd in Wmo onderzoeken. Er is wel een iets andere aanpak van betrokkene nodig. Daarin is de laatste tijd wel getraind. Sociale rechercheurs op de Participatiewet hebben een bepaalde inslag mee gekregen. Die moeten ze loslaten voor de onderzoeken in het kader van de Wmo.

Vraag 11: Wat is voor uw organisatie een prettige manier van samenwerking met de gemeente?

Aanbieder 1

X

Aanbieder 2

Transparantie, afspraken nakomen en communicatie is belangrijk. De ervaringen op dit punt met de gemeente zijn ook altijd prettig.

Deze zaken staan voor mij echter wel voorop. Ik heb om die reden ook weleens een opdracht teruggegeven. Voorlichting is verstandig. Feedback is belangrijk. Iedereen leert nog dagelijks. Leeftijd speelt hierbij geen rol.

Aanbieder 3

X

Vraag 12: Hoe wordt de veiligheid van de medewerkers die wij inhuren gewaarborgd?

Aanbieder 1

Onze medewerkers worden daar in getraind. Denk aan gesprekstechnieken, hoe voer je een waarneming uit? Hoe let je op de veiligheid tijdens de huisbezoeken? Onze mensen zijn specialisten die niets anders doen dan dergelijke onderzoeken. Meer kan je er mijns inziens niet aan doen. Het komt weleens voor dat er een pittig huisbezoek plaatsvindt.

Altijd samen op huisbezoek Dit in het kader van veiligheid, maar ook andere zaken zoals juridische dekking. Je wilt problemen voorkomen zoals een man die op huisbezoek gaat bij een vrouw waarna beschuldigingen geuit worden.

In principe gaat men op huisbezoek met een consulent, omdat jullie maar 1 persoon beschikbaar hebben. Heel af en toe op basis van de casus kan iemand van de organisatie worden ingeschakeld ter ondersteuning.

Verder gaat men uit van het gemeentelijk beleid. Indien er behoefte is kan hier uiteraard over gespard worden. Wat spreken we dan af etc.

Met waarnemingen niet meegemaakt dat hier zaken over vastgelegd worden. In theorie neem je daar een risico mee. Dit is echter overzichtelijk. Aan dergelijke waarnemingen zitten weinig risico verbonden.

Aanbieder 2

We hebben allemaal uitgebreide ervaring. Ook bij de politie. De-escaleren is verder belangrijk. Het is veelal de toon die de muziek maakt. Agressie kan uiteraard altijd voorkomen. Dat maken wij ook mee. Daar ga je dan het gesprek over aan. Als dat niet lukt dan rond men het huisbezoek af. Ervaring helpt hier ook in.

Buiten kantoortijd ga je in principe samen. Tijdens kantoortijd niet altijd. Belangrijkste is echt hoe zit je erin. Hoe benader je mensen. Niet dat ik denk dat je agressie moet bagatelliseren.



Iedereen heeft een eigen telefoon. Het is weleens gebeurd dat er bij twijfel gekozen is om de telefoon aan te zetten en iemand mee te laten luisteren.

Aanbieder 3

Huisbezoeken verricht men standaard met zijn tweeën. Dat kan ook een inkomensconsulent van de gemeente zijn, maar dit moet wel goed geregeld worden. De gemeente heeft 2 keuzes. Of men stelt altijd 1 persoon beschikbaar om op huisbezoek te gaan. Of men wil dat er een tweede persoon mee gaat, maar dat is dan iemand van de organisatie. Dat laatste is lastig.

Vraag 13: Welk beleid heeft uw bedrijf op het gebied van Social Return on Investment? Hoe uit zich dat in de praktijk?

Aanbieder 1

We kennen de term en weten dat veel gemeenten daar een beleid op hebben. Wij hebben zelf echter geen beleid opgesteld. Wel concrete voorbeelden. Zo ondersteunt men soms weleens mensen die juridische ondersteuning nodig hebben in hun communicatie met gemeenten of UWV. Er zijn ok weleens mensen bemiddeld naar een baan bijvoorbeeld.

Wij zijn geen hele grote organisatie. Wij kunnen dus niet mensen aannemen om bv te ondersteunen bij het archief of schoon maken. Dus het moet wel realistisch zijn. Er valt altijd over te praten. Er is geen concrete ervaring om dit te doen voor gemeenten. Bepaalde opleidingen zouden we zeker over kunnen praten. Dat valt te regelen om mensen daar dan op in te zetten in kleine aantallen.

Aanbieder 2

Er is geen beleid op het gebied van social return. We hebben hier ook nog nooit mee te maken gehad. We staan hier echter wel voor open. Zo zijn we zeker bereid tot afkopen om de middelen bv te besteden aan het WSP.

Aanbieder 3

Hier is wel ervaring mee. Gezien het bedrag waar wij het in deze gemeente over hebben is het de vraag hoe dit ingezet kan worden. Wij hebben ervaring ermee in de zin dat we dan kijken of we iemand uit de gemeente inzetten voor een stukje ondersteuning. Dit gebeurt nu bv in gemeente X. Dan weten we welk bedrag er aan SROI moet worden besteed. Mensen met bepaalde skills worden dan voor een project in dienst genomen. Uiteindelijk zijn sommige van die mensen in dienst genomen door de gemeente. We zoeken het voornamelijk in arbeidsparticipatie.

Vraag 14: Wat zou u ons willen adviseren omtrent deze aanbesteding?

Aanbieder 1

Als jullie hier toch mee aan de slag zijn zou ik sowieso kijken naar de voorliggende voorzieningen. Ervaring is 3 tot 5% van het bestand geld een voorliggende voorziening voor. Wellicht handig om de aanbesteding uit te breiden met dit idee.

Aanbieder 2

Doe zaken met een organisatie die haar sporen verdiend heeft. Ga ook met name voor kwaliteit. Denk aan de percentages zaken die bijvoorbeeld stand houden in bezwaarzaken.

Aanbieder 3

Men zou willen adviseren om aan te besteden als inhuur in plaats van als dienstverlening. Je bent dan minder gebonden. Flexibeler.

Vraag 15: Heeft uw organisatie ervaring met een aanbesteding zoals deze?

Aanbieder 1

Marktconsultatie wel maar dan op gebied met verzuimaanpak voor medewerkers. Voor dit onderwerp nog nooit mee gemaakt. Wel verstandig om het zo aan te pakken.

Aanbieder 2

Geen marktconsultatie op deze manier. Wel vragenlijst en Europees aanbestedingsformulier moeten invullen. Ook wel meervoudige onderhandse aanbesteding gehad. Het merendeel is echter enkelvoudig onderhands.

Aanbieder 3

Wel een aanbesteding met gedeeltelijke inhuur. Eigenlijk ongeveer wat jullie nu uitvragen. Hier hebben we ervaring mee. Dat klopt. Voor de volledige inhuur zien we dat dit gaat op basis van gewerkte uren. Voor gedeeltelijke inhuur hebben we aanbesteding gehad en dit al enkele jaren gedaan.