

**RIS.3450**

**Handhavingsbeleidsplan**  
**Wet werk en bijstand**  
**2009-2011**

**Gemeente Emmen**  
**Dienst Publiek**  
**Sociale Zaken**

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3	
2.	Terugblik 2004 -2008 gemeente Emmen		
3.	Ambities handhaving	6	
4.	Thema's handhaven 2009-2011		7
	4.1 Deskundigheidsbevordering van medewerkers	7	
	4.2 Samenwerking in de keten	7	
	4.3 Administratieve lastenverlichting	7	
	4.4 Aandachtsfunctionaris Programmatisch Handhaven	7	
	4.5 Relatie met re-integratie	8	
	4.6 Handhavingsmedewerker als toezichthouder	8	
	4.7 Communicatie	9	
	4.8 Planning en Control	10	
5.	Ontwikkelingen	11	
	5.1 Samenwerking met de gemeente Coevorden	11	
	5.2 Samenwerking Ketenpartners	11	
	5.3 Opsporingssamenwerkingsverband Sociale Recherche Zuid-Drenthe en Noordwest-Overijssel	11	
	5.4 Regionaal Platform Fraudebestrijding <i>Noord</i> en het Regionaal Coördinatiepunt Fraudebestrijding	11	
	5.5 Digitaal Klantdossier	12	
6.	Financiën	13	
	6.1. Personele kosten	13	
	6.2 Subsidies	13	
	6.3 Fictieve besparing	13	
	6.4 Betalingen debiteuren	13	
	6.5 Financieel overzicht handhaving WWB	14	

## **Inleiding**

Per 1 januari 2004 is de Wet werk en bijstand (WWB) in werking getreden. Sindsdien is er veel veranderd op het terrein van Sociale Zaken. Met alle ter beschikking staande middelen wordt geprobeerd om het bijstandsvolume beperkt te houden, door de instroom van klanten in de WWB te voorkomen en uitstroom te bevorderen.

De poortwachterfunctie is onder andere in samenwerking met de ketenpartners aangescherpt. Aan nieuwe klanten wordt meegegeven, dat de WWB een overbrugging is tot het moment dat men in eigen onderhoud kan voorzien. Dit leidt tot een versterkte aandacht voor de activering en ondersteuning van (nieuwe) WWB-klanten richting werk. Naleving van de re-integratieverplichting wordt nadrukkelijk bewaakt. Ook de aandacht voor handhaving op de rechtmatige verstrekking van de uitkering wordt geïntensiveerd.

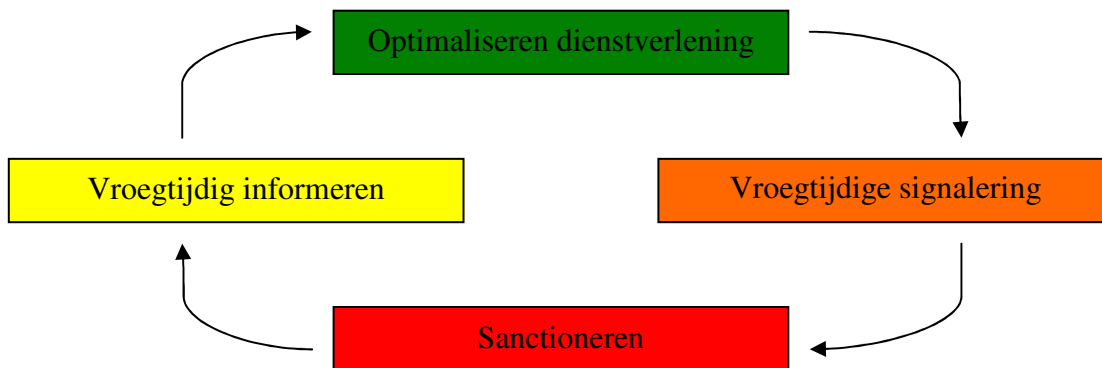
Het nieuwe beleidskader Handhaving Sociale Zaken is de opvolger van het Handhavingsbeleidsplan Wet werk en bijstand 2005. Dit plan wijzigt in essentie niet. Wel willen we – door middel van nieuwe beleidskaders - op enkele beleids- en uitvoeringsonderdelen een een impuls gegeven aan de al in gang gezette intensiveringen en borging van het handhavingsbeleid.

### *Leeswijzer:*

Hoofdstuk twee biedt de lezer informatie over de behaalde resultaten in de achterliggende beleidsperiode. In hoofdstuk drie zijn de ambities voor de komende beleidsperiode beschreven. De in hoofdstuk drie beschreven ambities worden in hoofdstuk vier in thema's uitgewerkt. De ontwikkelingen die de komende periode van invloed zullen zijn op het handhavingsbeleid zijn in hoofdstuk vijf benoemd. Tot slot worden in hoofdstuk zes de financiële aspecten uiteengezet.

## 2. Terugblik 2003 - 2008

In de periode 2003 – 2008 is gestart met de uitvoering van het concept hoogwaardig handhaven. Hieronder worden alle activiteiten verstaan die ervoor moeten zorgen dat cliënten zich aan de regels met betrekking tot een bijstandsuitkering houden. Deze activiteiten zijn ingericht volgens de elementen van hoogwaardig handhaven te weten:



### 2.1 Vroegtijdig informeren

Preventie maakte onderdeel uit van het handhavingsbeleid over de periode 2003 – 2008. In het kader van vroegtijdig informeren werd de samenwerking met het CWI versterkt. Zo gaf het CWI al in een vroegtijdig stadium voorlichting over de rechten en plichten die aan een bijstandsuitkering waren verbonden en aan de consequenties van niet-naleving ervan. Inmiddels wordt de intake, vanwege bezuinigingen binnen het CWI, weer verzorgd door de medewerkers van Sociale Zaken.

### 2.2 Optimaliseren dienstverlening

Om de administratieve lasten voor de klanten te verminderen zijn enkele werkprocessen klantvriendelijker ingericht. Het maandelijks inleveren van het rechtmatigheidsformulier is voor de klanten die geen inkomsten naast de hun bijstandsuitkering hebben, afgeschaft. Het periodieke heronderzoek is vervangen door het statusformulier.

In 2007 is een begin gemaakt met de invoering van controle op maat, waarbij cliënten met een sterk risicoprofiel voor extra controle in aanmerking komen. In de komende periode wordt verder gewerkt aan de ontwikkeling van risicoprofielen en de ontwikkeling van een risicomodule.

In 2007 is er extra aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering op het gebied van handhaving. Zo hebben alle inkomensconsulenten, klantmanagers en kwaliteitsmedewerkers de cursus Huisbezoeken gevolgd.

### 2.3 Vroegtijdige detectie/afhandeling

Om onrechtmatig gebruik van de uitkering te voorkomen is in 2007 een begin gemaakt met de ontwikkeling en het gebruik van risicoprofielen. In de komende periode wordt daar verder aan gewerkt.

Om oneigenlijk gebruik en misbruik in een vroegtijdig stadium op te sporen is de formatie Handhaving uitgebreid met 2 fte's, zodat er nu drie medewerkers handhaving zijn. Daardoor kan er nog strenger op worden toegezien dat de regels worden nageleefd

Om verzuim tijdens re-integratietrajecten te voorkomen is in 2007 bij wijze van experiment de formatie handhaving uitgebreid met een verzuimcoördinator.

### 2.4 Daadwerkelijk sanctioneren

Een belangrijk instrument voor het handhavingbeleid is het opleggen van sancties (vanaf 1 juli 2004 conform de Re-integratie- en sanctieverordening). Ook bij het zonder opgave van redenen niet verschijnen op een oproep of het niet nakomen van afspraken in het kader van een re-integratietraject of anderszins niet-naleven van regels en afspraken werd het lik-op-stuk-beleid toegepast.

<b>Overzicht maatregelen</b>	<b>2005*</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>Maatregelen in verband met</b>				
- re-integratie	982	143	101	83
- niet nakomen inlichtingenplicht	345	70	72	73
- agressie	0	2	2	3
- overige	38	1	2	2

<b>Resultaten fraudebestrijding</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Aantal fraudevorderingen	221	240	271	218
Bedrag vastgestelde fraudevorderingen	676.948	588.392	1.026.943	577.593
Aantal fictieve besparingen	40	55	45	46
Bedrag fictieve besparingen*	1.030.639	1.747.376	1.631.584	1.708.194

\* dat deel van het I-deel dat wordt bespaard vanwege uitkeringsbeëindiging of normwijziging als gevolg van onderzoek.

### 3. Ambities voor de planperiode

De ambities voor de periode 2009 – 2011 zijn in 5 speerpunten te benoemen:

1. verdere versterking van de poortwachtersfunctie om ten onrechte instroom te voorkomen;
2. meetbare toename van de nalevingbereidheid;
3. stijging van het aantal beëindigde uitkeringen door detectie van oneigenlijk gebruik;
4. afname van de gemiddelde fraudevordering;
5. borging van het hoogwaardig handhavingsconcept in de gehele organisatie van Sociale Zaken.

In de komende periode wordt het huidige beleid van programmatisch handhaven verder ontwikkeld, met de nadruk op **preventie en re-integratie**. Daarbij wordt extra aandacht besteed aan de onderdelen vroegtijdig informeren en het optimaliseren van de dienstverlening.

Handhaving heeft niet alleen betrekking op de rechtmatigheid. In de komende periode wordt de relatie met de doelmatigheid aangehaald. Handhaving krijgt zo een prominentere rol in het halen van de volumedoelstelling van Sociale Zaken.

Resultaten van het handhavingsbeleid moeten meetbaar zijn. De bestaande prestatie-indicatoren worden, waar nodig, geoptimaliseerd en aangevuld om meetbare beleidsdoelen te kunnen formuleren. Daarbij is niet alleen het aantal beëindigde uitkeringen, de hoogte van de teruggevorderde fraudebedragen of het aantal opgelegde maatregelen van belang, maar ook de effectiviteit van de verschillende onderdelen van het preventief beleid.

Om de effecten van het beleid te kunnen monitoren vinden aan het begin (2009 is basis/nulmeting), tussentijds (2010) en aan het eind van de planperiode (2011) metingen plaats. Indien tussentijdse metingen niet het gewenste effect laten zien, zal overwogen worden of het beleid nog gedurende de beleidsperiode bijgesteld kan worden.

De Administratieve Organisatie wordt beter afgestemd op een resultaatgericht en efficiënt te voeren handhavingsbeleid. Vroegtijdige detectie moet leiden tot een hoger aantal uitkeringsbeëindigingen, lagere fraudebedragen en uiteindelijk tot een daling van de gemiddeld uitstaande fraudevordering.

#### **4 Thema's handhaven 2009-2011**

Uit de omschreven ambities vloeien een aantal thema's voort die in de komende jaren uitgewerkt gaan worden.

##### **4.1 Deskundigheidsbevordering van medewerkers**

In 2006 is er, in de vorm van de training huisbezoeken, al aandacht geweest voor deskundigheidsbevordering van de medewerkers van Sociale Zaken. Dit is echter slechts één aspect in het kader van het bevorderen van fraude-alertheid. Ook training in de gespreksmethodieken kan hier een waardevolle bijdrage aan leveren. De eventuele training is gericht op functiegroepen, zodat iedere functiehouder een training op maat krijgt. De gespreksmethodiek van een consultant inkomen verschilt immers van die van een klantmanager

Verder zullen de drie medewerkers handhaving, die in juni 2008 zijn aangesteld als toezichthouder WWB, worden geschoold in de mogelijkheden die deze wettelijke status biedt (zie 4.5).

Om de ontvangsten op de uitstaande (fraude)vorderingen te verhogen, zullen de medewerkers verder worden geschoold om die doelstelling te behalen. Daarbij moet worden gedacht aan een verdieping van kennis over het beslagrecht.

##### **4.2 Samenwerking in de keten intensiveren**

Qwink-partners

De ketenpartners in het CWI-gebied Emmen (Borger-Odoorn uitgezonderd) hebben in 2007, vooruitlopend op de realisatie van het bedrijfsverzamelgebouw Qwink, het gezamenlijk beleidsplan Werk & Inkomen 2007 vastgesteld. Hierin is de intentie uitgesproken, dat men de samenwerking op het terrein van handhaving wil uitbreiden en verstevigen.

Een belangrijke doelstelling voor de komende periode richt zich op het vergroten van de nalevingsbereidheid door een transparante manier van werken: door duidelijk te communiceren welke rechten en plichten aan het ontvangen van een uitkering verbonden zijn. Vervolgens wordt openheid van zaken gegeven hoe op de naleving van de plichten wordt gecontroleerd. Ook zullen er met de ketenpartners afspraken gemaakt worden over het hergebruik van een ieders klantgegevens.

##### **4.3 Administratieve lastenverlichting**

De Wet eenmalige gegevensuitvraag (WEU) die per 1 januari 2008 is ingevoerd wordt een administratieve lastenverlichting beoogd. De in de SUWI-keten bekende gegevens mogen (voor zover zij aan bepaalde criteria voldoen) niet meer van de burger gevraagd worden.

De wet dwingt de ketenpartners er toe de set gegevens opnieuw onder de loep te nemen en waar

mogelijk te saneren. In 2009 start Sociale Zaken met de sanering van de bewijsstukken die in het kader van de aanvraagprocedure voor bijstand van de klant worden gevraagd.

Tevens wordt in 2009 gestart met het regelluw maken en de sanering van de bewijslast van de verschillende minimaregelingen. De overige processen zullen in de daarop volgende periode onder de loep worden genomen.

#### **4.4 Coördinator Handhaving**

Handhaving maakt momenteel een sterke ontwikkeling door. Er is steeds meer aandacht voor regionale samenwerking en samenwerking met landelijk aangestuurde organisaties. Uit deze samenwerkingen en contacten worden steeds meer thema-onderzoeken en regionale handhavingsacties uitgezet. Sinds de gemeenten Emmen en Coevorden hebben aangegeven de samenwerking te willen intensiveren, worden de beschikbare middelen voor programmatisch handhaven gezamenlijk ingezet.

Voor de uitwerking en coördinatie van de diverse thema's/projecten, die in de komende jaren uitgevoerd gaan worden, is besloten daarvoor uit de bestaande formatie handhaving een coördinator aan te stellen. Projectleider is de teamleider van het team Handhaving en Invordering.

#### **4.5 Relatie met re-integratie**

Er is een belangrijke relatie tussen handhaving en de re-integratieactiviteiten. In de re-integratieverordening is vastgelegd hoe de gemeente klanten ondersteund bij de arbeidsinschakeling. De re-integratieinspanningen zijn niet vrijblijvend. Er zijn plichten aan verbonden. De gemeente controleert op de naleving daarvan. In beginsel wordt aan iedere klant de arbeidsverplichting opgelegd. Deze algemene verplichting staat in de wet genoemd. Gemeenten kunnen deze verplichting nader specificeren. Als een klant de verplichtingen niet nakomt, kan dit leiden tot een maatregel (het afstemmen van de uitkering), waarvoor de basis is gelegd in de maatregelenverordening.

Het experiment met de verzuimcoördinator (zie ook 2.3) is een voorbeeld van hoe handhaving en re-integratie elkaar kunnen versterken.

De samenwerking met de afdeling Werk hoeft geen eenrichtingsverkeer te zijn. Het gebeurt regelmatig dat er fraude-onderzoeken plaatsvinden, waarbij de verdenking tegen de klant juridisch niet hard gemaakt kan worden, terwijl de verdenking overeind blijft. Door deze klanten in het kader van de re-integratie een traject of een gesubsidieerde baan aan te bieden, wordt hen de mogelijkheid ontnomen om de ongewenste werkzaamheden voort te zetten.

Ook in die fraudegevallen waarin grijs- of zwartwerk wel wordt bewezen is er een taak voor de afdeling Werk weggelegd. De klant heeft immers al aangetoond dat hij over voldoende capaciteiten en competenties beschikt om op de arbeidsmarkt aan de slag te gaan. Afdeling Werk kan met de klant en zijn werkgever in gesprek gaan om te zien of het mogelijk is geconstateerd grijs of zwart werk om te zetten in regulier werk.



#### **4.6 Medewerker handhaving als toezichthouder**

Het aantonen van fraude is juridisch alleen mogelijk als daarvoor het benodigde bewijs wordt geleverd. De toezichthouder heeft, ten opzichte van de handhaver die uitsluitend werkt op basis van de WWB, ruimere bevoegdheden. Zo ontstaat de mogelijkheid bewijs te verzamelen in fraudezaken met een vermoedelijke omvang beneden de aangiftegrens. Een snelle en succesvolle afhandeling van dergelijke fraude-onderzoeken wordt hierdoor vergroot.

Het college heeft daarom, binnen de mogelijkheden die de Algemene wet bestuursrecht daarvoor biedt, besloten de handhavers de wettelijke status van toezichthouder te verlenen. Dit geeft een verruiming van mogelijkheden binnen de controlesfeer. Dit is om verschillende redenen belangrijk.

Door de aanwijzing als toezichthouder is er voor de medewerkers handhaving een wettelijke basis gecreëerd voor deelname aan interdisciplinaire werkplekcontroles (bijv. in samenwerking met de Belastingdienst, UWV en de Arbeidsinspectie).

Daarnaast is er de mogelijkheid om zelfstandig werkplekcontroles in te stellen, inlichtingen te vorderen van de werkgever en afschriften daarvan. De medewerker handhaving kan verder ook inzage in het identiteitsbewijs vorderen.

Het voorgaande geeft met name meer mogelijkheden voor de opsporing van zwart en grijs werk.

Doordat er voor de medewerkers handhaving meer mogelijkheden zijn, zullen er meer onderzoeken in het bestuursrecht afgehandeld worden dan voorheen door de sociale recherche in het strafrecht.

#### **4.7 Communicatie**

Handhaven is er uiteindelijk op gericht een gedragsverandering bij klanten te bewerkstelligen. Gestreefd wordt naar een vergroting van de spontane nalevingbereidheid. Gedragsverandering begint met bewustwording, bij zowel de uitvoerders als de uitkeringsgerechtigden.

Het vroegtijdig informeren van de klant is hierin een belangrijk instrument. Voorkomen moet worden, dat fraude door onwetendheid ontstaat of dat mensen ongewenst gedrag gaan vertonen door verkeerde (en dus niet waargemaakte) verwachtingen. Voor elke klant moet de informatie zoveel mogelijk toegesneden zijn op zijn individuele situatie en moet hij zo vroegtijdig mogelijk geïnformeerd worden over zowel zijn rechten als zijn plichten. Wat kan de WWB voor de klant betekenen? Wat mag de klant voor dienstverlening van de dienst verwachten? Maar ook: wat wordt daarbij van de klant zelf verlangd? Wat zijn de spelregels, de 'dienstverleningscondities'? Juiste en tijdige informatie is een noodzakelijke voorwaarde voor een transparante en klantgerichte uitvoeringspraktijk.

Uit het klanttevredenheidsonderzoek dat in 2007 is verricht geeft bijna de helft van de klanten aan niet te weten wat hun rechten en plichten zijn. Dit vraagt om een informatie-op-maat-aanpak voor onze afnemers. Het is de bedoeling hiervoor een op maat toegesneden communicatieplan te schrijven

#### **4.8 Planning en control**

Handhaving combineert vier belangrijke visie-elementen die er op zijn gericht een gedragsverandering bij (potentiële) klanten te bewerkstelligen, namelijk een hogere spontane nalevingsbereidheid.

In de achterliggende jaren zijn er veel handhavingsinstrumenten ontwikkeld die daaraan een bijdrage moeten leveren. Een prestatiegerichte en resultaatgerichte gemeente stelt scherpe en concrete doelen en stuurt en bewaakt de uitvoering om vast te kunnen stellen of het beleid leidt tot de gewenste resultaten.

In dit kader wordt er al veel managementinformatie verzameld. Toch blijft het moeilijk om het effect van handhavingsinstrumenten inzichtelijk te maken. De inzet is om de managementinformatie zodanig vorm te geven, dat het effect van de verschillende maatregelen gemeten kan worden en dat de informatie tevens de basis vormt voor strategische beleidsvorming.

Bij het doorontwikkelen van het planning en controlinstrumentarium gaat het om:

- het benoemen van meetbare prestatie-indicatoren voor intern gemeentelijk gebruik;
- het verder ontwikkelen en werken met risicoprofielen;
- het leggen van causale verbanden op het terrein van handhaving en bijbehorende prestatie-indicatoren;
- het inpassen van handhaving in de gemeentelijke datahuishouding;
- het inbouwen van risicosturing in de bedrijfsvoering.

## **5. Ontwikkelingen**

### **5.1 Samenwerking gemeente Coevorden**

In december 2006 hebben de colleges van Emmen en Coevorden besloten met elkaar samen te werken op het beleidsterrein van Sociale Zaken. Dat heeft inmiddels geresulteerd in een bestuursovereenkomst tussen beide gemeenten. Voor het deelgebied handhaving betekent dit, dat er steeds meer samengewerkt wordt en dat men zich dezelfde beleidsdoelen stelt. De uitwerking van dit gezamenlijke beleidsplan Handhaving is hier ook een voorbeeld van.

### **5.2 Samenwerking Ketenpartners**

In het beleidsplan Werk en Inkomen 2007-2010 hebben de ketenpartijen binnen het samenwerkingsverband Qwink zich tot doel gesteld om gezamenlijk te komen tot het verder verkleinen van het verschil tussen de feitelijke en de geconstateerde fraude. Handhaving wordt door de samenwerking met de ketenpartners een integraal onderdeel van de uitvoeringsprocessen Werk en Inkomen. De nadruk wordt gelegd op preventie, het regelluw maken van procedures en het verhogen van de nalevingsbereid.

### **5.3 Opsporingssamenwerkingsverband Sociale Recherche Zuid-Drenthe en Noordwest-Overijssel (OSV/SR)**

De gemeenten Emmen en Coevorden nemen deel aan het OSV/SR, waarin acht gemeenten samenwerken voor het vakgebied sociale recherche. Het samenwerkingsverband heeft als belangrijkste kerntaken het opsporen van fraudegevallen waarbij het fraudebedrag hoger ligt dan € 6.000,-, het verrichten van thema-onderzoeken en het uitwisselen van methoden, kennis en instrumenten op het terrein van fraudebestrijding.

Er is landelijke besluitvorming in voorbereiding, waarbij het strafrechtelijk traject pas wordt opgestart bij een fraudebedrag vanaf € 10.000,-. Dat betekent, dat er een verschuiving zal plaatsvinden naar handhaving en dat er dus meer zaken in het bestuurlijke traject zullen worden afgehandeld.

In 2008 heeft het OSV/SR een evaluatierapport over de achterliggende periode uitgebracht. De evaluatie is aangevuld met een toekomstvisie met de hiervoor beschreven landelijke ontwikkelingen.

#### **5.4 Het Regionaal Coördinatiepunt Fraudebestrijding Noord (RCF).**

De gemeente Emmen neemt deel aan het RCF, een samenwerkingsverband tussen alle noordelijke gemeenten, de politie, justitie, het UWV, de SVB, de belastingdienst en het ministerie SZW.

Hierin worden interventieprojecten voorbereid en ter goedkeuring doorgezonden aan de Landelijke Stuurgroep Interventieteam (LSI).

Het RCF geeft ook ondersteuning aan de gemeenten waar het gaat om het ondersteunen van (inter)gemeentelijke projecten op het handhavingsterrein en het ontwikkelen van handhavingsinstrumenten.

#### **5.5 Digitaal Klant Dossier**

Per 3 januari 2008 is het Digitaal Klantdossier (DKD) operationeel. De ketenpartners CWI, UWV, SVB en gemeenten zijn verplicht om gegevens voor het DKD te leveren. Het DKD is een digitaal dossier met daarin een verzameling van gegevens uit verschillende bronnen, gepresenteerd als één geheel in het DKD. Zowel de professionele gebruiker als de burger heeft de mogelijkheid om de gegevens in het DKD te raadplegen en bepaalde dienstverlening af te nemen. Op dit moment is het al mogelijk om via internet een bijstandsuitkering aan te vragen. De ontwikkelingen in het kader van het DKD gaan de komende jaren door. Ook op het gebied van programmatisch handhaven wordt vanuit het CP-ICT, en ondersteund door het ministerie, in 2008 een project gestart. Hierbinnen wordt gekeken naar de meerwaarde van het samenbrengen van steeds meer gegevens aan de voorkant van een traject, zoals binnen het DKD wordt toegepast.

## **6 Financiering**

Het doel van handhaving in de sociale zekerheid is de spontane nalevingbereidheid van uitkeringsgerechtigden te bevorderen en het bewerkstelligen dat aan de juiste personen de juiste uitkeringen worden verstrekt. De uitvoering van deze taak brengt financiële lasten met zich mee, maar er staan ook inkomsten en financiële voordelen tegenover. In eerdere collegevoorstellen is de financiële kant van het handhavingsbeleid gedeeltelijk in beeld gebracht. In dit hoofdstuk wordt een eerste opzet gepresenteerd die een volledig inzicht probeert te geven.

### **6.1 Personele kosten**

Hoogwaardig handhaven is vanuit de ketenbenadering een verantwoordelijkheid van alle medewerkers, met als gezamenlijk resultaat de ontvangsten op fraudevorderingen en de fictieve besparingen door beëindiging van uitkeringen. In het overzicht is aan de uitgavenkant alleen rekening gehouden met de personele lasten van de medewerkers die handhaving als hoofdtaak hebben.

### **6.2 Subsidies**

In de afgelopen periode heeft de rijksoverheid doelgerichte subsidies aan de gemeente beschikbaar gesteld om Hoogwaardig Handhaven te stimuleren en om bepaalde handhavingstaken uit te voeren. De gemeente Emmen ontvangt subsidie vanuit de Tijdelijke stimuleringsregeling intensivering opsporing en controle. Daarnaast ontvangt iedere gemeente een subsidie om het concept van Hoogwaardig Handhaven door te ontwikkelen naar programmatisch handhaven.

### **6.3 Fictieve besparing**

Een doelmatig en resultaatgericht handhavingsbeleid levert de gemeente ook besparingen op de bijstandskosten op. Hoeveel dit voordeel exact is, is moeilijk vast te stellen. Zo worden, als gevolg van handhavingsactiviteiten, regelmatig aangevraagde uitkeringen niet verstrekt en worden uitkeringen beëindigd of verlaagd. Het is daarom lastig vast te stellen hoe lang de betreffende uitkering verstrekt zou zijn, als deze niet als gevolg van handhavingsactiviteiten beëindigd zou zijn.

### **6.4 Betalingen debiteuren**

Fraudeschulden moeten ineens worden terugbetaald. Pas als het volledige vermogen voor terugbetaling van de vordering is aangewend, is een betalingsregeling in termijnen mogelijk. Zo luidt de hoofdregel van het incassobeleid.

In 2008 zijn er 218 nieuwe fraudevorderingen met een totaalbedrag van €577.593,-- opgeboekt. Het totale saldo openstaande fraudevorderingen bedraagt op 31 december 2008 € 2.890.865,08. In 2008 is een bedrag van € 226.593,62 op de fraudevorderingen afgelost. Hierbij moet worden aangetekend, dat niet alle periodieke aflossingen op de fraudeschuld wordt afgeboekt, omdat de aflossing van een oudere (niet-fraude)vordering voorrang kan hebben.

### **6.5 Financieel overzicht handhaving Wwb**

<b>Uitgaven (personeelskosten 2008)</b>	
medewerker handhaving (3 fte)	€ 169.493
administratief medewerker handhaving (0,72 fte)	€ 31.441
verzuimcoördinator (1 fte)	€ 81.823
sociaal-rechercheur (2, 74 fte)	€ 161.982
<b>Totaal</b>	<b>€ 444.739</b>

<b>Subsidies, ontvangsten en fictieve besparingen 2008</b>	
middelen programmatisch handhaven	€ 41.558
tijdelijke stimuleringsregeling Intensivering & opsporing (jaarlijks)	€ 90.000
ontvangsten fraudevorderingen	€ 1.254.492
fictieve besparingen	€ 1.708.492
<b>Totaal</b>	<b>€ 3.094. 244</b>