## Aanvraag Vangnetuitkering Participatiewet over 2025
**Versie: uitgebreid verzoek**

### Wat is een vangnetuitkering?
Gemeenten ontvangen op grond van de Participatiewet budget voor bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies. Dit budget wordt ook wel het BUIG-budget genoemd. Gemeenten die een tekort hebben kunnen in aanmerking komen voor een vangnetuitkering. De voorwaarden op hoofdlijnen zijn:

- het tekort is groter dan een bepaalde toegangsdrempel;
- het college verklaart maatregelen te hebben getroffen om te komen tot tekortreductie;
- het college geeft een toelichting op deze verklaring;
- de gemeenteraad stemt in met de verklaring van het college.

### Hoe verloopt de aanvraagprocedure?
Het college dient het aanvraagformulier in bij de onafhankelijke Toetsingscommissie vangnet Participatiewet. De commissie moet de aanvraag uiterlijk op 15 augustus 2026 hebben ontvangen. Het ingevulde aanvraagformulier dient voor instemming aan de raad te worden voorgelegd en wordt na ondertekening aangeboden aan de commissie via de website.

### Uitgebreid formulier
Dit betreft het uitgebreide formulier. Een gemeente maakt gebruik van dit formulier wanneer één van de volgende situaties van toepassing is:

- Voor een aanvraag voor het uitgebreide vangnet, waarbij een eigenrisicodrempel van 5% geldt. Hiervoor dient een gemeente over 2022, 2023 en 2024 voor minimaal twee van die jaren een tekort te hebben gehad van minstens 5%.
- Voor een aanvraag voor het reguliere vangnet (eigenrisicodrempel van 7,5%). Hiervoor dient een gemeente over 2023 en/of 2024 een vangnetuitkering te hebben ontvangen.

Uitzondering hierop betreft gemeenten tot 5.000 inwoners. Deze mogen te allen tijde gebruik maken van het basisformulier, ook als in 2023 en/of in 2024 een vangnetuitkering is toegekend of wanneer een aanvraag wordt gedaan voor het uitgebreide vangnet.

### Aanpassingen in het format van de pagina's met vragen en ondertekening niet toegestaan
Voor de juistheid en de beoordeling van de aanvraag is het niet toegestaan dat u het format van de pagina's met de vragen en ondertekening aanpast.

### Meer informatie
Op de website van de Toetsingscommissie staat een verdere toelichting op dit formulier:
https://www.toetsingscommissievp.nl/vangnetuitkering-2025
De toetsingscommissie heeft een checklist gemaakt voor gemeenteraadsleden. Het is een handzaam lijstje vragen en aandachtspunten. Raadsleden kunnen dit lijstje gebruiken bij het beoordelen van de vangnetaanvraag van het college. Deze checklist is opgesteld in samenwerking met raadsleden uit verschillende gemeenten en de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden. De checklist staat samen met andere informatie op de website van de VNG:
https://vng.nl/artikelen/vangnetuitkering-participatiewet-informatie-voor-raadsleden

**1. Verklaring college bij een <u>uitgebreid verzoek</u>**

Dit gedeelte bestaat de volgende onderdelen:
- Samenvatting van de verklaring
- De beschrijving van de wijze waarop de gemeenteraad is geïnformeerd door het college
- A. Analyse van de oorzaken van het tekort
- B. Getroffen *interne en externe* maatregelen om het tekort verder te reduceren
- C. Beoogde effect van de genoemde maatregelen
- D. Ondertekening door het college

**Samenvatting van de verklaring van het college**
De verklaring van het college bestaat uit vier subonderdelen: A) analyse van de oorzaken van het tekort, B) getroffen interne en externe maatregelen om het tekort verder te reduceren, C) beoogd effect van de genoemde maatregelen & D) ondertekening door het college.
Het college geeft hieronder een samenvatting van onderdeel A, B en C. Die geeft de gemeenteraad een kernachtig overzicht, op basis waarvan het raadslid kan vaststellen waarmee hij of zij instemt. Voor het gemeenteraadslid dat zich wil verdiepen in de verklaring van het college, wordt verwezen naar onderdelen A, B, C en D van het aanvraagformulier. Richtlijn voor de omvang van de samenvatting van de drie onderdelen is in totaal maximaal 300 à 400 woorden.

**A. <u>Samenvatting onderdeel analyse van de oorzaken van het tekort</u>**
Bij kleine gemeenten zoals Opmeer is de verdeelsystematiek van het BUIG-budget gebaseerd op de historische uitgaven (van twee jaar eerder). Als het aantal cliënten met een uitkering toeneemt, dan ontstaat er een tekort. Er waren in 2025 meer cliënten met een uitkering dan in 2023.

Daarnaast zet WerkSaam de Loonkostensubsidie (LKS) in. Sinds 2022 wordt deze subsidie door het Rijk namelijk gebaseerd op de werkelijke uitgaven van het voorgaande jaar. In 2025 waren het aantal cliënten met LKS hoger dan in 2024.

**B. <u>Samenvatting onderdeel getroffen interne en externe maatregelen om het tekort verder te reduceren.</u>**
WerkSaam heeft meerdere interne maatregelen getroffen die samen een samenhangend pakket vormen gericht op uitstroom naar werk, rechtmatige uitkeringsverstrekking en activering van cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

*Interne maatregelen*
- No-show aanpak (april 2024)
- Straatcoach traject (lopend, resultaten gemeten tot april 2025)
- Doorgroeibanen — pilot (gestart 2024, tussenresultaat september 2025
- LKS-bij banen bij leerwerkbedrijf Facilitair (augustus 2025)
- Screening aan de poort (1 april – 30 september 2025)
- Lifecoaching (mei/juli 2024 – heden, evaluatie april 2026)
- Methodisch re-integreren (doorlopend)

*Externe maatregelen*
- Taalstartpremie voor werkgevers (gelanceerd oktober 2025)
- IPS-trajecten via GGZ Noord-Holland Noord (doorlopend)

Samen met de bestaande voorzieningen verwachten wij dat dit pakket aan maatregelen het maximale doet om tekorten op de BUIG voor de gemeente Opmeer te voorkomen of zo klein mogelijk te houden.

## C. Samenvatting onderdeel beoogd effect van de genoemde maatregelen

De verwachting is dat het pakket van maatregelen langs drie lijnen bijdraagt aan effect op tekortreductie: door rechtmatiger toe te kennen (screening aan de poort), door snellere en duurzamere uitstroom te realiseren (WSP, straatcoach, doorgroeibanen, taalstartpremie, IPS), en door cliënten met grote afstand stapsgewijs te activeren zodat toekomstige uitstroom dichterbij komt (lifecoaching, methodisch re-integreren, LKS-bij banen).

WerkSaam monitort de effecten van de maatregelen op meerdere niveaus en via verschillende instrumenten. Op totaalniveau vergelijkt WerkSaam haar prestaties met de Divosa Benchmark. Hieruit blijkt hoe WerkSaam scoort op uitstroom, duurzame uitstroom en bestandsontwikkeling ten opzichte van vergelijkbare gemeenten en organisaties.

**Op welke wijze heeft het college de gemeenteraad geïnformeerd?**

In dit onderdeel beschrijft het college op hoofdlijnen hoe het de raad betrokken heeft bij het proces vanaf de signalering van het tekort. Daarbij gaat het om het proces van het bepalen en treffen van maatregelen tot aan het moment van het voorleggen van de verklaring van het college aan de raad. Het college geeft aan op welke momenten het de gemeenteraad heeft geïnformeerd. Het college dient hiervoor een X te plaatsen bij de betreffende onderdelen. In de onderste regels is ruimte voor aanvullingen.

*Op welke momenten werd de raad geïnformeerd over beleid, uitvoering en sturing van de Participatiewet en meer specifiek over het tekort op de BUIG, de maatregelen en de beoogde effecten daarvan?*

| **X** | **Moment in het proces** |
|---|---|
| X | De kadernota, de begroting. |
| X | Voorjaars- en najaarsbericht en jaarrekening. |
| | Maand-, kwartaal- of halfjaarrapportage. |
| X | Beleidsplannen, strategie- of koersdocumenten, plannen van aanpak of evaluaties. |
| | Informatie over bestandsontwikkelingen of over de voortgang van maatregelen. |
| X | Nieuwsbrieven, bijeenkomsten en/of presentaties. |
| | |
| | |

**Samenvatting van de opvattingen van de gemeenteraad**
In de samenvatting van de opvattingen van de gemeenteraad staat op hoofdlijnen op welke onderwerpen de raad heeft gereageerd op de verklaring van het college. De onderdelen van de verklaring zijn vaak al eerder in de raad besproken. Het gaat dus om het gehele proces vanaf de signalering van het tekort. Verder betreft het hier alleen onderwerpen die in de raadsbesluiten zijn opgenomen, die afwijkend zijn van het raadsvoorstel.
Om de beschrijving zo eenvoudig mogelijk te houden wordt gebruik gemaakt van een checklist die kan worden aangevuld. Het verzoek is om aan te kruisen welke onderwerpen in de raadsbesluiten zijn opgenomen. Nadat de behandeling in de gemeenteraad heeft plaatsgevonden plaatst het college een X voor de betreffende onderdelen. In de onderste regels is ruimte voor aanvullingen.

| **X** | **Typering van de reacties die in de raadsbesluiten zijn opgenomen gedurende het gehele proces** |
|---|---|
| | Expliciet goedkeurend, waardering over analyse en maatregelen uitgesproken |
| | Impliciet goedkeurend, is behandeld als hamerstuk |
| | Afkeurend en gevraagd het plan te herzien |
| | Verzoek om onderdelen van de globale analyse te herzien of aan te vullen |
| | Verzoek om bepaalde maatregelen te schrappen of aanvullend maatregelen te treffen. |
| | Verzoek om het tempo van invoering en/of uitvoering van maatregelen te versnellen. |
| | Verzoek om extra informatie over maatregelen |
| | Verzoek om meer informatie t.a.v. de beoogde effecten van maatregelen |
| | Verzoek om gerealiseerde effecten te monitoren en terug te koppelen |
| | Motie om een andere beleidsmaatregel te treffen |
| | |
| | |

*NB: bovenstaande tabel dient pas te worden ingevuld nadat de behandeling in de gemeenteraad heeft plaatsgevonden.*

**A. Analyse van de oorzaken van het tekort**
In dit onderdeel dient het college een analyse op te nemen van de oorzaken van het tekort (A1). Deze analyse dient specifiek in te gaan op de situatie in de eigen gemeente of de eigen arbeidsmarktregio. Ook dient het college een analyse op te nemen van de effecten van de getroffen maatregelen in voorgaande jaren (A2).

**A1. Analyse van de oorzaken van het tekort van de gemeente**
In deze analyse wordt inzicht gegeven in de oorzaken van het ontstane tekort op het BUIG-budget in de gemeente Opmeer. Daarbij wordt specifiek gekeken naar de ontwikkeling van de uitgaven, de samenstelling van het bijstandsbestand en de inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie. Het doel is om helder te maken waardoor het tekort is ontstaan en in hoeverre dit beïnvloedbaar is.

De gemeente Opmeer heeft de uitvoering van de Participatiewet en bijbehorende regelingen sinds 2015 gedelegeerd aan de Gemeenschappelijke Regeling WerkSaam Westfriesland (hierna: WerkSaam). WerkSaam zet sterk in op het begeleiden van inwoners naar werk, met als doel het aantal bijstandsuitkeringen te verlagen en daarmee de uitgaven binnen het BUIG-budget te beperken.

Voor de gezamenlijke gemeenten binnen WerkSaam pakt deze aanpak financieel al meerdere jaren positief uit. In 2025 realiseerden de 7 deelnemende gemeenten samen een overschot op het BUIG-budget van € 3.886.557. Ook in de jaren daarvoor was sprake van overschotten: € 3.967.000 in 2022, € 5.086.915 in 2023 en € 4.255.538 in 2024.

Wanneer we kijken naar de resultaten per afzonderlijke gemeente, vallen echter duidelijke verschillen op. De uitvoering van de Participatiewet en aanverwante regelingen is voor alle zeven gemeenten op hetzelfde via WerkSaam. Er bestaan vooral verschillen tussen de grotere en kleinere gemeenten binnen het werkgebied van WerkSaam.

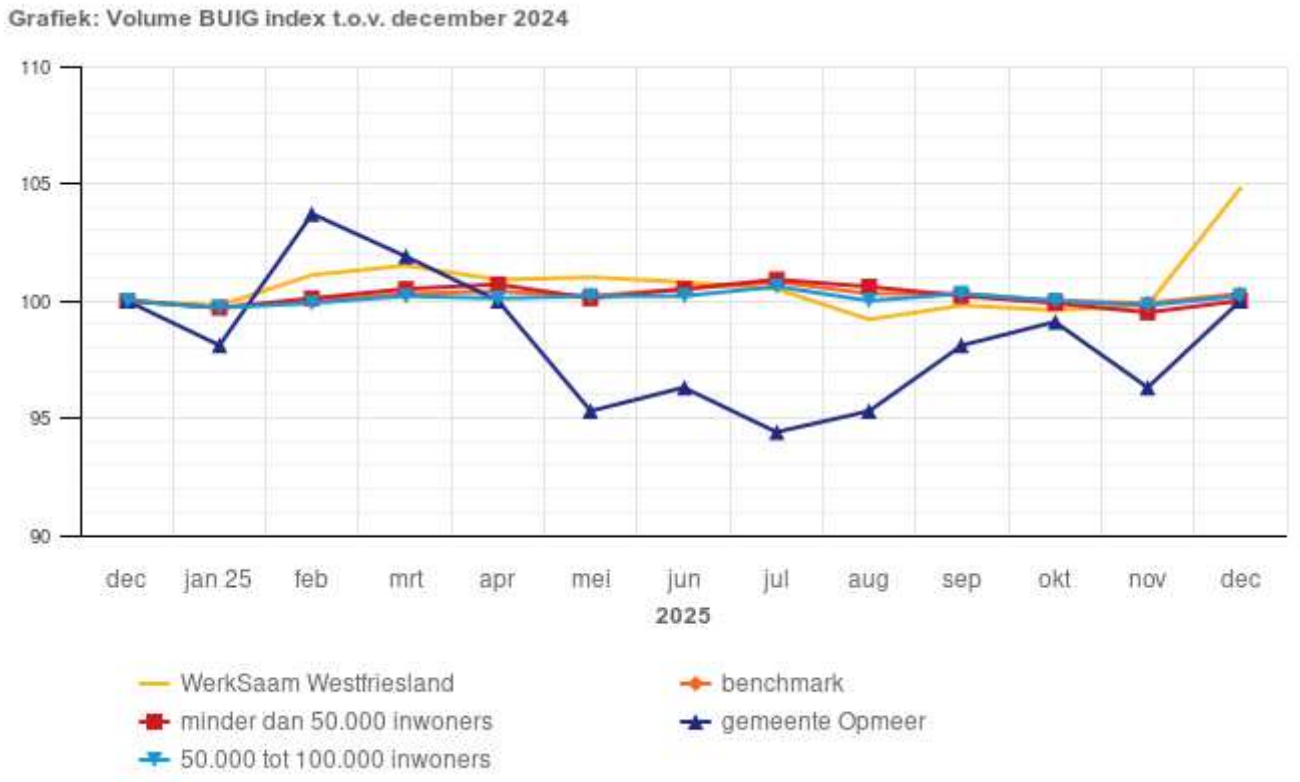
De twee grootste gemeenten, met meer dan 45.000 inwoners en een budget dat volledig is gebaseerd op objectieve verdeelcriteria, laten beide een positief resultaat zien met overschotten van 4,68% en 10,67%.

De gemeente Opmeer daarentegen, met minder dan 15.000 inwoners en een budget dat gebaseerd is op historische uitgaven, laat in 2025 een tekort zien van -11,4%. Ook de gemeente Koggenland (24.209 inwoners), met een budget dat deels op historische uitgaven, heeft een tekort van -6,9%.

Voor kleinere gemeenten zoals Opmeer wordt het BUIG-budget onder meer bepaald op basis van de gerealiseerde uitgaven in voorgaande jaren (t-2). Dit betekent dat schommelingen in de uitgaven met vertraging doorwerken in het beschikbare budget. Hierdoor kunnen verschillen ontstaan tussen de actuele situatie en het toegekende budget. Door de beperkte omvang van de groep bijstandsgerechtigden kunnen relatief kleine veranderingen in aantallen of kosten een groot effect hebben op het budgetresultaat.

**Ontwikkeling van het bijstandsvolume (aantal uitkeringen)**
Op basis van de Divosa Benchmark blijkt dat WerkSaam als geheel in lijn presteert met vergelijkbare gemeenten. Gezien de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt kan dit als goed tot zeer goed worden beschouwd.

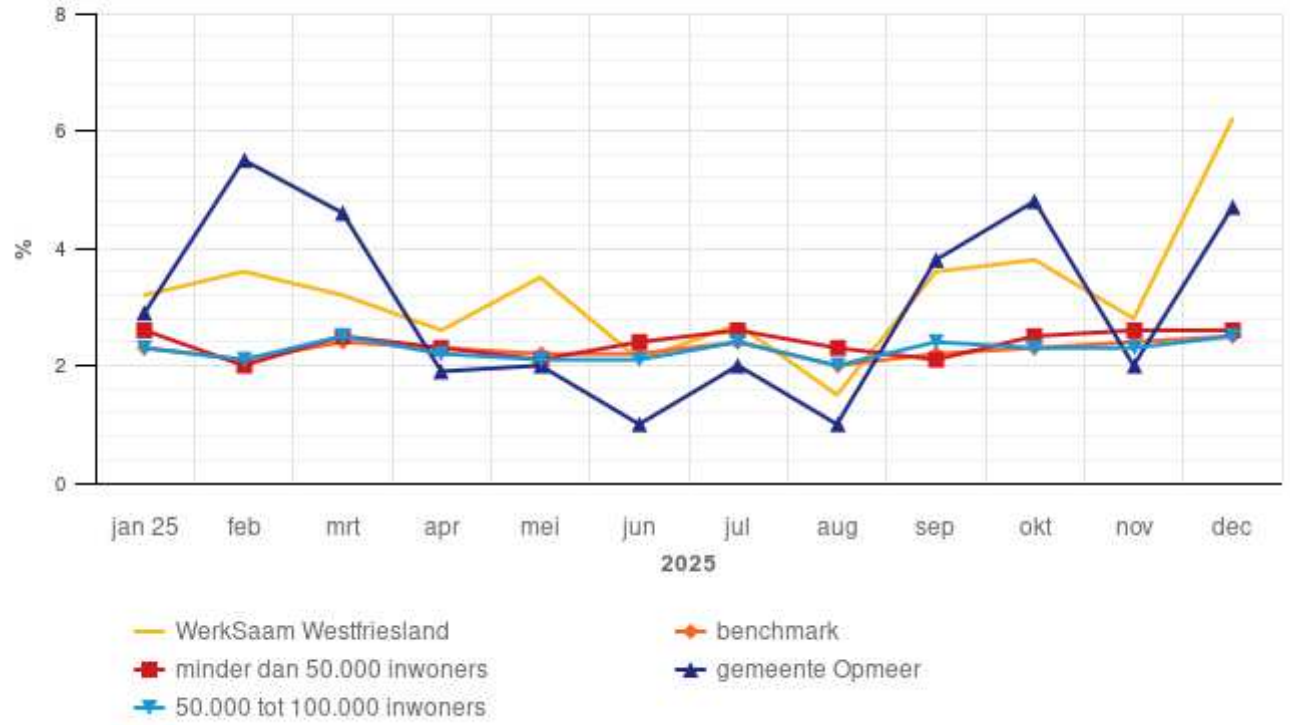
Wanneer we specifiek kijken naar het aantal uitkeringen (volume BUIG) de gemeente Opmeer, zien we een toename van 2023 naar 2024 en in 2025 een lichte daling. Dit is een klein verschil en is niet terug te zien in de grafiek van het volume BUIG, de linkeras is een indexering.



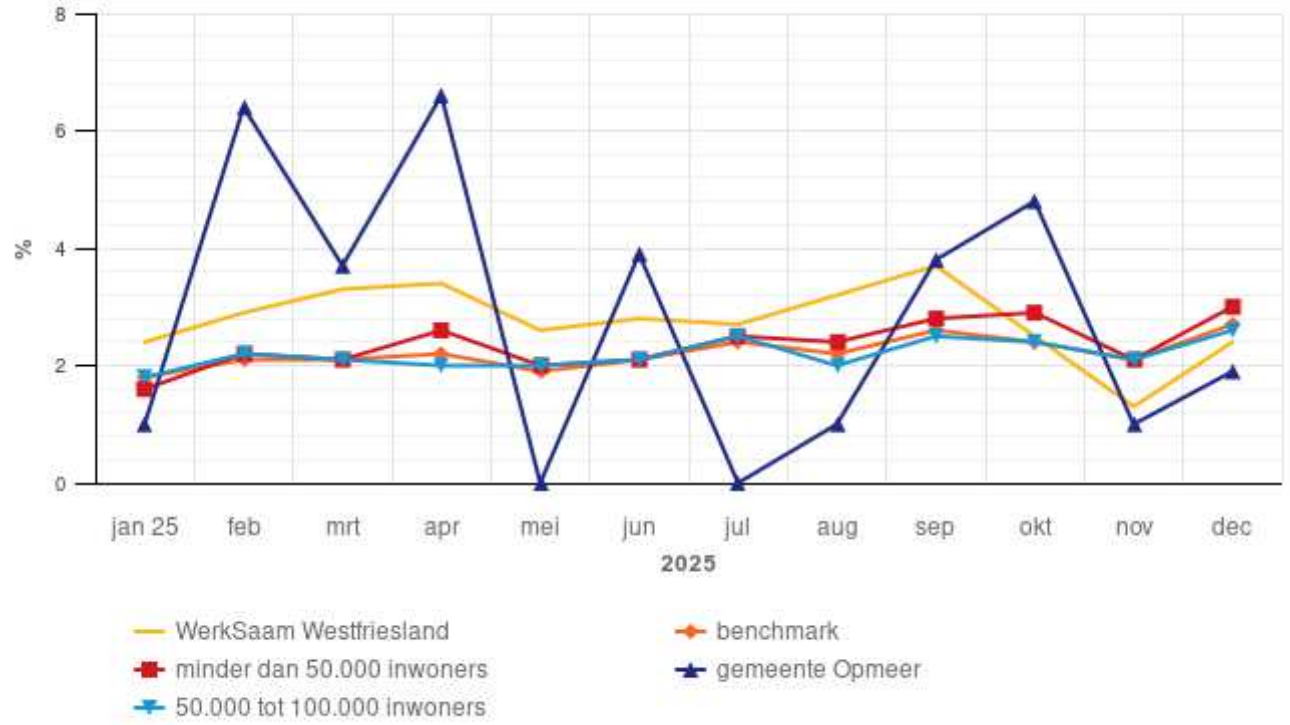

De gemeente Opmeer heeft een relatief klein aantal bijstandsgerechtigden. Hierdoor kunnen kleine veranderingen in de instroom of uitstroom, al leiden tot relatief grote procentuele schommelingen. Dit is met name zichtbaar in de hoekige grafieken voor instroom en uitstroom.

Over het geheel genomen laat de gemeente Opmeer een stabiel beeld zien. De instroom en uitstroom zijn in balans en wijken niet opvallend af van landelijke trends.

**Grafiek: Instroompercentage algemene bijstand**

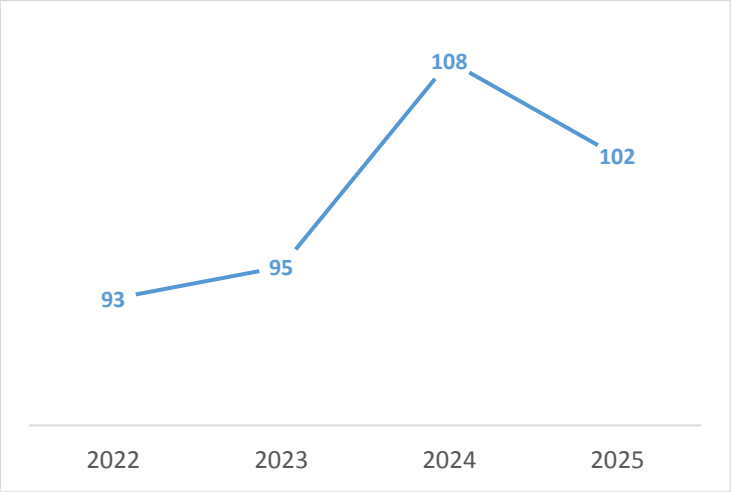



**Grafiek: Uitstroompercentage algemene bijstand**



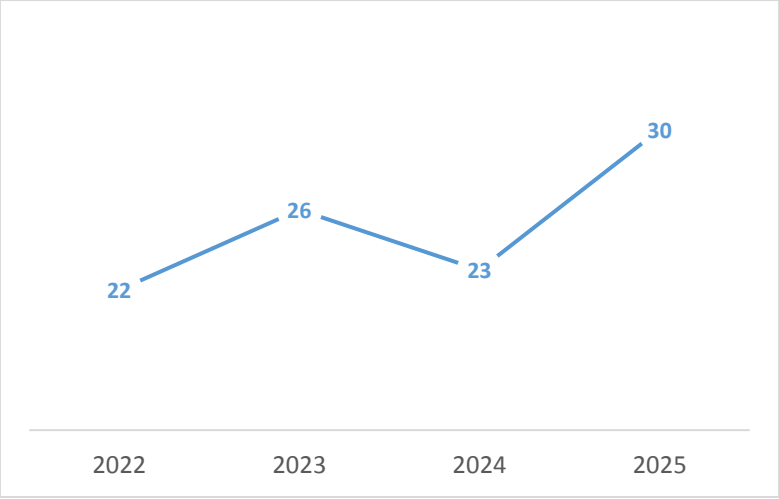
**Dynamiek in het bestand: instroom, uitstroom en ontwikkeling**
Wanneer we kijken naar de ontwikkeling van het bijstandsbestand in Opmeer over de afgelopen jaren, zien we een licht stijgende lijn tot en met 2024. In 2025 is er sprake van een lichte daling van het aantal uitkeringen.

Deze ontwikkeling laat zien dat het bestand zich over meerdere jaren relatief stabiel heeft ontwikkeld, met beperkte schommelingen. Er is geen sprake van een structurele en sterke groei van het aantal uitkeringen.



Grafiek: aantal uitkeringen van algemene bijstand in gemeente Opmeer

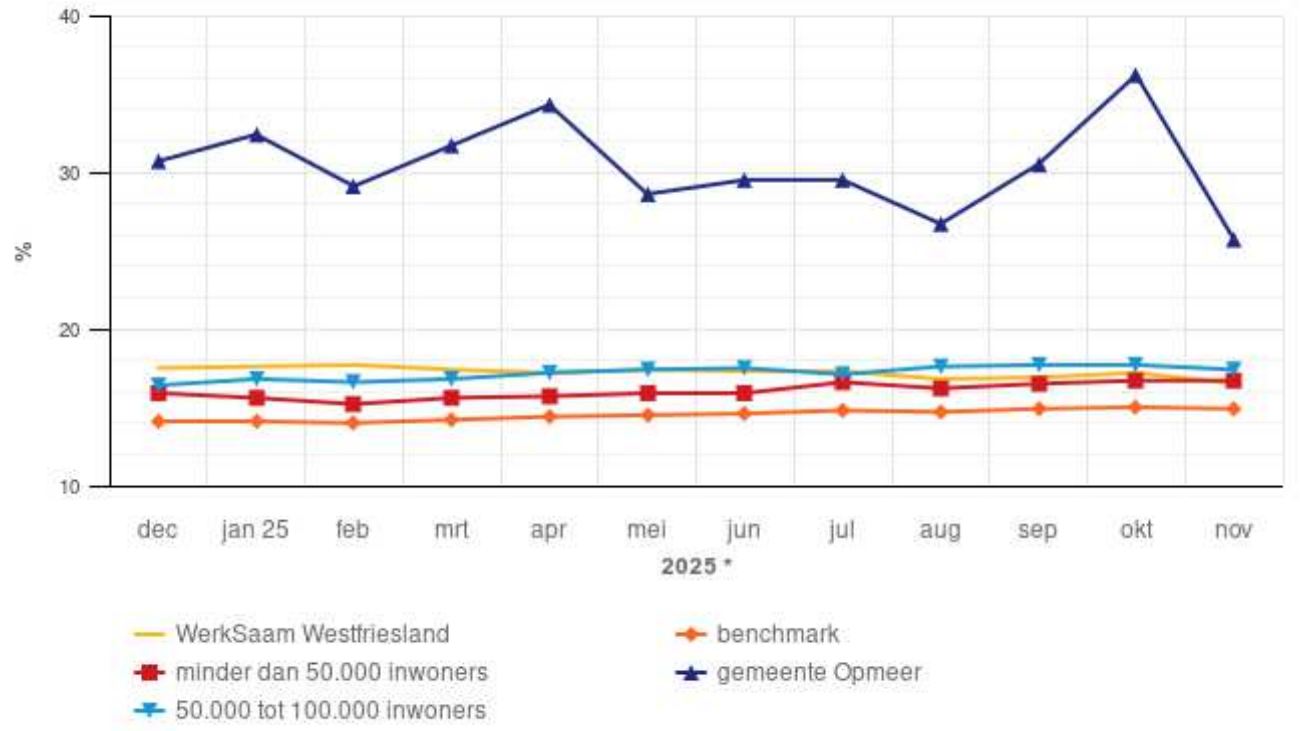
De ontwikkeling van het aantal LKS-plekken laat een wisselend beeld zien. Na een stijging in 2023, is in 2024 een lichte daling zichtbaar. Het aantal plekken neemt in dat jaar af. In 2025 stijgt het aantal LKS-plekken. Deze stijging is relatief groot en valt op in vergelijking met de voorgaande jaren.



Grafiek: aantal loonkostensubsidie in gemeente Opmeer

Deze dynamiek is ook zichtbaar in de Divosa Benchmark. Hieruit blijkt dat het aandeel loonkostensubsidies ten opzichte van het totale bijstandsvolume in Opmeer relatief hoog is. Tegelijkertijd blijft het totale bestand stabiel van omvang.

Grafiek: Volume loonkostensubsidies Participatiewet ten opzichte van het volume BUIG




Samenvattend kan worden gesteld dat er wel sprake is van beweging binnen het totale bestand algemene bijstandsgerechtigden, maar dat deze bewegingen beperkt en verklaarbaar zijn. De dynamiek in instroom en uitstroom leidt niet tot grote schommelingen in het totale aantal uitkeringen. Het aantal uitkeringen van de gemeente Opmeer kan daarom worden gekenmerkt als stabiel, ondanks de in- en uitstroom.

**Relatie met beleid en inzet op werk**

Loonkostensubsidie (LKS) is een belangrijk instrument binnen de Participatiewet om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. LKS is een financiële regeling vanuit de gemeente voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking of ziekte in dienst nemen. Het compenseert het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de lagere productiviteit van de werknemer. De subsidie maakt het aantrekkelijker om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen en helpt hen aan een betaalde baan. De inzet op LKS past binnen het beleid van WerkSaam om inwoners zoveel mogelijk te laten participeren via werk.

WerkSaam heeft voor 2025 extra ingezet op loonkostensubsidie (LKS). Hiervoor is een duidelijke doelstelling vastgesteld: het aantal werkgevers in West-Friesland waar cliënten met loonkostensubsidie (LKS) zijn geplaatst is 10% hoger dan het voorgaande jaar.

De stijging van het aantal LKS-plekken in 2025 kan daarom worden gezien als een gevolg van deze inzet op werk en participatie. Daarmee ontstaat een belangrijk inzicht: hoewel het aantal uitkeringen licht daalt, nemen de kosten toe door een intensievere inzet van loonkostensubsidie.

**Relatie tussen loonkostensubsidie (LKS) en het BUIG-budget**
De financiering van LKS werkt anders dan bij de reguliere bijstand. Het budget dat gemeenten hiervoor ontvangen, wordt namelijk gebaseerd op de werkelijke uitgaven van het voorgaande (realisatie). Dit betekent dat een daling of stijging in de inzet van LKS pas het opeenvolgende jaar zichtbaar wordt in het toegekende budget. Het is een nacalculatie van wat daadwerkelijk is uitgegeven.

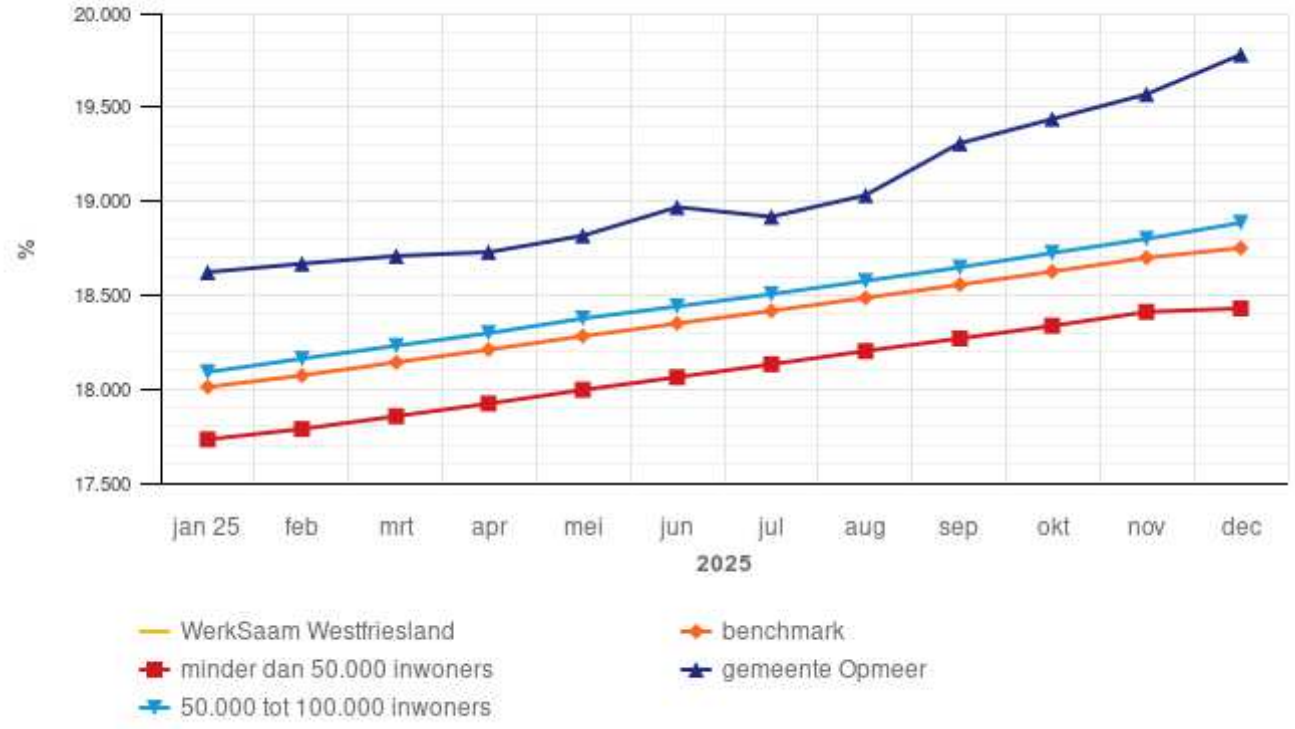
In Opmeer is in 2024 sprake geweest van een lichte daling van het aantal LKS-plekken. Als gevolg hiervan is het BUIG-budget voor 2025 lager vastgesteld. In 2025 is het aantal LKS-plekken echter weer toegenomen.

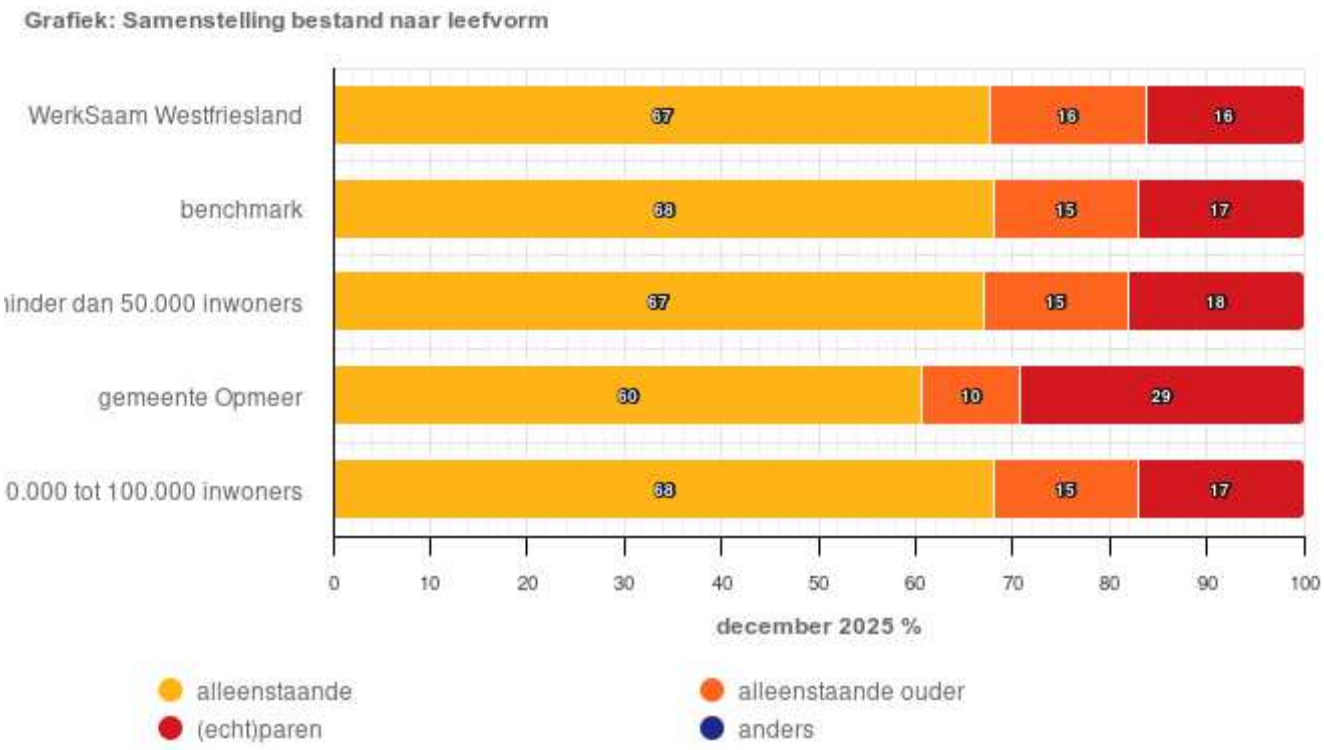
Doordat het budget gebaseerd is op de lagere uitgaven in 2024, sluit het beschikbare budget in 2025 niet aan op de werkelijke kosten. Hierdoor ontstaat een tekort.

Kort samengevat: de inzet van LKS draagt positief bij aan re-integratie, maar door de manier waarop het budget wordt berekend (met vertraging op basis van realisatie), leidt een snelle stijging van LKS in 2025 tot een tekort op het BUIG-budget.

**Uitgaven, prijs van de uitkering**
De gemiddelde prijs van een uitkering in de gemeente Opmeer ligt relatief hoog. Dit is deels te verklaren door de samenstelling van het bijstandsbestand. In Opmeer is het aandeel echtparen relatief groot. Uitkeringen aan echtparen liggen hoger dan die aan alleenstaanden, wat de gemiddelde kosten verhoogt.

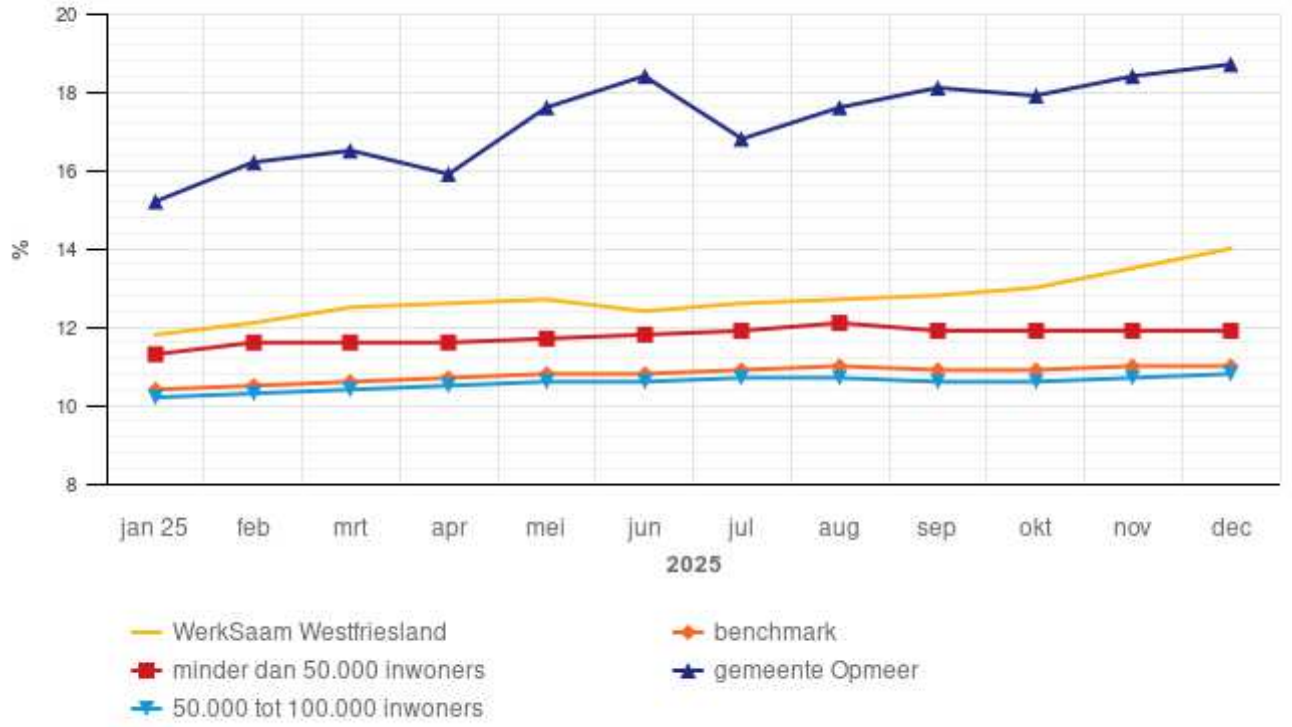
Grafiek: Gemiddelde jaarprijs uitkering BUIG exclusief 0-betalingen (laatste 12 maanden)





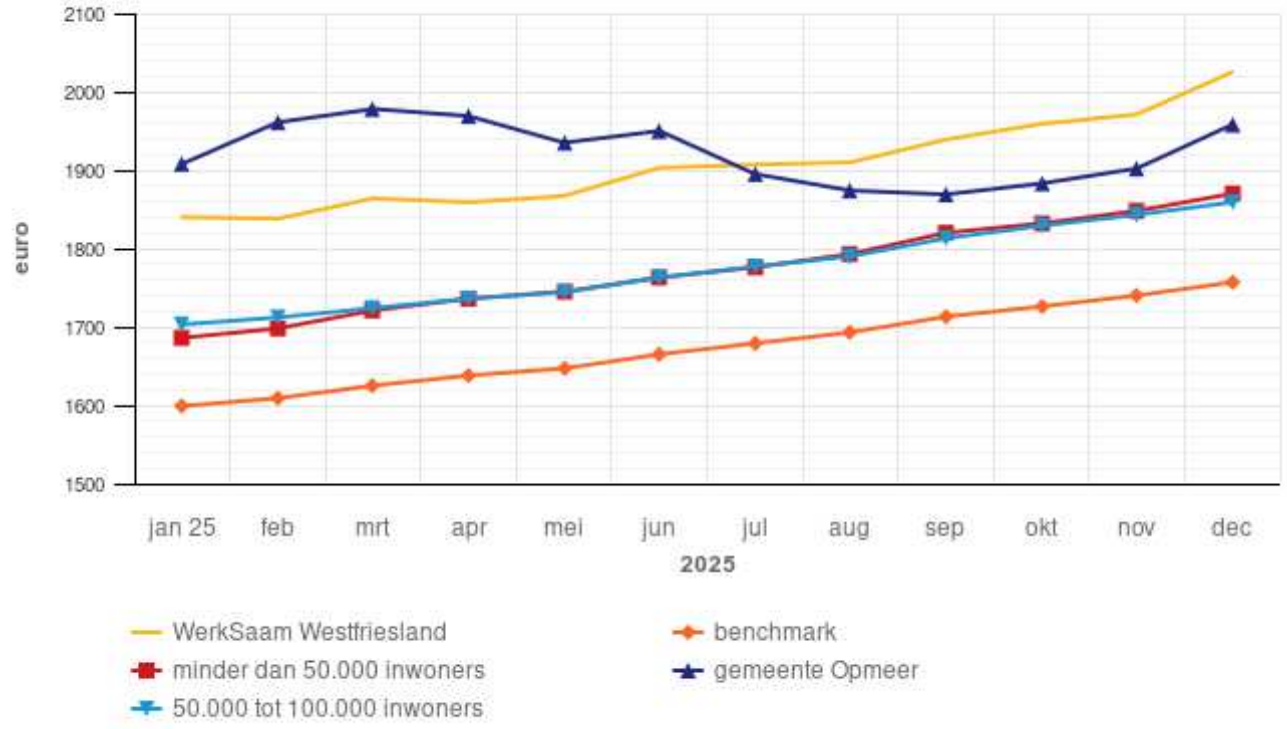

Tegelijkertijd is er ook een relatief hoog percentage kostendelers. Een kostendeler is een volwassen medebewoner (27 jaar of ouder) die met een bijstandsgerechtigde in een woning woont, waardoor de woonkosten gedeeld kunnen worden. Dit heeft juist een dempend effect op de kosten, omdat de uitkering in die situaties lager wordt vastgesteld. Deze twee effecten werken dus deels tegen elkaar in.

Grafiek: Percentage uitkeringen BUIG met kostendeling ten opzichte van totaal volume BUIG

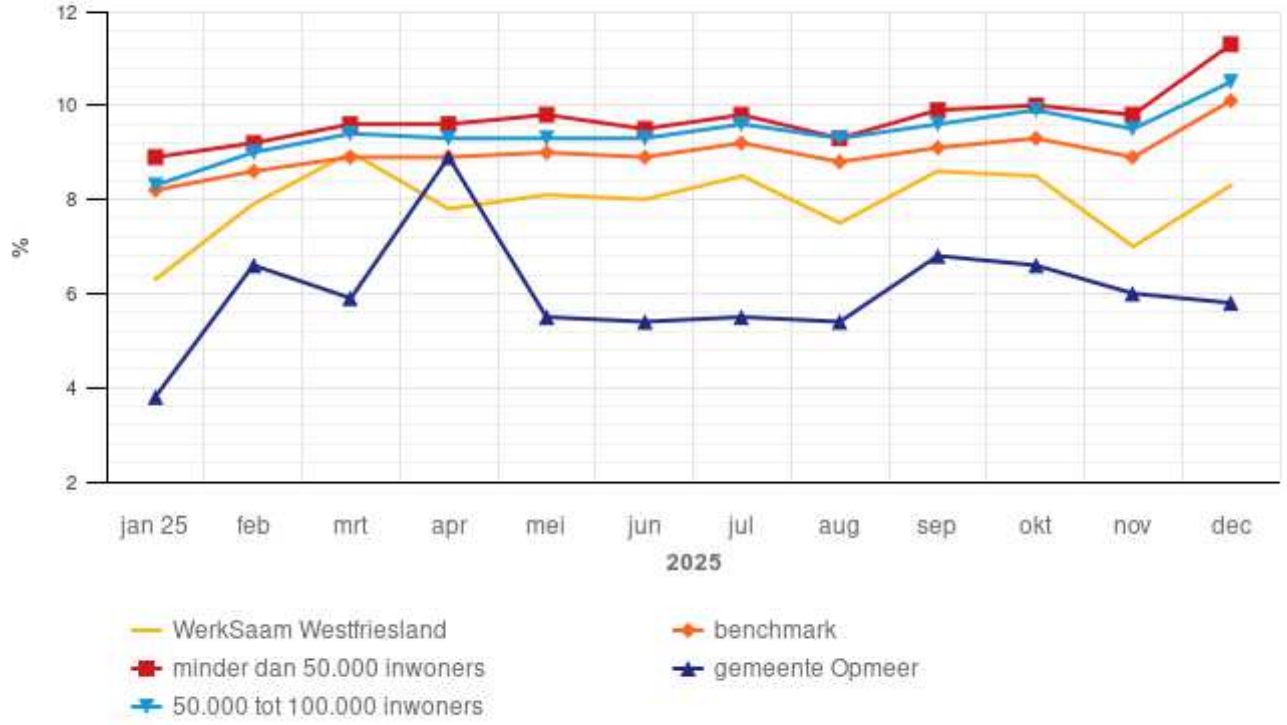



Daarnaast zien we dat er gemiddeld weinig inkomsten worden verrekend met de uitkering. Dit betekent dat bijstandsgerechtigden relatief weinig (aanvullende) inkomsten hebben, bijvoorbeeld via voorliggende voorzieningen. Hierdoor blijft de uitkering hoger. Dit beeld is niet uniek voor Opmeer, maar geldt voor het hele werkgebied van WerkSaam. Wel valt op dat in Opmeer relatief weinig mensen vanuit de bijstand parttime werken, wat bijdraagt aan de hogere gemiddelde kosten.

**Grafiek: Gemiddeld verrekende jaarinkomsten per uitkering BUIG**




**Grafiek: Percentage klanten dat parttime werkt**



Tot slot is van belang dat WerkSaam actief inzet op handhaving. Vorderingen worden volgens de geldende afspraken opgepakt en geïnd. In 2025 zijn er in Opmeer maatregelen opgelegd bij schending van de inlichtingenplicht. In november zijn er 3 maatregelen opgelegd met een gemiddelde hoogte van € 789. Dit draagt bij aan een rechtmatige uitvoering, maar heeft slechts een beperkt effect op de totale hoogte van de uitgaven.

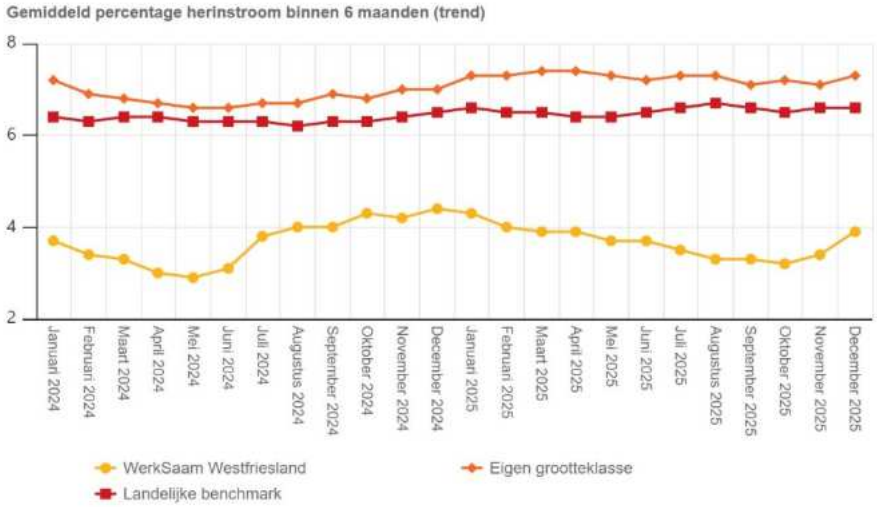
**A2. Analyse van het effect van getroffen maatregelen in voorgaande jaren**

De maatregelen die WerkSaam de afgelopen jaren heeft ingezet laten over meerdere jaren een duidelijk patroon zien: de kwaliteit van begeleiding en uitstroom is aantoonbaar verbeterd, maar dit leidt niet automatisch tot een grote daling van het aantal uitkeringen in de gemeente Opmeer. Dit komt vooral doordat de doelgroep complexer is geworden en de instroom toeneemt vanuit andere doelgroepen.

Een belangrijke maatregel is het methodisch re-integreren, waarbij cliënten stapsgewijs worden begeleid en hun motivatie centraal staat. Deze aanpak is in 2021 ingevoerd en vanaf 2023 volledig toegepast. In 2022 leidde dit al tot 45% meer participatie. In 2023 worden de eerste bredere effecten zichtbaar, met name in de duurzame uitstroom waarin uit de Divosa Benchmark blijkt dat onze duurzame uitstroom fors is toegenomen. In 2024 wordt deze lijn doorgezet doordat cliënten vaker worden gesproken, waarbij 87% een voortgangsrapportage heeft ontvangen. Dit wijst erop dat intensievere en methodische begeleiding daadwerkelijk effect heeft op het activeren van cliënten.
Daarnaast is ingezet op het verkorten van de doorlooptijd van aanvraag tot re-integratie, onder andere via een gezamenlijke intake door het samenvoegen van de afzonderlijke afdelingen Werk en Inkomen tot integrale teams Werk & Inkomen. In 2024 is vastgesteld dat de combinatie van organisatorische veranderingen en gezamenlijke intake heeft geleid tot een reductie van de doorlooptijd van 18%
Ook is sterker ingezet op duurzame uitstroom, onder andere via jobcoaching en nazorg. In 2023 leidt dit tot een duidelijke verbetering: WerkSaam presteert boven het landelijk gemiddelde op duurzame uitstroom.

Tegelijkertijd is er specifiek beleid ontwikkeld voor cliënten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld mensen met psychische problematiek of multiproblematiek. In 2022 wordt al geconstateerd dat deze doelgroep moeilijker te bemiddelen is en dat trajecten langer duren. Hierbij blijft de beïnvloedbare uitstroom van WerkSaam boven de Divosa Benchmark. In 2024 blijkt echter dat ondanks deze ontwikkeling de uitstroom minimaal gelijk blijft aan het jaar daarvoor. Ondanks de toenemende complexiteit van de doelgroep en de belasting die dit vraagt op de organisatie weet WerkSaam de uitstroom stabiel te houden.

De meest recente interne gegevens over 2025 bevestigen het beeld dat de ingezette maatregelen effect hebben. De gemiddelde verblijfsduur in de uitkering ligt 21% lager dan de landelijke benchmark en de uitstroom naar werk en scholing ligt 17% hoger dan de benchmark (interne informatie 2025, niet openbaar gepubliceerd). Tegelijk blijft het gemiddelde percentage herinstroom binnen 6 maanden onder het landelijk gemiddelde. Dit laat zien dat de aanpak steeds effectiever wordt, ook bij een complexere doelgroep.




Samenvattend laten de maatregelen zien dat de kwaliteit van dienstverlening en de effectiviteit van re-integratie duidelijk zijn verbeterd sinds 2022. Er is meer participatie, de uitstroom is hoger en duurzamer, en cliënten blijven minder vaak terugkeren in de uitkering. Tegelijkertijd wordt het effect op het totale uitkeringsbestand beperkt door externe factoren zoals een toenemende en complexere instroom.

**B. Getroffen interne en externe maatregelen om het tekort verder te reduceren**

In dit onderdeel van de verklaring van het college wordt beschreven welke interne (B1) en externe maatregelen (B2) zijn getroffen om een bijdrage te leveren aan de verdere tekortreductie. Onder een externe maatregel wordt verstaan: een maatregel die tot stand is gekomen met een duidelijk herkenbare inbreng van externen (dus personen of organisaties buiten de eigen gemeente). Bij B2 wordt aan de hand van drie vragen beschreven hoe de consultatie van de externe partij of externe bron heeft geleid tot de getroffen externe maatregelen. Indien maatregelen tot stand komen zonder inbreng van externen worden deze als intern aangemerkt.

Bij B1 (beschrijving getroffen interne maatregelen) en B2 (Beschrijving getroffen externe maatregelen) mag het college ingaan op eerder getroffen maatregelen die in 2025 zijn voortgezet. Ook kan het college ingaan op maatregelen die na evaluatie zijn stopgezet en op maatregelen die vanaf 2025 nieuw zijn getroffen.

Het college dient bij B1 minimaal één interne maatregel en bij B2 minimaal één externe maatregel te benoemen. Vereiste hierbij is dat deze maatregelen vóór 15 augustus 2026 zijn getroffen.

## B1. Beschrijving getroffen interne maatregelen

Deze maatregelen zijn getroffen door WerkSaam in de gehele regio Westfriesland:

| Periode | Maatregel | Kernresultaat / status |
|---|---|---|
| Apr. 2024 | **No-show aanpak: reminders en werkinstructie** | Structurele werkwijze vastgelegd en ingevoerd |
| 2024 (pilot) | **Doorgroeibanen bij WerkSaam (start pilot)** | 5 FTE boven formatie; 4 tijdelijke aanstellingen |
| Apr. 2025 | **Straatcoach traject** | 59 van 99 cliënten uitgestroomd naar betaald werk |
| Aug. 2025 | **LKS-bij banen leerwerkbedrijf Facilitair** | Max. 3 jaar betaald werk + coaching richting reguliere arbeidsmarkt |
| Sept. 2025 | **Doorgroeibanen: tussenresultaat** | 50 % is uitgestroomd naar werk. |
| 1 apr. - 30 sept. 2025 | **Screening aan de poort** | 29,37% extra bevindingen; 6× gevolgen voor uitkeringsrecht |
| Mei-jul. 2024 t/m apr. 2026 | **Lifecoaching binnen WerkSaam** | 85 cliënten; 4 regulier/beschut werk; scores op alle leefgebieden gestegen |
| | **Voortzetten methodisch re-integreren** | |

**Screening aan de poort**
Bij WerkSaam worden al jarenlang activiteiten uitgevoerd om de bijstandsuitgaven te beperken, zowel op het gebied van rechtmatigheid en handhaving als op het gebied van re-integratie. In de periode 2024–2026 zijn daar opnieuw concrete maatregelen aan toegevoegd. Een van de nieuwe interne maatregelen is de 'Screening aan de poort'. WerkSaam heeft in de periode van 1 april 2025 tot en met 30 september 2025 onderzocht of het effectief is om team handhaving en sociale recherche uitkeringsaanvragen te laten screenen voordat een beslissing wordt genomen. Het doel is niet om achteraf te controleren, maar om aan de voorkant te voorkomen dat onrechtmatige uitkeringen worden toegekend en dat terugvorderingen ontstaan.
Uit de evaluatie blijkt dat bij 29,37% van de uitkeringsaanvragen het handhavingsteam extra bevindingen deed ten opzichte van de reguliere beoordeling door de inkomensconsulent. In 6 gevallen hadden deze bevindingen daadwerkelijk gevolgen voor het recht op uitkering. WerkSaam hecht grote waarde aan een zorgvuldige beoordeling: voorkomen is beter dan terugvorderen, ook voor de cliënt zelf.
Op basis van de evaluatie is het advies om de screening structureel voort te zetten per 1 juli 2026.

**Aanpak no-show**
Al in april 2024 heeft WerkSaam een nieuwe werkwijze ingevoerd voor het omgaan met cliënten die niet op een afspraak verschijnen. We constateerden dat zogenoemde no-show te gemakkelijk werd geaccepteerd, zonder dat er een reden werd gevraagd of een passend vervolg werd ingezet.
De nieuwe werkwijze is eenvoudig en eenduidig: wordt een afspraak niet nagekomen, dan maakt de coach binnen 24 uur een nieuwe afspraak die binnen maximaal 72 uur plaatsvindt. Deze afspraak wordt per aangetekende post bevestigd. Komt de cliënt wederom niet opdagen, dan volgt een deurbezoek. Lukt ook dat niet, dan worden vervolgstappen gezet, eventueel met inzet van het team handhaving. Coaches sturen bovendien 1 of 2 dagen voor een afspraak een reminder aan de cliënt. In de praktijk blijkt dat dit het komen opdagen aanzienlijk bevordert. Met deze aanpak versnellen we doorlooptijden en zorgen we dat het contact met cliënten daadwerkelijk plaatsvindt, want wat aandacht krijgt groeit.

**Straatcoach traject**
Het straatcoach traject is al enige jaren een van de meest succesvolle trajecten binnen WerkSaam. De resultaten spreken voor zich. Van de 99 cliënten die tot april 2025 zijn ingestroomd, zijn er 59 direct uitgestroomd naar betaald werk. Daarnaast zijn 3 cliënten uitgestroomd naar een studie en 5 naar een vervolgtraject. Van de overige 16 cliënten is bekend dat zij zijn uitgestroomd naar zorg of dat hun uitkering is beëindigd. Op het moment van meting waren nog 12 cliënten actief in traject.

**Doorgroeibanen**
In 2024 is WerkSaam een interne pilot gestart met zogenoemde doorgroeibanen: tijdelijke betaalde banen bij WerkSaam zelf, bedoeld voor cliënten uit de doelgroep banenafspraak. Er is financiering vrijgemaakt voor 5 FTE extra medewerkers boven de bestaande formatie, geplaatst bij stafafdelingen. De doorgroeibaan is nadrukkelijk tijdelijk en altijd gericht op doorstroom naar een reguliere baan op de arbeidsmarkt.

**Nieuwe werkwijze WerkgeversServicepunt (WSP)**
Het WerkgeversServicepunt (WSP) is onderdeel van WerkSaam en heeft als taak werkgevers te bedienen en cliënten te bemiddelen naar werk. In april 2024 is de werkwijze intern ingrijpend veranderd. Waar de WSP-medewerkers eerder regionaal werkten vanuit Noord-Holland Noord als geheel, werken zij nu sub-regionaal: specifiek gericht op Westfriesland. Daarbinnen werken zij branchegericht.
De aanleiding was dat de regionale organisatievorm onvoldoende aansloot op de praktijk van WerkSaam. Het werkgeverscontact lag niet altijd waar het hoorde te liggen, en de verantwoordelijkheid voor uitstroom was niet scherp genoeg belegd. Door sub-regionaal te werken, komt het werkgeverscontact voornamelijk bij de WSP-medewerker te liggen, zoals het bedoeld is, en verlaagt de gemiddelde caseload van de coaches, zodat zij zich meer op hun begeleidingsrol kunnen richten.
In de nieuwe werkwijze worden cliënten die klaar zijn voor de arbeidsmarkt overgedragen aan een WSP-adviseur met Westfriesland als werkgebied. De resultaten tot en met september 2025 laten zien dat de aanpak werkt: dit jaar zijn 339 cliënten aangemeld bij de matchmakers van het WSP, waarvan 160 zijn uitgestroomd naar werk, een uitstroompercentage van bijna 50%. In totaal zijn er ruim 200 cliënten uitgestroomd naar werk. De gemiddelde doorlooptijd van de eerste pitch tot de start van de plaatsing bedraagt gemiddeld 80 kalenderdagen.

**LKS-bij banen bij het leerwerkbedrijf**
Naast de doorgroeibanen biedt WerkSaam ook betaalde banen aan binnen het eigen leerwerkbedrijf Facilitair, de zogenoemde LKS-bij banen, voor cliënten die werken met loonkostensubsidie (LKS). Dit zijn banen bij Action, Schoonmaak en Post. Een medewerker kan maximaal 3 jaar in een LKS-bij baan werken. Daarna zou een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan, maar die past niet bij het doel van de maatregel: WerkSaam is er om mensen naar de reguliere arbeidsmarkt te begeleiden.
Die 3 jaar moeten daarom optimaal benut worden. De coach blijft medeverantwoordelijk en de medewerker blijft in de caseload. Samen met de teamleider wordt met vaste frequentie gemonitord hoe de medewerker zich ontwikkelt en of hij of zij via het WSP klaar is voor de reguliere arbeidsmarkt
Voor medewerkers met een Beschut-status wordt daarnaast gewerkt aan een mobiele ploeg die flexibel kan worden ingezet bij alle facilitaire werksoorten: kleine schoonmaakopdrachten, groenvoorziening, het schoonhouden van het stadsstrand en het ophalen van afval met elektrische bakfietsen. Deze werkzaamheden zijn specifiek bedoeld voor medewerkers die behoefte hebben aan afwisseling en flexibiliteit in een beschermde omgeving.

**Lifecoaching**
In mei en juli 2024 heeft WerkSaam 2 lifecoaches aangesteld, boven de bestaande formatie. Het traject richt zich op mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt die veelal psychisch kwetsbaar zijn. Cliënten komen vanuit langlopende trajecten, of worden aangemeld door coaches die twijfelden of iemand naar zorg moest worden doorgeleid. Deelname is vrijwillig: de cliënt bepaalt zelf waaraan hij of zij wil werken.
De aanpak is intensief en laagdrempelig. De coaches spreken cliënten in de buurt van hun woning af, bijvoorbeeld in de bibliotheek, gaan met hen wandelen en leggen bij de meeste cliënten samen een huisbezoek af. Dat geeft inzicht in de woonsituatie en versterkt de band. Er is contact in de meeste gevallen elke 2 weken, aangevuld met maatwerk.
Per april 2026 hebben 85 cliënten lifecoaching gehad of zijn er nog mee bezig. Hoewel het traject zich niet specifiek richt op het vinden van betaald werk, zijn 2 cliënten regulier aan het werk gegaan en zijn 2 cliënten bij beschut werk gestart met een dienstverband. Daarnaast oriënteren 10 cliënten zich op werk, opleiding of stage. Bij 8 cliënten is de mentale gezondheid aantoonbaar verbeterd en bij 7 is hulpverlening opgestart of begeleid.
De vooruitgang is ook meetbaar gemaakt via het platform mijnpositievegezondheid.nl. Cliënten vullen elk kwartaal samen met de coach een vragenlijst in over 8 leefgebieden. Alle 8 leefgebieden laten een stijging zien over de periode Q3 2024 tot en met Q1 2025. De sterkste vooruitgang is te zien op 'Zinvol leven' (van 5,75 naar 6,67), 'Kwaliteit van leven' (van 5,50 naar 6,52) en 'Meedoen' (van 5,68 naar 6,63). Het aantal deelnemers groeide van 40 in Q3 2024 naar 56 in Q4 2024.
In 2024 zijn in totaal 87 voorzieningen ingezet voor cliënten in het project; in het eerste kwartaal van 2025 waren dat er 29. De meest ingezette voorziening in 2024 was 'Afspraak buiten WerkSaam' (21 keer) en 'Informeel huisbezoek' (18 keer). In 2025 is wandelcoaching de vaakst gebruikte voorziening (7 keer).

**Methodisch re-integreren**
Samen met de al langer bestaande voorzieningen vormen deze interne maatregelen een samenhangend pakket waarmee WerkSaam actief bijdraagt aan de verdere tekortreductie op het bijstandsbudget. We activeren cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt via lifecoaching en het straatcoach traject, bieden een beschermde maar tijdelijke werkplek via doorgroeibanen en LKS-bij banen als opstap naar de reguliere arbeidsmarkt, sturen scherper op aanwezigheid en contact via de no-show aanpak, en voorkomen onrechtmatige uitkeringsverstrekking proactief via de screening aan de poort. WerkSaam zet hiermee in op duurzame uitstroom én op een zorgvuldige en rechtmatige uitkeringsverstrekking.
Een belangrijk fundament onder veel van de hierboven beschreven maatregelen is methodisch re-integreren. WerkSaam heeft deze werkwijze ontwikkeld om coaches een uniforme, maar bewuste aanpak te geven bij de begeleiding van cliënten naar werk. Het doel is niet alleen uitstroom, maar het op de juiste manier begeleiden: door goed door te vragen, de cliënt inspraak te geven en bewust te handelen op motivatie. Het gewenste effect is een cliënt die in beweging komt, zich ontwikkelt en uiteindelijk duurzaam uitstroomt.
Een concreet onderdeel van de werkwijze is de manier waarop WerkSaam omgaat met motivatie. Motivatie bestaat uit 3 onderdelen: de houding van de cliënt tegenover werk, het vertrouwen in eigen kunnen, en de invloed van de sociale omgeving. Als een coach inspeelt op het verkeerde onderdeel, komt de cliënt minder snel in beweging. WerkSaam heeft deze inzichten, mede ontwikkeld in samenwerking met TNO en Divosa, verwerkt in het model van methodisch re-integreren, zodat coaches hier in de dagelijkse praktijk mee kunnen werken.
Methodisch re-integreren is daarmee de basis waarop concrete maatregelen als de no-show aanpak, de begeleiding via lifecoaching en de doorgroeibanen zijn gebouwd. De werkwijze zorgt voor consistentie in de dienstverlening en maakt het mogelijk om de voortgang van cliënten beter te monitoren en bij te sturen, ook als betaald werk nog niet direct haalbaar is.

## B2. Beschrijving getroffen externe maatregelen

Elke getroffen maatregel wordt beschreven met de naam van de maatregel, een omschrijving van de maatregel en gevolgd door de antwoorden op elk van de volgende drie vragen over die maatregel:

a) Wat is (zijn) de externe bron(nen) (partij of 'schriftelijke' informatie) voor deze maatregel geweest?
b) Welk inzicht bij de gemeente is gekregen door die externe partij of externe 'schriftelijke' informatie?
c) Welke externe maatregel is getroffen naar aanleiding van de conclusie(s) uit deze consultatie?

### 1. Taalstartpremie voor werkgevers

De taalstartpremie is een financiële tegemoetkoming van € 5.000 die WerkSaam verstrekt aan werkgevers die een cliënt met een taalachterstand in dienst nemen. De cliënt moet een bijstandsuitkering hebben of aanvragen en mag niet in aanmerking komen voor reguliere loonkostensubsidie. De premie wordt toegekend zodra de werknemer met verblijfstatus de proeftijd succesvol heeft doorlopen en een arbeidsovereenkomst heeft voor minimaal 6 maanden en 20 uur per week. Bij een contract van minder dan 32 uur wordt de premie naar rato uitgekeerd. Het beschikbare budget in 2025 bedraagt € 100.000.

**a) Wat is (zijn) de externe bron(nen) (partij of 'schriftelijke' informatie) voor deze maatregel geweest?**

De externe bron zijn de werkgevers zelf en de Divosa Benchmark. Het WerkgeversServicepunt (WSP) en de afdeling Werk & Inkomen hebben signalen van werkgevers opgehaald over hun terughoudendheid bij het aannemen van statushouders. Daarnaast is de bestaande SOWIS-subsidieregeling, een externe subsidie gericht op het ondersteunen van werkgevers bij het duurzaam in dienst nemen van statushouders, gebruikt als uitgangspunt.

**b) Welk inzicht bij de gemeente is gekregen door die externe partij of externe 'schriftelijke' informatie?**

De signalen van werkgevers maakten duidelijk dat er een significant verschil bestaat tussen de kansen van statushouders en niet-statushouders op een dienstverband. Werkgevers weten niet goed wat het in de praktijk betekent om iemand met een taalachterstand aan te nemen en schatten in dat dit veel extra tijd en aandacht kost. De drempel is daardoor hoger dan bij reguliere kandidaten. Tegelijk bleek uit de praktijk dat relatief veel werkgevers wel een SOWIS-aanvraag hadden ingediend voor statushouders, maar deze niet toegekend hadden gekregen.

**c) Welke externe maatregel is getroffen naar aanleiding van de conclusie(s) uit deze consultatie?**

Naar aanleiding van de signalen van werkgevers heeft WerkSaam de taalstartpremie ontwikkeld en in oktober 2025 gelanceerd. De premie is bewust eenvoudig gehouden. Daarmee is de taalstartpremie een directe vertaling van de werkgeverspraktijk naar een passende regeling.

### 2. IPS-trajecten via GGZ Noord-Holland Noord

Voor cliënten met een ernstige psychische beperking die willen werken of studeren, kan WerkSaam IPS-trajecten aanvragen bij GGZ Noord-Holland Noord. IPS staat voor Individuele Plaatsing en Steun: een methode waarbij de GGZ-cliënten begeleidt bij het vinden en behouden van werk, naast hun reguliere behandeling. De begeleiding vanuit de GGZ maakt het mogelijk dat cliënten die zonder extra ondersteuning niet aan het werk zouden komen, dat met IPS soms wel kunnen. Deelnemers aan een IPS-traject hebben een uitstroompercentage naar werk van 44%.

**a) Wat is de externe bron voor deze maatregel?**
De externe partij is GGZ Noord-Holland Noord. De GGZ biedt de IPS-trajecten aan als onderdeel van haar behandel- en begeleidingsaanbod. De GGZ neemt ook het initiatief: zij beoordelen samen met de cliënt of een IPS-traject wenselijk is als onderdeel van de behandeling, en zij nemen vervolgens contact op met de coach van WerkSaam. Het subsidieformulier wordt door de GGZ ingevuld en ondertekend, samen met de cliënt, en daarna ingediend bij WerkSaam.

**b) Welk inzicht heeft de externe partij opgeleverd?**
De GGZ heeft WerkSaam laten zien dat er een bewezen methode bestaat om mensen met ernstige psychische beperkingen toch naar werk te begeleiden, een groep die zonder deze extra ondersteuning moeilijk bereikbaar is voor reguliere re-integratie. Het inzicht is dat de combinatie van GGZ-behandeling en arbeidsgerichte begeleiding (IPS) leidt tot betere uitstroomresultaten dan begeleiding door WerkSaam alleen.

**c) Welke maatregel is getroffen naar aanleiding van deze consultatie?**
WerkSaam heeft een werkwijze ingericht om IPS-trajecten aan te vragen en te verwerken.

**C. Beoogd effect van de genoemde maatregelen op de tekortreductie**
In dit onderdeel van de verklaring van het college wordt het beoogde effect beschreven van de genoemde (aanvullende) interne en externe maatregelen die een bijdrage leveren aan de *verdere* tekortreductie (C1). Het gaat hierbij om een inschatting van het beoogde effect. Ook wordt aangegeven hoe het effect van de maatregelen wordt gemonitord (C2).
Het effect van de maatregel wordt zoveel mogelijk gekwantificeerd (C1). Indien het kwantificeren van het effect van maatregelen slecht of niet mogelijk is, kan het college volstaan met een kwalitatieve toelichting.

**C1. Beoogd effect van de getroffen maatregelen op de verdere tekortreductie.**
Alle maatregelen die WerkSaam treft hebben hetzelfde doel: uitkeringen verstrekken aan wie er recht op heeft, en die personen zo snel mogelijk begeleiden naar werk of ten minste stappen laten zetten in die richting. De maatregelen zijn gericht op 2 sporen: het voorkomen van onterechte uitkeringsverstrekking en het bevorderen van duurzame uitstroom naar werk.
Op het gebied van rechtmatigheid is de maatregel 'Screening aan de poort' het meest direct zichtbaar. De verwachting is dat het zichtbare effect afneemt omdat de maatregel structureel is voortgezet. Hierbij is het uitgangspunt dat iedere voorkomen onterecht toegekende uitkering de bijstandsuitgaven direct verlaagt.
De nieuwe werkwijze van het WerkgeversServicepunt (WSP) laat eveneens meetbare resultaten zien.
De lifecoaching richt zich op een groep cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, voor wie reguliere re-integratie (nog) niet haalbaar is. Het directe effect op uitstroom is bescheidener dan bij andere maatregelen. Toch draagt de maatregel bij aan tekortreductie, waarbij stappen zijn gezet op leefgebieden variërend van activatie tot gezondheid. Dit zijn concrete stappen die de kans op toekomstige uitstroom vergroten. Bovendien laten alle 8 leefgebieden op mijnpositievegezondheid.nl een meetbare verbetering zien, wat aantoont dat de begeleiding effect heeft ook voor uitstroom.
De LKS-bij banen en de methodische aanpak van no-show hebben een meer indirect effect. Minder no-show betekent meer actieve contactmomenten, wat de kans op activering en uitstroom vergroot. De LKS-bij banen zorgen dat cliënten met loonkostensubsidie een gerichte werkplek hebben met perspectief op doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt na maximaal drie jaar, in plaats van langdurig passief in de bijstand te blijven.

De taalstartpremie vergroot de kans dat statushouders, een groep met aantoonbaar grotere afstand tot de arbeidsmarkt, een dienstverband krijgen.
De IPS-trajecten via GGZ Noord-Holland Noord richten zich op cliënten met een ernstige psychische beperking. Deelnemers aan IPS hebben een uitstroompercentage naar werk van 44%. Zonder IPS is deze groep nauwelijks bemiddelbaar via de reguliere re-integratieroute. Elke plaatsing via IPS leidt tot een directe verlaging van de bijstandsuitgaven.
Samengevat is de verwachting dat het pakket van maatregelen langs 3 lijnen bijdraagt aan tekortreductie: door rechtmatiger toe te kennen (screening aan de poort), door snellere en duurzamere uitstroom te realiseren (WSP, straatcoach, doorgroeibanen, taalstartpremie, IPS), en door cliënten met grote afstand stapsgewijs te activeren zodat toekomstige uitstroom dichterbij komt (lifecoaching, methodisch re-integreren, LKS-bij banen).

**C2. De wijze waarop het effect van de maatregelen wordt gemonitord.**
WerkSaam monitort de effecten van de maatregelen op meerdere niveaus en via verschillende instrumenten.
De uitstroomresultaten worden structureel bijgehouden via de interne managementinformatie van WerkSaam. Uitstroom naar werk, duurzame uitstroom en herinstroom worden per cliënt geregistreerd. Dit maakt het mogelijk om trends te analyseren en inzicht te verkrijgen of maatregelen effect hebben. Evaluatie is een vast onderdeel in iedere proces. Op basis van evaluatie is besloten of de maatregel effectief genoeg is om structureel voort te zetten.
Met methodisch re-integreren worden ook de leefdomeinen van de cliënten in kaart gebracht. Zodat ook de activatie van de cliënt gemonitord kan worden. Dit biedt een meting van de voortgang per cliënt en het bestand.
Op totaalniveau vergelijkt WerkSaam haar prestaties met de Divosa Benchmark. Hieruit blijkt hoe WerkSaam scoort op uitstroom, duurzame uitstroom en bestandsontwikkeling ten opzichte van vergelijkbare gemeenten en organisaties.

**D. Ondertekening**
Een verzoek tot vangnetuitkering dient door het college van burgemeester en wethouders te worden ingediend, ook indien de uitvoering van de Participatiewet aan een samenwerkingsverband is overgedragen. Omdat de financiering van de bijstand via de gemeenten verloopt, is het aan de colleges en raden van gemeenten om de aanvraag op te stellen en in te dienen. De ondertekening geschiedt door burgemeester en secretaris. De ondertekening is volledig indien de naam van de gemeente en de naam van de ondertekenaar zijn ingevuld, de datum is ingevuld en de handtekeningen zijn gezet.

De verklaring is slechts geldig indien het college deze met het door de minister van SZW ter beschikking gestelde aanvraagformulier heeft aangeboden aan de raad.
Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Opmeer verklaart dat het vóór 15 augustus 2026 de genoemde interne en externe maatregelen heeft getroffen om te komen tot verdere tekortreductie.

Datum: _____
De secretaris,

Naam van de ondertekenaar: _____

De burgemeester,

Naam van de ondertekenaar: _____

**2. Instemming gemeenteraad**

In artikel 10, eerste lid, onderdeel d, Besluit Participatiewet staat dat de verklaring van het college de instemming van de gemeenteraad moet hebben. De instemming is pas geldig indien de verklaring aan de raad is aangeboden in de vorm van het door de minister vastgestelde aanvraagformulier.
De gemeenteraad stemt in met de verklaring van het college. Daarmee bevestigt de gemeenteraad dat het college:

1. voldoende duidelijk heeft gemaakt wat de oorzaken zijn van het tekort;
2. voldoende duidelijk heeft gemaakt dat het pakket van maatregelen effectief is om de geschetste problemen aan te pakken, binnen de mogelijkheden die de gemeente heeft;
3. voldoende duidelijk heeft gemaakt dat dit pakket van maatregelen, voor zo ver door de gemeente beïnvloedbaar is, leidt tot een beoogde tekortreductie. Daarbij wordt het effect van deze maatregelen kwantitatief dan wel kwalitatief inzichtelijk gemaakt.

**Ondertekening**

De ondertekening geschiedt door voorzitter en griffier. De gemeenteraad dient voor het moment van indiening van het verzoek zijn instemming te hebben gegeven. De aanvraag dient uiterlijk 15 augustus 2026 door de Toetsingscommissie te zijn ontvangen.
De gemeenteraad van de gemeente Opmeer stemt in met de onder 1 door het college van deze gemeente afgegeven verklaring.
Met de ondertekening gaat de gemeenteraad akkoord met de beschrijving van de wijze waarop hij is geïnformeerd door het college en met de weergave van de samenvatting van de opvattingen van de gemeenteraad.

De voorzitter,

Naam van de ondertekenaar: _____

De griffier,

Naam van de ondertekenaar: _____