

## Oplegvel

1.	<b>Onderwerp</b>	Voorbereiding taken decentralisatie Werk		
2.	<b>Rol van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland</b>	Basistaak Efficiencytaak Platformtaak volgens Dagelijks Bestuur XPlatformtaak volgens gemeente		
3.	<b>Regionaal belang</b>	Participatiewet geeft aan, dat een Werkbedrijf op niveau van de arbeidsmarktregio tot stand moet komen. Arbeidsmarktregio komt overeen met gebied van de gemeenschappelijke regeling Holland Rijnland minus Voorschoten.		
4.	<b>Behandelschema:</b>  DB Colleges PHO DB Gemeenteraad DB AB Gemeenteraad	<b>Datum: Informerend</b>	<b>Datum: Adviserend</b>	<b>Datum: Besluitvormend</b>
				5 februari 2014

5.	<b>Advies PHO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instellen van een Bestuurlijk Overleg Werk met vertegenwoordiging van subregio's en UWV. Het voorzitterschap van het Bestuurlijk Overleg Werk te beleggen bij de centrumgemeente Leiden. In het bestuurlijk overleg worden zo snel mogelijk werkgevers-als werknemersvertegenwoordigers opgenomen. Voor de werkgeversvertegenwoordiging wordt gezocht naar een vertegenwoordiger per subregio, zodat verbinding met de subregio gewaarborgd is. Voor de werknemersvertegenwoordiger wordt gezocht naar een regionale invulling.</li> <li>2. Instellen van het Management Overleg Werk, bestaande uit de huidige leden van het Afstemmingsteam Werkgeversdienstverlening Holland Rijnland (hoofden werk en inkomen gemeenten, SW-directeuren en regiomanagement UWV).</li> <li>3. Uit te spreken dat het de voorkeur heeft, dat het Management Overleg met een vaste voorzitter gaat werken, die door het Management Overleg benoemd wordt.</li> <li>4. Het aanstellen van een kwartiermaker voor de periode april-december 2014 voor circa 480 uur. De werving van de kwartiermaker allereerst binnen de kring van Holland Rijnland in te vullen, waarbij geldt dat de aan te trekken kwartiermaker niet betrokken is bij de uitvoerende partijen op het terrein van werk en inkomen.</li> </ol>
6.	<b>Reden afwijking eerdere besluitvorming en wijze afwijken</b>	

7.	<b>Essentie van het voorstel</b> <i>(annotatie zoals op agenda staat)</i>	<p>Uw overleg heeft op 28 november de beslispunten voor de voorbereiding van het Werkbedrijf vastgesteld. Begin december heeft de staatssecretaris het ontwerp Participatiewet naar de Tweede Kamer gestuurd. Hierin heeft het Werkbedrijf een centrale rol om de banen, die door werkgevers in het Sociaal Akkoord toegezegd zijn, in te vullen. Werkgevers en werknemers hebben met het Rijk de afspraak gemaakt te gaan participeren in het bestuur van het Werkbedrijf.</p> <p>Na het gesprek met de Programmaraad werk en inkomen en op basis van interviews met stakeholders uit onze regio, is een notitie opgesteld. Rode draad van de notitie is dat een goed functionerend bestuurlijk-en ambtelijk overleg randvoorwaardelijk is om te komen tot het vormgeven van een Werkbedrijf.</p> <p>Voor het opstarten van het Werkbedrijf is een onafhankelijk kwartiermaker voorzien. De notitie is voorbesproken met de bestuurlijke afvaardigden uit de drie subregio's en het regiomanagement van het UWV.</p>
8.	<b>Inspraak</b>	<p>Nee  Ja, door:  Wanneer:</p>
9.	<b>Financiële gevolgen</b>	<p>Binnen begroting Holland Rijnland  Buiten begroting (extra bijdrage gemeenten) te weten:</p> <p>Structureel/incidenteel</p>
10.	<b>Bestaand Kader</b>	<p>Relevante regelgeving:</p> <p>Eerdere besluitvorming:</p>
11.	<b>Lokale context</b> <i>(in te vullen door griffier)</i>	

\* weghalen wat niet van toepassing is

**Vergadering:** Pho Arbeidsmarkt (pho Sociale Agenda en pho EZ)  
**Datum:** 5 februari 2014  
**Locatie:** Alphen aan den Rijn  
**Agendapunt:** 02  
**Kenmerk:**

**Onderwerp:**  
Voorbereiding taken decentralisatie Werk

---

**Beslispunten:**

- 1 Instellen van een Bestuurlijk Overleg Werk met vertegenwoordiging van subregio's en UWV. Het voorzitterschap van het Bestuurlijk Overleg Werk te beleggen bij de centrumgemeente Leiden. In het bestuurlijk overleg worden zo snel mogelijk werkgevers-als werknemersvertegenwoordigers opgenomen. Voor de werkgeversvertegenwoordiging wordt gezocht naar een vertegenwoordiger per subregio, zodat verbinding met de subregio gewaarborgd is. Voor de werknemersvertegenwoordiger wordt gezocht naar een regionale invulling.*
- 2 Instellen van het Management Overleg Werk, bestaande uit de huidige leden van het Afstemmingsteam Werkgeversdienstverlening Holland Rijnland (hoofden werk en inkomen gemeenten, SW-directeuren en regiomanagement UWV).*
- 3 Uit te spreken dat het de voorkeur heeft, dat het Management Overleg met een vaste voorzitter gaat werken, die door het Management Overleg benoemd wordt.*
- 4 Het aanstellen van een kwartiermaker voor de periode april-december 2014 voor circa 480 uur. De werving van de kwartiermaker allereerst binnen de kring van Holland Rijnland in te vullen, waarbij geldt dat de aan te trekken kwartiermaker niet betrokken is bij de uitvoerende partijen op het terrein van werk en inkomen.*

## **Notitie: Voorbereiding taken decentralisatie Werk**

### **I Inleiding**

Op het gebied van werk staan gemeenten aan de vooravond van grote veranderingen. Kwetsbare groepen moeten opgenomen worden in het reguliere arbeidsproces. De omslag zal plaats gaan vinden naar een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij mensen met een arbeidsbeperking niet meer apart blijven.

In het Sociaal Akkoord zijn hier afspraken over gemaakt. Deze vormen de basis van de Participatiewet. Het voornemen is dat deze wet per 1 januari 2015 ingaat. Een van de afspraken is dat in elke arbeidsmarktregio een Werkbedrijf wordt ingericht. Het te vormen Werkbedrijf gaat een centrale rol vervullen in de plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking, die daardoor een afstand tot de arbeidsmarkt bij werkgevers hebben. Binnen Holland Rijnland<sup>1</sup> zijn afspraken gemaakt hoe de voorbereiding van het Werkbedrijf invulling krijgt. De voorbereidende werkgroep<sup>2</sup> heeft als eerste stap een interviewronde bij sleutelpersonen gehouden.

---

<sup>1</sup> Het betreft de arbeidsmarktregio Holland Rijnland, dit zijn de gemeenten in Holland Rijnland, minus Voorschoten.

Dit memo geeft de resultaten van de interviewronde weer en formuleert de benodigde basisafspraken om voorbereid de komende opgaven aan te gaan. De voorstellen zijn in samenspraak met de aanjager (procesmanager) van de Programmaraad<sup>3</sup>, de heer Arjan Kampman, tot stand gekomen.

## II Resultaten interviewronde

De voorbereidingsgroep heeft in de drie subregio's met sleutelpersonen van gemeenten, SW-bedrijven, UWV en Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn-Gouwe (RPA) gesproken over de invulling van een te vormen Werkbedrijf.

Uit de interviews komt het volgende beeld naar voren:

- Subregionale uitvoering moet behouden blijven, op regionaal niveau taken uitvoeren als de schaal dit vereist.
- Over invulling van het Werkbedrijf bestaan veel verschillende opvattingen. Deze lopen uiteen van een netwerkbedrijf, waarin het werkbedrijf alleen zorg draagt voor de onderlinge communicatie tot een centrale coördinatie met subregionale agentschappen. Een aantal geïnterviewden heeft de optie van het vormen van een gemeenschappelijke regeling geformuleerd.
- Over de invulling van het bestuur lopen de opvattingen uiteen. Dit betreft het wel of niet opnemen van sociale partners in het bestuur en de vorm waarin een bestuur zal moeten worden gegoten. Het merendeel neigt naar het vormen van een bestuur bestaande uit bestuurlijke vertegenwoordigers van de drie subregio's, aangevuld met een vertegenwoordiger van de werkgevers.
- Over het te verlenen mandaat aan het Werkbedrijf lopen de opvattingen ook uiteen. Er is geen eensluidende mening over het beschikken over een budget en het kunnen aangaan van contracten.
- Vrijwel iedereen is van mening dat er een aanjager nodig is om het Werkbedrijf vorm te geven.

De werkgroep heeft niet gekozen voor het uitwerken van verschillende scenario's, omdat eerst duidelijkheid moet komen over de bestuurlijke- en ambtelijke aansturing. Deze aansturing is een belangrijke randvoorwaarde voor verdere uitwerking. Hierin zullen ook uitkomsten van de interviewronde worden meegenomen.

## III Analyse

Het arbeidsmarktbeleid binnen Holland Rijnland is gefragmenteerd. Er zijn veel projecten, uitvoerende partijen en overlegplatforms. Het is diffuus welke partijen verantwoordelijk zijn voor het formuleren van de opgaven (het wat) en de uitvoering van deze opgaven (het hoe). Bestuurlijke en ambtelijke verantwoordelijkheden lopen door elkaar heen.

Er is geen samenhangend programma op het niveau van de arbeidsmarktregio om invulling aan arbeidsmarktbeleid te geven. Voor externe partijen ontbreekt een aanspreekpunt. Werkgevers die zaken willen doen met de arbeidsmarktregio Holland Rijnland weten niet waar ze terecht moeten.

De drie subregio's hebben werkgeversservicepunten opgezet. De werkwijze van deze punten verschilt. Daarnaast heeft het UWV een werkgeversservicepunt, dat voor de gehele regio werkzaam is. Belangrijkste gremia zijn:

- Afstemmingsteam Werkgeversdienstverlening Holland Rijnland

---

<sup>2</sup> Werkgroep 'voorbereiding werkbedrijf': Jacqueline van Wijk (Kaag en Braassem), Jac Nulkes (Zoeterwoude), Rino Luijk (Katwijk), Gitta Smit (Lisse), Paul Duijvensz (Holland Rijnland) (secretariële ondersteuning), Cylia Wopereis (Leiden) (voorzitter).

<sup>3</sup> In de Programmaraad Werk en Inkomen werken UWV, VNG, Divosa en Cedris samen en bieden zij, op verzoek van het ministerie, ondersteuning bij de regionale samenwerking tussen gemeenten en UWV en bij het inrichten van optimale dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden.

- Ambtelijk Overleg Participatie Holland Rijnland

Op bestuurlijk niveau functioneert het pho Arbeidsmarkt en samen met Midden-Holland het RPA Rijn-Gouwe.

Conclusie is dat de bestuurlijke- en ambtelijke aansturing op het niveau van de arbeidsmarktregio niet duidelijk ingevuld is, waardoor geen optimale resultaten worden bereikt.

#### IV Opgave

Het aanpakken van de voorbereiding van de Participatiewet met het invullen van de Sociaal Akkoord banen en de vormgeving van een Werkbedrijf vraagt allereerst:

- het organiseren van slagvaardige bestuurlijke en ambtelijke aansturing;
- het aanbrengen van inhoudelijke focus.

Slagvaardige bestuurlijke- en ambtelijke aansturing is nodig om adequaat afspraken te maken en arrangementen samen te stellen. Op dit moment heeft niemand het mandaat om te kunnen doorpakken waar dat nodig is.

De Programmaraad geeft aan dat een goed raamwerk waarin slagkracht en mandaat voldoende geborgd zijn een basisvoorwaarde is om te komen tot een slagvaardige dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden.

Dit sluit bovendien aan bij artikel 10 van de Suwi-wet<sup>4</sup>, dat voorschrijft dat op het niveau van de arbeidsmarktregio gemeenten en UWV moeten samenwerken bij het registreren van werkzoekenden en vacatures en bij werkgeversdienstverlening.

Inhoudelijke focus is nodig om in de komende periode te sturen op de uitwerking van:

- het organiseren van Sociaal Akkoord banen;
- de overgang van nieuwe doelgroepen naar de gemeente (zoals Wajong en SW-beschut) en het in verband hiermee afspraken maken met het UWV;
- een methodiek van loonwaardebepaling-loonkostensubsidie;
- het vormgeven van het Werkbedrijf.

Inhoudelijke focus kan verder worden aangebracht door een marktwerkingsplan, dat opgesteld wordt op basis van arbeidsmarktanalyse. In Holland Rijnland is een marktwerkingsplan opgesteld. De afspraak is dat dit plan in het voorjaar van 2014 wordt geactualiseerd.

De Werkkamer, waarin de sociale partners en de VNG vertegenwoordigd zijn, werkt de samenstelling en taken van het Werkbedrijf uit. In de onderstaande passage zijn de basisfunctionaliteiten uitgewerkt (stand van zaken eind dec 2013)

Een Werkbedrijf is minimaal een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden, eventueel uit te breiden met andere actoren zoals het UWV, SW bedrijven, private partijen en of onderwijsinstellingen. Gemeenten hebben de lead bij de Werkbedrijven met een zware vertegenwoordiging van werkgevers in het bestuur. De wethouder c.q. trekker van de arbeidsmarktregio is voorzitter van het samenwerkingsverband. Ook de werknemersorganisaties nemen deel aan het bestuur.

- De gemeenten hebben de lead bij de regionale samenwerking en dragen uiteindelijk ook het financiële risico. Ook werkgevers zijn op regionaal niveau betrokken bij de financiering van de Werkbedrijven. De financiering van het Werkbedrijf maakt onderdeel uit van de afspraken op regionaal niveau.

- Het Werkbedrijf heeft de rol van aanjagen, elkaar aanspreken en monitoren van voortgang van de regionale samenwerkingsafspraken, bijvoorbeeld vastgelegd in een marktwerkingsplan. De taak van het Werkbedrijf is om (bijvoorbeeld aan de hand van het regionale marktwerkingsplan) zorg te dragen dat de afspraken worden opgepakt en uitgevoerd.

---

<sup>4</sup> SUWI-wet: Structuur uitvoering Werk en Inkomen-wet

- Er is pas sprake van een Werkbedrijf als er een marktbewerkingsplan inclusief samenwerkingsafspraken en afspraken over de wijze waarop de hieronder genoemde taken van het Werkbedrijf worden belegd, tot stand is gekomen. De regionale uitvoering gebeurt onder regie van het Werkbedrijf door gemeenten, UWV en SW-bedrijven, maar kan ook worden ingekocht op de private markt. Aangesloten wordt bij bestaande instituties en best practices.
- Partijen in het samenwerkingsverband van het Werkbedrijf (gemeenten, werkgeversorganisaties en vakbonden) maken met elkaar een regionaal marktbewerkingsplan op basis van regionale arbeidsmarktkenmerken bij vraag en aanbod. In elke regio wordt een basispakket aan functionaliteiten onder regie van het Werkbedrijf georganiseerd (onder andere werkgeversdienstverlening, werk-plekaanpassingen, no-risk polis et cetera).  
Het gaat er om te bepalen wat er in de regionale gereedschapskist voor werkgevers aanwezig moet zijn, uitgaande van wat bewezen effectief is, wat echt werkt en waarmee dus meer resultaat kan worden behaald door gemeenten en werkgevers. Partijen in De Werkkamer vinden dat elke regio minimaal de volgende faciliteiten (naast de loonkostensubsidie) moet kunnen organiseren :
  - het beperken van risico's: no risk polis (bij ziekte en uitval)
  - een vast contactpersoon voor werkgevers;
  - een loonwaardesystematiek binnen landelijk vastgestelde kaders (een loonkostensubsidie is uitkomst daarvan);
  - jobcoach-voorziening;
  - mogelijkheden tot proefplaatsing
  - het regelen van expertise en dienstverlening rondom jobcreatie en job carving;
  - (kosten) werkplekaanpassingen;
  - oplossingen voor het geval de geplaatste werknemer verhuist.

## V Uitwerking (zie bijgevoegd schema)

### V.1 Bestuurlijke organisatie

Binnen Holland Rijnland functioneert nu het pho Arbeidsmarkt. Dit is het gemeenschappelijke deel van het portefeuillehoudersoverleg (pho) Sociale Agenda en het pho Economische Zaken. Dit deel wordt voorgezeten door de heer J.B. Uit den Boogaard (wethouder Economische Zaken Kaag en Braassem). De voorzitters van de pho's maken deel uit van het Dagelijks Bestuur van Holland Rijnland.

De decentralisatie werk maakt deel uit van de 3D aanpak in Holland Rijnland. Bestuurlijk is een stuurgroep verantwoordelijk voor bepaling van de prioriteiten en de aansturing. De drie O's zijn nu vertegenwoordigd in het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Rijn Gouwe (RPA). Het RPA beslaat twee arbeidsmarktregio's (Holland Rijnland en Midden-Holland). Het RPA functioneert als platform, waarin uitwisseling centraal staat. In deze structuren is onvoldoende slagkracht voorhanden om de opgaven die aan gemeenten worden opgedragen in het kader van de Participatiewet, zoals geformuleerd in paragraaf IV, het hoofd te bieden. Er is hiervoor een specifieke bestuurlijke structuur noodzakelijk.

Voorstel voor nieuwe structuur:

Instellen van een Bestuurlijk Overleg Werk Holland Rijnland

Dit bestuur beschikt over mandaat om beslissingen te kunnen nemen. Het beschikken over mandaat is noodzakelijk om slagvaardig te kunnen opereren voor de opgaven, waarvoor de gemeenten de komende tijd staan.

Het Bestuurlijk Overleg Werk bepaalt **wat** er moet gebeuren op het terrein van regionale opgaven op het terrein van werk in de regio. Het Bestuurlijk Overleg Werk geeft vanuit de wat-vraag opdrachten aan het ambtelijk overleg (Management Overleg), dat de hoe-vraag nader uitwerkt.

Gezien het uitgangspunt van de SUWI-wet, de samenwerking met UWV voor de mensen met een arbeidsbeperking en een eenduidig aanspreekpunt voor de werkgevers, is het van belang dat het UWV deel uit gaat maken van Bestuurlijk Overleg Werk.

Uitgangspunt samenstelling: vertegenwoordiging van subregio's en UWV in de regio

Voorzitter : wethouder Werk en Inkomen centrumgemeente Leiden

Leden: wethouder Werk en Inkomen namens de Rijnstreek, wethouder namens de Duin- en Bollenstreek en regiodirecteur UWV

De gemeentelijke vertegenwoordigers van het Bestuurlijk Overleg vallen onder de verantwoordelijkheid van het pho Arbeidsmarkt Holland Rijnland.

Het Bestuurlijk Overleg Werk biedt de mogelijkheid tot uitbreiding met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en eventueel andere partijen. Dit kan vanuit bestuurlijk standpunt wenselijk zijn, maar ook als de wetgever eventueel met nadere regelgeving voor het in te richten Werkbedrijf komt.

De Werkkamer zal op basis van huidige informatie aangeven, dat in het bestuur van het Werkbedrijf zowel werkgevers-als werknemersorganisaties opgenomen moeten worden. Het Bestuurlijk Overleg Werk kan afstemmen met relevante partijen die werkzaam zijn op het gebied van de arbeidsmarkt en aanpalende terreinen. Het Bestuurlijk Overleg maakt hierbij zoveel mogelijk gebruik van bestaande overlegstructuren.

## V.2 Ambtelijk overleg Werk Holland Rijnland

Inrichten Management Overleg Werk (operationeel team)

Het Management Overleg Werk is verantwoordelijk voor de uitvoering van bestuurlijke opdrachten en adviseert het Bestuurlijk Overleg over relevante ontwikkelingen op het terrein van werk en aanpalende beleidsterreinen.

Het Management Overleg Werk geeft invulling aan **hoe** de bestuurlijke opdrachten uitgevoerd kunnen worden. Het Management Overleg Werk beschikt over mandaat voor de uitvoering van haar taken.

Voor de uitvoering van de opdrachten zoekt het Management Overleg Werk de verbinding met andere partners en projecten, die actief zijn op het gebied van de arbeidsmarkt, onderwijs, re-integratie, etc.. Het Management Overleg Werk organiseert hierbij ondersteuning van ambtelijke- en stafmedewerkers uit de regio.

Uitgangspunt samenstelling: vertegenwoordiging van subregio's, SW-bedrijven en UWV

Deelnemers:

- Hoofden Werk en Inkomen gemeenten
- SW-directeuren
- Regiomanagement UWV

Per subregio kunnen de indeling van en benaming van functies wat verschillen.

Het gaan functioneren als Management Overleg, die verantwoordelijk is voor de uitvoering, vraagt een vaste voorzitter. Deze kan door het Management Overleg uit haar midden benoemd worden.

## V.3 Uitvoering

De uitvoering in het contact met werkgevers en werkzoekenden vindt subregionaal plaats. Alleen daar waar regionale uitvoering meerwaarde biedt, zal een regionale aanpak plaatsvinden.

Wisselwerking tussen het Management Overleg Werk en de subregionale uitvoering is essentieel voor een goede dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden.



Voor het realiseren van de voorgestelde structuur is een onafhankelijke kwartiermaker noodzakelijk. De kwartiermaker heeft expertise op het gebied van werk en inkomen, werkgeversdienstverlening en kan opereren in een complexe ambtelijke- en bestuurlijke omgeving en weet verbindingen te leggen met sociale partners en instellingen. Hij is in staat daadwerkelijk praktisch werkende structuren tot stand te brengen. Het betreft een kwartiermaker voor beperkte duur in de periode van april tot december 2014 voor circa 480 uur.

## **VI Consequenties voor huidige structuur**

Bestuurlijk overleg, dat beschikt over mandaat is nieuw. Hierover dient binnen het pho afstemming plaats te vinden.

### **Stuurgroep 3D**

Aansturing werk ligt bij het Bestuurlijk Overleg Werk. Voor de verbinding met de andere twee decentralisaties, is het wenselijk dat de voorzitter van het Bestuurlijk Overleg Werk optioneel deelneemt aan de stuurgroep 3D.

### **RPA Rijn Gouwe**

Het RPA kan vooralsnog een adviserende en ondersteunende rol blijven vervullen.

### **Management overleg**

Het huidige Afstemmingsteam Werkgeversdienstverlening krijgt meer verantwoordelijkheden en krijgt de beschikking over mandaat voor regionale opdrachten. Afhankelijk van de ontwikkelingen kan de samenstelling van het management overleg wijzigen.

## **VII Conclusie**

Zonder een “kapstok” in de vorm van een bestuurlijk en ambtelijk overleg met mandaat is het niet mogelijk een functionerend werkbedrijf in te richten en de veranderingen op het terrein van Werk goed op te pakken. De geformuleerde nieuwe structuur is dus een randvoorwaarde om veranderingen door te kunnen voeren. Overigens is daarbij het uitgangspunt genomen dat de subregionale uitvoering van de werkgeversdienstverlening als goed geoliede machine blijft functioneren.

## **Voorstel besluiten**

1. Instellen van een Bestuurlijk Overleg Werk met vertegenwoordiging van subregio's en UWV. Het voorzitterschap van het Bestuurlijk Overleg Werk te beleggen bij de centrumgemeente Leiden. In het bestuurlijk overleg worden zo snel mogelijk werkgevers-als werknemersvertegenwoordigers opgenomen. Voor de werkgeversvertegenwoordiging wordt gezocht naar een vertegenwoordiger per subregio, zodat verbinding met de subregio gewaarborgd is. Voor de werknemersvertegenwoordiger wordt gezocht naar een regionale invulling.
2. Instellen van het Management Overleg Werk, bestaande uit de huidige leden van het Afstemmingsteam Werkgeversdienstverlening Holland Rijnland (hoofden werk en inkomen gemeenten, SW-directeuren en regiomanagement UWV).
3. Uit te spreken dat het de voorkeur heeft, dat het Management Overleg met een vaste voorzitter gaat werken, die door het Management Overleg benoemd wordt.
4. Het aanstellen van een kwartiermaker voor de periode april-december 2014 voor circa 480 uur. De werving van de kwartiermaker allereerst binnen de kring van Holland Rijnland in te vullen, waarbij geldt dat de aan te trekken kwartiermaker niet betrokken is bij de uitvoerende partijen op het terrein van werk en inkomen.

