

Forum Samenleving 11 maart 2025 – agendapunt 10

Beantwoording vragen CDA inzake Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Rijswijk 2023

1. *Als de verordening nu wordt vastgesteld en de beleidsregels pas na het zomerreces kunnen er dan burgers tussen de wal en het schip vallen omdat de oude regels niet meer gelden, dan wel niet naar deze nieuwe verordening verwijzen?*

Sinds juli 2023 ligt het juridisch raamwerk er vanwege de wijzigingen in de Participatiewet. Inwoners kunnen vanaf juli 2023 al gebruik maken van de voorzieningen waar zij recht op hebben. Een latere vaststelling van de beleidsregels vormt geen belemmeringen voor het dienstverleningsaanbod vanuit de gemeente in de tussenliggende periode. Daarnaast zijn de Beleidsregels Re-integratie en Participatie uit 2016 nog steeds geldig. Eventueel kan -voor zover dat nodig is- daar op teruggevallen worden.

2. *Waarom spreekt u in art2:2 lid 1 van een dienstverband in plaats van een arbeidsovereenkomst? Hetzelfde geldt voor art 2:7 lid 1?*

Een dienstverband gaat wat verder dan een arbeidsovereenkomst. In een dienstverband staan ook de verhouding over de manier waarop de werknemer werkt en daarvoor betaald krijgt. Daarnaast staan er ook afspraken waarin de taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd.

3. *Hoe kan worden voorkomen dat er bij een proefplaatsing onterecht arbeid met loonwaarde wordt verricht?*

Dit instrument wordt alleen ingezet bij werkgevers die nog twijfel hebben over een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt omdat zij nog niet voldoen aan alle functievoorwaarden, maar wel potentie zien in de kandidaat en ontwikkeling kan plaatsvinden. Deze kandidaten hebben meestal een verminderde loonwaarde. Bij deze kandidaten is een proefplaatsing dan het beste middel wat kan leiden tot een reguliere baan. In de praktijk wordt dit instrument niet veel toegepast.

4. *Art. 2:11 lid 3, hoe bepaalt het college of de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en of er geen verdringing plaatsvindt?*

Een werkervaringsplek is een instrument dat ingezet kan worden om kandidaten jobready te maken in een additionele gecreëerde werkplek. Het vaststellen van arbeidsmogelijkheden, opdoen van werkritme en/ of werknemersvaardigheden staan hierin centraal. Het gaat hierbij om gecreëerde werkomgevingen in een veilige setting en niet om het invullen van een reguliere werkplek.