

Beantwoording technische vragen fractie D66

Agendapunt 5.1 Zienswijze op beleidsplan WerkSaam 2022-2025

Algemene raadscommissie 5 oktober 2021

Beste raadsleden,

Mevrouw Broerse van fractie D66 heeft op 26 september technische vragen gesteld over de Zienswijze op beleidsplan WerkSaam 2022-2025. Onderstaand treft u de vragen met bijbehorende antwoorden aan. Deze zijn gepubliceerd in Ibabs.

Vragen

1. In de visie staat dat werken loont. Kan WerkSaam aangeven wat ze doen en hoe ze ervoor willen zorgen dat dit ook het perspectief is van de cliënt? Hoeveel cliënten gaan op dit moment aan de slag tegen een inkomen dat gelijk staat aan hun uitkering? WerkSaam zet mensen aan het werk met behoud van uitkering als opstap. Hoeveel mensen gaan aan de slag na deze periode tegen een inkomen dat gelijk staat aan hun uitkering? Volgt WerkSaam de loonontwikkeling van deze cliënten wanneer het tweede contractperiode aanbreekt?

Reactie van WerkSaam:

Het hebben van betaald werk biedt cliënten een eigen salaris, structuur in hun dagelijks bestaan en ook het gevoel bij te dragen aan de maatschappij, ergens bij te horen en eigenwaarde. Salaris is een belangrijk component. Een baan van 24 uur per week voor het minimumloon staat ongeveer gelijk aan een uitkering voor een alleenstaande. Wij streven er altijd naar om, samen met de cliënt een baan te vinden voor meer uur, zodat er onder aan de streep ook meer overblijft. Dit is niet voor iedereen haalbaar.

We registreren niet hoeveel mensen verdienen op het moment dat ze de uitkering verlaten. Die informatie zoeken wij op in SUWI-net. Het raadplegen van SUWI-net mag alleen eenmalig voor het vaststellen van de uitkering. WerkSaam volgt niet de loonontwikkeling van mensen die uit de uitkering zijn.

Wij kunnen u wel aangeven dat in 2021 388 mensen zijn uitgestroomd uit de uitkering door werk. In 2021 zijn 349 mensen aan het werk via een loonkostensubsidie (kunnen ook al voor 2021 gestart zijn). In 2021 is tot nu toe 337 keer het instrument 'werk met behoud van uitkering' ingezet en dit leidde in 135 gevallen tot uitstroom uit de uitkering.

Het krijgen van salaris heeft vaak ook gevolgen voor andere financiële componenten, zoals toeslagen die veranderen, een wijziging in de eigen bijdragen van de

kinderopvang etc. Wij starten dit najaar met een pilot waarbij we met een rekentool kunnen doorrekenen wat de financiële gevolgen zijn als iemand aan het werk gaat. Daarmee geven we de client een goed beeld en willen we armoedeval voorkomen.

2. Ik krijg bericht en van mensen die zelfs een paar euro's minder zijn gaan verdienen per maand dan hun uitkering. Klopt dit?

Reactie van WerkSaam:

WerkSaam probeert mensen naar werk te bemiddelen dat er voor zorgt dat iemand uit de uitkering is, dus werk met een loon boven de uitkeringsnorm die van toepassing is. Voor alleenstaanden is werken sneller lonend dan voor gehuwden/samenwonenden (wanneer één van de twee partners gaat werken). Als iemand maandelijks onder de uitkeringsnorm blijft, ook al is dat maar een paar euro, houdt diegene recht op een aanvullende uitkering. In de praktijk kan het soms zijn dat iemand niet meer uren kan werken (door psychische of lichamelijke klachten). Hierdoor komt iemand net rond de uitkeringsnorm uit. In overleg met de werkgever proberen we te kijken wat wel mogelijk is. En soms accepteert een client dat hij/zij er net een paar euro onder zit. Niet afhankelijk zijn van bijstand geeft veel meer vrijheid en het financiële stukje wordt compenseert degene dan soms met de uitstroompremie. Maar dat zijn uitzonderingen. Het doel is dat iemand meer verdient dan de uitkeringsnorm en anders blijft aanvulling tot de norm mogelijk.

3. WerkSaam geeft aan maatschappelijke waarde toe te voegen, wordt deze toegevoegd waarde ook gemonitord en hoe? Wat zijn de betreffende indicatoren?

Reactie van WerkSaam:

Wij voegen waarde toe door te streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. Dat doen we door zoveel mogelijk mensen bij of via WerkSaam aan een baan te helpen. Dit doen we ook door werkgevers te overtuigen hier ook een bijdrage aan te leveren door mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een kans te geven. Vanaf 2022 willen we maatschappelijke impact meetbaar maken. Een van de onderdelen die daarop aansluit is het aansluiten bij de Global Goals. Zie ook het antwoord op de vraag hieronder.

4. Hoe werden de global goals in de praktijk gebracht? Er wordt gerefereerd naar tegengaan van armoede, eerlijk werk en verbeteren van welzijn.

Reactie van WerkSaam:

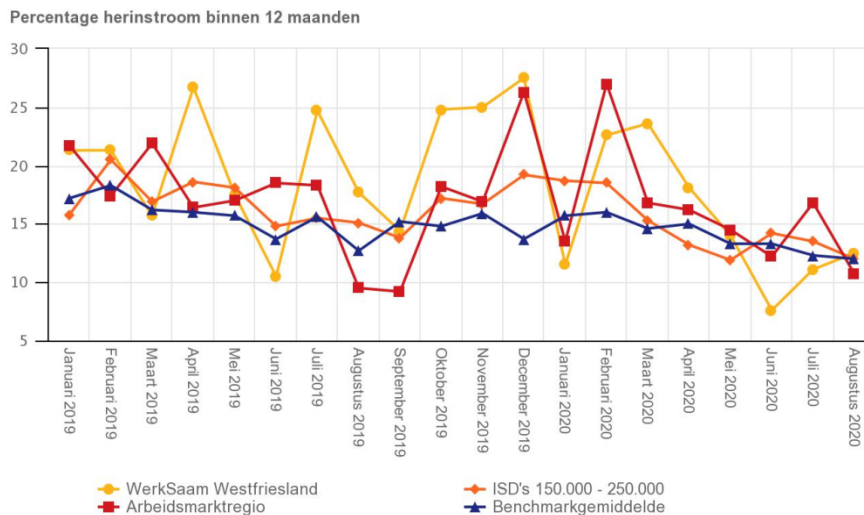
De VN heeft zeventien doelen geformuleerd, om van de wereld in 2030 een betere wereld te maken. Wij dragen, namens de zeven Westfriese gemeenten, actief bij aan het realiseren van zeven van deze doelen. Wij staan voor een duurzame, inclusieve samenleving. Wij dragen dit actief uit en zoeken met werkgevers partnerschappen die hieraan bijdragen. Wij stimuleren onze klanten, partners en opdrachtgevers dat zij zich inzetten voor een inclusieve maatschappij. Daarnaast leveren wij zelf ook onze bijdrage op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Wij gaan vanaf de begroting 2023 drie of vier doelen concretiseren tot ambities en KPI's en

zullen deze ook verantwoorden in onze rapportages. Zie ook:
<https://www.werksaamwf.nl/over-werksaam/wie-we-zijn/global-goals>

5. Voorkomen herinstroom is een opdracht, maar hoeveel cliënten stromen weer in nadat bemiddeling naar werk en nazorg zijn voltooid? Wat is de reden hiervan? Afloop UWV recht? Einde contract? Etc..

Reactie van WerkSaam:

De afgelopen twaalf maanden zijn ongeveer 325 mensen opnieuw ingestroomd. In de grafiek hieronder ziet u het percentage van de herinstroom. In het afgelopen jaar waren ongeveer 42% van de herinstromers mensen die stoppen met werken of voor wie de WW-periode afliep. In het overzicht hieronder zijn ook andere redenen meegenomen, zoals beëindiging relatie, beëindiging alimentatie etc. Een deel van de herinstromers is inmiddels ook alweer uitgestroomd.



6. Work first wordt ingezet om instroom te beperken. Feitelijk komt het erop neer dat een aanvrager gestuurd wordt naar werk dat beschikbaar is. Dit kan alles zijn (algemeen geaccepteerde arbeid). Het idee is dat iemand dan toch bedankt voor de uitkering. In hoeverre sluit het aangeboden werk bij arbeidsmogelijkheden van iemand? En wordt er rekening gehouden met zijn overige omstandigheden? Work First moet goed worden gemonitord, anders wordt het een instrument om klanten weg te houden. In het verleden werd UzB Agros hiervoor ingeschakeld. Er werd alles aangeboden en soms ook op lastig te bereiken locatie. Als de klant weigerde, kan de gemeente sanctioneren en Agros factureren. Vraag anders wie betrokken is bij de uitvoering van Work First.

Reactie van WerkSaam:

Work First is voor ons een nieuw instrument dat na de besluitvorming over het Beleidsplan verder wordt uitgewerkt. Wat we al wel weten is dat WerkSaam dit zelf gaat uitvoeren, dat we het re-integratietraject zo vroeg mogelijk na aanvraag uitkering willen starten, dat het traject aan moet sluiten bij methodisch re-integreren en

iemand's mogelijkheden/omstandigheden en dat duurzame uitstroom (> zes maanden) het hoogste doel is. We weten ook dat hoe langer je in de bijstand zit hoe moeilijker het is om weer aan het werk te komen. Dit effect treedt al op na drie maanden bijstand. Door nog eerder in te zetten op werk, voorkomen we dat de afstand tot de arbeidsmarkt niet groter wordt. Het feit dat sommigen dan bedanken voor de uitkering is een neveneffect, maar niet het doel.

7. Bij methodische re-integratie: wat doet WerkSaam als de mogelijkheden van de klant niet passen in het aanbod van WerkSaam Campus?

Reactie van WerkSaam:

Toevallig hebben wij net een inventarisatie afgerond van al het aanbod dat via de Campus loopt. Op dit moment biedt de Campus meer dan 100 trajecten, opleidingen en trainingen. Daarnaast heeft het onderwijs een inventarisatie gedaan van alle MBO opleidingen die uitzicht bieden op een kansberoep. Deze opleidingen kunnen volledig gevolgd worden, maar ook in de vorm van praktijkleren en het behalen van deelcertificaten. Als dit aanbod nog niet passend is dan kan er eventueel individueel scholing worden ingekocht. Uitgangspunt daarbij is wel dat de scholing beperkt is in duur (dus niet alsnog een vierjarige HBO opleiding volgen) en moet leiden tot werk in een sector waar ook kansen zijn.

8. Ondernemers met een MVO kenmerk: hoeveel mensen lopen daar rond met loonkostensubsidie of in een proefplaatsing? En hoeveel mensen worden regulier in dienst genomen na het inzetten van deze instrumenten?

Reactie van WerkSaam:

Bedrijven met een MVO Keurmerk – MVO Proud Partners – hebben minimaal 5% van hun totale personeelsbestand benut met werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Of zij nemen 5% aan diensten en leveringen af van personeel uit deze doelgroep, zoals schoonmaak, verpakkingswerk of de uitbesteding van post. De totale doelgroep, van BBL-traject tot PW-uitkering, van Loonkostensubsidie tot Wajong telt hierbij mee. Er wordt niet gemonitord hoeveel cliënten uit welke groep aan het werk zijn bij Proud Partners.

We zien dat Loonkostensubsidie voor veel cliënten de mogelijkheid op regulier werk is. Zij zijn niet in staat om zelf het wettelijk minimumloon te verdienen en krijgen op deze manier een gewoon salaris en de werkgever wordt gecompenseerd voor dat deel dat de werknemer verminderde loonwaarde heeft. Naar gelang de omstandigheden van het werk of de client wordt regelmatig een nieuwe loonwaardemeting gedaan. De client is, afhankelijk van de afspraken met de werkgever, rechtstreeks of via een payrollbedrijf in dienst bij de werkgever voor minimaal zes maanden en twaalf uur per week. Een proefplaatsing is alleen mogelijk als de werkgever de intentie heeft om de client daarna een baan voor minimaal zes maanden aan te bieden. Zie vraag 1.

9. Voorkomen verdringing: hoe vaak kan een werkgever iemand een dienstverband bieden dmv inzet loonkostensubsidie? Hoe vaak wordt deze na afloop van subsidie omgezet in regulier dienstverband? Wordt er vooraf getoetst hoe het aangeboden werk aan een cliënt is ontstaan? Bijvoorbeeld vertrek personeel, uitbreiding werk, etc?

Reactie van WerkSaam:

Met Loonkostensubsidie verdient de client, die altijd staat ingeschreven in het Doelgroepenregister, minimaal het Wettelijk Minimumloon. Wij verbinden geen termijn aan het verstrekken van loonkostensubsidie. Wel vindt regelmatig een herbeoordeling van de loonwaarde plaats en of de cliënt nog behoort tot de doelgroep. We registreren niet hoeveel cliënten na een periode met Loonkostensubsidie het minimumloon kunnen verdienen zonder. Wel is bekend dat in 2021 53 cliënten met LKS een hogere loonwaarde kregen na herbeoordeling.

Wij zijn tegen verdringing. Onze coaches bekijken bij de uitvoering van hun werk of dit aan de orde is. Als er in ons werk zich situaties voordoen die ongewenst zijn, dan pakken we dat aan. We hebben een regionale toetsingscommissie die klachten en vragen over onze activiteiten kan toetsen en kan beoordelen of sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt. Tot nu toe heeft deze commissie nog geen klachten ontvangen.

10. In plaats van de participatie ladder zijn de clienten nu ingedeeld via de arbeidsmarktlader. Voor de participatie ladder was de doelstelling dat er gewerkt wordt naar een verhoging met een trede per jaar. Is dat is deze methode ook?

Zo niet waarom niet?

Welk doel is er nu en hoe is dit meetbaar?

Reactie van WerkSaam:

De groei van cliënten is soms lastig meetbaar. Soms is iemand nog niet gestegen op de ladder, maar zien we wel degelijk dat iemand stappen maakt. De arbeidsmarktladder geeft ons een beter beeld van de afstand van een client tot de arbeidsmarkt. We zoeken nog naar een methode om de ontwikkeling van cliënten zichtbaar te maken.