

Raadsvragen Sociaal Progressief Oirschot over Re-integratieverordening Participatiewet IOAW en IOAZ

Artikel 3.8 geeft het college de mogelijkheid om proefplaatsing toe te passen, waarbij de persoon voor maximaal zes maanden onbetaald kan werken bij een werkgever, mits de werkgever (onder andere) de persoon voor minimaal zes maanden in dienst neemt zonder proeftijd. De persoon dient hiervoor de vaardigheden en capaciteiten te hebben en dit zou naar verwachting de kans vergroten om aangenomen te worden bij de werkgever.

Het instrument lijkt ons zeer stevig, nu een werkgever gratis een persoon voor maximaal een halfjaar kan laten werken (nu deze de capaciteiten en vaardigheden heeft om het werk uit te voeren) maar de werkgever hier niets voor hoeft te betalen, terwijl de gemeente wel de uitkering doorbetaald. Enerzijds gaat iemand werk verrichten zonder hiervoor betaald te worden, anderzijds kan een werkgever profiteren van gratis arbeid wat de gemeenschap betaald. Hier lijkt de schoen scheef te zitten. De toelichting van bijlage 2 is daarbij te summier om dit instrument te rechtvaardigen. Hierover hebben wij de volgende vragen:

1. Hoe verhoudt zich dit tot een 'gewone' sollicitatieprocedure? De persoon heeft immers de vaardigheden en capaciteiten al wanneer deze in aanmerking komt voor de proefplaatsing.
2. Waarom is gekozen om dit instrument op te nemen in plaats van bijvoorbeeld een laagdrempeligere hulp bij sollicitatie of de persoonlijke ondersteuning van artikel 3.14 e.v. Met een jobcoach waarbij de persoon geholpen kan worden om een werkritme te krijgen bij een betaalde baan?
3. Wanneer is er sprake van een verwachting dat de proefplaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op dienstverband bij de werkgever?
4. Waarom zou niet volstaan met een (tijdelijke) loonkostensubsidie (art. 3.11 en 3.12), waarbij een mindere productiviteit wordt gecompenseerd door de gemeente en mogelijk gradueel kan afnemen naar mate de productiviteit stijgt? Hierbij lijkt namelijk een eerlijkere tegemoetkoming te zijn geregeld met een werkgever.

5. Wordt dit instrument alleen toegepast als een *ultimum remedium*, zijnde geen ander instrument is een passende optie, waarbij een zwaardere motivatie eis geldt?
6. De toelichting van bijlage 2 is te kort om te begrijpen wat nu de achterliggende gedachte van dit instrument is en hoe zich deze verhoudt tot de andere instrumenten als het gaat om mensen aan het werk krijgen. Kan hier meer over worden verteld?
7. Kan het college toezeggen dat zij het advies van de Adviesraad Zorg en Samenleving opvolgt, met name het onderzoek naar doelmatigheid en doeltreffendheid in 2025 en deze resultaten ook aan de raad presenteert?

Dank voor de beantwoording.

Met vriendelijke groet,

Luuk van Straten

Sociaal Progressief Oirschot.