

Zaaknummer:

Memorie van antwoord

Aan : de leden van de gemeenteraad
Van : het college van burgemeester en wethouders
Datum : 23 mei 2022
Onderwerp : memorie van antwoord bij Bedrijfsplan MidZuid
Vraag van : Gemeentebelangen

Vragen:

1. Is Prisma een reguliere werkgever?
2. Is detachering gebonden aan een maximale termijn?

Antwoorden:

1. Bij MidZuid werken inwoners met een indicatie/advies van het UWV. Van deze inwoners is vastgesteld dat zij arbeidsvermogen hebben (met aangepaste omstandigheden). De inwoners met een advies van het UWV ontvangen loon en hebben een dienstbetrekking.

Prisma biedt begeleid werken voor inwoners met een indicatie begeleiding, die is afgegeven door het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ). Inwoners die via Prisma begeleid werken ontvangen geen loon en hebben dus geen (juridische) dienstbetrekking. Ondanks het voor de betrokken inwoner vaak wel zo voelt. Prisma is in die zin dus geen reguliere werkgever voor inwoners met een indicatie begeleiding.

Het is niet mogelijk om met een CIZ-indicatie bij MidZuid te werken of met een UWV-advies begeleid te werken bij Prisma. Ondanks dat het verschil tussen inwoners met een indicatie beschut werk (UWV) of arbeidsmatige dagbesteding (CIZ) soms klein kan lijken, bepaalt de indicatie bij welke organisatie de inwoner zijn begeleiding ontvangt. Er is dus geen sprake van een 'vestzak – broekzak-situatie' waarbij inwoners eenvoudig kunnen switchen tussen Prisma en MidZuid. Hiervoor is een herbeoordeling van de indicatie noodzakelijk.

In de praktijk werken Prisma en MidZuid wel samen, om te zorgen dat inwoners bij de juiste organisatie de begeleiding ontvangen. Zo komt het voor dat MidZuid-medewerkers, waarbij het arbeidsvermogen door leeftijd of een andere reden is verminderd, naar Prisma overgaan. Daarnaast kunnen medewerkers van MidZuid gebruikmaken van andere dienstverlening van Prisma, bijvoorbeeld begeleid wonen.

De rijksoverheid werkt aan het wegnemen van drempels en aanpassing van wet- en regelgeving om het makkelijker te maken om een stap naar boven of terug te doen in de participatieketen, onder de noemer 'simpel switchen'.

2. Detachering bij een reguliere werkgever met loonkostensubsidie kan gedurende maximaal 3 jaar. Na 3 jaar moet een werkgever de inwoner een dienstverband aanbieden (met loonkostensubsidie). Vindt een werkgever het na 3 jaar te risicovol om een dienstverband aan te bieden, dan wordt gekeken of de inwoner in detachering kan blijven, via een dienstverband bij MidZuid. Een dienstverband via MidZuid kan voor de werkgever het verschil maken om het dienstverband voort te zetten. Hierdoor wordt voorkomen dat een draaideurconstructie ontstaat, waardoor de inwoner na 3 jaar werkloos thuis komt te zitten tot een nieuwe plaatsing wordt gerealiseerd. MidZuid treedt altijd in overleg met de gemeente over het aanbieden van een vast dienstverband via MidZuid. In principe werkt gemeente Geertruidenberg hier altijd aan mee. Het blijft echter maatwerk en is geen automatisme. Per situatie wordt beoordeeld of detachering via een dienstverband bij MidZuid de beste oplossing is.

Voor inwoners met een dienstverband bij MidZuid geldt geen maximale termijn voor de detachering. Deze inwoners hebben een dienstverband tot hun pensionering.

Hoogachtend,
burgemeester en wethouders van Geertruidenberg,
namens dezen,

Wethouder A.H.M. de Jongh