TECHNISCHE RAADSVRAGEN

ONDERWERP: PILOT ANDERSTALIGEN
DATUM: 11 MAART 2025
INGEDIEND DOOR: BERT HOMAN (VVD)

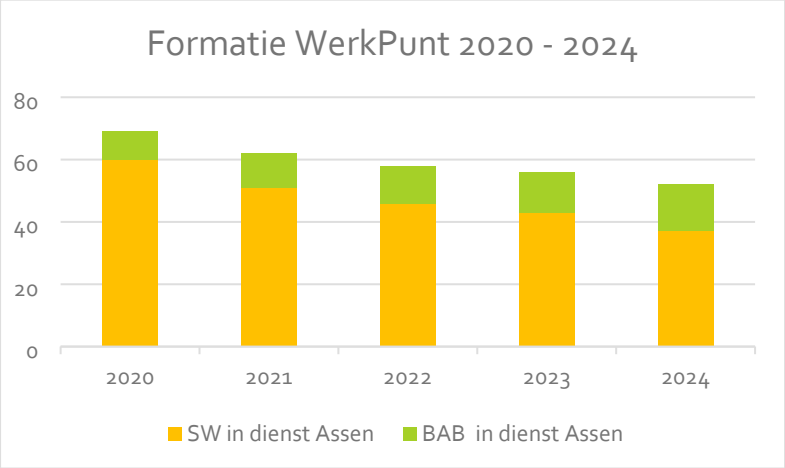
VRAAG

Pilot anderstaligen binnen het beheer openbare ruimte.

Onze vragen gaan niet over het nut van dit voorstel, maar wel over de financiële onderbouwingen.

Daarover hebben wij de volgende vragen:

1. Bij punt 2, inleiding, stelt u dat het aantal nieuwe medewerkers/sters daalt:
   a. Kunt u aangeven hoeveel er dat “normaal” per jaar zijn en hoeveel nu?



   b. Klopt het dat dit betekent dat er een onderbezetting is van het aantal medewerkers/sters in totaal?
   Het klopt dat er een onderbezetting is van het aantal medewerkers met een afstand tot de regulier arbeidsmarkt.
   c. Om hoeveel medewerkers/sters (Fte) gaat deze onderbezetting op jaarbasis?
   WerkPunt kon in 2024 ongeveer 17 fte vacatureruimte voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt niet invullen bij de vakteams die zich bezighouden met het beheer van de openbare ruimte.

2. Bij punt 3, beoogd effect, stelt u dat u 10 medewerkers/sters per jaar kunt laten instromen:
    a. Om hoeveel Fte gaat dat per jaar?
    Het gaat om 10 fte, dat kunnen dus meerder medewerkers zijn.
    b. In de 2 jaar van de pilot zijn dat dus 20 mensen. Is er dan nog een tekort aan medewerkers/sters en zoja hoeveel?
    Er is een tekort aan medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze pilot is gericht op de doelgroep anderstaligen en niet op de groep met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt.

    Wanneer de medewerkers het traject succesvol doorlopen en we als Gemeente besluiten na het traject een dienstverband aan te bieden, zou theoretisch een groot deel van het huidige tekort van WerkPunt zijn ingelopen.

3. Bij punt 4, Argumenten, sub 4.2 geen regulier budget:
    a. Hoeveel geld is opgenomen in de reguliere begroting voor de instroom van nieuwe mensen, die immers altijd moeten worden opgeleid in dit specifieke werk qua veiligheid en uitvoering?
    Voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt is wel budget opgenomen in opleidingsplan beheer openbare ruimte. Dit budget wordt jaarlijks opgesteld op basis van de instroom van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de extra anderstalige medewerkers is geen budget gereserveerd.
    b. Als er geen budget zou zijn, hoe worden nieuwe mensen dan begeleid?
    Zie bovenstaand antwoord bij 3a
    c. U stelt er is geen budget, maar hoe begeleid u dan nieuwe mensen in de dienst?
    Zie bovenstaande antwoord bij 3a

4. Punt 6 kosten, baten en dekking:
    a. U stelt dat er baten zijn voor het COA, stromen die baten van het COA terug naar de gemeente? En zo nee waarom niet?
    De deelnemers dragen een deel van het verdiende salaris af aan het COA, deze vloeien niet terug naar de gemeente. Asielzoekers die op het AZC wonen en een betaalde baan hebben, dragen een deel van hun inkomen af aan het COA. Hiermee dragen ze bij aan het betalen van de kosten van hun opvang. Dit is een wettelijke verplichting en heet REBA. REBA staat voor Regeling Eigen Bijdrage Asielzoekers. Afhankelijk van de gezinssamenstelling en het inkomen wordt de REBA vastgesteld.
    b. Punt baten team groenbeheer;
        i. U spreekt hier van 5 fte, maar bij punt 3, beoogd effect, spreekt u van 10 personen. Is het nu 5 of 10?
        Het gaat om 5 fte per half jaar, wanneer de trajectdeelnemers naar een half jaar bij Werkpunt blijven werken, stromen daar na een half jaar 5 fte nieuwe medewerkers bij in, en werken er 10 fte.
    c. Punt baten gemeente Assen;
        i. U spreekt van besparing op kosten toeleiding naar werk en uitkering.
            1. Hoe moeten wij dat lezen?

Wanneer een asielzoekers een verblijfsvergunning krijgt en daardoor vergunninghouder/statushouder wordt, kan de statushouder een verzoek indienen bij het COA om gevestigd te worden in de gemeente waar hij werkzaam is. In het kader van de pilot 'Snellere start, sterkere toekomst', hebben wij hierover ook afspraken gemaakt met het COA.
Wanneer de statushouder werkzaam is in de gemeente, hoeft hij geen aanvraag meer te doen voor bijvoorbeeld een uitkering tevens zullen de mensen naar verwachting beter en sneller integreren in Assen.

2. Om welke bedragen gaat dat hier?
   Op dit moment zijn deze bedragen niet bekend. Deze zouden we bij wpda kunnen navragen?

ii. Tabel met kosten en baten;
   1. U voert op een meewerkend coach en een inzet coach. In het plan van aanpak geeft u aan dat er in de dienst 3 meewerkend coaches zijn;
      a. Hoeveel mensen begeleiden die per jaar?
         De drie meewerkend coaches begeleiden op dit moment >20 medewerkers
      b. Kunnen die huidige 3 coaches de anderstaligen niet ook begeleiden?
         De huidige meewerkend coaches hebben een volle caseload met medewerkers uit andere doelgroepen als beschutwerk en afspraakbanen.
   2. U voert op 211.500,- voor 5 fte medewerkers. Er is onderbezetting is in de dienst. Waren die kosten dan niet opgenomen in de begroting?
      Anderstaligen worden aangenomen met reguliere arbeidsvoorwaarden, er is geen sprake van subsidies. Bij de groep waar een tekort is, is sprake van andere arbeidsvoorwaarden en is wel sprake van subsidies. Daarbij is de verwachting (ervaring vanuit de sector) dat de productie die anderstaligen het eerste halfjaar leveren lager is dan die van medewerkers met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Het traject is er onder meer op gericht de productie omhoog te brengen en werknemersvaardigheden te ontwikkelen.
   3. U voert op kosten scholing en training. Dat zijn, gezien plan van aanpak, kosten voor taal en vakgerichte opleidingen.
      a. Taal cursussen worden toch vergoed middels inburgering etc.? Waarom dan hier deze kosten?
         Het gaat hier om specifieke taaltraining gericht op het vak en samenwerken. Deze wordt niet vanuit de inburgering geboden. De taallessen bij inburgering ingericht zijn om een bepaald niveau te bereiken, vakspecifieke woordenkennis ontbreekt.
      b. Vakgerichte opleidingen horen toch tot de “reguliere” opleidingen van nieuwe medewerkers/sters in de dienst. Wij gaan er vanuit dat elke nieuwe kracht wordt opgeleid. Dus waarom hier deze kosten?

Vakgerichte opleidingen voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt worden middels een opleidingsplan opgenomen in de begroting. Voor anderstaligen is dit niet meegenomen in de huidige begroting (zie ook vraag 3a)

4. U voert op Materieel/auto om mensen te verplaatsen en om hen gereedschap te geven.
    a. Omdat er een onderbezetting is in de dienst, zal er toch gereedschap “over” c.q. beschikbaar zijn?
    Het gereedschap en vervoer is op dit moment verdeeld over alle teams. Dit betekent dat er nu geen volledige set gereedschap en een auto beschikbaar is voor deze nieuwe groep medewerkers.
    b. Alle mensen uit de dienst die buiten werken worden toch regulier vervoert naar de dagelijkse werkplek? Waarom voert u die kosten dan hier op?
    Zie antwoord bij 4a
    c. Dezelfde vraag voor kleding. Die is toch regulier aanwezig en gezien de onderbezetting niet in gebruik?
    Zie antwoord bij 4a
    d. Aan de baten kant voert u op 50.000,- als werkzaamheden in het groen. Wat wordt daarmee bedoelt?
    De verwachting is dat binnen de pilot voor ongeveer € 50.000 aan werkzaamheden verricht kan worden.
    e. Waar zijn de baten 88.500,- die bespaart worden door meer reguliere krachten in te zetten ipv inhuur? Moeten die niet meegenomen worden?
    Wanneer de pilot succesvol is en de medewerkers zich in de pilot ontwikkelen naar een loonwaarde van 100% dan klopt uw stelling. Omdat we niet vooruit kunnen lopen op de uitkomst van de pilot kunnen we deze bedragen nog niet als baten meenemen.
    f. Waar zijn de baten die, door investering van de gemeente, bij het COA terechtkomen. Moeten die hier niet meegenomen worden, want die inkomsten zijn toch door onze inspanningen gerealiseerd?
    Dit zijn maatschappelijke baten. De begroting is opgesteld om uitvoering te geven aan de pilot.
5. U vraagt aan de Raad een bedrag van 550.000,- om 20 mensen in de dienst te laten instromen en daarmee de onderbezetting t verminderen en de kosten te verlagen.
    a. Als wij de baten van dit voorstel en de al in de reguliere begroting zittende kosten optellen, levert dit voorstel juist geld op i.p.v. dat het geld kost. Wij zien dat als volgt in de tabel kosten en baten:
        i. Meewerkende coach, is al aanwezig 0,0
        ii. Medewerkers 5Fte, zitten al in de begroting gezien de onderbezetting 0,0
        iii. Inzet werkcoach 15.770,-

iv. Scholing, zit al in reguliere begroting voor nieuwe medewerkers 0,0
v. Materiaal/auto, zit al in reguliere begroting wordt immers niet gebruikt gezien onderbezetting 0,0
vi. Kleding gereedschap, zit al in reguliere begroting gezien onderbezetting 0,0
vii. Besparing 2x 88.500,- door minder inhuur.
viii. Terugontvangen voordeel dat COA heeft door dit project (stel 300,- per maand per persoon is dat 20 mensen x 300,-/maand x 12 maanden x 2 jaar) 72.000,-
ix. Totale baten : 88.500+72.000+50.000 = 145.700
x. Totale kosten 15.700

Wij lezen hier geen concrete vraag. Maar net als in bovenstaande vragen lijkt hier de aanname te worden gedaan dat er helemaal geen reguliere instroom meer is. Dat is zeker niet het geval. Zoals de tabel bij het antwoord op vraag 1a laat zien, is er nog wel degelijk instroom, waarvoor de reguliere capaciteit wordt ingezet. Ook als de instroom vanuit Werkpunt weer toeneemt, hebben we deze capaciteit nodig.
De pilot is er juist op gericht om anderstaligen binnen een half jaar klaar te stomen voor reguliere werk. Dat vraagt om extra capaciteit en daar zijn extra kosten mee gemoeid, waarvoor budget wordt gevraagd.

Voor vragen: Bert Homan, tel. 0653830223