Antwoord: 16
Indiener: Bart van Oort / DP
Onderwerp: **RIN Kadernota 2020 Senzer d.d. 19 februari 2019**
D.D.: 27-3-2019

Schriftelijke vragen van feitelijke aard (technische vragen)

Vraag 1:

In de presentatie door Senzer aan de commissie Sociaal Domein, d.d. 17 januari 2019, wordt gesproken over 'vermindering personeel begeleiding'. Betreft de voorgestelde 'knop' binnen de organisatie enkel begeleidingspersoneel of worden hier ook andere geledingen (zoals management, backoffice, ondersteunend personeel, casemanagers) bedoeld in teruggang van FTE?

Antwoord: Bedoeld is hier organisatiebreed. Breed betekent dan de gehele begeleidingsorganisatie, waaronder ook bovengenoemde functies.

Vraag 2:

Op welke maatstaven zijn de besparingen en effect cao-verhoging gebaseerd?

Antwoord: De besparingen zijn gebaseerd op de aangegeven reductie van personeel in de begeleidingsorganisatie, gerekend met het gemiddelde loon van de betreffende functies. Het effect van de cao verhoging betreft de indexering van de lonen begeleidingsorganisatie met 2% per jaar.

Vraag 3:

Hoeveel beschut werk plekken zijn er gerealiseerd voor inwoners van Gemert-Bakel?

Antwoord: Er zijn in totaal 6 personen uit Gemert-Bakel geplaatst op een werkplek in het kader van Beschut Werk. Hiervan zijn er momenteel nog 4 aan het werk.

Vraag 4:

Hoeveel inwoners uit Gemert-Bakel maken gebruik van het vso/pro/entree-traject?

Antwoord: zie bijgevoegd overzicht (bijlage). Momenteel is Senzer met diverse partners zoals MEE, UWV, ROC ter AA, RMC, pro/Vso en leerplicht de gehele keten in beeld aan het brengen. Op deze manier wordt inzicht vergreken in eventuele overlappingen en kan worden ge constateerd waar nog eventuele gaten in de dienstverlening zitten.

Vraag 5:

Hoeveel vso/pro/entree schoolverlaters komen niet bij Senzer terecht?

Antwoord: Dat is niet inzichtelijk voor Senzer. Wij kunnen enkel degenen registreren die zich bij Senzer melden. Wellicht heeft het RMC hieromtrent meer gegevens?

Vraag 6:

Hoeveel vso/pro/entree schoolverlaters stromen jaarlijks uit en in, in de IBA baan van Senzer?

Antwoord: zie bijgevoegd overzicht (bijlage)

Vraag 7:

Wat is het perspectief voor de groep vso/pro/entree als tot geen nieuwe toelating of afschaffing wordt besloten?

Antwoord: Jongeren met een Pro/VSO-achtergrond zijn vaak niet in de gelegenheid om zelfstandig inkomen uit arbeid te genereren en hebben ook begeleiding op de werkvloer nodig. Werkgevers worden gecompenseerd in het verminderde loonwaarde en de extra kosten ten aanzien van begeleiding. Indien deze kosten niet meer worden vergoed, zullen werkgevers niet meer genegen zijn deze jogneren in dienst te nemen. Dit heeft tot gevolg dat jongeren uit beeld geraken of moeten wachten tot het moment waarop ze eventueel aanspraak kunnen maken op een uitkering op grond van de participatiewet.

Vraag 8:

Wat zijn alternatieven voor vso/pro/entree schoolverlaters?

Antwoord: Arbeidsmatige dagbesteding zou een alternatief kunnen zijn. Er wordt dan echter geen optimaal gebruik gemaakt van de talenten van de jongeren. Bovendien betreft het dan in principe een verschuiving van de geldstromen.

Vraag 9:

Senzer heeft het in haar kaderbrief over de aankomende wetswijziging rondom inburgering. Is bekend of er, en zo ja hoeveel, baten (€) gemoeid zijn met de grotere rol die gemeenten (weer) krijgen?

Antwoord: Nee, hierover is nog niets bekend. Medio 2019 zullen de eerste inhoudelijke contouren van de wet bekend worden.

Vraag 10:

Kan de taak rondom inburgering bij Senzer gelegd worden en welke (positieve) budgettaire invloed kan dit hebben op Senzer als alle deelnemende gemeenten dit zouden doen?

Antwoord: Indien alle gemeenten de taak rondom inburgering bij Senzer leggen, is er sprake van schaalvoordeel. De uitvoering kan dan effectiever en efficiënter plaatsvinden. Bovendien is het dan makkelijker om de inburgering te verbinden aan de toeleiding naar werk. Uitvoering kan dan nog steeds zoveel mogelijk op lokaal niveau plaatsvinden. Er is ook sprake van schaalvoordeel met betrekking tot harmonisering en uitvoering van beleid, welke de eenduidigheid in de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel ten goede komt. Dit is van toepassing voor zowel de inburgeraar zelf als de werkgever. De werkgever wil weten waar hij/zij aan toe is en wil niet binnen de arbeidsmarktregio dealen met verschillende uitgangspunten. Tevens geeft het de mogelijkheid om de maatschappelijke participatie beter te koppelen aan de toeleiding naar werk.