

Technische vragen

Van : VVD
Datum vraag : 17-11-2023
Onderwerp : Re-integratieverordening

Datum antwoord : 22 november 2023

Vragen:

Technische vragen:

1. Proefplaats
 - a. Artikel 17.3.d. Hier wordt voorwaarde gesteld dat de werkzaamheden niet eerder al onbeloond zijn verricht. Beloond mag kennelijk wel? Waarom dit onderscheid?
 - b. Komt een werkzoekende voor 1 keer proefplaatsen in aanmerking, of kunnen er meerdere proefplaatsen (bij verschillende werkgevers) achter elkaar plaatsvinden?
 - c. Heeft het college al gesprekken gevoerd met mogelijke werkgevers die proefplaatsen aan willen bieden? Zo ja, wat is er uit de gesprekken gekomen?
2. Loonkostensubsidie
 - a. Promen geeft aan dat zij ervaren dat de loonwaardemetingen te rooskleurig zijn. Zijn hiervan ook signalen bij andere werkgevers bekend? Zo ja, welke?

Antwoorden:

1a. Het onderscheid wordt gemaakt ter bescherming van cliënt. Onbeloond werk moet uiteindelijk wel leiden tot bijv. indiensttreding of beide partijen komen tot de conclusie dat het geen match is. Als cliënt al eerder onbeloond werk heeft verricht bij dezelfde werkgever en dit niet heeft geleid tot indiensttreding, dan heeft het inzetten van een proefplaats geen meerwaarde.

1b. Een proefplaats heeft als doel dat cliënt, bij gebleken geschiktheid, aansluitend aan de proefplaats in dienst zal treden. Hierdoor is het onwenselijk dat er meerdere proefplaatsen achter elkaar plaatsvinden, echter is het wel mogelijk dat een cliënt gedurende zijn re-integratietraject meerdere proefplaatsen heeft.

1c. De inzet van een proefplaats als instrument is altijd maatwerk en afhankelijk van kennis en ervaring van de cliënt in relatie tot het functieprofiel van de werkgever.

De eerdere proefplaatsing (nu met wat aanpassingen omgevormd tot proefplaats) werd al regelmatig ingezet om de kans op een arbeidsovereenkomst te vergroten voor de brede doelgroep. Dat gebeurt in allerlei branches. De inzet van instrumenten is een onderdeel van alle gesprekken tussen WerkgeversServicepunt (WSP) en werkgevers.

2a. De hoge (ervaren) loonwaardemetingen spelen vooral een rol bij de binnenomgeving van een SW-bedrijf, omdat de taken/werkzaamheden sterk worden aangepast aan de mogelijkheden van de werknemer met een beperking.

Bij andere werkgevers komt dit zelden voor. Na elk onderzoek wordt de uitkomst met de werkgever besproken en wordt gevraagd of hij zich kan vinden in de uitslag van het onderzoek. De reactie van de werkgever wordt opgenomen in het rapport.

