

## Gemeente Zeewolde

Gemeentehuis  
Raadhuisplein 1

Postbus 1  
3890 AA Zeewolde

Telefoon (036) 5229522  
Telefax (036) 522394  
E-mail [info@zeewolde.nl](mailto:info@zeewolde.nl)  
Website [www.zeewolde.nl](http://www.zeewolde.nl)

Aan  
PvdA/GroenLinks  
T.a.v. de fractie  
Postbus 1  
3890 AA ZEEWOLDE



Datum  
23 oktober 2019

Uw brief/kenmerk

Zaaknummer  
0050000028841

Documentnummer  
00500000125066

Contactpersoon  
V.E. Schouten

Doorkiesnummer  
06-22443597

Onderwerp  
Beantwoording verdiepende vragen

E-mailadres  
[info@zeewolde.nl](mailto:info@zeewolde.nl)

**Zeewolde**

Geachte raadsleden,

Op 9 september jl. heeft u verdiepende vragen gesteld naar aanleiding van onze antwoorden over de Participatiewet, het doelgroepregister en Beschut werk.

### *Uw vraag over Meerinzicht Domein Sociaal*

U geeft aan dat van de 290 uitkeringen voor Zeewolde ongeveer 20% van het bestand nog onvoldoende in beeld is. Meerinzicht, domein sociaal is inmiddels enige tijd in nieuwe samenstelling aan het werk.

- Hoe kan het zijn dat nu nog 20% van de mensen niet in beeld is.
- Welke actie gaat u hierop ondernemen en op welke termijn?
- Hoe is het mogelijk dat iemand die al langere tijd gebruik maakt van een uitkering nooit persoonlijk is gezien door een klantmanager?

### *Antwoord*

#### *Rechtmatigheid*

Als een inwoner een aanvraag doet voor een bijstandsuitkering heeft hij/zij altijd een persoonlijk gesprek met een medewerker van Meerinzicht (voor 2018 Sociale Dienst Veluwerand). In dit gesprek bespreekt de klantmanager de rechtmatigheid van de uitkering met de aanvrager. Het persoonlijk spreken en identificeren van de cliënt is juridisch een vereiste voor het toekennen van een bijstandsuitkering.

#### *De vraag van de arbeidsmarkt*

Er wordt in tijd van laagconjunctuur minder aandacht besteed aan mensen met een hele grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook bij de overgang van de Sociale Dienst Veluwerand naar uitvoeringsorganisatie Meerinzicht is al vrij snel geconstateerd dat een deel van de cliënten geen actieve ondersteuning

kreeg, waardoor een aantal klantdossiers niet volledig was. Het was destijds al lastig om makkelijk te plaatsen kandidaten bij een werkgever te krijgen, laat staan de mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt. Vandaar dat de meeste capaciteit werd ingezet op de eerste groep.

De vraag vanuit de arbeidsmarkt voor de iets moeilijkere doelgroep zette halverwege 2017 vrij snel in. Meerinzicht heeft direct na de overgang gefocust op verbetering van de werkprocessen en de dienstverlening. Tegelijkertijd kreeg Meerinzicht de opdracht alle cliënten vanuit het regiemodel integraal aan te vliegen. Dit legde aanzienlijk beslag op de capaciteit. Tevens werden we geconfronteerd met een toename van het aantal cliënten door nieuwe doelgroepen, zoals Wajong, werkzoekenden met een indicatie banenafpraak en nieuw beschermt werk. Onder invloed van de beschikbare middelen, capaciteit en geld heeft ook Meerinzicht de keuze gemaakt om zich te richten op cliënten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, waarvoor uitstroom een reële mogelijkheid zou zijn.

#### *Paniek na ontvangst van een brief over re-integratie*

Het komt voor dat sommige cliënten lange tijd niet gesproken worden, omdat het niet in hun belang of noodzakelijk is om ze frequent te spreken. Sommige cliënten hebben dusdanig ernstige psychische problemen dat een gesprek over re-integratie niet bijdraagt aan het herstel van de cliënt. De klantmanager maakt dan als professioneel regievoerder de afweging om deze cliënt niet op te roepen.

Meerinzicht is inmiddels hard bezig met een inhaalslag. Deze zomer hebben de klantmanagers cliënten gebeld die ze langere periode niet gesproken hadden. Het persoonlijk contact werd gewaardeerd door de cliënten evenals de werkwijze en de bejegening waarop de communicatie plaatsvond. Meerinzicht is nu met deze inwoners aan de slag om hen te ondersteunen bij het actief meedoen aan de maatschappij, dan wel te begeleiden bij hun re-integratie.

Deze contacten hebben wel inzichtelijk gemaakt welke implicaties het oppakken van deze klantengroep heeft. De complexiteit van deze groep is groot.

Wij verwachten voor het eind van 2019 het hele klantenbestand inzichtelijk te hebben.

#### *Uw vraag*

Verder geeft u aan dat de instroom daalt, maar ook dat de uitstroom stagneert. En dat de beleving bij werkgevers is dat de gemeenten onvoldoende inspanningen leveren om mogelijk geschikte kandidaten te identificeren en deze mensen werkfit te maken. Wat gaat u concreet doen om deze beleving bij werkgevers in positieve zin om te keren en op welke termijn?

*Antwoord*

'Buiten' leeft het sentiment dat 'de bakken' vol zitten met werklozen die makkelijk kunnen werken. We zien echter dat de kans op duurzaam werk is afgenomen:

- a) Vanwege de effecten van de Wet Werk en Zekerheid zien we dat werkgevers risico's mijden bij het aannemen van personeel. Hierdoor zet de flexibilisering van de arbeidsmarkt in grote mate door, detacheren en payrolling is de trend. Werkgevers bieden vaker korte en tijdelijke contracten. Dit geldt vooral voor mensen met een beperking. Zij zijn vaak niet in staat om fulltime te werken. Werkgevers zijn huiverig om hen een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. De huidige arbeidsmarkt kenmerkt zich - voor wie via de Participatiewet betaald aan de slag is gegaan - door korte en tijdelijke contracten of loon dat met een uitkering moet worden aangevuld. Kortom, weinig baan zekerheid en sobere arbeidsvoorwaarden, dat wil zeggen geen cao.
- b) Door de hoogconjunctuur zijn de makkelijk tot de arbeidsmarkt toeleidbare werkzoekenden wel geplaatst, de overblijvende groep kenmerkt zich door toenemende complexiteit. Dit geldt overigens ook voor de huidige WW'ers.

Een belangrijk element is het ontzorgen van werkgevers, hen helpen inzien dat we geen schapen met vijf poten kunnen aanbieden. Wij informeren werkgevers dat ze moeten investeren om hun eigen personeel te laten doorontwikkelen, zodat er aan de onderkant weer ruimte gemaakt wordt voor de doelgroep die we wel kunnen aanbieden.

We blijven aanhoudend inzetten op scholing en het opzetten van leerlijnen in samenwerking met werkgevers om de doelstelling van de Participatiewet te verwezenlijken: meer mensen aan het werk bij een reguliere werkgever. Dit gebeurt in samenwerking met de in de arbeidsmarktregio FactorWerk (14 gemeenten in de Stedendriehoek en Noord Veluwe) omdat we op grond van het actieplan van het Ministerie van SZW 'Perspectief op Werk' als arbeidsmarktregio € 1.000.000 subsidie ontvangen voor 2020, met een mogelijkheid tot nogmaals € 1.000.000 in 2021 bij goed presteren.

Daarnaast zullen wij invulling geven aan de in de gemeenteraad van 27 juni j.l. aangenomen motie 'lokale initiatieven' en dus samen met vrijwilligers inwoners van Zeewolde zo gericht mogelijk helpen bij het vinden van zinvol (regulier) werk.

*Uw vraag*

Ten aanzien van het doelgroepenregister:

- zijn de banen die gecreëerd zijn, duurzame banen zoals afgesproken in het sociaal akkoord?
- Is in de aantallen de detacheringfaciliteit meegenomen of zijn het reële cijfers qua daadwerkelijke plaatsingen?
- Kunt u ons aangeven hoeveel banen er daadwerkelijk blijvend geworden zijn?
- En indien er een hoog percentage uitval is kunt u aangeven waaraan dat ligt?
- Hoeveel plaatsingen zijn er intern bij de gemeente Zeewolde reeds gerealiseerd?

*Antwoord**Banenafsprakenbanen*

De banen ten aanzien van de banenafpraak zijn inderdaad duurzame banen zoals afgesproken in het sociaal akkoord, dat wil zeggen dat deze een arbeidsduur hebben van ten minste 12 uur per week met een omvang van tenminste 6 maanden. De arbeidsovereenkomsten zijn bij ons bekend.

In 2019 zijn er ten aanzien van de banenafpraak 17 plaatsingen van inwoners uit Zeewolde gerealiseerd, waarvan 1 plaatsing intern bij de gemeente Zeewolde. De aantallen betreffen daadwerkelijke plaatsingen. Hiervan zijn er 5 als (nog) niet duurzaam te definiëren. We hebben slechts één kandidaat waarvan het dienstverband beëindigd is wegens een verhuizing.

*Uw vraag*

Ten aanzien van beschut werk:

- Is het bekend bij de mensen die het betreft dat zij ook zelf een plaatsing kunnen aanvragen?
- Zo ja: hoeveel mensen hebben hier reeds gebruik van gemaakt?

*Antwoord**Beschut werk*

Concern voor Werk heeft recentelijk een werknemer met een indicatie banenafpraak geholpen bij een aanvraag voor een advies indicatie beschut werk bij het UWV, omdat het werken bij een reguliere werkgever niet ging. Deze aanvraag heeft het UWV afgewezen.

De meeste toekomstige werknemers die voor een indicatie in aanmerking zouden komen, worden vanuit de Pro/VSO scholen aangemeld voor een indicatie banenafpraak. Het UWV bepaalt welk advies zij uiteindelijk afgeven.

Wij hopen uw vragen hiermede naar behoren te hebben beantwoord. Mocht u echter behoefte hebben aan een toelichting, dan zijn we altijd bereid deze te geven.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Zeewolde,  
de secretaris,                      de burgemeester,

R.C. van Nunspeet

G.J. Gorter