

# DE VERDRINGINGSTOETS

## 11 LOKALE VOORBEELDEN

Inez Staarink  
20 januari 2021



## INHOUD

Inhoud

Inleiding **3**

Hoofdstuk 1 - Geen verdringingstoets **4**

Hoofdstuk 2 - Beetje verdringingstoets **6**

Hoofdstuk 3 - Wel verdringingstoets **7**

Hoofdstuk 4 - Overige uitkomsten **9**

Hoofdstuk 5 - Antwoorden per gemeente **11**

Leiden **11**

Den Haag **14**

Zwolle **16**

Zaanstad **18**

Rotterdam **21**

Gouda **24**

's-Hertogenbosch **26**

Doetinchem **28**

Horst aan de Maas **30**

Amstelveen **32**

Heerenveen **35**

Bijlage 1: de vragenlijst **38**

# INLEIDING

In voorbereiding op de behandeling van de initiatiefwet verdringingstoets (nr. 34.325) is gezocht naar voorbeelden van hoe gemeenten in de praktijk omgaan met verdringing. De casussen zijn verzameld door lokale SP-afdelingen die raadvragen of technische vragen hebben gesteld in de gemeenteraad.<sup>1</sup> De volledige antwoorden zijn te vinden onder hoofdstuk 5. De lijst met aan de afdelingen gesuggereerde raadvragen is opgenomen onder bijlage 1. Van de 25 benaderde SP-afdelingen hebben 11 de vragen ingediend, dan wel tijdig antwoord op de ingediende vragen gekregen en teruggestuurd. Uit de antwoorden blijkt dat een aantal gemeenten niet of amper toetst op verdringing. Horst aan de Maas, Doetinchem, 's-Hertogenbosch en Leiden toetsen niet op verdringing. Naast gemeenten die niet toetsen op verdringing, zijn er ook een drietal gemeenten die gedeeltelijk toetst. Dit betreft Heerenveen, Zaanstad en Zwolle. Bij de meeste van deze gemeenten behelst de verdringingstoets een vrijblijvend gesprek met de werkgever. Sommige gemeenten toetsen ten dele: of alleen bij re-integratie of alleen bij de tegenprestatie. Er zijn echter ook gemeenten waar wel degelijk (noemenswaardig) getoetst wordt op verdringing. Dit zijn Den Haag, Rotterdam, Gouda en Amstelveen. Bij de één is deze toets uitgebreider dan bij de ander. Ook verschilt het instrumentarium sterk. Een uitgebreide toelichting volgt in de volgende hoofdstukken.

<sup>1</sup> De volgende SP-afdelingen zijn benaderd: Den Haag, Leiden, Rotterdam, Gouda, Amstelveen, Zaanstreek, Amsterdam, Utrecht, Middelburg, Hulst, Uden, Oss, 's-Hertogenbosch, Arnhem, Doetinchem, Dronten, Zwolle, Enschede, Assen, Groningen, Midden-Groningen, Heerenveen, Landgraaf, Horst aan de Maas, Smallingerland. De insteek was om uit elke provincie tenminste 1 grote en 1 kleinere plaats uit te zoeken.

# HOOFDSTUK 1

## GEEN VERDRINGINGSTOETS

**In de antwoorden op de Raadsvragen valt op dat een aantal gemeenten niet of amper toetst op verdringing. Horst aan de Maas, Doetinchem, 's-Hertogenbosch en Leiden toetsen niet op verdringing.**

Vaak wordt er desondanks in de antwoorden gemeld dat er geen sprake is van verdringing. Zoals bij Horst aan de Maas “Er is geen sprake van verdringing van regulier werk.” In Horst aan de Maas werken mensen in re-integratietrajecten, onder andere in verzorgingshuizen voor maximaal 6 dagdelen per week. Horst aan de Maas heeft de volgende redenatie om geen verdringingstoets toe te passen: “Er wordt geen verdringingstoets uitgevoerd. We passen de landelijke geformuleerde criteria echter niet toe. Door de extra (formele) bewijslast worden werkgevers ontmoedigd om moeilijk bemiddelbare mensen met ondersteuning toegang tot de arbeidsmarkt te bieden. In plaats daarvan gaan we in gesprek met partners en ondernemers om op lokaal niveau werkbare afspraken te maken over concreet te nemen maatregelen tegen verdringing.”

Ook in Doetinchem is geen verdringingstoets omdat men meent dat Laborijn zich al maatschappelijk verantwoord opstelt. “Binnen deze trajecten (Werkacademie Laborijn) komt het voor dat inwoners bijvoorbeeld stage lopen of tijdelijk werken met behoud van uitkering, om te trainen/ontwikkelen en werknemersvaardigheden op te doen. Bij het vormgeven van leer- werk trajecten stelt Laborijn zich uiteraard maatschappelijk verantwoord op.” Dat ondanks deze maatschappelijk verantwoorde opstelling er in de geschiedenis van Laborijn sprake is van een flinke controverse op dit onderwerp, blijkt onder andere uit de FNV publicatie ‘Snelweg of karrespoor’<sup>2</sup>. In dit rapport stelt de FNV voorbeelden van werken met behoud van uitkering aan de kaak. In Doetinchem wordt ook bij de tegenprestatie geen formele verdringingstoets toegepast. Wel wordt er nog gekeken of er binnen de benutte activiteiten geen reguliere vacatures voor handen zijn.

Ook in 's-Hertogenbosch wordt geen verdringingstoets uitgevoerd. De volgende interessante redenatie wordt daarbij aangevoerd: “Er is bij deze trajecten geen verdringingstoets uitgevoerd. Het initiatief wetsvoorstel verdringingstoets is nog niet aangenomen. Er is dan ook geen wettelijk/juridisch kader op dit moment voor het uitvoeren van een verdringingstoets.”

In Leiden vindt geen verdringingstoets plaats. Bij de participatieplaatsen is niet getoetst op verdringing. “DZB (het re-integratiebedrijf van de gemeente Leiden, red.) zet haar capaciteit bij voorkeur in op het realiseren en behouden van duurzame plaatsingen in betaald werk en niet op het uitvoeren van verdringingstoetsen t.b.v. onbetaalde participatieplaatsen.” Ook bij andere instrumenten is niet getoetst op verdringing. De redenatie hierbij is als volgt:

- Bij de proefplaatsing is in principe geen sprake van verdringing omdat uitgegaan wordt van een dienstverband volgend op de proefplaatsing.
  - Bij de (leer-)werkstage is sprake van een combinatie van werken en leren (veelal gekoppeld aan het behalen van een certificaat of diploma) en vaak ook een baangarantie. In die gevallen is van verdringing geen sprake. Zowel werkzoekende als leidinggevenden investeren in het leren op de werkplek.
  - Het werken op de startwerklocatie van DZB is een middel om aan werknemersvaardigheden te werken. Het opdoen van arbeidsritme en het werken van algemene werknemersvaardigheden staat voorop. Daarnaast worden op basis van de observaties rapportages opgesteld die gebruikt worden voor bijvoorbeeld een aanvraag voor een indicatie banenafpraak of beschut werk. Er is geen sprake van verdringing van andere betaalde medewerkers bij DZB.”
- In Leiden wordt de tegenprestatie niet opgelegd, daarom is de verdringingstoets hier volgens de gemeente niet aan de orde.

<sup>2</sup> Zie pagina 28 van ‘Evaluatie Participatiewet: snelweg of Karrespoor. Ervaringen met de Participatiewet’ FNV februari 2020: [fnv.nl/getmedia/c6636ea1-eb6d-4621-a64c-36105c67b061/Brochure-evaluatie-Participatiewet-februari-2020.pdf](https://fnv.nl/getmedia/c6636ea1-eb6d-4621-a64c-36105c67b061/Brochure-evaluatie-Participatiewet-februari-2020.pdf)

## De verdringingstoets

### *11 lokale voorbeelden*

Leiden is opvallend openhartig over de motieven om niet te toetsen op verdringing: “Voor zover bekend is er landelijk geen wetenschappelijk valide methodiek of instrument om verdringing vast te stellen. Om objectief en gedegen vast te stellen of er sprake is van verdringing, is inzage nodig van bedrijfsgegevens over bijvoorbeeld recente reorganisaties en ontwikkelingen in het personeelsbestand. Dat kost tijd en vraagt ook een zekere bedrijfskundige kennis van accountmanagers en consultants terwijl hun expertise op ander vlak ligt. Bovendien bevordert het opvragen van dit soort gegevens bij de werkgever de bemiddeling niet.”

## HOOFDSTUK 2

# GEDEELTELIJKE VERDRINGINGSTOETS

**Naast gemeenten die niet toetsen, zijn er ook gemeenten die amper toetsen. Bij de meeste van deze gemeenten betreft het een vrijblijvend gesprek met de werkgever. Sommige gemeenten toetsen ten dele: of alleen bij re-integratie of alleen bij de tegenprestatie.**

Heerenveen toets niet bij de tegenprestatie maar heeft er wel enige aandacht voor bij de re-integratietrajecten. De reden om niet te toetsen bij de tegenprestatie is: "Gezien de aard van de werkzaamheden en organisaties vindt geen verdringingstoets plaats. Het gaat om vrijwilligersorganisaties; non-profit, waar geen sprake kan zijn van verdringing." Wat wel gebeurt is het volgende: "Bij iedere Leerwerkplek of Proefplaatsing wordt met de werkgever een schriftelijke overeenkomst afgesloten. In een schriftelijke overeenkomst verklaart de organisatie dat er geen sprake is van verdringing van reguliere aanbod. Meestal gaat het om een periode van twee of drie maanden."

In Zaanstad is er "continu aandacht voor verdringing, maar een formele toets (in de vorm van een checklist o.i.d.) is daar niet voor. Het is onderwerp van gesprek bij iedere plaatsing. Werkom beoordeelt bij iedere plaatsing van een kandidaat op een leerwerktraject of er sprake is van verdringing. Dit gebeurt d.m.v. het stellen van vragen aan de werkgever. Bijvoorbeeld: om welke activiteiten gaat het en welke leerdoelen zitten er aan vast voor de kandidaat? Sluiten de activiteiten aan op de capaciteiten van de kandidaat en passen de activiteiten bij zijn/haar leerdoelen? Het is dus een beoordeling in individuele gevallen, zonder vaste checklist." Hoe die gesprekken gaan, valt niet te controleren.

Zwolle meldt het volgende: "Bij plaatsing van onze inwoners op vrijwilligerswerk en of betaald werk zijn onze professionals alert op verdringing. Dit is te allen tijde maatwerk en vindt plaats op basis van gespreksvoering." En betreffende re-integratie "In de gesprekken met werkgevers over een baankans voor onze kandidaten zijn onze professionals alert op verdringing van reguliere banen. Wanneer zij het vermoeden hebben dat een werkgever het enkel gaat om kostenreductie, dan stoppen wij de samenwerking. Het aantal keer dat wij de gesprekken met de werkgever hebben stopgezet vanwege het vermoeden zoals hiervoor beschreven komt niet of nauwelijks voor."

Bij vragen over re-integratietrajecten wordt in de antwoorden verwezen naar de verordening Re-integratie PW, IOAW, IOAZ Gemeente Zwolle 2019 (<http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Actueel/Zwolle/CVDR621456.html>). Hier staat echter niet veel in. Bij proefplaatsing: "Het college plaatst de persoon niet als hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed of verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt." En bij Detacheringsbaan: "Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed of er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt." Een nadere uitwerking is er niet. Tevens is het beperkt tot de twee genoemde instrumenten.

In bovengenoemde gemeenten was er weinig of geen sprake van een echte verdringingstoets. Ook werd vaak gewezen naar gespreksvoering die vrijblijvend en oncontroleerbaar is. Er zijn echter ook gemeenten waar wel (noemenswaardig) getoetst wordt op verdringing.

## HOOFDSTUK 3

# WEL VERDRINGINGSTOETS

Den Haag is een gemeente waar wel serieus op verdringing getoetst wordt. De gemeente heeft dan ook een zekere geschiedenis op dit onderwerp. De aanleiding hiervan was ophef in de politiek en de media dat ontstond naar aanleiding van een straatveger (Harry) die zijn baan verloor, in de bijstand kwam en als re-integratietraject de straat moest vegen.<sup>3</sup> Het politieke traject hierna heeft er uiteindelijk in geresulteerd dat Den Haag het protocol 'Voorkomen van verdringing en werken zonder loon' heeft vastgesteld ([https://denhaag.notubiz.nl/document/3607979/1/RIS294384\\_bijlage\\_Protocol\\_Voorkomen\\_van\\_verdringing\\_en\\_werken\\_zonder\\_loon](https://denhaag.notubiz.nl/document/3607979/1/RIS294384_bijlage_Protocol_Voorkomen_van_verdringing_en_werken_zonder_loon)).

Dit protocol is in 2016 in samenwerking met de FNV opgesteld. Voor de STiP-banen is aanvullend de beleidsregel 'Verdringingstoets STiP-banen Den Haag 2020' opgesteld (<http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/XHTMLoutput/Actueel/%27s-Gravenhage/CVDR644622.html>).

"Met dit toetsingskader is een eerder opgestelde handreiking voor medewerkers geformaliseerd," aldus de gemeente: "De beleidsregel sluit aan op de uitgangspunten van het initiatiefvoorstel-Karabulut Wet verdringingstoets, dat in 2017 is aangehouden in de Eerste Kamer." Daarnaast heeft de arbeidsmarktregio Haaglanden een digitaal meldpunt ingericht zodat signalen kunnen worden afgegeven mocht er toch sprake zijn van verdringing. Wat nog meer interessant is, is het volgende: "Gedurende de proefplaatsing behouden de deelnemers hun bijstandsuitkering. Aanvullend ontvangen ze een premie ter hoogte van het verschil tussen de van toepassing zijnde bijstandsnorm en het wettelijk minimum loon. Dit beleid is onderdeel van het verdringingsprotocol." Den Haag beschikt hiermee over een uitgebreid instrumentarium.

Rotterdam is een stad met een heel ander beleid, maar waar wel aandacht wordt besteed aan verdringing. Wat betreft verdringing bij de tegenprestatie is eind 2014 door de gemeenteraad de Verordening Tegenprestatie vastgesteld. Daarin staat onder meer: "De tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing van regulier werk op de arbeidsmarkt. Het college stelt een adviescommissie in, die adviseert naar aanleiding van signalen over eventuele verdringing." Zie: [https://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmlloutput/historie/Rotterdam/348721/348721\\_1.html](https://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmlloutput/historie/Rotterdam/348721/348721_1.html).

Ruim vier jaar geleden heeft het college besloten tot instelling van de Adviescommissie Vrijwilligerswerk: "In deze commissie nemen vertegenwoordigers van diverse vrijwilligersorganisaties, vakbond en de gemeente deel. De commissie is onafhankelijk en adviseert aan burgers of organisaties over signalen over mogelijke verdringing van regulier werk als gevolg van vrijwilligerswerk of diverse vormen van additioneel werk. De adviezen zijn niet bindend. Uiteindelijk zijn werkgever en ondernemingsraad primair aan zet bij mogelijke verdringing. Afgelopen jaren zijn er beperkt signalen over mogelijke verdringing ontvangen." Daarnaast antwoordt het college over vrijwilligerswerk: "In het geval van vrijwilligerswerk zou er in theorie verdringing kunnen voorkomen. De toets op verdringing ligt in deze gevallen bij de organisatie die de vrijwilligersactiviteiten aanbiedt."

Ook bij participatieplaatsen en andere re-integratietrajecten wordt aandacht besteed aan verdringing. "De contractmanagers van Werk en Inkomen voeren vooraf bij alle aanbieders van een participatieplaats voor onze werkzoekenden een verdringingstoets uit. Zo wordt in de aanbestedingsdocumentatie een standaard document toegevoegd, waarin de regels met betrekking tot onbetaald additioneel werk worden beschreven. Voor de medewerkers is aparte documentatie beschikbaar, en er wordt bij kennis-bijeenkomsten ook aandacht besteed aan dit onderwerp."

<sup>3</sup> [ad.nl/bizar/werkloze-sstraatveger-moet-voor-uitkering-straten-vegen~adbc8d56/](http://ad.nl/bizar/werkloze-sstraatveger-moet-voor-uitkering-straten-vegen~adbc8d56/)

In Gouda is de verdringingstoets uitgewerkt voor tegenprestatie. Betreffende verdringing bij re-integratie wordt echter voornamelijk gewezen naar gespreksvoering.

Art. 2 van de Beleidsregels tegenprestatie Gouda 2015 beschrijft de toets op verdringing (<http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Actueel/Gouda/CVDR359035.html>).

#### **“Artikel 2. Toets op verdringing:**

Ter voorkoming van verdringing houden burgemeester en wethouders rekening met de volgende zaken:

- a. het gaat niet om werkzaamheden waar een betaling tegenover staat;
- b. het betreft geen werkzaamheden waarvoor iemand normaal gesproken betaald wordt of waarvoor eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd;
- c. er staat geen vacature open voor dezelfde of bijna dezelfde werkzaamheden als die in het kader van de tegenprestatie zouden worden uitgevoerd.”

Wat betreft re-integratietrajecten wordt het volgende gemeld: “De gemeente Gouda zoekt werkende weg samen met werkgevers manieren om verdringing actief tegen te gaan. De toetsing op mogelijke verdringing vindt dan ook binnen de bestaande gesprekken met de werkgever al plaats. Hierbij wordt nagegaan dat de plaatsing niet leidt tot oneerlijke concurrentie en dat de inzet van bijstandsgerechtigden niet wordt gebruikt voor de opvulling van vacatures.”

Tot slot is de casus van Amstelveen interessant omdat hier een concrete werkinstructie wordt gehanteerd betreffende verdringing bij re-integratie. Aangezien er sprake was van een aangepaste vragenlijst is uit de antwoorden overigens niet bekend hoe getoetst wordt op verdringing bij de tegenprestatie. Wat betreft re-integratie zijn de kaders (die zijn neergelegd in de re-integratieverordening) verder uitgewerkt in beleidsregels re-integratie, een Handboek re-integratie en de werkinstructie ‘Inzetten van re-integratievoorzieningen’. Hierover het volgende: “Met name in de werkinstructie treft u een praktische uitwerking aan van de inzet van re-integratiemiddelen en de toets en maatregelen die genomen worden om verdringing en oneerlijke concurrentie te voorkomen.

#### **Uit werkinstructie “Inzetten van re-integratievoorzieningen”:**

“Stappenplan inzetten re-integratievoorzieningen

- Klantmanager geeft in samenwerking met de werkbemiddelaar een duidelijke argumentatie waarom de gekozen re-integratievoorziening voor de betreffende klant noodzakelijk is en rapporteert dit.  
*Hierin dient te worden opgenomen waarom betaald werk op dat moment nog niet haalbaar is, aan welke vaardigheden en/of ervaringen klant (nog) niet voldoet om het werk betaald en zelfstandig te kunnen uitvoeren.*
- Klantmanager stelt in samenwerking met de werkbemiddelaar leerdoelen op die bij de gekozen re-integratievoorziening dienen te worden opgedaan en te worden behaald en hoe dit wordt bewerkstelligd.  
*Deze leerdoelen dienen te worden opgenomen in een schriftelijke overeenkomst.*
- Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever en de klant over het doel, de duur, het aantal uren, de werkzaamheden en indien van toepassing het gevolg na goed functioneren en het behalen van de leerdoelen van klant.
- Werkgever dient een verklaring te tekenen dat er geen sprake is van verdringing bij de aangeboden plaatsing of dit wordt opgenomen in de overeenkomst.
- Een verzoek tot verlenging dient door de werkgever te worden beargumenteerd en de verlenging dient te worden goedgekeurd door de klantmanager.
- Klantmanagers en werkbemiddelaars van interne en externe re-integratiebedrijven zijn te allen tijde alert op (mogelijke) verdringing en op stapeling werken zonder loon voor de klant.
- Er wordt niet samengewerkt met werkgevers waarvan bekend is dat er bij het aannemen van personeel sprake is geweest van verdringing.
- Wanneer er bij een werkgever verdringing op de arbeidsmarkt wordt waargenomen wordt er een melding gedaan bij de Inspectie SZW.”

Het is een beetje een lange quote, maar wel interessant vanwege de zeer concrete uitwerking.



## HOOFDSTUK 4

# OVERIGE UITKOMSTEN

Het soort werkzaamheden dat wordt verricht in re-integratietrajecten of bij de tegenprestatie, bevat onder andere: productie, catering, facilitaire dienstverlening, zorg, inpakwerkzaamheden, schoonmaakwerk, horeca, detailhandel en groenonderhoud. Rotterdam noemt bijvoorbeeld voor zijn re-integratietrajecten: “additioneel werk in de schoonmaak, catering, zorg en productie”.

De tegenprestatie wordt maar bij een beperkt aantal van de 11 gemeenten opgelegd. Met name Rotterdam is hierin koploper met maar liefst 15.000 mensen in de tegenprestatie. Hierbij kan opgemerkt worden dat de tegenprestatie met de komst van het nieuwe college wat gematigd is en nu ook zaken kan omvatten als mantelzorg, bewegen of werken aan het oplossen van schulden. In Heerenveen is de tegenprestatie er wel, maar in het afgelopen jaar niet opgelegd. Ook Gouda en Den Haag vonden het opleggen momenteel niet nodig. Leiden, Zwolle, Zaanstad, 's-Hertogenbosch en Horst aan de Maas doen niet aan de tegenprestatie.

De 11 gemeenten blijken veelal erg terughoudend te zijn met Participatieplaatsen. De reden lijkt te zijn omdat een participatieplaats 4 jaar mag duren en men dat wel erg lang vindt. Zo zegt Zaanstad: “Een participatieplaats wordt door Werkom in principe niet ingezet omdat deze plaats, volgens de verordening, in theorie 4 jaar mag duren. Trajecten bij Werkom duren maximaal 2 jaar.” En Leiden verklaart: “DZB is zeer terughoudend met het gebruik van de participatieplaats omdat juist het toetsen van verdringing van reguliere arbeid lastig is in de praktijk. Daarnaast beschikt DZB over andere (effectievere) re-integratie instrumenten waarmee de kans op betaald werk vergroot kan worden.” Ook Zwolle is zeer terughoudend met Participatieplaatsen.

Bij Zaanstad is “met de wijkteams afgesproken dat zij geen participatieplaatsen werven bij bedrijven om te voorkomen dat reguliere banen verdrongen worden. Wanneer een inwoner op eigen initiatief een participatieplaats vindt bij een bedrijf, zal het wijkteam contact opnemen met het bedrijf om samen met de inwoner hier afspraken over te maken. Een formele toets (in de vorm van een checklist o.i.d.) is daar niet voor. De activiteiten worden vastgelegd in een “trajectafsprakenbrief” In Leiden is in 2020 geen participatieplaats ingezet. In 2019 is 4 keer de participatieplaats ingezet. Deze participatieplaatsen waren bij Kringloopbedrijf Het Warenhuis. Gemiddeld ging het om 19 uur per week. Er heeft geen verdringingstoets plaatsgevonden bij het Warenhuis. Er zijn ook enkele gemeenten, zoals Rotterdam, die in de beantwoording geen onderscheid hebben aanbrachten tussen participatieplaatsen en andere re-integratietrajecten.

Er is veel variatie in re-integratietrajecten, met als uitschieters en opvallende zaken: Leiden met het langst lopende re-integratietraject met een duur van 80 maanden, Horst aan de Maas waar mensen die bij de NLW in een diagnosetraject zitten, voorafgaand aan betaald werk, maximaal 6 maanden (productie)werk doen met behoud van uitkering, Rotterdam met een aantal van 2084 mensen die in 2019 deel namen aan een participatieplaats dan wel een gemeentelijke re-integratietraject en met 15.000 mensen in de tegenprestatie. Vaak is er een maximum termijn voor een re-integratietraject van twee jaar. Enkele cijfers ter illustratie: Op 1 oktober 2020 namen in Den Haag 624 kandidaten deel aan een werkontwikkeltraject en 118 kandidaten aan een brugplek. Hier werd drie tot zes maanden gewerkt met behoud van uitkering voor maximaal 32 uur per week. In Leiden duurden onbetaalde proefplaatsing 2 of 3 maanden. Er waren er 43 in eerste helft 2020. Zaanstad: had 70 externe leerwerktrajecten, 72 interne leerwerktrajecten en 30 proefplaatsingen (waarvan 26 zijn omgezet in een arbeidscontract). Gemiddeld werken kandidaten 16-24 uur per week, trajecten duren max 2 jaar. Horst aan de Maas biedt ongeveer 200 personen een plek ter activering of re-integratie. De ureninzet loopt daarbij uiteen van 1 dagdeel per week tot maximaal 6 dagdelen per week. Een werkervaringsplaats bij een reguliere werkgever is maximaal 2 maanden.

Wat betreft het draaideureffect kan gekeken worden hoeveel mensen terugstromen in de uitkering na een re-integratietraject. Zaanstad: Geschat ervaringscijfer van Werkom is dat gemiddeld 10% van de uitstroom

## De verdringingstoets

### *11 lokale voorbeelden*

tot een nieuw re-integratietraject leidt. Dat komt vlak bij het landelijk gemiddelde. 's- Hertogenbosch wees er in haar antwoorden op dat uit de Divosa Benchmark blijkt dat het landelijk gemiddelde ligt dat op 9,7% en dat 's-Hertogenbosch goed scoort. Hier komt 8,2% van de mensen die uitstromen uit de uitkering naar werk binnen een half jaar weer terug in de uitkering. Het lage cijfer kan te maken hebben met de inzet van jobcoaches en het traject op nazorg voor financiële ondersteuning. Rotterdam scoort slechter: Gemiddeld genomen heeft zo'n 16% van de nieuwe instroom tot een jaar terug een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangen. Den Haag heeft eenzelfde percentage. Leiden had de meest concrete informatie beschikbaar hieromtrent: Op 31-8-2020 volgden bij DZB Leiden in totaal 897 werkzoekenden een traject (zowel trajecten naar werk als activeringstrajecten). Van deze groep hadden 167 werkzoekenden eenmaal eerder een traject gevolgd, 70 werkzoekenden tweemaal eerder, 18 werkzoekenden drie maal en 1 werkzoekende had 4 maal eerder een traject. Een traject naar werk duurt gemiddeld 13,86 maanden. Een activeringstraject duurt gemiddeld 18,6 maanden.

# HOOFDSTUK 5

## ANTWOORDEN PER GEMEENTE

### Leiden <sup>4</sup>

Beantwoording schriftelijke vragen raadslid Thomas van Halm (SP)

7 oktober 2020

Schriftelijke vragen van Thomas van Halm (SP) aan het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Leiden over werken zonder loon en de verdringingstoets (ingediend op 1 september 2020).

Op grond van artikel 45 van het Reglement van Orde stelt het lid Van Halm (SP) het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Leiden de volgende vragen:

#### 1. Hoeveel Leidenaren nemen deel aan de verplichte tegenprestatie?

Antwoord: Voor het antwoord op deze vraag verwijzen we naar de beantwoording van dezelfde schriftelijke vraag die op 22 november 2019 is gesteld door raadslid Juliette Gilissen (VVD) over de tegenprestatie van bijstandsgerechtigden.

*“Voordat we deze vraag beantwoorden moet duidelijk zijn wat we verstaan onder een tegenprestatie. Het gebruik van de term ‘tegenprestatie’ kan verwarrend werken. In 2012 is de tegenprestatie in de wet (toen nog Wet werk en bijstand) opgenomen. Het ging om ‘de verplichting om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten’ (artikel 9, eerste lid onder c van de Participatiewet). En het ging hier uitdrukkelijk niet om de verplichting om mee te werken aan de arbeidsinschakeling of sociale activering. Er was een duidelijk onderscheid tussen de tegenprestatie en andere aan de bijstand verbonden verplichtingen. De tegenprestatie was eigenlijk bedoeld als uiterste middel om iemand die niets onderneemt om uit de bijstand te komen, iets terug te laten doen voor de samenleving.*

*In de discussie over de verplichtingen voor de bijstandsgerechtigde is dit onderscheid vervaagd. Re-integratie, vrijwilligerswerk, mantelzorg, scholing of de bereidheid om gebruik te maken van een passend aanbod worden vaak ten onrechte als tegenprestatie opgevoerd.”*

De tegenprestatie als bedoeld in artikel 9, eerste lid onder c van de Participatiewet, is in Leiden sinds 2018 niet opgelegd.

#### 2. Hoeveel uur moeten zij gemiddeld werken en wat voor soort werkzaamheden betreft het?

Antwoord: Als de tegenprestatie al wordt opgelegd is de duur en omvang van de tegenprestatie beperkt, namelijk voor Leiden in beginsel 8 uur per week of 34 uur per maand (voor Leiderdorp 8 tot 16 uur p.w. of 34 tot 68 uur per maand ) gedurende 3 maanden per jaar, maar dient deze qua omvang nadrukkelijk minder dan 32 uur per week te zijn (vastgelegd in de Verordening Tegenprestatie Participatiewet Leiden 2015);

#### 3. Hoe vaak (percentage) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?

Antwoord: Het uitvoeren van een verdringingstoets is niet aan de orde omdat de verplichte tegenprestatie al langere tijd niet is opgelegd.

#### 4. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en is hier documentatie over beschikbaar?

Antwoord: Zie antwoord vraag 3

<sup>4</sup> De vragenlijst is als volgt aangepast: vraag 10 is er uit gelaten.

**5. Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats? Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?**

Antwoord: Algemene opmerking m.b.t. de participatieplaats: DZB is zeer terughoudend met het gebruik van de participatieplaats omdat juist het toetsen van verdringing van reguliere arbeid lastig is in de praktijk. Daarnaast beschikt DZB over andere (effectievere) re-integratie instrumenten waarmee de kans op betaald werk vergroot kan worden.

In 2019 is 4 keer de participatieplaats ingezet. Deze participatieplaatsen waren bij Kringloopbedrijf Het Warenhuis. Gemiddeld ging het om 19 uur per week. De werkzaamheden bij Het Warenhuis zijn divers: inname van goederen, sorteren van goederen, diverse werkzaamheden in de winkel. Het Warenhuis biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mogelijkheid om arbeidsritme en werknemersvaardigheden op te doen in verschillende werksoorten. In 2020 is de participatieplaats niet ingezet.

**6. Hoe vaak is bij de participatieplaats (hoeveel %) een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord: Er heeft geen verdringingstoets plaatsgevonden bij het Warenhuis. Wel heeft DZB in een samenwerkingsovereenkomst met Het Warenhuis afspraken gemaakt over onder meer de participatieplaatsen. De afspraken zijn mede gemaakt om verdringing te voorkomen. De participatieplaatsen zijn op plaatsen / functies die het Warenhuis in een flexibele schil aanbiedt voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, die nog niet toe zijn aan een betaalde baan. Mensen op deze plaatsen zijn niet in dienst bij Het Warenhuis. Het Warenhuis kent diverse vormen van Re-integratieplekken bijvoorbeeld leerwerkplekken, stageplekken, dagbesteding, plekken in het kader van reclasseringstrajecten, vrijwilligerswerk, participatieplaatsen.

**7. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord: Algemene opmerking met betrekking tot verdringing:

DZB heeft niet de indruk dat er sprake is van (structurele) verdringing. Voor veruit de meeste werkgevers is betaalde arbeid de norm. Daar waar twijfels bestaan over de intenties van de werkgever op dit vlak wordt hierop doorgevraagd en bij vermoeden van verdringing wordt niet met de betreffende werkgever in zee gegaan. Met betrekking tot de 'verdringingstoets': Voor zover bekend is er landelijk geen wetenschappelijk valide methodiek of instrument om verdringing vast te stellen. Om objectief en gedegen vast te stellen of er sprake is van verdringing, is inzage nodig van bedrijfsgegevens over bijvoorbeeld recente reorganisaties en ontwikkelingen in het personeelsbestand. Dat kost tijd en vraagt ook een zekere bedrijfskundige kennis van accountmanagers en consultants terwijl hun expertise op ander vlak ligt. Bovendien bevordert het opvragen van dit soort gegevens bij de werkgever de bemiddeling niet. DZB zet haar capaciteit bij voorkeur in op het realiseren en behouden van duurzame plaatsingen in betaald werk en niet op het uitvoeren van verdringingstoetsen t.b.v. onbetaalde participatieplaatsen. Het instrument participatieplaats wordt mede hierom ook nauwelijks ingezet.

**8. Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie)werk verrichten maar geen Wettelijk Minimum loon ontvangen?**

Antwoord: DZB streeft ernaar werkzoekenden zoveel mogelijk direct in betaald werk te plaatsen. Als de stap naar betaald werk nog niet gezet kan worden bieden de Participatiewet en de Leidse re-integratieverordening enkele mogelijkheden om een beperkte periode met behoud van uitkering arbeidsritme en werkervaring op te doen zodat daarna deze stap wel gemaakt kan worden.

Een van de mogelijkheden die regelmatig ingezet wordt is de proefplaatsing voorafgaand aan een dienstverband. Werkgever heeft de intentie om medewerker in dienst te nemen. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden (bij uitzondering 3 maanden bij doelgroep loonkostensubsidie) en is met behoud van uitkering als er sprake is van een uitkering. Maakt een werkgever gebruik van de proefplaatsing, dan vervangt deze de proeftijd tijdens het dienstverband. Tijdens de proefplaatsing kan een loonwaardebepaling plaatsvinden om vast te stellen of er sprake is van verlaagde loonwaarde (Praktijkroute) en hoe hoog de loonwaarde is (t.b.v. loonkostensubsidie Banenafpraak). In het eerste half jaar van 2020 zijn in totaal 43 mensen gestart in een proefplaatsing waarvan bij 34 mensen tijdens de proefplaatsing ook een loonwaardebepaling heeft plaatsgevonden.

Een andere mogelijkheid is een (leer)werkstage waarbij het werken met behoud van uitkering is gekoppeld aan

het gericht opdoen van bepaalde (vak-)vaardigheden. Ook bij de (leer)werkstage is in de meeste gevallen sprake van een intentie van de werkgever om de werkzoekende bij goed functioneren en/of behalen van een diploma of certificaat in dienst te nemen (baangarantie). Vooraf wordt gekeken naar mogelijkheden bij de werkgever en perspectief op betaald werk op de arbeidsmarkt. Indien vooraf al blijkt dat in dienstname niet mogelijk is, maar de persoon wel een diploma of certificaat kan behalen bij een werkgever en de kansen daarmee op betaald werk elders worden vergroot, wordt na de (leer)werkstage direct doorbemiddeld naar een andere werkgever. Tijdens de (leer)werkstage worden duidelijke afspraken gemaakt over uren per week, werkzaamheden, leerdoelen en evaluatiemomenten. In het eerste half jaar van 2020 zijn in totaal 17 mensen gestart met een (leer)werkstage. DZB biedt zelf op een eigen afdeling (Start werklocatie) de mogelijkheid om als onderdeel van een re-integratietraject 6 weken met behoud van uitkering arbeidsritme op te doen. In deze periode kan in een werksetting geobserveerd worden en kan een praktijkanalyse worden gemaakt van hoe iemand functioneert, wat de mogelijkheden zijn en of er een vermoeden is van een arbeidsbeperking. Op deze afdeling worden eenvoudige (additionele) werkzaamheden verricht. Het werken op de Start werklocatie is op basis van vrijwilligheid: het kan een onderdeel zijn van een re-integratie, maar is geen verplichting. Voor mensen die in een activeringstraject zitten biedt DZB de mogelijkheid om met behoud van uitkering zeer laagdrempelig activiteiten te verrichten op de Ecotuin. Hierbij gaat het om activering en niet om loonvormende arbeid.

#### **9. Hoe vaak is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord:

- Bij de proefplaatsing is in principe geen sprake van verdringing omdat uitgegaan wordt van een dienstverband volgend op de proefplaatsing.
- Bij de (leer-)werkstage is sprake van een combinatie van werken en leren (veelal gekoppeld aan het behalen van een certificaat of diploma) en vaak ook een baangarantie. In die gevallen is van verdringing geen sprake. Zowel werkzoekende als leidinggevenden investeren in het leren op de werkplek.
- Het werken op de startwerklocatie van DZB is een middel om aan werknemersvaardigheden te werken. Het opdoen van arbeidsritme en het werken van algemene werknemersvaardigheden staat voorop. Daarnaast worden op basis van de observaties rapportages opgesteld die gebruikt worden voor bijvoorbeeld een aanvraag voor een indicatie banenafpraak of beschut werk. Er is geen sprake van verdringing van andere betaalde medewerkers bij DZB.

#### **10. Er zijn in het land voorbeelden bekend van draaideur re-integratietrajecten: mensen die na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken om vervolgens in een onbetaald re-integratietraject te komen; hoe vaak komt dat voor in onze gemeente? Kunt u dit kwantificeren (bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, er al eerder één doorlopen hebben)?**

Antwoord: Op peildatum 31-8-2020 volgden bij DZB Leiden in totaal 897 werkzoekenden een traject (zowel trajecten naar werk als activeringstrajecten). Van deze groep hadden 167 werkzoekenden eenmaal eerder een traject gevolgd, 70 werkzoekenden tweemaal eerder, 18 werkzoekenden drie maal en 1 werkzoekende had 4 maal eerder een traject.

Toelichting op deze cijfers:

- Wanneer een werkzoekende meerdere malen een traject volgt kan het zijn dat het eerste traject een activeringstraject is (gericht op activering) en het volgende traject een traject naar werk (gericht op het vinden van een baan). Deze twee trajecten kunnen elkaar opvolgen omdat werkzoekende er aan toe is om de stap naar werk te maken.
- De periode tussen twee of meer trajecten kan variëren van enkele maanden tot enkele jaren. In de tussentijdse periode kan een persoon dus een aantal jaren gewerkt hebben voordat een volgend traject wordt ingezet.

#### **11. Wat doet u om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?**

Antwoord: DZB streeft naar kortste weg naar een duurzame betaalde baan. Vooraf wordt zo goed mogelijk een inschatting gemaakt wat nodig is om dat te bereiken en te behouden. Daarbij wordt breder dan alleen naar de

kwalificaties om te kunnen werken gekeken: is er bijvoorbeeld ondersteuning nodig in de gezinssituatie, of hulp bij schulden? Indien nodig wordt het SWT ingeschakeld of wordt hulp op ander vlak ingezet.

Een traject is 'succesvol' als een werkzoekende langer dan een maand betaald aan het werk is. DZB blijft de plaatsing tot 6 maanden volgen, daarna wordt een traject afgesloten. Een periode van nazorg bevordert de duurzaamheid van een plaatsing.

Helemaal voorkomen van zogenaamde draaideur re-integratietrajecten is niet mogelijk. DZB constateert bij terugkerende werkzoekenden dat er vaak sprake is van complexe en hardnekkige (gedrags-)problematiek die belemmerend werkt om werk te vinden en te behouden.

#### 12. Hoe lang duurt een dergelijk traject gemiddeld en hoe lang maximaal?

Antwoord: Een traject naar werk duurt gemiddeld 13,86 maanden. Een activeringstraject duurt gemiddeld 18,6 maanden. Het kortst lopende traject duurde 2 maanden en het langst lopende traject duurde 80 maanden, hier is echter sprake van een zeer uitzonderlijke situatie. De meeste trajecten duren dus aanmerkelijk korter.

#### 13. Kunt u aangeven hoe de verschillende re-integratiebureaus scoren op doorstroom naar duurzame banen?

Antwoord: Gemeente Leiden werkt niet met verschillende re-integratiebureaus. DZB voert de re-integratietaken van de gemeente uit

### Den Haag

Het raadslid mevrouw Arp heeft op 1 september 2020 een brief met daarin 14 vragen aan de voorzitter van de gemeenteraad gericht. Overeenkomstig artikel 30 van het reglement van orde voor vergaderingen en andere werkzaamheden van de raad, beantwoordt het college deze vragen als volgt. De Haagse SP-fractie zou graag meer inzage willen in de wijze waarop de verdringingstoets in de gemeente Den Haag wordt toegepast. Overeenkomstig art. 30 van het Reglement van orde stelt het raadslid Lesley Arp de volgende vragen (zie ook <https://denhaag.raadsinformatie.nl/document/9456483/1/RIS306122%20Beantwoording%20SV%20Verdringingstoets%20DEF>):

#### 1. Hoeveel mensen nemen in onze gemeente deel aan de verplichte tegenprestatie?

Mensen worden alleen verplicht een bepaalde tegenprestatie te doen als zij niet bereid zijn om zich op de één of andere manier actief in te zetten ten behoeve van hun persoonlijke ontwikkeling of voor de maatschappij, maar dat wel zouden kunnen. Dit jaar is een verplicht opgelegde tegenprestatie niet nodig gebleken.

#### 2. Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?

Zie antwoord op vraag 1.

#### 3. Hoe vaak (hoeveel %) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?

Zie antwoord op vraag 1.

#### 4. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?

Ten aanzien van de verdringingstoets geldt in het algemeen dat het protocol 'Voorkomen van verdringing en werken zonder loon' (RIS294384) van toepassing is ([https://denhaag.notubiz.nl/document/3607979/1/RIS294384\\_bijlage\\_Protocol\\_Voorkomen\\_van\\_verdringing\\_en\\_werken\\_zonder\\_loon](https://denhaag.notubiz.nl/document/3607979/1/RIS294384_bijlage_Protocol_Voorkomen_van_verdringing_en_werken_zonder_loon)). Dit protocol is in 2016 in samenwerking met de FNV opgesteld. Voor de STiP-banen is aanvullend de beleidsregel 'Verdringingstoets STiP-banen Den Haag 2020' opgesteld. Deze ontvangt u bijgaand. (<http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/XHTMLoutput/Actueel/%27s-Gravenhage/CVDR644622.html>) Met dit toetsingskader is een eerder opgestelde handreiking voor medewerkers geformaliseerd. De beleidsregel sluit aan op de uitgangspunten van het initiatiefvoorstel-Karabulut Wet verdringingstoets, dat in 2017 is aangehouden in de Eerste Kamer.

#### 5. Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats? Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?

Op een participatieplaats werken mensen met behoud van uitkering. In Den Haag hebben we de werk-ontwikkeltrajecten en de brugplekken van Den Haag Werkt, waar mensen drie tot zes maanden werken met behoud van uitkering. Op 1 oktober 2020 namen 624 kandidaten deel aan een werkontwikkeltraject en 118



kandidaten aan een brugplek. Het aantal uren dat een kandidaat werkt, is afhankelijk van zijn mogelijkheden, maar bedraagt maximaal 32 uur per week. Het soort werkzaamheden is divers. Bij de werkontwikkeltrajecten is dat afhankelijk van de sector. Werkontwikkeltrajecten worden aangeboden in de sectoren Transport & Logistiek, Zorg & Welzijn, Bouw & Techniek, Facilitaire Dienstverlening, Openbare Orde & Veiligheid, Zakelijke Dienstverlening, Horeca en Detailhandel. Op de brugplekken variëren de werkzaamheden van in- en ompakwerkzaamheden tot schoonmaakwerk of groenonderhoud. Het leveren van productie is niet het primaire doel van de werkzaamheden. Het opdoen van werkritme en het aanleren van werknemersvaardigheden staan bij de brugplekken centraal. Bij de werkontwikkeltrajecten worden daarnaast ook vakvaardigheden aangeleerd.

**6. Hoe vaak is bij de participatieplaats (hoeveel %) een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen wordt?**

In alle gevallen toetsen we aan het verdringingsprotocol. Dit is onderdeel van onze standaard werkwijze bij nieuwe trajecten. We hechten er groot belang aan dat reguliere banen niet verdrongen worden. Daarom hebben we in de arbeidsmarktregio Haaglanden ook een digitaal meldpunt ingericht zodat signalen kunnen worden afgegeven mocht er toch sprake zijn van verdringing.

**7. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Zie antwoord op vraag 4.

**8. Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject (zie bij voetnoot 11 een opsomming van de bedoelde re-integratietrajecten) dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie)werk verrichten maar geen WML loon ontvangen?**

Dit jaar hebben 153 personen deelgenomen aan een proefplaatsing. De duur van de proefplaatsing is maximaal een maand, tenzij meer tijd nodig is om tijdens de proefplaatsing een loonwaardemeting uit te voeren. Gedurende de proefplaatsing behouden de deelnemers hun bijstandsuitkering. Aanvullend ontvangen ze een premie ter hoogte van het verschil tussen de van toepassing zijnde bijstandsnorm en het wettelijk minimum loon. Dit beleid is onderdeel van het verdringingsprotocol. De proefplaatsing vervangt de proeftijd aan het begin van een dienstverband. Daarnaast namen in het eerste kwartaal 2020 60 kandidaten deel aan de zogeheten stagemodule in de sector Horeca & Hospitality van het Werkoffensief +500. Binnen dit traject krijgen kandidaten de mogelijkheid om meerdere kortdurende stages van vier tot zes weken te volgen en werkervaring op te doen bij verschillende werkgevers. De stagemodule is als gevolg van de coronamaatregelen tijdelijk stopgezet, maar komt weer langzaam op gang. Momenteel nemen vijf kandidaten hieraan deel.

**9. Hoe vaak is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Zie antwoord op vraag 6.

**10. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Zie antwoord op vraag 4.

**11. Er zijn in het land voorbeelden bekend van (draaideur re-integratietrajecten waarbij mensen die na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken, om vervolgens weer in een onbetaald re-integratietraject komen; hoe vaak komt dat voor in onze gemeente? Kunt u dit kwantificeren, bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, er al eerder 1 doorlopen hebben?**

We zetten volledig in op duurzame uitstroom. Dat betekent niet dat niemand terugvalt. In die gevallen kan het zijn dat de kandidaat een nieuw re-integratietraject krijgt aangereikt. Het percentage duurzame uitstroom bedraagt 84 procent. Dat wil zeggen dat zij niet binnen 12 maanden zijn teruggekeerd in de bijstand.

**12. Wat doet u om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?**

Om terugval te voorkomen is het belangrijk dat de begeleiding van kandidaten na aanvang van een dienstbetrekking nog enige tijd doorloopt. Per kandidaat kijken we hoe intensief de begeleiding moet zijn en hoe lang de begeleiding moet duren. Begeleiding na plaatsing duurt maximaal twee jaar.

#### 13. Hoe lang duurt een dergelijk traject gemiddeld en hoe lang maximaal?

Zie antwoorden op de vragen 11 en 12.

#### 14. Kunt u aangeven hoe de verschillende re-integratiebureaus scoren op doorstroom naar duurzame banen?

In Den Haag worden momenteel geen trajecten ingekocht bij re-integratiebureaus die re-integratietrajecten inzetten en van daaruit mensen laten uitstromen naar werk. Wel zijn enkele re-integratiebureaus aanbieders van een werkfittraject. Den Haag Werkt is een ontwikkelbedrijf dat zelf re-integratietrajecten aanbiedt. Dat gebeurt in samenwerking met werkgevers, uitzendbureaus, aanbieders van werkfittrajecten en onderwijs.

#### Zwolle <sup>5</sup>

Zie: <https://ibabsonline.eu/LijstDetails.aspx?site=Zwolle&ListId=a46a12ef-84b7-414e-9275-ff4813495fb8&ReportId=2718add5-0814-4b94-ad12-84312a4c508d&EntryId=7b298309-dc1c-4ac5-b97e-926a9f-7eef56&searchtext=>

Wij hebben op 31 augustus 2020 vragen ontvangen van de fractie van de SP conform art. 45 reglement van orde over Werken zonder loon en verdringingstoets. In deze nota beantwoorden wij de vragen.

#### Inleiding

Het college zet de maatschappelijk nuttige activiteiten motiverend en activerend in. Het college draagt geen onbeloonde maatschappelijke nuttige activiteiten op indien de bijstandsgerechtigde:

- deelneemt aan de activiteiten in het kader van de verordening re-integratie;
- tenminste 16 uur per week vrijwilligerswerk verricht;
- mantelzorg verricht voor ten minste 16 uur per week;
- duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is.

#### Kernboodschap

Hieronder gaan wij in op de vragen:

##### 1. Hoeveel mensen nemen in Zwolle deel aan de verplichte tegenprestatie?

Wij leggen de tegenprestatie niet op maar stellen wel een plan op met activiteiten die zich richten op meedoen aan de samenleving.

Het college vindt het belangrijk dat iedereen meedoet aan de samenleving. We gaan daarbij uit van de mogelijkheden van de inwoner. Voorop staat dat wij mensen die een inkomensvoorziening ontvangen zo snel mogelijk begeleiden naar enige vorm van loonvormende arbeid. Wanneer betaald werk niet mogelijk is, om welke reden dan ook, stimuleren wij de doelgroep om maatschappelijk nuttige activiteiten te ontplooiën. U kunt daarbij denken aan vrijwilligerswerk of sociale activering. Voor iedereen die een uitkering aanvraagt stellen wij een persoonlijk plan op met activiteiten die zich richten op meedoen aan de samenleving of zoals eerder en liever gezegd, naar betaald werk. Het plan komt tot stand door maatwerk te leveren, houdt dus sterk rekening met de persoonlijke omstandigheden van onze inwoner en diens wensen en voorkeuren. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden inzetten voor zover die werkzaamheden de participatie bevorderen, worden verricht naast reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht en additioneel van aard zijn en nooit leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

##### 2. Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?

Wij verwijzen u naar het antwoord bij 1.

##### 3. Hoe vaak (hoeveel qua %) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om te controleren dat er geen reguliere banen verdrongen worden?

Aanvullend op antwoord 1 geven wij u mee dat het college verdringing van reguliere banen te allen tijde wil voorkomen. Bij plaatsing van onze inwoners op vrijwilligerswerk en of betaald werk zijn onze professionals alert op verdringing. Dit is te allen tijde maatwerk en vindt plaats op basis van gespreksvoering.



**4. Hoe zag deze verdringingstoets er uit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Wij verwijzen u naar het antwoord bij 1. Het kader heeft uw raad neergelegd in de verordening Maatschappelijke inspanning.

**5. Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats?**

In de Participatiewet is geregeld dat het college een participatieplaats kan inzetten aan personen voor wie de afstand tot de arbeidsmarkt groot is en nog niet bemiddelbaar is. Wij zijn zeer terughoudend met de inzet van dit instrument. Het college zet daartegenover het instrument proefplaatsing in wanneer een werkgever twijfels heeft over het aanbieden van een dienstverband. Bij vraag 9 gaan wij verder in op het instrument proefplaatsing.

**6. Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?**

Wij verwijzen u naar het antwoord bij vraag 5.

**7. Hoe vaak (hoeveel qua %) is bij de participatieplaats een verdringingstoets uitgevoerd om te controleren dat er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Wij verwijzen u naar het antwoord bij vraag 5.

**8. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Wij verwijzen u naar het antwoord bij vraag 5. De verordening Re-integratie PW, IOAW, IOAZ Gemeente Zwolle 2019.

**9. Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject (zie bij \* een voorbeeld opsomming van de bedoelde re-integratietrajecten) dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie)werk verrichten maar geen wettelijk minimum loon ontvangen?**

Op dit moment nemen 57 personen deel aan de trajecten "Naar Werk". Het gaat hier om een samenwerking tussen Tiem en externe partijen waarbij personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt intensief begeleid worden naar betaald werk. In individuele gevallen kan een werkervaring geadviseerd worden. De periode is altijd kort en heeft als doel de stap naar betaald werk te realiseren.

Het college kan daarnaast ook een proefplaatsing inzetten. Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De werkgever dient wel voldoende vertrouwen te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming. Aan de proefplaatsing ligt een overeenkomst ten grondslag en de werkgever spreekt nadrukkelijk de intentie uit om de kandidaat bij goed functioneren in dienst te nemen. Op dit moment maken vier kandidaten gebruik van een proefplaatsing.

**10. Hoe vaak (hoeveel qua %) is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om te controleren dat er geen reguliere banen verdrongen worden?**

In de gesprekken met werkgevers over een baankans voor onze kandidaten zijn onze professionals alert op verdringing van reguliere banen. Wanneer zij het vermoeden hebben dat een werkgever het enkel gaat om kostenreductie, dan stoppen wij de samenwerking. Het aantal keer dat wij de gesprekken met de werkgever hebben stopgezet vanwege het vermoeden zoals hiervoor beschreven komt niet of nauwelijks voor.

**11. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Wij verwijzen u naar het antwoord bij vraag 10.

**12. Er zijn in het land voorbeelden bekend van draaideur re-integratietrajecten waarbij mensen na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken, om vervolgens weer in een onbetaald re-integratietraject te komen. Hoe vaak komt dat voor in Zwolle? Kunt u dit kwantificeren (bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, er al eerder één of meerdere doorlopen hebben)?**

In onze aanpak om mensen naar betaald werk te begeleiden komen deze trajecten niet voor. In 2019 zijn in totaal 252 uitgestroomd uit de uitkering vanwege een baan en 42 personen omdat zij zijn gestart met een opleiding.

**13. Wat doet Zwolle om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?**

Uitstroom naar betaald werk willen wij zo duurzaam mogelijk realiseren. Dit willen wij bereiken door het vormgeven en intensiveren van partnerschap tussen uitvoeringsorganisaties uit de stad en regio. We willen kandidaten ontwikkelen naar werk door aan te sluiten bij de vragen van de arbeidsmarkt. Hiervoor is het belangrijk dat kandidaten branchegerichte werknemersvaardigheden kunnen opdoen. Dit kan voor een deel bij Tiem en bij werkgevers, maar dat is niet voor alle branches mogelijk.

**14. Hoe lang duurt een dergelijk traject gemiddeld en hoe lang maximaal?**

Wij verwijzen u naar het antwoord bij vraag 12.

**15. Kun u aangeven hoe de verschillende re-integratiebureaus scoren op doorstroom naar duurzame banen?**

Per januari van dit jaar was 31% uitgestroomd naar werk, 11% is doorgestroomd naar onderwijs en werkervaring. 33% was niet succesvol en is vervangende dienstverlening via Tiem/SWT/IO aangeboden en 27% zat nog in traject. Op dit moment zitten 57 kandidaten in traject bij externe partijen.

## Zaanstad

### Technische vragen van de SP over re-integratietrajecten en verdringing

Op 9 januari 2020 kwam door middel van een rondvraag, gesteld door PvdA, GroenLinks en de SP, de tegenprestatie aan de orde. In onze art. 51- vragen van een maand geleden stelden wij de re-integratietrajecten nog een keer aan de orde. Nu hebben wij een aantal technische vragen, die ons een beter beeld kunnen geven.

Graag zien wij onze technische vragen beantwoord.

Sommige vragen bevatten politieke componenten en zijn daarmee niet enkel technisch van aard. De vragen zijn beantwoord in het kader van het geldende beleid.

#### Vragen:

- **Op 9 januari 2020 meldde u dat er in Zaanstad aan geen enkele bijstandsgerechtigde de tegenprestatie werd opgelegd. Is dat nog steeds zo? Zo nee, aan hoeveel mensen werd de verplichte tegenprestatie opgelegd? Hoe is dat gedurende de coronacrisis?**

Antwoord: Het beleid is ongewijzigd, we leggen de tegenprestatie niet op, maar gaan wel met inwoners in gesprek over een passende manier om te werken aan re-integratie of participatie naar vermogen. De afspraken worden samen met de inwoner gemaakt en vastgelegd in een plan van aanpak die hier met ondertekening van het plan van aanpak mee instemt.

#### **Bij de volgende vragen vernemen wij graag de situatie vóór 2020 en in 2020 vóór de coronacrisis en tijdens de coronacrisis.**

- **Als er een tegenprestatie werd opgelegd, hoe vaak (hoeveel %) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord: Zaanstad legt de tegenprestatie niet op.

- **Doet de gemeente Zaanstad een verdringingstoets? Zo ja, hoe ziet/zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord: Voor veel mensen met een Participatiewet uitkering is (weer) leren werken een onderdeel van een re-integratietraject. Conform de wet en re-integratieverordening zijn er mogelijkheden om voor beperkte periode werkzaamheden uit te voeren met behoud van uitkering, zoals bij een proefplaatsing of werkervaringsplaats/leerwerktraject. Gedurende die tijd werkt de inwoner aan persoonlijke doelen die iemand dichter bij de arbeidsmarkt kunnen brengen.

Werkom beoordeelt bij iedere plaatsing van een kandidaat op een leerwerktraject of er sprake is van verdringing. Dit gebeurt d.m.v. het stellen van vragen aan de werkgever. Bijvoorbeeld: om welke activiteiten gaat het en welke

leerdoelen zitten er aan vast voor de kandidaat? Sluiten de activiteiten aan op de capaciteiten van de kandidaat en passen de activiteiten bij zijn/haar leerdoelen? Het is dus een beoordeling in individuele gevallen, zonder vaste checklist.

Met de wijkteams is afgesproken dat zij geen participatieplaatsen werven bij bedrijven om te voorkomen dat reguliere banen verdrongen worden. Wanneer een inwoner op eigen initiatief een participatieplaats vindt bij een bedrijf, zal het wijkteam contact opnemen met het bedrijf om samen met de inwoner hier afspraken over te maken. Een formele toets (in de vorm van een checklist o.i.d.) is daar niet voor. De activiteiten worden vastgelegd in een trajectafsprakenbrief. Deze activiteiten zijn additioneel. Vervolgens zal er regelmatig contact met de begeleiding zijn en zicht worden gehouden op de activiteiten.

- **Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats? Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?**

Antwoord:

Werkom: Een participatieplaats wordt door Werkom in principe niet ingezet omdat deze plaats, volgens de verordening, in theorie 4 jaar mag duren omdat hij gebruikt kan worden voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt die (weer opnieuw) moeten leren werken. Hiervoor mag ook een premie verstrekt worden aan de kandidaat. Trajecten bij Werkom duren maximaal 2 jaar en daarom worden alleen interne en externe leerwerktrajecten ingezet. Uiteraard zijn er bij Werkom ook kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die (weer) moeten leren werken. Dit is dan onderdeel van hun re-integratietraject.

Wijkteams: Een participatieplaats zoals gedefinieerd in de verordening wordt zoals eerder aangegeven door de wijkteams in principe niet ingezet. De wijkteams laten inwoners participeren in vrijwilligerswerk.

- **Hoe vaak is bij de participatieplaats (hoeveel %) een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord: Niet van toepassing (zie voorgaande antwoorden).

- **Hoe ziet/zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord: Zie voorgaande antwoorden.

- **Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie)werk verrichten maar geen wettelijk minimumloon ontvangen? Welke trajecten zijn dit?**

Antwoord: In 2019 heeft Werkom de volgende plaatsingen gerealiseerd:

70 externe leerwerktrajecten

72 interne leerwerktrajecten

30 proefplaatsingen (waarvan 26 zijn omgezet in een arbeidscontract)

In 2020 heeft Werkom de volgende plaatsingen gerealiseerd:

55 externe leerwerktrajecten

72 interne leerwerktrajecten

23 proefplaatsingen (waarvan 12 inmiddels zijn omgezet in een arbeidscontract en 11 zijn afgebroken i.v.m. corona)

Het is opvallend dat vóór de coronacrisis in maart de externe leerwerktrajecten al moeilijker te vinden waren dan interne leerwerkplekken. Zo had de logistieke sector aan het begin van het jaar al minder beschikbare plekken, de oorzaak daarvan is moeilijk vast te stellen. Door de coronacrisis is het aantal plekken (nog meer) gedaald, waardoor het aantal externe leerwerktrajecten achterblijft t.o.v. 2019.

Gemiddeld werken kandidaten 16-24 uur per week. Het aantal uur verschilt per persoon. Indien mogelijk is er sprake van een opbouw van uren.

De activiteiten lopen zeer uiteen. De activiteiten worden altijd gezocht op basis van de wensen en mogelijkheden van de kandidaat. De activiteiten moeten passen bij zijn/haar capaciteiten en de met de kandidaat overeen gekomen leerdoelen.

Wijkteams: De wijkteams laten inwoners participeren door vrijwilligerswerk. Bij DOCK waren er bijvoorbeeld voor de coronacrisis 45 bewoners die vrijwilligerwerk deden. Hierbij kan worden gedacht aan het ondersteunen bij de bar in het buurthuis, ondersteunen op de activiteitenafdeling van de verzorgingscentra in de wijk, ondersteunen bij de papiermolen (administratieve hulp aan inwoners) van het wijkteam, ondersteunen bij de ouder en kindgroep van het wijkteam en jeugdteam, ondersteunen bij andere activiteiten van het jongerenwerk en opbouwwerk. Gemiddeld besteedden zij 10 uur per week aan deze activiteiten.

Tijdens de coronacrisis is bijna al het vrijwilligerswerk gestopt. Pas sinds juni is dit weer opgepakt en nu participeert ongeveer 80% weer.

- **Hoe vaak is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord: Er is continu aandacht voor verdringing, maar een formele toets (in de vorm van een checklijst o.i.d.) is daar niet voor. Het is onderwerp van gesprek bij iedere plaatsing.

- **Hoe ziet/zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord: Zie voorgaand antwoord.

- **Er zijn in het land voorbeelden bekend van draaideur re-integratietrajecten waarbij mensen die na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken, om vervolgens weer in een onbetaald re-integratietraject te komen; hoe vaak komt dat voor in Zaanstad? Kunt u dit kwantificeren, bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, al eerder een re-integratietraject doorlopen hebben?**

Antwoord: De werkwijze van de gemeente Zaanstad en al haar ketenpartners is erop gericht om bijstandsgerechtigden duurzaam uit de uitkering te laten uitstromen naar werk. En als werk niet mogelijk is, om ze op andere wijze te laten meedoen aan de samenleving. Er zijn inderdaad mensen die via een re-integratie traject aan het werk gaan en een aantal maanden later weer de bijstand in komen. Bijna altijd gaat het dan om mensen die een tijdelijk contract hadden en niet tijdig hebben geanticipeerd op het vinden van nieuw werk. Of daar simpelweg weer opnieuw hulp bij nodig hebben. “Terugkomst” in de bijstand gebeurt ook wel bij seizoenswerkers; er is niet voldoende werk voor het hele jaar. Een enkele keer komt het doordat iemand de motivatie om te werken is verloren. Iedereen die kan werken, komt onder begeleiding van Werkom. Dus ook deze kandidaten krijgen dan opnieuw een re-integratietraject.

Aantallen: op dit moment is het niet mogelijk om cijfers te genereren over het aantal mensen dat nu een re-integratietraject volgt, al eerder een re-integratietraject doorlopen heeft. De data die we hebben, geven geen antwoord op gestelde vraag. Het systeem is hier nog niet op ingericht. Het systeem wordt momenteel aangepast, waardoor dit soort gegevens in de toekomst wel gegenereerd kunnen worden (maar dan ook niet terugkijkend naar het verleden).

De huidige uitstroomcijfers van Werkom zijn wel bekend. In januari tot en met april 2020 zijn 65 kandidaten uitgestroomd naar werk. Geschat ervaringscijfer van Werkom is dat gemiddeld 10% van de uitstroom tot een nieuw re-integratietraject lijdt; geschat wordt dus dat over die periode 6-7 mensen terug komen.

- **Wat doet u om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?**

Antwoord: Herhaalde uitkeringsafhankelijkheid is voor de meeste mensen onprettig en onwenselijk. Tegelijkertijd is en blijft de arbeidsmarkt een markt van vraag aan aanbod en kunnen wij als gemeente de logica van de arbeidsmarkt niet veranderen. Daarom is het doel van een re-integratietraject mensen te begeleiden om vaardigheden te ontwikkelen waardoor zij beter inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Scholing, taalbeheersing en sollicitatievaardigheden zijn hier een aantal voorbeelden van. Duurzame uitstroom uit de uitkering door middel van betaald werk is altijd het doel.

- **Hoe lang duurt het en hoeveel re-integratietrajecten zijn er gemiddeld nodig om bijstandsgerechtigden aan een duurzame vaste baan te helpen?**

Antwoord: Zaanstad en Werkom zijn in de NDVO overeengekomen dat een re-integratietraject in principe twee jaar mag duren. In die periode kunnen er verschillende instrumenten worden ingezet om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen en (weer) te gaan werken. De ervaring is dat de duur erg verschilt; het loopt uiteen van 4 maanden tot 2 jaar. Het is afhankelijk van de eigenschappen en capaciteit van de kandidaat, maar ook van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Een kandidaat doorloopt zijn/haar eigen re-integratie traject, wat kan bestaan uit verschillende onderdelen. Bij een re-integratietraject komt het namelijk vaak voor dat er verschillende instrumenten opeenvolgend worden ingezet om iemand dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Bijvoorbeeld een leerwerktraject, een proefplaatsing en daarna een aantal trainingen waarnaast iemand solliciteert en er wordt meegezocht naar vacatures.

Indien iemand niet binnen twee jaar uitstroomt naar werk vindt een overweging plaats of het doel nog steeds uitstroom naar werk is of dat de kandidaat doorverwezen wordt naar het wijkteam om daar op andere wijze te gaan meedoen.

Gemiddeld is er dus één re-integratietraject nodig om bijstandsgerechtigden aan een duurzame vaste baan te helpen. Met uitzondering van de hierboven beschreven groep die herhaaldelijk de bijstand in komt.

## Rotterdam

Beantwoording van de schriftelijke vragen van het raadslid A.J. van Zevenbergen (SP) over Werken zonder loon en verdringingstoets.

Aan de Gemeenteraad.

Op 27 augustus 2020 stelde A.J. van Zevenbergen (SP) schriftelijke vragen over werken zonder loon en verdringingstoets. (20bb010450)

Inleidend wordt gesteld:

De Rotterdamse SP maakt zich al langer hard tegen arbeidsverdringing in het kader van de Participatiewet. We willen dan ook vermijden dat inzet van gemeentelijke instrumenten naar arbeidstoeleiding ten koste gaat van betaald werk. Wij vragen ons in navolging af in hoeverre gemeente Rotterdam aandacht heeft voor beleid dat arbeidsverdringing dient te voorkomen. Daarom heeft de Rotterdamse SP de volgende vragen voor de wethouder.”

Hieronder volgen de vragen en de beantwoording:

### 1. Hoeveel mensen nemen in onze gemeente deel aan de verplichte tegenprestatie?

Antwoord:

Circa 15.000 werkzoekenden verrichten momenteel enigerlei vorm van activiteiten in het kader van maatschappelijke activering (de tegenprestatie) om mee te doen in onze samenleving en/of om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen, in Rotterdam noemen we dit Prestatie010 (cluster Maatschappelijke Ontwikkeling).

### 2. Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?

Antwoord:

De ‘werkzaamheden’ van Prestatie010 betreffen activiteiten in het kader van maatschappelijke activering. Deze lopen uiteen van vrijwilligerswerk en mantelzorg tot het volgen van een taaltraining, het doen van een beweegtraining of eerst werken aan een persoonlijk probleem zoals bijvoorbeeld vermindering van schulden. Werkzoekenden mogen zelf invulling geven aan de tegenprestatie en doen dit tot een maximum van 20 uur per week. Het exacte aantal uren dat zij wekelijks werken, wordt niet op alle tegenprestaties gemonitord. De cijfers die we wél hebben omtrent het aantal gewerkte uren zijn de volgende (stand 1-9-2020): Op dit moment werken 2056 mensen voor meer dan 10 uur per week als vrijwilliger, en 2425 voor minder of gelijk aan 10 uur per week. Verder zijn 357 mensen werkzaam als mantelzorger voor minder dan of gelijk aan 10 uur per week, en 1590 mensen voor meer dan 10 uur per week.

**3. Hoe vaak (hoeveel %) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om na te gaan of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord:

Gezien de aard van de tegenprestatie (mantelzorg, taal- en beweegtrainingen, etc.) vindt er geen verdringingstoets plaats bij deze activiteiten. In het geval van vrijwilligerswerk zou er in theorie verdringing kunnen voorkomen. De toets op verdringing ligt in deze gevallen bij de organisatie die de vrijwilligersactiviteiten aanbiedt.

Uiteraard wordt er wel serieus aandacht besteed aan voorkomen van verdringing. De werking van de Rotterdamse tegenprestatie is eind 2014 door de gemeenteraad vastgesteld in de Verordening Tegenprestatie, waarin een definitie van verdringing van regulier werk is opgenomen.<sup>5</sup>

Verder heeft het college ruim 4 jaar geleden besloten tot instelling van een Adviescommissie Vrijwilligerswerk. In deze commissie nemen vertegenwoordigers van diverse vrijwilligersorganisaties, vakbond en de gemeente deel. De commissie is onafhankelijk en adviseert aan burgers of organisaties over signalen over mogelijke verdringing van regulier werk als gevolg van vrijwilligerswerk of diverse vormen van additioneel werk. De adviezen zijn niet bindend. Uiteindelijk zijn werkgever en ondernemingsraad primair aan zet bij mogelijke verdringing. Over de verordening en de werking van de adviescommissie is uw raad eerder geïnformeerd. Afgelopen jaren zijn er beperkt signalen over mogelijke verdringing ontvangen.

**4. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 3.

**5. Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats? Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?**

Antwoord:

Wij gaan bij de beantwoording van deze vraag uit van de wettelijke definitie van de participatieplaats (onbeloonde additionele werkzaamheden, artikel 10a PW), en nemen hierbij ook gemeentelijke varianten mee die hieronder vallen, zoals de werkervaringsplaats.

De cijfers van 2020 zijn vertekend door de corona-maatregelen. In 2019 namen 2084 mensen deel aan een participatietraject. Het aantal werkzame uren wordt niet bijgehouden. De soort werkzaamheden betreffen additioneel werk in de schoonmaak, catering, zorg en productie. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij het profiel van de betrokkene.

**6. Hoe vaak is bij de participatieplaats (hoeveel %) een verdringingstoets uitgevoerd om na te gaan of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord:

De contractmanagers van Werk en Inkomen voeren vooraf bij alle aanbieders van een participatieplaats voor onze werkzoekenden een verdringingstoets uit, zowel bij aanbesteding als bij het aangaan van een contract of overeenkomst met een aanbieder. Als iemand zelf een participatieplaats vindt, of als er een aanbod vanuit de wijk komt, dan verricht de medewerker van de gemeente de verdringingstoets.

**7. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord:

De raadscommissie WIPV) bij brief d.d. 13-10-2016 geïnformeerd over het gemeentelijke beleid om verdringing te voorkomen bij werken met behoud van uitkering. Dit beleid is de richtlijn voor ons handelen. Zo wordt in de aanbestedingsdocumentatie een standaard document toegevoegd, waarin de regels met betrekking tot onbetaald additioneel werk worden beschreven. Hieraan wordt door de contractmanagers getoetst. Voorkomen van verdringing maakt hier onderdeel van uit. Voor de medewerkers is aparte documentatie beschikbaar, en er wordt bij kennis-bijeenkomsten ook aandacht besteed aan dit onderwerp.

<sup>5</sup> Zie: <https://rotterdambis.notubiz.nl/modules/1/Regelgeving/352945>

**8. Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject (zie bij voetnoot 1 voor een opsomming van de bedoelde re-integratietrajecten) dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie)werk verrichten maar geen WML loon ontvangen? <sup>6</sup>**

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 5.

**9. Hoe vaak is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om na te gaan of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 6.

**10. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 7.

**11. Er zijn in het land voorbeelden bekend van draaideur re-integratietrajecten waarbij mensen die na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken, om vervolgens weer in een onbetaald re-integratietraject te komen; hoe vaak komt dat voor in onze gemeente? Kunt u dit kwantificeren, bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, er al eerder 1 doorlopen hebben?**

Antwoord:

Draaideur-effecten zien we helaas overal in Nederland, dus ook in Rotterdam. Onze inzet is erop gericht om de uitstroom zo duurzaam mogelijk te laten zijn. Het behalen van duurzame uitstroom door passende dienstverlening was één van de aanleidingen voor het beleidskader Mensenwerk.

Gemiddeld genomen heeft zo'n 16% van de nieuwe instroom tot een jaar terug een uitkering op grond van de PW ontvangen. Dit betreft dan mensen die zijn uitgestroomd naar werk.

**12. Wat doet u om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?**

Antwoord:

Elke werkzoekende krijgt individuele begeleiding van een medewerker. Bij afronding van een plan van aanpak wordt gekeken welk vervolg het beste past bij de persoon. Dit kan een nieuw plan van aanpak zijn, met een volgend doel. Bekeken wordt waar nog ontwikkelmogelijkheden liggen om de afstand tot de arbeidsmarkt verder te overbruggen, en welk traject past daar het beste bij. In voorkomende gevallen dat er geen ontwikkeling meer mogelijk is en uitstroom naar betaald werk niet haalbaar is, zal bekeken worden of activiteiten in het kader van de tegenprestatie passend zijn.

**13. Hoe lang duurt een dergelijk traject gemiddeld en hoe lang maximaal?**

Antwoord:

Een re-integratietraject of een instrument varieert in duur van enkele maanden, met een eventuele verlenging tot 12 maanden.

<sup>6</sup> Aan-de-slag traject; Arbeidsactivering; Arbeidsgewenning; Arbeidsoriëntatie; Direct werk; Gewenningstraject; Gunbaan; Kanscafé; Leerervaringsplek; Leerwerkplek; Leerwerkstage; Maatschappelijk nuttige activiteiten (MNA); Onbeloonde werkzaamheden; Opstapbaan; Oriëntatieplaats; Praktijkdiagnose; Proefplaatsing; Schakelkans; Seniorenstage; Snuffelstage; Sociale activering; Traineeplaats jongeren; Wederkerigheid; Werk met behoud van uitkering; Werk voorop.



#### 14. Kunt u aangeven hoe de verschillende re-integratiebureaus scores op doorstroom naar duurzame banen?

Antwoord:

Nee. Cijfers hierover worden niet op alle trajecten bijgehouden, en het weergeven van slechts een deel van de cijfers geeft geen volledig beeld. Generieke cijfers over alle trajecten zouden ook geen recht doen aan de diversiteit van onze trajecten en dus geen goed beeld geven. Niet bij alle trajecten is uitstroom het doel maar bijvoorbeeld verdere arbeidsontwikkeling. Ook worden er verschillende doelgroepen begeleid.

Burgemeester en Wethouders van Rotterdam

### Gouda

#### Technische vragen

Van : Lenny Roelofs SP

Datum vraag : 24 augustus 2020

Onderwerp : vragen Werken zonder loon en verdringingstoets PW

Datum antwoord : 31 augustus 2020

#### Vragen:

1. Hoeveel mensen nemen in onze gemeente deel aan de verplichte tegenprestatie?
2. Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?
3. Hoe vaak (hoeveel %) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?
4. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?
5. Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats? Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?
6. Hoe vaak is bij de participatieplaats (hoeveel %) een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?
7. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?
8. Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject (zie bij voetnoot 1 een opsomming van de bedoelde re-integratietrajecten) dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie)werk verrichten maar geen WML loon ontvangen?
9. Hoe vaak is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?
10. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?
11. Er zijn in het land voorbeelden bekend van draaideur re-integratietrajecten waarbij mensen die na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken, om vervolgens weer in een onbetaald re-integratietraject te komen; hoe vaak komt dat voor in onze gemeente? Kunt u dit kwantificeren, bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, er al eerder 1 doorlopen hebben?
12. Wat doet u om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?
13. Hoe lang duurt een dergelijk traject gemiddeld en hoe lang maximaal?
14. Kunt u aangeven hoe de verschillende re-integratiebureaus scores op doorstroom naar duurzame banen?

#### Antwoorden:

##### Tegenprestatie

De gemeente Gouda kent een activerend arbeidsmarktbeleid, waarin het ondersteunen naar werk van uitkeringsgerechtigden topprioriteit is. De gemeente stuurt er ook expliciet op dat inwoners zoveel mogelijk participeren, meedoen in de samenleving. Tegenprestatie en vrijwilligerswerk zijn daarom ook onderdeel van de reguliere werkwijze van de sociale dienst.

Wat betreft de tegenprestatie heeft de gemeenteraad van Gouda ervoor gekozen om deze in beginsel alleen te vragen van uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (i.c. van inwoners met een bijstandsuitkering die redelijkerwijs niet binnen één jaar in staat zullen zijn om aan de arbeidsmarkt deel te nemen). En om van uitkeringsgerechtigden die al op een andere manier maatschappelijk nuttige activiteiten verrichten, zoals vrijwilligerswerk en/of mantelzorg of daartoe bereid zijn, geen tegenprestatie te vragen.



1. De afgelopen jaren was er in geen enkele situatie aanleiding om een tegenprestatie op te leggen.
2. De maximale duur van één tegenprestatie is zes maanden voor maximaal 10 uur per week. Binnen een termijn van 12 maanden mag maximaal twee keer een tegenprestatie opgedragen worden en deze tegenprestatie mag in die periode over ten hoogste 26 dagen verdeeld worden (art. 4 van de Verordening tegenprestatie PW, IOAZ en IOAW Gouda 2015).
3. Dit is niet aan de orde geweest.
4. Art. 2 van de Beleidsregels tegenprestatie Gouda 2015 beschrijft de toets op verdringing. <http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Actueel/Gouda/CVDR359035.html>

#### *Participatieplaats*

Een participatieplaats is bedoeld voor cliënten van 27 jaar of ouder met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Op een participatieplaats verricht een cliënt additionele werkzaamheden bestaande uit maatschappelijk nuttige activiteiten bij bedrijven of organisaties waarbij er geen verdringing van betaald werk plaats vindt.

5. Dit instrument is niet ingezet de afgelopen jaren in verband met de gunstige situatie op de arbeidsmarkt (tot aan de coronacrisis). Zie ook de toelichting bij het volgende onderdeel 'werken met behoud van uitkering'.
6. Dit is niet aan de orde geweest.
7. Dit is niet aan de orde geweest.

#### *Werken met behoud van uitkering en verdringing*

Als gevolg van de goede situatie op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren (tot aan de coronacrisis) is slechts in beperkte mate gebruik gemaakt van werkervaringsplaatsen, proefplaatsingen, etc.. Werkgevers namen eerder genoegen met mensen met belemmeringen of beperkingen.

Bij jongeren (jonger dan 27 jaar) lag de focus primair op scholing en het behalen van een startkwalificatie. In verband met de gunstige arbeidsmarkt was het niet nodig om werkervaringsplekken e.d. in te zetten omdat jongeren vrij snel aan het werk kwamen.

Werkervaringsplaatsen zijn heel beperkt ingezet. Er waren enkele werkervaringsplaatsen bij De Stadswinkel, The Cheese Experience, via social return bij de subsidiërelaties, en enkele individuele werkervaringsplaatsen in andere organisaties of bedrijven.

Van individuele proefplaatsingen voor de duur van 1 maand werd iets meer gebruik gemaakt. Deze zijn ingezet als activerings- of diagnosetraject en niet als werk. Daarbij is het zeker wel mogelijk dat iemand dan gedurende korte tijd op de productie-afdeling van Promen bijvoorbeeld "werkte". Het doel was dan niet om productie te leveren maar om te bezien in hoeverre een cliënt werknemersvaardigheden heeft en ontwikkelt, welke ondersteuning nodig was.

8. Zie bovenstaande toelichting.

9. Gemeente Gouda probeert actief verdringing van werk zoveel mogelijk te voorkómen. De andere kant is echter, dat de re-integratie van de Participatiewet-doelgroep niet gemakkelijk is. De stap vanuit een eigen ritme en sociaal isolement naar een reguliere baan kan niet zomaar worden gezet. Daarvoor zijn vaak activeringstrajecten, werkervaringsplaatsen, proefplaatsingen, etc. noodzakelijke stappen.

Deze instrumenten worden alleen ingezet als individueel maatwerk als de stap naar werk echt nog te groot is en van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevraagd deze persoon direct een contract te bieden. Dan zou de werkgever immers ook andere verwachtingen en eisen hebben, die de cliënt (nog) niet kan waarmaken.

De gemeente Gouda zoekt gaandeweg samen met werkgevers manieren om verdringing actief tegen te gaan.

De toetsing op mogelijke verdringing vindt dan ook binnen de bestaande gesprekken met de werkgever al plaats. Hierbij wordt nagegaan dat de plaatsing niet leidt tot oneerlijke concurrentie en dat de inzet van bijstandsgerechtigden niet wordt gebruikt voor de opvulling van vacatures. Tijdens de plaatsing is er regelmatig contact tussen de werkcoach en de cliënt.

Eventuele signalen van de cliënt omtrent verdringing en andere inzet qua werkzaamheden of uren dan afgesproken worden gelijk opgepakt en besproken met de werkgever.

Het doel van de plaatsing zal voor de gemeente Gouda altijd zijn uitstroom naar betaald werk. Dit betekent ook dat als iemand echt productie levert, er een proefplaatsing van een maand afgesproken met de werkgever en geen werkervaringsplek. En als op een gegeven moment blijkt dat er (elders) een geschikte vacature is, wordt de werkervarings situatie afgebroken ten gunste van de betaalde baan.

Zowel de cliënt als de werkgever is hiervan op de hoogte. Zo biedt de plaatsing ook voor de werkgever geen zekerheden of continuïteit.

10. Zie het antwoord op vraag 9.

#### *Duurzame uitstroom, voorkomen draaideurconstructies*

11. Het is niet mogelijk om op deze vraag een relevant antwoord te geven.

Er kunnen zeer veel redenen zijn waarom iemand meerdere re-integratietrajecten krijgt. Hoeveel mensen nu aan een re-integratietraject deelnemen, terwijl ze eerder ook een re-integratietraject hadden zegt helaas niets over bovenstaande situatie.

Re-integratietrajecten worden ingezet als individueel maatwerk. Het is de bedoeling dat alle cliënten in een traject zitten, zoals vastgelegd in hun plan van aanpak. Dat betekent dat, wanneer een cliënt herinstroomt in de uitkering deze gewoonlijk weer een traject krijgt. Het is ook mogelijk dat een traject in overleg met cliënt wordt afgebroken om dat deze niet oplevert wat ervan verwacht werd; er wordt dan een ander traject ingezet.

12. Zie ook het antwoord op vraag 11.

We kennen eigenlijk niet zozeer draaideur-re-integratietrajecten. De gemeente Gouda spant zich wel in om draaideur-constructies met plaatsingen op werk zoveel mogelijk te voorkómen. In dat kader wordt gecheckt dat iemand niet meerdere malen uitstroomt naar dezelfde baan of werkgever; de werkgeverspremie wordt niet toegekend voor een cliënt die al eerder in dienst was bij dezelfde werkgever, ook al is dat twee of drie jaar geleden; een werkgever mag in principe niet vaker dan één keer iemand met behoud van uitkering inzetten.

Helemaal waterdicht is dit nooit, want het kan gewoon voorkomen dat een kandidaat niet geschikt blijkt of niet past. In dit soort situaties wordt het gesprek aangegaan.

13. Zie ook antwoord op vraag 12.

#### *Re-integratiebureaus*

14. De afgelopen tijd tot aan de coronacrisis was de arbeidsmarkt goed.

Om die reden zijn weinig re-integratiebureaus ingehuurd en is de bemiddeling naar werk voornamelijk uitgevoerd door eigen personeel.

Deze vraag wordt beantwoord voor de twee re-integratiebureaus die we in de afgelopen anderhalf jaar voor bemiddeling naar werk inhuurden.

Bureau Timing is in september 2019 gestart met de bemiddeling van 50 cliënten naar werk. Het resultaat tot nu toe is een uitstroompercentage van ruim 60%. Hoe duurzaam de uitstroom is, is vanwege het tijdverloop nog niet bekend.

Bureau Refrisk is eerst in april 2020 begonnen met bemiddelen van kandidaten met een indicatie banenafpraak; hiervan zijn om die reden nog geen resultaten beschikbaar.

## 's-Hertogenbosch

Geachte mevrouw Lokhoff,

In uw brief van 21 augustus 2020 stelt u raadvragen ex artikel 71 Reglement van Orde over verdringing.

Op deze vragen kunnen wij u het volgende antwoorden:

Uw vragen hebben onder meer betrekking op de verplichte tegenprestatie, de participatieplaatsen en de verdringingstoets. Alvorens wij ingaan op de beantwoording wijzen wij we u erop dat wij de maatschappelijke tegenprestatie niet verplichtend opleggen (raadsbesluit nr. 4092276 en reg. nr. 5016911) en ook zetten wij geen participatieplaatsen in. Los van het feit dat er daardoor geen sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt en we de verdringingstoets dan ook niet hierop toepassen, is de verdringingstoets op dit moment (nog) niet aangenomen door de Eerste Kamer.

1. Hoeveel mensen nemen in onze gemeente deel aan de verplichte tegenprestatie?
2. Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?
3. Hoe vaak (hoeveel %) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?
4. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?

Antwoord 1 t/m 4:

Zoals hiervoor aangegeven heeft uw gemeenteraad ervoor gekozen (raadsbesluit nr. 4092276 en nr. 5016911) om een maatschappelijke tegenprestatie niet verplichtend op te leggen. Dit vanuit de overtuiging dat gemotiveerde mensen graag actief zijn en hierdoor zich kunnen en willen inzetten voor de samenleving. Daar waar sprake is van zicht op werk zetten wij re-integratie instrumenten in.

We begeleiden mensen naar een vorm van (maatschappelijke) participatie die bij hen past. Dit kan vrijwilligerswerk zijn bij bijvoorbeeld een sportvereniging, een school of in de buurt. Ook mantelzorg of een boodschap doen voor een buurvrouw zien wij als een waardevolle bijdrage aan de maatschappij. Dit wordt niet verplichtend opgelegd maar stimulerend begeleid. Over het algemeen worden de activiteiten zelf door de persoon voorgesteld, waarna wij gezamenlijk bezien of dit passend is. Omdat de gemeenteraad niet voor een verplichte tegenprestatie heeft gekozen, is er dus geen sprake van een verdringingstoets.

**5. Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats? Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?**

**6. Hoe vaak is bij de participatieplaats (hoeveel %) een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

**7. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord 5 t/m 7:

Weener XL heeft een breed en divers aanbod in re-integratie instrumenten. De Participatieplaatsen bieden geen substantiële aanvulling op het bestaande aanbod van re-integratie instrumenten in onze gemeente. Participatieplaatsen worden daarom ook niet ingezet en ook daar heeft uw raad een besluit over genomen (raadsbesluit invoering Participatiewet, reg. nr. 4092276). Op vlak van maatschappelijke activering wordt nauw samengewerkt met bestaande buurtorganisaties. Omdat we geen Participatieplaatsen inzetten is er geen sprake van een verdringingstoets voor deze plaatsen.

**8. Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie)werk verrichten maar geen WML loon ontvangen?**

Antwoord:

Voor de trajecten aan de slag, werkervaringsplaats, proefplaatsingen en gunbanen hebben we op twee momenten onderzocht hoeveel trajecten zijn ingezet. Dit levert onderstaand beeld op:

	mrt 2020	1 sep 2020
Aan de Slag	166	94
WEP	58	38
Proefplaatsing	35	49
Gunbaan	5	7

**9. Hoe vaak is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

**10. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord vraag 9 en 10

Er is bij deze trajecten geen verdringingstoets uitgevoerd. Het initiatief wetsvoorstel verdringingstoets is nog niet aangenomen. Er is dan ook geen wettelijk/juridisch kader op dit moment voor het uitvoeren van een verdringingstoets.

Wij leveren bij het inzetten van onze re-integratie instrumenten maatwerk. Op deze manier kunnen we zoveel mogelijk mensen op de meest passende manier ondersteunen. Daarnaast willen wij zoveel mogelijk tijd kunnen geven aan de begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Samen met werkgevers, opdrachtgevers en vakbonden werken wij aan een inclusieve arbeidsmarkt. Dat betekent dat wij samen zoeken naar kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zonder dat dit ten koste gaat van reguliere werkplekken.

- 11. Er zijn in het land voorbeelden bekend van draaideur re-integratietrajecten waarbij mensen die na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken, om vervolgens weer in een onbetaald re-integratietraject te komen; hoe vaak komt dat voor in onze gemeente? Kunt u dit kwantificeren, bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, er al eerder 1 doorlopen hebben?**

Antwoord:

Uit de Divosa Benchmark blijkt dat in 's-Hertogenbosch 8,2% van de mensen die uitstromen uit de uitkering naar werk (met of zonder re-integratietraject) binnen een half jaar weer instroomt in de uitkering. Landelijk ligt dat op 9,7%.

- 12. Wat doet u om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?**

Antwoord:

Wij ondersteunen en begeleiden mensen zo goed mogelijk naar een werkplek waar zij langere tijd werkzaam kunnen zijn.

Wanneer mensen een baan hebben gevonden bieden wij, een traject op nazorg voor financiële ondersteuning. We realiseren ons dat in de overgang van een uitkering naar werk er voor iemand veel verandert. In deze fase zijn en blijven wij aanspreekbaar voor mensen. We informeren zoveel mogelijk over deze overgangsfase. Zodat mensen weten wat er gebeurt en waar zij rekening mee moeten houden. Daarnaast zetten wij, waar nodig een jobcoach in voor begeleiding op de werkplek. Deze zorgt voor begeleiding op de werkplek van zowel werknemers als werkgevers, zodat de nieuwe baan voor alle partijen een succes kan worden. Zoals uit de beantwoording van voorgaande vraag blijkt slagen wij hier goed in.

- 13. Hoe lang duurt een dergelijk traject gemiddeld en hoe lang maximaal?**

Antwoord:

De duur van het ontwikkel- en plaatsingstraject is maatwerk en duurt van een paar dagen/weken tot in sommige gevallen ook jaren. Dat hangt af van het ontwikkelpotentieel van de mensen die wij begeleiden. De financiële nazorg wordt in de eerste zes maanden na uitstroom uit de uitkering ingezet. De inzet van een jobcoach is maatwerk. Dit kan ook variëren van enkele maanden tot jaren.

- 14. Kunt u aangeven hoe de verschillende re-integratiebureaus scoren op doorstroom naar duurzame banen?**

Antwoord:

Alle re-integratiedienstverlening wordt uitgevoerd door WXL, voor de cijfers verwijzen wij u naar het antwoord op vraag 11.

Alleen voor trajecten voor dak- en thuislozen werken samen met een externe partij, te weten Springplank.

## Doetinchem

Onderwerp: beantwoording raadsvragen SP

Portefeuillehouder: wethouder Huizinga

Datum: 3 september 2020

**De SP heeft de volgende vragen met betrekking tot de huidige uitvoering van de Participatiewet door Laborijn:**

1. Hoeveel mensen nemen vanuit de gemeente Doetinchem deel aan de verplichte tegenprestatie?
2. Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort banen/werkzaamheden betreft het?
3. Hoe vaak (hoeveel %) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?
4. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?
5. Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats? Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?
6. Hoe vaak is bij de participatieplaats (hoeveel %) een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?
7. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?

8. Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject 1 (zie bij voetnoot 1 een opsomming van de bedoelde mogelijke re-integratietrajecten) dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie-)werk verrichten maar geen Wettelijk Minimum Loon ontvangen?
9. Hoe vaak is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?
10. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?
11. Er zijn in het land voorbeelden bekend van draaideur re-integratietrajecten waarbij mensen die na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken, om vervolgens weer in een onbetaald re-integratietraject te komen; hoe vaak komt dat voor in onze gemeente? Kunt u dit kwantificeren, bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, er al eerder 1 doorlopen hebben?
12. Wat doet u om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?
13. Hoe lang duurt een dergelijk traject gemiddeld en hoe lang maximaal?
14. Kunt u aangeven hoe de verschillende re-integratiebureaus scoren op doorstroom naar duurzame banen?

#### **Beantwoording van bovenstaande vragen:**

Laborijn voert geen specifiek beleid ten aanzien van de invulling van de tegenprestatie. Het ontwikkelperspectief van de inwoner staat in de dienstverlening centraal.

Vanuit die visie is het voldoen aan de tegenprestatie geen doel op zich. Bij Laborijn is het instrument tegenprestatie ingebed binnen de trajecten gericht op Maatschappelijke Participatie (ook wel aangeduid als categorie 3).

Consulenten van Laborijn zijn periodiek in gesprek met deze klanten. Daarin wordt besproken hoe de klant ondersteund kan worden om vanuit een zorgtraject, via een (zinvolle) dagbesteding, de weg kan bewandelen richting arbeidsparticipatie.

Kijkend naar de activiteiten waarop wordt ingezet is daarbij geen sprake van verdringing van regulier werk. Laborijn hanteert hiervoor geen formele verdringingstoets, anders dan de constatering dat er binnen de benutte activiteiten geen reguliere vacatures voor handen zijn. Een beoordeling wordt per individueel traject gemaakt. Dit geldt bij alle trajecten die zijn gericht op maatschappelijke participatie, los van de benaming die aan de activiteit wordt gegeven.

In al deze trajecten vervullen inwoners onbetaalde taken in de gemeente Doetinchem. Dat betreffen taken waarvoor binnen de bekostiging van dergelijke instellingen en organisaties geen betaald werk mogelijk is. Taken die wel van toegevoegde waarde zijn voor de samenleving, maar die niet door betaald personeel worden ingevuld als dat niet via Maatschappelijke Participatie zou worden gedaan.

Maatschappelijke Participatie wordt ingezet bij categorie 3, mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben met niet of weinig loonwaarde. Dat maakt het risico op verdringing van reguliere arbeid klein.

Naast de trajecten gericht op maatschappelijke participatie heeft Laborijn trajecten gericht op het (op termijn) verkrijgen van betaald werk (Werkacademie Laborijn). Binnen deze trajecten komt het voor dat inwoners bijvoorbeeld stage lopen of tijdelijk werken met behoud van uitkering, om te trainen/ontwikkelen en werknemersvaardigheden op te doen. Zij voldoen nog niet volledig aan de eisen die de markt stelt en hebben daarin een ontwikkelstap te maken. Ook dit betreft meestal (nog) geen betaald werk. Dat gebeurt dus niet in het kader van tegenprestatie c.q. Maatschappelijke Participatie, maar als onderdeel van het re-integratietraject. Deze trajecten, zijn altijd tijdelijk van aard, en nadrukkelijk gericht op het zo snel mogelijk verkrijgen van regulier betaald werk. Deze trajecten krijgen vorm binnen het reguliere deel van de arbeidsmarkt.

Bij het vormgeven van leer- werk trajecten stelt Laborijn zich uiteraard maatschappelijk verantwoord op en kijkt kritisch of de werkzaamheden kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van die inwoner om duurzaam (en betaald) aan de arbeidsmarkt te kunnen deelnemen. Ieder kwartaal rapporteert Laborijn haar prestaties in een rapportage aan haar Dagelijks Bestuur. Daarin zijn de actuele aantallen trajecten gericht op regulier werk en Maatschappelijke Participatie opgenomen.

## Horst aan de Maas

Onderwerp: Schriftelijke vragen arbeidsverdringing.

### Aanleiding

Bij brief van 30 augustus 2020 heeft de SP fractie zorgen geuit en vragen gesteld over arbeidsverdringing in re-integratietrajecten of participatieplaatsen.

Voorop kunnen we in zijn algemeenheid stellen dat arbeidsverdringing steeds onze aandacht heeft. Wanneer er sprake is van inzet in een werkervaringsplaats is dit altijd voor de persoonlijke ontwikkeling van de persoon en tijdelijk van aard. Het niet kunnen werken, om wat voor reden dan ook, is de regel onder bijstandsgerechtigden, het niet willen werken is de uitzondering. We hebben om die reden aandacht voor een goede aansluiting bij de persoonlijke ontwikkeling en de groei van de uitkeringsgerechtigden. Onderstaand geven we een reactie op de gestelde vragen.

### Beantwoording:

#### 1. Hoeveel mensen nemen in onze gemeente deel aan de verplichte tegenprestatie?

Voor de inwerkingtreding van de Participatiewet is veel aandacht uitgegaan naar het thema wederkerigheid. In de praktijk wordt in overleg met de uitkeringsgerechtigden invulling aan het wederkerigheidsbeginsel gegeven door samen te kijken naar de mogelijkheden tot re-integratie en participatie. We vullen daarom de tegenprestatie niet actief in. Maar elke inwoner die deelneemt in projecten zoals de Leertuin, het maatschappelijk activeringscentrum (MAC) en fit naar Werk wordt wel aangemerkt als iemand die aan de tegenprestatie voldoet. Het streven is daarbij dat iedereen die een uitkering ontvangt maximaal re-integreert. Onze inzet is gericht op re-integratie en sociale activering om de klant zoveel mogelijk te laten groeien en stappen te laten zetten op de participatieladder en de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

#### 2. Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?

De aard van de activiteiten die inwoners uitvoeren voor hun re-integratie is divers en passend bij de mogelijkheden van de persoon. Dat varieert van sociale activering/maatschappelijke participatie, vrijwilligerswerk in een non-profit organisatie tot een werkervaringsplaats of proefplaatsing als voortraject op een betaalde baan. De uur-inzet in de activiteiten loopt uiteen van 2 uur per week tot enkele uren.

#### 3. Hoe vaak (hoeveel%) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen banen verdrongen worden?

Allereerst vinden wij het belangrijk dat bij het inzetten van instrumenten er geen verdringing plaatsvindt. Juist voor kwetsbare groepen is de van werk naar werk aanpak, waarbij iemand tijdelijk met behoud van uitkering ervaring kan opdoen heel belangrijk. We passen de landelijke geformuleerde criteria echter niet toe. Door de extra (formele) bewijslast worden werkgevers ontmoedigd om moeilijk bemiddelbare mensen met ondersteuning toegang tot de arbeidsmarkt te bieden. In plaats daarvan gaan we in gesprek met partners en ondernemers om op lokaal niveau werkbare afspraken te maken over concreet te nemen maatregelen tegen verdringing.

#### 4. Hoe zag de verdringingstoets eruit en welke documentatie is hierover beschikbaar?

Deze vraag is niet van toepassing. Er wordt geen verdringingstoets uitgevoerd. Re-integratie consulenten stellen een overeenkomst op waarin doel, uren, periode en begeleiding worden vastgelegd. Dit noemen we het vraagverhelderingsgesprek.

#### 5. Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats? Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?

Bij werkervaringsplaatsen (of werkstages) worden inwoners geplaatst bij een werkgever. Doel hiervan is het uitbreiden van kennis, vaardigheden en ervaring. Doelgroep zijn klanten die geen werkervaring hebben of een langere periode een bijstandsuitkering hebben gehad. In de regel is er geen sprake van een beloning, maar er is een mogelijkheid tot het verstrekken van een gerichte vergoeding van 200 per 6 maanden. Bij een participatieplaats is er sprake van een soortgelijk instrument: het (opnieuw) wennen aan werken staat centraal. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal 4 jaar.



**6. Hoe vaak is bij de participatieplaats (hoeveel %) een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Zie antwoord op vraag 3.

**7. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Een verdringingstoets is hier niet van toepassing.

**8. Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie)werk verrichten maar geen WML loon ontvangen?**

\*Noot: tegenprestatie is geen re-integratie-instrument.

We bieden ongeveer 200 personen een plek ter activering of re-integratie. Ureninzet loopt uiteen van 1 dagdeel per week tot maximaal 6 dagdelen per week. De activiteiten vinden plaats in projecten als de Leertuin en Fit naar Werk of bij organisaties zoals Rendiz, De Kantfabriek, De Locht, op basisschool en in verzorgingstehuizen. Activiteiten die bij organisaties verricht worden zijn plus-activiteiten aan de werkzaamheden van de reguliere medewerkers of vrijwilligers. Ook Mensen die bij de NLW (red. het werkbedrijf voor sociaal-maatschappelijke werkgelegenheid in de regio Noord-Limburg West) in een diagnosetraject zitten, voorafgaand aan betaald werk, werken maximaal 6 maanden op de talent+ afdeling. Zij verrichten hier (productie)werk met behoud van uitkering. Het diagnosetraject is gericht op het onderzoeken van mogelijkheden/kwaliteiten in relatie tot een dienstverband, met loonkostensubsidie, bij de NLW of bij een reguliere werkgever.

Bij ontwikkeling van projecten wordt goed gekeken naar en ingespeeld op de kansen op de arbeidsmarkt, om zo de kans op duurzame uitstroom te vergroten. En daarbij zijn partners en ondernemers een belangrijke samenwerkingspartner om werkzoekenden uiteindelijk aan een baan te helpen. We zien dat de inzet van re-integratie trajecten een positieve bijdrage heeft geleverd aan het maatschappelijk participeren van inwoners.

**9. Hoe vaak is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Dit is niet van toepassing. Binnen het traject bij de sociale werkvoorziening is er geen sprake van arbeidsverdringing. Dit traject is gericht op het in beeld brengen van de belastbaarheid, opdoen van specifieke werkervaring en werkritme, en het leren werken in een arbeidsrelatie.

**10. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Een verdringingstoets is hier niet aan de orde. Er is geen sprake van verdringing van regulier werk.

**11. Er zijn in het land voorbeelden bekend van draaideur re-integratietrajecten waarbij mensen die na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken, om vervolgens weer in een onbetaald re-integratietraject te komen. Hoe vaak komt dat voor in onze gemeente? Kunt u dit kwantificeren, bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, er al eerder een doorlopen hebben?**

Deze voorbeelden kennen wij hier niet. Bij werkervaringsplaatsen gaat het altijd om additionele werkzaamheden of over tijdelijke werkzaamheden van individuele uitkeringsgerechtigde met de intentie om daarna in loondienst te gaan.

Als een klant uitvalt bij de werkgever en weer een beroep doet op een bijstandsuitkering, wordt gekeken welk traject de klant het beste ondersteunt in terugkeer naar de arbeidsmarkt. Uitval op een werkplek kan diverse redenen hebben; het werk is toch niet passend, werkstructuur combineert niet met de persoon of werkzaamheden stoppen. Dit wordt in de verdere begeleiding meegenomen.

Aantallen worden niet als zodanig geregistreerd. Alle aanvragen worden als nieuw beoordeeld en behandeld.

**12. Wat doet u om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?**

Onze afdeling werkgeversdienstverlening heeft contact met de werkgever. Zij hebben aandacht voor de juiste verwachtingen tussen werkgever en klant. Waar nodig wordt onze jobcoach ingezet om de werkgever of naaste collega's van de klant in de beginfase te begeleiden. Er is altijd sprake van maatwerk waarbij wordt gekeken

wat de klant nodig heeft in terugkeer naar de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan een belastbaarheidsonderzoek, ondersteuning aan de werkgever op de werkplek, ondersteuning aan de klant door onze jobcoach.

#### 13. Hoe lang duurt een dergelijk traject gemiddeld en hoe lang maximaal?

Een werkervaringsplaats bij een reguliere werkgever is maximaal 2 maanden.

#### 14. Kunt u aangeven hoe de verschillende re-integratiebureaus scoren op doorstroom naar duurzame banen?

Wij hebben vooral zelf regie op het plaatsen van mensen in projecten en trajecten. Onze eigen werkgeversdienstverlening en eigen jobcoach hebben contacten met werkgevers en de diverse partners in projecten. Consulanten Werk en Inkomen hebben nauw contact met hun klanten en voortdurende afstemming met jobcoach en werkgeversdienstverlening.

### Amstelveen <sup>7</sup>

27 september 2019 heeft u ons, op grond van artikel 36 van (het nieuwe) Reglement van Orde voor vergaderingen en andere werkzaamheden van de raad gemeente Amstelveen 2019, schriftelijke vragen gesteld inzake verdringing op de arbeidsmarkt, loonkostensubsidie en stages. In deze brief gaan wij in op de door u gestelde vragen (cursief) met daaronder onze beantwoording.

#### Algemene opmerkingen vooraf

Het college houdt zich bij de re-integratie van onze inwoners aan de kaders die de gemeenteraad heeft gesteld. Deze kaders (die zijn neergelegd in de re-integratieverordening) zijn verder uitgewerkt in beleidsregels re-integratie, een Handboek re-integratie en de werkinstructie 'Inzetten van re-integratievoorzieningen'. Al deze documenten zijn eerder door de SP opgevraagd en verstrekt (zie brieven met kenmerk Z18-019065 en Z19-031853).

Bij de re-integratie van onze inwoners wordt gebruik gemaakt van de "Tijdelijke Loon-kostensubsidie" en de "Loonkostensubsidie naar loonwaarde". De vragen van de SP gaan over "Loonkostensubsidie" waarmee niet duidelijk wordt welk instrument van de 2 wordt bedoeld. Gezien de aard van de vragen hanteren we bij de beantwoording de volgende uitgangspunten:

- Vragen 8 t/m 15: gaan over de Tijdelijke loonkostensubsidie.
- Vragen 16 t/m 23: gaan over de Loonkostensubsidie naar loonwaarde.

#### Verdringing op de arbeidsmarkt

*In de re-integratieverordening van de gemeente Amstelveen staat dat het college personen uitsluitend plaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.*

#### 1. Heeft de gemeente in 2016, 2017, 2018 tot heden 2019 getoetst of de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en of er verdringing plaatsvindt?

Ja.

#### 2. Hoe is er getoetst?

Zoals in de hierboven genoemde 'algemene opmerkingen vooraf' houdt het college zich aan de door de gemeenteraad vastgestelde kaders. Deze kaders en de wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven treft u aan in de reeds beschikbaar gestelde documenten.

Met name in de werkinstructie treft u een praktische uitwerking aan van de inzet van re-integratiemiddelen en de toets en maatregelen die genomen worden om verdringing en oneerlijke concurrentie te voorkomen. Daarnaast toetsen onze werkmakelaars in regionaal verband of bedrijven zich aan de regels houden.

#### Uit werkinstructie 'Inzetten van re-integratievoorzieningen':

Stappenplan inzetten re-integratievoorzieningen

Voordat een re-integratievoorziening als onderdeel van een re-integratietraject wordt ingezet, dient door de klantmanager in samenwerking met de werkbemiddelaar en de klant te worden beoordeeld of en waarom

<sup>7</sup> SP Amstelveen heeft een aangepaste vragenlijst opgesteld.



de voorziening nodig is om in te zetten. Daarnaast dienen er afspraken te worden gemaakt wanneer een bepaalde voorziening wordt ingezet. Hieronder zijn de stappen uitgelegd:

- Klantmanager geeft in samenwerking met de werkbemiddelaar een duidelijke argumentatie waarom de gekozen re-integratievoorziening voor de betreffende klant noodzakelijk is en rapporteert dit.  
*Hierin dient te worden opgenomen waarom betaald werk op dat moment nog niet haalbaar is, aan welke vaardigheden en/of ervaringen klant (nog) niet voldoet om het werk betaald en zelfstandig te kunnen uitvoeren.*
- Klantmanager stelt in samenwerking met de werkbemiddelaar leerdoelen op die bij de gekozen re-integratievoorziening dienen te worden opgedaan en te worden behaald en hoe dit wordt bewerkstelligd.  
*Deze leerdoelen dienen te worden opgenomen in een schriftelijke overeenkomst.*
- Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever en de klant over het doel, de duur, het aantal uren, de werkzaamheden en indien van toepassing het gevolg na goed functioneren en het behalen van de leerdoelen van klant.
- Werkgever dient een verklaring te tekenen dat er geen sprake is van verdringing bij de aangeboden plaatsing of dit wordt opgenomen in de overeenkomst.
- Een verzoek tot verlenging dient door de werkgever te worden beargumenteerd en de verlenging dient te worden goedgekeurd door de klantmanager.
- Klantmanagers en werkbemiddelaars van interne en externe re-integratiebedrijven zijn te allen tijde alert op (mogelijke) verdringing en op stapeling werken zonder loon voor de klant.
- Er wordt niet samengewerkt met werkgevers waarvan bekend is dat er bij het aannemen van personeel sprake is geweest van verdringing.
- Wanneer er bij een werkgever verdringing op de arbeidsmarkt wordt waargenomen wordt er een melding gedaan bij de Inspectie SZW.

### 3. En hoe is daarbij onverantwoorde concurrentieverhouding gedefinieerd?

Zie beantwoording vraag 2.

### 4. Hoe vaak is er geconstateerd dat concurrentieverhouding onverantwoord wordt beïnvloed?

Het college houdt dit niet bij, het komt ook zelden voor.

Onze klantmanagers en werkmakelaars zijn alert op het voorkomen van onverantwoorde concurrentieverhoudingen of verdringing. De werkinstructie 'Inzetten van re-integratievoorzieningen' is mede met dat doel opgesteld en helpt daarbij. We maken duidelijke afspraken met bedrijven en werken alleen samen met bedrijven die de juiste intentie hebben voor onze inwoners. Mocht toch geconstateerd worden dat een bedrijf zich niet aan de regels houdt dan wordt de samenwerking met dat bedrijf direct gestopt.

### 5. Hoe vaak is verdringing geconstateerd?

Zie antwoord vraag 4.

### 6. Welke maatregelen heeft de gemeente Amstelveen voor sluitende beleids- en uitvoeringsregels en sluitende contractvoorwaarden waarmee het misbruik van voorzieningen wordt voorkomen?

Zie beantwoording vraag 2.

### 7. Welke maatregelen heeft de gemeente Amstelveen voor sluitende beleids- en uitvoeringsregels en sluitende contractvoorwaarden waarmee het misbruik van voorzieningen en het verdringen van reguliere arbeidsplaatsen door stageplaatsen en werkervaringsplaatsen wordt voorkomen?

Zie beantwoording vraag 2.

## Loonkostensubsidies

### 8. Heeft Amstelveen eigen subsidieregelingen?

Ja, deze treft u aan in het handboek re-integratie.

### 9. Heeft Amstelveen eigen subsidieregelingen naast die van de loonkostenregelingen van het werkgeversservicepunt Groot Amsterdam?

Zie beantwoording vraag 8.

**10. Vanaf hoeveel uur werken verstrekt de gemeente Amstelveen loonkostensubsidie?**

Het antwoord treft u aan in het handboek re-integratie, bijlage 10 Tijdelijke Loonkostensubsidie, lid 5 sub 2: "De arbeidsovereenkomst wordt gesloten met een arbeidstijd van minimaal 16 uur per week, wel zal er altijd worden gestreefd naar een hoger aantal uren, en tegen betaling van het rechtens geldende loon".

**11. Aan hoeveel bedrijven heeft de gemeente Amstelveen een (tijdelijke) loonkostensubsidie verstrekt in 2016, 2017, 2018 en tot heden in 2019?**

Vanaf 2017 kunnen we de volgende aantallen presenteren:

	2017	2018	2019 (t/m sept)
Tijdelijke loonkostensubsidie	5	11	12
Loonkostensubsidie naar loonwaarde	14	52	61

**12. Aan welke bedrijven heeft de gemeente Amstelveen in 2016, 2017, 2018 en tot heden in 2019 deze subsidies verstrekt?**

Het college verstrekt vanwege bedrijfseconomische belangen geen gegevens of informatie van bedrijven.

**13. Hoe vaak kan een bedrijf gebruik maken van loonkostensubsidie ten behoeve van dezelfde werknemer?**

1 keer.

**14. Wat is de maximale periode dat een bedrijf gebruik kan maken van loonkostensubsidie?**

Het antwoord treft u aan in het handboek re-integratie, bijlage 10 Tijdelijke Loonkostensubsidie, lid 2: "... Een tijdelijke loonkostensubsidie wordt gedurende een periode van maximaal 12 maanden verstrekt".

**15. Voor hoeveel werknemers kan een bedrijf maximaal loonkostensubsidie krijgen?**

Dit is niet gemaximeerd. Uitgangspunt is wat de inwoner nodig heeft, niet het re-integratie-instrument.

**VOOR INWONERS MET EEN RELATIEF HOGE LOONWAARDE (80% TOT 100%)**

**16. Wat is de duur zijn deze aanstellingen geweest?**

Deze vraag is voor het college niet duidelijk en kan dan ook niet beantwoord worden.

**17. Zijn er bedrijven die meerdere keren loonkostensubsidie hebben ontvangen?**

Ja.

**18. Zo ja, welke bedrijven zijn dit en hoeveel personen betreft dit?**

Zie beantwoording vragen 11 en 12.

**19. Hoeveel personen zijn in vaste dienst genomen na een subsidie te hebben ontvangen?**

Zoals ook in de brief over re-integratie van 26-02-2019 is aangegeven (met kenmerk Z19-007723) valt deze vraag buiten ons gezichtsveld. Tussen het omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband kan soms enkele jaren zitten.

**20. En welke bedrijven zijn dit.**

- Met een loonwaarde 80% tot 100%.
- Met een loonwaarde 60% tot 80%
- Met een loonwaarde 30% tot 60%

Zie beantwoording vraag 19.

**21. Zijn er bedrijven die gebruik hebben gemaakt van loonkostensubsidie van de gemeente Amstelveen en waarbij de werknemer geen verlenging van het contract hebben gekregen?**

Zie beantwoording vraag 19.

**22. Zo ja, welke bedrijven zijn dit en hoeveel bedrijven zijn dit geweest?**

Zie beantwoording vraag 19.

**23. Hoeveel werkgever(s) (hebben loonkostensubsidie ontvangen zonder dat er daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst is afgesloten?)**

Voorwaarde voor het toekennen van een “Loonkostensubsidie naar loonwaarde” is dat er een arbeidsovereenkomst is.

**Stages**

**24. Hoeveel personen met een PW-uitkering hebben na bemiddeling van de gemeente Amstelveen een taalstage gedaan?**

Een taalstage is geen apart re-integratieproduct en wordt dan ook niet bijgehouden.

**25. Bij welke bedrijven is dit geweest?**

Zie beantwoording vraag 12 en 24.

**26. Hoe lang duurden deze stages?**

Zie beantwoording vraag 24.

**27. Hoeveel personen hebben nadien een contract aangeboden gekregen?**

Zie beantwoording vraag 19 en 24.

**28. Hoeveel personen hebben nadien een vast dienstverband gekregen?**

Zie beantwoording vraag 19 en 24.

**Overige**

**29. In hoeverre vindt stapeling plaats ten aanzien van loonkostensubsidie, participatie-plaats, werkervaringsplaats, leerstage(s) et cetera in re-integratietrajecten?**

Bij de re-integratie en arbeidsbemiddeling staat onze inwoner centraal, niet het re-integratie-instrument. Uitgangspunt is wat de inwoner nodig heeft om aan het werk te gaan, die instrumenten worden ingezet. Dit verschilt dus per inwoner. De re-integratiemiddelen die worden ingezet zijn door de gemeenteraad vastgesteld. Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van de gemeente Amstelveen

## Heerenveen

### Verdringingstoets 2020

**1. Hoeveel mensen nemen in onze gemeente deel aan de verplichte tegenprestatie?**

Antwoord:

In onze Verordening Tegenprestatie is vastgelegd hoe wij omgaan met de invulling hiervan. De tegenprestatie naar vermogen bestaat uit onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden met een additioneel karakter, die:

- niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
- niet zijn bedoeld als re-integratie instrument;
- worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid;
- niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Er worden dus activiteiten ontwikkeld waar klanten behoefte aan hebben en die kunnen bijdragen aan het “meer meedoen” in onze Heerenveense samenleving.

Concreet zetten we deze vorm van maatschappelijke participatie in bij inwoners die niet meteen aan het werk kunnen (zo’n 65% van ons bestand):

104 personen zijn naast hun uitkering in 2020 maatschappelijk actief (geweest)

- 70 personen hiervan verrichten (of hebben) een vorm (verricht) van vrijwilligerswerk of mantelzorg in 2020;
- 34 personen nemen of namen in 2020 deel aan georganiseerde activiteiten op het gebied van maatschappelijke participatie vanuit het Project Ontwikkeling Maatschappelijke Participatie (POMP)

**2. Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?**

Antwoord:

Vrijwilligerswerk wordt o.a. uitgeoefend bij verzorgingscentra, bibliotheek, sportverenigingen, basisschool, voedselbank en wereldwinkel. Dit varieert van 2 tot 20 uur per week.

**3. Hoe vaak (hoeveel %) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord:

Gezien de aard van de werkzaamheden en organisaties vindt geen verdringingstoets plaats. Het gaat om vrijwilligersorganisaties; non-profit, waar geen sprake kan zijn van verdringing.

**4. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord:

Er vindt geen verdringingstoets plaats.

**5. Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats? Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?**

Antwoord:

Geen. Hierbij geldt hetzelfde antwoord als bij antwoord vraag 1

**6. Hoe vaak is bij de participatieplaats (hoeveel %) een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord:

Er vindt geen verdringingstoets plaats.

**7. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord:

Er vindt geen verdringingstoets plaats.

**8. Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject (zie bij voetnoot 1 een opsomming van de bedoelde re-integratietrajecten) dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie)werk verrichten maar geen WML-loon ontvangen?**

Antwoord:

Mensen die in team Werk zitten (ongeveer 35% van het bestand), worden zo snel mogelijk richting werk en/of opleiding bemiddeld. Soms wordt in de weg hier naar toe gebruik gemaakt van leerwerkplekken (gericht op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden) en proefplaatsingen (gericht op het ontwikkelen van specifieke functievaardigheden met als doel het regulier plaatsen van de persoon op de werkplek).

**9. Hoe vaak is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?**

Antwoord:

Bij iedere Leerwerkplek of Proefplaatsing wordt met de werkgever een schriftelijke overeenkomst afgesloten.

**10. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?**

Antwoord:

In een schriftelijke overeenkomst verklaart de organisatie dat er geen sprake is van verdringing van reguliere aanbod. Meestal gaat het om een periode van twee of drie maanden

**11. Er zijn in het land voorbeelden bekend van draaideur re-integratietrajecten waarbij mensen die na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken, om vervolgens weer in een onbetaald re-integratietraject te komen; hoe vaak komt dat voor in onze gemeente? Kunt u dit kwantificeren, bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, er al eerder 1 doorlopen hebben?**

Antwoord:

Deze cijfers hebben wij niet paraat. Een re-integratie traject kan verschillend van inhoud zijn: van sollicitatie-training, scholing tot jobhunting en jobcoaching (bemiddeling naar werk). Als iemand betaald werk heeft verricht en weer terug in de uitkering komt zal de klantmanager/jobhunter proberen deze z.s.m. weer te bemiddelen naar betaald werk. Hierbij wordt niet ingezet op onbetaalde werkzaamheden als betrokkene weer regulier aan de slag kan.

**12. Wat doet u om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?**

Antwoord:

De klantmanager blijft nog betrokken bij de werkzoekende als deze aan het werk is. In deze nazorgperioden van twee tot drie maanden wordt voorkomen dat betrokkene weer terugvalt. Als iemand met een BAB-indicatie uitvalt zal de jobcoach samen met de betrokkene op zoek gaan naar een andere geschikte werkplek.

**13. Hoe lang duurt een dergelijk traject gemiddeld en hoe lang maximaal?**

Antwoord:

Duur is heel verschillend, afhankelijk van behoefte en mogelijkheden van werkzoekende. Meestal is een traject van 20 weken voldoende om werkzoekende te bemiddelen naar werk. Maar als bijvoorbeeld scholing en/of praktijkervaring nodig is, kan dat langer zijn. Maximale duur is een jaar.

**14. Kunt u aangeven hoe de verschillende re-integratiebureaus scoren op doorstroom naar duurzame banen?**

Antwoord:

Ook dat verschilt. Doel van een re-integratie traject is niet altijd bemiddeling naar werk. Zoals de diagnosetrajecten bij Caparis die zijn bedoeld om de kansen op de arbeidsmarkt van de werkzoekenden in beeld te krijgen. Hierna kan de klantmanager verder met bemiddeling naar werk en/of scholing in een vervolgetraject. Bij het project bij SC Heerenveen is ongeveer 40% doorgestroomd naar betaald werk.

# BIJLAGE 1

## DE VRAGENLIJST

### Raadsvragen

1. Hoeveel mensen nemen in onze gemeente deel aan de verplichte tegenprestatie?
2. Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?
3. Hoe vaak (hoeveel %) is bij de tegenprestatie een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?
4. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?
5. Hoeveel mensen nemen deel aan een participatieplaats? Hoeveel uur werken zij gemiddeld en wat voor soort werkzaamheden betreft het?
6. Hoe vaak is bij de participatieplaats (hoeveel %) een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?
7. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?
8. Hoeveel mensen zitten binnen de Participatiewet in een ander re-integratietraject (zie bij voetnoot 1 een opsomming van de bedoelde re-integratietrajecten) dan de hierboven genoemde tegenprestatie of participatieplaats waarbij zij (productie)werk verrichten maar geen WML loon ontvangen?
9. Hoe vaak is bij dergelijke trajecten een verdringingstoets uitgevoerd om te checken of er geen reguliere banen verdrongen worden?
10. Hoe zag deze verdringingstoets eruit en welke documentatie is erover beschikbaar?
11. Er zijn in het land voorbeelden bekend van draaideur re-integratietrajecten waarbij mensen die na een re-integratietraject slechts voor korte tijd ergens betaald mogen werken, om vervolgens weer in een onbetaald re-integratietraject te komen; hoe vaak komt dat voor in onze gemeente? Kunt u dit kwantificeren, bijvoorbeeld door na te gaan hoeveel van de mensen die nu een re-integratietraject volgen, er al eerder 1 doorlopen hebben?
12. Wat doet u om draaideur re-integratietrajecten te voorkomen en doorstroom naar duurzame banen te bevorderen?
13. Hoe lang duurt een dergelijk traject gemiddeld en hoe lang maximaal?
14. Kunt u aangeven hoe de verschillende re-integratiebureaus scoren op doorstroom naar duurzame banen?

### Voetnoot 1:

Aan-de-slag traject	(MNA)	Werk met behoud van uitkering
Arbeidsactivering	Onbeloofde werkzaamheden	Werk voorop
Arbeidsgewinning	Opstapbaan	Werkactiveringstraject
Arbeidsoriëntatie	Oriëntatieplaats	Werken met beperkte loonwaarde
Direct werk	Praktijkdiagnose	Werkervaringsplaats (Wep)
Gewinningstraject	Proefplaatsing	Werkfitstage
Gunbaan	Schakelkans	Werkkwalificerende activiteiten
Kanscafé	Seniorenstage	WerkLoont-traject
Leerervaringsplek	Snuffelstage	Werkoriëntatie
Leerwerkplek	Sociale activering	Werkstage
Leerwerkstage	Traineeplaats jongere	Werktraject
Maatschappelijk nuttige activiteiten	Wederkerigheid	Work first

