

Beantwoording technische vragen

Vergadering	Commissievergadering	Datum 12 mei 2025
Vragenstellers	Dhr. Kleine Koerkamp (Gemeentebelangen)	
Agendapunt/onderwerp	Kadernota Op weg naar werk (Oordeelsvormend)	
Portefeuillehouder	A.J. Ramerman (wethouder)	
Domein	Samenleving	
Contactpersoon	Joost Roorda	
Contactgegevens	j.roorda@dalfsen.nl	

Vraag	<i>Vraag 1. Bldz. 2, RVS. Versterkte scenario; Bullet 1. Zijn er lokaal en regionaal voldoende werkgevers, die hier aan mee willen werken?</i>
Antwoord	De gemeente Dalfsen slaagt er goed in inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen bij lokale en regionale werkgevers. We geven daarvoor voortdurende aandacht aan de contacten met werkgevers. Dit gebeurt door onze accountmanager, banenmarkten vanuit het Werkcafé en sinds dit jaar via deelname in het vacatureplatform BIND (Jouw Baan In Dalfsen). Op 22 mei a.s. organiseren we een event om de werkgevers te bedanken voor hun inzet voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Vraag	<i>Vraag 2, RVS Versterkte scenario. Bij meer kandidaten Beschut Werk, worden zij geplaatst. Is daar ruimte en capaciteit voor?</i>
Antwoord	Medewerkers Beschut Werk zijn meestal aangewezen op een Beschutte Werkplek bij Larcom en Tiem. Met hen hebben we contractafspraken voor de plaatsing van kandidaten. Zij hebben geen wachtlijst en kunnen hen onmiddellijk in dienst nemen.

Vraag	<i>Vraag 3. RVS. Bldz. 3, 2.1 De inwoner krijgt meer recht om zijn eigen koers naar werk te bepalen. Is dit niet een valkuil en te vrijblijvend?</i>
Antwoord	Dit recht is geformuleerd in de Participatiewet in Balans, een aanpassing op de Participatiewet die medio 2026 in werking treedt. Dit recht is nog steeds ingekaderd door de verplichting vanuit de Participatiewet om mee te werken aan inspanningen voor re-integratie. Binnen dit kader wordt dit recht eerder een stimulans voor de betrokkenheid en inzet van de inwoner dan een vrijblijvende valkuil.

Vraag	<i>Vraag 4. Bldz. 3, 2.1 van kadernota Arbeidscontract van minimaal 6 maanden. Is hier niet overwogen er minimaal 1 jaar van te maken?</i>
-------	--

Antwoord	Met deze formulering sluiten we aan bij wat breed in Nederland gebruikelijk is als het over duurzame bemiddeling naar werk gaat. Een arbeidscontract van minimaal 6 maanden geldt o.a. ook bij UWV als een duurzame plaatsing. Het staat voorop dat 6 maanden daarbij het minimum is en dat een langere contractduur wenselijk is.
----------	--

Vraag	<i>Vraag 5. Bldz.4 Werk moet lonen. Inkomensvrijlating, wat is dat?</i>
Antwoord	Inkomensvrijlating is een instrument uit de Participatiewet voor wie gedeeltelijk werk heeft en nog gedeeltelijk gebruik maakt van een uitkering. De inkomensvrijlating bepaalt welk deel van het inkomen niet in mindering wordt gebracht op de uitkering. Op deze manier maakt ook wie gedeeltelijk werkt, wel een stap vooruit in inkomen. Deze maatregel stimuleert om (als volledige uitstroom nog niet mogelijk is) wel een parttime baan te aanvaarden.

Vraag	<i>Vraag 6. Bldz. 4 Werkgevers zijn een belangrijke doelgroep. Hoeveel mensen uit de doelgroep buiten SDW, werken er nu bij de Gemeente?</i>
Antwoord	Naast de doelgroep van SDW werkt één persoon met de indicatie Beschut Werk bij de afdeling Groen. Ter informatie: De groep beschut Werk wordt niet verloond via SDW, maar via Larcom, Tiem en incidenteel reguliere werkgevers.

Vraag	<i>Vraag 7. Bldz. 8 Begrip bij werkgever ontwikkelen voor deze doelgroep. Prima, maar doen we ook wat of hebben we een instrument om ook begrip bij personeel te kweken?</i>
Antwoord	Wanneer werkgevers medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen, betekent dit natuurlijk ook wat voor het personeel. Personeel dat betrokken is bij de aansturing van deze medewerkers kan via de regio een training volgen om toegerust te worden voor deze aansturing. Voor het bredere personeel houdt de jobcoach van de medewerker in de gaten hoe deze wordt opgenomen binnen het personeel. De jobcoach biedt het personeel zo nodig handvaten om met de medewerker om te gaan.