

## Gemeenteraad Gooise Meren

### Informatieve vragen van feitelijke/technische aard

---

Van	:	F. Winnubst / PvdA
Datum indiening	:	25 april 2017
Betreft	:	Bezetting vacatures Tomingroep
Vraag en beantwoording is openbaar	:	
Datum toezending antwoord	:	10 mei 2017

---

#### Vragen

Geacht college,

In de uitzending van Nieuwsuur op vrijdagavond 21 april werd getoond dat vacatures bij de Sociale Werkvoorziening van de Tomingroep regelmatig ingevuld worden door uitzendkrachten van gewone uitzendbureaus in te huren.

De directeur van de Tomingroep, Frank Oskamp, vertelde dat het bekendmaken van deze vacatures bij de gemeentelijke sociale diensten in onze regio, dus ook bij onze gemeente, niet had geleid tot een aanbod van werkzoekenden vanuit de gemeentelijke bestanden.

Dit brengt ons tot de volgende vragen:

#### Antwoorden

##### ALGEMEEN

In het Nieuwsuur-item is ingegaan op de aanname dat 'veel vacatures' niet kunnen worden ingevuld door kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij hebben kandidaten met een loonwaarde tussen de 40-80% bij de Tomingroep een arbeidsontwikkeltraject laten volgen met de verwachting (een aantal van) deze personen te laten in stromen in een dienstverband bij de Tomin. Er zijn daadwerkelijk een aantal kandidaten ingestroomd maar helaas hebben wij veel kandidaten zonder werkaanbod retour ontvangen. Hierover bent u reeds geïnformeerd in maart 2016 door middel van een raadsmededeling (RM 13599). Overigens zijn de buitenlandse uitzendkrachten slechts 0,2% (personen) van het totale personeelsbestand van de Tomingroep en worden zij ingezet voor piekmomenten en seizoensarbeid, dus kortdurend. Er is geen sprake van een structureel tekort aan personeel bij de Tomin.

1. Kunt u verklaren hoe de bovengeschetste gang van zaken mogelijk is gezien het grote aantal werkzoekenden van welke aard en bekwaamheid ook, in het bestand van de sociale dienst in onze gemeente?  
De Tomingroep neemt externe opdrachten aan waaronder bijvoorbeeld seizoensarbeid en projecten waarbij op korte termijn extra medewerkers op ingezet moeten worden. In die gevallen kan er sprake zijn van piekbelasting waar direct actie op moet worden ondernomen. De mensen uit het uitkeringsbestand zijn meestal niet direct beschikbaar.

Het kan zijn dat onze kandidaten anders voorbereid moeten worden, ondersteuning op de werkplek nodig hebben en/of ondanks volledige beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt nog niet arbeidsfit zijn. Bovendien streven wij er naar kandidaten duurzaam te laten uitstromen. Voor sommige kandidaten kan tijdelijk werk als arbeidservaring een goede tussenstap zijn in de re-integratie maar dit geldt niet voor iedereen. De inzet van onze klanten vraagt maatwerk. De gemeente kan dus niet zoals een uitzendbureau met een druk op de knop mensen leveren.

Er zijn in de afgelopen periode een aantal personen uit onze gemeente bij de Tomin geplaatst. Dit aantal is minder dan in de omliggende gemeenten. Er zal aandacht aan worden besteed om dit te verbeteren en meer personen richting Tomin te geleiden.

2. Kunt u aangeven hoeveel mensen, al dan niet met een arbeidsbeperking, nu in de bestanden van onze gemeente voorkomen die deze vacatures zouden kunnen vervullen?  
Ons bestand is dynamisch dus de samenstelling wisselt. Op dit moment zijn we ongeveer 200 klanten in de categorie loonwaarde 80-100%. Een deel van deze groep is niet meteen arbeidsfit en voor een deel is seizoensarbeid niet de beste en snelste manier om duurzaam uit te stromen. Voor de gemeente prevaleert het belang van maatwerk voor onze klanten boven het productiebelang van Tomin. Met maatwerk bedoelen we het bieden van een functie die bij hen (en hun eventuele beperkingen) past en die het snelst leidt tot duurzame uitstroom.
3. Kunt u aangeven hoe groot nu het bestand binnen onze gemeente is van moeilijk en/of onbemiddelbare mensen?  
Er zijn ongeveer 400 cliënten die moeilijk of onbemiddelbaar zijn en 330 cliënten die met ondersteuning beperkt bemiddelbaar zijn op een totaal van ongeveer 930 cliënten .
4. Bent u van mening dat de Tomingroep een belangrijke bijdrage kan en moet leveren in het proces mensen weer in het arbeidsproces in te passen?  
Het college geeft invulling aan het re-integratiebeleid conform de door de raad vastgestelde kaders. Ook de ontwikkelingen bij de Tomin worden regelmatig gedeeld met de gemeenteraad.  
Bij de Tomingroep zijn taken belegd door de gemeenten van de regio Gooi en Vechtstreek met betrekking tot de sociale werkvoorziening, beschut werk en re-integratie. De mate waarin Tomin een bijdrage levert aan het proces van inpassing van mensen in het arbeidsproces komt voort uit de afspraken die door de gemeenten met de Tomingroep zijn gemaakt. Daarnaast hecht de gemeente veel belang aan inclusiviteit, en streeft dus naar zoveel mogelijk inpassing van kandidaten bij reguliere werkgevers. Via MVO wordt hier samen met lokale ondernemers invulling aan gegeven.
5. Hoe is de communicatie georganiseerd tussen onze sociale dienst en de Tomingroep in dit proces?  
Er is geregeld bestuurlijk overleg binnen het schap en er is een ambtelijk opdrachtgeversoverleg tussen de gemeente en de Tomingroep. Daarnaast vindt er afstemming plaats op operationeel niveau wanneer dat noodzakelijk is.
6. Hoe wordt afgewogen door welke organisatie of bedrijf mensen het meest effectief weer in het arbeidsproces kunnen worden ingepast?  
MVO Gooise Meren streeft een inclusieve arbeidsmarkt na. De doelstellingen van MVO Gooise Meren zijn 300 mensen aan betaald werk te helpen, te investeren in 100 leer/werktrajecten en het aanbieden van eigen kracht arrangementen. Dat betekent dat afhankelijk van de kandidaat wordt beoordeeld op welke wijze deze het best geholpen is en bij welke werkgever. Dat kan ook bij de Tomingroep zijn.
7. Wordt met de Tomingroep het gemeentelijk bestand van werkzoekenden al dan niet vertrouwelijk gedeeld?  
Nee, het gemeentelijk bestand wordt niet gedeeld op grond van de privacyregels. Als kandidaten geschikt zijn voor vacatures bij de Tomingroep worden zij voorgesteld, net als bij andere werkgevers.
8. Waarom kunnen de vacatures op de website van de Tomingroep die over het algemeen weinig specifieke kennis vereisen niet vanuit onze sociale dienst worden in gevuld?  
Zie antwoord vraag 1

9. Wordt gezamenlijk met de Tomingroep gezien wat de beste strategie is om mensen weer aan het werk te krijgen en wie dat proces het beste kan begeleiden en uitvoeren?  
In het verleden zijn er tegenvallende resultaten behaald met de Tomingroep (zie RM 13599). Dat heeft ertoe geleid dat het Intensiveringsprogramma MVO Gooise Meren door de raad is vastgesteld (zie RV 120535). Als de Tomingroep voor een bepaalde kandidaat geschikt is, wordt deze kandidaat doorgeleid naar de Tomingroep.
10. Wordt de kennis en kunde die bij de Tomingroep aanwezig is op het gebied van werving, selectie en begeleiding wel voldoende benut door onze sociale dienst?  
Zie antwoord vraag 9.
11. Zijn er geschikte kandidaten die door trage en bureaucratische procedures niet tijdig bij de Tomingroep aangemeld?  
Zie vraag 1
12. Is er sprake van rivaliteit tussen onze uitvoeringsinstanties en de Tomingroep waar het gaat om het produceren van meetbare werkresultaten?  
MVO Gooise Meren gaat uit van een publiek-private samenwerking met ondernemers. De Tomingroep is een werkgever zoals alle andere werkgevers en wordt op dezelfde wijze tegemoet getreden.
13. Welke concreet plan bestaat er om situaties zoals getoond in de bovengenoemde uitzending te voorkomen?  
Zie vraag 1
14. Maakt dit plan deel uit van nieuwe werkafspraken met de Tomingroep?  
N.v.t.
15. Op welke termijn kan de raad de halfjaarlijkse voortgangsrapportage verwachten van onze Regio betreffende van de Werkkamer met concrete cijfers en meetbare resultaten, zoals op 6 maart 2015 is afgesproken bij het tekenen van het convenant Inclusieve arbeidsmarkt?  
Op de website van de Regio worden tweemaandelijks/kwartaalrapportages gepubliceerd op de pagina van de Werkkamer. Vanaf volgende week zullen de resumés van de Werkkamer actief (met de andere resumés) naar de raden worden gestuurd.

