



Collegevoorstel

Onderwerp:

Stand van zaken Banenafpraak.

Gevraagde beslissing:

1. Kennisnemen van het memo stand van zaken Banenafpraak, waaruit blijkt dat de doelstelling van 2018 is gerealiseerd.
2. Memo ter kennisneming naar de raad, via de lijst van ingekomen stukken, rubriek B.

Raad

- ☒ Ter kennisname naar de raad
Nummer beleidsproduct:
☐ Op overzicht Bestaand beleid (website)

Datum: 6 februari 2019 Steller: N. Khabbabi

Afd: Team Personeel en Organisatie

Aantal bijlagen 1

Afd.hoofd:

Portefeuillehouder

Vid Burgwal

Openbaarheid

Besluit (voorblad) openbaar: ☒ Ja ☐ Nee, zie beslispunt :
Groentje openbaar: ☒ Ja ☐ Nee, zie beslispunt :
Bijlagen openbaar: ☒ Ja ☐ Nee, vermelden op bijlage

	Akkoord	Bespreken	Aantekeningen
Secretaris	<i>[Signature]</i>		
Burgemeester	<i>[Signature]</i>		
Wethouder A. de Kruijf	<i>[Signature]</i>		
Wethouder P.J.T. van Daalen	<i>[Signature]</i>		
Wethouder A.H. van de Burgwal	<i>[Signature]</i>		
Wethouder D. J. Dorrestijn-Taal			

Beslissing burgemeester en wethouders :

27 FEB. 2019

Nummer op besluitenlijst:

9107

Conform advies.

CF

Stand van zaken Banenafspraken

Datum:
06-02-2019

Onderwerp: Stand van zaken banenafspraken

Ter attentie van: De gemeenteraad

Afzender: Het college van burgemeester en wethouders

Aanleiding

Gemeente Barneveld heeft in haar rol als werkgever de ambitie uitgesproken om te voldoen aan de verplichtingen van de banenafspraken en mensen uit de doelgroep (uiteindelijk) op een vaste functie te plaatsen.

Het kabinet heeft besloten per 1 januari 2018 de quotumregeling voor de sector overheid te activeren. Per niet gehaalde arbeidsplaats kan een boete opgelegd worden van € 5.000 euro. Effectuering van de boete volgt pas op basis van het resultaat over het jaar 2019.

Afgesproken is om in 2018 6 banen (van 25,5 uur) te bekostigen met de inspanningsverplichting dat deze mensen (gedeeltelijk) doorstromen naar reguliere functies. Op het moment dat doorstroom plaatsvindt, kan het geld ingezet worden voor de plaatsing van een nieuwe medewerker uit de doelgroep. Op deze manier hebben we een vaste bezetting van 5 bekostigde mensen en de mogelijkheid te komen tot inzet van meer mensen die uit de vaste 'pool' op een reguliere functie instromen. De ambitie is om op de lange termijn het realiseren van de extra banen binnen de formatie op te lossen.

Afgesproken is te evalueren hoe de gemeente in 2018 invulling heeft gegeven aan de banenafspraken.

Wat is onze ambitie?

Om te voldoen aan de richtlijn van de VNG hebben we in 2023 binnen de gemeentelijke organisatie *16 extra arbeidsplaatsen* gerealiseerd voor mensen uit de doelgroep. Hiermee voldoen we aan de richtlijn van de VNG.

De ambitie is 1 extra baan per afdeling en totaal 6 mensen uit de doelgroep werkzaam te hebben in 2018.

Jaar	Eindsituatie (ca. 2024)			
	2015/16	2017	2018	
Gemeenten	532	1.152	1.772	4.430
Gemeenschappelijke regelingen	98	213	328	820
Totaal gemeentelijke sector	630	1.365	2.100	5.250

Wat is er gerealiseerd?*Budget*

Voor de garantiebanen is structureel € 125.000 opgenomen. (In de programmabegroting 2017 is dit voor het eerst opgenomen: in 2017 was dit € 50.000; vanaf 2018: € 125.000 structureel).

Dit budget is beschikbaar gesteld om de plaatsing van 5 extra mensen mogelijk te maken. Het normbedrag van € 25.000 is een benadering van de kosten gebaseerd op het wettelijk minimumloon rekening houdend met een gemiddelde loonkostensubsidie van 35% (BUIG-budget) en een opslag voor overheadkosten.

Plaatsing vanuit doelgroep

In 2018 (tot heden) zijn er 6 mensen werkzaam vanuit de banenafpraak: 1 persoon in vaste dienst en 5 personen zijn werkzaam vanuit een payrollconstructie. Van deze 5 personen is er bij 1 persoon uitzicht op een vaste formatieplaats.

We hebben in 2018 voldaan aan de doelstelling om 6 mensen uit de doelgroep werkzaam te hebben.

Naast de voorgedragen kandidaten vanuit het Werkgeversservicepunt zijn met de transitie Permar) ook mensen met een WSW indicatie bij ons werkzaam die meetellen voor het aantal te realiseren banen. Op dit moment zijn er 108 mensen werkzaam met een WSW dienstverband.

Doorstroom naar formatieplaats

Pas op het moment dat er structureel formatie beschikbaar is en de wens bestaat de medewerker daarop te plaatsen, volgt een vaste aanstelling in dienst bij de gemeente Barneveld. In 2018 hebben we de eerste medewerker vanuit de doelgroep in vaste dienst genomen.

Conclusie

De inspanningen en het beschikbare budget hebben ervoor gezorgd dat de ambitie van Gemeente Barneveld om 6 mensen uit de doelgroep werkzaam te hebben in 2018 is gerealiseerd. Dit is een verdubbeling ten opzichte van het aantal in 2017 (3).

Er is op dit moment 1 medewerker uit de doelgroep in vaste dienst, de ambitie is om meer mensen in dienst te nemen (na een succesvolle payroll periode). Het creëren van nieuwe werkplekken vraagt naast commitment en betrokkenheid om een wezenlijk andere manier van kijken naar functies en arbeidspatronen. Hier kan het MT in gefaciliteerd worden door P&O en het Werkgeversservicepunt (WSP).

In 2019 zal (nog meer) ingezet worden om het aanbod van kandidaten uit de doelgroep vanuit het Werkgeversservicepunt actief aan te bieden het MT.