



WERKORGANISATIE DUIVENVOORDE

www.werkorganisatieduivenvoorde.nl

Aan de Raad van de gemeente Voorschoten

Datum: 3 november 2016

Uw brief van:

Uw kenmerk:

Bijlage(n): Toelichting Wet banenafpraak en
quotum arbeidsbeperkten

Ons kenmerk: Z-4064-WO/uit-3639WO

Behandeld door: Michelle Bolderman &
Renée Voorzaat

Telefoonnummer: 088 – 6549746/-394

Afdeling: PO&I

Onderwerp: Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Geachte leden van de Raad,

In het coalitieakkoord 2014-2018 van het college van de gemeente Voorschoten is opgenomen dat zij wil blijven werken aan een goede doorstroming van mensen uit een uitkering naar een baan. Het opdoen van werkervaring kan helpen deze stap te verkleinen. Daarnaast wil de coalitie de bestaande constructieve overleggen die zij voert met ondernemers behouden en uitbreiden.

Recent hebben wij in onze vergadering besloten dat wij al het mogelijke willen doen om te voldoen aan ons aandeel uit de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

Voor deze wet tellen de medewerkers uit het doelgroepenregister mee. Momenteel heeft de werkorganisatie twee medewerkers in dienst die in het doelgroepenregister zijn opgenomen. Daarnaast worden via de Maregroep, IPSE de Bruggen en de Zijlbedrijven (DZB) medewerkers ingeleend die werkzaamheden verrichten bij de groenvoorziening en de schoonmaak.

Het vermoeden is dat de uren die deze medewerkers bij ons werken bij de werkorganisatie worden meegeteld als het quotum zou gaan gelden. Hier kunnen wij echter op dit moment geen zekerheid over geven, onder andere doordat de wetgever nog bezig is met een systeem van de wijze waarop deze uren bij de inlenende werkgever geregistreerd kunnen worden. Daarnaast gelden er bepaalde voorwaarden waaraan het uitlenende bedrijf moet voldoen alvorens deze uren bij ons, de inlenende organisatie, mee kunnen tellen.

Samen met het werkgevers servicepunt (WSP) zal middels een bedrijfsscan bekeken worden of er voor de doelgroep uit het banenregister nog extra kansen zijn binnen de Werkorganisatie die nu nog niet in beeld zijn.

Wij willen daarnaast een bredere definitie van het begrip arbeidsbeperkten hanteren. Naast de arbeidsbeperkten bedoeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten heeft zij ook aandacht voor de groep die "net buiten de boot valt" omdat zij wel het minimumloon zouden kunnen verdienen. Het kan hier gaan om mensen die geen (medische) beperking hebben, maar bijvoorbeeld:

Werkorganisatie Duivenvoorde: samenwerkende ambtenaren voor Voorschoten én Wassenaar



WERKORGANISATIE DUIVENVOORDE

www.werkorganisatieduivenvoorde.nl

- twee jaar werkloos zijn;
- geen starterskwalificatie hebben;
- mensen met een taalachterstand of met een andere culturele achtergrond;
- mensen die aanspraak kunnen maken op een Jobcoach.

Het gaat hierbij om mensen die bekend zijn bij het WSP.

Bij het werving- en selectieproces zal de samenwerking met het WSP geïntensiveerd worden. Het WSP krijgt na het openstaan van de interne vacature een redelijke termijn de tijd om kandidaten aan te leveren bij wie zij een match zien met de vacature.

Tevens zal via werkervaringsplaatsen aandacht gegeven worden aan mensen die hun afstand tot de arbeidsmarkt willen verkleinen.

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Met vriendelijke groet,
het Dagelijks Bestuur van de Werkorganisatie Duivenvoorde,



de directie
M.H. van der Veer



de voorzitter
P.J. Bouvy-Koene



Werkorganisatie Duivenvoorde: samenwerkende ambtenaren voor Voorschoten én Wassenaar

Werkorganisatie Duivenvoorde | Johan de Wittstraat 45, 2240 AL Wassenaar | Postbus 59, 2240 AB Wassenaar
T 088-6549999 | T Voorschoten 14071 (toets alleen deze cijfers) | T Wassenaar 14070 (toets alleen deze cijfers)
E info@werkorganisatieduivenvoorde.nl | I www.werkorganisatieduivenvoorde.nl

KVK 56802935
BNG BANK 28.51.57.760
IBAN/BIC NL 05 BNGH 0285157760

Toelichting Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

In het sociaal akkoord van april 2013 hebben kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat er extra banen gecreëerd moeten worden voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze afspraak is vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

Het gaat in totaal om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013. Hiervan dienen er 25.000 bij de overheid gerealiseerd te worden en daarvan weer **5.250** bij gemeenten. Dit is inclusief de gemeenschappelijke regelingen; zij worden in dit opzicht ook als gemeentelijke overheid geteld (zie tabel.)

Een fulltime banenafpraak-baan heeft een omvang van 25,5 uur.

Jaar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Tot in 2023
Gemeenten	532	620	620	443	443	443	443	443	443	4430
Gem. regelingen	98	115	115	82	82	82	82	82	82	820
Totaal gem. sector	630	735	735	525	525	525	525	525	525	5250

Deze banen moeten worden gecreëerd in de jaren 2014-2023. Omdat de meeste gemeenten niet in 2014 zijn begonnen met de banenafpraak maar in 2015, wordt het jaar 2014 ingehaald in de jaren 2015, 2016 en 2017.

Wanneer de collectieve overheidsdoelstelling in enig jaar niet gehaald wordt, gaat het quotum gelden en wordt per individuele werkgever (met meer dan 25 medewerkers) gekeken of hij voldoende banen heeft gerealiseerd. Werkgevers die daar niet aan voldoen betalen de zogenoemde quotumheffing (boete) van € 5.000 per niet vervulde baan per jaar. Voor deze heffing tellen de reeds vóór 1 januari 2013 gerealiseerde banen voor zover nu bekend ook mee.

Inleenconstructies waarbij medewerkers met een arbeidsbeperking op detachingsbasis worden ingezet bij een andere werkgever tellen naar alle waarschijnlijkheid mee bij de inlenende werkgever. Het is nog niet helemaal duidelijk wat hier administratief voor geregeld moet worden, aangezien de wetgeving hierop nog wordt aangepast.

Doelgroep van de banenafpraak

Tot de doelgroep voor de banenafpraak behoren de volgende personen:

1. Mensen met een Wsw-indicatie.
2. Wajongers met arbeidsvermogen.
3. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
4. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
5. Scholieren die het VSO of PRO onderwijs verlaten.

De mensen die onder de doelgroep vallen, staan in het doelgroepregister van het UWV. Werkgevers kunnen bij het UWV navragen of een (potentiële) werknemer is opgenomen in het doelgroepenregister.

De Participatiewet

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Daarmee is er één wettelijke regeling gekomen voor mensen die een opstap naar de arbeidsmarkt nodig hebben. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. De gemeenten Voorschoten en Wassenaar hebben dit ondergebracht bij de gemeente Leidschendam-Voorburg (afdeling Werk en Inkomen).

Wens gemeente Wassenaar

Het college van de gemeente Wassenaar heeft in haar coalitieprogramma opgenomen dat zij zich in het bestuur van de WODV hard maakt om ervoor te zorgen dat in 2018 minimaal 5% van het medewerkersbestand van de WODV bestaat uit medewerkers met een arbeidsbeperking.

Bij ca 390 fte komt dit neer op ongeveer 19 fte. Gezien de doelgroep is het niet zeker of deze in staat zijn fulltime, 36 uur per week, te werken. Om die reden wordt in de Banenafpraak gesteld dat 1 baan gelijk staat aan 25,5 uur per week. Ten behoeve van de consistentie willen wij dan ook hanteren en streven naar ca. 19 banen van gemiddeld 25,5 uur.

Dit is behoorlijk ambitieus om op een dergelijke korte termijn - en zonder extra middelen - alleen te realiseren bij een bredere definitie dan de wetgeving voorschrijft (zie uitwerking wensen gemeenten).

Wens gemeente Voorschoten

Het college van de gemeente Voorschoten heeft in haar coalitieakkoord 2014-2018 opgenomen dat zij wil blijven werken aan een goede doorstroming van mensen met een uitkering naar een baan. Het opdoen van werkervaring kan helpen deze stap te verkleinen. Daarnaast wil de coalitie de bestaande constructieve overleggen die de gemeente voert met ondernemers behouden en uitbreiden.

Uitwerking wensen gemeenten

Al met al kan gesteld worden dat de WODV inmiddels veel doet voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Wij willen de ambitie uitspreken dat wij al het mogelijke willen doen om te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Op dit moment kan er nog niet met zekerheid worden gesteld of de WODV aan de banenafpraak of quotum zal voldoen, omdat er nog onduidelijkheid bestaat over de wetgeving rondom het meetellen van inleenverbanden (detacheringen).

Wij willen tevens de 5% van de gemeente Wassenaar nastreven, maar hierbij een ruimere definitie hanteren dan die van het doelgroepenregister.

Naast de personen die opgenomen zijn in het doelgroepenregister willen wij ook aandacht vragen voor de groep die "net buiten de boot valt" omdat zij wel het minimumloon zouden kunnen verdienen.

Het kan hier gaan om mensen die geen (medische) beperking hebben, maar bijvoorbeeld:

- twee jaar werkloos zijn;
- geen starterskwalificatie hebben;
- een taalachterstand of een andere culturele achtergrond;
- aanspraak kunnen maken op een Jobcoach.

Deze mensen zijn bekend bij het werkgeversservicepunt (WSP) en hebben een afstand tot de arbeidsmarkt.

Inventarisatie huidige situatie

Uit navraag bij het UWV blijkt dat de Werkorganisatie Duivenvoorde (WODV) momenteel twee medewerkers in dienst heeft die in het register staan en daarmee onder het begrip arbeidsbeperkten volgens de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten vallen.

Daarnaast lenen we nu verschillende medewerkers van de Maregroep, IPSE de Bruggen en de Zijlbedrijven (DZB) in. Het vermoeden is dat de uren die deze medewerkers bij ons werken bij de werkorganisatie worden meegeteld als het quotum zou gaan gelden. Hier kunnen wij echter op dit moment geen zekerheid over geven, onder andere aangezien de wetgever nog bezig is met een systeem van de wijze waarop deze uren bij de inlenende werkgever geregistreerd kunnen worden. Daarnaast gelden er een aantal voorwaarden waaraan het uitlenende bedrijf moet voldoen alvorens deze uren bij ons, de inlenende organisatie, mee kunnen tellen¹.

De werkzaamheden die worden uitgevoerd door medewerkers van de Maregroep, IPSE de Bruggen en de DZB zijn onder meer het schoonmaken van de beide gemeentekantoren en de groenvoorziening van beide gemeenten.

Tenslotte heeft onze steeds intensievere samenwerking met het WSP ook geleid tot zes werkervaringsplekken. Via een werkervaringsplek kunnen werklozen die onder de Participatiewet vallen (onbetaald) werkervaring op doen. Bijna elke maand bieden wij een werkervaringsplaats aan bij het WSP. Naast deze werkervaringsplekken hebben we via het WSP en als onderdeel van het hanteren van een bredere definitie drie mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een aanstelling gegeven op reguliere vacatures.

Acties:

- In samenwerking met het WSP zal bekeken worden of er via jobcreatie meer banen voor mensen uit de doelgroep van de banenafpraak gecreëerd kunnen worden.
- Bij vacatures zal eveneens bekeken worden of door middel van herschikking van werkzaamheden een baan voor iemand uit de doelgroep gecreëerd kan worden.
- In het werving- en selectieproces zal bij elke vacature gekeken worden wie uit de bredere doelgroep in aanmerking zou kunnen komen voor de vervulling van de vacature. Hiertoe is de samenwerking met het WSP geïntensiveerd worden. Doel is een succesvolle modus te vinden waarbij geschikte kandidaten voorgedragen kunnen worden, inclusief duidelijkheid over extra bekostiging c.q. trainingen.
- Waar mogelijk zullen werkervaringsplaatsen gecreëerd worden zodat mensen hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten.
- Jaarlijks zal een terugkoppeling gegeven worden van de resultaten die behaald zijn.

¹ Zie de Kamerbrieven 'Voortgang vereenvoudiging Participatiewet en wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten' van 29 april 2016 en de 'Kamerbrief met ontwerpbesluit aanwijzing categorieën arbeidsbeperkten werknemers' van 13 juli 2016.