

De overheidswerkgever werkt inclusief!

Arbeidsparticipatie van
theorie naar praktijk



De overheidswerkgever werkt inclusief!
Arbeidsparticipatie van theorie naar praktijk

Informatie voor werkgevers over de Wet banenafpraak
en quotum arbeidsbeperkten.

Voorwoord

In tien jaar tijd 25.000 banen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat gaan we als overheidswerkgevers voor elkaar krijgen. De overheidswerkgevers werken nu aan creatieve oplossingen om extra banen open te stellen voor arbeidsbeperkten.

Onze ervaring is dat medewerkers met een arbeidsbeperking graag willen laten zien dat ze prima kunnen functioneren, met of zonder aanpassingen. Of ze nu op entreeniveau binnenkomen of de universiteit hebben afgerond. Hun talenten benutten, dat willen zij. En wij als overheidswerkgevers laten die talenten niet onbenut.

In deze brochure leest u een aantal mooie voorbeelden van arbeidsparticipatie vanuit verschillende invalshoeken. Werkgevers bij gemeenten, defensie en onderwijs leverden hieraan hun bijdrage. Uit deze voorbeelden blijkt dat het niet alleen gaat om het creëren van extra banen, maar dat medewerkers met een arbeidsbeperking ook zorgen voor een frisse wind binnen uw organisatie.

De inspirerende voorbeelden uit de praktijk zorgen ervoor dat overheidsorganisaties van elkaar leren. Als we onze kennis en ervaringen blijven delen met elkaar, lukt het ons om de banenafpraak te realiseren. Bovendien is het onze maatschappelijke verantwoordelijkheid dat iedereen bij de overheid kan meedoen. Dus op naar een inclusieve overheid!

Ook introduceren wij in deze brochure Hans Spigt die vanaf 15 februari als aanjager aan de slag gaat voor de uitvoering van de banenafpraak overheidssector. Wij wensen hem veel succes.

Ronald Plasterk
*Minister van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties,
namens de kabinetsectoren*



Jan van Zijl
*Voorzitter van de MBO-raad,
namens de onderwijssectoren*



Roel Cazemier
*Voorzitter van het College voor
Arbeidszaken van de VNG,
namens de decentrale overheden*



Aanjager van de banenafpraak: Hans Spigt

Hans Spigt is aangesteld als aanjager voor de uitvoering van de banenafpraak bij de overheidssector. Hij zal daarbij samenwerken met Aart van der Gaag, die vanuit onder meer VNO-NCW eenzelfde rol vervult voor de werkgevers in de marktsector. Hans gaat het Verbond Sectorwerkgevers Overheid ondersteunen. Als aanjager overlegt hij met individuele overheids-werkgevers, de gemeenten, de vakbeweging, ondernemingsraden en UWV om banen en werk te creëren. Natuurlijk is het personeelsbeleid daarbij belangrijk, maar ook de ondersteuningsmiddelen zijn nodig voor het halen van de banenafpraak. Hans Spigt was eerder wethouder in Dordrecht en Utrecht. Ook was hij jarenlang voorzitter van de commissie Werk en Inkomen bij de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Hij is bereikbaar via hans.spigt@vng.nl en via het secretariaat van het VSO.

Hans Spigt



Inhoud

1 De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten	7
2 Functiecreatie: een beproefde methode	10
3 Denken in aangepaste mogelijkheden	13
4 Oog voor de menselijke maat	16
5 Goed voorbeeld, doet goed volgen	19
6 Functiecreatie in Delft	21
7 Starten als groep	24
8 Biga Groep Zeist sorteert retourlijn Defensie	28
Vraag en antwoord	31



1 De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Wat betekent dat voor overheidswerkgevers?

De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

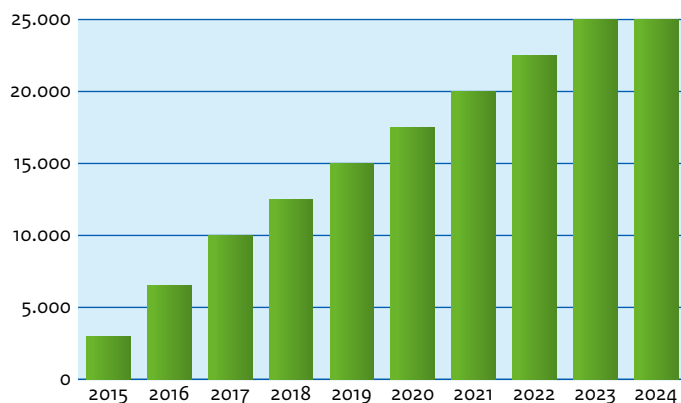
Met de Participatiewet wil de regering ervoor zorgen dat meer mensen met een arbeidsbeperking meedoen op de arbeidsmarkt. Daarmee is één wettelijke regeling gekomen voor mensen die een opstap naar de arbeidsmarkt nodig hebben: de Participatiewet, die 1 januari 2015 is ingegaan. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Zij hebben daarbij een aantal re-integratie-instrumenten tot hun beschikking. Deze instrumenten compenseren de eventuele risico's en/of kosten voor werkgevers.

Gemeenten werken samen met werkgevers en werknemersvertegenwoordigers in 35 regionale Werkbedrijven. Ook UWV is daarbij betrokken. De Werkbedrijven zorgen voor een eenduidige inzet van de re-integratie-instrumenten en ondersteunen en ontzorgen werkgevers bij het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking in de regio.

Aanvullend in het sociaal akkoord uit 2013 hebben het kabinet en de sociale partners afgesproken om samen in totaal 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking: 100.000 (oplopend tot 2026) banen in de marktsector en 25.000 (oplopend tot 2024) banen bij de overheid en het onderwijs. Dit wordt de banenafpraak genoemd. Deze extra banen worden jaarlijks geteld vanaf 1 januari 2013. De afspraken staan in het wetsvoorstel *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten* (hierna: de Wet banenafpraak). De wet ligt nu in de Eerste Kamer.

In de onderstaande tabel staan de jaarlijks te behalen extra banen voor de sector overheid (overheid en onderwijs). In 2015 moeten er in totaal 3.000 extra banen (van 25,5 uur per week of 1331 uur per jaar) voor medewerkers met een arbeidsbeperking zijn bijgekomen. Eind 2016 moet dat gegroeid zijn tot 6.500 banen. Dit aantal groeit totdat er eind 2023 25.000 banen structureel zijn ingevuld.

Banenafpraak Overheid



Quotumregeling arbeidsbeperkten

De Wet banenafpraak legt niet alleen de banenafpraak uit het sociaal akkoord wettelijk vast: als stok achter de deur bevat deze wet ook een uitgewerkte quotumregeling. Deze regeling heeft een slapend bestaan. Maar, als in een bepaald jaar het afgesproken aantal banen niet wordt gehaald, dan activeert het kabinet onder nadere voorwaarden de quotumregeling. Die regeling houdt in dat werkgevers met 25 medewerkers of meer vanaf dat moment een jaarlijks vastgesteld percentage medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst moeten hebben. Werkgevers die daar niet aan voldoen, betalen de zogenoemde quotumheffing (boete) van 5.000 euro per niet vervulde baan.

Eind 2015 vindt de eerste meting van de banenafpraak plaats. Dan moeten er in elk geval 3.000 extra banen zijn binnen de overheidssector. Mocht dit aantal niet zijn gehaald, dan treedt met ingang van 1 januari 2017 de quotumregeling in werking.

Doelgroepen

De Wet banenafpraak bepaalt wie er behoort tot de doelgroep en in aanmerking komt voor de extra banen.

Doelgroep Wet banenafpraak

- 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.

Mensen uit de doelgroep tellen mee voor de banenafpraak als zij na 1 januari 2013 door werkgevers in dienst zijn genomen. UWV houdt een doelgroepenregister bij. Werkgevers kunnen UWV vragen of iemand tot de doelgroep behoort.

Gemeenten en sociale partners hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst (deel van groep 1) en Wajongers (groep 2) de komende jaren voorrang hebben op een extra baan voor arbeidsbeperkten. Mensen uit groep 3 zijn vanuit de bijstand al aan het werk. Dit zijn de voormalige Melkertbanen.



2 Functiecreatie: een beproefde methode

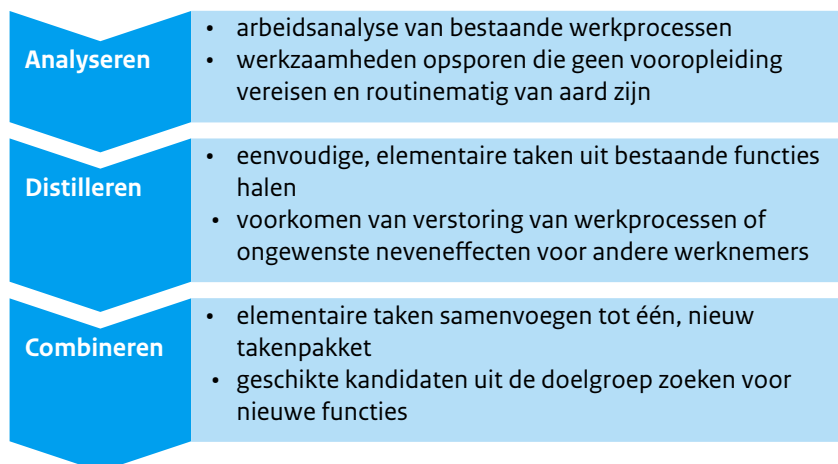
Hoewel de meeste organisaties zijn ingericht voor mensen zonder arbeidsbeperking, is een inclusieve arbeidsorganisatie met kansen voor iedereen. Dus ook voor mensen die het minimumloon niet zelf kunnen verdienen. Juist mensen met een arbeidsbeperking zijn aangewezen op leren in de praktijk.

Een manier om arbeidsorganisaties toegankelijk(er) te maken voor mensen met een arbeidsbeperking is functiecreatie. In deze brochure staan voorbeelden van functiecreatie in de praktijk beschreven, zoals de pilot functiecreatie bij de gemeente Delft. Deze pilot vloeit voort uit het programma functiecreatie, een samenwerking tussen A+O-fondsen van gemeenten, provincies en sociaal werkbedrijven. Dit artikel besteedt specifiek aandacht aan wat UWV voor arbeidsorganisaties kan betekenen.

Wat is er nodig?

Mensen met een arbeidsbeperking zijn van toegevoegde waarde als het werk op hun mogelijkheden is afgestemd. Hoewel ze bestaande functies vaak niet of niet volledig kunnen uitvoeren, kunt u arbeidsrelevante (deel) taken wel degelijk aan hen overlaten. Hun bijdrage is afhankelijk van het vermogen van uw organisatie om passend werk te bieden. Bijvoorbeeld door een medewerker eenvoudige werkzaamheden aan te bieden in een gestructureerde werkomgeving en met adequate begeleiding. UWV ontwikkelde hiervoor samen met de Universiteit van Maastricht een effectieve methode: functiecreatie.

Een beproefde methode: functiecreatie



Inclusief alle collega's

Verandering van de organisatiecultuur kan helpen duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking mogelijk te maken. Het is nodig dat werkgevers en werknemers willen en kunnen samenwerken met collega's van allerlei pluimage. Dit betekent in de eerste plaats dat ze accepteren dat iedereen anders is. Wie deze medewerkers open tegemoet treedt, krijgt daar enthousiaste collega's voor terug. Door relatief eenvoudige werkzaamheden over te laten aan medewerkers met een arbeidsbeperking krijgen de vaste medewerkers de ruimte om zich te richten op kerntaken, die passen bij hun kwalificaties. Zo ontstaat een inclusieve organisatie, die in staat is om ieders talenten optimaal te benutten in de meest productieve combinatie.

Succesvol experiment: 86 jongeren aan de slag

Tussen 2010 en 2013 ging het Amsterdamse Slotervaartziekenhuis met UWV en de Universiteit Maastricht een praktijkexperiment aan. In totaal gingen 86 jongeren met een arbeidsbeperking aan de slag in dit ziekenhuis. Een deel van hen kreeg een stageplek gecombineerd met een bedrijfsopleiding. Een jaar lang werkten zij twee tot vier dagen per week in ondersteunende functies bij het bedrijfsrestaurant, de schoonmaakdienst, de postkamer, het callcenter en de afdeling public relations.



Tegelijkertijd volgden ze één dag per week de opleiding tot zorgassistent of facilitair medewerker (mbo-niveau 1). Deze opleiding werd verzorgd door het Slotervaartziekenhuis in samenwerking met docenten van ROC Amsterdam. De jongeren werden op hun werkplek ingewerkt en begeleid door medewerkers van het Slotervaartziekenhuis. Van deze groep werken inmiddels achttien jongeren in het ziekenhuis. Zij volgen er een leer-werktraject. In september 2014 startte voor de negende keer een klas van tien jongeren met een arbeidsbeperking.

Inclusief met UWV

De Participatiewet en de aankomende Wet banenafspraken maken het vinden van geschikt werk voor mensen met een arbeidsbeperking iets dat grote en kleinere organisaties aangaat. De beproefde methode van UWV en de Universiteit van Maastricht komt ook goed uit de verf bij het MKB. Zo ging een 44-jarige medewerker succesvol aan de slag bij De ArgumentenFabriek in Amsterdam. Wat hieraan bijdroeg, is het gratis bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie dat UWV sinds 2013 levert. Een aantal bedrijven uit uiteenlopende branches en sectoren maakt daar al gebruik van. Naast een grote organisatie als het Slotervaartziekenhuis en een kleiner bedrijf als De ArgumentenFabriek, maakten ook organisaties als A-ware, een kaasfabriek uit Zeewolde, dankbaar gebruik van de diensten van UWV.

Meer weten?

Voor meer informatie over de inclusieve arbeidsorganisatie kunt u contact opnemen met UWV. Als u een e-mail stuurt naar: inclusievearbeidsorganisatie@uwv.nl, dan neemt een regionaal werkgeversservicepunt van UWV contact met u op.

Naast UWV zijn er ook andere instellingen die u kunnen ondersteunen bij het realiseren van extra banen voor medewerkers met een arbeidsbeperking in uw organisatie. Denk bijvoorbeeld aan het Werkbedrijf in de regio, Cedris (SW-bedrijven), Locus (netwerk van sw-bedrijven, gemeenten en bedrijven) en ABU (koepel uitzendbranche).

3 *Praktijkvoorbeeld Thomas a Kempis College* Denken in aangepaste mogelijkheden

Bij het Thomas a Kempis College in Arnhem, een scholengemeenschap voor havo, vwo en gymnasium werken docenten en ondersteunende medewerkers in stafafdelingen. Twee van die medewerkers, Stephan Spieker en Pascal Aarns, zijn Wajongers. 'Dat is een bewuste keuze', benadrukt directeur Eelco van der Kruk.

Zeven jaar geleden kwamen Stephan en Pascal als jongens van 17 en 18 via een stage in contact met het Thomas a Kempis College. 'Belangrijkste aandachtspunt was hoe zij zich zouden verhouden tot leerlingen, die soms ouder waren dan zichzelf', vertelt Van der Kruk. 'Dit leverde echter geen problemen op.'

Stephan Spieker en Pascal Aarns en Eelco van der Kruk



Gegroeid

Inmiddels werken Stephan en Pascal in vaste functies. Stephan is verzuimbeheerder en werkt 24 uur per week, verspreid over vier dagen. ‘Vanwege zijn spierziekte zit hij in een rolstoel en heeft hij wat minder energie’, vervolgt Van der Kruk. ‘Toch waren er maar weinig aanpassingen nodig. Zijn tafelblad is in hoogte aangepast en we investeerden in een betere lift. Wat betreft zijn taken: Stephan houdt vooral toezicht in het stiltecentrum en ondersteunt de mediathecaris. Ook verzorgt hij steeds vaker de managementinformatie en maakt hij leerlingenprognoses voor de komende jaren. Deze taken vallen eigenlijk onder mijn functiepakket, maar Stephan kan het sneller. Vanwege zijn ervaring groeide hij toe naar een functie op mbo-niveau.’

Drukke

Pascal heeft autisme en werkt als conciërge bij het Thomas a Kempis College. ‘Ik zou niet anders willen’, zegt hij uit de grond van zijn hart. ‘Het lijkt me verschrikkelijk om bezig te worden gehouden in een activiteitencentrum. Al verlang ik soms ook naar wat rust. Even weg uit de drukte. Het is namelijk behoorlijk zwaar om op een goede manier om te gaan met prikkels die uitgaan van 1.200 leerlingen tussen de 12 en 18 jaar. In het begin was het lastig om mijn houding ten opzichte van de leerlingen te bepalen. Dan kwam ik met mijn arm vol dozen de trap op en gingen zij met zijn allen tegelijk naar beneden. Nu heb ik geleerd hoe ik ze moet aanspreken als ze de doorgang blokkeren.’

Jobcoach

Hoewel het team van het Thomas a Kempis College tevreden is over Pascal als loyale collega, vergt zijn begeleiding enige aandacht. Van der Kruk: ‘Als onderdeel van ons personeelsbeleid geven we die aandacht aan iedereen die dat nodig heeft. Uiteraard zijn we erg blij met de jobcoach die Pascal heeft vanuit USG Restart. Voor ons is die begeleiding een belangrijke voorwaarde voor succes. Al was het maar om zo nu en dan te horen dat je het goed aanpakt als werkgever.’

Geheugen

Inmiddels heeft Pascal zijn draai aardig gevonden. ‘Al blijft het lastig om mijn grenzen aan te geven. Soms krijg ik nieuwe opdrachten terwijl ik nog niet klaar ben met mijn eerste klus. Dat werkt bij mij dus niet.’ Van der Kruk vult aan: ‘Pascal is het geheugen van de school. Hij weet van elk voorwerp waar het staat en waar onderdelen en gereedschap liggen. Dat blijkt in de praktijk vaak handig. Aan de andere kant kan Pascal er slecht tegen als mensen spullen niet terugzetten op de plek waar ze horen. Omdat zijn loyaliteit naar school toe zo groot is en hij op alles ‘ja’ zegt, moeten we er bovendien goed voor waken dat hij niet teveel uren maakt.’



Stephan Spieker en Pascal Aarns. Pascal: 'Ik zou niet anders willen'.

Zoektocht

De belangrijkste motivatie van het Thomas a Kempis College om Wajongers als Stephan en Pascal een baan te bieden, is dat het team graag zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt. Van der Kruk: 'Ook los van de Participatiewet en mogelijk de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten willen we ons team met een aantal Wajongers uitbreiden. Overigens gaat het niet altijd goed. Een tijd geleden namen we afscheid van een collega omdat hij werk en privé niet meer goed kon combineren sinds zijn vaderschap. Wat betreft Stephan en Pascal: zij bewezen hun meerwaarde voor school. We merken het gewoon als ze er niet zijn. Ze horen er net zo bij als de andere collega's.'

Tips en aandachtspunten

- Zorg voor goede begeleiding.
- Heb aandacht voor de juiste belasting.
- Zorg voor één aanspreekpunt in de organisatie.
- Overleg regelmatig met de Wajongers.

De gemeente Boxtel laat zien wat inclusief werkgeverschap betekent. Omdat het een taak is van de organisatie om medewerkers met een arbeidsbeperking aan boord te houden én een kans te bieden op regulier werk. Maar ook omdat het past bij het personeelsbeleid van de gemeente. Menselijke maat vormt daarin de rode draad.

Menselijke maat, dat klinkt fraai. Maar wat bedoelen ze er in Boxtel mee? ‘We zijn een platte organisatie met vier afdelingen’, begint personeelsadviseur Henk Leenders. ‘Is het gespreksonderwerp de beperkte inzet van medewerkers, dan spar ik direct met de afdelingshoofden. Samen bedenken we maatwerkoplossingen die nodig zijn om iedereen aan het werk te zetten en te houden. Dat vinden we de normaalste zaak van de wereld.’

Van de gebaande paden

‘Je moet dan wel van gebaande paden af. Denken in vaste functies en taken werkt niet. Ook kun je niet alles in de kruiwagen houden. Zet je energie in waar het wel lukt. Dat levert mooie oplossingen op. Zo bleek een medewerker die werkte in de groenvoorziening een handige klusser. Hij maakte een noodkeuken voor het gemeentehuis, dat verbouwd werd. We passen functies aan om ze uitvoerbaar te houden voor medewerkers die dreigen uit te vallen en creëren functies voor nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking. Hierdoor is een voormalige Wsw-medewerker nu de graffiti-bestrijder in Boxtel en onderhoudt hij het gemeentelijke hertenkamp. Wat helpt is onze goede band met het sociaal werkbedrijf: onze wethouder zit in het bestuur. Dit maakt samenwerking natuurlijk een stuk gemakkelijker.’

Investeren in werkplekaanpassingen

Boxtel bekibbelt niet op de beloning van mensen met een arbeidsbeperking. Ook niet op de gewenste extra voorzieningen. Leenders: ‘In het verleden investeerden we bijvoorbeeld 10.000 euro in een speciale hoog-laagtafel voor een medewerker van de gemeentewerf. Om dreigende arbeidsongeschiktheid bij chauffeurs van de vuilniswagens te voorkomen zijn deze voertuigen allemaal voorzien van een automaat in plaats van de standaardversnellingsbak.’

Henk Leenders: 'Je moet wel van gebaande paden af...'



Iedereen aan boord

De inspanningen van de gemeente beperken zich overigens niet alleen tot mensen met een arbeidsbeperking. 'We blijven ons ook actief inzetten om jongeren werkervaring op te laten doen', benadrukt Leenders. 'Jaarlijks vullen we twintig stageplekken op verschillende niveaus. Met andere woorden: we maken geen onderscheid in doelgroepen. Bij de gemeente Boxtel willen we gewoon iedereen aan boord houden.'

Inclusief werkgeverschap

Onbewust omarmt de gemeente Boxtel hierdoor inclusief werkgeverschap. Dat vinden ook de medewerkers. Tevredenheidsonderzoeken laten over het algemeen een goede score zien en de gemeente heeft een laag ziekteverzuim van 2,9 procent. Dit bewijst dat personeelsbeleid geen hobby is van de P&O-afdeling. Bij zowel de gemeente Boxtel als gemeentesecretaris Jan Fraanje staat de menselijke maat hoog in het vaandel. Hij vergelijkt de personeelssamenstelling met een voetbalteam: 'Een goed team bestaat niet alleen uit spitsen, maar kenmerkt zich door een evenwichtige samenstelling.'

Aandachtspunt

- Om inclusief werkgeverschap te bereiken, is een integrale aanpak noodzakelijk.

Gemeente Boxtel

De Brabantse gemeente Boxtel telt 30.000 inwoners. Met ruim 250 medewerkers kiest de gemeente ervoor om veel taken, zoals de vuilnisophaaldienst, in eigen beheer te doen. Dankzij de voorzieningen op het terrein van bestuur, onderwijs, zorg en het bedrijventerrein met circa 15.000 arbeidsplaatsen mag Boxtel zich een centrumgemeente noemen. De gemeente werkt er hard aan om die status te behouden.

5 *Praktijkvoorbeeld Hogeschool Saxion* Goed voorbeeld, doet goed volgen

Sinds de nieuwe cao-afspraken voor HBO-scholen werft Hogeschool Saxion actief Wajongers. Daar heeft Saxion een apart potje voor samengesteld. Saxion zet deze gelden niet alleen in voor Wajongers, maar biedt er ook werkervaringsplaatsen mee aan voor mensen die al meer dan een jaar werkloos zijn.

Het vinden van een goede werkplek voor deze medewerkers bleek niet zo eenvoudig. Saxion startte met een publicatie in de nieuwsbrief van de hogeschool. Dit om het onderwerp werkervaringsplaatsen onder de aandacht te brengen bij de directeuren. 'Met name de lage loonkosten door loonkosten-subsidie en de interne vergoeding, trok een van de directeuren over de streep', aldus personeelsadviseur Dienst HRM Saskia Zemann.

Sneeuwbaaleffect

'Het succesverhaal van de eerste plaatsing brachten we wederom breed in de belangstelling. Vooral het voorbeeldgedrag van onze bereidwillende directeur leidde tot een sneeuwbaaleffect aan reacties. Inmiddels zien meer



directeuren de toegevoegde waarde van het in dienst nemen van een werknemer met een Wajong-status. Ook al zijn het nu nog tijdelijke contracten, we verwachten dat twee op de drie directeuren de meerwaarde van Wajongers ervaren en daardoor de aanstelling verlengen. Ook als de interne regeling stopt en de kosten hierdoor toenemen.’ Leidinggevend die ervoor open staan, zien het maatschappelijk belang van het creëren van kansen voor Wajongers.

Balans bewaken

Binnen Saxion is met name het facilitair bedrijf actief. Er zijn inmiddels acht medewerkers met een Wajong-status aan het werk, voor gemiddeld twaalf uur per week. Zij verrichten allerlei klussen die blijven liggen of die de vaste medewerkers erbij deden. ‘De begeleiding van onze nieuwe collega’s is vanaf het begin intensief. Ook nu ze zijn ingewerkt, blijft de behoefte aan begeleiding meer dan gemiddeld, zo’n twee tot drie uur per week. Tijdens de eerste drie maanden voeren we diverse gesprekken over het werk: kunnen ze de taken aan, voelen zij zich prettig in het team en wat kan wellicht anders? Er is een duidelijke balans tussen werk en persoon: zit iemand goed op zijn plek, dan voelt hij zich ook goed. Gedurende die eerste maanden werken we aan het vinden van deze balans.’

Goede match

De financiële ondersteuning is een drempelverlagende en essentiële prikkel om Wajongers een kans te geven in de organisatie. Dit zorgt in elk geval voor plaatsing. Eenmaal binnen kunnen zij laten zien wat ze kunnen. Als het goed gaat, dan blijkt geld minder een rol te spelen. Wel is het belangrijk om goed te blijven kijken wat een aandoening of beperking betekent voor het werk. Alleen zo ontstaat er evenwicht tussen de mogelijkheden, de beperkingen en de taken die de Wajongers uitvoeren. Houden organisaties hier geen of onvoldoende rekening mee, dan kunnen er vanuit twee kanten teleurstellingen ontstaan. ‘Dat moeten we natuurlijk te allen tijde voorkomen. Als alle betrokken partijen hierover open blijven communiceren, ontstaat er een goede match.’

Tips en aandachtspunten

- Begeleiding van Wajongers kost tijd: hoe gestructureerder het werk, des te minder tijd kost de begeleiding op termijn.
- Het implementeren van een Wajong-beleid vergt geduld: goede voorbeelden helpen. Begin bij de eerste enthousiasteling en laat het rondzingen.
- Bouw aan een goede relatie met partners: selecteer bureaus op basis van realistische e-mails over Wajongers en vraag of ze cv’s willen opsturen.

6 *Praktijkvoorbeeld gemeente Delft* Functiecreatie in Delft

Wie participeren serieus neemt en van iedere werkgever nieuwe banen verlangt, moet zelf het goede voorbeeld geven. Als sociale werkgever meldde de gemeente Delft zich aan als pilotgemeente voor het programma functiecreatie, een samenwerking tussen A+O-fondsen van gemeenten, provincies en de sociaal werkbedrijven.

Ingrid Suiskens en Edward den Heeten



‘Het idee van functiecreatie is dat je elementaire taken uit functies haalt en daarmee een nieuwe functie creëert’, legt Ingrid Suiskens uit, HRM-adviseur en projectleider vanuit de gemeente. ‘Denk aan taken die de functiehouder belastend vindt of die eigenlijk niet horen bij bijvoorbeeld een hoger gewaardeerde functie. Een voorbeeld: twee consultants van het jongerenloket doen huisbezoeken bij mensen met een uitkering. Eén daarvan is nodig voor de veiligheid, maar hoeft niet per se een jongerenconsulent te zijn. Door iemand anders mee te sturen, besparen we de tijd van de jongerenconsulent, die hierdoor beter toekomt aan zijn of haar kerntaken.’

Doelen

Het project functiecreatie heeft meerdere doelen. ‘De gemeente geeft invulling aan de opgave om extra banen te creëren en er vindt innovatie binnen de eigen arbeidsorganisatie plaats’, legt Suiskens uit. ‘Er ontstaat zo een optimale inzet van eigen medewerkers. Tegelijkertijd kan de gemeente relevant en duurzaam werk bieden aan nieuwe medewerkers. Bovendien biedt functiecreatie de mogelijkheid om de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren tegen gelijke of lagere kosten.’

Samen met Werkse!

Ingrid Suiskens werkt nauw samen met Edward den Heeten van het werkbedrijf Werkse!, dat onlangs is ontstaan vanuit een samenvoeging van de gemeente-afdeling Werk en het lokale SW-bedrijf Combiwerk. ‘Die samenwerking is alleen al nieuw voor ons’, vertelt Den Heeten. ‘Samen zoeken we onder meer naar mogelijkheden van functiecreatie in hoger gewaardeerde functies. We zijn namelijk benieuwd of functiecreatie overal toepasbaar is. Zodat er nieuwe mogelijkheden ontstaan om de banenafpraak na te komen.’

‘Businesscase’

‘Daarnaast willen we in Delft antwoord op de vraag of we van functiecreatie een ‘businesscase’ kunnen maken’, vervolgt Suiskens. ‘Levert het inderdaad de verwachte efficiëncyslag op? Hoewel het project zich nu nog in de onderzoeksfase bevindt, kan het uitgroeien tot een succes. Mits we zorgvuldig te werk gaan. Zo staan de aandacht voor communicatie en goede samenwerking met de Ondernemingsraad voorop. Zeker in tijden van bezuinigen wordt gevreesd dat er werk verloren gaat voor de medewerkers. We moeten dus goed uitleggen wat we doen.’

Nieuwe functie van 0,5 fte tot 1 fte

Het projectteam voerde oriënterende gesprekken in de clusters Ruimte en Samenleving. Suiskens: ‘Allereerst met leidinggevendenden, daarna met functiehouders. Hierdoor ontstond een beeld van werkzaamheden die we uit bestaande functies kunnen halen. De gemeente Delft koos ervoor om eerst het cluster Ruimte verder uit te werken. Zo blijkt uit verdere gesprekken en onderzoeken dat we taken van hoogopgeleide functies binnen het cluster Ruimte kunnen samenvoegen tot een nieuwe functie van 0,5 tot 1 fte.’

HRM-adviseurs als ambassadeurs

'Binnen de gemeente Delft vinden we het belangrijk dat de organisatie innoveert. Daarom kozen we er bewust voor om de kennis rond functiecreatie in huis te hebben en volgde ik hiervoor samen met mijn collega van de afdeling HRM een opleiding. Als we na afronding van de pilot besluiten verder invulling te geven aan functiecreatie, dan zetten we HRM-adviseurs in als ambassadeurs. Zij gaan dan in de hele organisatie op zoek naar meer mogelijkheden om functies te creëren. De ervaringen die nu in het cluster Ruimte zijn opgedaan, geven daar aanleiding toe.'

Aandachtspunt

- Vanwege de continuïteit in de opbouwfase van 10 jaar is het belangrijk om in je eigen organisatie expertise over functiecreatie op te bouwen.



7 Starten als groep

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK) geeft Wajongers een introductietraject dat vergelijkbaar is met het traject dat de rijkstrainees doorlopen. Projectleider Nettie Olsthoorn is hierin de spin in het web.

De meeste medewerkers die BZK de afgelopen twee jaar in dienst nam, zijn afkomstig van UWV, re-integratiebureaus, banenmarkten en vanuit interdepartementale uitwisselingen en open sollicitaties. 'Na een proefplaatsing van twee maanden krijgen de medewerkers een tijdelijk dienstverband dat bij goed functioneren uiteindelijk wordt omgezet in een vast contract', legt Olsthoorn uit. 'Gemiddeld werken onze nieuwe collega's



25 uur per week en krijgen daarvoor een salaris variërend van schaal 7 tot 10 van de rijksoverheid. Vanuit P&O voeren twee mentoren eens in de zes weken een gesprek met de nieuwe medewerker. Ook onderhouden zij contact met hun directe collega die de rol van begeleider heeft en de leidinggevende van de Wajonger. Daarnaast hebben we een fte vrijgemaakt voor de beleidsimplementatie.'

Taken in plaats van functies

'Met behulp van een methode die is ontwikkeld door de Universiteit van Maastricht definieerden we taken in plaats van functies. Het uitgangspunt daarvan is dat we ons vooral richten op wat medewerkers met een arbeidsbeperking wél kunnen. Zo hebben we een selectie van taken uit bestaande functies gehaald, zoals die van beleids- of projectondersteuner. Meestal gaat het om werkzaamheden op het gebied van communicatie, financiën, juridische dienstverlening of een combinatie hiervan.'

De tweede groep: 'Het is niet belangrijk wie we zijn, maar dat we er zijn'.



Tien modules

'Alle nieuwe medewerkers die binnenkomen starten als groep, net zoals we dit doen bij onze trainees', vervolgt Olsthoorn. 'Inmiddels is de tweede groep gestart. Zij krijgen een eigen werkplek binnen het ministerie, maar doorlopen als groep een programma, bestaande uit ongeveer tien modules (zie kader). Dit traject is bedoeld om samen vaardigheden te ontwikkelen en kennis op te doen van onderwerpen die op de afdeling spelen of voor het ministerie van belang zijn. Daarnaast organiseren we zo nu en dan lunchbijeenkomsten met de Wajongers die al bij ons werken.'

Training

Ook leidinggevend en directe collega's mochten terug in de schoolbanken. Olsthoorn: 'Zij volgden een training hoe om te gaan met medewerkers die een arbeidsbeperking hebben. De ervaringen van leidinggevend zijn vooralsnog positief. De meesten waren verrast door het hoge denk- en werkniveau van de kandidaten. Dilemma is alleen nog hoe ver we moeten gaan in de begeleiding en ondersteuning. Hoe groot is de verantwoordelijkheid van de werkgever? Daarover zijn we het nog niet unaniem eens binnen BZK. Wel blijkt nu al dat er meer maatwerk nodig is in de voorlichting.'

BHV

'Een ander aandachtspunt is de bedrijfshulpverlening. In hoeverre kun je van iemand met een arbeidsbeperking vragen om mee te doen met een oefening? Zeker als hij of zij daar veel hinder van ondervindt. En welke specifieke maatregelen zijn nodig om iemand met een arbeidsbeperking in noodgevallen te kunnen evacueren? Binnen BZK maakten we hierover duidelijke maatwerkafspraken met de bedrijfshulpverlening. Zo zijn er dekens verstrekt aan twee medewerkers in een rolstoel. Ook zorgen we ervoor dat de Wajonger bekend is bij de BHV-ers en visa versa.'

Programma voor de doelgroep: 10 modules

- 1 Introductieochtend met kennismaking en kennis over de organisatie
- 2 Persoonlijke effectiviteitstraining
- 3 Begrotingscyclus en managementcontrolesysteem
- 4 De stukkenstroom via het gedigitaliseerde archiefsysteem
- 5 Project- en programmamanagement
- 6 De gesprekscyclus
- 7 Integriteit en sociale media
- 8 Bezoek aan ProDemos (Huis der Democratie)
- 9 Inkoop en aanbesteding
- 10 Awareness workshop verzorgd door de AIVD



Tips en aandachtspunten

- Het is belangrijk om met de bedrijfshulpverlening afspraken te maken over brandoefeningen en evacuaties.
- Zorg voor voldoende financiële middelen om deze wervings-trajecten te begeleiden en te financieren. Zoals het reserveren van een centraal budget ter compensatie van de salariskosten van de Wajongers.
- Zorg voor voldoende back-up bij P&O, voor zowel de Wajongers zelf als hun directe begeleiders en leidinggevenden.

8 Biga Groep Zeist sorteert retourlijn Defensie

Medewerkers van Biga Groep in Zeist halen uit houten kratten militaire kleding en maken er stapels van. Zo ligt er een stapel 'desertpakken' die militairen misschien wel aan hadden in Kunduz. Of pakken van de Marine, die wellicht zijn gedragen op een schip dat op piratenjacht was. Wie zal het zeggen. Zeker is dat er per jaar een half miljoen kledingstukken op deze manier door de handen van enthousiaste medewerkers gaat.



Biga Groep is de organisatie in Midden-Nederland die voor vijf gemeenten de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert. Elke dag werkt een team van 17 medewerkers van Biga met veel plezier en trots voor Defensie, onder andere bij het Kleding & Persoonsgebonden Uitrustingsbedrijf (KPU-bedrijf) in Soesterberg. De samenwerking met de Biga Groep begon in 2006 met het sorteren van kleding die militairen na hun dienst weer inleverden voor hergebruik. Medewerkers wassen de kleding en bieden de bruikbare pakken aan bij de verkooporganisatie van de Overheid, oftewel Domeinen Roerende Zaken.

Voorheen militair werk

Dit werk bij het KPU-bedrijf werd voorheen door militairen gedaan. Uit de 'businesscase' bleek dat de Biga Groep een belangrijke rol voor Defensie kon spelen. Er volgde een raamovereenkomst waarin Defensie en de Biga Groep overeenkwamen dat Biga-medewerkers ook op andere plekken inzetbaar zijn als er te weinig sorteerwerk is.

Heen en weer...

Naast het sorteerwerk beschikken de medewerkers van Biga Groep ook over enige logistiek-technische kennis. Drie keer in de week rijdt een grote vrachtwagen van Defensie het terrein van Biga Groep op om er maar liefst 26 enorme kisten te lossen. Per keer sorteren de medewerkers tussen de 15 en 20 kisten. Zit het sorteerwerk erop, dan gaan de uitgezochte kisten weer terug naar het magazijn. Daar worden ze opgehaald om naar het eindstation te gaan. Er komt dus veel meer bij kijken dan alleen een pak in de juiste bak stoppen.

Eervol werk

'Ons team is hecht en prettig gestoord en het werk is afwisselend', lacht Marcel van Zanten, medewerker van de Biga Groep. 'We moeten wel 16.000 artikelen aan de hand van nummers opzoeken in de computer. We vinden soms gekke of persoonlijke dingen. Het is een hele eer om op de 'afdeling Defensie' te mogen werken. Zo doe je toch iets voor het vaderland. Soms is het goed te zien dat de kleding is gedragen in oorlogsgebieden. Daar sta je dan toch even bij stil.'

Uitdagend

Ook zijn collega's Paul Truijman en John van Dorrestein vinden het een uitdaging om zoveel mogelijk militaire spullen te controleren. 'Het is leuk en verantwoordelijk werk waarbij je nooit hoeft stil te zitten. Dat ligt mij wel', zegt John. Paul vult aan: 'Ik ben blij dat het contract voor vier jaar is verlengd. Ik hoop dat wij nog vele jaren samenwerken.'



Perfect match

Hun teamleider Robert Jan Keiman is sinds de allereerste dag betrokken bij het werk voor het KPU-bedrijf. ‘Van dichtbij maak ik mee wat deze opdracht voor de medewerkers betekent en wat zij voor het KPU-bedrijf betekenen. Al zes jaar stelde dit werk diverse Biga-medewerkers in staat zich te ontwikkelen en door te stromen. Wat mij betreft vormen het KPU-bedrijf en Biga de perfect match!’

Begeleiding op de werkvloer

Biga-medewerkers worden ook ingezet in de verpakingslijn van het KPU-bedrijf in Soesterberg. Zij maken de bestelde artikelen uit de webshop artikelen gereed voor transport. Op de werkvloer begeleiden speciaal opgeleide ploegleiders die medewerkers.

Aandachtspunt

- Inleenconstructies via een raamcontract kunnen meer flexibiliteit geven.

Vraag en antwoord

De nieuwe wetgeving roept voor veel werkgevers nog vragen op. In deze brochure vindt u een aantal veel gestelde vragen over de Participatiewet en de Wet banenafpraak en het quotum arbeidsbeprekten.

1

Hoe ziet de banenafpraak voor de sector overheid eruit?

Eind 2023 moeten overheid en onderwijs samen 25.000 extra banen hebben gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit volgt uit het sociaal akkoord van 2013. Een baan heeft een omvang van 25,5 uur per week of 1.331 uur per jaar. Het jaarlijks schema ziet er als volgt uit:

*De banenafpraak in aantal banen en in uren (*1000)*

Banenafpraak Overheid	Aantal
2015	3.000
2016	6.500
2017	10.000
2018	12.500
2019	15.000
2020	17.500
2021	20.000
2022	22.500
2023	25.000
2024	25.000
Structureel	25.000

2

Welke werkgevers worden tot de overheidssector gerekend?

Alle werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WW, behoren voor de Wet banenafpraak tot de overheidssector. U bent eigenrisicodragers voor de WW als u geen WW-premie voor uw werknemers afdraagt aan het WW-fonds (wel draagt u kleine premie af aan het zogenoemde UFO-fonds).

3

Hoe ziet de banenafpraak voor mijn eigen sector er dan uit?

De minister van BZK heeft in samenspraak met het Verbond Sectorwerkgevers Overheid het aantal extra banen over de overheidssectoren verdeeld. Het overzicht van de verdeling per sector is te vinden op de website van het VSO: www.vso-werkgevers.nl/participatiewet-en-quotumregeling.html. Deze informatie kunt u gebruiken om bij benadering vast te stellen hoeveel banen voor arbeidsbeperkten u moet realiseren in uw organisatie.

4

Wat is het onderscheid tussen de banenafpraak en de quotumregeling?

Voor de banenafpraak geldt:

- De banenafpraak is een afspraak die voor de overheidssector (en de marktsector) in het sociaal akkoord is opgenomen. De overheidssector is – net als de marktsector – gehouden om jaarlijks een vastgelegd aantal extra banen te realiseren.
- Alle werkgevers dragen bij aan het totaal aantal extra banen voor arbeidsbeperkten.
- Voor de banenafpraak maakt UWV voor het aantal banen alleen onderscheid tussen de sector overheid en de sector markt.
- Inleenverbanden (detacheringen en inhuur/uitzend) worden toegerekend aan de inlenende werkgever en via een jaarlijks vastgestelde verdeelsleutel verdeeld over de sector markt en de sector overheid.

Voor de quotumregeling geldt:

- De quotumregeling wordt ook wettelijk vastgelegd, maar is nog niet van toepassing. Die komt pas in beeld als de overheidssector de banenafpraak niet haalt in een bepaald jaar. Dan activeert het kabinet de quotumregeling voor de overheid. De quotumregeling geldt alleen voor werkgevers die 25 of meer medewerkers in dienst hebben.
- Vanaf de activering van de quotumregeling moet elke individuele overheidswerkgever jaarlijks een bepaald percentage van zijn personeelsbestand aan extra banen hebben gerealiseerd. Als de werkgever daaraan niet voldoet, betaalt hij een quotumheffing van 5.000 euro per niet ingevulde baan (van 25,5 uur).
- Inleenverbanden (detachering en inhuur) gelden als extra banen bij de inlenende werkgever.

5

Hoe wordt de banenafpraak gemeten?

UWV houdt het aantal (extra) banen bij. UWV stelde onlangs in een nulmeting vast hoeveel personen van de doelgroep op 1 januari 2013 bij de overheid en de markt werkten. UWV kijkt daarbij ook naar detacheringen, inhuur- en uitzendkrachten. Met een vaste verdeelsleutel worden de jaarlijks ingeleende of gedetacheerde doelgroepen verdeeld over de sector overheid en markt. Per 1 januari 2013 zijn bij de overheid bijna 12.500 banen (van 25,5 uur per week) bezet door medewerkers met een arbeidsbeperking. Zij zijn in dienst bij de overheid of werken er via detachering of een inleenconstructie. De eerste meting (in 2016) gaat over het aantal extra gerealiseerde banen vanaf 1 januari 2013. Per 1 januari 2016 moeten er 3.000 banen bij de overheid zijn bijgekomen.

6

Hoeveel uur heeft een baan die meetelt voor de banenafpraak?

Voor de banenafpraak wordt gekeken naar het aantal uren dat een medewerker van de doelgroep werkt bij een werkgever. In de wet wordt dit 'de verloonde uren per week' genoemd. Voor de banenafpraak telt een baan als een volledige baan als die een omvang heeft van 25,5 uur per week ofwel 1.331 uur per jaar. Kleinere banen tellen naar evenredigheid van het aantal uren mee. Het kan dus gaan om meer dienstverbanden dan (getelde) banen. Overigens geldt het omgekeerde ook, als iemand meer werkt dan 25,5 uur per week, tellen de uren daarboven ook evenredig mee voor de banenafpraak. Uitzendwerk en detacheringen tellen mee bij de werkgever of sector die de medewerkers inleent. UWV telt deze medewerkers dus **niet** mee bij de uitlenende werkgever.

7

Hoe weet ik als werkgever of iemand tot de doelgroep behoort?

U kunt UWV vragen of een (potentiële) werknemer bij de doelgroep hoort. Hiervoor heeft UWV een speciaal formulier, dat u kunt vinden op de website van UWV (www.uwv.nl, zoeken op: 'Aanvragen gegevens uit doelgroepregister').

8

Hoe vind ik als overheidswerkgever iemand uit de doelgroep?

Voor de werving van werkplekken kunt u als overheidswerkgever een beroep doen op de inzet van de regionale Werkbedrijven, UWV, gemeenten, en de sw-bedrijven, uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, werkgevers-servicepunten of een combinatie van deze organisaties.

Handige sites zijn onder meer:

- www.cedris.nl (koepel van SW-bedrijven);
- www.locusnetwerk.nl;
- www.uwv.nl/werkgevers,
- www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb;
- www.gemeenteloket.minszw.nl;
- www.denormalstezaak.nl,
- www.awvn.nl of uw werkgeverskoepel (bijvoorbeeld www.vng.nl of www.mboraad.nl)

9

Mag je bij een vacature aangeven dat bij gelijke geschiktheid een sollicitant uit de doelgroep de voorkeur heeft (voorkeursbeleid)?

Ja. Een werkgever kan met een voorkeursbeleid bijdragen aan het terugdringen van de achterstand op de arbeidsmarkt van mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers die daarvoor kiezen, moeten bij de werving al aangeven dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar een sollicitant met een arbeidsbeperking.

10

Hoe lang moet een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst zijn om hem/haar te laten meetellen voor de banenafpraak?

Iemand die bij uw organisatie begint te werken telt mee voor het aantal uren dat hij bij u feitelijk heeft gewerkt in dat jaar. Het gaat erom dat u, samen met alle andere overheidswerkgevers, ervoor zorgt dat het jaarlijks aantal uren van medewerkers uit de doelgroep toeneemt. Verder is het van belang dat de persoon die u in dienst neemt ook als zodanig geregistreerd blijft in het doelgroepregister. Dit betekent overigens niet dat u verplicht bent om een medewerker uit de doelgroep een vast dienstverband aan te bieden.

11

Moet ik het doorgeven wanneer ik iemand uit de doelgroep in dienst neem?

Nee. UWV registreert hoeveel extra banen er voor de doelgroep bijkomen en maakt die resultaten jaarlijks, achteraf bekend. Toch is het goed om voor uzelf bij te houden hoeveel mensen van de doelgroep u in dienst heeft. Dan kunt u waar nodig tijdig bijsturen.

12

Wat is een regionaal Werkbedrijf?

Het regionale Werkbedrijf is een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. De regionale Werkbedrijven sluiten aan op de bestaande indeling van de 35 arbeidsmarktregio's en de infrastructuur van werkpleinen en werkgeversservicepunten.

De Werkbedrijven maken afspraken over diverse activiteiten, waaronder:

- De dienstverlening aan werkgevers.
- Een eenduidige inzet van instrumenten: loonkostensubsidie, proefplaatsing en jobcoaching.
- Voorzieningen: werkplekaanpassingen;
- De inzet van de no-riskpolis.
- De organisatie van beschut werk.

Het is aan de regio om te bepalen wie dit uitvoert. Er is dus ruimte voor regionale differentiatie. Heeft u vragen, dan kunt u zich richten tot het Werkbedrijf in uw arbeidsmarktregio.



Colofon

Deze brochure is samengesteld door het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) in samenwerking met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Het VSO vertegenwoordigt de volgende overheids- en onderwijssectoren: Rijk, Gemeenten, Provincies, Waterschappen, Rechterlijke macht, Defensie, Politie, Primair onderwijs, Voortgezet onderwijs, Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, Hoger Beroepsonderwijs, Onderzoekinstellingen, Universitair Medische Centra en Universiteiten.

Als u vragen heeft kunt u contact opnemen met VSO-secretariaat:
Verbond Sectorwerkgevers Overheid
Postbus 30435
2500 GK Den Haag
E-mail: VSO.Secretariaat@VNG.NL
Website: www.vso-werkgevers.nl

Foto's

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Henriëtte Guest Fotografie
Ivonne Zijp
CAOP

Op deze foto's berust het auteursrecht.

Vormgeving

Studio Tint ism CAOP

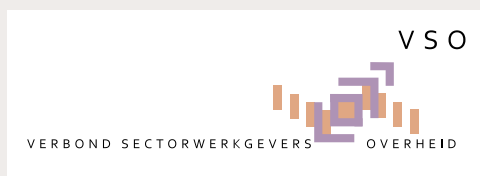
Drukwerk

Xerox|OBT

Deze brochure bevat informatie voor werkgevers
over de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten.

© 2015

Dit is een uitgave van:



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties