

Plan van Aanpak

Garantiebanen



September 2017
Carla Saris
Laurie van Melick

Inleiding

In 2013 heeft het kabinet samen met werkgevers- en werknemersorganisaties een sociaal akkoord gesloten om toe te werken naar een 'inclusieve arbeidsmarkt', waar iedereen die kan en wil werken dat ook kan doen. Ook de mensen met een arbeidsbeperking. Dit heeft geresulteerd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. De invoering van de wet is een aanvulling op de Participatiewet.

Inhoud Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten bestaat uit de landelijke banenafpraak en uit de quotumregeling. De banenafpraak houdt in dat banen gecreëerd dienen te worden bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking, ook wel bekend als de 'garantiebanen', in de periode 2025-2026 ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013 125.000 extra banen te creëren voor personen met een arbeidsbeperking. De marktsector dient 100.000 banen te realiseren voor 2026 en overheidswerkgevers hebben een taakstelling van 25.000 banen voor 2024.

De banenafpraak is geen vrijblijvende opdracht. Daarom kent de wet een tweede onderdeel, namelijk een Quotumwet. Wanneer realisatie van de banenafpraak landelijk achterblijft, kunnen individuele werkgevers, jaarlijks, beboet worden.

Opgave gemeente Stein

Voor gemeente Stein betekent de banenafpraak dat zij in de periode 2015 t/m 2023 zes tot acht banen moet realiseren. Dit is ongeveer 5% van het huidige personeelsbestand (peildatum augustus 2017). Het exacte aantal wordt pas bekend op het moment dat de quotumwet in werking wordt gesteld. Bij de verdere uitwerking gaan we uit van de realisatie van zeven garantiebanen. Op dit moment zijn deze banen nog niet gerealiseerd.

Het 'Plan van aanpak garantiebanen' beschrijft de wijze waarop gemeente Stein de komende jaren aan de slag gaat met de invulling van de banenafpraak en zal in september 2017 aan de gemeenteraad worden voorgelegd..

Hoofdstuk 1 beschrijft de wet, hoofdstuk 2 gaat in op de banen en de doelgroep. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de opgave voor Stein en manier waarop deze de komende jaren ingevuld zal worden. Hoofdstuk 4 beschrijft de financiën.

1. De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Een baan in het kader van de landelijke banenafpraak, ook wel garantiebaan genoemd, moet aan een aantal voorwaarden voldoen. Wanneer uit de monitoring door het UWV blijkt dat het quotum voor een jaar niet gehaald wordt, kan de quotumheffing ingevoerd worden (Uit: Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten).

De banenafpraak

In 2026 dienen 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking gecreëerd te worden ten opzichte van peildatum 1 januari 2013. De marktsector neemt 100.000 banen voor haar rekening, de overheidssector 25.000. Per jaar dient een deel van deze banen gerealiseerd te worden.

Een garantiebaan heeft een arbeidsduur van 25,5 verloonde uren per week (0,7 FTE). Banen groter of kleiner dan 25,5 uur per week tellen naar rato mee. Het kan dus gaan om meer of minder arbeidscontracten dan (getelde) banen. Monitoring over de gehaalde doelstelling gebeurt landelijk per sector (markt en overheid), niet per individuele werkgever. Een baan telt mee voor de banenafpraak als er sprake is van een extra plaatsing van iemand uit de doelgroep bij een reguliere werkgever ten opzichte van 1 januari 2013. Personen die een inleenverband (detachering/inhuur) hebben, tellen mee voor de sector waar ze feitelijk werkzaam zijn, mits ze door de inlenende partij worden aangestuurd.

De quotumheffing

Wanneer de banenafpraak te weinig banen oplevert, volgt de activering van de quotumheffing. In 2015 zijn landelijk voldoende banen gecreëerd. Recent is beoordeeld of tot en met 2016 voldoende banen gerealiseerd zijn. In het bedrijfsleven blijkt dat zo te zijn, bij de overheidssector is het quotum niet gehaald (Binnenlands Bestuur, 27-07-2017). Het kabinet kan als gevolg daarvan besluiten de quotumregeling voor de overheidssector te activeren, het quotumpercentage zal dan in 2018 gaan gelden voor werkgevers met meer dan 25 werknemers. Het kabinet heeft in september 2017 besloten dat de Quotumregeling in werking zal treden (Brief Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 08-09-2017).

In overleg met overheidswerkgevers wil het kabinet de werkgevers de tijd geven om tot en met 2019 op grond van het opgelegde quotumpercentage de afgesproken aantallen te halen. Dit door middel van:

1. Via de monitor voor de quotumregeling wordt op het niveau van de individueel werkgever vastgesteld of een overheidswerkgever heeft voldaan aan het opgelegde quotumpercentage voor 2018. Deze resultaten zijn bekend in het derde kwartaal van 2019. Als een werkgever niet voldoet aan het quotumpercentage, wordt hij daarover in 2019 geïnformeerd, zonder dat dit leidt tot het opleggen van een heffing.
2. Vervolgens wordt via de monitor voor de quotumregeling vastgesteld of de overheidswerkgevers hebben voldaan aan het opgelegde quotumpercentage voor 2019. Deze resultaten zijn bekend in het derde kwartaal van 2020. Als een werkgever niet blijkt te hebben voldaan aan het opgelegde quotumpercentage voor 2019, wordt voor 1 november 2020 de heffing opgelegd op basis van deze resultaten.

Deze uitgestelde wijze van heffing vereist een wetswijziging waarvoor een afzonderlijk wetsvoorstel nodig is. Het kabinet zal dit via de spoedwet realiseren.

Mocht de overheid over 2017 het afgesproken aantal banen wel halen, hetgeen blijkt uit de resultaten van de meting die in juli 2018 beschikbaar komen, dan kan op dat moment worden

besloten om de quotumregeling te deactiveren. Dat zou ook nog kunnen als de overheid niet al over 2017, maar wel over 2018 het afgesproken aantal banen heeft gehaald, zoals zo kunnen blijken uit de resultaten van de meting die in juli 2019 beschikbaar komt. Ook na de meting die in juli 2020 beschikbaar komt (over het jaar 2019) kan de quotumregeling gedeactiveerd worden. Op die manier krijgt de overheid de komende jaren de tijd om voortvarend aan de slag te gaan met het scheppen van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Als de betreffende werkgever er niet in slaagt te voldoen aan het quotumpercentage, wordt in een heffing per niet gerealiseerde baan opgelegd. De heffing bedraagt € 5000,- excl. btw per jaar per niet ingevulde werkplek.

Het quotumpercentage

De hoogte van het quotumpercentage wordt vastgesteld op basis van een aantal variabelen en groeit mee met de groei van de banen uit de banenafpraak. De hoogte van het quotumpercentage zal bekend gemaakt worden op het moment dat het kabinet de quotumheffing activeert. Bij het opstellen van het plan van aanpak waren details over de regeling nog niet bekend. Het UWV informeert werkgevers hier dan over in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover het quotumpercentage van toepassing is.

2. De banen en de doelgroep

Om te voldoen aan de banenafspraken dient een werkgever banen te creëren voor de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Voorwaarden garantiebaan

Een garantiebaan hoeft niet bovenop de bestaande formatie gecreëerd te worden. Het gaat om extra 'plaatsingen' van mensen uit de doelgroep bij reguliere werkgevers. Het doel van het sociaal akkoord is om meer mensen uit de doelgroep te plaatsen op de beschikbare banen binnen een organisatie. Dat kan op verschillende manieren:

- Door mensen uit de doelgroep te plaatsen op bestaande formatie of plekken die openvallen door natuurlijk verloop van niet-arbeidsbeperkten (reguliere vacatures);
- Door taken en activiteiten op een andere manier te organiseren binnen de organisatie waardoor een functie ontstaat binnen de bestaande formatie die geschikt is voor mensen uit de doelgroep;
- Door bestaande functies aan te passen aan de mogelijkheden van de werknemers uit de doelgroep (jobcarving);
- Of door bestaande taken in de organisatie die nu mogelijk door meerdere personen worden uitgevoerd, onder te brengen in één functie die iemand uit de doelgroep kan uitvoeren (functiecreatie).

De doelgroep

Arbeidsbeperkten zoals bedoeld in de Wet banenafspraken zijn:

- Mensen die onder de participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- (Ex-) leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk, via het ABA-formulier hebben aangemeld bij het UWV;
- Personen met een Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)-indicatie;
- Personen met een Wajong-uitkering met arbeidsvermogen;
- Personen met een Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw)-baan of een Besluit In- en Doorstroom (ID)-baan.

Een extra doelgroep die meetelt voor de quotumheffing bestaat uit mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen wettelijk minimum loon kunnen verdienen, maar dat wel kunnen met een voorziening.

De sociale partners en de gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachtlister en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

Doelgroepenregister

Het UWV houdt een zogeheten 'doelgroepenregister' bij waarin iedereen die onder bovengenoemde categorieën valt wordt geregistreerd. Dit register is online te raadplegen door werkgevers. Zolang iemand voldoet aan de criteria, blijft hij/zij geregistreerd. Wanneer iemand niet meer voldoet aan de criteria, vervalt de status per 31 december van het tweede jaar volgend op het jaar dat iemand niet meer voldoet aan de criteria. Dit betekent dat de betreffende persoon in ieder geval nog de komende twee kalenderjaren in het register blijft staan (en deze periode nog blijft meetellen voor de banenafspraken) nadat geconstateerd is dat hij/zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoet.

Sinds 1 januari 2017 geldt de Praktijkroute. Dit is een extra toegang tot het doelgroepenregister van de banenafspraken. Mensen met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen en van wie op de werkplek is vastgesteld middels een gevalideerde loonwaardenmethodiek dat zij een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben, worden zonder beoordeling door het UWV opgenomen in het doelgroepenregister.

Risico's en voorzieningen

De doelgroep voor de banenafspraken hebben beperkingen, dit kan op enig moment een verhoogd risico op uitval door ziekte of bijvoorbeeld productieverlies tot gevolg hebben. Daarom hebben gemeenten en het UWV instrumenten die voor een groot deel de risico's afdekken voor werkgevers. Deze instrumenten zijn proefplaatsingen, loonkostensubsidie en loondispensatie (compenseren van verminderde productiviteit), de no-riskpolis (compenseert bij ziekte de loonkosten), jobcoach (voor de begeleiding), of gebruikmaken van een premiekorting voor mensen uit de doelgroep of het Lage inkomensvoordeel (LIV). Ook kunnen werkgevers mensen via detachings- en inleenconstructies inlenen.

3. De Steinse invulling van de banenafspraken

Gemeente Stein heeft de opdracht om in de periode 2015 t/m 2023 zeven banen te realiseren, dit is ongeveer 5% van het personeelsbestand. In 2015 en 2016 zijn geen banen gerealiseerd, in 2017 zullen daarom ongeveer drie banen gerealiseerd moeten worden om de achterstand in te lopen. De realisatie van de overige banen zal verdeeld worden over de resterende jaren. Op dit moment zijn vijftien inwoners opgenomen in het doelgroepenregister die daarmee in aanmerking komen voor een zogenaamde garantiebanaan. De verwachting is echter dat het aantal inwoners dat in aanmerking komt voor een dergelijke baan de komende jaren toeneemt.

Lokale aanpak voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Lokaal worden diverse initiatieven ondernomen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkervaring op te laten doen en vaardigheden te laten ontwikkelen om uiteindelijk door te kunnen stromen naar een reguliere baan. Zo kunnen onze inwoners naar vermogen meedoen en krijgen ze perspectief om duurzaam uit een uitkering te komen. Dergelijke projecten bieden we zelf aan, maar worden ook opgezet in samenwerking met ondernemers uit onze gemeente.

Stein Schoon

Stein Schoon is een van de projecten die door onze gemeente worden uitgevoerd. De gemeente Stein is aansluitend op de landelijke campagne 'Nederland Schoon' gestart met het project 'Stein Schoon'. In dit project werken mensen uit de doelgroep, met behoud van uitkering, onder begeleiding van een medewerker van de Algemene Dienst aan diverse werkzaamheden in de openbare ruimte. Op dit moment zijn er circa vijf personen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkzaam in dit project voor een periode van maximaal twee jaar. Tijdens deze periode maken ze kennis met diverse werkzaamheden en leren ze vaardigheden als op tijd komen en zich aan afspraken houden. Competenties die hen aantrekkelijker maken voor potentiële werkgevers en de kans op doorstroom naar een reguliere baan en daarmee uitstroom uit de uitkering mogelijk maken.

Van de deelnemers aan Stein Schoon, stroomt ongeveer 50% binnen twee jaar door naar een reguliere functie. Daarmee is het project succesvol te noemen. Voor een aantal deelnemers ontbreekt perspectief echter. Het gaat dan specifiek om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Banenafspraken als perspectief

Met de landelijke opgave voor de gemeente om garantiebannen te realiseren, is het mogelijk om deze mensen een perspectief te geven op een structurele functie binnen de Algemene Dienst. Ze hebben immers binnen Stein Schoon al ervaring op kunnen doen en kennis kunnen maken met onze organisatie. Op dit moment zijn twee deelnemers, die al enige tijd meewerken aan het project 'Stein Schoon', geschikt bevonden om een structurele functie aan te bieden. Beide deelnemers werken momenteel 36 uur voor dit project. De komende maanden zal verder ingezet worden op het formaliseren van arbeidsovereenkomsten om deze mensen een garantiebanaan aan te bieden. Concreet betekent dit dat we in 2017 daarmee zo'n 40% van de totale opgave gerealiseerd hebben (uitgaande van zeven garantiebannen).

Invulling 2018-2026

De verwachting is dat de opgave voor de garantiebannen volledig gerealiseerd kan worden door vaste formatieplaatsen bij de Algemene Dienst voor doorstromers vanuit het project 'Stein Schoon'. De werkzaamheden in het kader van dit project, passen echter niet bij alle personen die in aanmerking zouden kunnen komen voor een garantiebanaan. Daarom zal voor de periode 2018-

2023, naast doorstroom uit Stein Schoon, ook gekeken worden naar andere mogelijkheden om aan de banenafpraak te voldoen, waarbij de persoonskenmerken uitgangspunt vormen voor de banen.

Vanaf 2018 willen we ook de ondernemers in onze gemeente actief stimuleren om hun verantwoordelijkheid in het kader van de banenafpraak te nemen. Tijdens een van de denktanks/ondernemersbijeenkomsten zullen we de ondernemers informeren over onze eigen ervaringen met de doelgroep en de invulling van de taakstelling. Ook zullen we hen informeren over de ondersteuning die we hier als gemeente bij kunnen bieden.

4. Financiën

Voor realisatie van de garantiebanen zijn in de kadernota 2018 reeds structurele bedragen opgenomen van € 25.000 per garantiebaan vanaf 2018.

Om reeds vanaf 2017 invulling te geven aan drie garantiebanen betekent dat hiervoor ook vanaf 2017 extra budget voor nodig is. Uit herrekening blijkt dat een budget van € 19.000 per garantiebaan voldoende is.

Het meerjarig maximaal benodigd budget is in onderstaande tabel weergegeven:

	2017	2018	2019	2020	2021
Benodigd Budget	9.500	76.000	95.000	114.000	133.000
Structureel in begroting op basis van Kadernota	0	25.000	50.000	75.000	100.000
Aanvullend extra benodigd budget	9.500	51.000	45.000	39.000	33.000

Om vanaf 2017 invulling te kunnen geven aan drie garantiebanen wordt gevraagd om bovengenoemde benodigde budgetten beschikbaar te stellen. Voor 2017 middels aanpassing van de begroting. De aanvullend extra benodigde middelen vanaf 2018 zijn, in navolging van de reeds in de kadernota opgenomen bedragen, in meerjarenperspectief in de begroting 2018-2021 verwerkt.

5. Personele invulling

Als de gemeente iemand in het kader van de banenafpraak een aanstelling geeft, valt diegene onder de gemeentelijke rechtspositie, de CAR-UWO. De CAR-UWO bepaalt dat medewerkers met een aanstelling geplaatst worden in een functie met het bijhorende functieprofiel, en de bijhorende waardering en in de schaling. Mensen met een arbeidsbeperking hebben echter vaak een verminderde arbeidsprestatie, uitgedrukt in verdiencapaciteit of loonwaarde. Het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) heeft afgesproken dat het salaris van deze medewerkers hierop wordt aangepast (Brief LOGA, 07-09-2015). Medewerkers die in de gemeente Stein worden aangesteld op basis van de banenafpraak zullen conform deze afspraken worden ingeschaald.

Bronvermelding

- Binnenlands Bestuur, 27-07-2017, 'Quotumwet als stok achter de deur.' Opgehaald op 27-07-2017 van: http://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/nieuws/quotumwet-als-stok-achter-de-deur.9568254.lynkx?utm_source=NB_BB_bb20170727_dagelijks_donderdag&utm_medium=email&utm_term=&utm_content=&utm_campaign=27-07-2017&mt=KL1ZAm8DJ4fE3NbxGmh7Q&vk=f17W0JP2dJnbybriBvkOg&pub=1002

- Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden, 2015-09, Brief Arbeidsvoorwaarden banenafpraak van: https://vng.nl/files/vng/brieven/2016/20150907_ledenbrief_arbeidsvoorwaarden-garantiebanen.pdf

- Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2017-02, Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2017-08, Brief Activering quotum arbeidsgehandicaptenarbeidsbeperkten van:
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2017/09/08/kamerbrief-over-activering-quotum-arbeidsgehandicaptenarbeidsbeperkten>