

Voorstel Algemeen Bestuur

Sector/afdeling	Bedrijfsondersteuning	ID-nummer	WBL-1581137097-1178
Indiener	IJzendoorn-Kolenburg, Désirée van	Portefeuillehouder	Patrick van der Broeck
Onderwerp	Extra budget wet Banenafpraak		
Datum vergadering	27 maart 2023	Agendapunt nr.	3.4

Gevraagd besluit:

In te stemmen om met ingang van 2024 het jaarlijkse budget inzake de Banenafpraak (€102k), te verhogen met €118k. Het totale budget bedraagt dan vanaf 2024 €220.000.

Aanleiding

Om invulling te geven aan het overeengekomen beleid, waarbij WBL per 2024 6 medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst moet hebben, is het huidige budget onvoldoende. Oorzaak is dat het niet mogelijk is om binnen WBL mensen met een arbeidsbeperking in te zetten op reguliere vacatures. Willen wij aan het beleid voldoen dan zullen wij deze medewerkers bovenformatief moeten aannemen. Gezien het grote belang om hieraan te voldoen, rekening houdend met eventueel imagoschade als wij hier niet aan voldoen, is extra budget noodzakelijk.

Inleiding

De Wet banenafpraak is ingegaan op 1 april 2015 en legt alle werkgevers de verplichting op om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt aan een baan te helpen. Met deze wet is de quotumheffing geïntroduceerd waarmee "reguliere" werkgevers gestimuleerd worden om meer mensen met een arbeidsbeperking, de zogenaamde participatie-medewerkers (lichamelijk, psychische, verstandelijke beperking), in dienst te nemen.

De Wet Banenafpraak houdt in dat een percentage van het totaal aantal verloonde uren aan banen voor participatie-medewerkers gecreëerd moet worden. Voor WBL bedraagt het aantal banen:

2022	8,1
2023	8,7
2024	9

Bij de berekening van het benodigd aantal banen is uitgegaan van een gemiddelde bezetting van 209 fte. Bij de berekening van het quotum wordt uitgegaan van een gemiddelde bezetting aangezien de berekening plaatsvindt op basis van verloonde uren.

Afspraak WBL

Naar aanleiding van het DB-voorstel 'Banenafpraak binnen WBL' d.d. 2 december 2020 (ID: WBL-1908005282 1306) geldt voor WBL de volgende afspraak:

Binnen een termijn van 5 jaar (tot aan 2026) wordt voor 60-70% aan de Wet Banenafpraak voldaan (65% van 9 banen in 2024: 6 banen)

Het eerder afgegeven advies van het aantal te verlonen banen, om op termijn aan het target te voldoen, bedraagt:

2022: 4 banen
2023: 5-6 banen
2024: 6 banen

Per december 2022 heeft WBL 3,44 banen conform de wet banenafpraak ingevuld. Dit is 86% van de afgesproken 4 banen eind 2022. Het gemiddelde van alle Waterschappen bedroeg eind 2021 60%. Om invulling te geven aan onze verplichting van 6 banen eind 2024 maken wij gebruik van het Werkgevers-servicepunt (WSP). WSP bemiddelt in de Wet banenafpraak tussen WBL, gemeentes, het UWV en sociale werkplaatsen. Elke vacature binnen WBL wordt altijd bij WSP uitgezet en daarnaast biedt WSP participatie-medewerkers aan die passend kunnen zijn voor WBL. Echter daar WBL een vooral technische organisatie is met dynamische en minder ritmische werkzaamheden is het vinden van geschikte participatie-medewerkers niet eenvoudig. De participatie-medewerkers betreffen vaak mensen geschikt voor ritmisch- en licht administratief werk.

Naast zelf invulling geven aan de Wet Banenafpraak doen wij dit ook indirect via onze aanbestedingen. Wij vragen inschrijvers aan te geven hoe zij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzetten voor zowel projecten bij WBL als bij de eigen bedrijfsvoering. Dit hebben wij onder anderen uitgevraagd bij de aanbesteding groenvoorzienig, aannemingsprojecten, broker en payroller. Zie verder hierbeneden bij social return.

Argumenten

1.1 Het huidige budget is niet afdoende

Om aan de uitvoering van het beleid te voldoen, 6 banen per 2024, is het huidige budget van €102k onvoldoende. In november 2022 bedroegen de gemaakte kosten voor banenafpraak al €162k. Bij het implementeren van de wet Banenafpraak is gebleken dat het niet mogelijk is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen op reguliere vacatures. Gevolg is, willen wij voldoen aan het overeengekomen beleid van 6 banen per 2024, dat wij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bovenformatief moeten aanstellen.

1.2 WBL ervaart een uitdaging bij de inzet van de doelgroep op reguliere vacatures

Inzet van participatie-medewerkers op reguliere functies/vacatures, die al zijn voorzien in de begroting en derhalve geen extra budget vereisen, blijkt erg lastig, o.a. door de vereiste dynamiek van de werkomgeving, de fysieke eisen van functies, of de beperkte mobiliteit van de doelgroep. WBL is een technische organisatie met minder ritmisch- en licht administratief werk, waardoor participatie-medewerkers nauwelijks ingezet kunnen worden op vacatures.

1.3 Inzet op extra posities vraagt om een verhoogd budget

De inzet van participatie-medewerkers op reguliere banen is tot nu toe niet gelukt, derhalve heeft WBL-mogelijkheden gecreëerd voor de inzet van de doelgroep op extra posities (zijnde niet-reguliere functies). Deze posities worden nu, daar waar het budget Banenafpraak niet toereikend is, uit het inhuur budget van het betreffende team of afdeling bekostigd. Dit veroorzaakt een overschrijding op het budget inhuur.

1.4. Een verhoogd target vraagt om meer financiële middelen

Het benodigde budget per volledige baan bij 120% van het Wettelijke Minimum Loon (peildatum medio '22) bedraagt circa €36k. Dit betekent een benodigd budget van €220k om de invulling (6 banen in 2024) te realiseren. Derhalve is een toevoeging €118k op het huidige budget noodzakelijk.

Bij het bepalen van het budget per baan wordt de inzet van de doelgroep gerealiseerd middels een payroll contract. WBL zet medewerkers in via deze constructie om de risico's die verbonden zijn aan ziekte, WW-uitkering en transitievergoeding te voorkomen.

Kanttekeningen

1.4.1 Geen volledige realisatie van het target

De mogelijkheid bestaat dat te weinig extra posities kunnen worden gecreëerd, dan wel dat het aanbod aan mensen uit de doelgroep beperkt is. Dit kan tot gevolg hebben dat het toegekende budget in een bepaalde jaar niet volledig wordt benut. Aangezien het budget gelabeld is voor het voldoen aan de Wet Banenafpraak zal dit mogelijke overschot niet benut worden voor andere kosten. Noemenswaardig is dat HR medio november 2022 WSP twee participatie-medewerkers heeft voorgesteld aan WBL. Daarnaast zal in 2023 onderzocht worden of er naast WSP nog andere organisaties zijn die ons kunnen voorzien van participatie-medewerkers.

Strategische doelen in relatie tot:

- Vergroten duurzaamheid: Invulling geven aan de Wet Banenmarkt past in het streven van WBL om haar duurzaamheid te vergroten door het sociaal duurzaam uitvoeren van taken en werkzaamheden waarbij sociale waarde wordt gecreëerd.
- Vergroten maatschappelijke waarde: WBL vergroot haar maatschappelijke waarde door actief verbinding te leggen met een populatie op de arbeidsmarkt die door hun gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet doorgaans voor reguliere banen in aanmerking komen.

Social Return

WBL heeft in haar inkoop-en aanbestedingsbeleid opgenomen dat men oog heeft voor de sociaal kwetsbare arbeidsparticipanten in de samenleving en daarom, waar mogelijk en doelmatig, de participatie van arbeidsgehandicapten in het arbeidsproces stimuleert. Social return wordt ook als voorwaarde bij inkopen opgenomen, tenzij gemotiveerd wordt aangegeven waarom dit niet mogelijk of gewenst is. Ter illustratie, bij de aanbesteding van de groenvoorziening is social return als nadrukkelijk gunningscriterium toegepast. In het kader van het strategisch doel 'vergroten sociale duurzaamheid' staat de verdere doorontwikkeling van social return centraal

Organisatie

Een medewerker in de banenafpraak vraagt om begeleiding door een reguliere medewerker. Het is van essentieel belang voor elke medewerker in de banenafpraak een mentor aan te stellen die fungeert als vast aanspreekpunt.

Ondernemingsraad

De invoering van de Wet Banenafpraak als wettelijke verplichting behoeft geen advies, dan wel instemming vanuit de medezeggenschap. WBL neemt, voor zover inzet op reguliere vacatures niet mogelijk is, extra personeel aan ter uitvoering van deze wet. Deze beslissingen hebben geen invloed op het werk en de beschikbaarheid van werk voor de reeds binnen WBL werkzame medewerkers.

Juridische aspecten

Salariëring geschiedt conform uitgangspunten cao Werken voor waterschappen

Financiële consequenties

Met het toekennen van het extra budget van €118k bedraagt het budget voor het uitvoeren van de Wet Banenafpraak €220k. Dit is gemiddeld €36K per medewerker.

Ter illustratie:

Aan Waterschap Limburg is in 2022 een budget €350K toegekend. In 2023 betreft dit budget 420K. Hierbij heeft WL een wettelijk target van 12 banen in 2022.

Risico's

Indien WBL het aantal arbeidsplaatsen niet invult, voldoen wij niet aan het afgesproken beleid. Tevens kunnen wij imagoschade oplopen, omdat op het niet voldoen aan de Wet Banenafpraak na 2024 wordt

gehandhaafd middels de quotumheffing. Deze heffing is openbaar en kan dus tot imagoschade leiden. De quotumheffing bedraagt € 5k per niet ingevulde arbeidsplaats van 25.5 uur.

Nadere uitleg: eind 2017 besloot het kabinet de quotumheffing te activeren voor de sector overheid. De heffing is niet eenmalig. Voor iedere niet-gerealiseerde plek moet jaarlijks de heffing worden betaald. Heffingen voor niet vervulde arbeidsplaatsen gaan pas spelen op het moment dat werkgevers de afgesproken extra banen niet realiseren en de quotumheffing is geactiveerd. Het Kabinet heeft besloten de huidige Wet Banenafpraak te vereenvoudigen. De quotumheffing is tot 2024 opgeschort tot de vereenvoudigde Wet banenafpraak operationeel is.

Communicatie

Leidinggevenden zullen worden geïnformeerd over de extra financiële voorziening op het moment dat deze wordt toegekend. Er vindt frequent een dialoog plaats tussen HR en de managementteams over de mogelijkheden tot het creëren van banen voor de doelgroep. Daarnaast vindt er frequent overleg plaats tussen HR en het Werkgeversservicepunt Limburg over vraag en aanbod in de inzet van de doelgroep.

De plaatsvervangend directeur,

De voorzitter,

M.H.J. Conjaerts MBA QC

drs. ing. P.F.C.W. van der Broeck

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 27-03-2023

De plaatsvervangend directeur,

De voorzitter,

M.H.J. Conjaerts MBA QC

drs. ing. P.F.C.W. van der Broeck