

**VOORSTEL AB**

**DATUM DB VERGADERING** : 4 september 2018

**DATUM AB VERGADERING** : 18 september 2018

**PORTEFEUILLEHOUDER** : H.H.G. Dijk

**REGISTRATIENUMMER** : Z/18/018456-87142

**OPSTELLER** : Jan Tukkers, telefoonnummer +31882331590

**CATEGORIE:** Bespreekstuk

 uw waterschap

**ONDERWERP**

Invulling banenafspraken Participatiewet

**VOORSTEL**

Aan het Algemeen Bestuur wordt gevraagd

1. kennis te nemen van de aanpak en het te verwachten resultaat met betrekking tot de invulling van de banenafspraken in het kader van de Participatiewet;
2. De extra kosten die hiermee zijn gemoeid te dekken uit het bedrag van € 250.000,00 dat is opgenomen in de begrotingsbrief;

**SAMENVATTING**

De Participatiewet heeft als doel om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te re-integreren. De Participatiewet voegt de Wet sociale werkvoorziening (WSW), de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) en de Wet werk en bijstand (WWB) samen en zorgt ervoor dat er één regeling komt voor de doelgroep die onder deze drie wetten vallen. Naast de Participatiewet is er nog de banenafspraken en de quotumwet. Deze drie zijn allemaal met elkaar verbonden. Ten gevolge van de Participatiewet is de banenafspraken gemaakt zodat werkgevers een doel hebben om naar te werken. De Quotumwet is gecreëerd als pressiemiddel. Deze moet werkgevers stimuleren om de doelstellingen uit de banenafspraken te behalen. Kortom: de banenafspraken is een inspanningsverplichting, als de quotumregeling van kracht wordt (en dat zal in 2019 het geval zijn) heeft het het karakter van een wettelijke verplichting met een boeteclausule.

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 is afgesproken dat werkgevers extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gecreëerd dienen te zijn. 100.000 daarvan zouden door de markt zelf gecreëerd moeten worden, 25.000 banen worden door de overheid gecreëerd, waarvan 291 door de sector Waterschappen. Deze afspraken zijn wettelijk vastgelegd in de Quotumwet. De banenafspraken is een landelijke afspraak. Dit betekent dat er op landelijk niveau wordt gekeken of de werkgevers van de sectoren markt en overheid de doelstelling hebben gehaald. Op basis van een in de quotumwet vastgelegd percentage van het aantal verloonde uren betekent dit voor WDODelta een opgave van 15 fte, waarbij 1 fte staat voor 25,5 uur per week.

De Quotumwet is bedoeld om werkgevers actief te stimuleren om aan de banenafspraken mee te werken. Om hier invulling aan te kunnen geven kunnen boetes worden opgelegd. Deze zijn relatief gezien niet zo hoog, zeker als je dit afzet tegen de kosten die ermee zijn gemoeid (extra formatieplaatsen, minder productiviteit). Deze boetes bedragen ongeveer € 5.000,00 per niet ingevulde formatieplaats. Wij stellen voor in te stemmen met het voldoen aan de banenafspraken. We hebben daarvoor de volgende redenen:

1. De banenafspraken is gemaakt in het sociaal akkoord van 11 april 2013 tussen kabinet, werkgevers en vakorganisaties. Daarmee heeft ook WDODelta als werkgever (c.q. haar rechtsvoorgangers) zich gecommitteerd aan dit akkoord en daarmee een verantwoordelijkheid naar de andere

partners in het akkoord. Immers, als WDODelta niet aan haar verplichting voldoet zullen andere waterschappen meer moeten doen;

2. Het niet voldoen aan de banenafspraken kan leiden tot imagoschade voor het waterschap. Werkgevers in het algemeen maar overheden in het bijzonder hebben naast hun werkgeverstaak ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid;
3. Het opgelegd krijgen van boetes, hoe klein ook in vergelijking met de kosten, kan, uitgaande van het maximum scenario dat we in het geheel niet voldoen aan de afspraak, leiden tot een kostenpost van € 75.000,00; daarnaast kan het leiden tot imagoschade in de richting van onze belastingbetalers en als aantrekkelijk werkgever op de arbeidsmarkt
4. Het aantrekken van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt leidt tot een positieve cultuurverandering en differentiatie binnen het waterschap;
5. De vijf gekozen sporen, zoals hierna in dit voorstel verder toegelicht, waarlangs de invulling van de banenafspraken kan plaatsvinden leidt tot extra kosten (extra loonkosten, kosten begeleiding); deze worden ingeschat op 0,6% van de totale loonkosten op jaarbasis, waarbij de insteek is om een deel van de kosten terug te verdienen door minder in te huren en bestaande formatieplaatsen te benutten.

Het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking past binnen de visie en activiteiten van het waterschap met betrekking tot duurzaam doen.

#### **BESTUURLIJKE AANDACHTSPUNTEN**

In februari jl. heeft uw AB in een Delta-bijeenkomst kennis genomen van de banenafspraken en de wijze waarop WDODelta hieraan invulling wil geven.

#### **OMGEVING EN PARTNERS**

De banenafspraken is onderwerp van gesprek binnen het samenwerkingsverband Waterkracht, waarin we kennis delen rond dit onderwerp. Daarnaast is er intensief contact met verschillende partners als het UWV en gemeenten en kijken we nadrukkelijk naar buiten hoe andere organisaties, zowel in de publieke als private sector, dit oppakken.

#### **FINANCIËN**

In de begrotingsbrief voor 2019 is een bedrag van € 250.000,00 voorgesteld om de kosten van invulling van de banenafspraken financieel te dekken. Wij verwachten dat de kosten, rekening houdend met diverse terugverdienmogelijkheden en loonkostensubsidies, hiermee kunnen worden gedekt. In november besluit uw AB over de vaststelling van de begroting voor 2019, echter het voldoen aan het vereiste quotum vraagt de nodige voorbereiding.

#### **RISICO'S**

Het integreren van de Participatiewet in onze bedrijfsvoering brengt kansen en risico's met zich mee. We onderscheiden de volgende risico's:

- Imagoschade als we niet voldoen aan de banenafspraken;
- Aantasting van onze betrouwbaarheid richting de maatschappij, collega waterschappen en vakorganisaties;
- Onvoldoende aanbod van arbeidskrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- Integratie verloopt onvoldoende vlot en soepel;

Als kansen kunnen worden genoemd:

- We geven invulling aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid in verbinding met de omgeving;
- Het versterkt ons imago als aantrekkelijk waterschap met een sociaal gezicht;
- Het geeft een positieve drive aan de heersende interne cultuur binnen onze organisatie;
- We houden ons aan onze afspraken.

## TOELICHTING

In het kort zien de vijf gekozen sporen er als volgt uit:

### ***Spoor 1: aanbesteding schoonmaak kantoren***

Voor 1 december 2018 moet er een nieuwe aanbesteding hebben plaatsgevonden voor schoonmaak van onze kantoorpanden en moet er zijn gegund. We willen naast het schoonmaakbedrijf vier medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aantrekken die onder begeleiding van het schoonmaakbedrijf participeren in de dagschoonmaak. Daarnaast zal het schoonmaakbedrijf ook zorgen voor achtervang bij uitval.

### ***Spoor 2: aanbesteding catering***

Eind 2018 loopt de huidige overeenkomst catering af. We willen 3 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aantrekken om onder begeleiding van het cateringbedrijf mee te werken in ons bedrijfsrestaurant en facilitaire taken te verzorgen (zoals verzorgen van de catering bij vergaderingen e.d.). Ook in dit geval zorgt het cateringbedrijf voor achtervang bij uitval.

### ***Spoor 3: een medewerker groenonderhoud contractueel onder de doelgroep laten vallen***

Bij WDO Delta is een medewerker gedetacheerd voor het groenonderhoud rond gemalen, zuiveringen en andere kunstwerken. Door de detachering op naam te zetten telt deze medewerker mee voor het doelgroepenregister voor 2018. Bij de nieuwe aanbesteding voor groenonderhoud (2019 e.v.) willen we dit standaard meenemen.

### ***Spoor 4: vacatures laten invullen door het UWV en/of de Stichting Studeren op Maat***

We hebben een overeenkomst gesloten met de Stichting Studeren op Maat. Deze stichting bemiddelt op basis van profielen onder hoog afgestudeerden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Doel is om vanaf 2019 3 formatieplaatsen te vullen met medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast nemen we standaard in ons proces voor werving en selectie op dat vacatures na de interne ronde aangeboden worden aan het UWV en een de Stichting Studeren op Maat.

### ***Spoor 5: BBL-leerwerkplekken***

We zijn in gesprek met een onderwijsinstelling over de mogelijkheden om met ingang van het schooljaar 2019-2020 5 BBL-leerwerkplekken beschikbaar te stellen voor leerlingen. Dat betekent 1 dag in de week naar school en 4 dagen in de week licht uitvoerend werk verrichten. Daarbij denken we aan licht administratief uitvoerend werk of licht werk in de buitendienst.

## BIJLAGEN

Geen.

Het dagelijks bestuur van het Waterschap Drents Overijsselse Delta

de secretaris,  
ir. E. de Kruijk

de dijkgraaf,  
ir. H.H.G. Dijk