



# Werkagenda

## Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten



# 1 Inleiding

Op 11 april 2019 hebben alle publieke werkgevers de Bestuurlijke Afspraken ondertekend. Met de ondertekening van dit document geven zij aan nog steeds gecommitteerd te zijn aan de doelstelling van de Banenafpraak, het creëren van 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in samenwerking met de markt. Behalve het ondertekenen van een bestuurlijke intentie zal iedere overheidssector dit verder concretiseren door een werkagenda op te stellen. Deze werkagenda maakt inspanningen en resultaten inzichtelijk, stimuleert, faciliteert en bewaakt de voortgang. Dit document is hiermee niet alleen voor gemeentelijke werkgevers zelf maar ook voor onderlinge afstemming bedoeld.

Dit document is de Werkagenda Banenafpraak van en voor alle gemeenten. Voorafgaand aan het opstellen zijn er meerdere regionale sessies georganiseerd met gemeenten om input te genereren voor deze werkagenda en informatie te delen over de huidige stand van zaken. Naast het delen van informatie over de veranderingen in de Wet Banenafpraak is er tijd en aandacht besteed aan het delen van praktijkervaringen, wat er goed gaat en welke knelpunten er nog zijn. Hierna volgt eerst een beschrijving van de achtergrond in welk licht de werkagenda gezien kan worden. Vervolgens wordt er een uitwerking beschreven van de ondersteunende activiteiten die hebben plaatsgevonden. Daarna worden de activiteiten beschreven die nog zullen plaatsvinden en het slot.

Met het vaststellen van deze werkagenda geven gemeenten aan zich ook in de rol van werkgever verantwoordelijk te voelen voor de doelgroep. Dit sluit aan bij de activiteiten die gemeenten ook als beleidsverantwoordelijke voor de doelgroep uitvoert. In deze werkagenda wordt met name ingezoomd op de rol als werkgever waarbij gemeenten zich ervan bewust zijn dat ze net als andere overheidswerkgevers een voorbeeldrol vervullen naar de doelgroep.

## 2 Achtergrond

In het Sociaal Akkoord van 2013 hebben sociale partners in de marktsector afgesproken 100.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking, behorend tot een gedefinieerde doelgroep, bij private werkgevers. Deze afspraak is vastgelegd in de Wet Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten waarbij er tevens is bepaald dat de overheid 25.000 extra banen realiseert. Met de overheid worden alle werkgevers bij overheid en het onderwijs bedoeld en allemaal staan ze achter de afspraak en hebben een sterke bereidheid om invulling te geven aan de Banenafpraak.

Gemeenten in het bijzonder voelen zich maatschappelijk verantwoordelijk om iedereen een kans te geven deel te nemen aan de arbeidsmarkt en naast hun beleids- en regierol hier zelf ook invulling aan te geven als werkgever.

Zo heeft de VNG in 2015 bijvoorbeeld een projectleider aangesteld ter ondersteuning van gemeenten en een infrastructuur opgezet om gemeenten te informeren.

Het realiseren van extra banen en het matchen van doelgroepers op deze extra banen bleek ingewikkeld te zijn en de mogelijkheden beperkt, bijvoorbeeld omdat veel werkzaamheden zijn uitbesteed aan marktpartijen.

Mede daarom bleek uit de jaarlijkse metingen dat de overheid in 2016 en 2017 achterloopt in het behalen van de tussendoelstellingen. Het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) heeft een analyse uitgevoerd op basis van deze resultaten en stelde een aantal knelpunten vast. Deze knelpunten heeft het VSO in de zomer van 2017 onder de aandacht gebracht van de toenmalig informateur van het nieuw te vormen kabinet. Het resultaat was dat het kabinet weliswaar het quotum activeerde maar de heffing ervan uitstelde en diverse onderzoeken aankondigde. Medio 2018 zijn de resultaten van deze onderzoeken gepubliceerd. Mede op basis van deze onderzoeken heeft het kabinet in het najaar van 2018 vereenvoudigingen in de regelgeving aangekondigd, het zogenaamde Breed Offensief. Met deze wijzigingen worden knelpunten voor (overheids-) werkgevers weggenomen en ontstaan er betere kansen om extra banen te creëren met name op het gebied van inkoop.

De belangrijkste verbeteringen die zijn aangekondigd in het Breed Offensief zijn onder anderen;

- Het onderscheid tussen de sector markt (100.000 extra banen) en de sector overheid (25.000 extra banen) verval. Samen gaan de sectoren 125.000 extra banen realiseren. Het samenvoegen geeft mogelijkheden voor concretere samenwerking tussen markt en overheid.
- De werkgeversdienstverlening vanuit de regionale werkgeversservicepunten (WSP) wordt verbeterd. De WSP bestaan uit een combinatie van personeel van UWV en gemeente en ondersteunen alle werkgevers in de regio op de match van vraag en aanbod van werk.
- De extra banen die worden gerealiseerd op plekken die zijn uitbesteed (bijvoorbeeld catering, schoonmaak, groenvoorziening) tellen in het vervolg mee bij de organisatie waar het werk wordt verricht. Voorheen was dit alleen mogelijk om via een systeem van UWV, de inleenadministratie, uren van individuele werknemers aan een andere werkgever over te dragen wat veel extra administratieve lasten met zich mee zou brengen.

Het weghalen van de scheiding tussen overheid en markt heeft ervoor gezorgd dat de markt en politiek zich zorgen maakten over de houding van overheidswerkgevers. Men vreest dat overheidswerkgevers achterover gaan leunen en geen werk meer maken van extra banen voor de Banendoelgroep. Terwijl de voorgestelde wijzigingen juist meer mogelijkheden bieden voor de overheid om dit te doen. Als respons op deze kritische geluiden hebben het Kabinet en de overheidswerkgevers Bestuurlijk Afspraken opgesteld, een document waarin zij aangeven nog steeds geëngageerd te zijn aan het realiseren van de doelstelling van de Banenafpraak. Een onderdeel van deze Bestuurlijk Afspraken is dat iedere sector een werkagenda opstelt. Zoals bij de inleiding al aangegeven; het doel van de werkagenda is om de inspanningen en resultaten binnen de overheidssectoren te stimuleren, faciliteren en inzichtelijk te maken, goede voorbeelden te delen en de voortgang te bewaken.

# 3 Korte terugblik

Met het opstellen van een werkagenda hoeven gemeenten niet vanaf nul te beginnen. In 2015 en 2016 heeft de VNG een projectleider aangesteld, die stevige aanzetten heeft gegeven om gemeentelijke werkgevers op weg te helpen bij het realiseren van de banenafspraken. Vlak voor het invoeren van het quotum, heeft de VNG in 2017 opnieuw voor de Banenafspraken formatie beschikbaar gesteld om gemeenten verder te ondersteunen.

Het invoeren van het quotum per 2018 was, evenals de uitslagen van de onderzoeken, een aangrijpingspunt om de activiteiten te herijken en acties te formuleren die bijdragen aan het realiseren van de banenafspraken en het quotum.

Eerdere activiteiten die zijn ondernomen vanuit de VNG zijn:

- Het stimuleren van gemeenten
- Informatieverstrekking
- Verbinden
- Netwerken en opdracht bij gemeenten bestendigen
- Signaleren en aanbevelingen

Waarbij de focus met name lag op: het realiseren van zelfstandige, regionale leernetwerken waar men onderling kennis en ervaring deelt, het creëren van een forum, het onderling delen van voorbeelden

# 4 Wat zijn de huidige ontwikkelingen?

Uitgaande van de huidige wet en regelgeving moet in 2019 iedere gemeente 2,14 % van zijn verloonde uren, verlonen aan iemand uit de Banendoelgroep (quotumwet).

De quotumheffing is echter opgeschort in afwachting van nieuwe wet en regelgeving. De contouren daarvan zijn op hoofdlijnen bekend. In de tussentijd is er voor gemeenten geen reden om af te wachten, het is van belang om gewoon door te gaan met de goede activiteiten, het creëren van nieuwe banen, het duurzaam maken van al gerealiseerde banen, het delen van kennis, etc.

Als alle werkgevers, overheid en markt, aan de slag gaan met de doelgroep dan worden die 125.000 banen gerealiseerd en hoeft er geen quotum te worden ingesteld.

De uitkomsten van het brede onderzoek naar de knelpunten en de succesfactoren waren voor gemeenten erg herkenbaar. Naast de resultaten van de regionale bijeenkomsten zijn deze resultaten meegenomen in het Plan van Aanpak dat de VNG in juni 2018 heeft opgesteld om gemeenten te ondersteunen en faciliteren. De aanbevelingen die namelijk hieruit naar voren kwamen waren en zijn nog steeds aanknopingspunten voor verbetering in de uitvoering.

# 5 Welke ondersteuning voor gemeenten gaat er geboden worden?

Vanwege de eerder genoemde verantwoordelijkheden die gemeenten voelen en vanwege het quotum wordt in deze paragraaf invulling gegeven aan verdere acties ter ondersteuning van gemeenten. In maart heeft de VNG een aantal regionale sessies georganiseerd voor gemeenten in samenwerking met het VSO. Hierdoor was het mogelijk voor gemeenten om onderling kennis en ervaring uit te wisselen. Vervolgens konden gemeenten ook kennis en informatie uitwisselen met andere overheidssectoren. De uitkomsten van de bijeenkomsten vormen input voor de werkagenda en het opstellen van vervolgactiviteiten.

De eerder genoemde procesactiviteiten zullen worden voortgezet. Op basis van bovenstaande informatie zal de VNG gemeenten verder ondersteunen op dezelfde manier als in het verleden waarbij de verschillende activiteiten (informatie verstrekken, stimuleren verbinden, netwerken en opdracht bestendigen, signaleren en aanbevelingen en monitoring) worden gebundeld om zo meer eenduidigheid te krijgen met de werkagenda van andere sectoren en met de flankerende maatregelen die er beleidsmatig vanuit SZW worden uitgezet.

Wat er verder door de VNG wordt opgepakt:

Informatieverstrekking en kennisdeling;

- Beleggen van regionale bijeenkomsten voor projectleiders en P&O-ers die actief zijn op de Banenafsprak. Op dit soort bijeenkomsten kan men met elkaar kennismaken maar ook met andere spelers in het veld zoals andere overheidswerkgevers, WSP's, UWV, marktpartijen, beleidsmakers, etc. Tevens vindt er op dit soort bijeenkomsten informatieoverdracht plaats ten aanzien van de laatste ontwikkelingen en door goede voorbeelden te delen
- Forum Leernetwerk Banenafsprak en de VNG Site; naast het fysiek delen van informatie is er ook de mogelijkheid om aan te sluiten bij het forum Leernetwerk Banenafsprak. Dit forum is bedoeld om tussen gemeenten onderlinge kennis uit te wisselen maar is tevens geschikt om vragen te stellen aan elkaar of om elkaar te informeren over bijeenkomsten uit het eigen netwerk
- Op de VNG site wordt bij het item Werk voor Arbeidsbeperkten op de site van Arbeidszaken en personeelsbeleid ook de meest recente ontwikkelingen geschetst zodat men op de hoofdlijnen goed kan blijven (<https://vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/werk-voor-arbeidsbeperkten>)
- P&O netwerken; het team arbeidszaken van de VNG heeft een heel landelijk netwerk van P&O-ers en van andere P&O overleggen waarbij regelmatig aangesloten wordt om informatie mee te delen en op te halen zodat zij dat vervolgens ook weer verder kunnen uitzetten.
- Intersectorale informatievoorziening; de VNG neemt deel aan de intersectorale projectleiders overleggen en zet deze kennis en ervaring verder uit maar tevens is er een site beschikbaar voor iedereen waarop iedere werkgever terecht kan voor actuele en interessante informatie.

Het stimuleren en enthousiasmeren van gemeenten;

- Door succesvolle voorbeelden te delen wordt zichtbaar gemaakt welke mogelijkheden er zijn en hoe dat te implementeren is. Tevens treedt er een stuk herkenning en begrip op voor nut en noodzaak (onbekend maakt onbemind)
- Behalve de goede voorbeelden delen die inzichtelijk maken dat het nuttig en noodzakelijk is om hiermee aan de slag te gaan is tevens monitoring erg belangrijk. Naast het volgen van de statistieken van UWV die ieder kwartaal rapportages aanlevert is het minstens zo belangrijk dat het onderwerp regelmatig op de agenda van bestuurders (CvA) verschijnt zodat voor hen te volgen is wat er plaatsvindt, wat de ontwikkelingen zijn, hoe de implementatie verloopt en of er bijgestuurd moet worden. Indien mogelijk kunnen zij op bepaalde momenten ook als ambassadeur gevraagd worden om zo opdrachten bij gemeenten te bestendigen

#### Signaleren en aanbevelingen/Monitoring

- Behalve de regionale statistieken die UWV ieder kwartaal aanlevert willen gemeenten ook verbeterd inzicht in hun eigen prestaties krijgen. De regionale kwartaalrapportages van UWV zeggen iets over de activiteiten van gemeenten in hun rol als beleidsmakers maar weinig over hun rol als werkgever zelf. Via de personeelsmonitor van het A en O fonds wordt er een uitvraag gedaan bij gemeenten over hun werkgeversrol ten aanzien van de banenafpraak. Het is belangrijk om deze onder de aandacht te brengen en houden bij gemeenten zodat er voldoende respons komt. Tevens is het belangrijk dat de vragen in de monitor blijven aansluiten bij de meest recente ontwikkelingen. Mochten er veranderingen komen ten aanzien van het feit of inkoop wel of niet meetelt en op welke manier dan is het goed om hier met de vraagstelling rekening mee te houden zodat het voor gemeenten helder is hoe de vraag geïnterpreteerd moet worden.
- Naast kwantitatieve informatie ook kwalitatieve informatie; de statistieken laten de resultaten zien maar zeggen slechts gedeeltelijk iets over de inspanningen die werkgevers verrichten. Gemeenten kunnen in hun sociaal jaarverslag opnemen welke inspanningen zijn ondernomen in het kader van de Banenafpraak. Dit kan ook gecombineerd worden met de inclusie-agenda. Daarnaast kan er ook een combinatie plaatsvinden met andere activiteiten op het gebied van een inclusieve samenleving. Vanuit de VNG worden gemeenten bijvoorbeeld ondersteund ten aanzien van het VN Verdrag Handicap waaruit een inclusiviteitsagenda voortkomt. Door de agenda's te koppelen kunnen gemeenten integraal activiteiten oppakken.

Voor alle activiteiten geldt dat deze zoveel mogelijk in afstemming met andere sectoren overheid en onderwijs plaatsvinden. Het delen met elkaar zorgt voor betrokkenheid waarin het mogelijk is om ook elkaar aan te spreken op de gezamenlijke verantwoordelijkheid.

## 6 Slot

De hierboven opgestelde activiteiten komen voort uit eerdere regionale bijeenkomsten en zijn afgestemd met betrokkenen binnen gemeenten. Hierbij moet wel vermeld worden dat de wereld rondom de Wet Banenafpraak niet statisch is maar onderhevig aan veranderingen. Op dit moment lopen er namelijk nog onderzoeken naar de gevolgen van de verandering in de quotumregeling voor werkgevers en vindt er een evaluatie plaats van de Wet banenafpraak als geheel. Er wordt meer recht gedaan aan de werkagenda door dit als een levend document te beschouwen waarin aanvullingen en wijzigingen kunnen worden verwerkt als gemeenten daar behoefte aan hebben.