Haarlem

Collegebesluit

Onderwerp: Realisatie Garantiebanen
BBV nr: 2015/348701

1. Inleiding

Het Rijkskabinet heeft met werkgevers- en werknemersbonden in april 2013 een *sociaal akkoord* gesloten om 125.000 extra banen, zogeheten Garantiebanen, te realiseren voor personen met een arbeidsbeperking. Er is een verdeling van 100.000 voor het bedrijfsleven en 25.000 bij de overheid. Werkgevers krijgen tien jaar de tijd de opdracht lineair te realiseren. Hoewel het Rijk geen individuele target voor werkgevers wil hanteren, mag op basis van eerdere berichtgeving hieromtrent er van uitgegaan worden dat Haarlem in de pas loopt wanneer het ± 50 banen weet te realiseren in die periode van tien jaar.

Personen met een arbeidsbeperking die Wajong-uitkering ontvangen, een WSW-indicatie hebben óf vallen onder de Participatiewet mét de restrictie dat zij niet in staat zijn het minimumloon te verdienen, vallen onder de doelgroep. Kenmerkend is dat personen uit de doelgroep een ernstige beperking hebben, wat verstandelijk, geestelijk óf lichamelijke kan zijn (zie ook bijlage 3).

In navolging van het landelijk *sociaal akkoord* komt de opdracht ook terug in de huidige **CAO**, het coalitieprogramma '**Samen Doen**' en het **Lokaal Sociaal Akkoord** wat de gemeente Haarlem met werkgevers in december 2014 heeft gesloten.

In collegebesluit nr. 2014/476306, staat de ambitie om in het kalenderjaar 2015 vijf banen binnen de eigen gemeentelijke organisatie te realiseren.
In datzelfde besluit staat ook dat er structureel HRM-beleid moet komen over de realisatie van Garantiebanen.

Dit collegebesluit is de uitwerking van de opdracht om HRM-beleid te ontwikkelen waarmee de gemeentelijke organisatie invulling gaat geven aan de realisatie van Garantiebanen tot 2017. Met de opgedane ervaringen tot het 2e kwartaal 2016, zal aanvullend beleid worden voorgesteld voor 2017 en verder.

2. Besluitpunten college

1. Het college gaat akkoord met de inhoud van de nota Realisatie Garantiebanen.
2. De lasten van het besluit bedragen in 2016 € 140.000, -. Deze worden gedekt uit het programma 7, beleidsveld algemene dekkingsmiddelen.
3. Het college gaat akkoord met arbeidsmarktregionale afstemming en samenwerking tussen gemeenten, waaronder het bepalen van evenredige targets.
4. Het besluit wordt ter advisering voorgelegd aan de Ondernemingsraad.

3. Beoogd resultaat

Het collegebesluit leidt er toe dat de hoofdafdelingen actief gaan werken aan het realiseren van Garantiebanen, zodanig dat t/m 2016 er in totaal 14 banen zijn gerealiseerd (bijlage 2). Daarnaast wordt € 140.000, - voor alleen het kalenderjaar 2016 vrijgemaakt ter ondersteuning van plaatsing die via Functiecreatie of ''persoon als uitgangspunt'' worden gerealiseerd.

4. Argumenten

Lokaal Sociaal Akkoord: Het voorgestelde besluit is een uitwerking van het in december 2014 gesloten Lokaal Sociaal Akkoord, en bijbehorend collegebesluit.

Plaatsen personen uit het bestand van de hoofdafdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid:
Met het voorstel de focus vooral te leggen op het plaatsen van personen uit het klantenbestand van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, kunnen de financiële lasten voor de gemeente mogelijk beperkt blijven. Het aanstellen van een persoon uit het bestand van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, leidt tot een directe verlaging, mogelijk zelfs beëindiging van de gemeentelijke uitkering. Hiermee wordt invulling gegeven aan het coalitieakkoord om nieuwe noodzakelijke opdrachten uit te voeren tegen zo min mogelijk middelen.

Het voor de begroting van 2016 voorgestelde bedrag van € 140.000, - is alleen bedoeld voor functies die via Functiecreatie of 'persoon als uitgangspunt' tot stand zijn gekomen. Dit geld is niet bedoeld voor personen die via werving op een vacature van een reguliere functie worden geplaatst. Daartoe zou de personeelsbegroting toereikend moeten zijn.

5. Plaatsingsresultaten
Halverwege 2015 heeft de gemeente twee gerealiseerde banen van beiden 36 uur p/w.

- Eén persoon staat op de payroll van Haarlem voor 36 uur per week en is op detacheringsbasis werkzaam bij Paswerk.
- De andere persoon is werkzaam bij de hoofdafdeling Sozawe voor 36 uur per week, in de functie van administratief ondersteuner.

Voor de banenafspraak heeft de gemeente daarmee 2 x 36 uur = 72 uur : 25½ = 2,82 baan gerealiseerd. De gemeente ligt daarmee op koers.

6. Risico's en kanttekeningen
Betrouwbaarheid: Wanneer geen banen worden gerealiseerd, wordt geen invulling gegeven aan het Lokaal Sociaal Akkoord waar het college in december 2014 wel voor heeft getekend.

Imago: Wanneer de gemeente zelf nalaat resultaten te boeken, verdwijnt ook haar voorbeeldfunctie en zullen werkgevers minder geneigd zijn werk te maken van de opdracht.

Financieel gezien zijn er op korte termijn risico's indien na landelijke metingen mocht blijken dat werkgevers achterblijven bij de verwachtingen die de overheid heeft gesteld. Indien uit metingen inderdaad mocht blijken dat werkgevers nalatig zijn, zal de Quotumwet in werking treden. De Quotumwet maakt het mogelijk dat de rijksoverheid financiële boetes oplegt aan werkgevers. Deze bedragen maximaal € 5.000, - per niet gerealiseerde baan. Uitgaande van het totaal aantal te realiseren van ongeveer vijf per jaar en vijftig in totaal, is het risico oplopend van € 25.000, - vanaf de start tot € 250.000, - per jaar eind 2015.

Met de focus op het aannemen van personeel uit het klantenbestand van de hoofdafdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid, komen personen in gemeentedienst die sterk kunnen afwijken van het type medewerker waar de gemeente in haar eigen doorontwikkeling juist behoefte aan heeft. Dat vraagt van leiding en personeel een zekere acceptatie. In het volgen van het functioneren van personen uit de doelgroep, zal het bestaande instrumentarium mogelijk een aanvulling moeten krijgen.

7. Uitvoering
Tot 1 november van dit jaar gaan de hoofdafdelingen werkzaamheden inventariseren van zeer eenvoudig niveau, waar kandidaten uit de doelgroep op geplaatst kunnen worden.
De hoofdafdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat uit haar klantenbestand personen selecteren die naar verwachting vallen onder de doelgroep van de Garantiebanen. Paswerk

ondersteunt hen hierin. Het UWV zal deze personen eerst gaan indiceren. Aansluitend zal HRM met Paswerk de hoofdafdelingen bezoeken om het matchingsproces met hen verder procesmatig uit te werken.

Daarnaast kunnen hoofdafdelingen er voor kiezen om ook op reguliere vacatures die extern gaan, kandidaten uit de doelgroep te werven.

In het 1e kwartaal 2016 zal een pilot Functiecreatie worden gehouden met een afdeling die zich daar vrijwillig voor opgeeft.

In het 2e kwartaal 2016 zal het resultaat van de pilot en andere opgedane ervaringen input vormen voor een vervolgnota op dit onderwerp, inclusief de financiële consequenties voor de meerjarenbegroting.

8. Bijlagen
Bijlage 1 laat de plaatsingsmogelijkheden van de doelgroep zien in relatie tot de gemeentelijke organisatie.

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris de burgemeester