

Afdeling: Beheer Openbare Ruimte
Behandelaar: Olthof, Suzanne / **Cody Vogel**
Telefoonnummer: **06-34243520**

Voorstelnr. 1977
Barneveld, 17 februari 2022
Portefeuillehouder: A.H. van de Burgwal

☒ Ter kennisname naar de raad
Nummer beleidsproduct:

☐ Op overzicht Bestaand beleid (website)

Onderwerp: **Formatie binnen BOR-team Groen Plus en invulling Banenafspraken**

Gevraagde beslissing:

1. In te stemmen met het voorstel om het huidige BOR-team Groen Plus uit te breiden met 3 fte.
2. In te stemmen met het voorstel om de formatieplaatsen binnen BOR- team Groen Plus, structureel in te vullen met arbeidskrachten met een arbeidsbeperking.
3. De stelpost van € 125.000 (ten behoeve van boven-formatieve budget voor de banenafspraken) in te zetten voor de formatie van het BOR-team Groen Plus voor maximaal 2 jaar (2022 en 2023).
4. De voorgenomen structurele formatie-uitbreiding per 2024 (á € 140.000,- / 3 FTE) op te nemen in de kaderbief 2023;
5. De eventuele aanpassingen die nodig zijn voor een goede balans tussen formatie en serviceniveau groenonderhoud mee te nemen bij de uitvoering van het Groeiplan 2021- 2025.
6. Dit besluit ter kennisgeving aan de raad te zenden, via rubriek B.

1. Inleiding

Binnen het groenplus team van BOR bestaat een formatieprobleem. Sinds de eenwording met de afdeling BOR is een aantal medewerkers met een Wsw-indicatie uitgestroomd. Het gaat om ongeveer een derde van het oorspronkelijke aantal medewerkers. De oorspronkelijke ploeg bestond uit 35 medewerkers, die enkele uren tot enkele dagen in de week werkten. De uitstroom wordt met name veroorzaakt door het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast vanwege structurele ziekte waardoor inzet niet meer gaat. Geen van deze arbeidsplaatsen is tot op heden ingevuld. Dat was tot voor kort geen probleem omdat er wat overcapaciteit zal in de uitvoering. Op dit moment is het behouden van het onderhoudsniveau in het groenbeheer een flinke uitdaging en staat de beheer kwaliteit buiten onder druk. De ondergrens is bereikt. Hiervoor een structurele oplossing nodig is.

Binnen het beheer en onderhoud van de openbare ruimte werken bij de gemeente Barneveld al jaren mensen met een Wsw-indicatie (Wet sociale werkvoorziening). Zij maken structureel deel uit van de formatie met op dit moment 22 medewerkers. Deze groep krimpt, enerzijds door het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd anderzijds door langdurige uitval door ziekte, in combinatie met de sterfhuisconstructie (zie alinea 2) van de Wsw. Inmiddels leidt dit tot een gat in de formatie van de afdeling BOR – team Groen Plus. Dit gat is inmiddels zo groot dat dit tot hogere werkdruk en problemen in de bezetting leidt.

In het verleden bestond de Wsw. Mensen met een arbeidsbeperking die wel in staat waren om te werken, kregen een zogenoemde Wsw-indicatie. Mensen die een Wsw-indicatie hebben, behouden deze in principe. Sinds 2015 is er geen instroom in de Wsw meer mogelijk. Daarmee is de Wsw een sterfhuisconstructie geworden.

Onder andere voor de Wet werk en bijstand en de Wsw is de Participatiewet gekomen. Binnen de Participatiewet is geregeld dat mensen met een arbeidsbeperking deel uitmaken van de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten (vanaf nu: Banenafspraken). De Banenafspraken is onderdeel van het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 en heeft als doel om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen. De doelstelling is in totaal 100.000 mensen bij een private werkgever op 1 januari 2026. En 25.000 mensen bij een publieke werkgever op 1 januari 2024.

Bron: [KennisdocumentWetbanenafsprakenquotumarbeidsbeperktenvoorjaar2020.pdf \(samenvoordeklant.nl\)](#).

De indicatie voor een arbeidsbeperking, waarmee mensen onder de Banenafspraken vallen, geeft het UWV af. Afhankelijk van de omvang van de beperking wordt een indicatie 'DGR' (doelgroepenregister), of een indicatie 'nieuw beschut' afgegeven. Werkgevers die mensen met een dergelijke indicatie in dienst nemen, ontvangen een loonkostensubsidie ter compensatie van de verminderde loonwaarde. Gemeenten hebben voor deze mensen met een arbeidsbeperking een omvangrijke taak in het toeleiden naar de arbeidsmarkt en begeleiden op de werkplek.

Zowel publieke als private werkgevers hebben een opgave in het realiseren en invullen van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Hiervoor is de zogeheten Quotumwet gekomen. In deze Quotumwet is geregeld welk deel van de banenafpraak door publieke werkgevers ingevuld moeten worden. De gemeente Barneveld heeft als publieke werkgever een opdracht om hieraan bij te dragen.

2. Beoogd effect

- Formatie BOR (team Groen Plus) voldoende op kracht brengen door een nieuwe basis, die minimaal nodig is, te realiseren.
- Bijdragen aan de invulling van de Banenafpraak als publieke werkgever.
- Maatschappelijke voorbeeldfunctie invullen door mensen met een arbeidsbeperking een volwaardige werkplek te bieden.

3. Argumenten

1.1 De formatie BOR komt weer op volledige sterkte waardoor het serviceniveau groenonderhoud weer kan worden nagekomen.

Binnen het groenplus team van BOR bestaat een formatieprobleem. Sinds de eenwording met de afdeling BOR is een aantal medewerkers met een Wsw-indicatie uitgestroomd. Het gaat om ongeveer een derde van het oorspronkelijke aantal medewerkers. Met name vanwege het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast vanwege structurele ziekte waardoor inzet niet meer gaat. Geen van deze arbeidsplaatsen is tot op heden ingevuld. Dat was tot voor kort geen probleem omdat er wat overcapaciteit zal in de uitvoering. Op dit moment is het behouden van het onderhoudsniveau in het groenbeheer een flinke uitdaging en staat de kwaliteit onder druk. Op afzienbare termijn vertrekt er ook nog een voorman die een ploegje medewerkers aanstuurt. Om een minimale basis voor de uitvoerende werkzaamheden te creëren is nu 3 Fte nodig. In het groeiplan van de gemeentelijke organisatie wordt de wenselijke uitbreiding voor de toekomst meegenomen en gewogen.

1.2 Een betere basis in de formatie is noodzakelijk om veiligheidsrisico's te beperken.

Achterstallig onderhoud brengt veiligheidsrisico's met zich mee. Denk bijvoorbeeld aan afbreken van takken en omwaaien van bomen. Om dit probleem op te lossen is in ieder geval structureel 3 fte nodig. Door het gat in de formatie in te vullen conform dit voorstel, kan het groenonderhoud in de gemeente Barneveld weer op niveau komen en blijven de risico's beperkt. Daarnaast zijn de mensen in de wijk de oren en ogen in brede zin, waar het om signalering van (dreigende) problemen gaat. En zijn zij, omdat zij zichtbaar zijn, aanspreekpunt voor inwoners.

1.3 Fors uitbreiden van formatie met mensen met een arbeidsbeperking kan niet op stel en sprong.

In dit voorstel zijn niet alleen de financiële middelen, maar ook praktische overwegingen om het BOR-team Groen Plus niet direct grootschalig uit te breiden. De ervaring leert dat een goede werving en selectie, maar ook inwerken, begeleiden en acclimatiseren van deze medewerkers veel vraagt. De werkzaamheden en collegiale samenwerkingen vragen nauwe afstemming en veel schakelen en afstemmen. Daarom is het vanuit praktische overwegingen verstandig om voor een groeimodel te kiezen en nu te starten met 3 Fte.

2.1 De formatieplaatsen binnen de groenplus-groep, zijn geschikt voor mensen met een arbeidsbeperking.

Invulling van de Banenafpraak binnen de gemeentelijke organisatie kan bij uitstek via de groenplus-ploeg, omdat hier goede arbeidsomstandigheden, passende werkzaamheden en begeleiding aanwezig is voor mensen met een arbeidsbeperking. Er werken al jaren mensen met een arbeidsbeperking binnen deze groep, naar tevredenheid van beide kanten. Hierbij ligt instroom vanuit het doelgroepenregister het meest voor de hand. Door ervoor te kiezen deze formatieplaatsen in te vullen door mensen met een indicatie doelgroepenregister, blijft deze werkgelegenheid behouden.

2.2 Door de formatieplaatsen in te vullen door mensen aan te stellen met een aantoonbare arbeidsbeperking, wordt voor een deel invulling gegeven aan de Banenafpraak.

De gemeente Barneveld heeft als werkgever vanuit de landelijke banenafpraak een verantwoordelijkheid voor het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Binnen de gemeente Barneveld zijn vanaf 1 mei 2021 in totaal 7 mensen werkzaam die binnen de opgave van de banenafpraak vallen. Vanuit het quotum binnen de Banenafpraak is de opgave voor de gemeente Barneveld als werkgever om in 2022 in totaal 17 banen met gezamenlijk 22.620 verloonde uren op jaarbasis te realiseren. Dat komt per individu neer op een gemiddelde werkweek van 25,5 uur. Bron: [Quotumcalculator \(regelhulpenvoorbedrijven.nl\)](https://www.regelhulpenvoorbedrijven.nl). Als de gemeente Barneveld de Banenafpraak niet invult, dreigt een boete. Dit lijkt nu niet aan de orde, maar kan in de toekomst opgelegd worden als landelijk de invulling van Banenafpraak achterblijft op de opgave.

2.3 De gemeente Barneveld geeft invulling aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en vervult op deze wijze haar voorbeeldpositie.

Als gemeente en maatschappij vinden wij het belangrijk dat iedereen volwaardig mee kan doen. Werken is daar een belangrijk speerpunt in. Door invulling van deze arbeidsplaatsen op voorgestelde wijze, dragen we niet alleen bij aan het quotum. We laten ook aan onze ondernemers zien dat we als publieke werkgever de banenafpraak serieus nemen en invulling aan onze verantwoordelijkheid geven. Bovendien staat in het coalitieakkoord genoemd dat de inspanningen van de gemeente om mensen (weer) aan het te krijgen worden geïntensiveerd en dat de gemeentelijke organisatie actief invulling geeft aan deze opdracht. Met dit voorstel geven we daar een stuk invulling aan.

3.1 Er kan bestaand flexibel budget omgebogen worden om de formatie-invulling van 3 Fte in het BOR-team Groen Plus tijdelijk voor 2 jaar (2022 & 2023) te kunnen dekken.

Het formatievraagstuk van BOR-team Groen Plus wordt in twee fases opgepakt:

- Per direct 3 FTE, in 2022 en 2023 te dekken uit de stelpost van € 125.000 (ten behoeve van boven-formatieve budget voor de banenafpraak). Van 2024 te dekken uit de structurele begroting van de gemeente. De medewerkers worden aangesteld in schaal 4.
- Eventuele verdere uitbreiding van de formatie inclusief omvang zal meegenomen worden in het groeiplan van de organisatie.

4.1 De raad wordt van het besluit op de hoogte gesteld.

Het toezenden aan de raad van de stukken via rubriek B, is de gebruikelijke werkwijze.

4. Kanttekeningen

Quotum wordt nog niet gehaald en budgetruimte wordt beperkt.

Om de banenafpraak te kunnen realiseren, is de ambitie om in 2024 in totaal 16 mensen uit de doelgroep een plek te geven in onze gemeentelijke organisatie. De instroom van mensen uit de doelgroep op een vaste formatieplek blijkt lastig te realiseren. Om een extra stimulans te geven (aan leidinggevenden) om meer mensen uit de doelgroep aan te stellen, heeft het college structureel een budget boven de formatie beschikbaar gesteld. Er is structureel € 125.000 opgenomen in de programmabegroting. Dit budget is beschikbaar gesteld om steeds een poule van 5 mensen te hebben (boven de formatie) met als doel deze mensen laagdrempelig in te zetten en bij succes structureel te laten indalen in de vaste formatie. Op het moment dat doorstroom plaatsvindt naar reguliere formatie, kan het geld ingezet worden voor de plaatsing van een nieuwe medewerker uit de doelgroep.

5. Financiën

Mensen met een Wsw-indicatie, zijn formeel in dienst van de gemeente. Deze mensen worden normaliter gedetacheerd bij een werkgever in de markt die voor hen een inleenvergoeding betaalt. Binnen de gemeente Barneveld is jaren geleden de keuze gemaakt om niet intern te verrekenen en met een inleenvergoeding te werken. Deze interne financiële constructie is binnen de Participatiewet niet mogelijk. Omdat mensen met een arbeidsbeperking in dienst treden bij de werkgever, en de gemeente vervolgens de verminderde loonwaarde compenseert. Daarom houdt dit voorstel voor de gemeente Barneveld als organisatie een formatie-uitbreiding van BOR in.

Het formatievraagstuk van BOR-team Groen Plus wordt in drie fases opgepakt:

- Per direct 3 FTE, in 2022 en 2023 te dekken uit de stelpost van € 125.000 (ten behoeve van boven-formatieve budget voor de banenafpraak).
- Vanaf 2024 de formatie uitbreiding van 3 FTE van in totaal €140.000,- te dekken uit de structurele begroting van de gemeente (prijspeil voor loon is 2021). De medewerkers worden aangesteld in schaal 4.
- Eventuele verdere uitbreiding van de formatie inclusief omvang zal meegenomen worden in het groeiplan van de organisatie.

Het advies vanuit HR is om het boven-formatieve budget voor de banenafpraak niet in te zetten voor de oplossing van een (structureel) formatieprobleem bij BOR. Dit beperkt de ruimte voor andere afdelingen om nieuwe medewerkers uit de doelgroep in te zetten, omdat het budget dan (al) volledig wordt benut door BOR. Het doel van de 'poule' (lage drempel voor nieuwe instroom vanuit de doelgroep) is dan niet meer haalbaar. Het is wel een optie voor BOR om het budget te gebruiken voor maximaal 2 jaar. Het boven-formatieve budget voor de banenafpraak is dan, conform bedoeling van het beleid, na 2 jaar weer beschikbaar voor nieuwe instroom.

6. Uitvoering

Binnen de organisatie van de gemeente Barneveld is een werkgroep samengesteld. In gezamenlijkheid is dit voorstel tot stand gekomen. De volgende disciplines zijn hierin vertegenwoordigd:

- HR
- Financiën
- Beleid Sociaal Domein
- Gespreksvoerder DGR / Wsw
- Teamleider Groen Plus team BOR

Na besluitvorming wordt de lijn met het WSP (Werkgever Service Punt) gelegd, om de praktische invulling van dit besluit te organiseren. Dat wil zeggen; het WSP wordt gevraagd kandidaten voor te dragen waarna de gemeente Barneveld haar HR-proces voor selectie en aanstelling doorloopt. Uitgangspunt is dat kandidaten die voor de inhoudelijke werkzaamheden geschikt worden geacht, een dienstverband aangeboden krijgen, volgens de reguliere werkwijze met eerst een tijdelijke aanstelling. Het beeld van de gespreksvoerders is dat er voldoende mensen met een arbeidsbeperking zijn, die hieraan (kunnen) voldoen.

7. Bijlagen

Geen