



Onderwerp

Stand van zaken invoering Participatiewet

Registratienummer

1649890

Datum

15 september 2014

Auteur

S.M. Nieuwenhuis

Afdeling/Bureau

PENO

Openbaarheid

Passief openbaar

Portefeuillehouder

Witteman, M.J.D.

Ter kennisname aan PS en burgerleden

Doel van deze mededeling:

Deze mededeling is bedoeld om Provinciale Staten te informeren over de voortgang op motie nr. 15 van 13 november 2013 inzake Bedrijfsvoering / Toepassing Participatiewet.

Toezegging/motie/amendement:

Op 13 november 2013 hebben Provinciale Staten een motie (nr. 15) aangenomen over de toepassing van de Participatiewet waarin Gedeputeerde Staten de opdracht krijgen:

- te onderzoeken op welke wijze de Provincie Flevoland het personeelsbestand, binnen een overzichtelijke termijn, met een aantal medewerkers met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt tot de norm van 5% kan uitbreiden;
- dit volgens de definitie, zoals opgenomen in de Participatiewet, te laten plaatsvinden;
- de uitkomst van dit onderzoek en de wijze van invulling te betrekken bij de perspectiefnota 2014-2018 en Provinciale Staten hiervan op de hoogte te houden.

Inleiding:

Na het aannemen van de motie is het een en ander met betrekking tot de Participatiewet medio 2014 meer duidelijk geworden. Zo heeft op 1 juli 2014 de Eerste kamer de invoeringswet Participatiewet aangenomen. Op 20 februari 2014 was de invoeringswet al met ruime meerderheid aangenomen door de Tweede kamer.

De provinciale organisatie is begin 2014 gestart de eerste voorbereidingen.

Mededeling:

1. Gebleken is dat de meeste kansen voor het vormgeven van passend werk in de afdelingen Services en Middelen en de afdeling Infrastructuur kunnen worden gevonden. Ook bij de overige afdelingen zal naar mogelijkheden worden gekeken, maar de inzet voor het plaatsen van de eerste medewerkers zal in eerste instantie worden gepleegd bij deze afdelingen. Op 22 mei 2014 heeft het IPO bestuur besloten het aan de sector provincies opgelegde aantal te realiseren banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verdelen¹ onder de individuele provincies op basis van de bezetting per provincie op 1 januari 2013. Dat heeft tot gevolg voor de provincie Flevoland dat in 10 jaar tijd er 12 arbeidsplaatsen worden gecreëerd voor medewerkers die vallen onder de doelgroep zoals is voorgeschreven. Met betrekking tot extra subsidiemogelijkheden specifiek voor provincies zijn geen extra faciliteiten beschikbaar.

1. Voor de Participatiewet en de quotumregeling gaat het om:

- mensen met een arbeidsbeperking die arbeidsvermogen hebben maar niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- mensen met een arbeidsbeperking die minimaal het wettelijk minimumloon kunnen verdienen door gebruik te maken van een voorziening gericht op persoonlijke ondersteuning op de werkplek (een jobcoach). Deze groep zit nu nog in de Wajong, WWB en Wsw.

Mededeling

Bladnummer

2

Documentnummer

1649890

2. In februari 2014 is de provincie lid geworden van de Algemene Werkgevers Vereniging (AWVN). AWWN heeft ons in april en mei 2014 geholpen de eerste stappen te zetten in het vinden van benutbare mogelijkheden binnen de provinciale organisatie voor medewerkers met een arbeidsbeperking middels het uitvoeren van een QuickScan². Daaruit kwam ook naar voren dat inderdaad de meeste mogelijkheden gevonden kunnen worden binnen de afdelingen Services en Middelen en de afdeling Infrastructuur.
3. Op grond van de motie zijn in de perspectiefnota 2014-2018 extra middelen gereserveerd voor het in dienst nemen van medewerkers met een arbeidsbeperking, het dekken van kosten voor extra begeleiding en het inrichten van de organisatie.
4. Daarnaast is de provincie Flevoland lid van de buitenkring³ bij de pilot die bij 2 provincies en 3 gemeenten is gestart i.k.v. functiecreatie⁴ binnen die organisaties. De buitenkring wordt geïnformeerd over de resultaten en kan gebruik maken van de in de pilot opgedane ervaringen m.b.t. functiecreatie. Eerste resultaten uit de pilot zijn pas te verwachten in het 4^e kwartaal van 2014 of in 2015.
5. De nieuwe cateraar voor het bedrijfsrestaurant, die op 16 juni is begonnen, weet dat hij social return kandidaten⁵ moet begeleiden en heeft hiermee ingestemd. Dit maakte een specifiek onderdeel uit van de aanbesteding. Inmiddels is een profiel voor de werkzaamheden opgesteld en wordt in overleg met het werkbedrijf USG restart een geschikte kandidaat gezocht. Deze medewerker komt bij de provincie in dienst en wordt functioneel aangestuurd door de cateraar. Daarmee telt hij mee voor het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking dat de provincie in dienst moet nemen.
6. Voor secretarieel/administratieve taken is inmiddels ook een profiel van werkzaamheden opgesteld en zal met USG restart worden gekeken naar een match met een geschikte kandidaat.
7. Om ook de organisatorische aspecten mee te nemen wordt in oktober/november 2014 een team van direct betrokkenen bij elkaar gebracht. Daarin worden zaken besproken en opgepakt die verband houden met het inrichten van de organisatie naar de doelgroep. Te denken valt aan het vormgeven van zinvolle werkzaamheden, het beleggen van functionele aansturing en hiërarchische aansturing en alles wat daarbij komt kijken. Het in kaart brengen van facilitaire hulpmiddelen, opzetten van een inwerktraject, het opzetten van begeleiding en coaching van naaste medewerkers en begeleiders die met de medewerkers met een arbeidsbeperking op de werkvloer staan.
8. Naar verwachting kunnen we de eerste twee medewerkers met een arbeidsbeperking eind 2014 of begin 2015 verwelkomen.

² AWWN heeft een quick-scan uitgevoerd van de plaatsingsmogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking.

³ De Buitenkring bestaat uit een aantal gemeenten, waterschappen en provincies die meedenken en ervaringen delen met de organisaties die meedoen aan de pilot om ervaring op te doen met de methodiek voor functiecreatie binnen de overheid.

⁴ Functiecreatie is het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het afsplitsen van taken, waardoor hoger geschoold personeel beter kan worden ingezet voor het werk waarvoor ze zijn opgeleid. De eenvoudige taken waarvoor zij te hoog zijn opgeleid, worden samengevoegd tot functies die geschikt zijn voor mensen die nu buiten de arbeidsmarkt staan.

⁵ Dat houdt in dat de cateraar als werkgever arbeidsplaatsen, leerbanen en stageplaatsen beschikbaar stelt voor werknemers met een achterstand op de arbeidsmarkt.

Mededeling

Bladnummer

3

Documentnummer

1649890

Het vervolg

Zie hierboven.

Ter inzage in de leeskamer

N.v.t.

Verdere informatie

Periodiek zullen wij u via de reguliere momenten van de stand van zaken op de hoogte houden.