



aandeslaginzeeland

arbeidsmarktregio zeeland

nieuws brief

Nummer 1 april 2015



ter introductie **Samen aan de slag**

Op een of andere manier voelt u zich betrokken bij de Zeeuwse arbeidsmarkt. Daarom is deze nieuwsbrief echt wat voor u. Zo blijft u op de hoogte van wat er de komende jaren op het gebied van werk en werkgelegenheid in onze provincie te gebeuren staat. En dat is heel wat.

De Zeeuwse arbeidsmarkt is gebaat bij transparantie en een intensieve samenwerking tussen alle spelers. Het uitgangspunt daarbij is dat werkgevers niet door

verschillende instanties worden 'bediend' en dat alle werkzoekende burgers, ook degenen met een arbeidsbeperking, bij één loket terecht kunnen. Om deze efficiency te bereiken, zijn binnen de regio Zeeland meer en nieuwe verbindingen nodig. De gemeenten voeren, als gevolg van de Participatiewet, in dit proces de regie, terwijl alle stakeholders gemeenschappelijk verantwoordelijk zijn voor de gezamenlijke uitvoering van de taken die de Arbeidsmarktregio Zeeland heeft. Bij die taken

hoort ook het opzetten van een regionaal werkbedrijf, de netwerkconstructie die in onze provincie de Zeeuwse Werkkamer heet en waarover u in deze en volgende nieuwsbrieven meer kunt lezen.

Blijf betrokken, Zeeland en de Zeeuwen zijn het waard!

André van der Reest, wethouder gemeente Goes (centrumgemeente Arbeidsmarktregio Zeeland), voorzitter Zeeuwse Werkkamer



extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking **De banenafpraak en de Inclusieve Arbeidsanalyse**

In het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn de overheid, het bedrijfsleven en de vakbonden de zogeheten 'banenafpraak' rond mensen met een arbeidsbeperking overeengekomen. Wat dit betekent voor de arbeidsmarkt en voor de werkgevers in het bijzonder, laat dit artikel in een notendop zien.

De banenafpraak houdt in dat, gekoppeld aan de invoering van de Participatiewet per 2015 (zie het kader op de volgende pagina), aan mensen met een arbeidsbeperking kansen op betaald werk in het reguliere bedrijfsleven geboden worden. De genoemde partijen hebben zich in het Sociaal Akkoord garant gesteld voor deze

extra banen, die daarom ook wel garantiebanen worden genoemd.

440 extra banen in Zeeland

Concreet betekent de banenafpraak dat tot in 2026 aan 125.000 mensen met een arbeidsbeperking een nieuwe, volledige baan (25,5 uur per week) geboden wordt.

De Participatiewet

Iedereen die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt zonder steuntje in de rug niet redt, valt vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De Participatiewet is er namelijk om zoveel mogelijk mensen, met of zonder beperking, werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening en een groot deel van de Wajong. De gemeente voert de Participatiewet uit, zorgt voor begeleiding naar werk en geeft een uitkering als dat nodig is.

Het UWV gaat beoordelen welke huidige Wajongers kunnen werken. Voor Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, verandert er niets. Zij behouden hun volledige uitkering van het UWV. Wajongers met arbeidsvermogen die geen werk vinden, ontvangen vanaf 2018 een lagere uitkering.

Iedereen die (op termijn) wel kan werken, maar aangewezen is op ondersteuning, komt onder de Participatiewet te vallen. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen kunnen vanaf 1 januari 2015 niet meer naar het UWV voor inkomensondersteuning, maar melden zich bij de gemeente. Voor Wsw-ers met een vast dienstverband bij de Sw-bedrijven verandert er niets; zij houden hun baan en hun salaris. Mensen met een Wsw-indicatie die eind 2014 nog op de wachtlijst stonden, vallen per 1 januari 2015 onder de Participatiewet.



Dat lijkt ver weg en daarom is tot en met 2016 voor de gezamenlijke arbeidsmarkt-regio's – Zeeland is een van de 35 – ook een streefcijfer vastgesteld: 20.500 extra banen. Voor Zeeland komt dit tot en met eind 2016 neer op 440: 290 extra banen in het bedrijfsleven en 150 bij lokale overheden en in het onderwijs. Van twee thermometers is elke twee maanden in deze nieuwsbrief de voortgang af te lezen. Ook zijn hier regelmatig voorbeelden ('best practices') te lezen over de praktijk van het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Geen uitkering, maar salaris

Voor welke mensen is de banenafspraken gemaakt? Het gaat globaal om mensen die tot 2015 met een indicatie bij de sociale werkbedrijven terecht konden (in Zeeland: De Zuidhoek, De Betho, Orionis Walcheren en Dethon). Het overgrote deel van hen heeft psychische beperkingen. De nieuwe aanwas valt nu hoofdzakelijk onder Participatiewet en hoort bij de

doelgroep van de banenafspraken. Het zijn mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Specifieker gezegd zijn het de groepen mensen die tot en met 2014 onder de Wet sociale werkvoorziening (Wsw), de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) of de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) vielen of een ID-baan hebben. Nagenoeg al deze mensen vallen per 2015 onder de Participatiewet en zijn daarmee doelgroep van de banenafspraken. Wie werkt, krijgt maandelijks salaris en ontvangt niet langer een uitkering.

Kosteloze gerichte bedrijfsanalyse

Gemeenten en UWV hebben in hun werkzoekendenbestanden de kandidaten voor de garantiebannen staan en spelen een belangrijke ondersteunende rol bij het matchen van werkgevers en deze groep werknemers. Gemeenten kunnen werkgevers ondersteunen door bijvoorbeeld te helpen aanpassingen op de werkplek te realiseren en extra begeleiding of loon-

kostensubsidie aan te bieden. Door UWV is samen met de Universiteit van Maastricht een op de banenafspraken gerichte dienstverlening ontwikkeld: de Inclusieve Arbeidsanalyse. Het is een instrument dat werkgevers bruikbare handvatten geeft om mee te kunnen werken aan de gezamenlijke uitvoering van de banenafspraken. Op basis van een gerichte bedrijfsanalyse worden bestaande werkprocessen en functies heringericht of aangepast, zodat elementaire taken worden omgevormd tot functies die ingevuld worden door werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, ofwel de doelgroep van de banenafspraken.

Quotumwet en opgaande conjunctuur

Hoe kunnen de Zeeuwse bedrijven en instanties steun en advies krijgen? De Werkgeversservicepunten (WSP's) en UWV staan de werkgevers hierbij in raad en daad terzijde. Op 8 april wordt bij Orionis Walcheren een bijeenkomst voor alle Zeeuwse bedrijven gehouden, die ongetwijfeld een vervolg zal krijgen.



De Zeeuwse Werkkamer zorgt voor afstemming

Alle 35 arbeidsmarktregio's in Nederland hebben de taak een regionaal werkbedrijf op te richten, waarin afstemming plaatsvindt over de regionale invulling van het Sociaal Akkoord. Zeeland heeft ervoor gekozen dit werkbedrijf – geen echt bedrijf, maar een netwerkorganisatie – de Zeeuwse Werkkamer te noemen. In De Zeeuwse Werkkamer is afgesproken de focus vooralsnog te leggen op de realisatie van de banenafpraak.

De Zeeuwse Werkkamer is eind 2014 gestart. De deelnemers zijn vertegenwoordigers van gemeenten, UWV, werkgeversorganisaties (BZW/MKW) en vakbonden (FNV/CNV).

Het uitvoeren van de banenafpraak gaat voor de meeste betrokkenen nu beginnen. Toch is er door de Rijksoverheid ook al over nagedacht wat er gebeurt als de vastgestelde aantallen extra banen eind 2016 niet gehaald worden. Daarom zoekt de term al rond: de Quotumwet. De Rijksoverheid doet een beroep op vrijwilligheid, maar voert wel een stok-achter-de-deurbeleid. Wordt het landelijk streefcijfer van extra banen niet gehaald, dan treedt de Quotumwet in werking, waarvan nu in ieder geval bekend is dat deze gaat gelden voor bedrijven van 25 werknemers en meer, die een nog vast te stellen percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst moeten gaan nemen. Kijkend naar de demografische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (vergrijzing), maar ook naar de opgaande conjunctuur, lijkt het er overigens op dat de vraag naar arbeidskrachten alleen maar zal toenemen. Nu al anticiperen op de toekomstige arbeidsvraag lijkt daarom een logische stap in het belang van het bedrijfsleven.

De banenafpraak thermometers

Bedrijfsleven



Overheid en onderwijs



Alle extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking die in Zeeland zijn gecreëerd, komen in deze thermometers terecht. Dit aantal is 15 vanaf 1 januari 2015. Vanaf de volgende nieuwsbrief worden de groeiende aantallen gespecificeerd weergegeven.

best practice: Zeeland Refinery, Vlissingen-Oost "Twee Wajongers aan de slag bij de bedrijfsbrandweer"

Per 1 december 2014 hebben twee Wajongers van midden twintig een betaald dienstverband bij de bedrijfsbrandweer van Zeeland Refinery (onderdeel van de multinationals Total en Lukoil). Hoe deze plaatsing tot stand kwam, vertelt Simone Sorgedragter, adviseur Werkgeversdiensten bij UWV, die vanaf het begin nauw bij deze concrete vervulling van de banenafpraak betrokken was. "Midden vorig jaar hadden we contact met de Human Resources Manager van Zeeland Refinery," reconstrueert ze. "We spraken over maatschappelijk verantwoord ondernemen en hij vertelde dat in de cao is opgenomen dat het bedrijf de mogelijkheden tot het in dienst nemen van Wajongers zal onderzoeken. Samen met hem liepen we – figuurlijk – het bedrijf door: waar zouden Wajongers een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan het bedrijfsproces? We kwamen uit bij de afdeling Fire & Safety, waar misschien nog wel meer dan in de rest van de raffinaderij de veiligheidseisen van levensbelang zijn. De brandweercommandant vertelde

dat er veel werk van elementair niveau, waarvoor geen opleiding of lange inwerkperiode nodig is, door goed opgeleide brandweerlieden gedaan werd. Elke dag worden aan ongeveer tachtig mensen persoonlijke beschermingsmiddelen zoals helmen, vluchtmaskers en piepers uitgereikt. Ook het rijdend materieel werd door hen schoongehouden. Hier lagen kansen, beseften alle betrokkenen."

Simone werkte de zogeheten Inclusieve Arbeidsanalyse uit en dit leidde tot het besluit van Zeeland Refinery om twee vacatures voor elementair werk bij de bedrijfsbrandweer te creëren. UWV selecteerde uit het Wajong-bestand twee geschikte kandidaten en Orionis Walcheren leverde twee Wsw-kandidaten. Alle vier kwamen op gesprek en het bedrijf koos de twee Wajongers. Deze twee jongvolwassenen met een psychische beperking volbrachten vervolgens de proefperiode glansrijk. Die twee maanden waren voor het bedrijf zonder kosten; de kandidaten

werken dan met behoud van uitkering. En nu maken ze helemaal deel uit van het brandweerteam. "De taken die tevoren geselecteerd zijn, voeren ze prima uit," vertelt Simone, "maar ondertussen doen ze meer: aan de hand van lijsten checken ze nu ook regelmatig de inventaris van de brandweerwagens. Het bedrijf heeft om deze jongens in dienst te nemen geen extra voorzieningen nodig en het bedrijfsproces is niet of nauwelijks aangepast. De brandweerlieden hebben meer tijd voor hun 'echte werk' en de Wajongers zelf hebben zinvol werk op hun niveau. Deze jongens vinden het echt superwerk, een prima reden voor ze om weer een actief leven te leiden. Alles bij elkaar is dit een mooi voorbeeld van hoe sociaal ondernemen en winst maken heel goed hand in hand kan gaan."

Een van de twee Wajongers die sinds kort bij de bedrijfsbrandweer van Zeeland Refinery aan de slag zijn gegaan.



"De taken die tevoren bedacht zijn, voeren ze prima uit, maar ondertussen doen ze meer"



best practice: Witte-Boussen Assurantiën B.V., Terneuzen “Marjolein levert ons bedrijf per saldo heel veel op”

Dit is het verhaal van een vroege ‘garantiebaan’, toen die term nog nauwelijks algemeen bekend was. In de winter van 2013/14 was Johan Morcus, assurantieadviseur bij Witte-Boussen Assurantiën B.V. te Terneuzen, op een bijeenkomst van de stichting Poortwachtercentrum WerkSaam Zeeland, een onafhankelijk bedrijvennetwerk van werkgevers. Er werd gesproken over het bieden van kansen aan mensen met een arbeidsbeperking. Dit sprak Johan erg aan en hij bracht het onderwerp in het managementteam. Dat had er oren naar en er werd na een intern onderzoek een vacature gecreëerd. Over de gang van zaken rond de archivering van de polissen en alle andere stukken was men namelijk niet

onverdeeld tevreden, want het was een gezamenlijke verantwoordelijkheid van heel veel medewerkers. Er was behoefte aan een consciëntieus persoon, die de verantwoordelijkheid voor het archief zou nemen. En dat zou, dachten ze bij Witte-Boussen, best een Wajonger kunnen zijn. Die gedachte werd bevestigd door het UWV, dat twee Wajongers selecteerde. Witte-Boussen maakte een keuze en er volgde een proefperiode van twee maanden. Die verliep prima en inmiddels is Marjolein veertien maanden in dienst als archiefmedewerker; zij beheert het bedrijfsarchief.

Marjolein is 28 en moeder van twee kinderen. Ze heeft een mbo- en een

hbo-opleiding gevolgd, maar kwam daarna niet aan de bak omdat ze het syndroom van Asperger heeft: een vorm van autisme. “Mijn IQ is 132 en mijn EQ 80,” vertelt ze. “Voor allebei is 100 het gemiddelde. Dat betekent dat ik bovengemiddeld slim ben, maar sociaal functioneer ik ver onder het gemiddelde. Omgangsnormen zijn wel aan te leren, maar het ‘lezen’ van lichaamstaal en stemgeluid beheers ik bijvoorbeeld niet.” Marjolein kwam na herhaald solliciteren in aanmerking voor een Wajong-uitkering en ging vrijwilligerswerk met dieren doen. Toen Witte-Boussen haar een echte baan aanbood, was ze ontzettend blij: “Want ik had er een hekel aan dat ik mijn eigen geld niet kon verdienen. Ik wilde juist zo

Kelly en Marjolein (met knuffel) in het archief van Witte-Boussen.



“Ik wilde juist zo graag in de maatschappij meedoen, ook al ben ik niet standaard”

graag in de maatschappij meedoen, ook al ben ik niet standaard.” Nu runt Marjolein ‘haar’ archief: ze bergt de polissen en dossiers op en voert nieuwe polissen in het bestand in, na ze gecontroleerd te hebben op fouten. Haar werk is uitgebreid in het afgelopen jaar, omdat ze het goed en snel doet. Marjolein: “Er zit groei in mijn mogelijkheden. Ik kan meer dan ik altijd heb gedacht. Ik ben in het begin goed opgeleid door de mensen van Witte-Boussen en het is ook heel geschikt werk voor mij. Ik ben gek op logica en ritme. Het voordeel van autisme is misschien wel dat je heel precies bent, misschien wel pietluttig...”

Personeelsfunctionaris Kelly Raemdonck: “Zeker in het begin had Marjolein relatief

veel begeleiding nodig. Ze heeft twee permanente begeleiders, waaronder ik, en twee buddy's op haar afdeling, waar ze bijvoorbeeld geregeld mee gaat roken. Verder is ze graag op zichzelf en moet ze niet te vaak ‘lastiggevalen’ worden. Ze heeft een eigen smoelenboek van onze pakweg vijftig medewerkers, zodat ze namen aan gezichten kan koppelen. Haar geluid makende knuffel is altijd in de buurt. Bij de eerste keer brandalarm was ze in paniek; we hebben nu in het BHV-plan beschreven hoe we dan op haar letten. En we leggen geen hoge stapels dossiers op haar bureau.” Marjolein is prima opgevangen door het team en wordt vanwege haar inzet en precisie erg gewaardeerd. Iedereen is blij dat iemand

nu helemaal verantwoordelijk is voor het archief; het uitstellen en doorschuiven van ‘archieffklusjes’ door iedereen is verleden tijd. “Natuurlijk kost Marjolein - zoals ze zelf ook goed beseft - ons wel tijd en energie,” concludeert Kelly, “We moeten rustig doen in haar buurt en de contacten met haar doseren, maar ze is ook als persoon beslist een verrijking van het team. En alle tijd die we in haar begeleiding steken, komt er dubbel en dwars uit; per saldo levert Marjolein ons bedrijf heel veel op: een prima functionerend archief.”



aandeslaginzeeland

arbeidsmarktregio zeeland

Vragen of suggesties? Mail naar aandeslaginzeeland@grdebevelanden.nl



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds