

Denken in mogelijkheden

Een Rijnlandse aanpak voor het
aannemen en behouden van
arbeidsgehandicapten

Doel- en vraagstelling

Nader onderzoek verrichten naar de kritische succesfactoren voor het invoeren van beleid met betrekking tot het aannemen en behouden van arbeidsgehandicapten bij Rijnland.

‘Hoe kan Hoogheemraadschap van Rijnland een HR-beleid vormgeven met betrekking tot arbeidsgehandicapten ten gevolge van de Participatiewet en Quotumwet?’

Participatiewet en Quotumwet

- Participatiewet
 - 3 oude wetten samengevoegd
 - 125.000 banen in 10 jaar
 - In de waterschapssector: 29 plaatsen per jaar
- Quotumwet
 - Treedt in werking wanneer niet voldoende inspanning wordt geleverd door werkgevers
 - Sanctie per niet ingevulde arbeidsplaats (5000 euro)

Arbeidsgehandicapten

'Tot de doelgroep van de Participatiewet horen mensen met arbeidsvermogen die aangewezen zijn op een uitkering en/of ondersteuning van de gemeente. Dit zijn mensen die voorheen aangewezen waren op een WWB of Wajong-uitkering of via de Wsw werkten.'

Voor de extra banen waarvoor werkgevers zich garant hebben gesteld en voor het quotum geldt de volgende definitie:

'Mensen uit de doelgroep van de Participatiewet met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en,

Mensen uit de doelgroep van de Participatiewet met een arbeidsbeperking die minimaal het WML kunnen verdienen door gebruik te maken van een voorziening gericht op persoonlijke ondersteuning op de werkplek (jobcoach)'

Succesvolle arbeidsparticipatie

- Belangrijkste factoren
 - Structuur, rust
 - Begeleiding
 - De match tussen werkgever, werknemer en functie
 - Informatievoorziening naar collega's

Onderzoeksmethoden

- Interviews
 - Binnen Rijnland
 - Een afdelingshoofd, M&O-adviseur en 3 teamleiders
 - Buiten Rijnland
 - Unie van Waterschappen & A+O-fonds
 - UWV
 - Emma at Work
 - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Resultaten

- Huidige situatie
 - Redelijke aanpassingen worden uitgevoerd
 - Medewerker met beperking kost meer tijd van een leidinggevende dan andere medewerkers
 - Er wordt een flexibele houding ervaren bij medewerkers
 - Leidinggevenden geven aan voldoende aanspreekpunten te hebben wanneer er hulp nodig is

Scenario 1

- Gebruik van Social Return

Voordelen	Nadelen
<i>Geen invloed op de werkdruk binnen Rijnland</i>	<i>Social Return niet toepasbaar wanneer de Quotumwet in werking treedt</i>
<i>Besparing tijd en geld (geen interne communicatie, geen praktische aanpassingen, ongewijzigde formatie)</i>	<i>Goed werkgeverschap? Aantrekkelijk werkgever?</i>
Belangrijkste aanbevelingen	
<i>Per aanbesteding: Is Social Return mogelijk en wat is redelijk?</i>	
<i>Inzet van Social Return naast de andere scenario's</i>	

Scenario 2

- Samenwerking met UWV

Voordelen	Nadelen
<i>Tijdsbesparing door voorselectie</i>	<i>Werkdruk kan toenemen</i>
<i>Eigen verantwoordelijkheid kwaliteit ondersteuning</i>	<i>Kosten van praktische aanpassingen zijn voor Rijnland</i>
<i>Opbouw relatie UWV</i>	<i>Invloed op structuur, kan tot weerstand leiden</i>
Belangrijkste aanbevelingen	
<i>Vast contactpersoon bij het UWV</i>	
<i>Actieve controle kwaliteit jobcoach</i>	

Scenario 3

- Rijnland regelt alles zelf

Voordelen	Nadelen
<i>Besparing kosten en tijd</i>	<i>Investering in tijd en geld</i>
<i>Maatschappelijke rol en aantrekkelijk werkgever</i>	<i>Werkdruk kan toenemen</i>
<i>Door middel van functiecreatie ook andere medewerkers uitdagen</i>	<i>Door wijziging in structuur, mogelijk weerstand</i>

Belangrijkste aanbevelingen

Tijdens de start gebruik maken van een externe jobcoach

Functiecreatie starten binnen één team, zorgvuldig kiezen

Bedankt voor de aandacht

Mijn voorkeur

Wat?

- Aanpak uit scenario 3
- Gebruik maken van elementen in scenario 2

Hoe?

- Functiehuis biedt kansen
- Interne jobcoaches

Waarom?

- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Diversiteit