

|   |                          |                   |       |   |   |   |   |   |
|---|--------------------------|-------------------|-------|---|---|---|---|---|
| <b>Registratiedatum:</b>                  | <b>B&amp;W procedure</b> | Dir.              | Secr. | B | W | W | W | W |
|   | <b>Conform</b>           |                   |       |   |   |   |   |   |
| <b>Onderwerp:</b> Huizen werkt inclusief! |                          | <b>Behandelen</b> |       |   |   |   |   |   |

**Advies**

1. De in dit voorstel beschreven aanpak rondom de invulling van het inclusief werkgeverschap van de gemeente Huizen vaststellen.
2. Kennismaken van het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (bijlage 1).
3. Kennismaken van de uitwerking die in het kader van serious ambtenaar is opgeleverd door vrijwilligers (bijlage 2).

**Beslissingsdatum:** [Klik hier](#)

|                                       |   |                               |  |                         |                  |
|---------------------------------------|---|-------------------------------|--|-------------------------|------------------|
| <b>Openbaar:</b> ja                   |   | <b>RIS:</b> ja                | <b>Fk:</b> T. Janiak, COMM, I. Vos, A. van der Slik , MT |                         |                  |
| <b>Auteur</b>                         | : | <b>Port. Houder</b><br>Bakker | <b>Commissiebehandeling</b>                              | <b>Raadsbehandeling</b> |                  |
| <b>Datum</b>                          | : |                               |  |                         | 16 december 2016 |
| <b>Afdeling</b>                       | : |                               |  |                         | MZ/ONT           |
| <b>Geheime bijlagen aanwezig: Nee</b> |   |                               | <b>Vert:</b>   |                         |                  |

|                                     |                               |                               |             |             |                           |
|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------|-------------|---------------------------|
| <b>Akkoord team(project)leider:</b> | <b>Akkoord afdelingshoofd</b> | <b>Mede geadviseerd door:</b> |             |             |                           |
|                                     |                               | <b>Paraaf af</b>              | <b>L.V.</b> | <b>T.J.</b> | <a href="#">Klik hier</a> |

## **Toelichting:**

### **1. Aanleiding**

Huizen staat erom bekend een inclusieve gemeente te zijn. Bij ons draait het om het (samen met inwoners, bedrijven en instellingen) realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt en samenleving waarin er voor iedere inwoner gelijkwaardige kansen zijn op participatie. Dit staat centraal in alles wat we doen: in ons inclusief beleid, onze integrale toegang, de wijze waarop we onze bedrijfsvoering inrichten en in onze rol als opdrachtgever en subsidieverlener.

Eind 2015 is het project Huizen werkt inclusief gestart. Het project 'Huizen werkt inclusief' is erop gericht te realiseren dat in 2018 minimaal 5% van het personeelsbestand bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking. Mensen met een beperking zijn in dit kader mensen die een speciale aanpassing aan de werkplek en/of een speciale voorziening nodig hebben om (regulier) binnen de gemeente Huizen te kunnen werken. Dit is een ambitie die het college in het collegeprogramma 'Aan de Wind' heeft geformuleerd. In personen uitgedrukt, bestaat deze ambitie eruit dat in de periode tot 2018, 13 mensen met een beperking in dienst zijn bij de gemeente Huizen. Dit voorstel gaat in op het hoe invulling te geven aan deze ambitie.

Huizen werkt inclusief is uitgevoerd door drie jonge ambtenaren uit verschillende afdelingen: de afdeling Ontwikkeling en Bedrijfsvoering, de afdeling Bestuur, Burgerzaken en Ondersteuning en de afdeling Openbare Werken. Deze ambtenaren hebben voorafgaand aan het trekkerschap van dit project deelgenomen aan de leergang dienend leiderschap. Het doorvoeren van de principes van dienend leiderschap in onze interne en externe dienstverlening, vormt een belangrijke bestuurlijke prioriteit in de programmabegroting 2017. Dit omdat we beogen in al ons handelen (zowel intern als extern) inwoners, partners en medewerkers zoveel als mogelijk vanuit hun belangen en motivatiebronnen te benaderen. We willen- door het toepassen van de principes van dienend leiderschap – bewerkstelligen dat medewerkers zich ten opzichte van elkaar dienstbaar opstellen, zich richten op het gemeenschapsgevoel in de organisatie en de persoonlijke groei van hun collega's. Dienend leiderschap is niet gebaseerd op hiërarchie en macht, maar op de bewustwording en ontwikkeling van werknemers. Kortgezegd gaat het erom dat medewerkers elkaar verder helpen, elkaar helpen groeien en elkaar helpen beter te presteren. Juist omdat bij Huizen werkt inclusief geen gefragmenteerde aanpak volstaat, draagvlak in de organisatie een essentiële succesfactor is en bij de uitvoering van dit project integraal en sector-overschrijdend denken en handelen onontbeerlijk was (en is), was het van belang om op basis van de principes van dienend leiderschap het project uit te voeren.

## **2. Kaders**

### Wettelijk

- a. Participatiewet
- b. Wet Banenafpraak

### Beleidsmatig

- a. Collegeprogramma 2014-2018
- b. Participatievisie gemeente Huizen
- c. Programmabegroting 2016

## **3. Argumentatie**

### **3.1 Doelstelling college**

Realiseren dat in 2018 minimaal 5% van het personeelsbestand van de gemeente Huizen bestaat uit mensen met een beperking.

### **3.2 Uitgangspunten bij de realisatie van het collegeambitie**

Bij de realisatie van de doelstelling zoals genoemd onder 3.1 worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Niet aantallen (banen en FTE's), maar mensen zijn leidend. Bij de realisatie van de doelstelling is het allerbelangrijkst dat de mensen met een arbeidsbeperking op een passende functie worden geplaatst. We focussen ons hierbij vooral op de mogelijkheden van mensen in plaats van op hun beperkingen.
2. De uitvoering van de collegeambitie moet zoveel als mogelijk binnen de begroting worden uitgevoerd. Dit betekent dat er geen 'boventallige' functies worden gecreëerd, maar er binnen bestaande functies (waar in de organisatie behoefte aan is) wordt gekeken naar mogelijkheden om het werk door mensen met een beperking uit te laten voeren.
3. We gaan uit van duurzame banen voor mensen. Dit geldt ook voor hoe we omgaan met BBL plaatsen. We kijken proactief naar mogelijkheden om jongeren die gebruik maken van een BBL plaats, te behouden. Wanneer we voorzien dat er passende functies vrijkomen voor jongeren op een BBL plaats, dan kijken we (voordat de BBL periode afloopt) naar mogelijkheden om die jongeren op die functies aan te stellen. Soms is het nodig dat, met name in het proces, maatwerkafspraken worden gemaakt.
4. De principes van inclusief werkgeverschap prevaleren boven (vermeende) werkgeversrisico's bij het aanstellen van mensen met een beperking. Dit betekent dat we waar verantwoord risico's accepteren om invulling te kunnen geven aan inclusief werkgeverschap.
5. De realisatie van een organisatiebrede aangelegenheid Alle afdelingen en teams hebben hier een verantwoordelijkheid in. Op deze verantwoordelijkheid wordt actief gestuurd (zie 3.6).
6. Bij de realisatie van de ambitie om 13 mensen met een arbeidsbeperking aan te stellen, worden minimaal 2 mensen met een indicatie banenafpraak aangesteld (zie 3.3). Dit is de taakstelling die de gemeente tot en met 2019 minimaal moet realiseren.
7. We kijken in onze organisatie breder naar de mogelijkheid van inclusieve participatieplekken dan alleen banen. Zo realiseren we waar mogelijk basisbanen en dagbestedingsplekken.

### 3.3 Banenafspraken

In het sociaal akkoord (tussen kabinet en sociale partners) van 11 april 2013 hebben het kabinet en werkgevers afgesproken er extra banen worden gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking en eens specifieke indicatie. In totaal gaat deze banenafspraken landelijk om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn: 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Voor de Regio Gooi en Vechtstreek gaat het tot en met 2025 om in totaal 1462 banen: 1250 in de marktsector en 212 bij de overheid.

De Regio heeft onderzocht welke partijen in onze regio onderdeel uitmaken van de overheidsbranche en heeft per partij inzichtelijk gemaakt wat de cumulatieve taakstelling moet zijn om in 2025 invulling te geven aan (de eigen verantwoordelijkheid in het kader van) de banenafspraken. Voor de gemeente Huizen gaat het in totaal om 4 mensen en/of 102 uur wat ingevuld moet worden door mensen met een indicatie banenafspraken. De banenafspraken wordt op basis van uren gemeten. Een volledige baan bestaat uit 25,5 uur. Een volledige baan van 25,5 uur kan binnen de banenafspraken door 1 of meerdere personen worden ingevuld. Hieronder treft u de meerjarige taakstelling van de gemeente Huizen. Het onderstaand overzicht is cumulatief. Bij elkaar opgesteld bedraagt de taakstelling van Huizen 4 mensen met een indicatie banenafspraken in 2025:

| Jaartal   | 2017  | 2019 | 2021 | 2022 | 2025 |
|---|-------|------|------|------|------|
| Aantal in te vullen uren                                  | 38,25 | 51   | 76,5 | 102  | 102  |
| Minimum aantal banen op basis van werkweken van 25, uren. | 1,5   | 2    | 3    | 4    | 4    |

### 3.4 Huizen werkt inclusief: de aanpak

#### Serious Ambtenaar: de Kick-Off

In 2015 heeft Huizen deelgenomen aan serious ambtenaar. Serious Ambtenaar is een initiatief, gestart door een aantal jonge ambtenaren in 2012, met als doel het verschil te maken en zoveel mogelijk geld in te zamelen voor het goede doel van Serious Request in samenwerking met het Rode Kruis en 3FM. Elk jaar vraagt Serious Request, het Glazen Huis, aandacht voor een stille ramp en probeert met deze actie zoveel mogelijk geld op te halen.

Serious Ambtenaar draagt bij aan Serious Request doordat verschillende (overheids)organisaties een vraagstuk neerleggen bij Serious Ambtenaar en daarvoor een bedrag doneren aan Serious Request. Per vraagstuk zetten minimaal acht tot tien enthousiaste vrijwilligers zich in om het voorgelegde vraagstuk op te lossen. De gemeente Huizen heeft in 2015 € 4.000 gedoneerd aan Serious Request en heeft aan een achttal vrijwilligers de opdracht verleend om te adviseren over een aanpak om invulling te geven aan inclusief werkgeverschap. In bijlage 2 bij dit voorstel treft u een uitwerking van de belangrijkste uitgangspunten die de vrijwilligers hebben geformuleerd.

De adviezen die voortgekomen zijn uit serious ambtenaaren zijn verwerkt in de aanpak op basis waarvan Huizen werkt inclusief is uitgevoerd. Deze aanpak is beschreven in een projectplan wat door het voltallige management van de gemeente Huizen is omarmd.

### Stappen binnen het project

Met Huizen Werkt Inclusief is in de eerste instantie organisatiebreed de dialoog gestart over inclusief werkgeverschap. Wat is inclusief werkgeverschap? wat verstaan we onder mensen met een beperking? Hoe geven we gezamenlijk invulling aan de collegeambitie.

Dit heeft geresulteerd in een visie op inclusief werkgeverschap en een plan van aanpak wat door het management team in onze organisatie is vastgesteld. Om concreet handen en voeten te geven aan het inclusief werkgeverschap zijn onder andere de volgende activiteiten uitgevoerd:

*"Ik ben apetrots op dit project. Dit past ook bij ons, Zorg ervoor dat mensen en maatwerk leidend blijven in alles wat we doen met inclusief werkgeverschap"*  
Quote Afdelingshoofd

- Er is een onderzoek verricht naar hoe andere gemeenten invulling geven aan inclusief werkgeverschap. De lessen die uit deze gesprekken naar voren zijn gekomen, hebben wij in onze aanpak verdisconteerd.
- Er is met consulenten van de uitvoeringsdienst gesproken. Dit om de procedurele kant/de kant van de matching scherp te krijgen.

*"Het gaat helemaal niet om de beperkingen of de achtergronden van mensen. Zorg ervoor dat mensen meedoen, meetellen en dat collega's zich verantwoordelijk voelen voor elkaar. We moeten doordringen tot de kern van wat mensen drijft."*  
Quote directeur

- Er is met medewerkers van het Werkgevers-servicepunt gesproken (zowel vanuit de werkgeversdienstverlening van gemeenten als de werkgeversdienstverlening van

UWV). Dit om de procedurele kant/de kant van de matching scherp te krijgen.

- Er hebben gesprekken plaatsgevonden met de praktijkschool en vertegenwoordigers van Mulock Houwer 't Gooi. Dit om het perspectief van scholen mee te nemen bij onze invulling van inclusief werkgeverschap. Ook hebben wij bij deze gesprekken verkend wat de gemeente in het kader van BBL/stage/leerwerkplekken kan betekenen voor jongeren (met een beperking).
- Met het voltallige management binnen onze organisatie heeft er een themasessie plaatsgevonden over inclusief werkgeverschap van Huizen.
- Met de Ondernemingsraad is gesproken over de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van de ambitie om tot 2018 13 mensen met een arbeidsbeperking aan te stellen.
- Er heeft een informatiesessie plaatsgevonden voor medewerkers binnen de gemeente die geïnteresseerd zijn in het thema inclusief werkgeverschap en/of meer wilden weten over het project Huizen werkt Inclusief.
- UWV heeft onderzocht welke mogelijkheden er binnen de huidige functies in onze organisatie bestaan om arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een beperking. Hieronder wordt hier verder op ingegaan.

*"Ik stel mij, samen met mijn team, volledig open voor mensen met een beperking. Wat we nu met elkaar doen hoort de normaalste zaak van de wereld te zijn."*  
Quote Teamleider

### Bedrijfsscan

In het laatste kwartaal van 2015 zijn we gestart met de uitvoering van een bedrijfsscan in onze organisatie. Deze scan is door analisten van UWV uitgevoerd. Met de scan is gekeken naar welke bedrijfsprocessen er binnen de gemeente Huizen lopen en hoe we het werk hebben georganiseerd. De analisten van het UWV hebben per afdeling inzichtelijk gemaakt welke mogelijkheden er zijn om, door

het huidige werk anders in te richten mensen met een arbeidsbeperking in onze organisatie een arbeidsplaats te bieden. De analyse van UWV is midden oktober afgerond. De uitkomsten van deze analyse zijn als bijlage bij dit voorstel gevoegd.

### **3.5 Wat doen we al aan inclusief werkgeverschap?**

Inclusief werkgeverschap is niet nieuw voor Huizen. We zijn hier als werkgever en als organisatie al jaren mee bezig en vragen actief aan onze aanbieders en partners dit ook te doen. Hieronder een schets van hoe we op dit moment invulling geven aan inclusief werkgeverschap.

#### Detacheringen groenvoorziening

Momenteel zijn via een vaste urenopdracht aan de Tomingroep mensen met een indicatie sociale werkvoorziening werkzaam bij de afdeling Openbare Werken. Het gaat hier om een uren inzet van circa 30.000 uur of 18 fte per jaar. In mensen uitgedrukt worden er 18 SW medewerkers bij de afdeling Openbare Werken gedetacheerd. Voor deze mensen biedt de gemeente Huizen al een inclusieve werkplek doordat deze mensen, net als andere medewerkers, regulier meedraaien bij de uitvoering van het reguliere werk. Op dit moment verkent een aparte werkgroep binnen de gemeente Huizen de mogelijkheden om de SW'ers binnen de groenvoorziening in dienst te nemen.

#### Detacheringen schoonmaak en catering

Net als voor de uitvoering van de groenvoorziening, heeft de gemeente voor de uitvoering van schoonmaakwerkzaamheden binnen het gemeentehuis een overeenkomst met Tomingroep. Voor de uitvoering van de schoonmaakwerkzaamheden worden vooral mensen met een SW indicatie ingezet. Dit geldt ook voor de bemensing van het bedrijfsrestaurant. Binnen het bedrijfsrestaurant is er een medewerker werkzaam, die vanuit Tomingroep wordt gedetacheerd. Ook voor deze medewerkers vormt biedt de gemeente Huizen inclusieve arbeidsplaatsen.

#### Reguliere banen

Op dit moment (eind oktober 2016) heeft de gemeente Huizen reeds 10 mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Hiermee is 77% van de collegedoelstelling om 13 mensen met een arbeidsbeperking aan te stellen, gerealiseerd.

Een aantal van de 10 medewerkers die in dienst zijn, zijn expliciet gesproken over hoe zij Huizen als werkgever ervaren en hoe zij ondanks hun beperkingen in de organisatie kunnen functioneren. De ervaringen zijn positief. Mensen waarderen vooral dat zij niet op hun beperkingen, maar vooral op hun mogelijkheden worden aangesproken. Ook wordt Huizen veelal aangeduid als werkgever die zich maximaal inspant om mensen, ondanks hun beperkingen, regulier mee te laten doen in de organisatie. Daar zet de organisatie zich naar het oordeel van de medewerkers zelf, maximaal voor in. Om u een impressie te geven, hieronder een korte schets van de situatie van twee van onze medewerkers:

*"Op éénjarige leeftijd, na een virale besmetting, was ik ineens spastisch. Hierdoor kon ik (bleek achteraf) moeilijk lopen. Tot mijn tiende verbleef ik regelmatig in ziekenhuizen en revalidatiecentra om operaties te ondergaan en hiervan te herstellen. De periode hierna volgde ik school en vervolgopleidingen. Eerst verkende ik mijn grenzen en mogelijkheden voordat ik de stap zette naar een zelfstandig bestaan in de samenleving: via lagere school naar de Mavo, Havo, Vwo en universiteit. Daarnaast reisde ik over de hele wereld en las veel. Ik ondervond in deze periode weinig beperkingen want op eigen kracht kan je veel bereiken als je dat wilt. Er is geen voorbeeld, geen geëffend pad, want je moet zelf uitzoeken hoe je je doel bereikt. Maar met geduld, vallen en opstaan, creativiteit en vertrouwen in je eigen kunnen kan je een eind komen. Voldoende voorbereid op de grote stap solliciteerde ik naar mijn eerste baan (advocaat) en dit ging zonder moeite. Bij latere sollicitaties bleek dat soms moeilijker te gaan. De lange opleiding ("we zoeken alleen pareltjes") en handicap ("hoe zullen de klanten reageren op zijn handicap") waren waarschijnlijk de reden. De samenleving is kennelijk bang voor mensen met een handicap : onbekend maakt onbemind. In die tijd hoorde ik dat er mensen zich afvroegen hoe je met een gehandicapte om moest gaan. Naar mate ik meer werkervaring kreeg werd ik namelijk niet meer afgewezen. Op grond wat ik gepresteerd had, geloofde de werkgever in mijn kwaliteiten. Nu werk ik voor de gemeente Huizen. Ik heb een gehandicapte parkeerplek vlak bij de ingang. Het gemeentehuis is goed toegankelijk voor mij en door afspraken met mijn collega's krijg ik de hulp die ik nodig heb (bijvoorbeeld het halen en brengen van zware dossiers). Ik ben meer dan mijn functie, mijn beroep of mijn handicap. De weg die ik heb afgelegd heeft mij veel wijsheid, kennis, creativiteit en flexibiliteit gebracht. De kennis en ervaring wil ik delen met anderen die mij willen leren kennen."*

*"Ik heb een visuele beperking, als gevolg van de Toxoplasmose bacterie waardoor ik met mijn rechteroog nog slechts 25% kan zien en met mijn linkeroog nog 45%. Het leven met een visuele handicap heeft gemaakt dat ik met veel doorzettingsvermogen diverse studies heb gevolgd en uiteindelijk mijn HBO maatschappelijk werk diploma heb behaald. Ook in mijn carrière heb ik moeten knokken om te bewijzen dat ik ondanks mijn beperking gewoon volwaardig kan functioneren. Ik kan daarom wel zeggen dat het leven met deze beperking mij heeft gemaakt tot de sterke vrouw die ik nu ben.*

*De gemeente Huizen is tot nu toe de beste werkgever voor mij. Een werkgever die niet alleen volledig rekening houdt met mijn beperking, maar vooral ook denkt in mogelijkheden. Mede dankzij de inzet van Visio (blinden en slechtzienden instituut) zijn alle adviezen en aanpassingen snel tot stand gekomen. Ik kan mijn werk hier uitstekend doen, dankzij de nodige aanpassingen zoals; een vergrotingsprogramma, een beeldschermloep, een speciale monitor met meer contrasten (waarmee de lichtschildering wordt weggehaald) en een lees liniaal. Veel van deze hulpmiddelen werden door het UWV volledig vergoed. Wat niet door het UWV werd vergoed, betaalde de gemeente voor mij. De gemeente krijgt er ook veel voor terug: een deskundige, loyale en gemotiveerde medewerker!"*

### Aanpassing van het selectiebeleid

Sinds oktober 2016 is het selectiebeleid van Huizen formeel aangepast. Dit beleid, wat door het college is vastgesteld, gaat ervan uit dat we bij het vervullen van vacatures altijd eerst zoeken naar kandidaten met een arbeidsbeperking die geschikt zijn voor een functie. Door het beleid aan te passen bedden wij inclusief werkgeverschap structureel in in onze aanpak. De uitvoering van dit beleid wordt actief door de afdeling personeel en organisatie gemonitord en regelmatig besproken in het management team.

### **3.6 Wat gaan we op de korte termijn doen naar aanleiding van de uitkomsten van de bedrijfsscan?**

De bedrijfsscan die door het UWV is uitgevoerd, toont mogelijkheden voor betaalde banen en basisbanen. Wij stellen voor om, op basis van de uitgangspunten zoals beschreven onder 3.2, op de korte termijn de volgende mogelijkheden te benutten om mensen met een beperking een arbeidsplaats/participatieplaats in te vullen:

#### 1. Banen

- Een openstaande vacature voor gastvrouw/heer bij zicht op werk beschikbaar stellen voor iemand met een indicatie banenafpraak. Het betreft een baan van 32 uur per week. Met deze baan is in de begroting van zicht op werk rekening gehouden. (Geëffectueerd middels B&W besluit 25-11-2016 Z.13074)
- Een vacature voor de functie consulent leerlingenvervoer beschikbaar stellen voor iemand met een indicatie banenafpraak. Het betreft een baan van 24-28 uur per week.

*Door de banen zoals hierboven voorgesteld in te vullen:*

- Realiseert het college, inclusief de alle bestaande dienstbetrekkingen voor mensen met een beperking, 92% van haar doelstelling om in 2018, 13 mensen met een beperking in dienst te hebben.
- Realiseert het college 120% van haar taakstelling in het kader van de banenafpraak tot en met 2019. Tussen 2019 en 2025 moeten er nog 2 mensen (= werk voor minimaal 38 uur) met een indicatie banenafpraak worden aangesteld om aan de totale taakstelling van de banenafpraak (tot en met 2025) te voldoen.

#### 2. Basisbanen

- In 2017 twee basisbanen creëren binnen de gemeente Huizen. Het Participatiebudget voorziet in de dekking van deze basisbanen.

### Begeleiding

Het hebben van een arbeidsbeperking betekent niet dat je je werk niet goed kunt uitvoeren. Ook betekent het hebben van een beperking niet altijd dat er – meer dan bij niet arbeidsbeperkte collega's - extra begeleiding nodig is. Soms is het echter wel nodig dat een organisatie begeleiding biedt, zodat de medewerker zijn/haar dagelijkse werkzaamheden uit kan voeren. Dan is het van belang dat er ook voldoende begeleiding beschikbaar is. Het gaat om begeleiding bij het inwerken en om begeleiding bij de uitvoering van de reguliere taken. De begeleiding kan extern worden ingezet door bijvoorbeeld het UWV. Echter, wanneer de begeleiding door directe collega's wordt ingezet, is naar inschatting ongeveer 0,5 uur per dag aan begeleiding/ondersteuning nodig.. Het gaat, na de inwerkperiode, niet om intensieve begeleiding. Vaak gaat het goed met:

- Enige momenten van aandacht per dag of per week.



- Eén aanspreekpunt voor de medewerker, waarop hij altijd kan terugvallen.
- Heldere afspraken over de ondersteuning door collega's en leidinggevenden.

Hoe meer de begeleiding aansluit bij de dagelijkse begeleiding, hoe makkelijker het is voor begeleiders en leidinggevenden.

### **3.7 Monitoring**

Zoals in paragraaf 3.6 aangegeven, realiseert het college door de openstaande vacatures in te vullen door mensen met een indicatie banenafpraak, 92% van haar doelstelling tot en met 2018. De komende tijd moet worden gewerkt aan het realiseren van een extra baan om 100% van de doelstelling te behalen. Ook moet worden ingezet op het op pijl houden van de afspraak dat 5% van het personeelsbestand moet bestaan uit iemand met een arbeidsbeperking. Tenslotte moet worden toegewerkt naar de volledige realisatie van de banenafpraak in Huizen in 2025. Het nieuwe selectiebeleid zoals beschreven onder 3.4, sluit hier bij aan. De uitvoering van dit beleid wordt door personeel en organisatie en door de directie van de gemeente Huizen nauwlettend gevolgd. Hiertoe zijn de volgende afspraken gemaakt:

Het is al staand beleid om:

1. Per openstaande vacature wordt gekeken of de vacature kan worden ingevuld door iemand met een beperking. Hierbij prevaleert iemand met een indicatie banenafpraak boven andere geschikten.
2. Er wordt uitgegaan van een 'ja, tenzij' principe en een actieve motiveringsplicht. Wanneer een functie niet ingevuld kan worden door de doelgroep, dan staat hier een motiveringsplicht tegenover. Afdelingen beargumenteren op inhoudelijke gronden waarom het niet mogelijk gebleken is de vacature in te vullen door iemand uit de doelgroep.
3. P&O ondersteunt en faciliteert afdelingen bij het realiseren van punt 1 en houdt namens de directie toezicht op punt 2.
4. P&O rapporteert per kwartaal aan de directie over de voortgang / gang van zaken.
5. De directie informeert de verantwoordelijk portefeuillehouder per kwartaal over de voortgang van de uitvoering van punten 1 en 2.

Op basis van de hierboven genoemde stappen wordt gezien of er maatregelen moeten worden genomen om nog meer inclusiviteit binnen de gemeente Huizen te realiseren.

## **4. Financiën**

### Banen

De banen zoals beschreven in 3.5 worden, binnen de beschikbare financiële kaders, gerealiseerd. Dit geldt voor de personeelskosten als de eventuele kosten voor begeleiding op de werkplek, jobcoaching en werkplekaanpassingen. Het Participatiebudget voorziet regulier in dekking van instrumenten om mensen met een bijstandsuitkering te faciliteren bij het verrichten van betaald werk. Daar waar het gaat om mensen uit de UWV doelgroep, voorziet UWV in de vergoeding van ondersteunende instrumenten.

### Basisbaan

Bij het realiseren van de 2 basisbanen zoals beschreven in 3.5, werken mensen met behoud van uitkering.

Aanvullend op de uitkering ontvangen mensen die werken op een basisbaan een vrijwilligersvergoeding. Deze vergoeding bedraagt maximaal € 198 per maand en wordt naar rato van

het aantal werkzame uren aan mensen uitgekeerd. Per jaar gaat het om maximaal € 2.376 per persoon. De jaarlijkse kosten voor 2 mensen bedragen maximaal € 4.752. Het participatiebudget voorziet in dekking van deze kosten.

#### Begeleiding op de werkplek

Voor de begeleiding op de 2 banen en 2 basisbanen is per persoon naar inschatting gemiddeld 0.5 uur per dag aan inzet van andere collega's nodig. Hoeveel ondersteuning er exact nodig is, verschilt per persoon. Financieel vertaalt gaat het om een ingeschatte jaarlijkse inzet van € 6.000 per baan. Als we uitgaan van 4 mensen die op een baan of op een basisbaan worden aangesteld, dan ligt de financiële vertaling van de inzet op € 24.000. Het participatiebudget voorziet in dekking van begeleidingskosten op het werk.

### **5. Communicatie**

Voor een goede uitvoering van de in dit voorstel beschreven aanpak, is commitment van management en medewerkers essentieel. Vooral op managementniveau is verbondenheid met de gezamenlijke verantwoordelijkheden rondom inclusief werkgeverschap randvoorwaardelijk. Om die reden wordt stevig ingezet op het creëren van draagvlak en commitment bij/van verschillende niveaus in de organisatie.

Inclusief werkgeverschap vraagt om een grote communicatieve inspanning. Hiertoe worden de volgende communicatiekanalen ingezet:

- Intranet
- Informatiebijeenkomsten met medewerkers
- De website van de gemeente Huizen

Over de communicatie-uitingen en de wijze van communiceren wordt nadrukkelijk samengewerkt met de afdeling communicatie.

### **6. Uitvoering en evaluatie**

P&O rapporteert per kwartaal aan het management team over de wijze waarop de maatregelen uit dit voorstel worden uitgevoerd. Binnen het management team wordt er per kwartaal bepaald of er maatregelen moeten worden getroffen om te bevorderen dat de maatregelen zoals beschreven in dit voorstel worden gerealiseerd.

De verantwoordelijk portefeuillehouder wordt per kwartaal over de voortgang geïnformeerd en krijgt een overzicht van de ingevulde vacatures, inclusief de motivering per vacature waarbij het niet gelukt is de vacature te vullen door iemand uit de doelgroep.

### **7. Bijlagen**

Bijlage 1: Bedrijfsscan UWV

Bijlage 2: Uitwerking Serious Ambtenaar

Ontwikkeling en bedrijfsvoering  
Ontwikkeling