

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2699

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat sinds 2013 nog maar 2.000 garantiebanen zijn gerealiseerd* (ingezonden 16 juni 2015).

Antwoord van Staatssecretaris **Klijnsma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 25 juni 2015)

Vraag 1 en 2

Wat is uw reactie op het bericht dat er een forse achterstand is in het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking?¹

Klopt het dat er sinds 2013 2.000 garantiebanen zijn gerealiseerd? Zo ja, wat is uw reactie hierop en welke extra maatregelen gaat u nemen? Zo nee, hoeveel garantiebanen zijn er sinds 2013 gerealiseerd?

Antwoord 1 en 2

Het is nog niet bekend hoeveel banen erbij zijn gekomen voor mensen uit de doelgroep van de banenafpraak sinds 1 januari 2013. Een eerste tussentijdse meting naar het aantal extra banen voor mensen uit de doelgroep van de banenafpraak vindt volgens plan (brief van 19 december 2014 aan uw Kamer) op dit moment plaats.

Vraag 3

Hoe gaat u ervoor zorgen dat dit jaar tenminste 6.000 extra banen in de markt en 3.000 extra banen bij de overheid worden gerealiseerd?²

Antwoord 3

Het zijn werkgevers in de markt en bij de overheid die banen creëren. Daarom is de banenafpraak belangrijk. Met deze afspraak hebben werkgevers zich gecommitteerd om zich in te zetten voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Als werkgevers deze afspraken onvoldoende realiseren dan kan een quotumheffing in werking treden. Werkgevers moeten dan gaan betalen voor niet vervulde plekken.

Inmiddels zijn twee aanjagers actief die werkgevers benaderen, op weg helpen en goede voorbeelden onder de aandacht brengen om tot invulling

¹ Algemeen Dagblad, donderdag 11 juni 2015, pagina 17, «Help, waar zijn al die banen?»

² Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, memorie van toelichting, Kamerstuknummer 33 981, nr. 3

van de banenspraak te komen. Aart van der Gaag is aan de slag namens VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland. Hans Spigt staat op verzoek van de Minister van Binnenlandse Zaken en mijzelf het Verbond Sectorwerkgemers Overheid bij om uitvoering te geven aan de banenafpraak bij de overheid.

Het kabinet zet in op het faciliteren van werkgevers om hen te ondersteunen bij het bieden van werk aan mensen met een beperking. Op de eerste plaats via wettelijke kaders voor het beschikbaar stellen van instrumenten en voorzieningen die gemeenten kunnen inzetten om mensen uit de doelgroep en werkgevers te matchen. Belangrijk instrument daarbij is het instrument loonkostensubsidie. Andere instrumenten die gemeenten en UWV kunnen inzetten zijn proefplaatsingen, detacheringen, begeleiding/jobcoaching, scholing, voorzieningen zoals werkplekaanpassingen en de no-riskpolis. In dit verband is het wetsvoorstel harmonisatie instrumenten Participatiewet van belang dat bij de Tweede Kamer in behandeling is. Dit wetsvoorstel voorziet in een gelijke mobiliteitsbonus en uniforme no-riskpolis via UWV voor mensen die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren voor de periode 2016–2020. Het wetsvoorstel beoogt beide instrumenten te realiseren per 1 januari 2016.

Ten tweede is het belangrijk dat gemeenten, UWV en sociale partners in de 35 regionale Werkbedrijven afspraken maken over de wijze van matching van mensen met een arbeidsbeperking op de extra banen. De regering ondersteunt de inrichting van de regionale werkbedrijven met extra middelen (35 miljoen) die eind 2014 aan de arbeidsmarktregio's beschikbaar zijn gesteld en via een ondersteuningsprogramma voor gemeenten uitgevoerd door de Programmaraad.

Ten derde kunnen werkgevers die aan de slag willen met het creëren van banen voor mensen met een beperking en ondersteuning nodig hebben, terecht bij initiatieven van de AAVN, de Normalste Zaak en Locus. Zij ondersteunen werkgevers bij het geschikt maken van werk en het creëren van intern draagvlak. De regering ondersteunt deze initiatieven financieel. Werkgevers kunnen ook contact opnemen met het regionale Werkbedrijf / regionale werkgeversservicepunt of contact opnemen met partijen als UWV, gemeenten, het sw-bedrijf, uitzendbureaus en re-integratiebureaus bij hen uit de regio.

Vraag 4 en 5

Wat is uw reactie op het feit dat van de 110.000 openstaande vacatures, er slechts in 20 gericht werd gezocht naar mensen die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren? Hoe past dit bij uw uitspraak dat al voor de vaststelling van de Quotumwet veel werkgevers druk doende waren met het realiseren van nieuwe banen voor de doelgroep?³

In hoeveel vacatures tussen 1 januari 2013 en 1 juni 2015 werd gericht gezocht naar mensen met een arbeidsbeperking?

Antwoord 4 en 5

Dit is in overeenstemming met hetgeen ik hierover steeds benadrukt heb. Reguliere vacatures zullen immers voor deze doelgroep meestal niet geschikt zijn. Werk en persoonlijke vaardigheden zullen veelal afgestemd moeten worden. Onderstaand ga ik hier nader op in.

Werkgevers kunnen via vele kanalen personeel werven. Werkgevers zijn niet verplicht om vacatures bij UWV te melden. Er zijn veel werkgevers die niet specifiek aangeven op zoek te zijn naar mensen met een beperking, maar daar wel open voor staan. Zie bijvoorbeeld de cijfers uit het jaarverslag UWV 2014 over de uitstroom naar werk van mensen met een arbeidsbeperking. In 2014 zijn er 13.000 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk geholpen (11.000 in 2013). Dat betrof dus niet uitsluitend vacatures waarin om iemand

³ Verslag Wetgevingsoverleg Quotumwet, Kamerstuknummer 33 981 nr. 47, pagina 53

met een beperking werd gevraagd, zoals bijvoorbeeld onderstaande standcijfers per juni 2015 tonen⁴

Standcijfers werk.nl d.d. 19 juni 2015

Totaal aantal beschikbare vacatures	35.184
– Specifiek voor gehandicapten en chronisch zieken	194
– Specifiek voor Wajong	380

De doelgroep van de banenafpraak betreft mensen die een beperking hebben en niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het is belangrijk een juist beeld te hebben van het soort banen dat geschikt is voor deze groep mensen. Voor de meeste van hen werkt het openstellen van vacatures niet. Vaak is het nodig dat werkgevers functies voor deze mensen geschikt maken (jobcarving) of het werk binnen het bedrijf op een andere manier organiseren en structuren om daarmee geschikte banen te creëren (functiecreatie).

Partijen als UWV, Locus, Sw-bedrijven, private bemiddelaars en AWWN bieden bedrijven en overheidsinstellingen bedrijfsanalyses om inzicht te geven in waar en hoe werkgevers geschikt werk kunnen organiseren. Uit contacten met deze partijen en tijdens werkbezoeken blijkt dat de Participatiewet en de wet BQA zorgen voor beweging en belangstelling bij werkgevers. Het aannemen van mensen met een beperking is voor de meeste werkgevers echter nog geen automatisme, maar een nieuw proces waarin werkgevers ervaring moeten opdoen. Uit de eerste tussenmeting zal moeten blijken hoever werkgevers daarmee zijn.

Vraag 6

Op welke wijze is de ambassadeur van de werkgevers voor «op naar de 100.000» betrokken bij het realiseren van nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking? Waaruit blijkt op dit moment dat de «Schwung er behoorlijk in zit»?⁵

Antwoord 6

Aart van der Gaag fungeert als het boegbeeld van werkgeversorganisaties MKB-Nederland, VNO-NCW en LTO Nederland van het project om 100.000 mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Hij coördineert activiteiten van branches en regio's en zet in op verbinding met de vele al bestaande projecten, goede voorbeelden en initiatieven op dit gebied. Er is een netwerk van 100 werkgeversambassadeurs dat Van der Gaag ondersteunt. Dit zijn ondernemers die actief zijn in de werkbijeenkomsten van de 35 arbeidsmarktregio's. Onlangs is het online magazine «opnaarde100000.nl» gepubliceerd dat werkgevers voorziet van praktische informatie en goede voorbeelden. In september gaat een interactieve portal op werkgevers gericht van start, gecombineerd met een gerichte werkgeverscampagne. Van der Gaag wijst op de noodzaak dat kandidaten voor werkgevers vindbaar zijn.

Vraag 7

Deelt u de mening dat mensen met een arbeidsbeperking het meeste zijn gebaat bij een vast dienstverband en dat het zzp-schap geen oplossing is om het banenquotum te behalen? Zo nee, waarom niet?

⁴ Uitgaande van de vacatures die zijn aangemeld bij de werkgeversservicepunten zijn in de periode 1 januari 2013 tot en met mei 2015 in totaal 280.596 vacatures ingediend waarvan 4.417 bestemd zijn voor arbeidsgehandicapten WIA/WAO, 18.916 voor Wajongers en 3.773 voor mensen die tot de doelgroep behoren van de banenafpraak. De cijfers over het aantal ingediende vacatures bij de werkgeversservicepunten van UWV kunnen niet worden opgeteld. Ook is het aantal vacatures banenafpraak niet gelijk te stellen aan het aantal banen voor de banenafpraak, omdat een baan bij de banenafpraak is gedefinieerd als 25,5 verlonde uren per week.

⁵ Verslag Wetgevingsoverleg Quotumwet, Kamerstuknummer 33 981 nr. 47, pagina 54

Antwoord 7

Het doel van de banenafspraken en Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten is dat meer mensen met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt en net als de rest van de beroepsbevolking aan het werk komen bij reguliere bedrijven en instellingen. Eerste opdracht is dan ook te zorgen dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen. Verder geldt voor mensen met een arbeidsbeperking net als voor andere werkenden dat een keus voor werknemerschap danwel ondernemerschap dient voort te vloeien uit de aard van het werk en de talenten en ambities van de werkende. Op voorhand wil ik hierover geen oordelen uitspreken

Vraag 8

Bent u bereid om deze vragen te beantwoorden vóór het Algemeen overleg Wet werk en bijstand (Wwb) en Participatiewet op 24 juni aanstaande?

Antwoord 8

Ja.