



PvdA STATENFRACTIE DRENTHÉ

Aan de voorzitter van Provinciale Staten van Drenthe
De heer J. Tichelaar
Postbus 122
9400 AC Assen

Klazienaveen, 11 maart 2012

Betreft: schriftelijke vragen van PvdA-fractie over beleid van Provincie Drenthe met betrekking tot aanstelling van medewerkers met arbeidshandicap en/of beperkte loonwaarde

Geachte heer Tichelaar,

Per 1 januari 2013 zal naar alle waarschijnlijkheid de Wet werken naar vermogen worden ingevoerd. Deze wet heeft grote gevolgen voor Wajongers en WsW'ers. Nu al zijn er signalen dat medewerkers bij WsW bedrijven geen contractverlenging krijgen door mogelijke invoering van deze wet.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor uitvoering van deze wet. In uw brief van 26 januari jl., met als onderwerp Arbeidsmarkt en MKB, geeft u aan dat gemeenten voor een grote uitdaging komen te staan om mensen met een arbeidshandicap en/of beperkte loonwaarde aan werk te helpen bij een reguliere werkgever.

De fractie van de PvdA is van mening dat de provincie haar verantwoordelijkheid moet nemen en een aantal medewerkers met de kwalificatie Wajong, arbeidsgehandicapt en/of beperkte loonwaarde in dienst zou moeten nemen. Daarnaast is de PvdA van mening dat dit ook moet gelden voor partijen die op een of andere wijze gebonden zijn aan de Provincie.

Vragen:

- Bent u het met de PvdA eens dat de invoering van de Wet werken naar vermogen zal leiden tot een toename van het aantal Wajongers en WsW'ers, mensen met een arbeidshandicap en/of beperkte loonwaarde op de reguliere arbeidsmarkt?
- Bent u het met ons eens dat de verantwoordelijkheid om deze mensen een baan te bieden niet alleen kan worden afgewenteld op het bedrijfsleven maar dat overheden hierin ook een verantwoordelijkheid hebben?
- Zijn er op dit moment medewerkers met de kwalificatie Wajong, arbeidsgehandicapt en/of beperkte loonwaarde in dienst van dan wel werkzaam voor de provincie?
- Zo ja, hoeveel zijn dat er op dit moment (absoluut en % van het totale personeelsbestand)?
- Is het in dienst nemen van medewerkers met deze kwalificatie opgenomen in het personeelsbeleid van de provincie?
- Indien dat niet het geval is, bent u bereid in uw personeelsbeleid op te nemen dat u er naar streeft minimaal 1% van het aantal werknemers in dienst te hebben met een van deze kwalificaties?

- Wordt bij opdrachtverstrekking door of vanwege de provincie aan opdrachtnemers een inspanningsverplichting gevraagd om deze doelgroep in dienst te nemen?
- Zo niet, bent u bereid om dit in uw aanbestedingsbeleid op te nemen?
- Bent u daarnaast bereid om bij partijen waarmee u op een of andere manier een zakelijke relatie onderhoudt uw invloed uit te oefenen om te bevorderen dat zij een soortgelijke gedragslijn volgen?

Namens de fractie van de PvdA

Trijntje Hummel

Aan:
mevrouw T. Hummel

(i.a.a. de overige statenleden)

Assen, 18 april 2012

Ons kenmerk 16/3.7/2012001911

Onderwerp: Beantwoording vragen ex artikel 41 RvO van de PvdA over het beleid van de provincie Drenthe met betrekking tot aanstelling van medewerkers met arbeids-handicap en/of beperkte loonwaarde

Geachte mevrouw Hummel,

Vraag 1

Bent u het met de PvdA eens dat de invoering van de Wet werken naar vermogen zal leiden tot een toename van het aantal Wajongers en WsW-ers, mensen met een arbeidshandicap en/of beperkte loonwaarde op de reguliere arbeidsmarkt?

Antwoord 1

Op basis van de huidige informatie verwachten wij dat de invoering van de Wet werken naar vermogen inderdaad zal leiden tot een toename van het aantal mensen met arbeidsplicht en een arbeidshandicap op de reguliere arbeidsmarkt. Het gaat om mensen die - wanneer zij voor 1 januari 2013 een uitkering aan zouden vragen - nog onder de Wet sociale werkplaats (WsW) of de Wet jonggehandicapten (Wajong) zouden vallen, dus meestal met een (aanzienlijke) afstand tot de arbeidsmarkt.

Vraag 2

Bent u het met ons eens dat de verantwoordelijkheid om deze mensen een baan te bieden niet alleen kan worden afgewenteld op het bedrijfsleven, maar dat overheden hierin ook een verantwoordelijkheid hebben?

Antwoord 2

Ja.



Vraag 3

Zijn er op dit moment medewerkers met de kwalificatie Wajong, arbeidsgehandicapt en/of beperkte loonwaarde in dienst van dan wel werkzaam voor de provincie?

Antwoord 3

Ja. Bovendien zijn jaarlijks vanuit Alescon bij de provincie WsW-ers werkzaam.

Het complete beeld over 2012 zal als volgt zijn.

- *1 gehandicapte medewerker. Het betreft de functie Projectingenieur kunstwerken (aanstelling voor onbepaalde tijd) bij de afdeling WK;*
- *3 gedeeltelijk arbeidsgeschikte ambtenaren. Het betreft de volgende functies.*
 - *2 Functioneel applicatiebeheerder (aanstellingen voor onbepaalde tijd; beiden gedeeltelijk invaliditeitspensioen) bij de afdeling FO;*
 - *1 Beleidsondersteuner (aanstelling onbepaalde tijd; met een Wajong-uitkering) bij de afdeling EOMC;*
- *2 WsW medewerkers (het gehele jaar werkzaam/inhuur via Alescon). Het betreft de volgende functies.*
 - *medewerker groenonderhoud*
 - *Administratief medewerker mbo, werkzaam bij de afdelingen FO en WK*
- *Circa 23 WsW medewerkers (3 à 4 maanden per jaar /inhuur via Alescon). Het betreft de functie Brug- en sluisbediening, werkzaam bij de afdeling WK.*

Vraag 4

Zo ja, hoeveel zijn dat er op dit moment (absoluut en % van het totale personeelsbestand).

Antwoord 4

Op jaarbasis betreft het ruim 12 fte's op een totale formatie van 502 fte's (inclusief inhuur) Dit is een percentage van 2,3.

Vraag 5

Is het in dienst nemen van medewerkers met deze kwalificatie opgenomen in het personeelsbeleid van de provincie?

Antwoord 5

Nee.

Vraag 6

Indien dat niet het geval is, bent u bereid in uw personeelsbeleid op te nemen dat u er naar streeft minimaal 1% van het aantal medewerkers in dienst te hebben met een van deze kwalificaties?

Antwoord 6

Gelet op de vacaturestop zijn de mogelijkheden beperkt. Ons streven is er daarom op gericht de mogelijkheden die er desondanks zijn te benutten om medewerkers uit de door u bedoelde doelgroepen bij de provincie te plaatsen. Een diensverband bij de provincie betekent dit niet, maar het betekent wel dat betrokkenen werkzaamheden bij de provincie zullen verrichten. Voor 2012 willen wij 23 WsW-ers (3 à 4 maanden per jaar) plaatsen, in 2011 waren dit er 5. Hierbij moeten wij in aanmerking nemen dat de provinciale organisatie vanwege de aard van de werkzaamheden vooral behoefte heeft aan hoogopgeleide werknemers, hetgeen een beperkende factor is voor het in dienst nemen van WsW-ers.

Vraag 7

Wordt bij opdrachtverstrekking door of vanwege de provincie aan opdrachtnemers een inspanningsverplichting gevraagd om deze doelgroep in dienst te nemen?

Antwoord 7

Een provinciale werkgroep is belast ons te adviseren over de wijze waarop 'social return' kan worden opgenomen bij aanbestedingen. Social return is gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (mensen met een beperkte loonwaarde worden daartoe gerekend). Dit jaar zal social return in het aanbestedingsbeleid worden opgenomen.

Voor de korte termijn ligt er het voornemen om als pilot voor het groenonderhoud van het Drents Museum social return in de aanbestedingsvoorwaarden op te nemen.

Bij de jarenlange verbouw van het provinciehuis is dit aspect ook in de aanbesteding meegenomen. Dat heeft ertoe geleid dat er destijds 5 mensen uit de bedoelde doelgroep met de verbouw belast zijn geweest.

Vraag 8

Zo niet, bent u bereid om dit in uw aanbestedingsbeleid op te nemen?

Antwoord 8

Zie het antwoord op vraag 7.

Vraag 9

Bent u daarnaast bereid om bij partijen waarmee u op een of andere manier een zakelijke relatie onderhoudt uw invloed uit te oefenen om te bevorderen dat zij een soortgelijke gedragslijn volgen?

Antwoord 9

Daartoe zijn wij vanzelfsprekend bereid. Dit wordt bevorderd door intensieve samenwerking op te zoeken binnen branche organisaties zoals Wegbeheerders ontmoeten Wegbeheerders (WOW), Bouwend Nederland en diverse vakberaden.

Hoogachtend,

gedeputeerde staten van Drenthe,



, secretaris



, voorzitter

coll.