

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

1008

Vragen van het lid **Lempens** (SP) aan de minster van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *functies bij de overheid voor jongeren met een beperking*. (Ingezonden 25 november 2009)

1

Bent u er mee bekend dat op de website van de overheid voor Wajong-gerechtigden¹ slechts enkele mbo-functies en voor de rest alleen hbo- en universitaire functies zijn opgenomen?

2

Waarom wil de overheid, die zich eerder heeft verplicht meer jonggehandicapten aan het werk te helpen ook binnen de eigen organisatie, alleen banen beschikbaar stellen voor mensen met een goede opleiding (met name hbo/wo en in enkele gevallen ook mbo) en een beperking?

3

Is het een bewuste keuze om alleen te kiezen voor jonggehandicapten met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt? Zo ja, waarom is dit? Zo nee, hoe is dit dan mogelijk?

4

Gaat u akkoord met de conclusie dat mensen die als gevolg van hun handicap weinig of geen opleiding hebben genoten, zoals mensen met een licht verstandelijke handicap of

psychiatrische stoornis of een beperking uit het autistisch spectrum/aandachtsstoornis, ook geen kans krijgen bij de overheid? Zo ja, waarom accepteert u dat? Zo nee, waarom niet?

5

Bent u bereid met behulp van de inzet van de vouchers voor jobcarving per ministerie pakweg vijftien werkplekken te creëren voor de niet vanzelfsprekende doelgroep van verstandelijke en psychiatrische gehandicapten, zijnde meer dan 80% van de Wajong-gerechtigden? Zo ja, hoe en wanneer gaat u dit concreet maken? Zo nee, waarom niet?

6

Bent u bereid om ook werkplekken voor Wajong-gerechtigden te bieden bij bedrijven en organisaties die worden ingehuurd bij uw ministerie, zoals schoonmaak- en kantinepersoneel, voor zover dit niet reeds gebeurt? Zo nee, waarom niet?

¹ www.onbegrensdtalent.nl

Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 17 december 2009)

1

In de eerste plaats wil ik benadrukken dat de website Onbegrensd Talent geen website is die door de overheid wordt gefinancierd en onderhouden,

maar van een particuliere onderneming die zich richt op de re-integratie en detachering van mensen met een beperking. Onbegrensd Talent richt zich zowel op werkgevers in de private sector als in de marktsector.

De rijksoverheid en andere overheidssectoren hebben elk een eigen website waarop zij hun vacatures publiceren (zoals bijvoorbeeld www.werkenbijhetrijk.nl of de overkoepelende site www.werkenbijdeoverheid.nl). Deze vacatures worden in principe algemeen opengesteld (dus ook voor mensen met een beperking). De vacatures variëren van vmbo-niveau t/m wo-niveau.

Overheidswerkgevers kunnen daarnaast vacatures specifiek onder de aandacht brengen bij/reserveren voor specifieke kansarme doelgroepen door deze aan te bieden bij re-integratiebedrijven voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zoals bv. Wajong'ers). Onbegrensd Talent is slechts een van de vele aanbieders op de re-integratiemarkt waar overheidswerkgevers zaken mee doen.

Op de website van Onbegrensd Talent stond eind november jl. inderdaad een beperkt aantal vacatures van enkele werkgevers uit de sectoren Rijk en Gemeenten die speciaal werden aangeboden aan Wajongers. Deze vacatures

varieerden van mbo-niveau t/m wo-niveau.

2

De overheidswerkgevers spannen zich binnen hun mogelijkheden in om meer jonggehandicapten, maar ook andere groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, aan het werk te helpen door ook binnen de eigen organisatie banen beschikbaar te stellen voor jonggehandicapten. De mogelijkheden hiertoe verschillen per overheidswerkgever en zijn ook afhankelijk van de geschiktheid van de jonggehandicapten om op bepaalde taken te kunnen worden ingezet.

Bij een aantal overheidswerkgevers is het aantal functies op een lager niveau beperkt en in de afgelopen jaren ook afgenomen door inkrumping, automatisering, digitalisering, sharing, uitbesteding, etc. Zo is bij het Rijk 61% van de functies op hbo-niveau en hoger. Het aandeel werknemers in de schalen 1-4 (vmbo) bedraagt een kleine 6 procent. Het aantal vacatures op www.werkenbijhetrijk.nl op vmbo-niveau is gedaald van 8% in 2007 naar 5% in 2008 en 3% (voorlopig) in 2009.

Dit betekent niet dat overheidswerkgevers alleen banen beschikbaar stellen voor mensen met een hogere opleiding (vanaf hbo-niveau). Op alle functieniveaus wordt bezien of er vacatures zijn die mogelijk kunnen worden vervuld door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld Wajongers. Ook wordt bezien of evt. functies geschikt kunnen worden gemaakt of gecreëerd voor Wajongers (of Wsw-ers) door jobcarving. Hierbij is veelal sprake van maatwerk.

In veel gevallen worden deze specifiek voor Wajongers (of Wsw-ers) beschikbaar gestelde/gecreëerde functies rechtstreeks aan gecontracteerde re-integratiebedrijven aangeboden. Sommige re-integratiebedrijven plaatsen deze vacatures op de eigen website (zoals Onbegrensd Talent), andere re-integratiebedrijven hanteren een andere werkwijze om de vacature onder de aandacht van hun cliënten te brengen.

3

Nee. Zie antwoord op vraag 2.

4

Nee, zie antwoord op vraag 2.

5

Nee. Ten eerste richt de Wajong advies voucher zich alleen op MKB-ondernemers. Daarnaast heeft de minister van BZK als verantwoordelijke voor de sector Rijk als werkgever, reeds in het kader van de Motie Heijnen (TK 2008–2009, 31701 31444 VII nr. 10) afgesproken dat het Rijk in 2009 en 2010 – bovenop het door het kabinet voor deze kabinetsperiode afgesproken 1000 werkervaringsplaatsenplan Rijk voor alle geïndiceerde groepen met een (lange) afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder Wajongers) – in totaal 150 extra plaatsingen realiseert voor Wajongers en 100 voor Wsw-ers.

De quota zijn naar rato (omvang in fte's) over de ministeries verdeeld. De realisatie hiervan geschiedt al deels door het creëren van op maat gesneden functies op lager en hoger functieniveau (jobcarving). Het is niet realistisch om bovenop deze afspraken aanvullende afspraken te maken voor (een specifieke deel van) de doelgroep Wajong. De voorbeeldrol van de sector Rijk is immers niet beperkt tot de doelgroep Wajong, maar is gericht op alle doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

6

Werkplekken voor personen met een arbeidsbeperking bij door het ministerie uitbestede diensten heeft reeds mijn aandacht. In de ICPR (Interdepartementale Coördinatievergadering Personeelsbeleid Rijksdienst) is de notitie Integraal diversiteitsbeleid Rijk vastgesteld (2006) waarin ondermeer de visie van het rijk op maatschappelijk verantwoord werkgeverschap is vastgelegd. Hierbij volgen een aantal initiatieven, o.a. de afspraak om in (nieuwe) mantelcontracten voor uitbestede diensten de verplichting op te nemen dat het werk mede door een aantal Wsw-ers plaatsvindt. Ook op mijn ministerie is dat het geval. Daarbij participeert mijn ministerie uiteraard in het Rijksbrede programma voor extra plaatsingen voor Wajongers en Wsw-ers in 2009 en 2010 (zie vraag 5). De huidige stand van zaken op mijn ministerie is dat er 15 Wajongers en 8 mensen uit de Wsw werkzaam zijn en er nog eens 7 plaatsingen in voorbereiding zijn.

In mijn brief over de toepassing van «social return» bij de Rijksoverheid van 8 december 2009, ter uitvoering van de motie Van Hijum (R&P/RA/2009/27585), heb ik toegezegd dat de effecten op het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid en de succesvoorwaarden verder onderzocht zullen worden en daarbij wordt mede gebruik gemaakt van de kennis die door gemeenten is opgedaan. Wat de gevraagde proefprojecten betreft zal in een nadere brief van het kabinet, die door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties wordt voorbereid, worden aangegeven in hoeverre en op welke wijze dit mogelijk is. Bij de voorstellen rond «social return» gaat het om mensen met een lange(re) afstand tot de arbeidsmarkt. De Wajong-gerechtigden maken daar deel van uit.

In het kader van de Motie Heijnen is afgesproken dat het Rijk vanaf 2011 een algemene structurele quotumregeling invoert die inhoudt dat het Rijk een aantal plaatsen ter grootte van 1% van de formatie in fte's reserveert voor geïndiceerde groepen met een (lange) afstand tot de arbeidsmarkt. Minimaal de helft van dit quotum moet worden gerealiseerd door de werkgevers Rijk. De andere helft kan worden gerealiseerd via afspraken in mantelovereenkomsten voor uitbestede diensten.