



gemeente
Het Hogeland

Beantwoording schriftelijke vragen

cf. art. 32 Reglement van Orde gemeenteraad

Onderwerp:	Arbeidsplaatsen mensen met beperking
Portefeuillehouder:	Henk Jan Bolding
Datum beantwoording:	5 november 2019
Datum indienen vragen:	13 oktober 2019
Vragensteller:	Jan Willem Nanninga
Fractie:	Partij van de Arbeid

Aan de gemeenteraad

In veel publicaties geeft de gemeente aan een inclusieve werkgever te willen zijn. Veel arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking worden gerealiseerd door SW-medewerkers van de sector Groen naast ambtelijke medewerkers in het gemeentelijk groen te laten werken en SW-medewerkers taken voor de eigen interne organisatie te laten doen, zoals post, catering en schoonmaak. Onze onderstaande vragen hebben betrekking op mensen met een beperking niet zijnde de groep SW-medewerkers.

Naar aanleiding van het bovenstaande stel ik op grond van art. 32 van het Reglement van orde van de gemeenteraad namens mijn fractie de volgende vragen aan het college van burgemeester en wethouders:

Vraag 1

Hoeveel mensen met een beperking zijn er werkzaam bij de gemeente?

Beantwoording

We hebben verschillende mogelijkheden/regelingen om mensen met een beperking te plaatsen, namelijk:

- A. Beschut Werk
- B. Afspraakbanen
- C. Regulier werk

A.

Aantal plaatsen Beschut Werk - 16 (stand op 31-08-2019). Zij hebben een arbeidsovereenkomst in het kader van Beschut Werk.

B.

Aantal plaatsen Afspraakbanen - 15 (stand op 31-08-2019). Zij hebben een arbeidsovereenkomst in het kader van afspraakbanen (ambtelijk en via Ability).

C.

Aantal reguliere banen ingevuld door medewerkers met een beperking – 3 (stand op 30-10-2019). Er zijn drie medewerkers met een WIA/Wajong uitkering die werkzaam zijn in een reguliere baan. Buiten dat zijn er ook mensen met een beperking die in reguliere functies werkzaam zijn die niet onder een regeling vallen en daarmee niet specifiek geregistreerd staan.

Vraag 2

Worden zij actief gestimuleerd om te solliciteren in geval van een vacature?

Beantwoording

Ja. Als zich een passende interne vacature voordoet dan worden zij hier door de teamcoach, werkleider of HR adviseur op gewezen.

Vraag 3

Is er beleid geformuleerd om hen een arbeids- en/of stageplaats te bieden?

Beantwoording

Ja. Bij het ontstaan van een vacature of stageplaats wordt overwogen of deze ingevuld kan worden door iemand met een beperking.

Vraag 4

Is er beleid geformuleerd om hen zodanig te begeleiden dat ze ook werkzaam willen blijven of zijn bij de gemeente?

Beantwoording

Ja. De begeleiding vanuit jobcoaches en werkleiders is er op gericht dat ze aan het werk willen blijven bij de gemeente.

Vraag 5

Is er beleid geformuleerd om, indien nodig te voorzien in een aangepaste werkplek en/of andere voorzieningen?

Beantwoording

Ja. Als er een aangepaste werkplek en/of voorziening noodzakelijk is, dan wordt dat geregeld.

Vraag 6

Is er beleid geformuleerd om een zodanige cultuur binnen de organisatie te realiseren dat zij zich gewenst en gewaardeerd voelen?

Beantwoording

Ja. Dit is algemeen beleid en dit geldt voor alle medewerkers van de gemeente. Specifiek voor deze doelgroep is geen apart beleid gemaakt, maar is er wel bijzondere aandacht op dit punt vanuit de jobcoaches, werkleiders en HR-adviseurs.

Vraag 7

Hoe wordt gevolgd of mensen met een beperking zich ook daadwerkelijk thuis en gewaardeerd voelen binnen de organisatie?

Beantwoording

Dit wordt o.a. bewaakt in de individuele voortgangsgesprekken met jobcoaches, werkleiders en HR-adviseurs.

Wij nemen aan u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

P.P.M. van Vilsteren,
Gemeentesecretaris

H.J. Bolding,
Burgemeester