

# **Inventarisatie medewerkers met een arbeidsbeperking in openbare bibliotheken**

**Januari 2015**



**BibliotheekWerk**



## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	5
1.1 Opzet .....	5
1.2 Leeswijzer .....	6
2. Inventarisatie medewerkers arbeidsbeperking.....	7
2.1 Achtergrondkenmerken .....	8
3. Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten .....	10
3.1 Stellingen banenafpraak.....	10
4. Conclusie .....	12



**BibliotheekWerk**



## 1. Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Het doel van de wet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wajong.

Het in werking treden van de Participatiewet is voor het Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken aanleiding om na te gaan hoeveel medewerkers met een arbeidsbeperking afkomstig uit de wetten die zijn vervangen door de Participatiewet werkzaam zijn in de branche. Het Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken heeft aan Stichting BibliotheekWerk gevraagd om deze inventarisatie uit te voeren.

### 1.1 Opzet

In deze inventarisatie wordt dus gefocust op medewerkers met een arbeidsbeperking die afkomstig zijn uit de wetten die zijn vervangen door de Participatiewet: de Wsw, de Wajong en de WWB.<sup>1,2</sup>

Respondenten is gevraagd om medewerkers met een arbeidsbeperking mee te tellen die voor invoering van de Participatiewet vielen onder een van deze wetten. Deze medewerkers kunnen bijvoorbeeld in dienst zijn bij de organisatie of kunnen werkzaam zijn op basis van een detacheringsovereenkomst.

Vanwege de recente invoering van de Participatiewet ten tijde van de inventarisatie is voor deze insteek gekozen.

De inventarisatie is uitgevoerd met behulp van een korte digitale vragenlijst. Deze vragenlijst is afgenomen onder contactpersonen van 127 organisaties die vallen onder de CAO Openbare Bibliotheken. In totaal hebben 79 respondenten deelgenomen aan de inventarisatie. Dit komt neer op een respons van 62 procent. Dit betekent dat de inventarisatie geen volledig beeld geeft van de situatie in de branche, maar enkel van de situatie in de deelnemende organisaties. In totaal zijn 27 respondenten afkomstig uit een kleine organisatie, 42 uit een middelgrote en 10 uit een grote organisatie.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Hierbij gaat het enkel om medewerkers met een arbeidsbeperking, niet om alle werkzame medewerkers afkomstig uit de WWB. Lees meer over WWB'ers met een arbeidsbeperking op <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2013/03/18/rapportage-werken-met-beperkingen.html>

<sup>2</sup> Wsw'ers met een dienstbetrekking houden ook na ingang van de Participatiewet hun wettelijke rechten en plichten. Gedurende de komende decennia neemt het bestand van Wsw-werknemers door natuurlijk verloop geleidelijk af. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer in de Wsw instromen. Ook voor de mensen op de wachtlijst Wsw geldt dat zij niet meer de Wsw in kunnen stromen. Mensen op de wachtlijst kunnen een beroep doen op de Participatiewet als ze tot de doelgroep behoren. Voor de Wajong geldt dat UWV tussen 2015 en 2018 de gegevens Wajongers van voor 2015 opnieuw gaat bekijken. Dat doen zij om vast te stellen wie wel of geen mogelijkheden heeft om te werken. Wajongers die kunnen werken behouden hun Wajong-uitkering. De hoogte van de uitkering gaat voor hen wel veranderen. Voor nieuwe Wajongers geldt dat recht op Wajong 2015 kan ontstaan voor mensen vanaf 18 jaar wanneer er sprake is van duurzaam geen arbeidsvermogen. Wanneer iemand tijdelijk geen arbeidsvermogen heeft, ontstaat er geen recht op Wajong 2015. In dat geval behoort iemand tot de doelgroep van de Participatiewet. Bron: Gemeenteloket, ministerie van SZW en Rijksoverheid, op <http://www.gemeenteloket.minszw.nl/binaries/content/assets/Participatiewet/2014-09-24/infoblad-wet-banenaafpraak-en-quotum-arbeidsbeperkten-sept-2014.pdf> en <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/gevolgen-participatiewet>

<sup>3</sup> Een grote organisatie heeft in deze inventarisatie 75 medewerkers of meer, een middelgrote organisatie heeft 25 tot 75 medewerkers en een kleine organisatie heeft minder dan 25 medewerkers.



## 1.2 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt beschreven of er in de deelnemende organisaties medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn. Ook worden enkele achtergrondkenmerken van deze medewerkers en de organisatie waar ze werken weergegeven. Aanvullend op de inventarisatie wordt in hoofdstuk 3 uiteengezet hoe de deelnemende respondenten aankijken tegen de afspraken die zijn gemaakt in de banenafpraak. In hoofdstuk 4 wordt tot slot een beknopte conclusie gegeven.

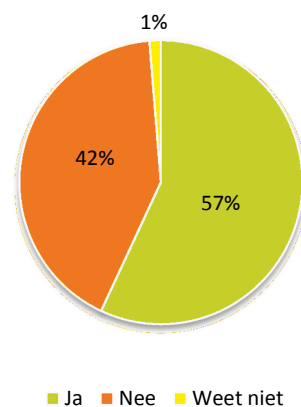


## 2. Inventarisatie medewerkers arbeidsbeperking

In totaal geeft 57 procent van de respondenten aan dat op het moment van de inventarisatie medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn in hun organisatie. Daartegenover staat dat 42 procent van de respondenten aangeeft dat er geen medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn (zie grafiek 2.1).

Dit komt volgens deze respondenten onder andere omdat er weinig tot geen vacatures zijn in de organisatie. Een deel van de respondenten geeft daarbij aan dat er sprake is van krimp, waardoor er geen medewerkers met een arbeidsbeperking zijn aangetrokken. Andere respondenten geven aan dat er op dit punt nog geen beleid is geformuleerd in de organisatie of dat het er gewoon nog niet van gekomen is om medewerkers met een arbeidsbeperking aan te trekken. Tot slot stelt een deel van de respondenten dat er geen specifieke reden is waarom er op het moment van de inventarisatie geen medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn.

Grafiek 2.1 Zijn er medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam in organisatie? (N = 79)



### *Vaker medewerkers met arbeidsbeperking in grote organisaties*

Grote organisaties geven vaker dan kleine en middelgrote organisaties aan dat er medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn in hun organisatie.<sup>4</sup> Zo blijkt uit deze inventarisatie dat in 70 procent van de grote organisaties medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn, ten opzichte van 52 procent in middelgrote organisaties en 59 procent in kleine organisaties.

In totaal zijn er in de organisaties waar medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn, 143 medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam. 61 van deze medewerkers zijn werkzaam in een middelgrote organisatie, 49 in een grote organisatie en 33 in een kleine organisatie.

### *Merendeel medewerkers afkomstig uit Wsw*

Aan de respondenten is gevraagd aan te geven of deze medewerkers voor invoering van de Participatiewet afkomstig waren uit de Wet Werk en Bijstand, de Wsw of uit de Wajong.<sup>5</sup> Hieruit blijkt dat

<sup>4</sup> Een grote organisatie heeft in deze inventarisatie 75 medewerkers of meer, een middelgrote organisatie heeft 25 tot 75 medewerkers en een kleine organisatie heeft minder dan 25 medewerkers.

<sup>5</sup> Niet elke respondent heeft deze vraag beantwoord, waardoor de onderstaande verdeling slechts indicatief is. Waarom niet alle respondenten deze vraag hebben ingevuld, is onbekend.

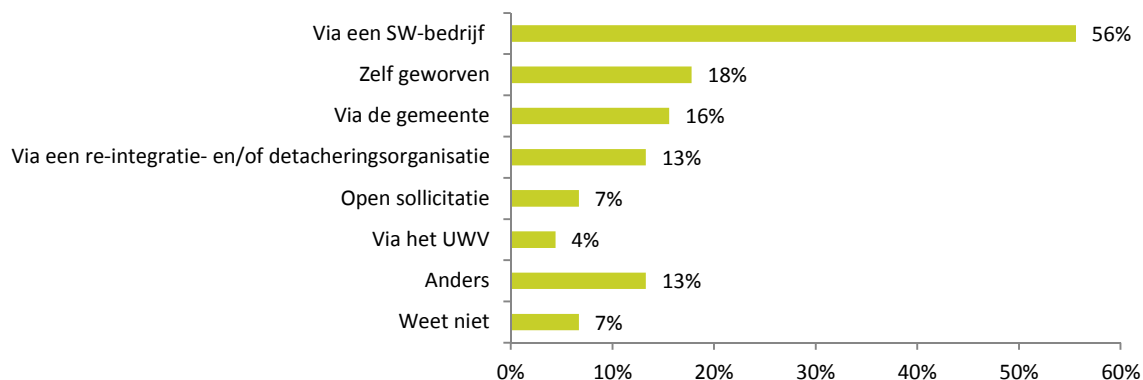


het overgrote deel van de medewerkers met een arbeidsbeperking afkomstig is uit de Wsw. Dit geldt voor 81 procent van de medewerkers waarvan deze gegevens bekend zijn. Verder is 11 procent van de medewerkers met een arbeidsbeperking afkomstig uit de Wajong en 8 procent uit de Wet Werk en Bijstand.

## 2.1 Achtergrondkenmerken

Aan de respondenten die aangeven dat er medewerkers met een arbeidsbeperking in hun organisatie werkzaam zijn, zijn vervolgens enkele achtergrondvragen gesteld.<sup>6</sup> Zo is onder andere gevraagd op welke manier deze medewerkers bij de organisatie zijn komen werken (zie grafiek 2.2). Hieruit blijkt dat medewerkers volgens de respondenten vaak worden aangedragen door een SW-bedrijf. Daarnaast werven organisaties zelf ook medewerkers met een arbeidsbeperking. Minder vaak helpt het UWV bij het aantrekken van medewerkers met een arbeidsbeperking. Ook open sollicitaties komen minder vaak voor.

**Grafiek 2.2 Op welke manier zijn deze medewerkers bij uw organisatie komen werken? (N = 45, meerdere antwoorden mogelijk)**



### *Wisselende leeftijdsklassen*

In de organisaties zijn over het algemeen medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn uit verschillende leeftijdsklassen.<sup>7</sup> De grootste groep medewerkers, 33 procent, is volgens de respondenten tussen de 35 en 45 jaar. Nog eens 24 procent van de medewerkers is tussen de 45 en 55 jaar. De overige medewerkers zijn ouder dan 55 jaar (20 procent), tussen de 25 en 35 jaar (19 procent) of jonger dan 25 jaar (4 procent).

### *Medewerkers voeren zowel frontoffice als backoffice taken uit*

Medewerkers met een arbeidsbeperking voeren vaak zowel frontoffice als backoffice taken uit: 54 procent van de respondenten geeft aan dat hier in de eigen organisatie sprake van is. Daarnaast geeft 22 procent van de respondenten aan dat medewerkers vooral frontoffice taken uitvoeren. Een even groot percentage geeft aan dat zij voornamelijk backoffice taken uitvoeren (zie grafiek 2.3).

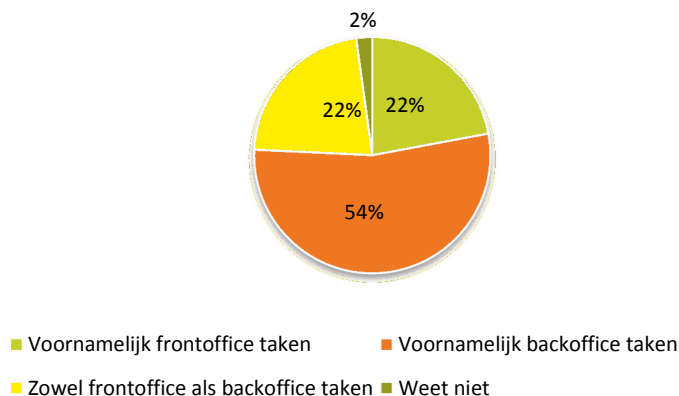
<sup>6</sup> Dit zijn 45 respondenten. Dit aantal respondenten geldt voor alle resterende inhoud van dit hoofdstuk, tenzij anders aangegeven.

<sup>7</sup> Niet alle respondenten wisten deze vraag te beantwoorden. Dit betekent dat de resultaten geen volledig beeld geven van alle medewerkers met een arbeidsbeperking, maar slechts van diegene van wie de leeftijdsklasse bekend is/ingevuld is in de vragenlijst.





**Grafiek 2.3 Voeren medewerkers met een arbeidsbeperking voornamelijk frontoffice of backoffice taken uit? (N = 45)**



#### *Loondispensatie of loonkostensubsidie*

Een eventueel verminderde productiviteit van medewerkers met een arbeidsbeperking kan mogelijk gecompenseerd worden met een subsidie. Per subsidie gelden verschillende voorwaarden. Van 14 respondenten in deze inventarisatie is bekend welke subsidie hun organisatie ontvangt. Zij ontvangen voornamelijk loondispensatie of loonkostensubsidie. Ook geven enkele respondenten aan dat gewerkt wordt met een detachingsconstructie.

#### *Medewerkers doorgaans langer dan een jaar werkzaam*

Medewerkers met een arbeidsbeperking zijn over het algemeen langer dan één jaar in de organisatie werkzaam. Dit geldt volgens 87 procent van de respondenten voor de medewerkers in hun organisatie. 11 procent van respondenten geeft aan dat medewerkers met een arbeidsbeperking over het algemeen korter dan een jaar in de organisatie werkzaam zijn. De overige respondenten geven aan dit niet te weten.

#### *Doorstroom beperkt*

Tot slot is aan de respondenten gevraagd of er het afgelopen jaar medewerkers met een arbeidsbeperking zijn doorgestroomd naar een reguliere functie binnen de organisatie. Van alle respondenten geeft 82 procent aan dat hier geen sprake van is geweest. 16 procent van de respondenten geeft aan dat dit wel het geval is, terwijl 2 procent aangeeft dit niet te weten. In totaal zijn er 13 medewerkers doorgestroomd naar een reguliere functie binnen de organisatie.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Omdat gevraagd wordt naar de doorstroom in het afgelopen jaar kunnen deze cijfers niet in verband gebracht worden met het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking dat op het moment van de inventarisatie werkzaam is in een organisatie.



### 3. Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat er extra banen gecreëerd worden voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.<sup>9</sup> Dit is een macro-afpraak: er wordt gekeken naar de landelijke realisatie van het aantal banen. In het doelgroepregister staan de gegevens van mensen die onder de banenafpraak vallen. Werkgevers kunnen bij UWV opvragen of iemand in dit register staat en dus meetelt voor de banenafpraak.<sup>10</sup>

De Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten legt de banenafpraak uit het sociaal akkoord wettelijk vast. Als stok achter de deur bevat de wet een uitgewerkte quotumregeling. Met deze quotumregeling krijgen werkgevers met 25 medewerkers of meer de verplichting om een bepaald percentage mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Indien werkgevers daar niet aan voldoen, betalen zij een heffing voor niet vervulde plekken. Het quotum wordt pas geactiveerd als de aantallen banen uit de banenafpraak niet gerealiseerd worden.<sup>11</sup>

#### 3.1 Stellingen banenafpraak

Aan de respondenten zijn aanvullend op de vragen over het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking enkele stellingen voorgelegd die te relateren zijn aan de banenafpraak. Uit de antwoorden op deze stellingen blijkt dat het voor 20 procent van de respondenten duidelijk is hoe in de eigen organisatie invulling gegeven moet worden aan deze afspraken (zie grafiek 3.1). Voor 40 procent van de respondenten is dit op dit moment enigszins tot zeer onduidelijk.

Een meerderheid van de respondenten geeft bovendien aan dat het voor hun organisatie niet eenvoudig is om extra banen in te richten voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Volgens 6 procent van de respondenten is dit in hun organisatie geen probleem. Toch verwacht bijna een kwart van de respondenten dat de organisatie wel kan voldoen aan de afspraken die in de banenafpraak zijn gemaakt over het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Ruim een derde van de respondenten verwacht hier niet aan te kunnen voldoen, de overige respondenten twijfelen hier nog over (zie grafiek 3.1).

#### *Twijfels over geschiktheid werk en begeleiding*

Ruim een kwart van de respondenten laat weten dat de eigen organisatie duidelijk voor ogen heeft hoe zij meer medewerkers met een arbeidsbeperking kunnen aantrekken. Daartegenover staat dat 45 procent van de respondenten dit in de eigen organisatie niet zo ervaart. Zij geven aan dat de organisatie op dit moment nog niet duidelijk voor ogen heeft hoe zij meer medewerkers met een arbeidsbeperking kunnen aantrekken (zie grafiek 3.1).

---

<sup>9</sup> Bron: Gemeenteloket, Ministerie van SZW, op: <http://www.gemeenteloket.minszw.nl/binaries/content/assets/Participatiewet/2015-01/infoblad-participatiewet--banenafpraak-en-quotumwet-gl-januari-2015.pdf>

<sup>10</sup> Bron: UWV, op: <http://www.uwv.nl/zakelijk/gegevensdiensten/doelgroepregister.aspx>

<sup>11</sup> Bron: Gemeenteloket, Ministerie van SZW, op: <http://www.gemeenteloket.minszw.nl/binaries/content/assets/Participatiewet/2015-01/infoblad-participatiewet--banenafpraak-en-quotumwet-gl-januari-2015.pdf>

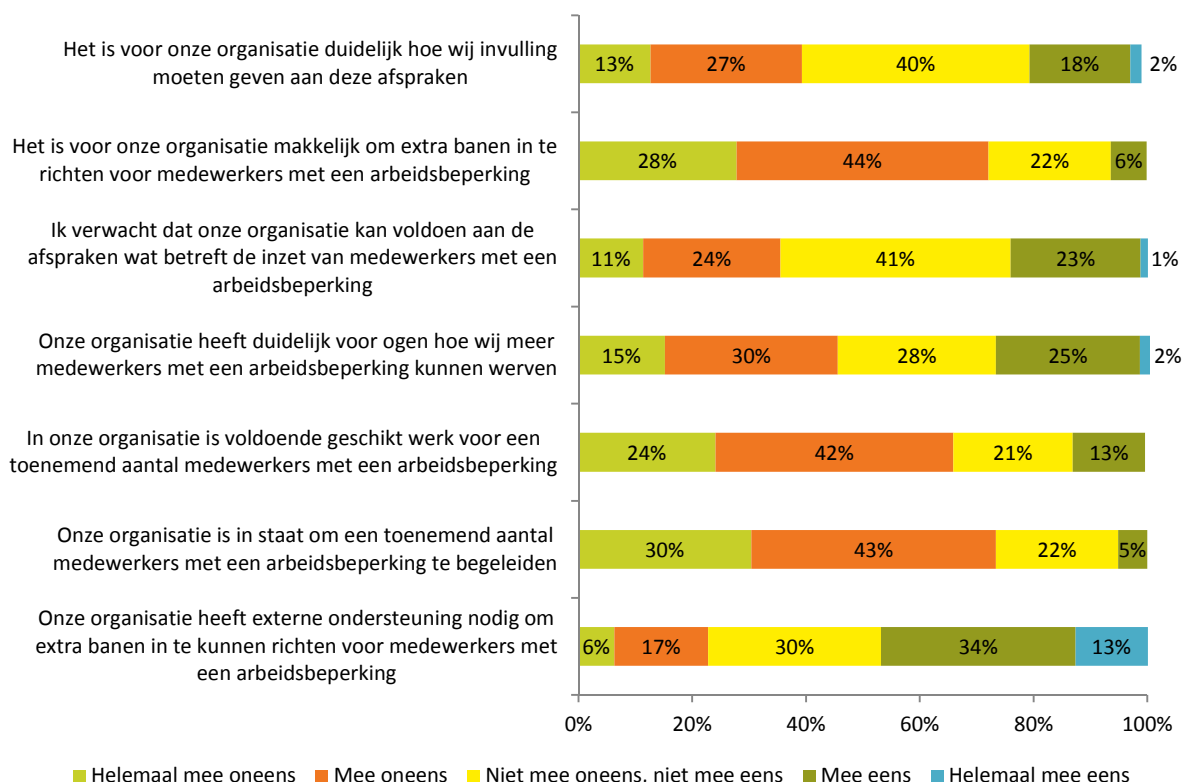


Ook twijfelt een meerderheid van de respondenten over de mogelijkheden om een toenemend aantal mensen met een arbeidsbeperking geschikt werk te kunnen aanbieden. Zo geeft 66 procent van de respondenten aan dat in de organisatie onvoldoende geschikt werk is voor een toenemend aantal medewerkers met een arbeidsbeperking. Volgens 13 procent van de respondenten is er in hun organisatie wel voldoende geschikt werk aanwezig.

Grotere twijfels zijn er over de mogelijkheid om medewerkers met een arbeidsbeperking te begeleiden. Vijf procent van de respondenten geeft aan dat de organisatie in staat is om een toenemend aantal medewerkers met een arbeidsbeperking te begeleiden. Daartegenover staat dat 73 procent van de respondenten aangeeft dat dit in hun organisatie niet het geval is.

Tot slot is aan de respondenten gevraagd of zij het idee hebben dat de organisatie externe ondersteuning nodig heeft om extra banen in te richten voor mensen met een arbeidsbeperking. Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat dit volgens hen inderdaad het geval is. 30 procent van de respondenten twijfelt hierover, terwijl 23 procent aangeeft dat de organisatie hier geen behoefte aan heeft (zie grafiek 3.1).

Grafiek 3.1 Stellingen over banenafpraak (N = 79)





## 4. Conclusie

### *Inventarisatie medewerkers arbeidsbeperking*

Uit deze inventarisatie blijkt dat 57 procent van de respondenten aangeeft dat op het moment van de inventarisatie medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn in hun organisatie. Hierbij geldt dat grote organisaties het meest vaak aangeven dat er medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn in hun organisatie. In totaal gaat het in alle deelnemende organisaties om 143 medewerkers, waarvan een grote meerderheid een Wsw-indicatie heeft. Van alle medewerkers zijn er 61 werkzaam in een middelgrote organisatie, 49 in een grote organisatie en 33 in een kleine organisatie.

Medewerkers met een arbeidsbeperking worden vaak aangedragen door een SW-bedrijf. Daarnaast werven organisaties ook regelmatig zelf medewerkers met een arbeidsbeperking. Als medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn in de organisatie, voeren zij doorgaans zowel frontoffice als backoffice taken uit. Ook zijn zij over het algemeen langer dan één jaar in de organisatie werkzaam.

### *Banenafpraak*

Uit de reacties op de voorgelegde stellingen over de banenafpraak blijkt dat het voor 20 procent van de respondenten duidelijk is hoe in de eigen organisatie invulling gegeven moet worden aan deze afspraak. Een meerderheid van de respondenten verwacht dat het voor hun organisatie niet eenvoudig is om extra banen in te richten voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Ook heeft een meerderheid van de respondenten twijfels over de mogelijkheden in de organisatie om een toenemend aantal mensen met een arbeidsbeperking geschikt werk en begeleiding te bieden.

### *Mogelijke knelpunten*

De banenafpraak is een macro-afpraak: er wordt gekeken naar de landelijke realisatie van het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Pas als de uitgewerkte quotumregeling in gaat, krijgen werkgevers met 25 medewerkers of meer de verplichting om een bepaald percentage mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Dit heeft gevolgen voor organisaties met 25 medewerkers of meer, als zij op dat moment niet voldoen aan deze verplichting.

Uit deze inventarisatie blijkt dat verschillende respondenten knelpunten ervaren bij het aantrekken van een toenemend aantal medewerkers met een arbeidsbeperking, maar ook bij het inrichten van nieuwe banen, het bieden van geschikt werk en het begeleiden van deze medewerkers. De komende periode kan benut worden om te kijken hoe organisaties die vallen onder de CAO Openbare Bibliotheken medewerkers met een arbeidsbeperking kunnen aantrekken, maar ook hoe zij deze medewerkers geschikt werk kunnen bieden en kunnen begeleiden.