



BIJLAGEN

K.J.R. (Karolien) Bos

GGZ Westelijk Noord-Brabant

Tilburg, 30 mei 2016



Inhoud

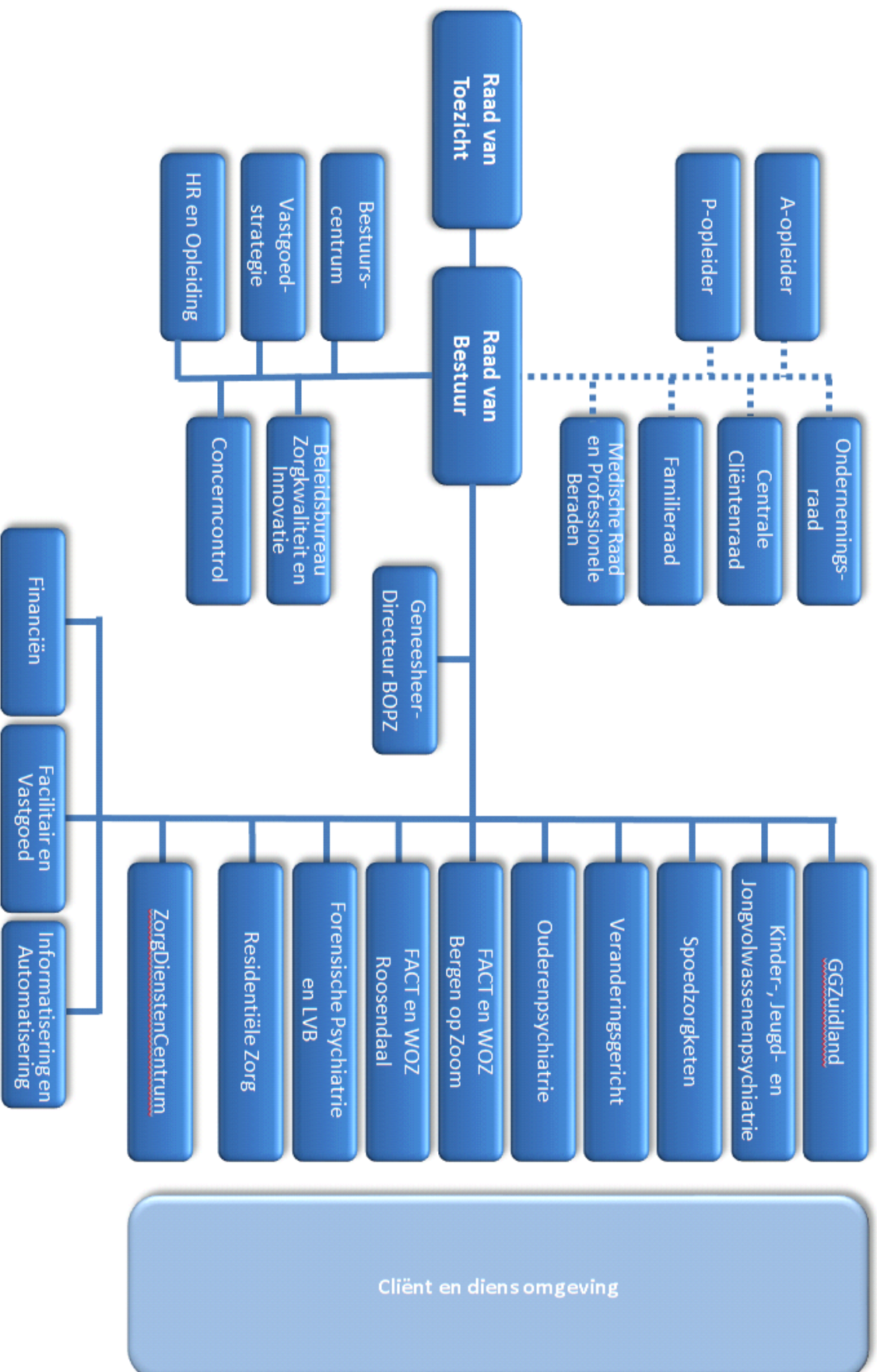
Bijlage 1:	Organogram GGZ WNB	p. 4
Bijlage 2:	E-mail beleidsadviseur ISD	p. 6
Bijlage 3:	E-mail GGZ Nederland	p. 10
Bijlage 4:	Formulier 'Opvragen registratie in het doelgroepregister'	p. 13
Bijlage 5:	Ontwerpbesluit aanwijzing categorieën arbeidsbeperkten en werknemers voor berekening quotumtekort	p. 16
Bijlage 6:	Prestatieladder Socialer Ondernemer in het kort	p. 37
Bijlage 7:	Gespreksverslag mw. Dietvorst	p. 42
Bijlage 8:	Instroomformulier	p. 44
Bijlage 9:	Gespreksverslag mw. Bellaart	p. 46
Bijlage 10:	Gespreksverslag dhr. Baijens	p. 48
Bijlage 11:	Gespreksverslag mw. Krijger	p. 50
Bijlage 12:	Gespreksverslag mw. Baars – Van Beek en mw. De Baat	p. 42



Bijlage 1

Organogram GGZ WNB

01-03-2016





Bijlage 2

Geachte mevrouw Bos,

Dit betreft een reactie op de door u aan ons gestelde vragen met betrekking tot de banenafspraken. Graag beantwoord ik uw vragen als volgt. Gemakshalve is eerst uw vraagstelling cursief overgenomen.

- Volgens het marktbeveiligingsplan is de gemeente Bergen op Zoom verantwoordelijk voor 84 extra garantiebanen in de marktsector en 23 garantiebanen bij de overheid. Heeft u inzicht in de stand van zaken? Hoeveel garantiebanen zijn er inmiddels in de gemeente gerealiseerd?

De afspraak uit het sociaal akkoord behelst landelijk 25.000 extra banen voor de overheidsector. De banenafspraken is een landelijke afspraak op macroniveau. Per gemeente of instelling is vooraf geen taakstelling opgelegd. Omgerekend voor de regio West-Brabant zou dit indicatie 145 banen in de overheidsector betekenen, op het niveau van de Brabantse Wal geeft dit indicatie dan 23 extra banen in de overheidsector.

In het kader van de voortgang over een verder vereenvoudiging van de Participatiewet en de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 29 april 2016 een brief naar de Tweede Kamer verstuurd met daarin een aantal voorgenomen maatregelen. Één van de maatregelen is het opschorten van de herbezettingsvoorwaarde vanwege de negatieve effecten hiervan. De herbezettingsvoorwaarde houdt in, dat een extra persoon die werkt via Wsw-detachering alleen meetelt als extra baan voor de banenafspraken indien er ook een persoon op een nieuwe beschut werkplek aan de slag is gegaan. Tengevolge hiervan tellen voor de banenafspraken voortaan alle banen mee van mensen die via een Wsw-detachering werken. Vanuit de WVS-groep worden op basis van individuele detachering dan wel groepsgewijze inhuur (voor bijvoorbeeld documentatieregistratie, openbare ruimte en schoonmaak) momenteel 74 fte's binnen het gemeentelijk apparaat bezet door personen met een Wsw-indicatie. Daarnaast is onze postbezorging uitbesteed aan de WVS. Dit geeft in regioverband nog eens werk aan 37,8 fte's. Voorts zijn er 4 medewerkers met een beperking in gemeentedienst genomen en 6 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers in dienst gehouden door aanpassing van de functie of arbeidsduur. Bij de ISD Brabantse Wal is onlangs 1 persoon in dienst getreden met structurele loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet.

- Er is een verfijning gemaakt van de banenafspraken. Dit heeft tot gevolg dat de Zorg/Dienstverlening verantwoordelijk is voor 35 garantiebanen. Heeft u inzichtelijk hoeveel van dit aantal banen inmiddels zijn gerealiseerd?

Dit is niet bekend.

- Welke gevolgen wil de gemeente eraan verbinden, mocht het aantal garantiebanen voor de marktsector niet worden gerealiseerd?

In de marktsector zijn het de werkgevers die voor extra banen moeten zorgen. De gemeente faciliteert slechts hierbij, maar is niet de instantie die gevolgen verbindt bij het wegblijven van acties vanuit de werkgevers.

Ik vertrouw erop uw vragen hiermee naar wenst te hebben beantwoord.

Met vriendelijke groeten,

Aidee Raphaëla
Beleidsadviseur ISD

Niet op vrijdag aanwezig

• Postbus 35
• 4600 AA Bergen op Zoom

T +31 (0)6 57 77 7815
E A.Raphaëla@isd.bergenopzoom.nl

Van: Bos, Karolien [mailto:k.bos@ggzwnb.nl]

Verzonden: vrijdag 13 mei 2016 15:51

Aan: Raphaëla, A. (Aidee)

Onderwerp: RE: Vragen met betrekking tot banenafpraak

Geachte mevrouw Raphaëla,

Allereerst nog mijn dank voor het uitzetten van mijn vragen bij uw collega's.

Vandaag is mijn laatste dag binnen GGZ WNB. De laatste twee weken die ik heb, voordat ik mijn afstudeeronderzoek moet inleveren op 30 mei, mag ik thuis werken. Helaas kan ik dan niet bij de e-mail van GGZ WNB.

Ik wil u dan ook vragen om de reactie van uw collega's door te sturen naar e-mailadres van mijn opleiding: kjr.bos@student.avans.nl.

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Karolien Bos
Stagiaire HR en Opleiding

GGZ Westelijk Noord-Brabant
Postbus 371
4600 AJ Bergen op Zoom

Van: Raphaëla, A. (Aidee) [mailto:A.Raphaëla@isd.bergenopzoom.nl]

Verzonden: dinsdag 3 mei 2016 9:44

Aan: Bos, Karolien

Onderwerp: RE: Vragen met betrekking tot banenafpraak

Beste Karolien,

Ik heb jouw mail in goede orde ontvangen.

Ik zal jouw vragen uitzetten bij de collega's die daarover gaan, maar realiseer je dat op dit moment veel collega's met vakantie zijn. Zodra ik een reactie heb ontvangen zal ik het aan jou doorsturen.

Met vriendelijke groeten,

Aidee Raphaëla
Beleidsadviseur ISD

Niet op vrijdag aanwezig

• Postbus 35 **T** +31 (0)6 57 77 7815
• 4600 AA Bergen op Zoom **E** A.Raphaëla@isd.bergenopzoom.nl

Van: Bos, Karolien [<mailto:k.bos@ggzwnb.nl>]

Verzonden: vrijdag 29 april 2016 10:50

Aan: Raphaela, A. (Aidee)

Onderwerp: Vragen met betrekking tot banenafpraak

Geachte mevrouw Raphaela,

Mijn naam is Karolien Bos en ik ben momenteel bezig met mijn afstudeeronderzoek bij GGZ WNB. Ik heb uw e-mailadres van de heer Van Eybergen ontvangen.

In het kader van mijn onderzoek over de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten heb ik een aantal vragen naar aanleiding van een brief die ik ben tegen gekomen op de website van de gemeente Bergen op Zoom. Het betreft een brief van de heer Van der Weegen (portefeuillehouder van Sociale Zaken). In deze brief aan de heer Jacobs (d.d. 27 februari 2015) staat aangegeven dat in de periode tot en met 2016 84 garantiebanen in de marktsector en 23 garantiebanen bij de overheid moeten worden gecreëerd.

Nu heb ik een aantal vragen hieromtrent. De antwoorden op onderstaande vragen zouden mij helpen met mijn onderzoek. De organisatie wil weten wat van haar wordt verwacht in het kader van de banenafpraak en om die reden wil ik onder andere in kaart brengen tegen welke consequenties de organisatie kan aanlopen mocht zij niet voldoende garantiebanen creëren.

Het gaat om de volgende vragen:

- Volgens het marktbeveiligingsplan is de gemeente Bergen op Zoom verantwoordelijk voor 84 extra garantiebanen in de marktsector en 23 garantiebanen bij de overheid. Heeft u inzicht in de stand van zaken? Hoeveel garantiebanen zijn er inmiddels in de gemeente gerealiseerd?
- Er is een verfijning gemaakt van de baanafpraak. Dit heeft tot gevolg dat de Zorg/Dienstverlening verantwoordelijk is voor 35 garantiebanen. Heeft u inzichtelijk hoeveel van dit aantal banen inmiddels zijn gerealiseerd?
- Welke gevolgen wil de gemeente eraan verbinden, mocht het aantal garantiebanen voor de marktsector niet worden gerealiseerd?

Alvast heel erg bedankt!

Met vriendelijke groet,

Karolien Bos
Stagiaire HR en Opleiding

GGZ Westelijk Noord-Brabant
Postbus 371
4600 AJ Bergen op Zoom



Bijlage 3

Geachte mevrouw Bos,

Bedankt voor uw mail met vragen.

In de cao ggz 2015-2017 is een afspraak gemaakt tussen de sociale partners om gedurende de looptijd van de cao 250 garantiebanen te creëren. Het O&O-fonds GGZ heeft de opdracht gekregen om te verkennen welke rol het fonds hierin heeft. Deze verkenning is puur gericht om te inventariseren waar de behoefte is vanuit ggz-instellingen bij de uitvoering van de Participatiewet. Er zijn daarom nog geen stappen gezet in de monitoring. We zijn dan ook niet op de hoogte hoeveel garantiebanen inmiddels zijn gecreëerd. Wel weten we dat organisaties daar mee bezig zijn. Het is te allen tijde de verantwoordelijkheid van individuele instellingen om te voldoen aan wet- en regelgeving. De cao-afspraken is bedoeld als extra stimulans om bij te dragen aan een afspraak uit het Sociaal Akkoord. Na de inventarisatie wordt bepaald wat het O&O-fonds GGZ gaat doen met de cao-afspraken.

Helaas kan ik voor nu nog niet veel melden voor uw scriptie dan bovenstaande. We zitten nog midden in het proces.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben en wens u veel succes met uw scriptie.

Vriendelijke groet,

Mw. Man Kuen van Steensel
Beleidsadviseur afdeling Financiering en Arbeidszaken

.....

tel. (033) 460 8966
mob: 06 55 17 40 26
[e-mail: mvsteensel@ggznederland.nl](mailto:mvsteensel@ggznederland.nl)
www.ggznederland.nl

werkdagen GGZ Nederland: maandag en dinsdag

.....



Van: Bos, Karolien [<mailto:k.bos@ggzwnb.nl>]

Verzonden: woensdag 13 april 2016 14:26

Aan: Werkgeversservice

Onderwerp: Vraag met betrekking tot garantiebanen ggz

Geachte heer, mevrouw,

Ik ben bezig met een (afstudeer)onderzoek bij GGZ WNB met betrekking tot de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten. Nu ben ik van GGZ Nederland een artikel tegengekomen (cao GGZ-afspraken inzake garantiebanen voor arbeidsgehandicapten d.d. 16 november 2015) waarin wordt geschreven dat in de cao is opgenomen dat de ggz 250 garantiebanen moet creëren. Nu vroeg ik me het volgende af:

- Monitoren jullie hoeveel garantiebanen binnen de ggz worden gecreëerd?
- Hoeveel garantiebanen zijn er inmiddels gecreëerd?
- Wat wil GGZ Nederland doen mocht het aantal niet worden behaald? Zal het consequenties hebben mocht het aantal niet worden behaald en worden de individuele ggz-organisaties hierop apart aangesproken?

Ik zou graag antwoord ontvangen op mijn vragen, zodat ik dit kan verwerken in mijn onderzoek.

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Karolien Bos
Stagiaire HR en Opleiding



GGZ Westelijk Noord-Brabant

Postbus 371

4600 AJ Bergen op Zoom



Bijlage 4



Opvragen registratie in het doelgroepregister

Waarom dit formulier?

Met dit formulier kunt u opvragen of uw werknemer, sollicitant, uitzendkracht of gedetacheerde werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. In het doelgroepregister staan de gegevens van mensen die onder de banenafpraak vallen.

Hoe vult u dit formulier in?

U vult hier de loonheffingenummers van uw bedrijfsonderdelen in. U ontvangt van ons een overzicht van de burgerservicenummers van werknemers van deze bedrijfsonderdelen die in het doelgroepregister staan.

Van een sollicitant, uitzendkracht of gedetacheerde werknemer vult u het burgerservicenummer in. Daarna ontvangt u van ons een bevestiging of hij in het doelgroepregister staat.

Opsturen

Stuur het formulier per e-mail met eventuele bijlagen naar: gegevensdiensten@uwv.nl

Kunt u het formulier niet per e-mail versturen? Stuur het dan per post naar:

UWV
Gegevensdiensten
Afdeling Gegevenslevering
Postbus 58015
1040 HA Amsterdam

Als u de aanvraag heeft verstuurd

Nadat wij uw formulier en eventuele bijlagen hebben ontvangen, sturen wij u binnen 3 weken de gevraagde gegevens retour. Gegevens over sollicitanten sturen wij binnen 2 werkdagen. Let op: wij mogen de gegevens alleen per post versturen.

Meer informatie

U vindt meer informatie op uwv.nl/gegevensdiensten. U kunt ook contact opnemen met onze servicedesk via (020) 687 24 00 of gegevensdiensten@uwv.nl.

1 Gegevens aanvrager													
1.1 Datum aanvraag													
1.2 Naam organisatie													
1.3 Voert u de administratie namens een organisatie, of vraagt u gegevens op voor een andere organisatie dan uw eigen?	☐ Nee ☐ Ja ▶ Vermeld dan hier de naam van deze organisatie. ▶ Stuur de machtiging als bijlage mee.												
1.4 Vestigingsadres	Adres Postcode en plaats												
1.5 Correspondentieadres	☒ Gelijk aan vraag 1.4 ☐ ▶ Adres/postbus Postcode en plaats												
1.6 Contactpersoon	☐ Man ☐ Vrouw												
1.7 Functie													
1.8 Afdeling													
1.9 Telefoonnummer													
1.10 E-mailadres													
2 Informatieaanvraag doelgroepregister													
☐ Van welke bedrijfsonderdelen wilt u weten of wie van uw werknemers in het doelgroepregister zijn opgenomen?	Vul hier de loonheffingenummers in. Bij meer dan 10 loonheffingenummers, kunt u deze in een bijlage meesturen (in .txt formaat). <table><thead><tr><th>Loonheffingnummer</th><th>Loonheffingnummer</th></tr></thead><tbody><tr><td>1 </td><td>6 </td></tr><tr><td>2 </td><td>7 </td></tr><tr><td>3 </td><td>8 </td></tr><tr><td>4 </td><td>9 </td></tr><tr><td>5 </td><td>10 </td></tr></tbody></table>	Loonheffingnummer	Loonheffingnummer	1	6	2	7	3	8	4	9	5	10
Loonheffingnummer	Loonheffingnummer												
1	6												
2	7												
3	8												
4	9												
5	10												

- ☐ Van welke sollicitanten, uitzendkrachten of gedetacheerde werknemers wilt u weten of zij in het doelgroepregister zijn opgenomen?

Vul hier de burgerservicenummers van de sollicitanten, uitzendkrachten of gedetacheerde werknemers in. Bij meer dan 10 burgerservicenummers, kunt u deze in een bijlage meesturen (in txt formaat).

Burgerservicenummer	Burgerservicenummer
1	6
2	7
3	8
4	9
5	10

3 Ruimte voor toelichting

4 Bijlagen

- 4.1 Stuurt u extra bijlage(n) mee?

☐ Nee

☐ Ja ▶ Geef aan welke bijlage(n).

5 Ondertekening

Ondertekening door tekenbevoegde en/of minimaal Hoofd HRM of directeur.

- 5.1 Voorletters en achternaam

- 5.2 Functie

Datum en handtekening



Bijlage 5

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van [[]]

tot/, houdende Besluit aanwijzing categorieën arbeidsbeperkten en werknemers voor berekening quotumtekort

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [[Datum openlaten]], nr. [[nr invullen]], (gedaan mede namens Onze Minister(s) van/voor /de Staatssecretaris(sen) van [[naam departement(en) invullen]]);

Gelet op artikel 34, vijfde lid, 38f derde lid, 38g, vierde en vijfde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [niet invullen], (uitgebracht mede namens

Onze Minister(s) van/voor /de Staatssecretaris(sen) van [[naam van departement(en) invullen]],

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Artikel I Wijziging Besluit Wfsv

In het Besluit Wfsv wordt na hoofdstuk 2b een hoofdstuk ingevoegd, luidende:

Hoofdstuk 2c Registratie inleenverbanden en aanwijzing categorieën arbeidsbeperkten en werknemers voor berekening quotumtekort

[Paragraaf 1. Inleidende bepaling]

Artikel 2.26 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- inleenverbanden: het door de uitlener ter beschikking stellen van werknemers en arbeidsbeperkten aan de inlener;
- fiscaalnummer: fiscaalnummer van de inlener dan wel het fiscaalnummer van de uitlener;
- inlener: inlener, bedoeld in artikel 34, eerste en tweede lid van de Invorderingswet 1990;

- uitlener:

a. onderneming of rechtspersoon die arbeidskrachten uitzendt op grond van een overeenkomst als bedoeld in artikel 690, Boek 7, van het Burgerlijk Wetboek; of

b. het bestuur van een openbaar lichaam als bedoeld in artikel 8 van de Wet gemeenschappelijke regelingen dan wel en privaatrechtelijke rechtspersoon die als uitvoerder van de Wet sociale werkvoorziening is aangewezen op grond van artikel 1, tweede lid, dan wel artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening en als activiteit heeft het ter beschikking stellen van arbeidskrachten;

- nulquotum: beperking van de bepaling van het quotumtekort tot het personeel dat niet wordt uitgeleend, van toepassing op uitleners;

- uitzendpersoneel: personeel waarvan de code van de aard van de arbeidsverhouding is vastgesteld als uitzendkracht als bedoeld in de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte op grond van artikel 28a van de Wet op de loonbelasting 1964 en ter beschikking gestelde arbeidsbeperkten die arbeid verrichten in een dienstbetrekking in de zin van artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening waarvan de code van de aard van de arbeidsverhouding is vastgesteld als wet sociale werkvoorziening (wsw) als bedoeld in de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte op grond van artikel 28a van de Wet op de loonbelasting 1964;

- polisadministratie: de administratie, bedoeld in artikel 33 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

- doelgroepregister: het register, bedoeld in artikel 38d van de Wet financiering sociale verzekeringen.

[Paragraaf 2 Inrichting registratie inleenverbanden]

Artikel 2.27 Registratie inleenverbanden

1. Ten behoeve van de berekening van het quotumtekort, bedoeld in artikel 38g, derde lid, draagt het UWV zorg voor de inrichting en de adequate werking van de registratie van de inleenverbanden en is het UWV de verantwoordelijke in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens met betrekking tot de verwerking van gegevens, waaronder persoonsgegevens als bedoeld in de Wet bescherming persoonsgegevens, ten behoeve van deze registratie.

2. Het UWV verwerkt in de registratie, bedoeld in het eerste lid, de gegevens vastgesteld in artikel 2.28 over de uitlener, de inlener en de arbeidsbeperkte met het oog op het ter beschikking stellen door de uitlener van de arbeidsbeperkte aan de inlener om onder toezicht en leiding van de inlener, arbeid te verrichten.

3. De uitlener, die verloonde uren van de arbeidsbeperkte wil overdragen aan de inlener, verstrekt aan het UWV, nadat de inlener daarvoor zijn instemming heeft gegeven aan de uitlener, de gegevens over de inleenverbanden, bedoeld in artikel 2.28, eerste lid, die noodzakelijk zijn voor de gegevensverwerking, bedoeld in het eerste lid.

4. Het UWV verstrekt de belastingdienst uit eigen beweging de gegevens uit het register als, bedoeld in het eerste lid, die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn taak.

5. Het UWV is bevoegd gegevens die het verwerkt voor de uitvoering van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten en voor de uitvoering van de taak, bedoeld in artikel 30d van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, te verwerken ten behoeve van het register als bedoeld in het eerste lid.

6. Het UWV berekent het quotumtekort, bedoeld in artikel 38g, derde lid, van de Wfsv, met inachtneming van alle relevante gegevens uit de polisadministratie, het doelgroepregister en het register, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 2.28 Inrichting, gegevensset, wijze van verkrijging gegevens en geldigheidsduur registratie inleenverbanden

1. Ten aanzien van het inleenverband dat wordt opgenomen in de registratie inleenverbanden, bedoeld in artikel 2.27, eerste lid, worden de volgende gegevens vastgelegd:

a. het burgerservicenummer van de uitgeleende arbeidsbeperkte;

b. fiscaalnummer inlener;

c. fiscaalnummer uitlener;

d. het aantal over te dragen verloonde uren in het kalenderjaar waarover de quotumheffing wordt geheven dat de door de uitlener uitgeleende arbeidsbeperkte heeft gewerkt voor de inlener; en

e. de verklaring van instemming van de inlener als bedoeld in artikel 2.27, derde lid.

2. Voor de berekening van het quotumtekort in het kalenderjaar waarover de quotumheffing wordt geheven worden de gegevens, bedoeld in het eerste lid, door de uitlener verstrekt aan UWV voorafgaand aan 15 maart van het jaar volgend op het kalenderjaar waarover de quotumheffing wordt geheven.

3. De gegevens over het kalenderjaar waarover de quotumheffing wordt geheven worden bewaard tot en met het jaar volgend op het kalenderjaar waarover de quotumheffing wordt geheven en worden na 5 jaar vernietigd.

[Paragraaf 3. Overdracht door uitlener van verloonde uren van arbeidsbeperkten die ter beschikking zijn gesteld aan de inlener]

Artikel 2.29 Aanwijzing categorie arbeidsbeperkten die ter beschikking zijn gesteld en tevens meetellen voor de berekening van het quotumtekort

1. De uitlener, die verloonde uren van de arbeidsbeperkte wil overdragen aan de inlener draagt, voor de berekening van het quotumtekort, bedoeld in artikel 38g, derde lid, van de Wfsv, het aantal over te dragen verloonde uren van de arbeidsbeperkte die de uitlener onder toezicht en leiding van de inlener arbeid laat verrichten, over aan die inlener, indien de inlener en uitlener dat zijn overeengekomen.

2. Indien het eerste lid van toepassing is, wordt voor de berekening van het quotumtekort van de inlener, bedoeld in artikel 38g, derde lid, variabele C vermeerderd met del over te

dragen verloonde uren bij de inlener waarover de arbeidsbeperkte onder toezicht en leiding van die inlener arbeid verricht.

3. Indien het eerste lid van toepassing is, wordt voor de berekening van het quotumtekort van de uitlener, bedoeld in artikel 38g, derde lid, variabele C verminderd met de over te dragen verloonde uren van de arbeidsbeperkte die de uitlener arbeid laat verrichten bij de inlener.

4. Voor de toepassing van het eerste, tweede en derde lid, verstrekt de uitlener aan het UWV [als de beheerder van het register inleenverbanden] indien dat is overeengekomen met de inlener de gegevens, bedoeld in artikel 2.28, eerste lid, van dit besluit van de arbeidsbeperkte en de inlener.

[Paragraaf 4. Aanwijzing werknemers waarvoor het nulquotum geldt en waarvan uitleners gedefinieerd als zodanig gegevens kunnen aanleveren bij de database]

Artikel 2.30 Aanwijzing categorie werknemers waarvan verloonde uren in mindering worden gebracht op het totaal aantal verloonde uren (nulquotum)

1. Voor de toepassing van artikel 38g, derde lid, wordt variabele A bij de uitlener verminderd met de verloonde uren van de werknemer die als code aard arbeidsverhouding uitzendkracht heeft.

2. Als werknemer, bedoeld in artikel 38g, vijfde lid, waarvan de verloonde uren in mindering wordt gebracht op het totaal aantal verloonde uren, bedoeld in artikel 38g, derde lid, met betrekking tot variabele A, wordt aangewezen elke persoon die door de uitlenende werkgever ter beschikking wordt gesteld bij de inlenende werkgever voor zover hij niet behoort tot het reguliere personeel van de uitlener dan wel waarvan de code van de aard van de arbeidsverhouding vastgesteld als uitzendkracht als bedoeld in de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte op grond van artikel 28a van de Wet op de loonbelasting 1964 of waarvan de code van de aard van de arbeidsverhouding vastgesteld als wet sociale werkvoorziening als bedoeld in de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte op grond van artikel 28a van de Wet op de loonbelasting 1964.

3. Voor het bestuur van een openbaar lichaam als bedoeld in artikel 8 van de Wet gemeenschappelijke regelingen dan wel en privaatrechtelijke rechtspersoon die als uitvoerder van de Wet sociale werkvoorziening is aangewezen op grond van artikel 1, tweede lid, dan wel artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening en als activiteit heeft het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, wordt voor de toepassing van artikel 38g, derde lid, variabele A verminderd met het aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten die arbeid verrichten in een dienstbetrekking in de zin van artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening en het aantal verloonde uren van personen werkzaam in een beschutte werkomgeving als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet.

[Paragraaf 5. In mindering brengen van uren van uitgeleende arbeidskrachten op het totaal aantal verloonde uren bij variabele D in de berekening van het quotumpercentage]

Artikel 2.31 Aanwijzing categorie werknemers waarvan verloonde uren in mindering worden gebracht op het totaal aantal verloonde uren bij werkgevers in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid bedoeld in artikel 38f, tweede lid, voor de berekening van het quotumpercentage

Voor de berekening van de quotumpercentages, bedoeld in artikel 38f, tweede lid, van de Wfsv, wordt voor de toepassing van de variabele D van de formule, bedoeld in dat lid, het totaal aantal banen bij werkgevers in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid, verminderd met de verloonde uren van uitzendpersoneel, bedoeld in artikel 2.26 van dit besluit, bij de uitlener, bedoeld in artikel 2.26 van dit besluit.

[Paragraaf 6. Niet meetellen van uitzendkrachten bij de bepaling van de grootte van de werkgever]

Artikel 2.32 Aanwijzing categorieën werknemers wiens verloonde uren in mindering worden gebracht voor de bepaling van de quotumplichtige werkgever

1. Voor de vaststelling of de quotumheffing niet is verschuldigd door de uitlenende werkgever die minder dan 25 vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal verloonde uren per werknemer heeft verantwoord, bedoeld in artikel 34f, vierde lid van de Wfsv, wordt het aantal verloonde uren van uitzendpersoneel onder de code aard arbeidsverhouding uitzendkracht, bedoeld in artikel 2.31, in mindering gebracht op het totaal aantal verloonde uren die de werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord.

2. Voor de vaststelling of de quotumheffing niet is verschuldigd door het bestuur van een openbaar lichaam als bedoeld in artikel 8 van de Wet gemeenschappelijke regelingen dan wel en privaatrechtelijke rechtspersoon die als uitvoerder van de Wet sociale werkvoorziening is aangewezen op grond van artikel 1, tweede lid, dan wel artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening en als activiteit heeft het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, die minder dan 25 vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal verloonde uren per werknemer heeft verantwoord, bedoeld in artikel 34f, vierde lid van de Wfsv, wordt het aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten die arbeid verrichten in een dienstbetrekking in de zin van artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening en het aantal verloonde uren van personen werkzaam in een beschutte werkomgeving als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet, in mindering gebracht op het totaal aantal verloonde uren die de werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord.

[Paragraaf 7 Overige verplichtingen van uitlener]

Artikel 2.33 Verplichtingen uitlener

1. Indien de uitlener er voor kiest om de verloonde uren van de arbeidsbeperkte over te dragen aan/te laten meetellen bij de inlener van de arbeidsbeperkte stelt de uitlener zich in verbinding met de inlener ten behoeve van een goede afstemming omtrent de vaststelling van de juistheid van de gegevens die hij aanlevert aan het UWV ten behoeve van het register inleenverbanden.

2. Voor 15 maart van het jaar volgend op het kalenderjaar waarover de quotumheffing wordt geheven levert de uitlener een overzicht ten behoeve van het register met daarin de gegevens, bedoeld in artikel 2.28, eerste lid.

[Paragraaf 8 Delegatiebepaling]

Artikel 2.34 Grondslag ministeriele regeling

Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld omtrent de wijze waarop de verklaring van de instemming van de inlener, bedoeld in artikel 2.27, derde lid, wordt aangeleverd aan het UWV en kan uitbreiding gegeven worden van de gegevens, bedoeld in artikel 2.28, eerste lid.

Artikel II. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

J. Klijnsma

De Staatssecretaris van Financiën,

E.D. Wiebes

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

Hoofdstuk 1 Inleiding

Het kabinet streeft ernaar om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Het is essentieel om mensen tot hun recht te laten komen en ze in staat te stellen zo veel mogelijk zelfstandig mee te laten doen aan de samenleving. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale, economische en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de economie en aan de sociale cohesie. In zo'n samenleving kan iedereen bijdragen aan het versterken van de economische en sociale kracht van Nederland. Het kabinet wil kansen creëren, ook voor mensen met een arbeidsbeperking.

Om dit doel te realiseren, heeft het kabinet met sociale partners afspraken gemaakt over het aan de slag helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers in de marktsector (inclusief zorg) stellen zich garant voor 100.000 extra banen. In aanvulling daarop stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen. Deze afspraken zijn niet vrijblijvend. Afgesproken is dat als de afgesproken aantallen extra banen niet worden gerealiseerd, de bepalingen over de quotumregeling na overleg met sociale partners en gemeenten in werking kunnen treden.

Inleenverbanden zijn een vaak gebruikt en succesvol middel om mensen met een arbeidsbeperking werkgelegenheid te bieden. Inleenverbanden bieden kwetsbare mensen ook zekerheid. Mensen kunnen ook langdurig via inleenverbanden aan de slag blijven. Het belang van inleenverbanden als middel om mensen met een arbeidsbeperking werkgelegenheid te bieden blijkt ook uit de nulmeting. In de nulmeting is naar voren gekomen dat van de bijna 72.000 banen voor mensen uit de doelgroep bijna de helft via inleenverbanden tot stand was gekomen. Bij verreweg het grootste deel van de inleenverbanden, 33.600 banen, was er sprake van detachering vanuit de sociale werkvoorziening (sw). Niet alleen bij sociale partners, de uitzendbranche en de sw-bedrijven maar ook in de Tweede Kamer, leeft daarom de wens om de mensen uit de doelgroep mee te tellen bij de werkgevers bij wie zij daadwerkelijk werkten. Aan deze wens heeft de wetgever gehoor gegeven, door dit op te nemen in artikel 38g, vierde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv).

Inleenverbanden zijn een belangrijk middel voor werkgevers om invulling te geven aan de eventuele quotumregeling. Het is daarom van belang dat het voor werkgevers met als kernactiviteit het ter beschikking stellen van arbeid mogelijk is om verloonde uren van mensen uit de doelgroep in inleenverbanden toe te rekenen aan de inlenende werkgever. Ook is het belangrijk dat uitlenende werkgevers herkenbaar zijn zodat inlenende werkgevers weten of de verloonde uren die mensen uit de doelgroep bij hen hebben gewerkt in inleenverbanden meetellen bij het berekenen van het quotumtekort en de eventuele quotumheffing.

De banenafpraak is een macroafpraak, die geldt voor de 'sector' overheid en de 'sector' niet-overheid. Daarbij kan volstaan worden met registratie of iemand uit de doelgroep wordt ingeleend door de overheid of de niet-overheid. Dit wordt via een jaarlijks uit te voeren representatief onderzoek steekproefsgewijs vastgesteld. Op basis van de nulmeting, de

monitoring en de gegevens over de inleenverbanden wordt vastgesteld of aan de banenafsprak wordt voldaan.

Tijdens de eventuele quotumregeling is een systeem op het niveau van de individuele werkgever nodig. Voor een goede toepassing van de bestaande administratie, te weten de polisadministratie (artikel 33 van de Wet Suwi) en het doelgroepregister (artikel 38d Wfsv), is het niet wenselijk gebleken de gegevensset uit te breiden om zo vast te stellen welke mensen uit het doelgroepregister en voor hoeveel verloonde uren zij zijn uitgeleend aan een inlenende werkgever. Daarom is met belanghebbende private partijen (ABU, NBBU, VNO-NCW, AWWN) en UWV en Belastingdienst naar een systeem gezocht om mensen uit de doelgroep die werkzaam zijn in inleenverbanden mee te tellen bij de inlenende werkgever. Deze oplossing wordt uitgewerkt in het voorliggende besluit.

Hoofdstuk 2 Inhoud van dit besluit

Dit besluit vult in de eerste plaats artikel 38g, vierde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met een heffing bij het niet voldoen aan de quotumdoelstelling (Wet banenafsprak en quotum arbeidsbeperkten; hierna: Wet banenafsprak) nader in. Op grond van artikel 38g, vierde lid, van de Wfsv worden regels gesteld voor categorieën arbeidsbeperkten die vervolgens van invloed zijn op het aantal verloonde uren bij de werkgever in het kalenderjaar waarover het quotumtekort wordt vastgesteld (variabele C) (zie artikel 2.29 van dit besluit). Dit besluit werkt in de tweede plaats uit dat categorieën werknemers kunnen worden aangewezen ten aanzien waarvan de verloonde uren in mindering worden gebracht op het totaal aantal verloonde uren, zoals opgenomen in artikel 38g, vijfde lid, van de Wfsv, met betrekking tot variabele A in de berekening van het quotumtekort (zie artikel 2.30 van dit besluit). In de derde plaats werkt dit besluit nader uit dat uitzendpersoneel bij uitlenende werkgevers buiten beschouwing blijft bij de bepaling van het quotumpercentage, zoals opgenomen in artikel 38f, derde lid, van de Wfsv (zie artikel 2.31 van dit besluit). Tot slot werkt dit besluit nader uit dat categorieën werknemers worden aangewezen ten aanzien waarvan de verloonde uren bij de toepassing van artikel 34, vierde lid, van de Wfsv, in mindering worden gebracht op het totaal aantal verloonde uren die de werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord, zoals opgenomen in artikel 34, vijfde lid, van de Wfsv (zie artikel 2.32 van dit besluit).

2.1 Algemeen

UWV beschikt met de polisadministratie over gegevens per werkgever over het aantal verloonde uren van zijn werknemers. Voor de vaststelling van de quotumheffing koppelt UWV het doelgroepregister, waarin de mensen die vallen onder de doelgroep zijn opgenomen, aan de bestaande gegevens in de polisadministratie. De polisadministratie is een bestaande gegevensinfrastructuur en het doelgroepregister is nieuw gebouwd voor de uitvoering van de Wet banenafsprak. Het doelgroepregister heeft zowel een functie tijdens de periode van de banenafsprak als bij de eventuele quotumregeling.

In de polisadministratie staan inleenverbanden geregistreerd bij de formele, uitlenende, werkgever. Voor het meetellen van inleenverbanden bij de inlenende werkgever is het noodzakelijk gebleken om een apart systeem op te zetten. De loonaangifte, waar alle werkgevers in Nederland mee te maken hebben, is hiervoor niet bedoeld en ook niet geschikt. Zoals eerder aangegeven in de nota naar aanleiding van het verslag bestaat overeenstemming dat er een apart systeem nodig is met een overzicht van de uitgeleende

werknemers om inleenverbanden bij de inlenende werkgever te kunnen meetellen bij een eventuele activering van de quotumregeling. De database is alleen noodzakelijk ten tijde van de eventuele quotumregeling. Artikel 38g, vierde lid, van de Wfsv, biedt hiervoor de wettelijke grondslag.

De politieke verantwoordelijkheid voor de werking van de wet en daarmee ook de database berust bij de Staatssecretaris van SZW, conform de toelichting bij de Wet banenafspraken. Daarmee ligt ook de verantwoordelijkheid voor het functioneren van de database bij SZW. UWV berekent het eventuele quotumtekort op basis van de gegevens in het doelgroepregister en de polisadministratie, aangevuld met de gegevens uit de database inleenverbanden. UWV is daarnaast een bekend loket voor werkgevers voor de uitvoering van de Wet banenafspraken. Met het oog hierop heeft SZW UWV gevraagd om de database te ontwikkelen en te beheren. Onder beheren wordt verstaan het ontvangen en verwerken van gegevens over mensen uit de doelgroep die werkzaam zijn in inleenverbanden van uitlenende werkgevers. Uitlenende werkgevers zijn verantwoordelijk voor het aanleveren van de gegevens en voor de juistheid van de gegevens. Ook dragen uitlenende werkgevers zorg voor het uniform aanleveren van de gegevens. UWV informeert werkgevers op basis van gegevens in de polisadministratie, het doelgroepregister en de database inleenverbanden over de gegevens op basis waarvan UWV de quotumheffing berekent. De uitkomst van de berekening stuurt UWV, conform de Wet banenafspraken, naar de Belastingdienst, die een beschikking afgeeft.

De gegevens die in de database worden opgenomen worden in de volgende paragraaf nader toegelicht.

2.2 Database inleenverbanden

Het quotumpercentage wordt vastgesteld in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het quotumpercentage van toepassing is. Of een individuele werkgever op jaarbasis aan het quotumpercentage heeft voldaan, kan pas worden berekend in het jaar na het jaar waarover het quotumpercentage van toepassing is (jaar t+1). Of werkgevers bijvoorbeeld aan het quotumpercentage voor 2017 hebben voldaan wordt na afloop van het kalenderjaar berekend, dus in 2018. Een werkgever is conform de Wet banenafspraken geen quotumheffing verschuldigd indien hij in het kalenderjaar voor het kalenderjaar waarin de quotumregeling van toepassing is minder dan 40.575 verloonde uren in de loonaangifte heeft verantwoord.

In jaar t+1 berekent UWV op basis van de gegevens in de polisadministratie, het doelgroepregister en de gegevens in de database inleenverbanden de quotumheffing. Voor het berekenen van de quotumheffing berekent UWV eerst het quotumtekort. De formule voor de vaststelling van het quotumtekort is in de Wet banenafspraken vastgelegd en ziet er als volgt uit:

$$\text{Quotumtekort} = \frac{(A * B) - C}{D}$$

A de totaal verloonde uren bij de werkgever in het kalenderjaar waarover het quotumtekort wordt vastgesteld (= het aantal uren van alle werknemers bij de werkgever).

B het quotumpercentage.

C het aantal verloonde uren dat wordt ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep in het kalenderjaar waarover het quotumtekort wordt vastgesteld.

D de gemiddelde omvang van een dienstverband van een werknemer met arbeidsbeperkingen

Het quotumtekort wordt vermenigvuldigd met 5.000 euro om de quotumheffing te berekenen. Indien het quotumtekort kleiner of gelijk is aan nul, is de werkgever geen quotumheffing verschuldigd.

Het uitgangspunt van het voorliggende besluit is om de verloonde uren gewerkt door mensen uit de doelgroep in inleenverbanden mee te tellen bij de inlenende werkgever. De verloonde uren van mensen uit de doelgroep in inleenverbanden moeten daartoe voor de inlenende werkgever worden opgeteld bij variabele C en voor de uitlenende werkgever in mindering worden gebracht op variabele C. Hiervoor zijn de volgende gegevens vereist:

- fiscaalnummer inlenende werkgever;
- fiscaalnummer uitlenende werkgever;
- burgerservicenummer (BSN) van de uitgeleende persoon uit de doelgroep;
- aantal verloonde uren dat de betreffende persoon uit de doelgroep heeft gewerkt voor de inlenende werkgever voor zover die uren tevens worden overgedragen aan die inlenende werkgever;
- akkoord van de inlenende werkgever voor het verstrekken van bovenstaande gegevens door de uitlenende werkgever aan de database.

Het is in het belang van zowel alle betrokken partijen en de goede werking van de Wet banenafpraak als het publieke doel, dat het quotumtekort en de quotumheffing worden vastgesteld op basis van gegevens van de juiste kwaliteit. Aan de voorkant wordt dit op twee manieren gewaarborgd. Ten eerste, is akkoord tussen de inlenende en de uitlenende werkgever een vereiste voor het aanleveren van gegevens bij de database. Zowel de inlenende als de uitlenende werkgever heeft belang bij het verstrekken van juiste gegevens. Voor de uitlenende werkgever is dit een onderdeel van een goede dienstverlening en spelen bedrijfseconomische redenen een rol. Voor de inlenende werkgever is het van belang dat de verloonde uren van mensen uit de doelgroep meetellen bij de berekening van het quotumtekort. Ten tweede, hebben brancheorganisaties een belangrijke rol in de communicatie richting uitleners die gegevens kunnen aanleveren bij de database.

Om het systeem beheersbaar, handhaafbaar en uitvoerbaar te maken is het noodzakelijk om daarbij uitlenende werkgevers te definiëren die, indien zij dat willen, gegevens kunnen aanleveren aan de database. Paragraaf 2.3 gaat hier op in.

2.3 Uitlenende werkgevers

Het uitgangspunt is dat als werknemers behorende tot de doelgroep van de banenafpraak en quotumregeling worden uitgeleend door werkgevers van wie de kernactiviteit is het ter beschikking stellen van arbeid aan derden, deze verloonde uren mee kunnen tellen bij de inlenende werkgever. Het gaat om uitlenende organisaties als bijvoorbeeld uitzendorganisaties en sw-bedrijven, en, die werknemers ter beschikking stellen. Deze

uitlenende werkgevers zijn de formele werkgever maar de aansturing op de werkvloer vindt plaats door de inlenende werkgever.

Met het oog op herkenbaarheid en het beperken van administratieve lasten is gekozen om aan te sluiten bij een bestaande indeling. In overleg met betrokken partijen is de registratie in het Handelsregister naar voren gekomen als meest geschikte indeling. Het gaat om de SBI-codes 78.201, 78.202, 78.203 en 32.991 waaronder respectievelijk uitzendbureaus, uitleenbureaus, banenpools en sw-bedrijven vallen. De betreffende codes hebben betrekking op het ter beschikking stellen van arbeid aan derden.

Iedere onderneming of rechtspersoon die arbeidskrachten ter beschikking stelt, is sinds 1 juli 2012 op basis van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) verplicht om zich te registreren in het Handelsregister. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen het bedrijfsmatig en niet-bedrijfsmatig ter beschikking stellen van arbeid. Alleen ondernemingen die bedrijfsmatig arbeid ter beschikking krijgen een SBI- code toegewezen. De indeling in activiteiten die wordt vastgelegd bij inschrijving berust grotendeels op informatie die door de inschrijver zelf wordt verstrekt.

De indeling in het Handelsregister is bij uitlenende werkgevers goed bekend en is via het internet te raadplegen op basis van het Kamer van Koophandel nummer van de betreffende uitlenende werkgever. Zoals ook aangegeven in een brief aan de Tweede Kamer op 27 oktober 2015 is met betrokken partijen afgesproken dat uitlenende werkgevers zelf voor herkenbaarheid zorgen en hierover communiceren richting inlenende werkgevers. Het meetellen van de verloonde uren van mensen uit de doelgroep is onderdeel van het aanbod van uitlenende werkgevers richting inlenende werkgevers.

Uitlenende werkgevers die in het Handelsregister geregistreerd staan onder de SBI codes 78201, 78202, 78203 of 32991 kunnen gegevens aanleveren bij de database. Deze werkgevers zijn daartoe niet verplicht. Zij zijn vrij om de bedrijfseconomische afweging te maken of ze de verloonde uren van de persoon uit de doelgroep overdragen aan de inlenende werkgever. De uitlenende werkgever kan hierover afspraken maken met de inlenende werkgever. Voor het overdragen van verloonde uren van de uitlenende werkgever naar de inlenende werkgever is akkoord tussen de inlenende werkgever en uitlenende werkgever over de gegevens die de uitlenende werkgever aanlevert verplicht. Hierin is geen rol weggelegd voor UWV.

De verloonde uren van mensen uit de doelgroep die uitlenende werkgevers ter beschikking hebben gesteld en waarvan zij gegevens hebben aangeleverd bij de database, tellen mee bij de inlenende werkgever. Daartoe worden eerder genoemde uren bij de inlenende werkgever opgeteld bij variabele C en bij de uitlenende werkgever in mindering gebracht op variabele C in de formule van de berekening van het quotumtekort. Verloonde uren van mensen uit de doelgroep in inleenverbanden waarover geen gegevens worden aangeleverd bij de database tellen niet mee bij de uitlenende werkgever. Voor de uitlenende werkgevers is het quotum immers niet van toepassing op het uitzendpersoneel. Paragraaf 2.5 gaat hier nader op in.

2.4 Het meetellen van inleenverbanden bij de inlenende werkgever: hoe werkt het?

Het startpunt voor het uitvoeringsproces voor het meetellen van verloonde uren van mensen uit de doelgroep werkzaam in inleenverbanden bij de inlenende werkgevers is het vaststellen van de uitleners die gegevens mogen aanleveren. Het is aan brancheorganisaties om werkgevers te informeren dat zij alleen gegevens kunnen aanleveren als zij op 31 december jaar t onder de betreffende SBI-codes staan ingeschreven in het Handelsregister. De gegevens over de inleenverbanden moeten op 1 mei jaar t+1 beschikbaar zijn bij UWV, dit is namelijk het fotomoment waarop UWV, conform de Wet banenafspraken, op basis van het doelgroepregister en de polisadministratie het quotumtekort en de hieruit voortvloeiende quotumheffing berekent. Paragraaf 2.5 gaat nader in op de bepaling van het quotumtekort voor uitlenende werkgevers.

Bij de uitvoering zijn de volgende processen te onderkennen:

- a. Vooraankondiging door brancheorganisaties;
 - b. Gegevensverstrekking uitlenende werkgevers aan UWV;
-
- a. Vooraankondiging door de uitzendbranche aan uitlenende werkgevers

De brancheorganisaties in de uitzendsector en de sociale werkvoorziening informeren werkgevers dat zij, als zij op 31 december jaar t geregistreerd staan in het Handelsregister onder de betreffende SBI-codes, gegevens mogen aanleveren bij de database. Deze vooraankondiging vindt plaats vóór 1 januari in jaar (t+1) waarin de quotumheffing wordt berekend. Dit geeft uitlenende en inlenende werkgevers voldoende gelegenheid om de gegevens tijdig bij de database aan te leveren. Het actief informeren van werkgevers bevordert de kwaliteit van de aan te leveren gegevens en daarmee van de kwaliteit van de door de Belastingdienst af te geven beschikking. Ook wordt hiermee de kans verkleind dat werkgevers niet gedefinieerd als uitlener gegevens aanleveren bij de database.

- b. Gegevensverstrekking uitlenende werkgevers aan UWV

Jaarlijks, vóór 15 maart jaar t, leveren uitlenende werkgevers een overzicht aan de database met de mensen uit de doelgroep die zij ter beschikking hebben gesteld aan een inlenende werkgever en het aantal over te dragen verloonde uren aan de inlenende werkgever. Op basis hiervan informeert UWV over de gegevens op basis waarvan UWV de quotumheffing berekent. Tot en met 1 mei jaar t+1 hebben werkgevers de mogelijkheid om deze door UWV verstrekte gegevens te controleren. Het actief informeren van werkgevers bevordert de kwaliteit van de aan te leveren gegevens en daarmee van de kwaliteit van de door de Belastingdienst af te geven beschikking. In het geval dat tussen de inlener en de uitlener onduidelijkheid bestaat over de gegevens die zijn aangeleverd over inleenverbanden door de uitlenende werkgever worden deze gegevens uit de database verwijderd. Akkoord tussen beide partijen is immers een vereiste voor het aanleveren van de gegevens.

Zoals eerder aangegeven is voor het overdragen van verloonde uren van de uitlenende werkgever naar de inlenende werkgever akkoord tussen de inlenende werkgever en uitlenende werkgever over de gegevens die de uitlenende werkgever aanlevert verplicht. Hierin is geen rol weggelegd voor UWV. Uitlenende werkgevers zijn verantwoordelijk voor het juist aanleveren van de betreffende gegevens. Zowel de inlenende als de uitlenende werkgever hebben belang bij het verstrekken van juiste gegevens. De rol van de inlenende werkgever beperkt zich tot het controleren van de gegevens die zij ontvangt van de uitlener

en het toevoegen van het fiscaalnummer aan deze gegevens. Het fiscaalnummer is van belang omdat UWV het eventuele quotumtekort berekent op het niveau van het fiscaalnummer.

UWV berekent op basis van de gegevens in de polisadministratie, het doelgroepregister en de aanvullende gegevens uit de database inleenverbanden die op 1 mei jaar t+1 bij UWV bekend zijn (het fotomoment) het quotumtekort en de daaruit voortvloeiende quotumheffing. Conform de Wet banenafpraak (Wfsv, artikel 38h, eerste lid) ontvangen werkgevers van de Belastingdienst een beschikking, gebaseerd op de door UWV aangeleverde gegevens, ter vaststelling van de quotumheffing. Tegen deze beslissing is bezwaar en beroep mogelijk.

2.5 Bepaling quotumtekort uitlenende werkgevers

Voor uitlenende werkgevers geldt dat de verloonde uren van mensen uit de doelgroep meetellen bij de inlenende werkgever als uitlenende werkgevers hiervoor gegevens hebben aangeleverd bij de database. Voor het berekenen van het quotumtekort van uitlenende werkgevers worden derhalve de verloonde uren van het uitzendpersoneel in mindering gebracht op het totaal aantal verloonde uren van werknemers bij de werkgevers in het kalenderjaar waarover het quotumtekort wordt vastgesteld (variabele A in de berekening van het quotumtekort, zie daartoe artikel 38g, derde lid, van de Wfsv).

De uitlenende werkgever krijgt hiermee, conform de toelichting bij de wet Banenafpraak, een nulquotum over het uitgeleende personeel. In dat geval zal de bepaling van het quotumtekort zich beperken tot het personeel dat niet wordt uitgeleend. Zoals de staatssecretaris van SZW ook heeft aangegeven in een brief aan de Tweede Kamer op 27 oktober 2015 is het noodzakelijk om hiervoor het personeel te onderscheiden. Met betrokken partijen is afgesproken om hiervoor aan te sluiten bij de code aard arbeidsverhouding zoals deze geregistreerd wordt in de loonaangifte en opgenomen is in de polisadministratie. Het gaat om arbeidskrachten die onder code aard arbeidsverhouding uitzendkracht geregistreerd staan bij de formele werkgever in de polisadministratie.

Voor sw-bedrijven als uitlenende werkgever gaat het om verloonde uren van arbeidsbeperkten die arbeid verrichten in een dienstbetrekking in de zin van artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening waarvan de code van de aard van de arbeidsverhouding is vastgesteld als wet sociale werkvoorziening (wsw) en verloonde uren van personen werkzaam in een beschutte werkomgeving als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet. De betreffende verloonde uren worden in mindering gebracht op het totaal aantal verloonde uren van werknemers bij de werkgever in het kalenderjaar waarover het quotumtekort wordt vastgesteld (variabele A in de berekening van het quotumtekort, zie daartoe artikel 38g, derde lid, van de Wfsv). Daarmee is, indien de quotumregeling wordt geactiveerd, het quotumpercentage voor sw-bedrijven net als voor andere uitlenende werkgevers alleen van toepassing op het reguliere personeel.

Met het oog op het nulquotum voor uitlenende werkgevers tellen verloonde uren van mensen uit de doelgroep in inleenverbanden waarover geen gegevens worden aangeleverd bij de database, niet mee bij de uitlenende werkgever.

2.6 Nadere bepaling variabelen quotumpercentage

Zoals eerder aangegeven vindt de berekening van het quotumpercentage plaats in het jaar

voorafgaand (jaar t-1) aan het kalenderjaar waarin de quotumregeling van toepassing is. Bij de berekening van het quotumpercentage gaat het om de verhouding tussen het aantal banen dat conform de banenafpraak moet worden ingevuld door mensen uit de doelgroep ten opzichte van het totale aantal banen in de sector markt onderscheidenlijk de sector overheid. Deze banen worden uitgedrukt in verloonde uren. In dit besluit wordt geregeld dat uitlenende werkgevers een nulquotum krijgen over het uitzendpersoneel. Een gevolg is dat het quotumpercentage van toepassing is op een beperkter aantal mensen. Derhalve wordt ook de variabele D in de berekening van de formule voor het quotumpercentage (zie artikel 38f, tweede lid, van de Wfsv) nader gedefinieerd.

De formule voor de vaststelling van het quotumpercentage ziet er, conform de Wet banenafpraak, als volgt uit:

- A Aantal banen doelgroep nulmeting werkgevers met 25 of meer medewerkers, die worden vervuld door arbeidsbeperkten op grond van de nulmeting op 1 januari 2013 in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid.
- B het aantal extra banen voor arbeidsbeperkten bij werkgevers dat dient te worden gerealiseerd vanaf het kalenderjaar 2015 overeenkomstig het sociaal akkoord voor de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid.
- C Gemiddeld aantal verloonde uren van de doelgroep in de sector overheid en de sector niet-overheid tezamen (dit is vastgesteld aan de hand van de nulmeting).
- D het totaal aantal banen bij werkgevers in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid die op grond van artikel 34, derde en vierde lid, quotumheffing zijn verschuldigd.
- E Gemiddeld aantal verloonde uren van een werknemer bij deze werkgevers met 25 of meer werknemers.
- F het aantal arbeidsbeperkten, bedoeld in artikel 38b, tweede lid, in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid.
- G het gemiddeld aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b, tweede lid, in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid.

Variabele D

Het aantal banen bij werkgevers met 25 of meer werknemers (variabele D) wordt gecorrigeerd met de uitgeleende arbeidskrachten die onder code aard arbeidsverhouding uitzendkracht en wet sociale werkvoorziening geregistreerd staan in de polisadministratie bij uitlenende werkgevers. In dat geval wordt het quotumpercentage gebaseerd op de banen in de desbetreffende sector waarbij uitzendpersoneel bij uitlenende werkgevers in de betreffende sector buiten beschouwing blijven.

Voor de berekening van het quotumpercentage dat geldt in jaar t wordt in jaar t-1 gerekend met het totaal aantal werknemers bij werkgevers met 25 of meer werknemers in jaar t-2. Dit aantal wordt gecorrigeerd met het uitzendpersoneel bij uitlenende werkgevers in hetzelfde jaar. Voor de berekening van het quotumpercentage over het jaar 2017 dat wordt berekend

in 2016 worden bijvoorbeeld ten aanzien van variabele D de gegevens uit de polisadministratie in 2015 gebruikt.

Het in mindering brengen van het aantal verloonde uren van het uitzendpersoneel bij uitlenende werkgevers op het totaal aantal verloonde uren van werknemers in de sector markt of overheid leidt tot een afname van het aantal verloonde uren in de noemer van de formule van de berekening van het quotumpercentage. Het gevolg is dat het quotumpercentage beperkt omhoog gaat. Hierdoor zal het aantal banen dat middels het quotumpercentage gerealiseerd wordt zoveel als mogelijk aansluiten bij het aantal extra banen uit de banenafpraak. Inlenende werkgevers kunnen makkelijker voldoen aan het quotumpercentage, doordat verloonde uren van ingeleende mensen uit de doelgroep meetellen (en ingeleende reguliere werknemers niet).

2.6 Bepaling van de grootte van de werkgever

Kleine werkgevers zijn geen quotumheffing verschuldigd. Een werkgever is conform de Wet banenafpraak geen quotumheffing verschuldigd indien hij in het kalenderjaar voor het kalenderjaar waarin de quotumregeling van toepassing is minder dan 40.575 verloonde uren in de loonaangifte heeft verantwoord. Verloonde uren van mensen uit de doelgroep werkzaam in inleenverbanden tellen niet mee bij de formele (uitlenende) werkgever. In dit besluit wordt daarom ook geregeld dat het uitzendpersoneel buiten beschouwing blijft bij de bepaling van de grootte van uitlenende werkgevers.

In lijn met de bepaling van variabele A in de berekening van het quotumtekort brengt UWV voor uitlenende werkgevers het aantal verloonde uren van het uitzendpersoneel in mindering op het totaal aantal verloonde uren die de uitlenende werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord. De grootte van de uitlenende werkgevers wordt in dat geval beoordeeld op de verloonde uren van de niet uitgeleende, werknemers. De grootte van niet-uitlenende werkgever wordt bepaald op basis van totaal aantal verloonde uren die de inlenende werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord.

In lijn met de bepaling van variabele A in de berekening van het quotumtekort brengt UWV voor sw-bedrijven als uitlenende werkgever het aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten die arbeid verrichten in een dienstbetrekking in de zin van artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening waarvan de code van de aard van de arbeidsverhouding is vastgesteld als wet sociale werkvoorziening (wsw) en de verloonde uren van personen werkzaam in een beschutte werkomgeving als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet in mindering op het totaal aantal verloonde uren die de uitlenende werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord.

De grootte van de werkgever wordt, conform de Wet banenafpraak, bepaald op basis van het aantal verloonde uren die de werkgever in jaar t-1 in de loonaangifte heeft verantwoord. Voor uitlenende werkgevers worden bovengenoemde verloonde uren hierop in mindering gebracht. Dit gebeurt op basis van de registratie in het Handelsregister op 31 december jaar t-1. Bij het fotomoment bepaalt UWV op basis van deze gegevens en de gegevens in de polisadministratie de grootte.

Indien bij berekening van het quotumtekort in jaar t+1 wordt vastgesteld dat de werkgever in het jaar waarover het quotumtekort wordt berekend, toch onder de grens van 40.475 verloonde uren valt, is geen quotumheffing verschuldigd. Voor uitlenende werkgevers

gebeurt dit onder meer op basis van de registratie in het Handelsregister op 31 december jaar t. Of dit het geval is beziet UWV bij het fotomoment. Het totaal aantal verloonde uren bij de betreffende werkgever moet hiervoor immers ook worden vastgesteld voor de berekening van het quotumtekort en de eventuele quotumheffing. Voor uitlenende werkgevers geldt dat eerder genoemde verloonde uren in mindering worden gebracht op het totaal aantal verloonde uren verantwoord in de loonaangifte.

Hoofdstuk 3 Financiële consequenties

Indien de quotumheffing – daartoe besloten door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in overeenstemming met het gevoelen van de ministerraad op grond van artikel 122n, eerste lid, van de Wfsv - op zijn vroegst wordt geactiveerd met ingang van 1 januari 2017, moet de database op 1 januari 2018 operationeel zijn. Het ontwikkelen van de database inleenverbanden brengt reeds vanaf het jaar 2017 uitvoeringskosten voor het UWV met zich mee. Het betreft kosten voor het ontwikkelen van de database inleenverbanden, implementatie van ICT en het inrichten van het gegevensverkeer naar UWV vanuit uitzendbedrijven en Wsw-bedrijven. Bovengenoemde kosten zijn afhankelijk van de pilot die UWV voornemens is uit te voeren. Het gaat hierbij om incidentele kosten. Deze kosten zijn exclusief de kosten die alleen optreden als de quotumregeling daadwerkelijk in werking treedt. De kosten voor de quotumregeling worden pas bekend in aanloop naar inwerkingtreding van het quotum. De financiële consequenties van het quotum ten opzichte van de banenafsprake zullen bij activering van het quotum opnieuw worden bekeken met de gegevens die dan voorhanden zijn.

Hoofdstuk 4 Bespreking ontvangen adviezen en commentaren

Dit besluit wordt beoordeeld door UWV, Belastingdienst en de VNG. Het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) heeft een advies uitgebracht ten aanzien van de administratieve lasten / regeldruk. Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) heeft een advies uitgebracht ten aanzien van de privacyaspecten. Daarnaast heeft de Inspectie SZW het besluit gezien op toezichtbaarheid. Hieronder gaan we in op de reacties die betrekking hebben op dit besluit.

Hoofdstuk 5 Regeldruk

De regering heeft als uitgangspunt om de uitvoering van de quotumregeling zowel voor werkgevers als de overheid zo eenvoudig mogelijk vorm te geven, met zo weinig mogelijk administratieve lasten voor werkgevers en een zo efficiënt mogelijke uitvoering door overheidsinstanties. De regering bereikt dit door voor de uitvoering aan te sluiten bij de sinds de Wfsv en de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten (Wet Walvis) bestaande taakverdeling.

Zoals omschreven in het gedeelte regeldruk in de toelichting op de Wet, is de quotumheffing zo vormgegeven dat de berekening van de heffing gebeurt door UWV op basis van al bekende gegevens, zonder extra uitvraag van gegevens. Voor het meetellen van verloonde uren van mensen uit de doelgroep werkzaam in inleenverbanden bij de inlenende werkgever zijn aanvullende gegevens vereist. Hierdoor zal er sprake zijn van een toename van de regeldruk.

Ten behoeve van de database met inleenverbanden zullen uitlenende werkgevers die daarbij belang hebben, gegevens over mensen uit de doelgroep werkzaam in inleenverbanden aanleveren bij de database. Dit heeft niet of nauwelijks gevolgen voor de regeldruk voor burgers.

De administratieve lasten voor de inlenende werkgever beperken zich tot het controleren van de gegevens die zij ontvangt van de uitlenende werkgever en het toevoegen van het fiscaalnummer aan deze gegevens. Het betreft een beperkte toename van de regeldruk voor inlenende werkgevers die 25 of meer werknemers in dienst hebben en op basis daarvan gehouden zijn aan de quotumheffing. Dit is gerechtvaardigd omdat op basis hiervan verloonde uren van mensen uit de doelgroep meetellen bij de inlenende werkgever, waardoor deze werkgever meer mogelijkheden heeft om te voldoen aan de quotumheffing.

Voor uitlenende werkgevers geldt dat zij te maken krijgen met een toename van de regeldruk. De exacte gevolgen voor de regeldruk zijn afhankelijk van een aantal factoren. Het gaat ondermeer om de wijze waarop het gegevensverkeer van uitlenende werkgevers naar UWV wordt ingericht en hoe het vereiste akkoord tussen de uitlenende en de inlenende werkgever wordt vormgegeven in de praktijk. Beide aspecten zijn onderdeel van de pilot die UWV voornemens is met een grote uitlenende werkgever uit te voeren. Het streven is om zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande informatiestromen. Dit geldt ook voor informatievoorziening over de inhoud van het besluit en de gekozen indeling voor uitlenende werkgevers.

Artikelsgewijs

Artikel I Wijziging Besluit Wfsv, Hoofdstuk 2c Registratie inleenverbanden en aanwijzing categorieën arbeidsbeperkten en werknemers voor berekening quotumtekort.

Met artikel I wordt een nieuw hoofdstuk ingevoegd in het Besluit Wfsv. Hiermee worden nadere bepalingen opgenomen in het Besluit Wfsv die betrekking hebben op de variabelen voor de berekening van het quotumtekort, het quotumpercentage en de vaststelling van de quotumheffing en omtrent de inrichting van een nieuw register, de database inleenverbanden.

Artikel 2.26 Definities

In dit artikel worden de voor deze algemene maatregel van bestuur noodzakelijk geachte definities opgenomen van: inleenverbanden, fiscaalnummer, inlener, uitlener, nulquotum, uitzendpersoneel, polisadministratie en doelgroepregister.

Met name voor het begrip uitlener is het van belang gebleken dit begrip goed te definiëren. Werkgevers die als hoofdactiviteit het uitlenen van werknemers hebben dienen immers goed herkenbaar te zijn zodat inlenende werkgevers weten of de verloonde uren van arbeidsbeperkten bij inleenverbanden meetellen voor de berekening van het quotumtekort.

Voor een toelichting op het begrip uitlener wordt voor het overige verwezen naar paragraaf 2.3 en 2.4 onderdeel a, van het algemene deel van de toelichting.

Artikel 2.27 Registratie inleenverbanden

In dit artikel is de inrichting van de database inleenverbanden nader vormgegeven. Voor de redactie van dit artikel is voor zover noodzakelijk en voor zoveel mogelijk aangesloten bij de redactie van artikel 33 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (inrichting van de polisadministratie) en van artikel 38d van de Wfsv (inrichting van het doelgroepregister arbeidsbeperkten). Genoemde registers worden immers ook door het UWV beheerd.

Voor een aanvullende toelichting op de juiste werking van dit artikel wordt verwezen naar de paragrafen 2.1 en 2.2 van het algemene deel van de toelichting.

Artikel 2.28 Inrichting, gegevensset, wijze van verkrijging gegevens en geldigheidsduur registratie inleenverbanden

Voor een toelichting op dit artikel en op de noodzakelijk in de database op te nemen gegevens, wordt verwezen naar paragraaf 2.2 van het algemene deel van de toelichting.

Artikel 2.29 Aanwijzing categorie arbeidsbeperkten die ter beschikking zijn gesteld en tevens meetellen voor de berekening van het quotumtekort

In dit artikel wordt onder toepassing van artikel 38g, vierde lid, van de Wfsv regels gesteld voor categorieën arbeidsbeperkten die van invloed zijn op het aantal verloonde uren bij de werkgever in het kalenderjaar waarover het quotumtekort wordt vastgesteld (variabele C). Voor een verdere toelichting op dit artikel wordt verwezen naar paragraaf 2.4 van het algemene deel van de toelichting.

Artikel 2.30 Aanwijzing categorie werknemers waarvan verloonde uren in mindering worden gebracht op het totaal aantal verloonde uren (nulquotum)

In dit artikel wordt onder toepassing van artikel 38g, vijfde lid, van de Wfsv, categorieën van werknemers aangewezen ten aanzien waarvan de verloonde uren in mindering worden gebracht op het totaal aantal verloonde uren van werknemers (variabele A) met betrekking tot de berekening van het quotumtekort. Voor een verdere toelichting op dit artikel wordt verwezen naar paragraaf 2.4 van het algemene deel van de toelichting.

Artikel 2.31 Aanwijzing categorie werknemers waarvan verloonde uren in mindering worden gebracht op het totaal aantal verloonde uren bij werkgevers in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid (bedoeld in artikel 38f, tweede lid, met betrekking tot variabele D in de berekening van het quotumpercentage, 38f, tweede lid)

Op grond van artikel 38f, derde lid, kunnen krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen categorieën arbeidsbeperkten worden aangewezen waarvan de banen in mindering worden gebracht op het totaal aantal banen bij werkgevers in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid, die op grond van artikel 34, derde en vierde lid, quotumheffing zijn verschuldigd (variabele D).

In dit artikel wordt geregeld dat uitzendpersoneel bij uitlenende werkgevers buiten beschouwing blijft bij de bepaling van het quotumpercentage. Voor het vaststellen van het quotumpercentage in artikel 38f wordt daartoe in de noemer van de formule (artikel 38f, tweede lid) de variabele D (het aantal banen bij werkgevers met 25 of meer werknemers) gecorrigeerd met de uitgeleende arbeidskrachten bij uitlenende werkgevers die onder code aard arbeidsverhouding uitzendkracht geregistreerd staan in de polisadministratie. Hiermee

wordt het quotumpercentage gebaseerd op de banen in de desbetreffende sector, waarbij uitzendfuncties buiten beschouwing blijven.

Artikel 2.32 Aanwijzing categorieën werknemers wiens verloonde uren in mindering worden gebracht ten behoeve van de bepaling quotumplichtige werkgever

De quotumheffing is niet verschuldigd indien in het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover de quotumheffing wordt geheven, de werkgever minder dan 25 vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal verloonde uren per werknemer op jaarbasis in Nederland aan verloonde uren als bedoeld in artikel 38b, tweede lid, in de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 heeft verantwoord.

In dit artikel wordt uitgewerkt dat categorieën werknemers worden aangewezen ten aanzien waarvan de verloonde uren bij de toepassing van artikel 34, vierde lid, van de Wfsv, in mindering worden gebracht op het totaal aantal verloonde uren die de werkgever in de loonaangifte heeft verantwoord. Op grond hiervan kunnen bijvoorbeeld verloonde uren van uitzendkrachten door het uitzendbureau buiten beschouwing blijven bij de beoordeling of het uitzendbureau quotumplichtig is. In dat geval zal bij de bepaling van de quotumplicht worden uitgegaan van de verloonde uren van de werknemers die niet worden uitgeleend. De grootte van de uitlenende werkgevers (25 of meer werknemers) wordt in dat geval beoordeeld op de verloonde uren van de reguliere, niet uitgeleende, werknemers.

Door dit te regelen wordt de grootte van uitleners - gedefinieerd als zodanig - bepaald op basis van het totaal aantal verloonde uren in de loonaangifte minus het aantal verloonde uren van mensen die geregistreerd staan onder code aard arbeidsverhouding uitzendkracht. Zie ook paragraaf 2.7 van het algemene deel van de toelichting.

Artikel 2.33 Verplichtingen uitlener

Voor een toelichting op dit artikel wordt verwezen naar paragraaf 2.4 onderdeel b, van het algemene deel van de toelichting.

Artikel 2.34 Grondslag ministeriële regeling

Bij ministeriële regeling zal mogelijk nog nader invulling gegeven worden aan de wijze waarop de instemming van de uitlener vorm gegeven wordt. Zo nodig kan een modelformulier worden vastgesteld waarin de instemming tussen uitlener en de inlener inzake de overdracht van de verloonde uren van de arbeidsbeperkte. Tevens kan later overwogen worden de gegevensset uit te breiden.

Artikel II Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, maar dat zal in de praktijk met ingang van de dag zijn, waarop op grond van artikel 112n, eerste lid, van de Wfsv, tot invoering van de quotumheffing, bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 4, paragraaf 4a, is besloten. Dat tijdstip zal in elk geval niet eerder gelegen zijn dan 1 januari 2017.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

J. Klijnsma

De Staatssecretaris van Financiën,

E.D. Wiebes



Bijlage 6

De prestatieladder Socialer Ondernemen in het kort

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is een wetenschappelijk onderbouwd meetinstrument en keurmerk voor organisaties die op een duurzame wijze werkgelegenheid bieden aan kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De PSO meet en certificeert organisaties die socialer ondernemen. Gemeten wordt in welke mate een organisatie duurzaam socialer onderneemt ten opzichte van andere organisaties binnen dezelfde grootteklasse en of zij dit op een kwalitatief goede wijze doet. Doel is het oplossen van een maatschappelijk probleem door het stimuleren van socialer ondernemen: meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam en op een kwalitatief goede wijze aan het werk krijgen bij reguliere organisaties.

Algemene PSO Norm

Voor de vergelijking met de PSO-normen worden de (1A) directe (met bijbehorende (1B) kwalitatieve criteria) én (2) indirecte sociale bijdragen van een organisatie opgeteld tot één totaalscore (zie normtabel). De mate van sociaal ondernemen wordt vervolgens vastgesteld door deze uitkomst te vergelijken met de normen van de PSO. De PSO-normen zijn gebaseerd op de 'gemiddelde' prestaties van Nederlandse organisaties met minstens één werkende uit de PSO- doelgroep, onderverdeeld naar grootteklasse. De normen worden om het jaar aangepast aan de meest recente cijfers over deze prestaties.¹

Tabel 1: Normtabel 2016

grootteklasse	norm trede 1	norm trede 2	norm trede 3
2-4	19,3	26,1	29,9
5-9	10,6	14,9	19,3
10-49	5,4	6,8	10,6
50-99	2,4	3,2	5,4
100+*	1,4	1,9	3,7

In de WEA-cijfers zien we weinig verschillen bij bedrijven die 100 werknemers of meer in dienst hebben. Daarom maken we bij de normering geen verder onderscheid in de grootteklasse van bedrijven met meer dan 100 werknemers.

¹ De PSO-normen zijn gebaseerd op landelijke representatieve cijfers uit de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van TNO over aantallen werkzame personen uit kwetsbare groepen ten opzichte van het totale personeelsbestand van bedrijven. Op basis van de (ongewogen) WEA-cijfers en de gegevens uit een aantal proefaudits zijn de uiteindelijke gewogen normen voor de PSO versie 1.0 vastgesteld. De percentages van de gewogen normen zijn niet rechtstreeks te herleiden naar het aantal personen in een organisatie. Vooralsnog zijn de normen onderverdeeld naar grootteklasse. Het streven is om in de PSO op termijn ook rekening te houden met brancheverschillen. Daarvoor ontbreken op dit moment echter representatieve gegevens. In versie 1.2 zijn de normen aangepast op basis van de WEA 2012. In versie 1.3 zijn de normen van versie 1.2 herberekend op basis van fte in plaats van gemiddeld aantal werkzame personen. In versie 1.4 zijn de normen aangepast op basis van de WEA 2014.

(1A) Directe sociale bijdrage

De directe bijdrage wordt inzichtelijk gemaakt door te meten hoeveel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt er in uw organisatie werkzaam zijn. Dit aantal wordt gewogen naar 'afstand tot de arbeidsmarkt', 'aard' en 'omvang' van de arbeidsovereenkomst. Het gewogen aantal wordt gedeeld door het totale personeelsbestand gedurende een peiljaar. Het resultaat wordt dan afgezet tegen organisaties uit dezelfde grootteklasse.

De directe sociale bijdrage wordt gewogen aan de hand van de uitgangspositie bij instroom, de aard én de omvang van de overeenkomst.

Tabel 2 Afbakening en weging PSO-doelgroep

uitgangspositie bij instroom	weging
Participatiewet/WWB//IOAW/IOAZ	1
WAO/WIA/WAZ/Wajong	1
Sw-geïndiceerd/indicatie voor beschut werk	1
WW	0,75
BBL/BOL niveau 1 + VSO / PRO	0,5
BBL/BOL niveau 2	0,25
type contract	weging
Reguliere arbeidsovereenkomst	1
In dienst via regeling begeleid werken	1
Detachering (via Wsw of anders)	0,9
Stage, werkervaringsplaats of re-integratietraject	0,75
Proefplaatsing	0,5
omvang contract	naar rato van
Aantal uren per week	40 uur p/w of cao-norm

(1B) Kwalitatieve criteria (toebehorende aan de directe sociale bijdrage)

In tabellen 3.1 en 3.2 staan de kwalitatieve eisen omschreven waaraan organisaties moeten voldoen willen ze in aanmerking komen voor een erkenning van de aspirant-status of voor trede 1 t/m 3 van de PSO.

De kwalitatieve eisen hebben betrekking op de directe sociale bijdrage van een organisatie. De eisen voor trede 1 tot en met 3 zijn opgedeeld in 4 kwalitatieve eisen. Het betreffen minimale eisen die voor elke trede gelijk zijn. Overal waar 'medewerker' staat, geldt die eis voor alle werkzame medewerkers uit de PSO-doelgroep. Per eis staat aangegeven op welke wijze de auditor het voldoen aan de eis toetst en beoordeelt.

Tabel 3 Kwalitatieve eisen aspirant-status

kwaliteitsaspect	omschrijving
Het voornemen om sociaal te ondernemen	De organisatie heeft concrete doelen en acties beschreven om minimaal trede 1 van de PSO te behalen en geeft daar uitvoering aan.

Tabel 4 Kwalitatieve eisen trede 1 t/m 3

kwaliteitsaspect	omschrijving
Passend werk	De organisatie draagt er zorg voor dat de medewerker uit de PSO-doelgroep passend werk heeft dat aansluit bij zijn arbeidsmogelijkheden.
Integratie	De organisatie draagt er zorg voor dat de medewerker uit de PSO-doelgroep is geïntegreerd in de organisatie en op de werkvloer.
Functioneren en ontwikkeling	De organisatie draagt er zorg voor dat de leidinggevende en andere functionarissen die een rol spelen in de (bege)leiding van de medewerker doelgericht bezig zijn met het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker uit de PSO-doelgroep.
Begeleiding	De organisatie draagt er zorg voor dat de medewerker uit de PSO-doelgroep extra begeleiding ontvangt, als dat nodig is op grond van zijn beperkingen en/of zijn afstand tot de arbeidsmarkt.

(2) Indirecte sociale bijdrage

Voor een PSO-erkenning moet minimaal 20% van de sociale bijdrage (gewogen norm) gerealiseerd zijn in de eigen organisatie (directe bijdrage). De indirecte sociale bijdragen telt alleen mee als een werkgever inkoopt bij of uitbesteedt aan een organisatie met een geldige PSO-erkenning of bij een sociale werkvoorziening. De indirecte bijdrage is geen verplichting voor het behalen van een PSO erkenning.

Berekeningswijze indirecte sociale bijdragen

Voor het bepalen van de indirecte bijdrage gaat de methode uit van (alleen) de directe sociale bijdrage van de leverancier of opdrachtnemer, zoals die staat vermeld in hun auditverslag.²

² *Indien een opdracht wordt verleend aan een sw-organisatie gaat de PSO uit van een directe sociale bijdrage van 50%.

*Let op bij het uitbesteden van werk aan sw-bedrijven: een zelfde opdracht mag niet tegelijkertijd voor de directe (aantal sw- krachten) én de indirecte (uitbesteding werk) bijdrage worden opgegeven (zie ook de definitie van 'indirecte bijdrage' in de begrippenlijst in de bijlage). De kwalitatieve criteria bepalen of het uitbesteden van werk aan sw-bedrijven, als directe of indirecte bijdrage mag worden opgevoerd."

criterium	werkgelegenheid in de eigen organisatie
Prestatie-indicator	De gewogen directe sociale bijdrage van leverancier/opdrachtnemer vermenigvuldigd met de financiële waarde van de opdracht gedeeld door de totale directe (personeel/materiaal) en indirecte (overhead) kosten van de te erkennen organisatie in het jaar voorafgaand aan de peildatum voor de audit. <i>Formule: directe sociale bijdrage opdrachtnemer x waarde inkoopopdracht / de totale directe en indirecte kosten van de te erkennen organisatie in het peiljaar.</i>

Rekenvoorbeeld 2: indirecte sociale bijdrage van een organisatie	
Directe sociale bijdrage leverancier/opdrachtnemer	10%
Financiële waarde van inkoop/uitbesteding	€ 100.000,-
Totale kosten van te erkennen organisatie	€ 1.000.000,-
Indirecte sociale bijdrage = $10\% \times (100.000/1.000.000)$	1%



Bijlage 7

Gespreksverslag

Met: Els Dietvorst, coördinator platform ervaringsdeskundigen

Wanneer: maandag 11 april 2016 13.00 uur

Mw. Dietvorst begint met vertellen hoe het ervaringsdeskundigenplatform is ontstaan. In 2008 is GGZ WNB begonnen met het platform op te zetten met vrijwilligers. Mw. Dietvorst was hier zelf ook één van. In 2009 is zij gevraagd om projectleider te worden voor het verder opzetten van het Platform Ervaringsdeskundigen. Het begon als werkgroep, maar het Platform is inmiddels uitgegroeid tot 25 vrijwilligers en 7 betaalde ervaringsdeskundigen. Ervaringsdeskundigen zijn mensen die zelf te maken hebben gehad met psychische problemen en binnen de GGZ een behandeling hebben gehad of veel in aanraking gekomen zijn met personen met een psychische stoornis, zoals familie.

De ervaringsdeskundigen houden zich zowel bezig met het ondersteunen van cliënten als het verbeteren van de kwaliteit van de zorg binnen GGZ WNB. Ze zijn werkzaam op afdelingen en begeleiden cliënten door onder andere inloopsprekuren te leiden. Ook maken veel ervaringsdeskundigen deel uit van verschillende werkgroepen binnen de organisatie om te kunnen delen hoe zij de zorg ervaren. Daarnaast is het platform ook bezig met het ontwikkelen van trainingen voor cliënten en voor hulpverleners.

Dat er slechts 7 betaalde ervaringsdeskundigen zijn, komt omdat er geen ruimte is voor meer beroepsplaatsen. De RVE beslist dit. In principe begint een ervaringsdeskundige als vrijwilliger. Eén á twee keer per jaar worden nieuwe vrijwilligers geworven. De geïnteresseerden dienen een sollicitatiebrief te schrijven en naar aanleiding van die brief volgt eventueel een uitnodiging voor een gesprek. Het ziet er dus daadwerkelijk uit als een sollicitatieprocedure. Degenen die worden aangenomen krijgen een opleiding om als ervaringsdeskundige te gaan werken. Zij moeten ook stage lopen. Na deze stage kunnen ze volledig als ervaringsdeskundigen worden ingezet. Indien een beroepsplaats vrijkomt of er uren beschikbaar komen, kunnen vrijwilligers op die plaats/uren solliciteren.

Het kan zijn dat een vrijwilliger of een betaalde kracht terug valt en zelf weer onder behandeling moet komen binnen de GGZ. Op dat moment zijn zij niet werkzaam als ervaringsdeskundige, omdat zij op dat moment daartoe niet in staat zijn.

Mw. Dietvorst geeft aan dat als het gaat om het creëren van meer garantiebanen, GGZ WNB dit onder andere kan bereiken door meer ervaringsdeskundigen aan te nemen. Vaak zijn ervaringsdeskundigen namelijk mensen uit de doelgroep. Zij zou het ook zeer positief vinden om 'eigen' mensen, (ex)cliënten, aan een baan te kunnen helpen. Wel stelt ze ook dat veel vrijwilligers ook bewust kiezen om niet hun beroep hiervan te maken.



Bijlage 8

Instroomformulier

Gegevens werkgever

Naam organisatie (+ locatie): **Stichting GGZ Westelijk Noord-Brabant**

Gegevens werknemer

BSN											
-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Naam en voorletters

Woonplaats

Geboortedatum

Datum in dienst

Contracturen p/w

Contractduur

Onbepaald / bepaald (doorhalen wat niet van toepassing is), namelijk maanden

Is een van de volgende situaties op u van toepassing?

JA

NEE

- Ik heb nog/had tot de dag dat ik dienst trad recht op:

- Werkloosheidswet (WW) of wachtgeld	☐	☐
- Wet werk en bijstand (WWB)	☐	☐
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)	☐	☐
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WGA of IVA)	☐	☐
- Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong)	☐	☐
- Overige, namelijk: WAZ WAMIL IOW loaw ANW (doorhalen wat niet van toepassing is)	☐	☐

- Ik heb eerder een WGA-, Wajong- of WAZ-uitkering ontvangen, maar ben inmiddels hersteld.

☐

☐

- Ik heb eerder een WAO-uitkering ontvangen, maar ben inmiddels hersteld.

☐

☐

Indien u een van de twee bovenstaande vragen met "ja" heeft beantwoord, in welk jaar is de uitkering beëindigd?

- Ik ben twee jaar aaneengesloten ziek geweest en heb een WGA-uitkering aangevraagd, maar heb een beschikking ontvangen waarin staat dat ik niet in aanmerking kom voor deze uitkering, omdat ik minder dan 35% arbeidsongeschikt ben. Dit is korter dan vijf jaar geleden.

☐

☐

- Ik heb een WSW indicatiebeschikking (WSW = Wet Sociale Werkvoorziening).

☐

☐

- Ik word door de gemeente ondersteund bij het vinden van werk.

☐

☐

Ondertekening

Wij vragen uw toestemming om ingevolge art. 8 en 35 van de Wet Bescherming Persoonsgegevens, persoonsgegevens uit uw personeelsdossier voor te leggen bij een gespecialiseerde subsidieadviesorganisatie en/of bij subsidiesverstrekker(s). Dit kan leiden tot een subsidieaanvraag ten behoeve van deze werkgever. Uw gegevens kunnen dan (uitsluitend tijdelijk) in een geautomatiseerd bestand worden opgenomen bij genoemde derden.

Aldus naar waarheid en voor akkoord ingevuld:

Handtekening

Datum ondertekening

Plaats

OAZ
subsidieadvies



Bijlage 9

Gesprekverslag

Met: Petra Bellaart, consulente SPAR

Datum: 25 maart 2016 10.00 uur

Het SPAR is een traject dat cliënten die vanwege psychiatrische en/of psychische beperkingen buiten het arbeidsproces staan, voorzichtig begeleidt richting het re-integratieproces. Het traject is dus eigenlijk het klaarmaken van een cliënt voor een re-integratieproces. Het traject start met een intake gesprek. Daarbij wordt gekeken wat de cliënt op dit moment aan kan en hoever de cliënt is in zijn plaats binnen de maatschappij. Vanuit die positie wordt een cliënt geplaatst op beschermde werkplaatsen. GGZ WNB heeft verschillende beschermde werkplaatsen, zoals: een boekbinderij, het 'Klein Loo' (bloemenzaak), een winkeltje (waarbij cliënten ambachtelijk kaarsen maken) en een fietsenmaker. Hier kunnen cliënten dan werkzaamheden uitvoeren, maar soms is het al voldoende dat cliënten op komen dagen en onder de mensen komen of dat ze kunnen wennen aan het op tijd aanwezig zijn. Bij de beschermde werkplekken wordt de draagkracht van de cliënt gemeten. Daarbij gaat het dus puur om vrijwilligerswerk in het kader van rehabilitatie. Er zijn dus geen onderliggende arbeidsovereenkomsten van toepassing. Dit is in die zin ook niet de insteek van het traject. Het doel is de cliënt uiteindelijk zodanig voorbereiden dat aan het einde van het traject de cliënt een re-integratietraject van het UWV of van GGZ WNB zelf, kan instromen. Dan wordt gekeken naar vacatures bij derden en worden de cliënten bij de werkgevers intensief begeleid. Die begeleiding lijkt op begeleiding als jobcoach. Mw. Bellaart gaf aan dat je de begeleiding zeker vergeleken kan worden met de werkzaamheden van een jobcoach, alleen begeleiden de consulenten van het SPAR de cliënten extern en begeleidt een jobcoach intern. GGZ WNB heeft ook geen licentie om deze ondersteuning aan te bieden. Daarvoor moeten namelijk minimaal twee jobcoaches (welke ook de opleiding hebben genoten) in dienst zijn en op dit moment heeft GGZ WNB er slechts één. Wel denkt GGZ WNB erover om in de toekomst deze licentie te halen.

Vanuit de gemeente Bergen op Zoom en het UWV worden ook wel eens mensen aangemeld om deel te nemen aan het SPAR-traject. Met het UWV en de gemeente zijn wel onderliggende contracten met GGZ WNB. Mw. Bellaart heeft deze echter niet tot haar beschikking. Zij verwijst mij hiervoor door naar Christa Krijger. Zij is ook in het kader van beleid veel bezig met deze samenwerkingen.

Mw. Bellaart vertelde dat zo'n tien tot vijftien jaar geleden wel eens cliënten werden aangenomen bij GGZ WNB. Zij waren dan werkzaam in de groenvoorziening of andere facilitaire afdelingen. Op dit moment gebeurt dat niet. Wel werkt GGZ WNB met ervaringsdeskundigen. Dit zijn oud-clieënten, die een opleiding hebben gevolgd en minimaal één jaar stabiel zijn. De ervaringsdeskundigen ondersteunen de cliënten ook. Zij zijn een soort coaches, cliënten kunnen veel met hen bespreken, aangezien zij ook ervaring met de psychiatrie hebben. Mw. Bellaart was van mening dat deze ervaringsdeskundigen arbeidsovereenkomsten hebben. Vanuit HR was echter de veronderstelling dat de ervaringsdeskundigen op vrijwillige basis werkzaam waren. Mw. Bellaart heeft verwezen naar Els Dietvorst, die hier meer informatie over kan geven.



Bijlage 10

Gesprekverslag

Met: Jack Baijens, coördinator beheer en onderhoud

Datum: 23 maart 2016 14.30 uur

De heer Baijens geeft aan dat op dit moment wel mensen vanuit de WVS in de groenvoorziening werkzaam zijn, het is echter niet bekend in welke mate en wie of op wat voor grond dit geregeld is. De WVS heeft GGZ WNB reeds benaderd om mensen vanuit de WVS hier meer in te zetten. WVS heeft in het gesprek gezegd dat er op dit moment geen nieuwe aanwas is, vanwege de gestopte instroom van de Wsw. De Wsw'ers kwamen zes maanden vanuit een opleidingstraject van de WVS op het terrein van GGZ WNB eenvoudig tuinwerk te verrichten, om vervolgens de gemeente Bergen op Zoom of Roosendaal in te gaan.



Bijlage 11

Gespreksverslag

Met: Christa Krijger, medewerker SPAR

Datum: 11 april 2016 9.00 uur

Mw. Krijger is werkzaam bij het SPAR en heeft contacten met de WVS, het UWV en de gemeente. In een eerder gesprek met Jack Baijens is naar voren gekomen dat GGZ WNB een samenwerkingsovereenkomst heeft met de WVS. Mw. Krijger geeft aan dat die er inderdaad was, maar dat deze in die zin niet meer is terug te vinden. In 2012 is er een intentieverklaring gesloten met de WVS om meer gebruik te kunnen maken van elkaar personeel en gebouwen. Dit is echter nooit geheel van de grond af gekomen. Op dit moment is mw. Krijger samen met dhr. Baijens bezig om die intentieverklaring nieuw leven in te blazen. Ik heb aangegeven dat er bij de afdeling HR en Opleiding de veronderstelling is dat er vanuit WVS een aantal mensen hier actief zijn en wellicht vallen onder de garantiebannen. Mw. Krijger geeft aan dat er inderdaad mensen vanuit WVS hier zijn, maar dat dit is in het kader van die intentieverklaring. Zo maakt de WVS gebruik van het 'Klein Loo' en in tegenprestatie daarvoor houden zij zich bezig met de groenvoorziening. Dit is echter slechts in het kader van de opleiding die de WVS aanbiedt aan hun eigen personeel en dat dit ook beperkt is. Mw. Krijger geeft aan dat bij het bepalen hoeveel garantiebannen binnen GGZ WNB ik beter kan kijken naar het eigen werknemersbestand, omdat het SPAR in die zin los staat van de garantiebannen. Zij bevestigt daarmee wat mw. Bellaart ook al aangaf. Wat betreft de samenwerkingsovereenkomsten gaf zij aan dat die er niet zijn in het kader van de Participatiewet. Wel is er sprake van de intentieverklaring waarin ze nieuw leven willen blazen, maar dat staat los van de Participatiewet.

Mw. Krijger geeft aan dat GGZ WNB vanuit het SPAR zou kunnen kijken wie onder de doelgroep valt en vanuit een werkervaringsplaats kan beoordelen of de betreffende persoon in dienst kan worden genomen. Op die manier kan je als werkgever voldoen aan het quotum en zet je je tevens in voor je (ex)cliënten. Zij ziet ook geen belangenverstrengeling tussen werkgever en zorgverlener. Mw. Krijger geeft aan dat GGZ WNB wel moet kijken welke afdelingen zij hiervoor open wil stellen. Zij heeft echter al wel van verschillende afdelingen gehoord dat deze open staan om mensen vanuit het SPAR op de afdeling een werkervaringsplaats aan te bieden. Wellicht dat dit dan kan leiden tot garantiebannen. Mw. Krijger ziet dit als zeer positief, omdat de arbeidsbeperkte in dienst dicht bij de zorgverleners is en GGZ WNB als zorginstelling veel weet over het begeleiden van deze mensen. Het SPAR zou hier ook een grotere rol in kunnen krijgen. In die zin maakt het niet uit of de personen die vanuit het SPAR worden ondersteund bij het zoeken naar een baan worden ondersteund bij een andere organisatie of bij GGZ WNB zelf. Daarnaast denkt mw. Krijger dat het goede PR is naar de buitenwereld om (ex)cliënten binnen de organisatie garantiebannen aan te bieden. Waarom namelijk, zo stelt zij, bijvoorbeeld bij een WVS (dus van buitenaf) mensen aantrekken als er mensen die voldoen aan de doelgroep bij het SPAR een traject aan het volgen zijn? Tevens geeft zij aan dat zij heeft vernomen dat GGZ Breburg ook intern kijkt naar opties binnen de organisatie.



Bijlage 12

Gespreksverslag

Wie: Joyce Baars – Van Beek, facilitair coördinator services, en mw. De Baat,
Wanneer: 29 maart 2016, 09.00 – 9.30 uur

Voor de schoonmaak binnen GGZ WNB is een contract met HAGO afgesloten. Zij zijn een groot schoonmaakbedrijf. In het contract tussen HAGO en GGZ WNB is een bepaling opgenomen waarin staat dat 15% van de werknemers die HAGO bij GGZ WNB werkzaamheden laat verrichten, mensen met een arbeidsbeperking moeten zijn. HAGO heeft namelijk een contract met WVS voor de inzet van mensen met een arbeidsbeperking.

Mw. Baars geeft aan dat op dit moment ongeveer 10% van de werknemers die HAGO 'stuurt' naar GGZ WNB mensen zijn met een arbeidsbeperking. Het gaat volgens haar dus de goede kant op. De werkzaamheden die worden gedaan zijn het schoonmaken in gebouwen, niet binnen klinische afdelingen aangezien sommige arbeidsbeperkten zelf onder behandeling staan bij GGZ WNB, en het wassen van de ramen. Mw. Baars kan geen inzicht geven hoeveel arbeidsbeperkten het betreft die vanuit HAGO worden ingezet bij GGZ WNB. Zij geeft aan ook niet te weten om hoeveel uren het precies gaat. Volgens haar is de dienst prestatiegericht en wordt de dienst voor ongeveer 1 miljoen omzet ingekocht. Zij denkt dus ook dat het een inlening van dienst is. De contracten met HAGO heeft zij niet zelf. Om deze op te vragen verwijst ze door naar Andrea de Baat. Zij is inkoop coördinator en heeft deze contracten tot haar beschikking.

Mw. Baars geeft aan dat naast HAGO ook mensen van WVS worden ingezet voor de post. Dit gaat via Business Post en dat is een onderdeel van WVS. Hiervoor is een apart contract. Ook daarvoor moet ik bij Andrea de Baat zijn. Mw. Baars geeft aan dat wat betreft de post het ook lastig is om te zeggen hoeveel zij doen voor GGZ WNB. Het is namelijk afhankelijk van de hoeveelheid post. Daarnaast is het zo, dat zij niet alleen werkzaam zijn voor GGZ WNB. Business Post haalt en brengt post binnen de regio, maar doet dit tegelijkertijd voor de gemeente Bergen op Zoom en het ziekenhuis in Roosendaal.

Na het gesprek met Mw. Baars ben ik meteen langs Mw. De Baat gelopen. Zij geeft direct aan dat GGZ WNB met WVS wat betreft HAGO geen inspraak heeft op de inzet vanuit WVS behalve dat HAGO moet voldoen aan het percentage van 15%. Er is dus ook enkel contact met HAGO en niet met WVS wat dit betreft. Zij geeft aan dat het ook inderdaad gaat om een inlening van diensten. Ditzelfde geldt voor Business Post. Hierbij is overigens wel direct contact met (een onderdeel) van WVS. Van mw. De Baat heb ik de overeenkomsten met Business Post en HAGO ontvangen.

In de overeenkomst met HAGO staat de volgende bepaling opgenomen:

'Opdrachtnemer en Opdrachtgever hebben afspraken gemaakt inzake Social Return. Opdrachtnemer zal minimaal 15% van de productieve uren laten invullen door medewerkers met een achterstand tot de reguliere arbeidsmarkt (MAA).'

Dit is tevens het enige wat hierover is opgenomen.