



GEMEENTE BUREN HEEFT INTERN DRIE GARANTIEBANEN GECREËERD

'DEZE MENSEN ZITTEN ECHT OP HUN PLEK'

Volgens de Wet banenafpraak moeten de publieke sector en het bedrijfsleven voor 2026 landelijk 125.000 banen scheppen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Overheden blijven daarbij nog wat achter, maar de gemeente Buren zet zijn beste beentje voor en creëerde in de afgelopen anderhalf jaar drie werkplekken binnen het archief. Met succes, zo blijkt.

“Het gaat hartstikke goed met deze medewerkers,” constateert Tom Bronk, re-integratieadviseur voor zowel de gemeente Buren als Neder-Betuwe. “De medewerkers zitten echt op hun plek in het gemeentearchief, waar zij taken verrichten zoals opschonen en digitaliseren. Deze mensen komen uit het bijstandsbestand van beide gemeenten. Binnen de juiste omstandigheden bestaan er mogelijkheden om hen aan de slag te laten gaan. Dat betekent bijvoorbeeld niet teveel druk op iemand leggen, een prikkelarme omgeving en een afgebakend takenpakket bieden. Het uitvoeren van de werkzaamheden gebeurt in een rustige setting met veel begeleiding door - in dit geval - de medewerker documentaire informatievoorzie-

DE NO-RISKPOLIS

Ondernemers die de ruimte zouden willen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maken zich misschien zorgen over een groter risico op uitval. Volgens Tom Bronk bestaat er echter een vangnet in de vorm van een no-riskpolis. “Bij uitval compenseert het UWV de ondernemer voor de doorbetaling van het salaris. Dit geldt voor medewerkers die tot de doelgroep behoren. Het geeft een belangrijke extra zekerheid.”

DE LOONKOSTENSUBSIDIE

Gemotiveerde mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijken in een functie die bij hen past vaak prima inzetbaar, maar niet voor honderd procent volgens de norm die er binnen een organisatie voor staat. Vanuit die gedachte is de loonkostensubsidie ontwikkeld. Tom Bronk: “Een expert verricht in zo'n situatie een onderzoek naar de loonwaarde. Hij bekijkt hoe specifiek die persoon functioneert, met criteria als werktempo, doorzettingsvermogen, zelfstandigheid, nauwkeurigheid, efficiency en collegialiteit. Aan de hand daarvan bepaalt hij, ten opzichte van de norm, de mate van inzetbaarheid oftewel de loonwaarde, uitgedrukt in een percentage. Stel dat dit op zestig procent ligt, dan subsidieert de gemeente veertig procent van de loonkosten, die daarmee dus voor het bedrijf in een reële verhouding staat tot het functioneren. Jaarlijks vindt zo'n onderzoek plaats, omdat de loonwaarde kan veranderen. Iemand die goed op zijn plek zit en de juiste begeleiding krijgt, zal na verloop van tijd waarschijnlijk beter gaan presteren.”

ning, Roel Schroot. De medewerkers kunnen altijd op hem terugvallen, maar ook op elkaar, binnen het hechte team dat zij inmiddels vormen. Nadat we eerst samen met deze mensen hebben bekeken of de werkzaamheden bij hun interesses en talenten aansloten startte er een proefperiode, die bij elk van hen positief uitpakte. We vinden het belangrijk om dat goed te monitoren, omdat we streven naar een duurzame arbeidsrelatie.”

www.buren.nl