



MT-OCW
Via domeintafel P&O en SBO

Organisatie en
Bedrijfsvoering
Contactpersoon

Datum
17 januari 2017

Registratienummer

Afgestemd met
FEZ, alle dienstonderdelen OCW,
EC-O&P

Directeur akkoord
Ja

Vergroot planlast OCW
Ja

Voor vergadering uit te
nodigen

– DOB/P&O

Paraaf portefeuillehouder

ter besluitvorming

Medewerkers met een arbeidsbeperking – evaluatie en voorstel voor 2017

Samenvatting

In het kader van de Participatiewet, Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, ligt er bij OCW de taak om werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Hier wordt inmiddels invulling aan gegeven door alle dienstonderdelen van OCW.

Middels deze nota wil ik u informeren over hoe het proces tot nu toe verloopt en een voorstel doen voor invulling van het proces in 2017.

Toelichting

In oktober 2015 is het MT-OCW akkoord gegaan met onderstaande kwantitatieve doelstellingen (extra banen) voor de verschillende dienstonderdelen van OCW. (Besluitenlijst vergadering MT-OCW d.d. 19 oktober 2015).

Doelstelling en indicatieve verdeling aantal extra banen (25,5 uur per week) per jaar over de dienstonderdelen van OCW.

Doelstelling			Verdeling				
Jaar	Doelstelling extra banen per jaar	Totaal aan extra banen	BD	DUO	RCE	OI	NA
2018	12	60	18 (14+4)	28 (23+5)	4 (3+1)	6 (5+1)	4 (3+1)
2017	17	48	14 (9+5)	23 (15+8)	3 (2+1)	5 (3+2)	3 (1+1)
2016	17	31	9 (4+5)	15 (7+8)	2 (1+1)	3 (1+2)	2 (1+1)
2015	14	14	4	7	1	1	1

Het Nationaal Archief had voor 2015 al veel medewerkers met een arbeidsbeperking ingeleend. Dit aantal is omgeslagen naar omvang van het dienstonderdeel als uitgangspunt voor de doelstellingen. In werkelijkheid zijn de

meeste medewerkers met een arbeidsbeperking nog werkzaam bij het Nationaal Archief.

In onderstaand overzicht staat de doelstelling afgezet tegen de realisatie in 2016.

Doelstelling extra banen in 2016	BD	DUO	RCE	OI	NA
17	5	8	1	2	1
Realisatie extra banen in 2016	BD	DUO	RCE	OI	NA
20	9	3	2	3	3

In onderstaand overzicht staat de doelstelling en realisatie per dienstonderdeel t/m 2016.

Doelstelling extra banen t/m 2016	BD	DUO	RCE	OI	NA
31	9	15	2	3	2
Realisatie extra banen t/m 2016	BD	DUO	RCE	OI	NA
34	9	3	2	3	17

- O&B/P&O (zijnde een projectleider, een personeelsadviseur en sinds 1 september een medewerker vanuit de doelgroep) heeft periodiek overleg gehad met de dienstonderdelen waarin kennis en ervaring is gedeeld;
- P&O heeft periodiek (interdepartementaal) overleg gehad met EC O&P en BZK/OPR over het proces rondom medewerkers met een arbeidsbeperking;
- De dienstonderdelen hebben zelf maatwerk geleverd t.a.v. het creëren van banen en hebben de inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking zelf uitgevoerd;
- EC O&P is een aantal keer betrokken bij casuïstiek;
- P&O is actief bezig geweest met de werving van deze doelgroep en het in kaart brengen van het interne proces hieromtrent;
- De berichten van de medewerkers met een arbeidsbeperking in de Hoftoren zijn positief. De medewerkers hebben het naar hun zin en dat blijkt ook uit het verlengen van hun contracten. De mensen doen nuttig werk, worden gewaardeerd en opgenomen op de afdeling. Ze worden goed begeleid door hun werkgever.

Ervaringen tot nu toe

Het onderwerp vraagt om structurele aandacht van de dienstonderdelen en van P&O. Het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking zal de komende jaren verder toenemen en dat vraagt om draagvlak en bewustzijn binnen de hele organisatie. Nu "leunen" we vooral op het grote aantal bij NA en dat maakt ons op termijn kwetsbaar. We hebben binnen het bestuursdepartement geleerd dat aandacht direct zijn vruchten afwerpt en leidt tot mogelijkheden om mensen met een arbeidsbeperking hier te plaatsen. Tot op heden hebben we ervoor gekozen om het grootste deel van de doelgroep eerst in te lenen (detachering). Uiteindelijk willen we structurele duurzame plaatsen creëren bij OCW en de mensen een aanstelling aanbieden. Functies worden in de formatie opgenomen. Dit past ook bij de filosofie om een inclusieve organisatie te zijn, vastgelegd in de charter diversiteit die onze minister in februari dit jaar ondertekend heeft.

Voorstel voor 2017 en verder

- Continering van het huidige proces en de geformuleerde doelstellingen
- Continuering van financiering vanuit centraal budget voor 2017 conform de manier waarop de financiering in 2016 heeft plaatsgevonden en toen voor de daarop volgende jaren is geschetst.
- Doelstellingen laten opnemen in managementafspraken (vanaf 2018)
- Evaluatie in najaar 2017 en voorstel voor 2018 naar MT-OCW

- Controle of er besparing uit ERD WGA is (eigenrisico dragerschap werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten) en indien aanwezig meenemen in voorstel voor 2018 om deze in te zetten voor financiering van arbeidsbeperkten

Gevraagde besluiten:

1. Continuering van financiering vanuit centraal budget en het afkomen van geld bij de dienstonderdelen.
2. Doelstellingen opnemen in managementafspraken vanaf 2018.

Financiële consequenties:

Financiering vanuit centraal budget. Om dit budget te vullen wordt geld afgeroomd bij de organisatieonderdelen. Dit gebeurt door alle personele budgetten van de organisatieonderdelen te belasten met een extra taakstelling vanaf 2017. Deze zal oplopen tot circa 0,5 % van het personele budget in 2018. De directie Organisatie en Bedrijfsvoering blijft budgethouder en betreft hierbij de Domeintafel P&O. Omdat de inzet van arbeidsbeperkten jaarlijks kan wisselen over de organisatieonderdelen, worden de middelen iedere keer voor één jaar uitgekeerd aan de organisatieonderdelen met één of meerdere arbeidsbeperkten.

Raming kosten arbeidsbeperkten

Jaar	Nulmeting 01-01-2013	2015	2016	2017	2018
Aantal banen van 25,5 uur	12	14	17	17	12
Kosten per jaar (aantal banen x € 25.000)	300.000	350.000	425.000	425.000	300.000
Kosten cumulatief vanaf 2015		350.000	775.000	1.200.000	1.500.000



**Plan van aanpak Instroom
Arbeidsparticipanten 2018 en 2019**

Versie : definitief

Datum	26 maart 2018
Status	Opmerkingen MT O&B, Domeintafel, SBO en besluiten van MT-OCW 23 maart 2018 verwerkt.
Onze referentie	

Colofon

Projectnaam Instroom Arbeidsparticipanten 2018 en 2019

Versienummer

Projectleiders

Contactpersoon

T +31

@minocw.nl

Rijnstraat 50 | Den Haag

Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag

Afdelingsgegevens

Directie Organisatie en Bedrijfsvoering (DOB)

Personeel en Organisatie

Auteurs

Distributielijst

Werkgroep OCW Arbeidsparticipanten (

(DUO),

(RCE),

(IvhO),

(NA),

(BD)

FEZ,

FEZ/Arbeidszaken,

COM,

(later)

(Inkoop),

(FHI), leden vakgroepen

P-advies, CO-advies en P&O-beleid, ledenDOR

Extern OCW (later): BZK, SZW, INBA, ECOP

Inhoudsopgave

Inleiding

Hoofdstuk 1 Doel en doelgroep en de Quotumregeling per 1-1-2018

1.1 Doel en doelgroep Participatiewet: een opfrisser

1.2 Quotumregeling met ingang van 1 januari 2018: een extra opgave

1.3 Alle dienstonderdelen aan dek!

Aansprekende casus OCW

Hoofdstuk 2 Aanpak quotum arbeidsparticipanten en concrete acties in 2018

2.1 "Willen" versus "Kunnen"

2.2 Voorstel aanpak OCW, concrete acties

Hoofdstuk 3 Financiën

Bijlage 1 Achtergrondinformatie over het vraagstuk omtrent de "t+2-regel"

Bijlage 2 a Tijdsplanning bespreking plan van aanpak

Bijlage 2 b Verdeling quotum over dienstonderdelen

Bijlage 3 Omvang Doelgroep

Bijlage 4 Voorstel aanpak Rijksbreed

Bijlage 5 Beknopte terugblik 2017

Bijlage 6 Maatregelen uit voorgaande jaren

Bijlage 7 Interview met en over [] en [], arbeidsparticipanten bij DUO

Bijlage 8 Verslag MT-OCW d.d. 23 maart 2018

Inleiding

In dit plan van aanpak leest u welke maatregelen het ministerie van OCW wil nemen om banen te scheppen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (arbeidsparticipanten).

Het ministerie moet in 2018 112 banen hebben voor arbeidsparticipanten. Deze politieke opdracht is opgenomen in de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten. Bovenop die wettelijke opdracht is sinds 1 januari 2018 de quotumregeling van kracht. Het kabinet heeft hiertoe besloten omdat overheidswerkgevers in 2016 onvoldoende banen hebben gerealiseerd.

Het quotum dat op grond van deze regeling is vastgesteld betekent voor bijna alle ministeries, waaronder OCW, een forse extra opgave die niet zonder meer volledig uit te voeren zal zijn. In verschillende gremia (INBA, ICOP, ICBR) is aangegeven dat het bijna verdubbelen van het aantal banen in 2018 en verder een té grote opgave zal blijken te zijn. Bij OCW gaat het alleen al in 2018 om een verdubbeling van 60 banen naar 112. Ook zijn er vragen over de omvang en beschikbaarheid van de doelgroep.

Het ministerie hecht echter ook grote waarde aan het creëren van banen voor deze doelgroep. OCW wil een inclusieve organisatie zijn die kansen biedt aan iedereen en niemand buitensluit. Het volgt daarmee al enkele jaren de doelstellingen van de Participatiewet op de voet.

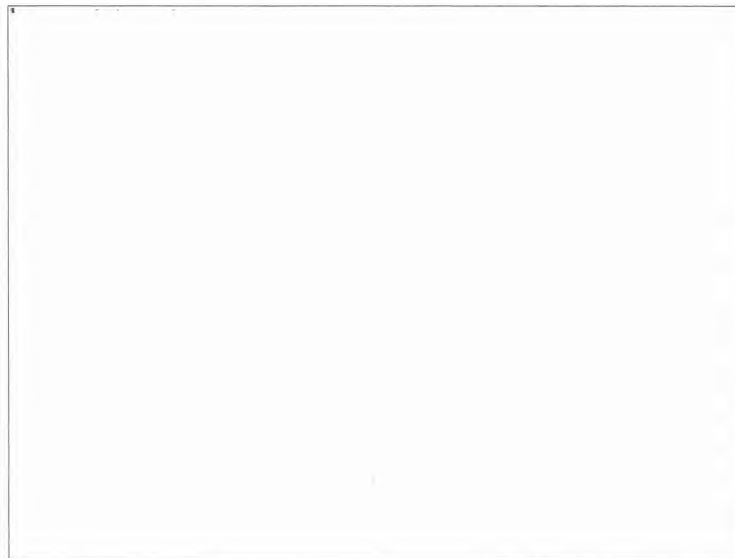
Gezien het belang van het onderwerp voor OCW (en andere ministeries) worden Rijksbreed en door OCW diverse sporen gevolgd om tot het best mogelijke resultaat in 2018 te komen. OCW zet zelf flink in op o.a. draagvlakvergroting, samenwerking en kennisuitwisseling binnen en buiten OCW. Daarnaast is het ministerie van BZK bezig met het onderzoeken en ontwikkelen van initiatieven die Rijksbreed kunnen helpen het quotum te halen. OCW is hierbij betrokken. Deze en andere maatregelen worden in het voorliggende plan van aanpak beschreven.

Dit plan van aanpak is afgestemd in de Werkgroep Arbeidsparticipanten OCW, met de directie FEZ en de directie Communicatie (later) van OCW.

1. Doel en doelgroep en de Quotumregeling per 1-1-2018

1.1 Doel en doelgroep Participatiewet: een opfrisser

Voorafgaand aan de beschrijving van de toepassing van de quotumregeling treft u als "opfrisser" onderstaand een beknopt overzicht van het doel en de doelgroep van de Participatiewet aan. In eerdere nota's is dit uitgebreid aan bod gekomen.¹



WSW= wet sociale werkvoorziening, WAJONG= wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten, WML= wettelijk minimum loon

Voor de volledigheid: het betreft dus niet alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld ex-gedetineerden of vrouwen die langdurig thuis kinderen hebben verzorgd en dus lang uit het arbeidsproces zijn geweest.²

1.2 Quotumregeling met ingang van 1 januari 2018: een extra opgave

Het vorige kabinet (Rutte II) heeft besloten om de quotumregeling per 1 januari 2018 te activeren voor de sector overheid. Het kabinet heeft hiertoe besloten omdat overheidswerkgevers in 2016 onvoldoende banen hebben gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Het quotumpercentage over 2018 is vastgesteld op 1,93 procent. Dit betekent dat een grote overheidswerkgever 1,93 procent van zijn verloonde uren in 2018 moet laten invullen door mensen met een arbeidsbeperking.

Voor OCW betekent dit in 2018 een stijging van het aantal te realiseren banen³ (25,5 uur inzet per week is één baan) van 60 (oorspronkelijk in de Banenafpraak) naar 112 banen (met de quotumregeling). Het percentage stijgt verder met de jaren tot aan 3,09% in 2024. Zie onderstaande tabel voor een overzicht van percentages per jaar en aantallen te realiseren banen (van 25.5 uur) per jaar.

¹ In bijlage 1 is meer informatie te vinden over het eerdere vraagstuk betreffende de zogenaamde "T+2 regel".

² Er is wel nagedacht over verbreding van de doelgroep, o.a. ter vergemakkelijking van het behalen van het quotum. Verwacht wordt echter dat dan ook het aantal te realiseren banen zal stijgen.

³ Hieronder valt ook tijdelijke inhuur/plaatsingen

Tabel 1

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Indicatief quotumpercentage	1,93%	2,14%	2,36%	2,57%	2,78%	2,99%	3,09%
Aantallen banen * (ieder 25,5 uur)	112	124,1	136,9	149,1	161,3	173,4	179,2
Oorspronkelijk (banenafpraak)	60						

*per 1-1-2018 en verder

1.3

Alle dienstonderdelen aan dek!

In tabel 2 is de verdeling zo feitelijk mogelijk -op basis van gemiddelde percentages- uitgesplitst over de dienstonderdelen. Dit levert de aantallen zoals weergegeven in de kolom "2018: quotum aantallen banen". In rood erachter treft u een voorstel voor herverdeling van het quotum over de dienstonderdelen aan. In voorgaande jaren is gebleken dat sommige onderdelen van OCW, zoals het Nationaal Archief, een grotere bijdrage aan het behalen van de doelstelling hebben geleverd en hierdoor andere dienstonderdelen konden "compenseren". Voor 2018 betekent dit dat alle organisatieonderdelen fors zullen moeten inzetten op het behalen van het quotum omdat er niet zonder meer van uit kan worden gegaan dat er op een ander organisatieonderdeel "geleund" kan worden bij het behalen van de doelstelling. Feit blijft wel dat het Nationaal Archief meer (structurele) functies voor arbeidsparticipanten heeft gecreëerd. Dit zal ook voor 2018 en 2019 gelden. In die zin ligt herverdeling van het quotum voor de hand. Voor de Bestuursdienst is een verdere onderverdeling naar kolom toegevoegd. In het hoofdstuk financiën wordt een tweetal opties met betrekking tot de herverdeling voorgelegd.

Tabel 2 (Her) verdeling quotum over organisatieonderdelen⁴

		Med	Fte	2018 Quotum aantallen banen	2019 Quotum aantallen banen	Gerealiseerde aantallen per 1/1/2018
	BD: DGHBWE DGPV DGCM SG	1156	1087,1	29/ 24 5 5 4 10	32/ 27 6 6 4 11	6,7
	NA ⁵	208	193,9	5 / 24,99	6/ 24,99	24,99
	RCE	329	301,1	8/ 6	9/ 7	4
	DUO	2299	2096,8	57/ 47	62/ 52	25
	OI	548	501,1	13/ 10	15/ 13	6,7
	OCW totaal	4540	4180,0	112	124	67,38

Belangrijk is bewustzijn en draagvlak voor de politieke opgave bij alle organisatieonderdelen. Behalve voor de afdelingen P&O van de verschillende organisatieonderdelen, zal het aannemen van arbeidsparticipanten door alle managers van OCW als "vanzelfsprekend" moeten worden gezien. Dit past ook bij de filosofie van OCW om een inclusieve organisatie te zijn.⁶ OCW zal als voorbeeld willen dienen: een organisatie die kansen biedt voor iedereen en niemand uitsluit. Er zijn in de afgelopen jaren natuurlijk al veel arbeidsparticipanten bij OCW werkzaam geweest. In het kader hieronder enkele pakkende uitspraken van hen en mensen uit hun werkomgeving. In het volgende hoofdstuk worden voorstellen gepresenteerd hoe het draagvlak te vergroten en wordt een aantal praktische maatregelen

⁴ In bijlage 2 b staat een uitgebreide berekening van de (her)verdeling van het quotum

⁵ In Domeintafel 8-2-2018 maakt NA voorbehoud van aantallen banen: mogelijk 3 banen over van NA naar FMH. Dit is nog onzeker maar wordt rekening mee gehouden op het moment dat het gaat spelen.

⁶ Zie ook charter Diversiteit, februari 2017 ondertekend door de Minister van OCW

beschreven hoe we meer mensen uit de doelgroep bij OCW aan het werk kunnen helpen.

Uit: interview met en over [REDACTED] en [REDACTED], arbeidsparticipanten bij DUO:

Manager [REDACTED]: "Er wordt steeds gesproken over een beperking, maar een beperking op het ene vlak betekent vaak een verrijking in andere skills. Je compenseert als mens heel veel en dat wordt vaak vergeten als je puur vanuit de beperking redeneert."

[REDACTED]: "Vanaf het begin had ik het gevoel dat mensen echt open voor me stonden. Mijn handicap doet er eigenlijk verder niet toe. Het komt heus wel eens ter sprake, maar het is geen issue. Ik heb meteen verteld wie ik ben, wat mijn beperking is en wat de gevolgen zijn. Ik gaf aan dat ze me altijd vragen mogen stellen. Ik merk dat dat heel goed werkt."

[REDACTED]: "Er was meteen sprake van een klik, het voelde goed. Ik ben ook meteen in het diepe gegooid. Ik hou van zwemmen, dus ik red me wel in het diepe."

In bijlage 7 is het gehele interview opgenomen.

2. Aanpak realiseren quotum arbeidsparticipanten en concrete acties voor 2018 en 2019

2.1 "Willen" versus "Kunnen"

Het verhoogde quotum betekent voor bijna alle ministeries, waaronder OCW, een forse extra opgave die niet zonder meer volledig uit te voeren zal zijn. In verschillende gremia (INBA, ICOP, ICBR) is aangegeven dat het bijna verdubbelen van het aantal banen in 2018 en verder een té grote opgave zal zijn. Ook is onduidelijk of er wel voldoende mensen beschikbaar zijn (zie bijlage 3). Vraag is of het praktisch haalbaar is ("kunnen"). Het ministerie hecht grote waarde aan het creëren van banen voor arbeidsparticipanten, dus wil het ministerie er al het mogelijke aan doen om de doelen te behalen ("willen"). Over dit verschil tussen praktische haalbaarheid en de wens om aan de doelstelling te voldoen is op 7 maart gesproken in het SGO en aansluitend doorgeleid naar de Ministerraad van (waarschijnlijk) 23 maart. In het SGO van 7 maart werd één beslispuunt voorgelegd inzake het laten meetellen van banen van Binnenwerk voor BZK en niet voor het Ministerie dat de opdrachtgever is. Afgesproken werd hiervoor nu geen administratieve handelingen te verrichten. Na de besluitvorming in de MR kan naar bevind van zaken verder worden gehandeld. Hoe dan ook wordt gestreefd naar het best mogelijke resultaat in 2018. Onderstaand treft u een overzicht van een aantal concrete acties aan.

2.2 Voorstel aanpak ministerie van OCW

Tot op heden heeft OCW -als geheel - de doelstellingen gehaald en in die zin lijkt continuering van de huidige maatregelen⁷ wenselijk. Verhoging van het quotum echter, leidt ertoe dat OCW méér zal moeten doen dan voorgaande jaren. Daarnaast is extra aandacht en inzet op het behalen van de doelstellingen voor sommige organisatieonderdelen nodig. In vorige periode werden zij "gecompenseerd" door de aantallen banen die het Nationaal Archief gecreëerd had.

Om die extra inzet te verkrijgen, zijn de volgende extra maatregelen nodig:

1. Draagvlak vergroten, samenwerken, kennisbevordering en kennisuitwisseling versterken, urgentie aangeven.

Hiervoor worden de volgende acties ingezet:

- Vanuit bestuurder (SG) (nogmaals) urgentie van deze politieke opdracht duidelijk maken door middel van een interview met de SG op intranet OCW.
- De projectleider en P&O-adviseurs zullen presentaties en uitleg geven in de verschillende managementteams van de diverse organisatieonderdelen van OCW.
- Team Inclusief wordt gevraagd middels "ronde tafel-sessies" op maat gemaakte gesprekken te voeren en -heel praktisch- direct CV's van passende kandidaten voor te leggen.

⁷ Zie nota "Creëren werkplekken voor mensen met een arbeidsbespreking" d.d. 16 oktober 2015 en Nota "medewerkers met een arbeidsbeperking- evaluatie en voorstel voor 2017" d.d. 24 november 2017, kort samengevat in bijlage 6

- De samenwerking en kennisdeling in de OCW Werkgroep Arbeidsparticipanten wordt bevorderd door regelmatig overleg en contact. Doel hiervan: beter benutten van (elkaars) netwerk, matching van mensen en CV's, faciliteren, ontzorgen en ontwikkelen (uitwisseling best practises) van management. Ook vindt er periodiek overleg plaats tussen projectleider en de programmamanager FHI onder andere om afstemming over groepsplaatsingen⁸ te bewaken. Tenslotte zullen de banden worden aangehaald met het project "Diversiteit", dat vanuit eenzelfde "inclusiviteitsgedachte" werkt en met de Directie FEZ/Arbeidszaken.
 - In samenspraak met organisatieonderdelen die goede resultaten hebben geboekt, wordt een overzicht van best practises binnen OCW gemaakt.
 - Voor de P&O afdelingen wordt een handzaam overzicht opgesteld met belangrijkste vragen en antwoorden rondom het (tijdelijk) aanstellen van medewerkers met een arbeidsbeperking.
 - Communicatie: in 2016 is over het onderwerp een directeurenlunch georganiseerd. Een vervolg hierop is wenselijk om het onder de aandacht te houden. Dit kan in de vorm van een bijeenkomst of om -in overleg met de directie Communicatie- een aantal pakkende interviews te houden met de SG, en met managers, directe collega's, werkplekbegeleiders en ook met de arbeidsparticipant werkzaam bij OCW (bij alle organisatieonderdelen).
2. Ten behoeve van extra ondersteuning van management bij begeleiding van arbeidsparticipanten wordt een beroep gedaan op EC O&P Team Inclusief. Dit team adviseert en geeft aanvullende begeleiding aan leidinggevendenden, HR-adviseurs en rijksorganisaties na het selecteren van een medewerker met een arbeidsbeperking. Het kan gaan om:
- de aanstelling van de medewerker;
 - advies over en begeleiding van de medewerker met een arbeidsbeperking;
 - financiële tegemoetkomingen;
 - advies over aanpassingen van de werkplek en andere mogelijke voorzieningen;
 - opleidingsmogelijkheden;
 - ziekteverzuim (in verband met compensatie van de salariskosten en ter voorkoming van boetes vanuit UWV);
 - begeleiding als een plaatsing niet succesvol blijkt.
- Dit zogenaamde "procesadvies" valt onder de voorfinanciering 2018.
3. Opname in P&C-cyclus: eerder was al voorgesteld de doelstellingen op te nemen in de managementafspraken en periodiek te bespreken. Zaak is om dit voor 2019 te realiseren.
4. Verhoging van huidige individuele instroom op nieuwe werkpakketten (via jobcarving en functiecreatie) of nieuwe reguliere functies in werkprocessen van OCW. Hiervoor zal gestimuleerd worden om functies voor medewerkers met een arbeidsbeperking op te nemen in de SPP's.

⁸ Groepsplaatsingen betreft groepsgewijze instroom op specifieke werkzaamheden op het facilitair terrein. Zie hiervoor verder actiepunt 4.

5. Groepsgewijze instroom op specifieke werksoorten in het facilitair domein via Binnenwerk. In april 2016 is OCW in samenwerking met FMH gestart met 2 etageassistenten in de Hoftoren. Dat verloopt naar grote tevredenheid. In 2018 gaat de taak van etageassistent over van FMH naar Binnenwerk. Binnenwerk verzorgt de werving, selectie en aanstelling van medewerkers in zogenaamde groepsbanen, zoals toetsenbordenreinigers en etageassistenten. Het gaat hierbij om generieke takenpakketten die door groepen medewerkers uitgevoerd kunnen worden.
De details van de overgang van de huidige etage-assistent en het effect op de dienstverlening voor OCW worden momenteel besproken met Binnenwerk en FMH. DUO in de Hoftoren heeft ook belangstelling voor de dienstverlening van een etage-assistent. OCW heeft de mogelijkheid om van meer dienstverlening via Binnenwerk gebruik te maken, zoals toetsenbordenreinigers. Het is een relatief dure oplossing van [REDACTED] euro per baan bij een team van 15 banen maar OCW wordt wel volledig ontzorgd omdat Binnenwerk alle werkzaamheden rondom de medewerkers verzorgt.
6. Bij (OCW) vacatures vermelden dat arbeidsparticipanten worden uitgenodigd om te solliciteren in het kader van invulling participatiewet en diversiteit.
7. Quick scan naar succesfactoren bij de marktsector. Hoe komt het dat de marktsector in tegenstelling tot de publieke sector de quota behaald heeft? Wat kunnen we ervan leren? Deze vragen zullen aan het ministerie van SZW worden voorgelegd en in het Rijksbrede overleg arbeidsparticipanten worden ingebracht.
8. Eenduidige registratie ten behoeve van monitoring en financiering. OCW gaat na of er Rijksbreed een systeem ontwikkeld is. Anders in overleg met de Rijkspartners op korte termijn een werkbaar systeem inrichten.
9. Aansluiten bij nieuwe Rijksbrede initiatieven: De aanpak van het Rijk⁹ bestaat uit de volgende actiepunten: (1) uitvoeren van onderzoek naar knelpunten en oplossingen, (2) onderzoek naar alternatieve arrangementen rond inhuur en inkoop, (3) overleg over de inzet van arbeidsparticipanten in diensten van leveranciers. OCW sluit hierbij aan.
Eén van de voorbeelden m.b.t. inhuur en inkoop bij ons ministerie is de proeftuin bij de directie Emancipatie als onderdeel van het initiatief "Maatwerk voor mensen".
Voor wat betreft inzet van de doelgroep in diensten van leveranciers wordt door het Ministerie van BZK geadviseerd de uitkomsten van dit onderzoek en de besluitvorming af te wachten. Mocht dit resulteren in extra banen die "meetellen" voor OCW, dan zal dat niet alleen voor het quotum van de Bestuursdienst meetellen maar voor geheel OCW.

⁹ Zie hiervoor bijlage 4

3. Financiën

In 2017 is afgesproken om de kosten voor het aantrekken van arbeidsparticipanten te financieren vanuit centraal budget. Om dit budget te vullen werd geld "afgeroomd" bij de organisatieonderdelen. Dit gebeurde door alle personele budgetten van de organisatieonderdelen te belasten met een extra taakstelling vanaf 2017. Voor 2018 zou dit leiden tot een grote belasting van de personele budgetten van de organisatieonderdelen als we het budget voor het gehele quotum vooraf zouden afkomen. Daarnaast is het mogelijk dat er wijzigingen rond de quotumregeling optreden, door onderzoek van SZW naar knelpunten voor de Ministeries (bespreking hiervan in juni in de Ministerraad en door besprekingen van BZK over de inzet van arbeidsparticipanten in de contracten van de Rijksoverheid. Hierdoor is het niet wenselijk om vooraf (te) grote bedragen te reserveren.

We willen er als OCW wél volop voor gaan en dus is een gedegen en realistische financiële onderbouwing wenselijk

Ons voorstel bevat een aantal opties dat hieronder wordt beschreven:

1. herverdeling van de quotumaantallen over de organisatieonderdelen

Optie 1: herverdeling quotum over organisatieonderdelen

Rekening houdend met het grote aantal arbeidsparticipanten dat structureel bij NA werkt, herverdelen we het quotum. Zo kunnen de quota voor de andere organisatieonderdelen naar beneden. NA stemt ermee in een groot deel van het OCW-quotum voor zijn rekening te nemen, onder voorbehoud van enkele plaatsen die niet structureel bezet zijn.

Optie 2: herverdeling quotum over organisatieonderdelen en kolommen BD.

In het SBO van 21 februari is afgesproken een tweede optie voor herverdeling ter besluitvorming voor te leggen, namelijk een nadere verdeling van het quotum binnen de bestuursdienst, over de drie beleidskolommen en de SG-kolom. Door een verdeling binnen de bestuursdienst wordt beter zichtbaar en stuurbaar wie welke bijdrage moet leveren aan het bereiken van het quotum. Het nadeel is dat het minder gemakkelijk wordt om als geheel OCW flexibel in te kunnen spelen op kansen bij het ene organisatieonderdeel en/of moeilijkheden bij het behalen van het quotum bij een ander organisatieonderdeel.

In het MT-OCW van 23 maart 2018 is besloten om de verdeling van het quotum op organisatieniveau inclusief de verdere uitsplitsing aan te houden (optie 2), maar daar wel flexibel in te blijven. Als blijkt dat het bij de een makkelijker gaat dan bij de ander dan kan in praktijk tot een andere verdeling worden gekomen.

Tabel 1 (Her)verdeling quotum over organisatieonderdelen, inclusief de onderverdeling in Bestuursdienst¹⁰

		Med	Fte	2018 Quotum aantallen banen	2019 Quotum aantallen banen	Gerealiseerde aantallen per 1/1/2018
	BD: DGHWE DGPV DGCM SG	1156	1087,1	29/ 24 5 5 4 10	32/ 27 6 6 4 11	6,7
	NA ¹¹	208	193,9	5 / 24,99	6/ 24,99	24,99
	RCE	329	301,1	8/ 6	9/ 7	4
	DUO	2299	2096,8	57/ 47	62/ 52	25
	OI	548	501,1	13/ 10	15/ 13	6,7
	OCW totaal	4540	4180,0	112	124	67,38

2. Financiering langs twee paden

In overleg met FEZ is de financiering langs twee paden ontworpen. Deze financiering is niet in de actie Schone lei meegenomen omdat er geen compensatie uit programmagelden voor de hand ligt.

1. Reservering centraal budget

Op basis van de ervaringscijfers van 2017 wordt net als voorgaande jaren een centraal budget vrijgemaakt, te vullen door de apk-budgetten van de organisatieonderdelen en directies af te romen met een maximum van 28 K per baan van 25,5 uur (zie tabel 2).

Vrij te maken centraal budget 2018: 2.159 K.

Vrij te maken centraal budget 2019: 2.937 K.

2. Uitbetaling

In het SBO van 21 februari is afgesproken twee opties voor te leggen.

- A. Organisatieonderdelen kunnen bij plaatsing van een arbeidsparticipant een beroep doen op dit centrale budget, tegen de **werkelijke loonkosten**, dus zonder een maximum bedrag per baan¹². Dit leidt tot spanning op het budget. OCW loopt dan het risico dat de voorgestelde financiering niet voldoende is. De totale kosten kunnen in dat geval uitkomen op 2.239 K voor 2018 en 3.536 K voor 2019 (zie tabel 3).
- B. Organisatieonderdelen kunnen bij plaatsing van een arbeidsparticipant een beroep doen op dit centrale budget, met een **maximum van 28 K**¹³ per baan van 25,5 uur inclusief aanvullende kosten voor middelen en begeleiding van medewerker en manager. Deze kosten blijven binnen de onder 1 genoemde reservering (zie tabel 2).

Optie A werpt de minste drempels op en biedt de beste voorwaarden voor solidariteit. Dit biedt daarmee de beste kansen om het quotum te behalen. De spanning die dit op het budget kan veroorzaken is voor 2018 beperkt. In de zomer

¹⁰ Deze tabel kwam eerder aan de orde in hoofdstuk 1.3, waarbij de rode cijfers de herverdeling over de organisatieonderdelen weergeeft.

¹² Een maximumbedrag aan loonkosten (inclusief overhead en begeleiding) bemoeilijkt het aantrekken van (duurdere) hoogopgeleide medewerkers terwijl deze medewerkers juist een goede kans hebben uiteindelijk op een vaste werkplek in te stromen.

¹³ Het Ministerie van BZK gaat uit van loonkosten van circa 17.534 euro per baan zonder overhead en extra begeleiding. Voor een integraal bedrag is het tarief van Binnenwerk richtinggevend: 28K per baan.

van 2018 wordt een tussenstand opgemaakt van de gehaalde aantallen en de kosten. In juni worden de resultaten van de onderzoeken van BZK verwacht en daaruit voortvloeiend nieuwe voorstellen ten aanzien van de quotumregeling.¹⁴

Optie B voorkomt spanning op het budget en is daarmee financieel de meest veilige optie.

Over de financiering is in het MT-OCW besloten om in ieder geval dit jaar de werkelijke kosten te hanteren (optie A). Als daartoe aanleiding is, kan daarna opnieuw bekeken worden of dit de beste keuze is.

NB Aan het niet-behalen van de doelstelling is een sanctie (heffing) verbonden: voldoet een werkgever niet aan het quotum? Dan bedraagt de heffing € 5000 per niet ingevulde baan. Het kabinet heeft besloten om over het jaar 2018 nog geen heffingen op te leggen aan werkgevers. Dit gebeurt voor het eerst in 2019. Werkgevers die in 2018 niet aan het quotum voldoen, zijn nog niets verschuldigd.

Tabel 2 reservering centraal budget

¹⁴ De directie Organisatie en Bedrijfsvoering blijft budgethouder en betreft hierbij de Domeintafel P&O. Er zal door de organisatieonderdelen per kwartaal gerapporteerd worden aan de projectleider over de uitputting van het budget, zodat tijdige bijsturing en/of overleg met de budgethouder van de directie Organisatie en Bedrijfsvoering en met de directie FEZ kan plaatsvinden.

vergoeding werkelijke sal kosten met max tot 28K				(voorstel)	
KOSTEN ARBEIDSPARTICIPANTEN 2018 en verder					
				kosten x € 1.000	
	aanwezig op 1-1-2018	instroom 2018	instroom 2019	kosten 2018	kosten 2019
Inspectie	6,7	3,3	3	250 75	250 92 84
RCE	4	2	1	112 40	112 56 28
DUO	25	22	5	680 375	680 616 140
BD	6,7 2	15,3	3	100 64 53 260	100 64 53 428 84
NA*	24,98			150	150
Totaal aantal	69,38	42,6	12		
Totaal Generaal				111,98	123,98
Totaale kosten				2.159	2.937
* Doordat NA meer heeft als verplicht (5 in 2018) en 6 in 2019, kunnen de andere onderdelen minder in dienst nemen.					
BEREKENING:					
personen al aanwezig : werkelijke kosten op basis opgave . Voor RCE 28K ivm niet bekend welke schaal en wanneer in dienst gekomen.					
instroom 2018: uitgegaan van 28K en hiervan een deel van omdat ze gemiddeld per 1-5 binnen zijn dus niet een heel jaar bekostigd dienen te worden					
instroom en kosten 2019 : alle instroom tegen 28 k berekend en ook de instroom van 2018 kost in 2019 28 k .					
incl 5 toetsenbordenreinigers					
Teamwork Etage assistenten(werkelijke kosten) EC O&P arbeidsparticipanten begeleiding					
extra boven de 350k					

Tabel 3 uitbetaling werkelijke kosten

VARIANT :						
Indien onderdelen worden gecompenseerd voor hogere kosten en hierbij wordt dan uitgegaan van hottarief schaal 9(62K) maal 25,5 uur = afgerond 39K dan zal dit extra kosten met zich mee brengen .						
De extra kosten (voor de instroom in 2018 en 2019) zijn dan:						
				2018	2019	
Inspectie	2018 3,3x39=128,7	variabele data instroom		100	129	
	2019 3x39=117	uitgaand van gehele jaar			117	
	extra kosten kosten t.o.v. max 28K			25	70	
RCE	2018 2 x39	78 variabele data instroom		55	78	
	2019 1x39	39 heel jaar			39	
	extra kosten			15	33	
DUO	2018 22 x39=858	variabele instroom		450	858	duo wil vanaf ongeveer 1-3-2018 elke maand
	2019 5x39=195	heel jaar			195	een aantal mensen laten instromen
	extra kosten			75	294	
BD	2018 15,3x39=596,7	variabele instroom		325	597	
	2019 3x39=117	heel jaar			117	
	extra kosten			65	202	
NA	geen instroom extra					
				2018	2019	
	TOTAAL extra kosten bij hogere variant			180	599	

Totaal kosten tabel 3: 2.239 K voor 2018 en 3.536 K voor 2019

Bijlage 1. Achtergrondinformatie over het vraagstuk omtrent de "t+2-regel"

Er zat tot voor kort in de regelgeving de zgn. t+2-regel. Dat wil zeggen dat als iemand zich (door de inspanningen van de werkgever bijvoorbeeld) zo ontwikkelt dat hij zelfstandig het WML kan verdienen en dus niet meer aan de criteria van de doelgroep voldoet, na 2 jaar uit de doelgroep stroomt (en dus niet mee meetelt) UWV schrapt hem dan uit het doelgroepregister.

Dit heeft op veel weerstand gestuit van werkgevers (en van BZK richting SZW). En uiteindelijk heeft SZW toegezegd dat de T+2 regel verdwijnt. Dit is ook in het regeerakkoord vastgelegd:

"Ten derde wordt op korte termijn geregeld dat banen van mensen uit de doelgroep 'banenafpraak' die meer zijn gaan verdienen dan het wettelijk minimumloon, toch blijven meetellen (de 't+2'-regel). Dit voorkomt dat werkgevers worden ontmoedigd te investeren in hun mensen."

Het is nu zo geregeld dat de t+2 regel eerst is opgeschort en later (bij wetswijziging) definitief wordt afgeschaft.

Voor deze definitieve afschaffing is echter een wetswijziging nodig. Omdat het belangrijk was dat de registratieduur zo snel mogelijk werd aangepast, is deze eerste (bij AMvB, dat gaat sneller) opgeschort, zodat er voor de resultaten van 2018 geen sprake meer is van uitstroom via de t+2 regel. SZW heeft toegezegd dat via een wetswijziging de t+2 regel definitief wordt afgeschaft. Dit is ook aan de orde geweest in de ministerraad.

Bijlage 2 a

Tijdsplanning:

Voorleggen concept plan van aanpak aan Werkgroep Arbeidsparticipanten OCW:
03-01-18 tot 23-01-18

Bespreking concept plan van aanpak in Werkgroep Arbeidsparticipanten OCW:
16-01-18

Bespreking financiële paragraaf met FEZ: 22-02-18 e.v.

Bespreking plan van aanpak met directie communicatie: p.m.

Voorleggen/bespreken concepten intern BD/DUO/RCE/IvHO/NA (door leden werkgroep arbeidsparticipanten): 03-01-18 tot 30-01-18

Bespreking plan van aanpak en afstemmen met FEZ/AZ (): 31-01-18

Bespreken plan van aanpak:

MT-O&B 30-01-18

Domeintafel 08-02-18

SBO 21-02-18

MT-OCW 23-03-18

DOR 17-04-18

**Bijlage 2 b verdeling over organisatieonderdelen
(uitgaande van gelijkblijvende (verdeling) medewerkers)**

2018		Med		Fte		Med	Fte	Gem	Quotum
	BD	1156	25%	1087,1	26%	28,51806	29,12804	28,82305	29
	NA	208	5%	193,9	5%	5,131278	5,195407	5,163342	5
	RCE	329	7%	301,1	7%	8,1163	8,067751	8,092025	8
	DUO	2299	51%	2096,8	50%	56,71542	56,1822	56,44881	57
	OI	548	12%	501,1	12%	13,51894	13,4266	13,47277	13
	OCW	4540	100%	4180,0	100%	112	112	112	112

2019		Med		Fte		Med	Fte	Gem	Quotum
	BD	1156	25%	1087,1	26%	31,59903	32,27491	31,93697	32
	NA	208	5%	193,9	5%	5,685639	5,756696	5,721167	6
	RCE	329	7%	301,1	7%	8,99315	8,939356	8,966253	9
	DUO	2299	51%	2096,8	50%	62,84271	62,25189	62,5473	62
	OI	548	12%	501,1	12%	14,97947	14,87716	14,92831	15
	OCW	4540	100%	4180,0	100%	124,1	124,1	124,1	124

Bijlage 2 b Herverdeling quotum

2018	med		fte		med	fte		quotum		19 98		nw quotum
BD	1156	25%	1087,1	26%	31,59903	32,27491	31,93697	29	27%	5,3903	5	24
NA	208	5%	193,9	5%	5,685639	5,756696		5	0%	0,0000		25
RCE	329	7%	301,1	7%	8,99315	8,939356	8,966253	8	8%	1,5133	2	6
DUO	2299	51%	2096,8	50%	62,84271	62,25189	62,5473	57	53%	10,5567	10	47
OI	548	12%	501,1	12%	14,97947	14,87716	14,92831	13	13%	2,5196	3	10
OCW	4540	100%	4180,0	100%	112	112	118,3788	112	100%	18,9800	20	112

2019	med		fte		med	fte	gemidd	quotum		18 98		nw quotum
BD	1156	25%	1087,1	26%	31,59903	32,27491	31,93697	32	27%	5,1205	5	27
NA	208	5%	193,9	5%	5,685639	5,756696		6	0%	0,0000		25
RCE	329	7%	301,1	7%	8,99315	8,939356	8,966253	9	8%	1,4376	2	7
DUO	2299	51%	2096,8	50%	62,84271	62,25189	62,5473	62	53%	10,0284	10	52
OI	548	12%	501,1	12%	14,97947	14,87716	14,92831	15	13%	2,3935	2	13
OCW	4540	100%	4180,0	100%	124,1	124,1	118,3788	124	100%	18,9800	19	124

Bijlage 3 Omvang doelgroep

In de brief van 8 september 2017 over de activering van de quotumregeling voor de overheidssector heeft het kabinet verschillende onderzoeken aangekondigd, waaronder één naar de omvang en beschikbaarheid van de doelgroep. In dit onderzoek bekijkt onderzoeksbureau Panteia of de omvang van het landelijk doelgroepregister – nu en in de toekomst – voldoende is om de aantallen van de banenafspraken te realiseren. De resultaten van het onderzoek worden in het vierde kwartaal van 2017 verwacht en met de partners in de Werkkamer besproken. Achtergrond zijn signalen dat de doelgroep op de langere termijn niet groot genoeg zou zijn om de 125.000 banen te kunnen vullen.

Daarnaast is het niet de verwachting – zeker niet op de langere termijn – dat de groep hoger opgeleiden nog in grote mate beschikbaar zal zijn. Op hoofdlijnen is het beeld dat

- het aandeel Wajong'ers in het doelgroepregister daalt;
- de groep Participatiewet (mensen die na beoordeling door UWV of een onafhankelijke loonwaardemeting in aanmerking komen voor registratie in het doelgroepregister) begint te stijgen;
- de WSW-WIW/ID-groep nog ongeveer gelijk blijft, maar in de loop der tijd zal dalen;
- via de praktijkroute beperkte instroom is (mensen met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML.)

Bijlage 4. Voorstel aanpak Rijksbreed

In de brief aan de Kamer van september 2017 van de staatssecretaris van SZW (i.s.m. min BZK) betreffende de aankondiging van de quotumregeling is ook een breed onderzoek aangekondigd dat op basis van knelpunten en mogelijkheden oplossingen moet bieden voor het realiseren van banen. Het kabinet zal rond de zomer 2018 beslissen over de voorgestelde oplossingen. Eén van de onderdelen van dit brede onderzoek betreft alternatieve arrangementen rond inhuur en inkoop. De inzet van een nieuwe toepassingsvorm van *social return* zal worden opgenomen in de context van dit onderzoek, als ook mogelijkheden voor publiek-private samenwerking. DG Overheidsorganisatie (DGOO) verkent samen met Categoriemanagement (Inkoop) mogelijkheden hoe inkoop (via *social return*) kan bijdragen aan de realisatie van de banen. De verschillende initiatieven zijn uitgewerkt in proeftuinen. De proeftuinen geven input aan het genoemde brede onderzoek.

Daarnaast zal door BZK in samenspraak met 'voor de doelgroep kansrijke' brancheorganisaties (catering, groenvoorziening, verhuizing, gebouwonderhoud en schoonmaak) verkend worden welke afspraken te maken zijn over de inzet van arbeidsparticipanten in de contracten van de overheid. (Inzet doelgroep in diensten leveranciers) Uitgangspunt is dat er geen bureaucratische kunstgrepen met oog op de telling van het quotum worden geaccepteerd. Bij bedoelde afspraken met leveranciers van kansrijke categorieën zou *social return* dan achterwege blijven, om het stapelen van 'verplichtingen' te voorkomen.

Bijlage 5 Terugblik 2017**Stand van zaken kwantitatief****Stand per 31 december 2017**

Per organisatieonderdeel	Aantal banen
BD	6,7
DUO	25
RCE	4
NA	34,48
Ivho	6,75
	76,93

Doelstelling (43 banen) voor (eind) 2017 is ruim behaald.

NB Situatie per 1/1/2018 is anders omdat een aantal contracten per 1/1/18 ophielden. Zie hiervoor tabel 2 in paragraaf 1.3.

Stand van zaken kwalitatief:**Wat gaat goed?**

Ieder organisatieonderdeel levert een bijdrage
 Bewustzijn dat we het met zijn allen moeten doen
 Delen van kennis en ervaring tussen leden projectgroep
 Structurele banen bij DUO
 Met jobcarving worden takenpakketten gecreëerd die waarde toevoegen aan het primaire proces → duurzaamheid
 Veel ervaring bij NA met doelgroep

Waar loop je tegenaan?

- Begeleiding van participanten kost veel tijd en energie en dus is voldoende capaciteit nodig binnen de organisaties, ook bij de kleinere organisatieonderdelen (bij DUO 2 fte)
- Veel individuele plaatsingen → veel tijd
- Tot nu toe weinig groepsplaatsingen
- Impact op directe omgeving is vaak groot
- Complexiteit van arbeidsbeperking vaak groter dan gedacht
- Begeleiding van begeleiders en leidinggevendenden
- Verdringingsvraagstuk, taakstelling
- Behoeft aan hogere schalen dan WML binnen OCW groot → hogere kosten, minder aanbod
- Advies nodig bij loonwaarde bepaling en inschaling
- Niet mogelijk om in P-Direkt het percentage loonwaarde in te brengen op de schaal die voor de functie van toepassing is

Bijlage 6 Samenvatting van eerdere maatregelen

Uit: Nota aan MT OCW d.d. 16 oktober 2015:

Organisatie

- MT-OCW is opdrachtgever en stakeholder; DPO is de trekker van het project;
- Alle dienstonderdelen van OCW onderstrepen het belang van deze opgave;
- In het najaar 2015 (1/10) start de projectfase. De processen worden zo spoedig mogelijk als continu proces geborgd binnen de organisatie;
- DPO monitort of doelstellingen gehaald worden en heeft periodiek overleg met de dienstonderdelen om kennis en ervaring te delen;
- DPO neemt deel aan periodiek overleg met EC O&P en BZK/OPR over het proces rondom arbeidsbeperkten;
- DPO coördineert in eerste instantie (projectfase) de contacten met de instellingen die de dienstonderdelen kunnen inzetten voor de inzet van arbeidsbeperkten
- In het hoofden P&O overleg wordt de voortgang rondom de te behalen doelstellingen en de uitputting van het budget per kwartaal besproken;
- De dienstonderdelen leveren zelf maatwerk t.a.v. het creëren van banen en voeren de inzet van arbeidsbeperkten zelf uit;
- EC O&P kan de projectgroep bijstaan met zijn expertise. Veel kennis en ervaring is ook al aanwezig bij NA en die wordt ook benut bij de OCW-brede communicatie.

Uit: Nota aan MT OCW 24 november 2016

Voorstel voor 2017 en verder (nog geen sprake van quotumregeling)

- Continering van het huidige proces en de geformuleerde doelstellingen
- Continuering van financiering vanuit centraal budget voor de komende jaren conform de manier waarop de financiering in 2016 heeft plaatsgevonden en toen voor de daarop volgende jaren is geschetst.
- Doelstellingen laten opnemen in managementafspraken (vanaf 2018)
- Evaluatie in najaar 2017 t.a.v. doelstellingen en rapportage naar MT-OCW eind 2017
- Controle of er besparing uit ERD WGA is (eigenrisico dragerschap werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten) en indien aanwezig meenemen in voorstel voor 2018 om deze in te zetten voor financiering van arbeidsbeperkten

Bijlage 7, Interview met en over [REDACTED], arbeidsparticipanten bij DUO

De Banenafpraak – [REDACTED]

Sinds 2015 is de Participatiewet van kracht. Het ministerie van OCW heeft met de minister van Rijksdienst en Wonen een convenant gesloten om 60 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. We praten met [REDACTED].

[REDACTED] wat doe jij bij DUO?

'Ik werk sinds april bij de afdeling relatiemanagement, als [REDACTED]. Mijn cv is via LinkedIn toevallig bij [REDACTED] terechtgekomen. Ik ben begonnen met een klus voor inburgering, dat is nu klaar. Een collega gaat weg en ik ga haar taken overnemen.'

En jij, [REDACTED]?

'Ik werk ook sinds april bij DUO, bij [REDACTED]. Ik ben begonnen aan het Cascadeplein voor het eerstelijnswork. Nu zit ik in het team van [REDACTED]. Ik sta klanten te woord met vragen over studiefinanciering, lesgeld en allerlei andere onderwerpen zoals OV-chipkaart en betalingsregelingen.'

En hoe ben jij hier terechtgekomen?

'Ik ben slechtziend. Ik zie 15 procent en daarnaast kunnen mijn ogen niet stil blijven staan. Ik volgde een re-integratietraject via Koninklijke Fysio. Koninklijke Fysio had contacten met [REDACTED] en zo is mijn cv bij hem terechtgekomen. Ik ben begin dit jaar op gesprek geweest. [REDACTED] heeft vervolgens contact opgenomen met [REDACTED]. Daarna heb ik een gesprek met [REDACTED] gehad en die zag het wel zitten. Toen ben ik met de basisopleiding (BO1) begonnen. En vanuit de BO1 via Cascade doorgestroomd naar mijn huidige team.'

[REDACTED], [REDACTED]: 'De eerste keer dat ik met [REDACTED] in aanraking kwam, was dat omdat [REDACTED] genoemd werd. Ik heb zelf al een blinde medewerker in het team en ik heb gezien dat het uitstekend kan werken. Voor mij was de beperking van [REDACTED] dan ook geen enkele reden om niet het gesprek aan te gaan. Het klikte meteen goed en we waren er naar een kwartier wel uit dat we er allebei vertrouwen in hadden. Hij moest de BO1 nog wel door. [REDACTED] is daar vlot doorheen gewandeld.'

'Toen ik vanuit klantbediening in gesprek kwam met [REDACTED], heb ik aangegeven dat ik ervaring heb met een blinde medewerker. Wij doen heel veel telefonisch werk en daarnaast heb ik gezien wat een blinde medewerker met braille kan. Het is een heel logisch deel van de doelgroep voor klantbediening. De retentie van informatie is gewoon veel hoger. Je wordt immers gedwongen om meer te onthouden. Je kan het niet even op een briefje schrijven. Allemaal vaardigheden die aan de telefoon verschrikkelijk handig zijn. Er wordt steeds gesproken over een beperking, maar een beperking op het ene vlak betekent vaak een verrijking in andere skills. Je compenseert als mens heel veel en dat wordt vaak vergeten als je puur vanuit de beperking redeneert.'

Hoe was jouw kennismaking met [REDACTED]?

[REDACTED]: 'Ik werd pas [REDACTED] van de afdeling Relatiemanagement, de dag nadat [REDACTED] begon bij op de afdeling. Ik had het er dus maar mee te doen, maar ik ben erg blij met haar. Ze is begonnen vanuit de participatiewet, maar heeft zich echt ontwikkeld tot één van ons. Ik zie dat dus ook niet meer zo.'

'Dat is ook de bedoeling van de participatiewet,' vult [REDACTED] aan. 'Dat we mensen uit de doelgroep een structurele baan kunnen bieden en ze daarmee ook uitstromen uit bijvoorbeeld de Wajong.'

Dus het zegt vooral iets over de manier waarop je bij DUO binnenkomt?

■: 'Ja, voor DUO zitten er een aantal voordelen aan, om mensen vanuit de doelgroep aan te nemen. Namelijk, dat ze op een centraal budget geplaatst kunnen worden. Het kost de managers budgettair gezien niets. Qua begeleiding wel. Daar gaat natuurlijk tijd en energie in zitten. De mensen vanuit de doelgroep kunnen allerlei voorzieningen krijgen van het UWV. Zo heeft ■ bijvoorbeeld een aangepaste stoel. Erik heeft een vergrotingsprogramma op zijn computer, zodat hij goed de schermen kan lezen. Dat wordt betaald door het UWV. Als ze ziek worden kan DUO terugvallen op een No Risk-polis, dat betekent dat het UWV de ziekte-dagen betaalt. En verder kunnen ze, voor zover dat gewenst is, gebruik maken van een jobcoach. Nu is natuurlijk iedere beperking verschillend en kun je dus niet iedereen uit de doelgroep over één kam scheren. We kijken goed wat de beperking precies inhoudt en bij welk team een persoon dan zou passen. Het is maatwerk.'

■ zei net al dat hij slechtaand is, wil jij iets over jouw beperking vertellen, ■?

'Ik heb een bijzonder verhaal. Toen ik 19 was en ging studeren werd vastgesteld dat ik MS had en ik heb 10 jaar in een rolstoel gezeten. Maar 5 jaar geleden ben ik bij een nieuwe therapeut gekomen en toen bleek dat mijn stuit heel erg scheef stond. Die heeft hij rechtgezet en sindsdien gaat het steeds beter met me. De rolstoel is verkocht, ik kom zelfs niet meer bij de neuroloog. We weten ook niet zeker of ik überhaupt MS heb. In zoverre heb ik geen grote beperking meer. Ik loop alleen een beetje gek. Ik ben tijdens mijn studie ziek geworden en heb nooit kunnen werken. Dit is dus wel mijn eerste baan. Ik voel me een verbeterde versie van mezelf. ■ 2.0. Maar dingen zoals een aangepaste stoel heb ik wel echt nodig. Anders zou ik niet zo lang kunnen zitten.'

■: 'Toen ■ bij ons begon moest ze vanwege hoe ze liep dichtbij een toilet zitten, dat wordt steeds minder belangrijk. Ze gaat echt vooruit. Ergens naartoe waarvoor ze verder moest reizen was uit den boze. Donderdag gaat ze mee naar Den Haag, dat was eerst ondenkbaar. Daar zit echt ontwikkeling in.'

Hoe is dat voor jou, ■?

'Doordat mijn ogen niet stil kunnen blijven staan ben ik eerder vermoeid. Het werk kost me veel energie. Ik werk 4 keer 6 uur en 1 keer 4 uur per week. Ik zou op zich wel wat meer willen werken, maar het moet ook behapbaar blijven.'

■, jij hebt het steeds over de doelgroep. Wat is die doelgroep nou precies?

'Wij hebben vooral veel mensen die vanuit een Wajonguitkering komen, maar dat zijn niet de enige mensen die tot de doelgroep behoren. We nemen alleen mensen aan die geregistreerd staan in het doelgroepregister. Soms is dat wel lastig. We moeten voor het einde van volgend jaar 28 mensen vanuit de doelgroep plaatsen. Die mensen moeten in dat register staan. Maar er zijn ook mensen met een beperking die niet in dat doelgroepregister staan. Die vallen dan tussen wal en schip.'

■: 'Da's sowieso een probleem, al die regeltjes. Binnen klantbediening hebben we al een paar volledige blinde medewerkers. Die vallen buiten de participatiewet en missen daarmee een aantal voordelen. Het verschil is af en toe wat vreemd.'

Merk jij dat ook, ■? Je hebt een blinde collega die niet in de doelgroep valt, voelt het wel eens gek dat voor jou andere voorwaarden gelden?

'Mijn collega heeft inderdaad wel eens opgemerkt dat ik recht heb op veel voorzieningen, zoals bijvoorbeeld een jobcoach. Hij kan daar geen gebruik van maken. In dat opzicht is het misschien wel eens een beetje confronterend voor hem.'

Hebben jullie het gevoel dat jullie er helemaal bij horen op jullie afdeling?

■: 'Ja absoluut! Vanaf het begin had ik het gevoel dat mensen echt open voor me stonden. Mijn handicap doet er eigenlijk verder niet toe. Het komt heus wel eens ter sprake, maar het is geen issue. Ik heb meteen verteld wie ik ben, wat mijn beperking is en wat de gevolgen zijn. Ik gaf aan dat ze me altijd vragen mogen stellen. Ik merk dat dat heel goed werkt.'

En jij ■?

'Er was meteen sprake van een klik, het voelde goed. Ik ben ook meteen in het diepe gegooid. Ik hou van zwemmen, dus ik red me wel in het diepe. Net als ■ ben ik heel open over mijn beperking. Collega's vragen wel eens of ik bijvoorbeeld last heb van mijn heup. Dan leg ik uit hoe het komt dat ik een beetje gek loop. ■ zegt ook altijd: "Probeer het maar gewoon. Je komt er wel achter wat bij je past." Nu ga ik dus naar Den Haag. Dat is voor mij inspannender dan voor iemand anders, maar ik wil het wel altijd gewoon proberen.'

Willen jullie nog doorgroeien in jullie werk?

■ zegt altijd dat ik hier directeur word,' lacht Ruth. 'Dan zeg ik dat ik dat weet, maar ik heb hiervoor natuurlijk nog nooit gewerkt. Ik vind het prima om onderaan te beginnen en me dan verder te ontwikkelen. Er is hier gelukkig ruimte om te groeien.'

■: 'Ook ■ kan verder groeien. De BO1 heeft hij achter de rug. Maar als hij na een poos werken merkt dat zijn zelfstandigheid toeneemt, dan kunnen we ook gaan kijken naar e-mail en postverwerking. Dat zal zijn uitdagingen met zich meebrengen, maar we kunnen ook kijken of het leidt tot een betere belastbaarheid. Misschien is telefonie wel zwaarder dan mail, qua belasting. Of andersom. Dat zullen we uit moeten gaan vinden.'

'Wat ik overigens ook van toegevoegde waarde vind bij het in dienst nemen van blinden en slechthzienden, is dat het ons helpt kritisch naar onze interne processen te kijken. Hoe zijn de voorzieningen? Voor blinde mensen zijn onze interne en externe websites nog niet goed genoeg. Daar moeten we als DUO zeker nog meer aan doen. Ik hoop dat we door de inzet van meer mensen uit de participatiewet een verbeter slag kunnen maken in hoe inclusief we zijn als organisatie. Ik denk dat we daar uiteindelijk een voorbeeldfunctie in kunnen gaan vervullen.'

Bijlage 8

Uit: Verslag MT-OCW d.d. 23 maart 2018

4.	<p>Plan van aanpak Arbeidsparticipanten</p> <p>Aanwezig: [REDACTED] en [REDACTED]</p> <p>[REDACTED] geeft een korte toelichting. Het dossier is niet nieuw, we zijn als organisatie al een tijd bezig met dit onderwerp en boeken ook resultaat. Een nieuw element is het quotum dat eind vorig jaar is ingevoerd. Dat betekent voor OCW een verdubbeling van het te realiseren aantal functies voor arbeidsparticipanten.</p> <p>Het MT-OCW stemt in met het plan van aanpak. Daarnaast wordt besloten om de verdeling van het quotum op organisatieniveau inclusief de verdere uitsplitsing aan te houden, maar daar wel flexibel in te blijven. Als blijkt dat het bij de een makkelijker gaat dan bij de ander dan kan in praktijk tot een andere verdeling worden gekomen.</p> <p>Over de financiering wordt besloten om in ieder geval dit jaar de werkelijke kosten te hanteren. Als daartoe aanleiding is, kan daarna opnieuw bekeken worden of dit de beste keuze is.</p>
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



MT-OCW 8 februari
via SBO 17 januari
en MT O&B 8 januari, Domeintafel P&O 10 januari

**Organisatie &
Bedrijfsvoering**

Contactpersoon

Datum

08 februari 2019

Registratienummer

1470842

Afgestemd met

FEZ

Directeur akkoord

Ja

Vergroot planlast OCW

Nee

**Voor vergadering uit te
nodigen**

Paraaf portefeuillehouder

ter besluitvorming

Financiering arbeidsparticipanten vanaf 2019 en stand van zaken dossier
arbeidsparticipanten bij OCW eind 2018

Samenvatting van de bijgevoegde stukken:

Onderstaand treft u een voorstel aan voor de financiering van de kosten voor
arbeidsparticipanten vanaf 2019.

In het Plan van aanpak 2018/2019 -vastgesteld op 23 maart 2018- is de
financiering langs twee paden ontworpen. Enerzijds reservering centraal budget,
anderzijds uitbetaling. Voor beide paden liggen besluiten voor.

1. Reservering centraal budget

Op basis van de ervaringscijfers wordt net als in 2018 een centraal budget
vrijgemaakt, te vullen door de apk-budgetten van de organisatieonderdelen en
directies af te romen. Redenen om ook voor volgende jaren te kiezen voor een
centraal budget zijn onder meer:

- Voor 2018 hebben we gezien dat het centraal stellen van het budget werkt. Men is sneller geneigd een arbeidsparticipant aan te nemen, als het ze 'niks' kost. Het budget zijn ze toch al kwijt. En juist door een arbeidsparticipant in dienst te nemen, kunnen ze (een stukje van) hun budget terugkrijgen.
- Helaas is in het verleden gebleken dat alleen de 'maatschappelijk verantwoording' niet voldoende is voor directies/dienstonderdelen om aan de hen opgelegde quota te voldoen.
- Door op deze manier de financiering te regelen, kunnen directies/dienstonderdelen zich richten op het daadwerkelijk realiseren van arbeidsplaatsen. De financiën spelen daar geen rol meer bij, want ze krijgen de kosten volledig vergoed. Dus bijv. een directie die geen financiële ruimte heeft om iemand aan te nemen, kan wel een arbeidsparticipant aannemen, want die kosten krijgen ze vergoed.
- Er worden interdepartementale initiatieven ontwikkeld om arbeidsparticipanten Rijksbreed aan te nemen. Op deze manier neemt Staatsbosbeheer bijvoorbeeld extra bosbeheerders aan en krijgt de kosten van alle ministeries vergoed (waarbij een deel van de bosbeheerders meetelt bij het quotum van de deelnemende

ministeries). Dit kan alleen gefinancierd worden uit een centraal budget.

- In het SGO is OCW als 'best practice' aangemerkt, juist door deze werkwijze.
- Met de goedkeuring van het plan van aanpak op 23 maart 2018 door het MT-OCW is ervoor gekozen om het budget centraal te stellen voor 2018 en 2019. Die keuze is dus reeds vorig jaar gemaakt.

In 2018 is er in totaal een budget van € 2,1 miljoen bijgedragen door de directies van BD en DUO, RCE, NA en IvHO. Voor 2019 geldt dat het quotum waaraan we als OCW moeten voldoen hoger is, en ook de gemiddelde kosten per arbeidsparticipant zijn hoger (€ 31K) dan waar we in het oorspronkelijke Plan van aanpak vanuit zijn gegaan (€ 28K). Er is daarom meer budget nodig om het quotum¹ voor volgend jaar te halen. Onderstaande tabel geeft het bedrag weer dat moet worden opgehaald bij de directies van BD, DUO, RCE, NA en IvHO:

Berekening benodigd budget 2019 (x € 1.000):

Quotum 2019	124	
Gem. kosten 2018	31	x
Benodigd budget 2019	3.844	
Reeds beschikbaar budget bij NA	350	-/-
Totaal op te halen budget 2019	3.494	

Om het signaal af te geven dat het hier niet om een tijdelijk iets gaat, stellen we voor om dit budget structureel weg te halen bij de directies. Het doel is om deze doelgroep ook vast te houden, meerjarige financiering bevestigt ook dat OCW dat wil. O&B en FEZ zullen de uitputting van het budget per kwartaal monitoren, om te kijken of het voldoende is. De verwachting is dat dit voor de komende jaren het geval zal zijn, maar dit zal o.a. afhangen van de ontwikkeling van het quotum vanaf 2020 en/of de gemiddelde kosten per arbeidsparticipant. Mochten er signalen zijn dat het budget niet meer voldoende is, zal een aanvullend dekkingsvoorstel aan het MT-OCW worden voorgelegd.

¹ Door de aanpassing van de wet banenafspraken en quotum arbeidsparticipanten zal in 2019 gesproken worden over een 'percentage baanrealisatie'. SZW publiceert begin 2019 dit percentage. Hoewel de scheiding tussen markt en overheid ophoudt te bestaan, behoudt iedere individuele werkgever zijn oorspronkelijke verplichting in de gemeenschappelijke opgave.

Als alternatief voor een structurele financiering, kan OCW kiezen voor 2 jaar (2019 en 2020). Dit lijkt bij een aantal dienstonderdelen de voorkeur te hebben. Vandaar dat dit als keuze-optie aan het besluit is toegevoegd. In de eerste bijlage van deze nota vindt u de financiële bijdrage per directie/onderdeel.

2. Uitbetaling

Organisatieonderdelen kunnen bij plaatsing van een arbeidsparticipant een beroep doen op dit centrale budget, tegen de werkelijke loonkosten, dus zonder een maximum bedrag per baan. Hieronder werd in het Plan van aanpak verstaan: de loonkosten van de arbeidsparticipant. Hierover bestond bij DUO eind 2018 enige onduidelijkheid met name over de vraag welke begeleiding(skosten) van een arbeidsparticipant wél en welke niet meetellen voor de loonkosten. DUO meent dat de directe kosten (begeleiders) die gepaard gaan met het begeleiden van deze arbeidsparticipanten tot de terug te vragen kosten behoren.

In 2018 heeft DUO daardoor circa € 200k niet terug ontvangen. In 2019 gaan ook de begeleidingskosten (gezien de opgave en de groei van de verloonbare uren) mogelijk nog verder oplopen. Anderzijds staan - bij de andere dienstonderdelen - managers, P&O-adviseurs en een *dedicated* medewerker (bij DOB/Bestuursdienst) aan de lat voor de begeleiding. Deze begeleidingskosten wordt niet apart opgevoerd. Het wel opvoeren van deze kosten zou tot een onwenselijke stijging van de kosten leiden.

Graag leggen we dit met een specifiek besluit van het MT-OCW vast: de kosten die gemaakt worden of uren aan OCW-zijde voor begeleiding etc tellen niet mee en moeten zelf worden opgelost. De kosten die aan de zijde van de arbeidsparticipant worden gemaakt door de bureaus waar we gebruik van maken, die tellen wel mee (die zitten bijvoorbeeld in het tarief van Binnenwerk).

Gevraagde besluiten:

Reservering centraal budget:

Gaat u ermee akkoord om:

1. het benodigde budget van € 3,494 miljoen structureel bij te laten dragen door de directies van BD en DUO, RCE, NA en IvHO?

OF:

Gaat u ermee akkoord om:

2. het benodigde budget van € 3,494 miljoen voor de jaren 2019 en 2020 bij te laten dragen door de directies van BD en DUO, RCE, NA en IvHO?

Uitbetaling:

Bevestigt u de afspraak dat :

- * De kosten die gemaakt worden of uren aan OCW-zijde voor begeleiding etc niet meetellen en door de dienstonderdelen zelf worden opgelost.
- * De kosten die aan de zijde van de arbeidsparticipant worden gemaakt door de bureaus waar we gebruik van maken, wel meetellen (die zitten bijvoorbeeld in het tarief van Binnenwerk).

Financiële consequenties:

Totaal op te halen budget: €3,494 miljoen structureel of voor 2 jaar vanaf 2019.

Politieke aandachtspunten

Het dossier arbeidsparticipanten is en blijft een belangrijk aandachtspunt. In de Tweede Kamer en bij de markt bestaat huiver dat de komende wetswijziging (opheffen scheiding overheid/markt) het gevolg heeft dat de overheid nu achterover gaat leunen en de markt het werk zal laten doen. Dit beeld willen we als OCW vermijden.

Vervolgprocedure:

- Hoe wilt u de voorgestelde oplossing communiceren?
Bij de Managementafspraken 2019 is aangekondigd dat verhoging van de afoming van de budgetten voor 2019 aan de orde zou zijn. Na akkoord van het MT-OCW zal de afoming definitief en structureel worden verwerkt op de apk-budgetten van de directies.
- Monitoring?
3 maandelijks wordt door de directie O&B met de directie FEZ het budget gemonitord.

Stand van zaken dossier Arbeidsparticipanten bij OCW, half december 2018.

De tweede bijlage bij deze nota beschrijft de stand van zaken van het dossier arbeidsparticipanten bij in 2018. Mocht u in de gelegenheid zijn, dan nodig ik u graag uit er kennis van te nemen. OCW is goed op weg!

BIJLAGE 1 Bijdrage vanaf 2019 per directie.

Bijdrage 2019 per directie / onderdeel (x € 1.000)		
		Bijdrage
SG	BOA	41
	COM	36
	DOB	139
	EGI	17
	FEZ	57
	Kennis	41
	SG/MP	2
	SG/Staf	6
	WJZ	41
DGPV	DGPV/Staf	5
	PO	63
	VO	76
	CvTE	29
	OR	11
DGCM	DGCM/Staf	2
	EenK	38
	IB	25
	IB/Buiten	16
	MenC	41
	NA	155
	RCE	241
	RvC	14
DGHBWE	DGHBWE/Staf	3
	MBO	52
	DE	18
	HO&S	59
	OWB	27
	AWTI	8
	CBHO	2
DUO		1.818

OI	411
Totaal	3.494

BIJLAGE 2 Stand van zaken arbeidsparticipanten bij OCW, half december 2018

(Als bijlage bij nota over financiering 2019 aan Domeintafel, MTO&B, SBO, MT-OCW)

Inleiding:

OCW stond dit jaar voor de opgave om met terugwerkende kracht een (bijna) verdubbeling van het quotum van 2017 te behalen. Volgens de formele en zeer strikte berekeningen hebben we dat niet gehaald. Heuglijk nieuws is dat er in 2018 een enorme inhaalslag is gemaakt, vooral in de tweede helft van het jaar. Dit wordt zichtbaar in de feitelijke aantallen mensen die bij OCW werkzaam zijn én in het aantal banen dat nog "in de pijplijn" zit. Deze inhaalslag, die bij alle dienstonderdelen gemaakt is, geeft vertrouwen voor volgend jaar. We zijn er nog niet, maar we zijn flink op stoom!

De cijfers:

Dienst- onderdeel	1/1/2018 Quotum aantallen banen	Bijdrage aan quotum (terug- werkend naar 1/1/2018) Stand per 15/12/2018	Aantallen mensen aan het werk Stand per 15/12/2018	Aantallen banen in de pijplijn Q1 2019**	Aantal mensen aan het werk Vooruit- Blik Q1 2019	2019 Quotum aantallen banen
BD totaal	24	9,43	12	15		27
DGHBWE	5	1,91	3	Dghbwe:2		6
DGPV	5	3,09	3	Dgvp:2		6
DGCM	4	0,65	2	Dgcm: 1		4
SG	10	3,78	4	SG: 10		11
NA	24,99	24,99	19	1		24,99
RCE	6	4,63	5	2		7
DUO	47	27,03	25	(19)		52

			(+ 19 proefplaatsingen)			
IvHO	10	6.74	8	1-2		13
OCW allen*				12		
OCW totaal	112	72,82	88	32	88+32= 120	124
Kolom 1	Kolom 2	Kolom 3	Kolom 4	Kolom 5	Kolom 6	Kolom 7

Toelichting op kolom 3 en 4: In kolom 3 ziet u de strikte cijfers die OCW kan toerekenen aan het quotum. In kolom 4 staat het aantal mensen met een arbeidsbeperking dat op 15/12 /18 bij OCW aan het werk is. Hierbij is geen rekening gehouden met het moment van instroom en met het aantal uur dat zij bij OCW werkzaam zijn. Voor het quotum van 2018 (kolom 3) geldt dat het inging (dus geteld wordt) vanaf 1/1/2018. Medewerkers die later dan 1/1/2018 in dienst kwamen, tellen voor het quotum dus ook slechts mee voor dat percentage (bijvoorbeeld: in december in dienst, telt voor quotum mee voor 1/12). Daarnaast telt voor het quotum een baan van 25,5 uur als een volledige baan voor een arbeidsparticipant. Op zich is dat vreemd, men zou willen dat elke baan even "zwaar" meetelt. Juist mensen met een wat heftiger arbeidsbeperking kunnen soms minder werken. Voor hen is het een uitkomst dat er banen van minder dan 25,5 uur beschikbaar zijn. Bij de cijfers in de 4^e kolom is geen rekening gehouden met het exacte aantal uur dat een arbeidsparticipant bij OCW werkt. Dat is soms meer en soms minder dan 25,5 uur.

Toelichting op kolom 5: hier staat het aantal werkplekken/banen waarvoor vanaf 1 januari 2019 medewerkers zijn aangetrokken óf waarvoor de CV-selectie en/of werkplekbeschrijving is gestart. Voor DUO staan hier ook de aantallen medewerkers die nu nog een proefplaatsing hebben en waarvan verwacht wordt dat zij (vanaf) begin januari 2019 een aanstelling krijgen.

Toelichting op rij "OCW allen"*: in de ICBR is ingestemd met het Rijksbrede initiatief om 150 werkplekken collectief in te vullen. Voor OCW zal dat neerkomen op circa 12 werkplekken in 2019. Nog bezien wordt welke collectieve banen het beste aansluiten bij OCW.

Verslag van afgelopen jaar: de inspanningen, resultaten en afspraken

Onderstaand een selectie van de inspanningen en resultaten van dit jaar en komende maanden per dienstonderdeel (paragraaf 1). Aan het einde van dit verslag een terugkoppeling over de afspraken die we dit jaar intern OCW en

Rijksbreed voor 2018 en 2019 gemaakt hebben (paragraaf 2). Deze informatie is afgestemd met de verschillende dienstonderdelen in de OCW brede werkgroep arbeidsparticipanten. De OCW brede werkgroep benutten we om Rijksbrede acties te bespreken en kennis en ervaringen uit te wisselen, *best (and worst) practices* te bespreken en om het quotum te monitoren.

1. Stand van zaken per dienstonderdeel

Onderstaand een beschrijving van de stand van zaken met een korte toelichting per dienstonderdeel. In de 'blokjes' staat een aantal (persoonlijke) voorbeelden uit de dagelijkse praktijk beschreven.

Stand van zaken DUO

- Vanaf september is het team dat zich bezighoudt met het werven en plaatsen van arbeidsparticipanten op volle sterkte. Er werken vier mensen van HR met focus op de doelstelling contacten onderhouden met de instanties, matchen en begeleiden naar duurzaam werk met toegevoegde waarde.
- Vanaf september 16 (nieuwe) proefplaatsingen
- Vanaf januari 2019 7 (nieuwe) proefplaatsingen
- Werkzaamheden van de arbeidsparticipanten zijn divers: archief, plaatsingen Binnenwerk maar ook internationale projecten
- Verwachting is op 31/12/18 circa 40 (van de 47 die per 1/1/2018 als quotum staan) werkplekken gerealiseerd te hebben.
- Als alle proefplaatsingen leiden tot instroom dan stijgt het aantal werkplekken begin 2019 tot 44

Veel gaat goed, men dacht in eerste instantie dat er 50% kans op mismatches zou zijn maar in de praktijk is 90% een match. Moeilijke casussen betreffen sommige psychische beperkingen. Dit vergt meer kennis ten aanzien van de begeleiding. Kennis die er niet is, ook niet bij de jobcoach. Dit punt wordt herkend door sommige andere dienstonderdelen. Algemeen: het vraagt wel wat van de begeleiders, de collega's, de manager en de P&O-adviseur. Collega's die zenuwachtig worden vanwege het feit dat ze wantrouwend worden benaderd, P&O-ers die de schuld krijgen omdat iemand ontslagen wordt. Er is veel begrip voor sommige beperkingen maar soms erg ingewikkeld om mee om te gaan. In de OCW brede werkgroep bespreken we deze casussen wat dieper. Een mogelijk hulpmiddel bij dergelijke lastige casussen is het volgen van een workshop van Team Inclusief. TeamInclusief geeft workshops waarbij je vooraf aan kan geven

met welke beperking je het lastig vindt om om te gaan. Zij passen de workshop daarop aan.

Voor het eerst is er bij DUO iemand aangenomen met een auditieve beperking. Het team waarin hij terecht komt, is gebarentaal aan het leren. "Kopje koffie?" hebben ze als eerste geleerd.

Een arbeidsparticipant vertrekt bij DUO om een opleiding te gaan volgen. Ze durft dit nu omdat ze zelfvertrouwen heeft gekregen door het werken in een normale baan.

Stand van zaken RCE

- Per 1 december twee aanstellingen voor een half jaar
- Van één kandidaat wordt de tijdelijke aanstelling niet verlengd
- Er zijn gesprekken met twee mogelijke kandidaten: quotum voor 2019 lijkt ook gehaald te worden.
- Komt waarschijnlijk eind 2018 op het quotum (dat voor 1/1/2018 stond) uit.

Een jonge vrouw heeft zelf contact gelegd met P&O van RCE. Het UWV dacht dat er geen passend werk voor haar zou zijn bij de RCE. Zij heeft een passende achtergrond en heeft grootste plannen voor het betrekken van jongeren bij herbestemmings- projecten. Het is een kanjer en heeft direct een aanstelling voor een half jaar gekregen. Ze vertelde na het sollicitatie gesprek dat haar vader dacht dat zij nooit een baan zou vinden vanwege haar beperking. "Ik ga hem direct bellen!"

Stand van zaken NA

- NA heeft al langere ervaring
- Er wordt nog geworven voor 1 werkplek als toezichthouder
- Haalt/behoudt quotum dat voor 1/1/2018 stond ook eind 2018

Stand van zaken Inspectie van het Onderwijs

- Voor de Inspectie is het dit jaar lastig gebleken om het quotum te halen. De hoofdreden hiervan is dat er begin dit jaar twee medewerkers zijn vertrokken vanwege een nieuwe, betere functie elders. In de loop van het jaar hebben ze vier nieuwe medewerkers aangetrokken. Deze vier medewerkers lijken zeer goed te aarden. Het aantal werkzame personen bij de inspectie steeg hierdoor van 6 naar 8. Dit hadden er tien kunnen zijn. Kanttekening bij volgend jaar is dat er twee personen zijn waarvan het contract afloopt. [REDACTED]
- Ook de arbeidsmarkt lijkt lastiger in de omgeving Utrecht.
- Begin 2019 stellen een P-adviseur in overleg met Stichting Studeren en Werken op Maat een nieuw actieplan op om het quotum voor 2019 te halen.
- Begin 2019 zal via Binnenwerk gevraagd worden om toetsenbordreinigers via Binnenwerk bij de Inspectie aan het werk te helpen, zodat ook via die weg het quotum voor 2019 gehaald kan worden. Dit kunnen we vanuit de Bestuursdienst ook voor bijvoorbeeld RCE regelen.
- Op 31/12/2018 is het quotum (van 1/1/2018) door in Inspectie voor 2018 op 2 na gehaald.

Eén van de medewerkers in de regio Tilburg bevalt zo goed, dat de dienst aldaar nadenkt over het aantrekken van een tweede arbeidsparticipant.

Eén medewerker van de Inspectie toont zoveel kwaliteit en inzet dat overwogen wordt om haar extra opleidingsmogelijkheden te bieden.

Stand van zaken Bestuursdienst

DGPV:

- Bij CvTe heeft een ICT'er een verlenging gekregen tot eind 2019. Deze medewerker wordt alom geprezen.

- Op dit moment wordt bij het CvTE wegens positieve ervaringen met de ICT-er, nog een arbeidsbeperkte geworven. De aanvraag staat bij Team Inclusief uit.
- Er is bij VO een arbeidsparticipant aangenomen die in Q1 van 2019 start.
- Met 3,09 ingevulde plekken haalt DGPV het quotum nog niet dat voor 1/1/2018 stond eind 2018, maar met de 2 in Q1 van 2019, is DGPV goed op weg om het quotum van 2019 te halen.

Medewerker met een tijdelijke aanstelling heeft een vaste aanstelling gekregen en wordt van schaal ■ bevoor­derd naar schaal ■. Enorm goede kracht, wordt zelfs als "high potential" aangemerkt.

Een andere medewerker met een tijdelijke aanstelling heeft ook een vaste aanstelling gekregen en is bevoor­derd van schaal ■ naar schaal ■.

DGHBWE:

- Bij MBO nog bezig met het aantrekken van een kandidaat voor een beleidsfunctie. In het MT DGHBWE zijn de CV's van C-Talent gedeeld. Lijken kwalitatief (zeer) goede CV's. C-talent kan vooralsnog alleen als wervingsbureau ingezet worden omdat zij niet onder Mantelovereenkomst voor detacheringen vallen. Dit wordt Rijksbreed aan de orde gesteld. MBO gaat als eerste met hen in gesprek.
- OWB heeft ook interesse voor financiële medewerker.
- In MT DGHBWE wordt onder leiding van de DG steeds duidelijker het nut en de noodzaak van het aantrekken van arbeidsparticipanten onderkend.
- CO adviseur heeft actieve rol in de kolom bij aangeven van het belang van het aantrekken en behouden van arbeidsparticipanten.
- Inmiddels zijn er 3 arbeidsparticipanten werkzaam. Begin 2019 zal het quotum (per 1/1/2018) van 5 gehaald zijn. Waarbij DGHBWE ook gelijk inzet om het quotum van 2019 te halen.

Op voorzet van CO adviseur zal de directeurs lunch in mei worden ingevuld met het thema diversiteit en inclusiviteit. Aan de hand van speeddates worden de doelgroepen zichtbaar gemaakt.

DGCM:

- IB: er zijn 2 kandidaten op gesprek geweest. Eén via TeamInclusief, één via SWOM. De keus is gevallen op de kandidaat via SWOM. Hij was in de race bij andere werkgever en heeft uiteindelijk voor die andere werkgever gekozen. Voor IB jammer en leuk voor hem. Inmiddels heeft IB van SWOM weer CV ontvangen en gaat verder met zoeken naar geschikte kandidaat.
- Bij E&K is een medewerker tijdelijk aangesteld. Zij heeft zelf op een vacature gereageerd.
- Begin 2019 zal het quotum (per 1/1/2018) op 1 na gehaald zijn. Het quotum voor 2019 is niet veel hoger dus dat zal in 2019 vermoedelijk gehaald worden.

SG-kolom:

- Eén collega bij ICT heeft een vaste aanstelling gekregen en is er onlangs een medewerker bij CEI aangenomen.
- Bij DOB bezig met aantrekken van een ICT hogeropgeleide medewerker, via het programma Rijksbrede Instroom Hogeropgeleide Arbeidsparticipanten (RIHA) (mogelijk in januari). Bij DOB reageerden vier sollicitanten op de ondersteuning/ambassadeursfunctie arbeidsparticipanten-dossier. Met drie ervan zijn vervolgesprekken gevoerd. Kandidaten die "afvallen", kunnen mogelijk werkzaamheden verrichten op het dossier voor DUO Den Haag. Eén wordt in januari aangesteld.
- Bij COM eerste gesprekken over CV's van kandidaten.
- Bij BOA: in december selectie uit 5 CV's voor managementondersteuner (via TeamInclusief). Niet alle CV's lijken passend.
- Bij BOA in december selectie uit 3 CV's voor functie Behandelaar Burgervragen (via Team Inclusief)
- Bij BOA in december 1 CV ontvangen voor functie Junior adviseur Privacy en Informatiebeveiliging (Team Inclusief zoekt verder om keuze te

kunnen voorleggen). Insteek van BOA is tenminste 2 van de 3 werkplekken in te vullen met een arbeidsparticipant.

- Bij FEZ: in gesprek voor tweede kandidaat uit de doelgroep
- Bij WJZ krijgt een gedetacheerde medewerker per 1/1/2019 een vast dienstverband aangeboden.
- Bij directie Kennis bezig met beschrijven werkplek op HBO/WO niveau data-analist.
- Bij de EGI wordt per medio februari 2019 een gedetacheerde aangetrokken vanuit het kadaster.
- Per 1/1/19 twee toetsenbordreinigers voor de Hoftoren via Binnenwerk. Hier kan "De Hoftoren" ook contacten leggen voor de andere dienstonderdelen. Met bovenstaande "acties in de pijplijn" komt kolom SG begin 2019 boven het quotum voor 2019 uit.

Een afgewezen kandidaat (er waren nóg betere) kan een gesprek bij OCW voeren voor een afstudeeropdracht voor haar HBO opleiding

OCW/DOB is in onderhandeling over het aantrekken van "stoelenreinigers" via Binnenwerk. Dit zou Rijksbreed een nieuwe dienst kunnen worden.

2. Algemene afspraken intern OCW en Rijksbreed in en voor 2018 en 2019:

Communicatie:

- BZK wil vol inzetten op goede voorbeelden t.b.v Rijksbrede communicatie over het onderwerp arbeidsparticipanten. Dienstonderdelen leveren NAW-gegevens van aansprekende voorbeelden aan. BZK heeft aangegeven "overall" langs te willen komen om te interviewen en/of filmen. Inmiddels 2 aansprekende voorbeelden van DUO ontvangen. Deze worden ook benut voor de communicatie intern OCW.
- Intranet: DUO heeft interviews op hun intranet. Deze worden gedeeld met overige OCW-intranetten. Afspraak met hierover is gemaakt met

adviseur O&B. Ook vanuit de Bestuurskern is het eerste aansprekende voorbeeld geïntroduceerd op intranet. Zij wordt gevraagd of breder delen (ook met BZK) mogelijk is.

- In 2019 zullen -samen met de projectgroep Diversiteit- extra én samenhangende communicatie momenten gezocht worden. Dit wordt besproken met dir COM. (start met nieuwjaarsspeech SG).
- In mei 2019 op voorzet van DGHBWE directeurenlunch over diversiteit en inclusiviteit
- Aanhaken bij Rijksbrede theatervoorstellingen en workshops om kennis en begrip over en voor verschillende beperkingen te vergroten.
- Organiseren van een zogenaamde "Beleidsprokkel-week" bij OCW. Een "Prokkel" staat voor een "prikkelende ontmoeting" tussen mensen mét en zonder een (verstandelijke) beperking. Door met elkaar in contact te komen en vragen aan elkaar te stellen, wordt er draagvlak gecreëerd, is de gedachte achter en "Beleidsprokkel". Beleidsmensen van OCW gaan in gesprek met mensen met een (verstandelijke) beperking.

Aantrekken/inzetten arbeidsparticipanten:

- Relevante CV's die bij het ene dienstonderdeel niet passen, worden – uiteraard na toestemming van kandidaat- gemaild aan de andere dienstonderdelen
- Ook wordt (Rijksbrede) kennis over gespecialiseerde wervingsbureaus en initiatieven voor programma's gedeeld met de dienstonderdelen.
- In 2019 zal aangehaakt worden bij het Rijksbrede Programma Hogeropgeleide Arbeidsparticipanten
- In 2019 neemt OCW deel aan het Rijksbrede initiatief voor collectieve plaatsingen (voor OCW circa 12 werkplekken). Begin 2019 wordt gezien welke banen het beste aansluiten bij OCW.
- Eind 2018 is het contact met UWV/Werkgeverspunt Haaglanden versterkt: OCW (regio Haaglanden) heeft nu een rechtstreeks aanspreekpunt voor vragen over regelgeving, loonkostensubsidies, hulp bij tijdige aanvragen doelgroepregister.
- In 2019 wordt verder voortgebouwd op de ervaringen van DOB () met *social return* voor de inzet van arbeidsparticipanten. BZK heeft dit initiatief omarmd en een Rijksbrede werkgroep ingericht.

Rapportage, planning en financiering

- Doelstellingen voor aantrekken arbeidsparticipanten zijn voor 2019 opgenomen in de Management Afspraken.

- In de OCW werkgroep is afgesproken dat de rapportagedatum van de dienstonderdelen wordt vervroegd naar 7 december, zodat een actuele stand van zaken voor de Kerst ter info aan de SG kan worden gezonden.
- Vervolgens wordt dit –als bijlage- met een voorstel voor financiering voor 2019 geagendeerd voor Domeintafel, SBO en MT OCW, zie onderstaande planning.

MTO&B en DT P&O	08-jan-19 10-jan -19
SBO	17-jan-19
MT-OCW	08-feb-19

Verder in de planning:

- Gebleken is dat het dossier “arbeidsparticipanten” een complexe en regelmatig wijzigende regelgeving heeft. Het bijhouden van deze kennis en expertise is een vak apart en kost veel tijd. Hierdoor werd het wiel nog weleens op verschillende plekken opnieuw uitgevonden. Per januari 2019 is bij DOB een HBO juridisch geschoolde medewerker uit de doelgroep aangetrokken. Zij zal –naast een ambassadeursfunctie- fungeren als vraagbaak en ondersteuning voor P&O-adviseurs en leidinggevendenden op het gebied van de regelgeving en gerelateerde onderwerpen.
- Dezelfde medewerker wordt gevraagd een “platform” in te richten waarbij de bij OCW werkende arbeidsparticipanten zich (vrijwillig) aan kunnen sluiten. Dit platform geeft deze OCW-collega’s de mogelijkheid om hun ervaringen te delen, te sparren en van elkaar te leren. Zaken waar zij bij OCW tegenaan lopen, kunnen op deze manier ook snel boven tafel komen en opgelost worden. We verwachten dat dit ook helpt bij het kunnen “vasthouden” van de medewerkers uit de doelgroep.
- In OCW-brede werkgroep voorstel formuleren over al dan niet verplichten van Jobcoaching. In 2018 kwamen enkele cases van arbeidsparticipanten naar voren die liever geen gebruik maken van jobcoaching. In de praktijk bleek vervolgens dat veel vragen die normaliter afgevangen worden door een jobcoach, bij de p-adviseur van het dienstonderdeel werden neergelegd.
- In OCW-brede werkgroep bezien hoe om te gaan met de meer ingewikkelde psychische beperkingen. Kennis hiervan lijkt te ontbreken en

kan ongewenste situaties opleveren, zowel voor de arbeidsparticipant als voor collega's in de omgeving. Gecheckt wordt of workshops van TeamInclusief hierbij voldoende behulpzaam zijn of dat er meer nodig is.

Een van de conclusies na het delen van ervaringen in de OCW brede werkgroep is dat het bieden van een vaste aanstelling veel doet voor medewerkers met een beperking:

Kunnen eindelijk een huis gaan kopen
Gaan trouwen
"Doen weer mee"

Daar willen we voor gaan in 2019!



TER INFORMATIE

Aan: SBO 21 november 2019

MT-OCW 6 december 2019

Organisatie & Bedrijfsvoering

Van

T +31

Datum

4 november 2019

Referentie

<referentiekennmerk>

Bijlagen

1. Tabel Quotum en uitputting budget 2019
2. Overzicht per dienstonderdeel

Kopie voor

Reeds afgestemd met

(FEZ)
Leden Werkgroep OCW

Aantal pagina's

2

nota

Stand van zaken medewerkers met een arbeidsbeperking 2019

Met bijgaande nota informeer ik u over de instroom in 2019 van collega's met een arbeidsbeperking. In de eerste bijlage treft u de cijfers met betrekking tot het quotum en het budget aan. De tweede bijlage bevat een overzicht per dienstonderdeel. Hierin is een aantal aansprekende quotes en activiteiten opgenomen, ter inspiratie voor 2020.

Conclusie 2019 en consequenties voor 2020

- We lopen goed op schema met het aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking. Naar verwachting halen we dit jaar ons quotum. In 2020 stijgt het quotum wederom en de verwachting is dat OCW ook dat gaat halen.
- Op dit moment is de verwachting dat het budget bijna volledig tot besteding komt. Gezien de stijging van het quotum zullen we in voorjaar 2020 (bij de evaluatie) bekijken of dit budget voldoende is voor 2020.
- Voor 2020 zal –naast het aantrekken van nieuwe, vaak hoger opgeleide medewerkers met een arbeidsbeperking– de nadruk liggen op behoud van de medewerkers uit de doelgroep. Gezien het feit dat OCW een inclusieve organisatie wil zijn, lijkt dit een vanzelfsprekend streven. Soms lijken maatregelen voor sociale integratie en voorzieningen eenvoudig te realiseren maar in de praktijk blijken die nu en dan weerbarstig te zijn. In 2019 zijn hiervoor al verschillende maatregelen bedacht en ingevoerd. Dit zal in 2020 zeker zijn vervolg krijgen¹.

Vervolg dossier medewerkers met een arbeidsbeperking

- Deze notitie zal na het SBO worden doorgeleid naar het MT-OCW van 6 december 2019.
- Conform de afspraak in het SBO van 17 januari 2019 zullen in januari/februari 2020 de resultaten en de ervaren prikkelwerking van de centrale financiering in 2018 en 2019 geëvalueerd worden om de financiële besluitvorming voor 2021 en verder tijdig te starten. In maart 2020 wordt deze evaluatie ter besluitvorming geagendeerd voor het SBO en MT-OCW. Bij deze evaluatie wordt ook bekeken of het eerder vastgestelde budget voor 2020 voldoende is. Indien nodig wordt een aanvullend voorstel ter besluitvorming voorgelegd.

¹ Hiervoor zal o.a. gebruik gemaakt worden van de aanbevelingen van een gedegen onderzoek (nov 2019) "Niet beperken maar versterken". Door bijzonder gewoon te vinden. Welke verplichtingen vloeien voort uit de Participatiewet en de Wet banenafspraken en welke gevolgen hebben deze in de praktijk voor het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap?" Het onderzoek is uitgevoerd door OCW-collega [REDACTED].

Bijlage 1: De cijfers over het quotum en het budget

Datum

De cijfers: aantallen banen voor medewerkers met een arbeidsbeperking, november 2019.

	quotum	Gerealiseerd Q3	In de pijplijn (periode Q3-Q4)	Prognose eind 2019
BD	27	27,8	2,6	30,4
IvhO	13	13	-	13
RCE	8	9,6	-	9,6
NA	32	33	-	33
DUO	57	46,5	6,9	53,4
ICBR- banen voor OCW			5 (stoelenreinigers)	5
OCW	137	129,9	14,5	144,4

Verdeling quotum 2019 en 2020.

	2019		2020	
	quotum naar ratio	quotum herverdeeld obv realisatie NA	quotum naar ratio	quotum herverdeeld obv realisatie NA
BD	34	27	37	31
NA	6	32	7	32
RCE	10	8	11	9
DUO	71	57	79	65
OI	16	13	18	15
OCW	137	137	152	152

Verdeling quotum binnen BD.

	2019	2020
DGCM	4	5
DGHBWE	5	6
DGPV	5	6
SG	13	14
BD	27	31

De cijfers over het budget

Bedragen x € 1.000	2019
Budget	3.844
Realisatie vlg	
kwartaalrapportage	3.644
Factuur binnenwerk	97
Team inclusief	100
Totaal realisatie	3.841
Restant budget	3

Bijlage 2: Terugblik over 2019 per dienstonderdeel OCW²:

Datum

Leeswijzer: deze bijlage geeft een bijzonder uitgebreide beschrijving van vele initiatieven. Het geeft de bevrologenheid weer waarmee OCW-collega's hun werk doen op dit dossier. Om u hiervan een beeld te geven, zijn de quotes omlijnd, zodat u ook een goede indruk kunt krijgen van de effecten van de initiatieven zonder de gehele bijlage te lezen.

Bestuursdienst (algemeen):

Vanuit de directie O&B vindt de coördinatie plaats van het dossier Wet Banenafpraak voor OCW. Met het aantrekken van een medewerker Adviseur Banenafpraak uit de doelgroep zelf kon een extra impuls gegeven worden aan het inclusiever maken van OCW.

Onderstaand een selectie van de initiatieven die in 2019 gestart zijn:

- De medewerker Adviseur Banenafpraak schuift direct aan bij het arbeidsvoorwaardengesprek met een nieuwe medewerker. Zo kunnen tijdig de benodigde hulpmiddelen aangeschaft worden.
- Op 18 november wordt tijdens een DO&B-brede bijeenkomst een cases gepresenteerd over medewerkers met een beperking. Eén van de doelen hiervan is dat alle onderdelen van DO&B elkaar weten te vinden in de ondersteuning van de doelgroep op het brede PIOFAH-terrein.
- In 2019 is een netwerk voor OCW medewerkers uit de doelgroep ingericht. Doel hiervan –naast onderling sparren en ervaringen delen– is dat signalen dat men “ergens tegen aanloopt” snel verzameld en dat problemen opgelost kunnen worden. Mogelijk sluit het OCW-netwerk zich aan bij een iets groter netwerk: LEP (League of Extraordinary People). OCW faciliteert hen in vergaderlocaties.
- Leden van het netwerk van OCW zijn bezig met het opstellen van introductiemateriaal voor nieuwe medewerkers met een beperking en met presentaties voor MT's voor draagvlakvergroting. Dit als input voor de medewerker Adviseur Banenafpraak.
- Er is een heldere checklist voor werving en selectie opgesteld voor P-adviseurs.
- Eind 2019 wordt door een medewerker met auditieve beperking een pilot gestart voor horende OCW medewerkers: workshop “visueel communiceren”
- Drie medewerkers van OCW hebben deelgenomen aan het Rijksbrede Programma Instroom Hoger Opgeleide Arbeidsparticipanten. Het programma is geëvalueerd en aangepast. Het staat nu ook open voor medewerkers op MBO niveau.
- Er zijn inmiddels enkele “Onbeperkte Denkers” bij OCW. Dit zijn OCW-ers die als buddy voor iemand uit de doelgroep willen optreden. Daarnaast is het de bedoeling dat deze groep mensen benut wordt om (via internetgroep) mee te denken over het inclusiever maken van het Rijk. “Wisdom of the crowds”. Het is een mooi Rijksbreed initiatief dat voorlopig ook ondersteund wordt vanuit

² Onderstaande opsomming is een selectie van tekstuele bijdragen uit de verschillende dienstonderdelen van OCW. In 2020 zal een vragenlijst worden opgesteld om managers en medewerkers van OCW te bevragen over en ideeën op te halen voor behoud van medewerkers uit de doelgroep.

BZK. In 2020 wordt er breder over gecommuniceerd. Hierbij wordt vanzelfsprekend aansluiting met DiversOCW gezocht.

Datum

- Er zijn, zoals was voorgenomen in 2018, interviews gedeeld op het intranet van OCW van enthousiaste medewerkers uit de doelgroep.
- Bijeenkomsten van DiversOCW en van de Directie Emancipatie worden ook (goed) bezocht door deelnemers uit de doelgroep. Regelmatig wordt hen gevraagd een presentatie te geven. De presentaties dragen bij aan (positieve) beeldvorming.
- Via het Interdepartementaal Overleg Banenafpraak (INBA) is ingezet op verschillende sporen voor het aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking. Eén van deze sporen betreft de collectieve instroom van medewerkers via Binnenwerk. De uitwerking hiervan is geaccordeerd in de ICBR. Voor OCW betekent dit dat wij in 2019 een pilot starten met "stoelenreinigers". Dit was het voornemen in 2018. Deze werkzaamheden zijn door de Directie O&B geïnitieerd en kunnen mogelijk Rijksbreed als voorbeeld dienen. In 2020 komen hier extra banen bij ten behoeve van het AVG-proof maken van p-dossier en een vorm van lichte administratieve ondersteuning. In totaal zijn dit 11,2 banen voor OCW.
- Een ander spoor is het benutten van social return bij leveranciers. Voor verschillende doelgroepen zijn hiermee al concrete resultaten behaald. Binnen DO&B is goed overleg gaande om dit ook voor de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking te benutten.
- In 2019, zoals voorgenomen in 2018, is het overzicht ten behoeve van rapportages aan BZK en gesprekken met FEZ en de controllers verder vervolmaakt.
- Driemaandelijks is er in overeenstemming met het voornemen in 2018 een constructief gesprek met FEZ over de uitputting van het budget.
- Last but not least: de mensen van de OCW brede werkgroep weten elkaar snel en goed te vinden. Van rijksbrede ontwikkelingen tot persoonlijke ervaringen: alles komt aan bod met als doel onze collega's uit de doelgroep zo goed mogelijk te laten landen binnen OCW. Hiermee is voldaan aan de doelstelling in 2018.

SG-kolom:

Quote van een collega uit de doelgroep: *"Vanaf januari 2019 werkte ik bij de afdeling O&B. Daar heb ik o.a. problemen opgelost van arbeidsparticipanten in de organisatie. Dit gaf veel voldoening. Verder mocht ik aanwezig zijn bij de overleggen van de OCW brede werkgroep arbeidsparticipanten waar ik heb ondervonden dat bij OCW erg betrokken collega's werken die erg begaan zijn met arbeidsparticipanten en waarbij het niet alleen gaat om het behalen van een quotum. Per half oktober mag ik gaan starten bij het juridische team van de afdeling VO. Ik voel me echt bevoorrecht dat ik, ondanks mijn psychische en daardoor ook sociale beperkingen, de kans heb gekregen om weer volledig mee te draaien en dat ik nu zelfs de kans krijg om werkzaamheden uit te gaan voeren waarvoor ik tien jaar geleden mijn opleiding Hbo-Rechten heb behaald."*

Quote van een collega uit de doelgroep: *"Twee jaar geleden kwam ik op detacheringsbasis bij de directie WJZ. De ontvangst was hartelijk en ik krijg de gelegenheid om me te ontwikkelen. De combinatie werken in een juridische*

omgeving en rechten studeren, levert me veel op. En ik heb een buddy c.q. patron, die mij in het werk en in het kader van mijn opleiding bijstaat. Dat heeft mijn leidinggevende geregeld en dat waardeer ik zeer. En dat ik van P&O ten behoeve van mijn opleiding de kans kreeg om onderzoek te doen op het gebied van de Banenafspraken, vind ik heel fijn."

Datum

- Er zijn het afgelopen jaar behoorlijk wat medewerkers met een arbeidsbeperking bijgekomen in de SG-kolom. Voor een aantal directies geldt dat zij dit jaar voor het eerst iemand uit de doelgroep hebben aangenomen. Er zijn twee medewerkers vertrokken.
- Bij WJZ heeft een collega in het kader van haar studie HBO Rechten een gedegen onderzoek uitgevoerd resulterend in een aantal aanbevelingen voor OCW op het thema mensen met een arbeidsbeperking. Deze aanbevelingen helpen OCW bij (nog) meer inclusief maken van de organisatie.
- Een aantal plaatsingen verliep rechtstreeks tussen directie en de partijen, waardoor P&O pas aan de achterkant werd betrokken. Dit zorgde voor onduidelijkheid bij de medewerkers met een arbeidsbeperking en bij P&O. Hierdoor is soms niet duidelijk of het bijvoorbeeld om structureel werk gaat of een samengesteld takenpakket en of er al dan niet sprake zou kunnen zijn van uiteindelijke instroom.
- De begeleiding vanuit de manager wordt als goed ervaren. Het is erg belangrijk om de medewerker met een arbeidsbeperking onderdeel te laten zijn van het team.
- Centrale financiering blijft een belangrijke voorwaarde.
- Sommige psychische beperkingen zijn in de praktijk lastig mee om te gaan. Dit kan zorgen voor onrust, zowel bij naaste collega's als bij de betrokkene zelf.

DGHBWE:

Het aannemen van een medewerker Adviseur Banenafspraken voor het begeleiden van het proces bij indiensttreding van medewerkers met een arbeidsbeperking, heeft voor meer structuur gezorgd en ertoe geleid dat het soepeler verliep.

Voor de langere termijn blijft het een uitdaging om kandidaten te matchen met directies op de langere termijn. Directies richten zich veelal op medewerkers met een arbeidsbeperking met een academische (evt. HBO) achtergrond. Dit zijn vaak toch de kandidaten die sneller een andere baan hebben.

DGPV:

De instroom bij DGPV verloopt naar wens. Dit jaar hebben zij een medewerker aangenomen voor wie het een mooie loopbaanstap was om van een stafafdeling over te stappen naar MBO. Binnenkort komt een medewerker uit de doelgroep "een dagje meelopen" met een zittende medewerker bij DGPV.

DGCM:

Bij DGCM werken drie medewerkers uit de doelgroep, waarvan er voor één medewerker waarschijnlijk binnenkort een vast dienstverband zal ontstaan. De medewerkers met een arbeidsbeperking binnen onze kolom zijn "hoog opgeleid". Het is soms lastig gebleken om de juiste match te vinden. Veel gekwalificeerde

kandidaten kregen meerdere kansen op een baan. Indien de aanstelling niet snel genoeg doorgevoerd kon worden, had de kandidaat al een functie elders aangenomen. We hebben af te toe "achter het net gevist".

Datum

Inspectie van het Onderwijs:

Quote: de medewerkers met een arbeidsbeperking bij de Inspectie zijn verheugd dat zij als schoonmaakmedewerker aan de slag kunnen: "We zijn blij dat we niet meer thuis zitten en nu echt aan de slag kunnen". Het is fijn dat dit soort werkplekken er zijn en dat er een jobcoach is die ons begeleidt" aldus een medewerker.

De Inspectie van het Onderwijs heeft een quotum na te streven van 13 (na aftrek NA) voor dit jaar en geeft daar op dit moment van schrijven ook invulling aan. Drie medewerkers hebben een vaste aanstelling, twee medewerkers worden "ingeleend" via Binnenwerk. Deze nieuwe manier van samenwerken is 1 juli dit jaar van start gegaan. Deze twee medewerkers van Binnenwerk blijven in ieder geval het komende jaar voor de Inspectie werken. De medewerkers worden begeleid door een coach van Binnenwerk en zijn een initiatief van [REDACTED] – HR Businesspartner. In totaal hebben er dit jaar 16 personen bij de inspectie gewerkt die vallen onder de Wet Banenafpraak, drie daarvan hebben onze organisatie (allen vanwege een nieuwe baan) verlaten. De Inspectie werkt naast Binnenwerk nauw samen met Stichting Studeren en Werken op Maat en het UWV- Werkgevers Service Punt (WSP). Daarnaast maken wij mondjesmaat gebruik van de expertise van EC&OP. Het werken met deze bijzondere professionals biedt de inspectie veel voordelen: ze zijn heel erg gemotiveerd omdat ze de kans krijgen om zich waar te maken en ze dragen vaak positief bij aan een goede werksfeer. Ze kunnen taken oppakken die ervoor zorgen dat andere medewerkers ontlast worden. Ook voor hen zelf is het stimulerend om een kans te krijgen in het reguliere arbeidsproces en te ontdekken wat ze in hun mars hebben. Hiermee vergroten ze hun kansen op de arbeidsmarkt en kunnen ze actief blijven deelnemen. Ook hun eigenwaarde groeit hierdoor en het besef van de mogelijkheid om via werk een eigen bijdrage te leveren aan de maatschappij. Voor de inspectie is het enorm waardevol om hieraan mee te werken. Aandachtspunt blijft de beschikbaarheid van hoger opgeleide medewerkers met een arbeidsbeperking en het feit dat het huidige ICT landschap nog onvoldoende is ingericht om mensen (met een fysieke beperking) makkelijk te laten instromen.

Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed (RCE):

Quote: [REDACTED] ([REDACTED]) vertelt in een interview over de samenwerking met WSP Amersfoort. Onderstaand een stukje uit dat interview. <https://www.wspregioamersfoort.nl/ervaringsverhalen/rijksdienst-voor-cultureel-erfgoed/>

Quote over de medewerkers: "Zij doen hetzelfde werk als iedere andere collega", vertelt [REDACTED], coördinator Wet Banenafpraak bij de RCE: "De RCE vindt het belangrijk dat de mensen ingezet worden in ons primaire werk, bijvoorbeeld als archeoloog, historicus, beleidsmedewerker of projectmedewerker en worden ingezet op verschillende afdelingen."

De RCE heeft een quotum van 8 en geeft invulling aan 9,6 banen. Het betreft 9 personen waarvan 4 personen een vaste aanstelling hebben. De RCE werkt nauw samen met UWV- Werkgevers Service Punt (WSP) en de gemeente Amersfoort. De RCE gaat voor duurzaamheid: We willen mensen een kans bieden om zich te ontwikkelen en te groeien. We gaan als we mogelijkheden zien met kandidaten, die door het WSP of de gemeente Amersfoort worden aangedragen, in een oriënterend gesprek en bekijken daarna binnen de organisatie wat de mogelijkheden zijn. We vonden via het WSP de 9 mensen die we zoeken. Het is heel fijn samenwerken met [REDACTED] (UWV-WSP) en de jobcoaches van de gemeente Amersfoort. Ze zijn professioneel, klantvriendelijk, weten wat ze doen, en staan altijd klaar om een antwoord te geven op al onze vragen. Ze weten ook dat als zij iemand aanbieden, wij serieus kijken naar de mogelijkheden voor een duurzame plaatsing. Na de proefplaatsing krijgen medewerkers een tijdelijke aanstelling en als het goed gaat, volgt een vaste aanstelling. We zoeken mensen die bij de cultuur van de RCE passen. Dat is de beste garantie voor duurzaamheid. Soms duurt het wat langer voor deze medewerkers op hun plek zitten en kost het werken hen wat meer energie, maar daar is wel de ruimte voor.

Datum

Ze horen net als ieder ander bij de afdeling waar ze werken. Ze doen hun werk net als ieder ander, ze hebben alleen hun beperking, zoals trouwens ieder van ons zijn beperkingen heeft.

De RCE vindt het belangrijk dat er voor iedereen een plekje is in de maatschappij. Het heeft tijd nodig, maar wij geloven dat het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking een vorm van emancipatie is. Wij geloven absoluut dat het kan. Het zou de wereld mooier maken.

Nationaal Archief (NA):

Het NA zet al geruime tijd medewerkers in die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Dit draagt bij aan een diverse inzet van mensen in de organisatie, en geeft invulling aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om de positie van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt te versterken. Het NA levert voor OCW een belangrijke bijdrage aan het quotum dat van kracht is om invulling te geven aan de geldende banenafspraken met de sociale partners. In de komende jaren spant het NA zich in om het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking op hetzelfde niveau te houden. Op dit moment zijn er 25 medewerkers bij het NA werkzaam met een afstand tot de arbeidsmarkt.

DUO:

Een collega, die eerst bij DUO bezig was met het aantrekken en begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking, is gaan werken bij Binnenwerk en nu teamleider van de toetsenbordreinigers (deze groep toetsenbordreinigers wordt overigens de komende periode nog uitgebreid).

Quote [REDACTED] bij DUO: *"Het is nog steeds heel mooi om te zien dat het plaatsen van een medewerker met een arbeidsbeperking ook veel doet voor een team. Het team van de medewerker met een auditieve beperking heeft bijvoorbeeld al twee cursussen gebarentaal van een ervaren docent gehad. En een ander team leert veel van een collega met een beperking vanwege zijn opleiding en achtergrond."*

In 2019 is DUO verder gegaan met het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking op structurele werkplekken. Er zijn zo'n 20 nieuwe collega's ingestroomd op hele verschillende plekken in de organisatie. Steeds meer kregen collega's met een arbeidsbeperking bij DUO een vaste aanstelling. In 2019 hebben drie collega's DUO verlaten.

Datum

Het plaatsen van medewerkers uit de doelgroep loopt nog steeds goed, maar DUO merkt wel dat het aantal CV's dat aangeboden wordt, iets lager is. En over het algemeen zijn deze medewerkers iets moeilijker te plaatsen, omdat zij niet het gewenste opleidingsniveau hebben of zelf niet goed weten wat ze willen. Ook is het binnen de organisatie iets moeilijker om mensen geplaatst te krijgen, omdat op veel plekken al één of meerdere medewerkers met een arbeidsbeperking geplaatst zijn.

Verder merkt DUO dat goede begeleiding van een jobcoach voor de medewerker met een arbeidsbeperking essentieel is om de plaatsing succesvol te laten zijn. Hierbij merken we dat de begeleiding vanuit jobcoachorganisaties veel beter is dan de begeleiding vanuit de Gemeentes.



Ministerie van
Onderwijs, Cultuur
en Wetenschap

NIET BEPERKEN MAAR VERSTERKEN *door bijzonder gewoon te vinden*

**Verplichtingen Participatiewet en de Wet banenafspraken en gevolgen in de praktijk voor het
ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap?**
(intern onderzoek)



December 2019

T.b.v. directie Organisatie en Bedrijfsvoering (O&B), stafdienst P&O

2.4 Meerjarige aanpak Rijk

Het Rijk kan de komende jaren met een centraal budget de circa 5000 banen indicatief realiseren. Het Rijk hanteert voor de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking een meerjarige aanpak die bestaat uit vier methodes, te weten: 1) individuele plaatsingen, 2) collectieve plaatsingen, 3) banen in samenwerking met leveranciers en dienstverleners in het inkoopdomein (maatwerk voor mensen) en 4) banen in samenwerking met andere werkgevers, al dan niet regionaal. De registratie van de banen - individuele werkplekken en collectieve plaatsingen - is geregeld. Met de registratie en monitoring van banen die in samenwerking met marktpartijen worden gerealiseerd, is nog geen ervaring opgedaan. Een goede vorm van registratie en monitoring is een randvoorwaarde om deze banen te laten meetellen voor de banenrealisatie door het Rijk. Leveranciers en contactmanagers moeten hierin een rol vervullen. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Directoraat Generaal Overheidsorganisatie (BZK/DGOO) ontwikkelt hiervoor een werkwijze. Dat gebeurt met het oog op de verantwoording in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk, die aan de Tweede Kamer zal worden voorgelegd. De rijksoverheid zet in op individuele en collectieve banen. Daarmee wil het de inclusiviteit onderstrepen die onder andere met de Wet banenafpraak beoogd zou zijn. Met deze twee aanpakken is tot dusverre veel ervaring opgedaan. Het per kwartaal monitoren zou voldoende houvast geven voor bijsturing en goed uitvoerbaar zijn. Het aantal medewerkers bij het Rijk dat een doelgroepenregistratie heeft, is te achterhalen door gegevens uit het personeelssysteem naast die van het UWV te leggen. Informatie over individuele inleenverbanden verstrekken de dienstverleners uit de mantelovereenkomst. Binnenwerk ontzorgt de ministeries bij de collectieve plaatsingen. Dit betekent dat Binnenwerk de mensen met een beperking selecteert, in dienst neemt, begeleidt en aanstuurt. Ook de administratieve handelingen worden volledig voor de opdrachtgevers verricht. En het Adviesteam Social Return Rijk ondersteunt rijksambtenaren en leveranciers bij de werkwijze Maatwerk voor Mensen en het opstarten van nieuwe proeftuinen social return. In het kader daarvan initieert het team verschillende activiteiten, waaronder het verbinden van partners, het faciliteren van het netwerk, het beschikbaar stellen van de leerformule, het inspireren en motiveren van opdrachtgevers en leveranciers, het organiseren van workshops en netwerkbijeenkomsten. Het doel is een bijdrage te leveren aan het naar werk begeleiden van mensen met een zogenoemde afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een beperking.

Daarnaast is er het programma Rijksbrede Instroom Hogeropgeleide Arbeidsbeperkten (RIHA). Dit heeft tot doel de instroom van hbo- en wo-opgeleide medewerkers met een beperking te versnellen. Het programma ondersteunt de ministeries onder meer met voorbeelden van werkpakketten, bemiddeling bij de uitvraag en matching van kandidaten uit de raamovereenkomst "Inleen Participanten". Voor hoger opgeleiden met een beperking is het programma "Onbeperkt Talent" ontwikkeld. Dat is gericht op persoonlijke ontwikkeling en professionele groei. Voor managers, werkplekbegeleiders en collega's in de werkomgeving is een ondersteunend trainings- en activiteiten aanbod tot stand gekomen.

Het Interdepartementaal Netwerk Banen Arbeidsbeperkten (INBA) is sinds begin 2017 actief. Het vloeide voort uit het contactpersonenoverleg, dat bestond van 2013 tot en met 2016. De leden van de INBA zijn de adviseurs en projectleiders van de ministeries en taakorganisaties. De INBA stelt zich ten doel goed geïnformeerd te zijn over de nieuwe ontwikkelingen en mogelijkheden voor baancreatie en mee te denken op strategisch/tactisch niveau over de implementatie van de Wet banenafpraak.

Besluitvorming vindt plaats in de reguliere commissies binnen het Rijk: Interdepartementale Commissie voor Organisatie en Personeel (ICOP), Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR) en, indien nodig, het overleg van secretarissen-generaal (SGO). Aan de ICBR zal jaarlijks een plan worden voorgelegd met concrete acties voor de volgende jaren.

Het Rijk heeft een aantal speerpunten geformuleerd voor 2019-2020 ter uitvoering van de Wet banenafspraken. Het betreft onder andere het verder uitbreiden van samenwerking in arbeidsmarktregio's. Dit kan banen opleveren in het eigen ministerie, maar ook bij andere organisaties. Daarnaast gaat het om het investeren in en uitbreiden van het zogenoemde sociaal vergaderen. Op initiatief van de best practice van het ministerie van BZK, P&O en BOA zullen met externe vergaderlocaties in Den Haag afspraken hierover worden gemaakt. De vergaderlocaties hebben mensen met een beperking in dienst en zetten ze in voor bijvoorbeeld de catering of het klaarmaken van de zalen. De gemeente Den Haag is betrokken bij het bemiddelen van de kandidaten voor deze banen. Ministeries boeken hun externe vergaderingen indien mogelijk bij deze sociale vergaderlocaties. Op basis van de ervaringen in Den Haag zal dit initiatief ook in andere steden komen. Ook de interne vergaderingen zullen in afstemming met de leveranciers op deze wijze worden georganiseerd.

Het jaar 2019 was gericht op uitbreiding en verduurzaming van de proeftuinen. Om dit project te stimuleren en te ondersteunen waren er diverse communicatieactiviteiten en evenementen gepland, zoals een Kennissessie Maatwerk voor Mensen voor projectleiders van de Wet banenafspraken, een diner pensant Maatwerk voor Mensen en het verder ontwikkelen van de online community en leerformule. De ambitie was het programma Maatwerk voor Mensen onderdeel te maken van het Programma Versnelling Duurzame Bedrijfsvoering Rijk. Daarvoor was de verkenning gestart. Maatschappelijk Verantwoord Inkopen is een instrument dat in dit programma werd ingezet. Dit programma zou de doorontwikkeling van social return verder helpen in de context van de beleidsdoelstellingen op het bredere bedrijfsvoeringsterrein onder de titel "People, Planet en Prosperity". Dit bevordert de mogelijkheden op samenwerking tussen de verschillende thema's. Daarbij staat de vraag centraal hoe circulaire processen sociaal kunnen worden ingericht op een wijze die bijdraagt aan het realiseren van banen voor de doelgroep. In proeftuinen "Partnerschappen" wordt het benutten van de inkoopkracht bij alle overheden in samenwerking met leveranciers gestimuleerd en ondersteund.

In de werkagenda komt ook het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap aan de orde (IVRPH), dat in hoofdstuk 1, paragraaf 1.1 in deel I van dit rapport uitvoerig is besproken. In het kader van dit verdrag voert het Rijk diverse acties uit voor een brede doelgroep van mensen met een handicap. Het Rijk werkt aan de implementatie van het verdrag via de "Actielijn het Rijk als Organisatie" en het "Programma Onbeperkt Meedoen". Er is een brede landelijke beweging op gang gekomen. Samen met bestuurlijke partners (de Alliantie, VNG, VNO-NCW en MKB-Nederland), sectoren, bedrijven, organisaties, het Rijk en mensen met een beperking wil het kabinet binnen die beweging concrete stappen zetten in de richting van een toegankelijke en inclusieve samenleving. Het ministerie van VWS heeft als coördinerend departement in samenwerking met alle deelnemende partijen een eerste voortgangsrapportage opgesteld. De rapportage is niet uitputtend, maar bevat een greep uit bestaande initiatieven, inspirerende projecten en maatregelen uit de periode 2018 - 2019. Ook arbeidsparticipatie maakt daarvan onderdeel uit.²³⁴

Daarbij wordt ook ingezet op werkgeverschap, toegankelijkheid van gebouwen, toegankelijke informatie en communicatie en de inzet van maatschappelijk verantwoord inkopen. Wat het werkgeverschap betreft gaat het niet alleen om het aannemen van mensen met een beperking, maar ook om de werkomgeving, ondersteuning bij het werk, ontwikkelingsmogelijkheden, bewustwording om een inclusieve werkgever te zijn.

Wat de toegankelijkheid betreft gaat het om acties vanuit het perspectief van de werkgever. Die spitsen zich toe op het aanvragen en onderhouden van specifieke voorzieningen op de werkplek en in de werkomgeving.

Er is, mede in het kader van de implementatie van het VN-verdrag, gewerkt aan het opzetten van een beweging "Onbeperkte Denkers" om ministeries te ondersteunen bij het vergroten van een inclusief werkklimaat van hun organisatie. Er is een Rijksbasispakket "Onbeperkte Denkers" aan de ministeries beschikbaar gesteld. Voorbeelden van acties bij ministeries zijn de inrichting van een steunpunt, vraagbaak, netwerk van ambassadeurs en een pilot met een "menukaart" voor organisaties waarin bijeenkomsten en activiteiten met mensen met een beperking zijn opgenomen die gericht zijn op bewustwording en concrete vraagstukken en oplossingen op de werkplek.

²³⁴ Ministerie van VWS, *Voortgangsrapportage 2019. Onbeperkt meedoen!*; zie ook de brief aan de Tweede Kamer: 1533395-190868-DMO.

De beweging "Onbeperkte Denkers" heeft tot doel de instroom van medewerkers met een beperking binnen het Rijk te stimuleren. Dat wil zij doen door het creëren van bewustwording, door het thema bespreekbaar te maken, door het verschil te maken, door verantwoordelijkheid te nemen, *door bijzonder gewoon te vinden*, door te beseffen dat eigenlijk iedereen zijn beperkingen heeft, door een open blik, door te denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen, door te realiseren dat het om talenten gaat en vooral ... door te doen.

Los van de Wet banenafpraak is er het netwerk VisusRijk. Dit netwerk bestaat uit blinde en slechtziende ambtenaren die werkzaam zijn bij de Rijksoverheid. Binnen vrijwel alle ministeries en andere rijksdiensten zijn momenteel ambtenaren met een visuele beperking werkzaam. De praktijk leert dat de visueel beperkte ambtenaar, ondanks de beschikbare hulpmiddelen (zoals vergroting of braille), soms barrières kent die (goed)ziende collega's niet ervaren. Voorbeelden hiervan zijn de ontoegankelijkheid van sommige applicaties, touchscreens, displays in liften en zaken om en verandering van werkplek. Om deze zaken "rijksbreed" aan te pakken, hebben deze ambtenaren de handen ineen geslagen en het initiatief genomen zich te organiseren. Het netwerk wil ervoor zorgen dat de visueel beperkte ambtenaar optimaal en zelfstandig kan (blijven) werken en gelijke kansen krijgt. Dit willen deze ambtenaren op twee manieren bereiken: 1) door aan het netwerk meer bekendheid te geven, zodat ook andere visueel beperkte rijksambtenaren het vinden en geleerd kan worden van de ervaringen en gevonden oplossingen; 2) in de richting van de actoren binnen de overheid (bijvoorbeeld personeelsfunctionarissen en ICT-diensten) belemmeringen te signaleren, hierover te adviseren en deze waar mogelijk te voorkomen of weg te nemen.

HOOFDSTUK 3 DE PRAKTIJK VAN DE WET BANENAFSPRAAK EN DE QUOTUMWET BIJ OCW

3.1 Grotere opgave bij uitvoering Wet banenafpraak

Het ministerie van OCW stond in 2018 voor de opgave om met terugwerkende kracht bijna twee keer het quotum van 2017 te behalen. In plaats van zestig banen van 25,5 uren per week, moest zij 122 banen van 25,5 uren per week realiseren. Uit berekeningen blijkt dat dit net niet is gelukt, maar dat er wel een flinke inhaalslag is gemaakt, vooral in de tweede helft van 2018. Het percentage te realiseren banen voor de doelgroep stijgt verder met de jaren tot aan 3,09% in 2024.

In voorgaande jaren werd duidelijk dat sommige onderdelen van OCW een grotere bijdrage aan het behalen van de doelstelling leverden. Daardoor konden zij de resultaten van de andere dienstonderdelen "compenseren". Voor 2018 was dan ook de opdracht dat alle organisatieonderdelen fors zouden inzetten op het behalen van het quotum. De quota werden dus herverdeeld.

Het verhoogde quotum werd gevoeld als een forse extra opgave, waaraan niet zomaar zou kunnen worden voldaan. Dit kwam duidelijk naar voren in de verschillende (interdepartementale) overleggen. Daarbij kwam dat de zorg werd geuit dat er misschien te weinig mensen van de doelgroep beschikbaar zouden zijn. Het ministerie hecht wel grote waarde aan het realiseren van banen voor mensen van de doelgroep en gaf aan er alles aan te willen doen de doelen te behalen.

3.2 Beleidsmaatregelen voor de uitvoering van de Wet banenafpraak en de resultaten

Om extra inzet te verkrijgen voor het realiseren van de doelstellingen van de Wet banenafpraak waren beleidsmaatregelen nodig. Die waren gericht op het vergroten van het draagvlak, de samenwerking, kennisbevordering en vermeerderen van kennisuitwisseling en het aangeven van de urgentie. De beleidsmaatregelen werden vastgelegd in een beleidsplan en vertaald in een plan van aanpak. Daardoor en als gevolg van de verplichting om het quotum te behalen, werd de urgentie in de organisatie gevoeld. De uitspraken van de bestuurder (SG) in het MT-OCW en haar nieuwjaarsspeech over het belang van een inclusieve organisatie hebben dit gevoel van urgentie versterkt. Daardoor wist OCW een inhaalslag te maken met het aantrekken en plaatsen van medewerkers uit de doelgroep. Dit toont ook weer het belang aan van een intrinsieke motivatie en van daaruit het motiveren en stimuleren van de organisatie om daadwerkelijk aan de slag te gaan. Het beleid blijft er in het belang van de (nabije) toekomst op gericht het nut en de noodzaak van een inclusieve organisatie te communiceren. Daarbij komt het realiseren van duurzame banen en duurzame inzetbaarheid van mensen met een beperking bij OCW en haar buitendiensten.

De beleidsmaatregelen ten behoeve van het uitvoeren van de Wet banenafpraak hadden betrekking op het ophogen van de vergaderfrequentie van de OCW-Werkgroep Arbeidsparticipanten en het vergroten van de aandacht voor het delen van kennis - dit geldt ook voor kennis en informatie over het Rijksbrede beleid om een vertaalslag te maken naar de praktijk van OCW en haar buitendiensten - en ervaringen (zowel positieve als negatieve). Het doel was ook belemmeringen in praktijksituaties te delen en deze te agenderen voor het rijksbrede overleg, alsmede ervaringen te delen over de contacten met het UWV. Een ander doel was het delen van cv's van kandidaten. Bij navraag blijkt dat aan al deze beleidsdoelstellingen op een goede manier invulling is gegeven.

Een speerpunt van beleid was ook het beter benutten van de netwerken ten behoeve van matching van potentiële medewerkers, het op de juiste wijze gebruikmaken van de beschikbare instrumenten en het uitwisselen van best practises. Het doel was ook de best practises breder uit te dragen om het draagvlak te vergroten en daarmee in een behoefte te voorzien. Onder het beter benutten van netwerken werd tevens verstaan het verhogen van de frequentie van overleg tussen de projectleider en de programmamanager van de directie Inkoop Facilitair en Huisvestingsbeleid Rijk (IFHR) over de groepsplaatsingen, het organiseren van periodiek overleg met de directie Organisatie en Bedrijfsvoering (DOB), het nauwer aangesloten zijn bij het project Diversiteit (Divers OCW) dat vanuit eenzelfde inclusiviteitsgedachte werkt, en met de directie FEZ/Arbeidszaken. Bij navraag blijkt dat inmiddels ook aan dit speerpunt van beleid op goede wijze invulling is gegeven: best practices worden inderdaad breder gedeeld. Met de directie FEZ vindt inmiddels overleg plaats over de financiering en een centraal budget voor de uitvoering van de Wet banenafpraak. En binnen FEZ/arbeidszaken is het beleidsdossier "Banenafpraak voor de sectoren" belegd. Er vindt regelmatig kennisdeling en samenwerking plaats. Bij de directie DOB vinden periodiek gesprekken plaats over praktische problemen van medewerkers met een beperking op de werkplek met als doel deze gestructureerd en structureel op te lossen. Hierbij valt onder andere te denken aan toegankelijkheid van het gebouw en ICT.

Beleidsmaatregelen waren ook gericht op het bundelen van kennis. Bij navraag bleek dat dit gebeurde onder andere door het opstellen van FAQ's over het (tijdelijk) aanstellen van medewerkers met een beperking en het delen van kennis en informatie. Team Inclusief stelde in 2018 ook een overzicht op ten behoeve van de P-adviseurs met de te zetten stappen bij het aantrekken van mensen met een beperking.

Ook werden de organisatieonderdelen op de hoogte gebracht van de herverdeling van de quota en de (minimale) bijdragen die ze zouden moeten leveren. Het delen van kennis gebeurde en gebeurt voornamelijk door de P-adviseurs. Zo nodig werden en worden presentaties gegeven in de MT's door de in 2019 aangetrokken Medewerker Advisering Arbeidsparticipanten en het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (ECOP), Team Inclusief. En organisatieonderdelen die goed presteren werd en wordt gevraagd best practises te delen.

Daarnaast was er in het beleid aandacht voor het inzetten van extra deskundigheid en ondersteuning ten behoeve van het management bij de begeleiding van mensen uit de doelgroep. Navraag leert dat ten behoeve daarvan een beroep werd gedaan op ECOP, Team Inclusief. Dit team adviseerde en gaf aanvullende begeleiding aan leidinggevend, HR-adviseurs en rijksorganisaties na het selecteren van een medewerker met een arbeidsbeperking. Het ging daarbij om: de aanstelling van de medewerker; advies over en begeleiding van de medewerker met een beperking; financiële tegemoetkomingen; advies over aanpassingen van de werkplek en andere voorzieningen; opleidingsmogelijkheden; ziekteverzuim, onder andere in verband met compensatie van de salariskosten en ter voorkoming van boetes van het UWV en begeleiding in het geval dat een plaatsing niet succesvol blijkt te zijn. Om in te spelen op het capaciteitsgebrek waarmee ECOP soms te maken heeft, stelde OCW begin 2019 een adviseur Arbeidsparticipanten aan, die als vraagbaak en intermediair kan optreden. Daarmee werd en wordt in een behoefte voorzien.

Een ander aandachtspunt in het beleid was het komen tot een goed monitoringssysteem voor de Banenafpraak. Er zijn, zo blijkt bij navraag, op dit gebied enkele stappen gezet. Het ministerie van BZK haalt haar gegevens uit de bestanden van het UWV en de zogenoemde Mantelpartijen. Wat daarbuiten valt, wordt opgevraagd bij de verschillende ministeries. Het blijft dus van belang om per ministerie een goed overzicht te hebben. Bij OCW is dit geregeld.

Eén van de beleidsmaatregelen was extra kennisoverdracht door medewerkers met een beperking - het zou moeten gaan om kennis en informatie over hun situatie, de beperkingen en de wensen en behoeften - bij OCW en haar buitendiensten en het oprichten van een netwerk van deze medewerkers daartoe. Er werden in 2018 voorbereidingen getroffen voor het oprichten van dit netwerk. Er werd gedacht aan het vragen van mensen in het netwerk als ambassadeurs op te treden door bijvoorbeeld presentaties in MT's te geven. Daarnaast werd gedacht aan het verspreiden van algemene informatie over de vele beperkingen die er zijn, over de aanpassingen die op de werkvloer voor medewerkers met verschillende beperkingen nodig zijn en over de begeleidingsvorm die het best past bij die specifieke beperking. Het was de bedoeling er zodoende aan bij te dragen dat er meer begrip op de werkvloer zou ontstaan. Een andere doelstelling van het netwerk zou zijn het inbrengen van kennis, het onderling delen van kennis en het uitwisselen van ervaringen. Halverwege 2019 is het netwerk van medewerkers met een beperking bij OCW en haar buitendiensten van start gegaan. Het kwam in 2019 verschillende malen bijeen. De medewerkers hebben ervaringen uitgewisseld over onder andere werkplekaanpassingen, de wens om opleidingen te volgen, de wens om ook onderdeel uit te maken van de league of extraordinary people (LEP), de verschillende programma's en initiatieven die er binnen de overheid voor hen zijn en de wens om na te gaan of het mogelijk is op de een of andere manier aan te sluiten bij of inbreng te leveren voor het Programma Onbeperkt meedoen! van VWS. Inmiddels zijn verschillende leden van het netwerk lid van de LEP en hebben enkelen een gesprek gevoerd met een adviseur van het Programma Onbeperkt meedoen! Om kennis te delen, hield een medewerker van het netwerk een presentatie over het IVRPH. Daarnaast werd een poster gemaakt en een bijeenkomst bijgewoond in het kader van kennisdeling ten behoeve van het project Diversiteit bij OCW. Twee leden van het netwerk gaven aan als ambassadeur te willen optreden en één van hen gaf aan samen met de Medewerker advisering Arbeidsparticipanten presentaties voor het MT te willen houden. Ook droeg deze medewerker ideeën aan voor het bundelen van kennis over verschillende beperkingen, de wijze van begeleiding en werkplekaanpassing.

Als beleidsmaatregel werd daarnaast voorgesteld de doelstellingen van de Wet banenafpraak op te nemen in de managementafspraken en deze periodiek te bespreken. Navraag leert dat dit inmiddels is gebeurd. De doelstellingen zijn opgenomen in de managementafspraken 2019. Tevens werd ingezet op verhoging van de huidige individuele instroom op nieuwe werkpakketten via jobcarving en functiecreatie, of nieuwe reguliere functies in werkprocessen van OCW. En gestimuleerd werd functies voor medewerkers met een beperking op te nemen in de Strategische Personeelsplannen (SPP's).

3.3 Stand van zaken realiseren banen

Deze paragraaf geeft in grote lijnen de stand van zaken weer van het plaatsen van mensen met een beperking bij OCW en haar buitendiensten in 2018 en 2019. Dit beeld is gevormd op basis van interne en externe documentatie en gesprekken met de senior beleidsadviseur P&O. De beschrijving is algemeen van aard vanwege het vertrouwelijke karakter van een groot deel van de documenten en gesprekken.

In de praktijk blijkt dat het dossier "arbeidsparticipanten" een complexe en regelmatig wijzigende regelgeving heeft. Het bijhouden van deze kennis en expertise is, zo werd geconstateerd, een vak apart en kost veel tijd. De adviseur Arbeidsparticipanten houdt zich hiermee bezig.

Verder valt op dat de loonschalen die over het algemeen voor mensen in de doelgroep worden gebruikt, niet aansluiten bij de loonschalen bij OCW. Bij OCW, inclusief haar buitendiensten, vervullen medewerkers over het algemeen hogere functies. Dit maakt dat er voor de mensen die weinig arbeidsvermogen hebben, banen moeten worden gecreëerd. Het niveau van de geplaatste medewerkers varieert van lbo tot wo. De werkzaamheden zijn divers. Die variëren van etage-assistent tot beleidsmedewerker. OCW biedt in overeenstemming met het interdepartementale beleid zowel banen aan individuen van de doelgroep als aan groepen (groepsplaatsingen). Voor individuele plaatsingen wordt vaak een vaste procedure doorlopen, namelijk die van het zoeken naar kandidaten in het doelgroepenregister, het nagaan welke functies geschikt zijn, het matchen, het voeren van een gesprek met de betreffende medewerker, het aanpassen van de werkplek, het realiseren van een (proef)plaatsing of detachering enzovoorts. In de praktijk blijkt dat het erg lang kan duren voordat er een geschikte kandidaat wordt aangemeld. Het komt voor dat een geschikte kandidaat meerdere opties heeft en niet de keuze maakt voor OCW. In dat geval moet het gehele traject opnieuw worden doorlopen. Als nadeel wordt ook gezien dat het UWV en de re-integratiebureaus uit dezelfde vijver vissen. Starten met de Mantelpartijen is een optie, maar de administratieve rompslomp schrikt af, vooral in gevallen waarin er kandidaten via de re-integratiebureaus geregeld kunnen worden. Mensen uit de doelgroep ervaren de procedure ook regelmatig als te stroperig of bureaucratisch. Dit geldt in het bijzonder als er een werkplekonderzoek of werkplekaanpassingen van het UWV nodig zijn om op de werkplek te kunnen functioneren. Soms zoeken mensen van de doelgroep zelf contact met OCW of haar buitendiensten. Dit pakt regelmatig heel goed uit; de meeste medewerkers die zelf contact zochten, werken naar tevredenheid en hebben het goed naar hun zin. Over het algemeen geldt dat wordt gestart met een tijdelijk contract, dat kan worden omgezet in een contract voor onbepaalde tijd als de medewerker goed functioneert.

Genoemde groepsdetacheringen voorzien in een behoefte. Het beleid was er eerder op gericht voor de groepsdetacheringen samen te werken met partijen in de facilitaire dienstverlening. Dit leidde al in april 2016 tot een samenwerking tussen OCW en een facilitair dienstverlener. Zodoende konden etageassistenten worden ingezet. De medewerkers functioneerden tot tevredenheid. In 2018 ging de taak "etage-assistent" naar Binnenwerk. Zoals eerder vermeld, verzorgt dit bedrijf de werving, selectie en aanstelling van medewerkers in zogenaamde groepsbanen. Het gaat hierbij om generieke takenpakketten die door groepen medewerkers uitgevoerd kunnen worden.

Een vergelijking van de verschillende organisatie- en dienstonderdelen van OCW leert dat de aanpak en de resultaten verschillend zijn. Er zijn onderdelen die een team inrichten met de focus op het realiseren van de doelstelling. In andere onderdelen gebeurt dat niet. Vijf organisatie- c.q. dienstonderdelen behaalden in 2018 of begin 2019 het quotum. De andere behaalden dat net niet maar zij waren wel in gesprek over het plaatsen van kandidaten. OCW presteerde, zo bleek uit de meting halverwege 2019, in vergelijking met de andere departementen goed; zij was het op één na best scorende ministerie. In de gevallen waarin er specifieke teams zijn ingesteld, houden deze zich bezig met het werven en plaatsen van mensen uit het doelgroepenregister. De focus van die teams ligt op het realiseren van de doelstelling, het onderhouden van contacten met de instanties, matchen en begeleiden van mensen naar duurzaam werk met een toegevoegde waarde. Proefplaatsingen zijn vaak succesvol bij dienstonderdelen die met genoemde specifieke teams werken. De werkzaamheden voor de mensen uit de doelgroep zijn daar divers. Denk daarbij aan archiveren, plaatsingen via Binnenwerk en internationale projecten. De vrees voor mismatches blijkt vaak onterecht, want in de praktijk is 90% van de matches succesvol.

Aandachtspunten bij OCW, inclusief haar buitendiensten, zijn beeldvorming, gebrek aan kennis over de doelgroep en werkplekaanpassingen en begeleiding. Nog niet iedere leidinggevende of collega op de werkvloer staat welwillend tegenover het plaatsen van mensen met een beperking. Dit heeft veelal te maken met onbekendheid en gebrek aan kennis, een verkeerde beeldvorming over de mogelijkheden en beperkingen, het ontbreken van de intrinsieke motivatie of onzekerheid over de toegevoegde waarde.

Niet altijd worden leidinggevend en medewerkers voldoende voorgelicht over de komst van een medewerker met een beperking. Het komt ook voor dat de gegeven voorlichting daarover niet overeenkomt met de praktijk.

Begeleiding van mensen uit de doelgroep blijkt soms veel tijd en energie te kosten. Voor die begeleiding is niet altijd voldoende capaciteit en tijd beschikbaar. De complexiteit van de beperking in relatie tot het werk blijkt nogal eens groter dan gedacht. Soms wordt de complexiteit van het aanpassen van de werkplek onderschat. Dit geldt in het bijzonder als het gaat om mensen met een visuele beperking. Het belang van het opnemen van specifieke aanpassingen aan ICT in het functioneel ontwerp en directe betrokkenheid van de betreffende medewerkers en leveranciers van specifieke soft- en hardware wordt niet altijd direct erkend. Denk bij werkplekaanpassing ook aan het tijdig aangeven van het inzetten van gebarentolken voor medewerkers met een auditieve beperking en de communicatie met deze doelgroep in algemene zin.

Het inzetten van een jobcoach zou in sommige gevallen ter ondersteuning van de begeleiding een oplossing kunnen zijn, maar gebleken is dat niet elke medewerker uit de doelgroep wil dat een jobcoach wordt ingezet. In de OCW-brede werkgroep zal daarom een voorstel worden geformuleerd over het al dan niet verplichten van Jobcoaching. Als mensen geen jobcoach inschakelen, blijken namelijk veel vragen bij de P-adviseur van het dienstonderdeel of de leidinggevende terecht te komen. En niet elke leidinggevende of begeleider weet precies hoe te handelen. In sommige gevallen hebben leidinggevend en begeleiders daarom zelf behoefte aan begeleiding. Er blijkt ook vaak sprake te zijn van individuele plaatsingen, terwijl men vanwege de begeleidingstijd graag groepsplaatsingen ziet. Advies blijkt ook vaak nodig als er mensen worden geplaatst met een ingewikkeldere psychische beperking. Het gaat dan om de omgang en de begeleiding. Dat advies komt vooralsnog meestal van Team Inclusief, dat ook workshops aanbiedt. Jobcoaches blijken in de praktijk ook te weinig kennis op dit gebied te hebben. De advisering door Team Inclusief is voor de organisatie- en dienstonderdelen overwegend voldoende. Indien dit niet het geval blijkt, wordt naar een passende oplossing gezocht. Er zijn dienstonderdelen en buitendiensten die al meer ervaring hebben met medewerkers met deze beperkingen en andere beperkingen. Zij geven het goede voorbeeld en delen ook best practices. Dit kan de beeldvorming van andere organisatie- en dienstonderdelen ten goede komen.

Er zijn ook directies en buitendiensten waarvoor het in 2018 iets lastiger is gebleken om het quotum te behalen. Dat het soms lastiger is, kan verschillende oorzaken hebben, bijvoorbeeld het vertrek van mensen uit de doelgroep doordat ze voor een functie elders kiezen. In die gevallen wordt geprobeerd nieuwe medewerkers uit de doelgroep aan te trekken. De omgeving van de buitendiensten speelt soms ook een rol. De arbeidsmarktsituatie aldaar kan bijvoorbeeld anders zijn dan die in Den Haag. In gevallen waarin het wat lastiger gaat, worden soms de Stichting Studeren en Werken op Maat (SWOM) of C-talents betrokken. Of er worden ook daar groepsplaatsingen via Binnenwerk gerealiseerd. OCW laat haar gedachten ook gaan over nieuwe diensten die voor het gehele Rijk zouden kunnen worden ingezet. Inmiddels zijn bij diverse dienstonderdelen goede ervaringen opgedaan met groepsplaatsingen en individuele plaatsingen. Dat leidt er soms toe dat er meer individuele medewerkers van de doelgroep worden aangetrokken. Soms worden medewerkers met een beperking extra opleidingsmogelijkheden geboden waardoor hun kansen op het werk worden vergroot, of zij krijgen meer loon, een vast contract of worden bevorderd. Het beleid van OCW is erop gericht niet alleen de doelstellingen van de Wet banenafpraak te realiseren maar ook duurzame banen te creëren. Belangrijk is dus het behouden van de medewerkers.

Uit de beleidsnota d.d. 23 oktober 2019 blijkt dat OCW met haar buitendiensten goed op schema ligt met het aantrekken van werknemers met een beperking. De verwachting is dat het quotum wordt behaald. Voor 2020 wordt het quotum verhoogd, maar de verwachting is dat het behalen daarvan geen problemen zal opleveren. In 2020 zal naast het aantrekken van vooral hoger opgeleide medewerkers met een beperking de nadruk liggen op behoud van de medewerkers uit de doelgroep. Aangezien het ministerie van OCW een inclusieve organisatie wil zijn, lijkt dit een vanzelfsprekend streven. Soms lijken maatregelen op onder andere de terreinen sociale integratie en voorzieningen in theorie eenvoudig te realiseren maar blijkt de praktijk weerbarstiger. In 2019 zijn op deze terreinen al verschillende maatregelen ingevoerd en dat zal in 2020 een vervolg krijgen. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van de aanbevelingen in dit rapport.²³⁵

²³⁵ Dit is vermeld in de beleidsnota van de beleidsadviseur P&O van OCW voor het MT d.d. 23 oktober 2019.



Aan: MT-OCW, ter kennisneming via
SBO 13 februari 2020
Hamerstuk (akkoord)

**Organisatie &
Bedrijfsvoering**
Van

T +31

Datum

3 februari 2020

Referentie
Kopie voor
**Reeds afgestemd met
Controllers OCW**

(FEZ)
Leden Werkgroep OCW (P&O)

Aantal pagina's

2 (+ bijlage)

Bijlagen

1. Verdeling binnen BD

nota

Extra bijdrage aan centraal budget 2020

In deze nota geef ik u een overzicht van de gevraagde extra bijdrage van de directies/dienstonderdelen aan het centrale budget voor medewerkers met een arbeidsbeperking in 2020.

Aanleiding:

In 2019 heeft OCW het quotum gehaald. Onze inzet is dit ook voor 2020 te realiseren. In het MT-OCW van februari 2019¹ is afgesproken om voor de jaren 2019 en 2020 hiervoor een centraal budget in te richten, gevuld met bijdragen van de directies/dienstonderdelen. Voor 2020 wordt een extra bijdrage gevraagd, gezien de stijging van het quotum en het feit dat het budget in 2019 volledig uitgeput was. Een toelichting op deze extra bijdrage treft u onder de tabellen aan.

Gevraagd besluit SBO:

U wordt gevraagd in te stemmen met de extra bijdrage van de directies/dienstonderdelen aan het centrale budget in 2020. Na uw akkoord wordt de nota ter kennisneming doorgeleid naar het MT-OCW.

Tabel 1: Berekening benodigd budget 2020 (bedragen x € 1.000):

	2020
Quotum 2020	155
Gem. kosten 2019	28 x
Totaal kosten	4.364
Extra kosten 2020 (ICBR banen)	100 +
Benodigd budget 2020	4.464
Reeds beschikbaar budget	3.844 -/-
Nog op te halen budget 2020	620

Tabel 2 Verdeling van de extra kosten (x € 1.000):

¹ Tevens is afgesproken de centrale financiering in 2020 te evalueren. Hiervoor ligt separaat een voorstel in het SBO van 13/2 voor.

Datum

	2020
BD ²	146
NA	28
RCE	43
DUO	330
IvhO	73
Totaal	620

Toelichting op de tabellen:

- In 2019 is het budget voor arbeidsparticipanten volledig uitgeput. Er was zelfs een klein tekort van € 13k. Het quotum van 137 fta (fta = baan van 25,5 uur) hebben we gehaald.
- De gemiddelde kosten voor 2019 bedragen € 28k (= realisatie 2019 € 3.857k / 137 fta)
- Voor 2020 stijgt het quotum van 137 fta naar 155 fta. Omdat het budget voor 2020 gelijk is aan dat van 2019 (€ 3,8 miljoen), zal dit niet voldoende zijn. Tabel 1 geeft weer welk budget voor 2020 nodig is.
- Daarom wordt een extra bijdrage van de directies/dienstonderdelen gevraagd, conform tabel 2.

² Zie de bijlage voor de verdeling binnen BD.

Bijlage : Verdeling extra kosten 2020 per directie/dienstonderdeel

Datum

Extra bijdrage 2020 per directie / onderdeel o.b.v. verloonde fte's december 2019				
SG		FTE's	VDS	Bijdrage (x € 1.000)
	BOA	53,7	1,16%	7
	COM	43,2	0,93%	6
	DOB	128,2	2,77%	17
	IOE	22,4	0,48%	3
	FEZ	69,0	1,49%	9
	Kennis	57,5	1,24%	8
	SG/MP	3,0	0,06%	0
	SG/Staf	9,1	0,20%	1
	WJZ	47,1	1,02%	6
DGPV	DGPV/Staf	4,7	0,10%	1
	KenO	13,5	0,29%	2
	PO	83,7	1,81%	11
	VO	90,4	1,95%	12
	CvTE	41,2	0,89%	6
	OR	15,1	0,33%	2
DGCM	DGCM/Staf	3,0	0,06%	0
	EenK	51,3	1,11%	7
	IB	35,3	0,76%	5
	IB/Buiten	19,6	0,42%	3
	MenC	55,3	1,20%	7
	NA	208,9	4,52%	28
	RCE	324,1	7,01%	43
	RvC	21,5	0,47%	3
DGHBWE	DGHBWE/Staf	2,6	0,06%	0
	MBO	71,2	1,54%	10
	DE	27,4	0,59%	4
	HO&S	76,5	1,65%	10
	OWB	37,4	0,81%	5
	AWTI	10,0	0,22%	1
	CBHO	3,4	0,07%	0
DUO		2451,47	53,01%	330
IvhO		543,81	11,76%	73
Totaal		4624,6	100,00%	620



Aan: MT-OCW 15 mei 2020

(Hamerstuk, na unaniem akkoord op optie 1 in onderstaande nota aan het SBO van 23 april)

**Organisatie &
Bedrijfsvoering**

Van

T +31

Datum

7 mei 2020

Referentie

Kopie voor

Reeds afgestemd met
Controllers OCW

(FEZ)
Leden Werkgroep OCW (P&O)
Leden Domeintafel P&O (ter
info)

Aantal pagina's

Bijlagen

nota

Uitkomst evaluatie centrale financiering medewerkers
Banenafspraken en opties voor vervolg financiering.

In het MT-OCW en SBO is begin 2019 afgesproken de salariskosten voor de medewerkers uit de doelgroep van de Banenafspraken voor de jaren 2019 en 2020 centraal te financieren. Daarnaast werd besloten in het voorjaar van 2020 de ervaren prikkelwerking van deze manier van financiering te evalueren. Inmiddels heeft deze evaluatie plaatsgevonden. In deze nota wordt de uitkomst gedeeld en worden twee opties voor het vervolg van de financiering voorgelegd. Deze nota is voorafgaand aan het SBO besproken met en akkoord bevonden door de (decentrale) controllers van OCW en de werkgroep P&O. De nota is aan leden van de Domeintafel P&O ter informatie toegestuurd.

Gevraagd besluit SBO:

Tijdens de evaluatie is geen overeenstemming bereikt over het vervolg van de financiering van de medewerkers uit de doelgroep van de Banenafspraken. Daarom vragen we het SBO om een keuze te maken uit onderstaande opties:

- Optie 1: Gezamenlijk OCW-budget (voortzetting huidige methode)
- Optie 2: Geen gezamenlijk budget, wel een gezamenlijke bijdrage.

Optie 1 heeft de voorkeur van BD, RCE, NA en IvHO. DUO geeft de voorkeur aan optie 2. Hieronder vindt u een samenvatting van de discussie en de uitkomsten van de evaluatie inclusief een toelichting op bovengenoemde opties.

Samenvatting discussie en uitkomst evaluatie

Aan de dienstonderdelen zijn onderstaande vragen voorgelegd. Het betrof een uitvraag naar de ervaren voor- en nadelen van centrale financiering.

1. Wat zie jij als voor- en nadelen van een centraal budget?
2. Kun je aangeven wat de beheerslast is in de huidige situatie (dus bij een centraal budget) van de financiële verrekeningen?
3. Zou jij de financiering anders ingericht willen zien? Zo ja, hoe dan?
4. Hoe garandeer je – nu en in de toekomst – dat je het quotum haalt, als je zelf de financiering zou doen?

De vragen werden beantwoord met de volgende uitgangspunten in gedachten:

- Er blijft een verdere stijging van het quotum bestaan en er zal sprake zijn van blijvende politieke aandacht voor het dossier. En dus de verplichting om medewerkers per dienstonderdeel aan te nemen en blijvend te financieren.
- Een bijdrage aan een beperkte centrale "buffer" ("afoming" van de directiebudgetten/dienstonderdelen) zal moeten blijven bestaan in

- verband met de Rijksbreed afgesproken ICBR-Banen en ter compensatie van het Nationaal Archief voor zijn relatief hoge aandeel in het quotum.
- Een driemaandelijks rapportage over OCW als geheel (wat mogelijk wordt ervaren als "bureaucratie") blijft als verplichting vanuit het coördinerend Ministerie BZK bestaan. De meningen van de dienstonderdelen over de wijze van financiering verschillen. BD, RCE en NA willen de huidige manier van financieren voortzetten, terwijl DUO en de IvHO daar terughoudender in zijn.

Alle dienstonderdelen zijn het er over eens dat we als OCW een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben om de medewerkers uit de doelgroep van de Banenafpraak een werkplek te bieden en voor goede begeleiding zorg te dragen. Dat gaat bij het ene organisatieonderdeel gemakkelijker dan bij het andere. Zo geeft DUO aan dat zij al veel doen maar dat zij als grootste dienstonderdeel wel voor een enorme en steeds groter wordende financiële opgave staan.

Zowel DUO als IvHO geeft voorts aan dat er Rijksbrede afspraken zijn gemaakt en voelen zich er als dienstonderdeel zelf verantwoordelijk voor om er gevolg aan te geven en het quotum te halen. Zij zullen het beleid in de Managementafspraken (MA) opnemen en zullen blijven rapporteren over de aantallen banen aan de regievoerder binnen het ministerie. Dit laatste is een verplichting vanuit BZK.

BD, NA en RCE geven aan dat juist de huidige manier van financieren mogelijkheden biedt om nu en in de toekomst voldoende medewerkers uit de doelgroep aan te trekken en te behouden. Men heeft ervaren dat het hierdoor voor managers eenvoudiger is om mensen uit de doelgroep aan te trekken. Ook geeft deze manier van financieren de mogelijkheid voor dienstonderdelen om elkaar te "compenseren" en op die manier als Ministerie van OCW de doelstelling te behalen. Zij ervaren de administratieve last die dit oplevert, gering.

Alle dienstonderdelen zijn begaan met het onderwerp en ervaren, zoals hiervoor vermeld, een gezamenlijke OCW-verantwoordelijkheid. Een gezamenlijk budget creëren is hiervoor een goede oplossing. Tijdens de gesprekken bij de evaluatie kon bijna iedereen zich in deze oplossing vinden. Na de evaluatie kiest ook de Inspectie van het Onderwijs voor optie 1. DUO geeft aan in deze optiek ook met optie 1 in te kunnen stemmen, ondanks dat hun voorkeur optie 2 is.

Het voorgaande¹ leidt tot de volgende opties:

Opties voor financiering medewerkers Banenafpraak vanaf 2021

Optie 1: Gezamenlijk OCW-budget (voortzetting huidige methode)

- BD (inclusief de raden) en alle OCW-organisatieonderdelen (DUO, IvHO, RCE en NA) leveren een bijdrage aan het gezamenlijk OCW-budget voor medewerkers Banenafpraak (naar rato van verloonde fte's).
- De daadwerkelijke loonkosten van de medewerkers Banenafpraak worden betaald uit dit budget (via verrekeningen met de organisaties). Ook de bijdrage aan de rijksbrede ICBR-banen wordt betaald uit dit gezamenlijke budget.

¹ Dit is een zeer beknopte samenvatting. Met uw controller zijn afspraken gemaakt om u - waar gewenst - een toelichting vanuit uw dienstonderdeel mee te geven.

Waarom deze optie?

We hebben als OCW gezamenlijk de verantwoordelijkheid om voldoende medewerkers uit de doelgroep van de Banenafpraak een werkplek te bieden. Omdat dit voor het ene organisatieonderdeel gemakkelijker is dan voor de andere, maken we een gezamenlijk budget waaruit de medewerkers Banenafpraak betaald worden. Hierdoor is het voor de organisatieonderdelen die meer kunnen doen dan hun aandeel ook aantrekkelijk om dit te doen, en dat vermindert de druk op de organisatieonderdelen waar het lastiger is om voldoende medewerkers op grond van de Wet banenafpraak te plaatsen.

Het hebben van een gezamenlijk budget heeft afgelopen jaar bijgedragen aan het behalen van het quotum. Er wordt bij deze optie vooraf budget 'opzij gezet' zodat voldoende medewerkers volgens de Banenafpraak aangenomen kunnen worden. Andere departementen zien OCW wat dit betreft als 'best practice'.

Omvang gezamenlijk budget en bijdrage per onderdeel²:

Om aan het stijgende quotum te kunnen voldoen, is een budget nodig van € 4,7 miljoen in 2021 oplopend naar € 5,7 miljoen in 2025. De verdeling over de organisatieonderdelen is als volgt:

<i>Bedragen x € 1.000</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
- BD	1.079	1.167	1.260	1.305	1.305
- NA	381	397	415	423	423
- RCE	319	345	372	385	385
- IvhO	535	579	625	647	647
- DUO	2.412	2.610	2.817	2.915	2.915
Gezamenlijk OCW-budget	4.726	5.098	5.489	5.675	5.675

Nadeel van deze optie

Er moet jaarlijks een administratieve handeling worden gedaan door de organisatieonderdelen om de loonkosten te verrekenen met dit budget.

Optie 2: Geen gezamenlijk budget, wel een gezamenlijke bijdrage

- Ieder organisatieonderdeel is zelf verantwoordelijk voor de financiering van de medewerkers Banenafpraak. Voor het BD (inclusief de raden) wordt een gezamenlijk budget gemaakt.
- Ieder onderdeel levert een bijdrage aan:
 1. Financiering van de rijksbrede ICBR-banen (ca. € 450k structureel): deze tellen mee voor het quotum maar zijn niet direct toe te rekenen aan een organisatieonderdeel, dus ieder onderdeel draagt naar rato bij aan deze kosten;
 2. Compensatie van het NA omdat zij veel meer bijdragen aan het quotum: hierdoor hoeven de andere onderdelen minder te doen.
- Verantwoording over het wel/niet behalen van het quotum loopt via de MA-cyclus. Het aantal medewerkers Banenafpraak is als indicator opgenomen in de managementafpraak.

² Er is een berekening gemaakt o.b.v. de bezetting eind 2019 en de gemiddelde loonkosten over 2019. Bij een forse stijging/daling van de bezetting en/of de gemiddelde loonkosten, kan het zijn dat het budget in de loop van de tijd moet worden bijgesteld.

Waarom deze optie?

De organisatieonderdelen krijgen de eigen verantwoordelijkheid om voldoende medewerkers uit de doelgroep van de Banenafpraak in dienst te nemen en deze te bekostigen. Dat neemt niet weg dat OCW het belangrijk vindt om aan medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak een werkplek te bieden. OCW heeft zich gecommitteerd aan de realisatie van de Rijksbrede ICBR-banen. Dit draagt bij aan het behalen van ons quotum, dus iedereen moet hieraan mee betalen. En omdat het NA in staat is om veel meer medewerkers uit de doelgroep van de Banenafpraak te plaatsen dan het hoeft te doen op basis van hun aandeel, wordt het aantal medewerkers Banenafpraak dat de andere organisatieonderdelen moeten plaatsen lager.³ Dit kan het NA echter niet volhouden zonder financiële compensatie. Bij optie 1 krijgt het NA 100% van de loonkosten vergoed. In deze optie is het voorstel om het NA te compenseren voor de extra medewerkers Banenafpraak bovenop zijn quotum (26 fta⁴). Dit wordt omgeslagen over alle andere organisatieonderdelen. De totale kosten hiervoor bedragen € 810k structureel vanaf 2021:

<i>Bedragen x € 1.000</i>	<i>2021 e.v.</i>
1. Bijdrage aan ICBR banen	450
2a. Compensatie NA	535
2b. Reeds gecompenseerd ⁵	-175
2. Nog te compenseren NA	360
Totaal	810

Bijdrage per onderdeel (structureel vanaf 2021):

Onderstaande tabellen geven aan hoe bovenstaande bedragen worden omgeslagen over de organisatieonderdelen. Het budget zal structureel worden overgeboekt van de organisatieonderdelen naar het budget voor de Banenafpraak. De loonkosten van hun medewerkers betalen de organisatieonderdelen zelf, dus er hoeft geen jaarlijkse verrekening van de loonkosten plaats te vinden.

<i>1. Bijdrage aan ICBR banen (bedragen x € 1.000)</i>	<i>2021 e.v.</i>
- BD	107
- NA	20
- RCE	32
- IvhO	53
- DUO	238
Totaal	450

³ Het NA zou in 2020 o.b.v. hun aandeel 7 medewerkers Banenafpraak in dienst moeten hebben, maar ze kunnen er 33 plaatsen.

⁴ Fta = fulltime arbeidsparticipant (= 25,5 uur)

⁵ In 2016 heeft het NA reeds een compensatie van 175k structureel gekregen; in beide opties wordt hiermee rekening gehouden bij de berekening van de bijdragen van de onderdelen.

Datum

<i>2. Compensatie NA (bedragen x € 1.000)</i>	<i>2021 e.v.</i>
- BD	90
- NA	-
- RCE	26
- IvhO	44
- DUO	200
Totaal	360

<i>Totaal (1 + 2) (bedragen x € 1.000)</i>	<i>2021 e.v.</i>
- BD	197
- NA	20
- RCE	58
- IvhO	97
- DUO	438
Totaal	810

Let op: bovenstaande bedragen komen bovenop de loonkosten van de medewerkers uit de doelgroep van de Banenafpraak die de onderdelen zelf voor hun rekening nemen om hun quotum te halen. De totale kosten voor OCW zullen (bij het behalen van het quotum) vergelijkbaar zijn aan die onder optie 1. Het NA krijgt structureel € 360k overgeboekt als compensatie. In het verleden (2016) hebben zij reeds € 175k gekregen ter compensatie van de arbeidsparticipanten. In totaal worden ze dus voor € 535k gecompenseerd.

Nadeel van deze optie

Het valt te bezien of alle organisatieonderdelen het quotum gaan behalen. Meer doen dan het behalen van het quotum lijkt voor een organisatieonderdeel onwaarschijnlijk. Omdat het budget niet vooraf wordt afgeroomd, bestaat het risico dat er gedurende het jaar wordt gekozen om budget anders in te zetten dan voor medewerkers uit de doelgroep van de Banenafpraak (als er bijvoorbeeld een financieel knelpunt is). Dit is vooral een bestuurlijk risico. Wil OCW hierop een risico lopen?



Uitvoeringsorganisatie
Bedrijfsvoering Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
T.a.v. pSG OCW
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag

BZK

UBR

Contactpersoon

T 06

Datum

29 juni 2020

Kenmerk

UBR|BW

Notitie inzake banen via Binnenwerk 2020

Afschrift aan D P&O OCW, contactpersoon banenafpraak OCW

Inleiding

Sinds 2016 verzorgt Binnenwerk als gemandateerd werkgever banen voor mensen met een doelgroepindicatie namens uw departement. Zo creëert de rijksoverheid collectieve banen voor mensen met een arbeidsbeperking in een variëteit aan werksoorten in diverse regio's.

Net als voorgaande jaren heeft Binnenwerk in november 2019 van de ICBR opdracht gekregen nieuwe banen te creëren voor 2020. Deze nieuwe banen maken onderdeel uit van de acties Implementatie Banenafpraak. Uw departement OCW heeft op dat moment de opdracht gegeven aan Binnenwerk om 4 nieuwe banen te realiseren in 2020. De banen die in 2019 en eerder voor u gerealiseerd zijn worden eveneens gecontinueerd en zijn meegenomen in onderstaande tabellen. Dat levert, in combinatie met mogelijke werksoorten, de volgende verdeling en bijbehorende kosten op voor structurele en nieuwe banen, weergegeven in twee tabellen:

Structureel opgedragen banen uit voorgaande jaren					
Werksoort	Plaats/regio	Aantal banen	Aantal Maanden	€ per baan	Totaal bedrag
Toetsenbordreiniging	Den Haag	3	12	€	€
Stoelschoonmaak	Den Haag	4	12	€	€
Extra schoonmaak RSO	landelijk	3	12	€	€
Totaal opgedragen banen		10			€ 350.000,00

Nieuwe banen op basis van ICBR afspraken 2020					
Werksoort	Plaats/regio	Aantal banen	Aantal Maanden	€ per baan	Totaal bedrag
Stoelschoonmaak	Groningen	4	6	€	€
Opbouwkosten				€	€
Totaal ICBR banen		4			€

Totaal	14	€
--------	----	---

Datum
4 februari 2022

Kenmerk

Nadere toelichting van het banenbeeld 2020: u heeft aangegeven voor 2020 geen behoefte te hebben aan het AVG proof maken van personeelsdossiers (zoals eerder opgegeven in 2019) en deze werkzaamheden om te willen zetten in banen voor stoelschoonmaak. Aan te vullen met een baan in gebouwassistentie.

Werken en werven in coronatijd

In de ICBR notitie van 26 mei hebt u uitgebreid kunnen lezen op welke wijze wij zorgdragen voor de medewerkers en hoe belangrijk het is voor hun welbevinden dat zij weer aan het werk kunnen, op vrijwillige basis, met uitzondering van degenen die vanwege gezondheidsrisico's voorlopig niet kunnen werken. Wanneer een start met werken mogelijk is zal e.e.a. zo worden georganiseerd dat het openbaar vervoer kan worden vermeden.

De meeste medewerkers met pandgebonden taken zoals facilitair gebouwassistenten, vergaderservice, hal assistenten en toetsenbordreinigers worden dit jaar op vrijwillige basis, in overleg met de pandbeheerders, ingezet voor extra corona-schoonmaaktaken door Binnenwerk. Dit staat los van de extra schoonmaakbanen die u via Binnenwerk opdraagt aan de RSO.

Voor de opstart van nieuwe teams en/of werksoorten betekenen de corona maatregelen het volgende. We zetten alles op alles om de realisatie van banen in 2020 te doen doorgaan, maar worden, net als iedereen, gehinderd zolang er geen toegang is tot gebouwen.

Vastlegging financiële verplichtingen

Deze notitie geldt als opdracht en daarmee als vastlegging van uw financiële verplichtingen ten aanzien van de banen die u via uw banencoördinator aan Binnenwerk heeft opgedragen. Vervolgens wordt e.e.a. financieel administratief verwerkt zodat er adequate structurele dekking is voor de verplichtingen die BZK/UBR/Binnenwerk aan zal gaan. Dit omvat de opgave van uw departement.

- Binnenwerk gaat ervan uit dat uw coördinator voor banenafpraak hiertoe gemachtigd is.
- Uw departement ontvangt binnen één maand na ontvangst van deze notitie, één centrale voorfactuur voor alle nieuwe banen. Voor zover uw uitvoeringsorganisaties 'eigen' banen afnemen bij Binnenwerk ontvangen zij hiervoor apart een factuur op basis van separaat afgesloten (structurele) samenwerkingsovereenkomsten. Van die banen wordt in deze notitie geen melding gemaakt.
- Begin 2021 volgt dan de nacalculatie over 2020.
- Het organiseren van de meerjarige financiële dekking voor de opgedragen banen is een interne zaak van elk departement zelf.

Facturatie 2020

In totaal komt het bedrag voor de banen zoals opgegeven op € XXXXXXXXXX

Datum
4 februari 2022

Kenmerk

Dit bedrag is voor structurele banen berekend over 12 maanden, voor nieuwe banen geldt een schatting van circa 6 maanden, en voor banen die nog onzeker zijn (P Dossiers AVG) wordt het bedrag pas bij een geplande start dit jaar gefactureerd. De bedragen zijn inclusief aanloopkosten; exclusief reëel inkomend loonkostenvoordeel, loonkostensubsidies, loondispensatie, jobcoachvergoedingen; exclusief WW gelden, vWnW kosten en afbouwkosten bij einde project; Voor P-dossiers AVG, Bos & Natuurbeheer zijn de piofackkosten meegenomen, voor de overige banen niet; in beide gevallen wordt dit bij nacalculatie exact verdisconteerd.

Voortgangsrapportages

- BZK/DGOO organiseert in het vierde kwartaal en in het eerste kwartaal twee voortgangsrapportages met als peildata 31 september en 31 december. Binnenwerk levert hiertoe gegevens aan BZK/DGOO. Er worden geen aparte voortgangsrapportages vervolgd per departement, aangezien het momentopnames betreft.
- Wel wordt een signaal afgegeven indien de realisatie van een werksoort in gevaar komt om alternatieven af te stemmen, zoals compensatiebanen in een andere werksoort.

Evaluatie

Elk der nieuwe werksoorten en pilots zal worden geëvalueerd volgens een vaste methodiek, met als doel om in beeld te brengen:

- in hoeverre deze banen structureel kunnen worden gemaakt, of meerjarig dienen te worden opgezet omdat het om tijdelijke werkzaamheden gaat en in dat geval, voor hoe lang;
- hoeveel banen er in elke werksoort gerealiseerd kunnen worden;
- tegen welke (structurele of meerjarige) kosten.
- Daarbij worden ook leerpunten om de integratie van de doelgroep in regulier werk te bevorderen, opgetekend.

Realisatie 2020 en vervolg 2021 en verder

Zoals vermeld aan de ICBR op 26 mei jl. zal Binnenwerk er maximaal op inzetten de door u opgedragen banen te realiseren. In de praktijk zal moeten blijken welke aantallen precies haalbaar zijn en wat de feitelijke kosten zijn. Eind 2020 zal, net als voorgaande jaren een doorkijk worden gegeven naar mogelijke banen in 2021 en verder. In het eerste kwartaal 2021 vindt de eindafrekening voor wat betreft 2020 plaats, gecombineerd met een concreet vervolg-aanbod in extra banen voor 2021, en verder. Waar mogelijk worden banen omgezet in structurele banen voor de doelgroep. Gaat het om tijdelijk werk, dan kan op basis van het eerste pilotjaar de duur inzichtelijk worden gemaakt. Eventuele vWnW kosten en WW kosten die bij meerjarige projecten na afloop van de rijksbrede werkzaamheden

Datum
4 februari 2022

Kenmerk

moeten worden gemaakt worden bij afloop van de werkzaamheden bij uw departement inzichtelijk gemaakt.

Opdragen aanvullende banen is mogelijk

Op elk moment kunt u eventuele wensen tot uitbreiding in nieuwe banen in bestaande werksoorten bij ons aangeven, naast uw banen onder a. en b. Voor nieuw op te dragen banen geldt dat de banen die voor 1 augustus 2020 worden bekrachtigd door ondertekening van een samenwerkingsovereenkomst, in 2020 gerealiseerd kunnen worden voor zover de coronamaatregelen dit toelaten. Het kan zijn dat onderdelen van uw departement zich hier apart voor melden en separaat samenwerkingsovereenkomsten aangaan met Binnenwerk om zo hun eigen banenopgave te realiseren.

Bevestiging

Graag ontvangen wij per mail een bevestiging dat bovenstaande een correcte weergave is van uw gewenste banen bij Binnenwerk in de genoemde categorieën. Mochten er veranderingen zijn ten aanzien van uw wensen, dan horen wij dat graag per omgaande. Zonder tegenbericht gaan wij uit van een correcte weergave van uw opgave en volgt facturatie. Eventuele verrekening binnen uw departement laten wij buiten beschouwing. Via nacalculatie wordt geborgd dat u niet betaalt voor banen die nog niet gerealiseerd zijn, of voor andere kosten die Binnenwerk niet daadwerkelijk gemaakt heeft ten gunste van de banen die u opdraagt.

Tot slot

Met dit overzicht wordt inzichtelijk dat uw departement een aanzienlijk aandeel van haar banen wil realiseren in collectieve banen via Binnenwerk. Daar zijn wij heel blij mee. We hopen dat de realisatie soepel verloopt en houden uw contactpersoon hiervan op de hoogte.

Bijlage: model gemandateerd werkgeverschap

Inleiding

Binnenwerk is de gemeenschappelijke participatie organisatie van en voor het Rijk. Dat betekent dat Binnenwerk namens Rijkswerkgevers het werkgeverschap organiseert voor medewerkers met een arbeidsbeperking en een doelgroep indicatie. Het uitgangspunt daarbij is: inclusief waar mogelijk, begeleid waar nodig. Binnenwerk kijkt naar mogelijkheden van mensen zodat beperkingen bijzaak worden. Deelname aan het arbeidsproces door participanten draagt bij aan welzijn van werknemer, collega's en aan de organisatie. Binnenwerk werkt met duurzame en geïntegreerde collectieve plaatsingen in teams van gemiddeld 15 mensen met een vaste leidinggevende en jobcoach.

Gemandateerd werkgeverschap

Binnenwerk zorgt, in mandaat van de opdrachtgever, voor werk en welbevinden van medewerkers, de leiding en begeleiding. Ook de administratieve afwikkeling van salarissen en subsidies, loondispensaties, en vergoedingen neemt Binnenwerk uit handen. Binnenwerk ontzorgt opdrachtgevers dus volledig, zowel ten aanzien van leiding als administratie.

Hoe werkt dat?

Binnenwerk neemt de volgende taken op zich:

- het gemandateerd werkgeverschap namens de opdrachtgever voor mensen met een arbeidsbeperking in werk dat ertoe doet;
- deskundige functionele en personele aansturing van de medewerkers en deskundige inhoudelijke begeleiding en opleiding vanuit goed werkgeverschap; alsmede de benodigde staf;
- de verantwoordelijkheid voor tevreden medewerkers die op hun plek zijn;
- de planning en de voortgang van de werkzaamheden;
- de werving en selectie van medewerkers, leidinggevend en jobcoaches;
- het aanvragen en verrekenen van subsidies en transparant berekenen van kosten en meevallers en aanvragen van voorzieningen;
- het volgen van ontwikkelingen rondom de wetgeving en het bevorderen dat de medewerkers voor het quotum van de opdrachtgever meetellen;
- het borgen van de rijksbrede aansturing, methodiekontwikkeling, samenhang en verbinding tussen de werkeenheden van Binnenwerk en de andere sporen van instroom van participanten bij het Rijk; en
- het verzamelen van managementinformatie en het verrijken daarvan naar een rijksbreed beeld.

De opdrachtgever draagt zorg voor:

- het toezicht op de afgesproken taken conform de vigerende kwaliteitseisen;
- het binnen de eigen organisatie bekend maken van de overeengekomen dienstverlening en de daarbij horende afspraken en verantwoordelijkheden;

Datum
4 februari 2022

Kenmerk

- het organiseren van de aanwezigheid van voorzieningen, opkomstruimtes en dergelijke voor zover relevant voor het werk;
- dat er duurzaam werkzaamheden zijn die de medewerkers kunnen uitvoeren;
- dat er structurele financiële middelen zijn die nodig zijn voor instandhouding van deze banen en alles wat daarmee samenhangt
- dat er bekendheid van en draagvlak is voor de werkzaamheden van de medewerkers op de werkvloer;
- Binnenwerk direct te informeren over feiten en omstandigheden die in verband met de uitvoering van de diensten van belang kunnen zijn.

De opdrachtgever en Binnenwerk komen het volgende overeen:

- de medewerkers mogen niet worden geïnterviewd, gefilmd, gefotografeerd of anderszins in beeld worden gebracht zonder uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van de medewerker zelf én de directeur van Binnenwerk;
- communicatie over het project wordt voorafgaand afgestemd met de directeur van Binnenwerk
- de persoonsgegevens van de medewerkers worden niet zonder toestemming van de medewerker en zijn leidinggevende aan derden verstrekt.

Kosten per baan: collectief model

Een individuele opdrachtgever kiest voor het beleggen van het gemandateerd werkgeverschap bij Binnenwerk en draagt op tot één of meer banen. Dat brengt kosten met zich mee. Ook andere opdrachtgevers beleggen banen bij Binnenwerk. De kosten per baan worden per werksoort en team ingeschat op een nader te bepalen bedrag per baan van 25,5 uur per week op jaarbasis, afhankelijk van het schaalniveau en de mate waarin PIOFACH kosten kunnen worden ingeschat. Na afloop van elk kalenderjaar wordt het daadwerkelijke kostenniveau bepaald en op basis van nacalculatie met alle opdrachtgevers, naar rato van de opgedragen banen, verrekend. Niet gemaakte kosten krijgt de opdrachtgever terug. De kosten per baan lopen elk jaar iets op door afnemende subsidies en toenemende periodieken. Het bedrag per baan is altijd inclusief volledig gemandateerd werkgeverschap Binnenwerk (leiding, begeleiding en administratieve afhandeling). De PIOFACH kosten zoals huisvesting, opkomstruimtes, ICT, werkmaterialen, bedrijfskleding, vervoer tussen de werklocaties, ICT -accounts, reiskosten en prijsindexatie variëren per baan. Jaarlijks wordt vooraf transparant een kostenindicatie per baan beschikbaar gesteld. Het bedrag per baan is altijd exclusief WW-gelden bij einde dienstverband en exclusief VWNW-kosten en afbouwkosten bij einde van de werkzaamheden. Dergelijke kosten worden collectief doorbelast aan de deelnemende opdrachtgevers van een team zodat de kosten voor bijvoorbeeld uitval van een medewerker over alle opdrachtgevers worden verdeeld en daarmee per opdrachtgever lager uitvallen; alles o.b.v. nacalculatie van de werkelijk gemaakte kosten.

Datum
4 februari 2022

Kenmerk

Duurzame banen; eerst pilot, dan structureel of meerjarig

De Rijksoverheid streeft naar duurzame banen voor deze doelgroep. Als dat niet mogelijk is, omdat een werksoort tijdelijk van aard is, dan is het zaak de banen meerjarig vorm te geven door bijvoorbeeld werk van diverse rijksorganisaties te bundelen. Daarom is een baan via Binnenwerk in principe altijd meerjarig of structureel van aard, en staan alle partijen garant voor een duurzaam karakter van deze banen. Het eerste jaar is een pilotjaar waarna er wordt geëvalueerd: hoe verlopen de werkzaamheden? Hoeveel banen zijn met deze werkzaamheden gemoeid? Structureel of meerjarig? Wat vinden de afnemers? Na dit pilotjaar bepaalt de opdrachtgever of hij zich structureel of meerjarig aan deze banen wil verbinden.

Als werkzaamheden aflopen

In principe neemt Binnenwerk geen kortcyclisch werk aan. Doel is immers duurzaam werk voor mensen met een arbeidsbeperking te organiseren. Wel kan het zijn dat werk na enkele jaren toch afloopt, bijvoorbeeld doordat alle papieren dossiers daadwerkelijk zijn ingescand. In dat geval zoeken de samenwerkende opdrachtgevers gemeenschappelijk naar nieuwe passende werkzaamheden voor het team, of voor individuen uit het team. Als dat niet lukt, worden medewerkers aangemerkt als VWNW-kandidaat en doorlopen het traject dat hier t.z.t. binnen de rijksoverheid gebruikelijk voor is, zo nodig aangepast voor de medewerkers uit deze doelgroep. De kosten voor VWNW-begeleiding, WW-risico en afbouw komen voor rekening van de betrokken opdrachtgevers; ook naar rato van opdrachtgevers wiens werkzaamheden al in een eerder stadium zijn afgerond.

Door- en uitstroom van medewerkers

Binnenwerk stuurt de medewerkers zodanig aan dat vooral wordt gekeken naar hun individuele mogelijkheden, zodat individuele beperkingen bijzaak worden. Doorstroom naar vergelijkbare of andere werksoorten bij Binnenwerk of op andere plekken binnen het Rijk, een opleiding of uitstroom naar ander werk in de maatschappij wordt gestimuleerd. Binnenwerk richt hiertoe in samenwerking met betrokken organisaties leer- en praktijklijnen in. Soms verloopt het functioneren in het werk van een medewerker niet zoals beoogd. Dan is het zaak de negatieve gevolgen voor de werknemer zoveel mogelijk te beperken. Indien een individuele medewerker niet functioneert binnen het team worden de algemene rijksprocedures voor beëindiging van dienstverbanden gevolgd. Eventuele kosten voor opgebouwd WW-risico naar rato over de opdrachtgevers verdeeld.

Quotum en bezetting op peil

De Rijksoverheid heeft zich verbonden aan het quotum. Binnenwerk stuurt op bezetting: bij vertrek van medewerkers worden tijdig nieuwe mensen aangetrokken. De banen die via Binnenwerk worden gecreëerd tellen mee voor het quotum van de opdrachtgevers. De hoeveelheid banen wordt per werksoort en team berekend en naar rato verdeeld over de opdrachtgevende organisaties om het aantal banen per opdrachtgever zo stabiel mogelijk te houden.



Aan: SBO 18 februari 2021
MT-OCW maart 2021

**Organisatie &
Bedrijfsvoering**
Van

T +31

Datum

4 februari 2021

Referentie

<referentiekennmerk>

Kopie voor
**Reeds afgestemd met
Controllers OCW**

(FEZ)
Leden Werkgroep OCW (P&O)
Leden Domeintafel P&O (ter
info)

Aantal pagina's
Bijlagen
2

nota

Ophoging meerjarig budget arbeidsparticipanten

Inleiding/wat vooraf ging

In het MT-OCW en SBO is begin 2019 afgesproken de salariskosten voor de medewerkers uit de doelgroep van de Banenafpraak voor de jaren 2019 en 2020 centraal te financieren. Daarnaast werd besloten in het voorjaar van 2020 de ervaren prikkelwerking van deze manier van financiering te evalueren. In het SBO van 23 april 2020 en het MT-OCW van 15 mei 2020 is op basis van deze evaluatie besloten om het centrale budget voor arbeidsparticipanten te handhaven.

Het jaar 2020 laat wederom zien dat dit een goede keus is. OCW heeft het quotum weliswaar niet helemaal gehaald, maar gezien de situatie met de Coronacrisis, heeft OCW het ook niet slecht gedaan (94% van het quotum gerealiseerd¹).

Ophoging centraal budget noodzakelijk

Ondanks dat OCW het quotum niet heeft gehaald, is in 2020 bijna € 0,6 miljoen meer uitgegeven aan de Banenafpraak dan begroot. Dit geeft aan dat het budget voor arbeidsparticipanten te laag is vastgesteld. Dit geldt ook voor het meerjarig budget. In bijlage 1 wordt toegelicht hoe het komt dat het budget te laag is vastgesteld. Om te kunnen waarborgen dat OCW de komende jaren voldoende budget heeft om aan het quotum te voldoen, is een ophoging van het budget nodig.

Doel van de nota

Uw akkoord te vragen voor een ophoging van het centrale budget. Deze nota is voorafgaand aan het SBO besproken met en akkoord bevonden door FEZ en de (decentrale) controllers van OCW en de werkgroep P&O. De nota is aan leden van de Domeintafel P&O ter informatie toegestuurd.

Gevraagd besluit SBO

Instemmen met ophoging van het centrale budget, zodat ook komende jaren OCW voldoende budget beschikbaar heeft om aan het quotum te voldoen.

NB. De verhoging van het budget is al per direct nodig. Omdat iedereen de begroting voor dit jaar al rond heeft, kan de verhoging voor 2021 lastig zijn. Daarom dient FEZ bij begrotingsvoorbereiding een claim in om de verhoging voor 2021 centraal te dekken. Of dit lukt, is afhankelijk van de voorjaarsbesluitvorming.

¹ Volgens de concept Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2020 komt OCW op bijna 99% realisatie van het quotum uit. Hiermee "scoort" OCW Rijksbreed het hoogst. (De Jaarrapportage gaat uit van de stand in de derde kwartaal.)

Toelichting ophoging budget

Onderstaande berekening is besproken en afgestemd met de controllers van alle organisatie onderdelen. De gemiddelde kosten per fta bedroegen vorig jaar € 35,5k. Als we het quotum voor de komende jaren vermenigvuldigen met deze gemiddelde kosten, dan hebben we een budget nodig van € 6,1 miljoen in 2021 oplopend naar € 7,8 miljoen in 2026.

In onderstaande tabel is weergegeven met hoeveel het budget verhoogd moeten worden, ook uitgesplitst per organisatie onderdeel:

<i>Bedragen x € 1.000</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
Quotum	172,2	184,3	198,4	205,1	211,9	218,6
Gem. kst. per fta	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5
Benodigd budget	6.119	6.549	7.050	7.288	7.530	7.768
Beschikbaar budget	4.759	5.134	5.527	5.715	5.715	5.715
Benodigde ophoging budget	1.360	1.415	1.523	1.573	1.815	2.053
<i>Bijdrage per organisatie onderdeel:</i>						
- BD	323	336	361	373	430	487
- NA	58	61	65	67	78	88
- RCE	98	102	110	114	131	148
- IvhO	156	162	174	180	208	235
- DUO	725	754	813	840	968	1.095
Totaal	1.360	1.415	1.523	1.573	1.815	2.053

NB. De kosten lopen in 2025 en 2026 harder op dan in de jaren daarvoor. Dat komt doordat het budget dat nu beschikbaar is in 2025 en 2026, gelijk is aan 2024 (€ 5.715k). Maar ook in die jaren zit er een stijging in het quotum, en is er dus meer budget nodig om het quotum te kunnen halen. De oploep in 2025 en 2026 heeft dus enerzijds een prijseffect (gemiddelde kosten die stijgen naar € 35,5k) en een hoeveelheidseffect (stijgend quotum).

Zie bijlage 2 voor een totaaloverzicht van de bijdrage per organisatie onderdeel.

Datum

Bijlage 1: Realisatiecijfers voor het jaar 2020/oorzaken te laag budget

1. Realisatie budget arbeidsparticipanten:

Bedragen x € 1.000	2020
Beschikbaar budget	4.614
Realisatie	5.183
Tekort	-569

2. Realisatie vs. budget per dienstonderdeel:

Bedragen x € 1.000	Bijdrage aan budget 2020	Verrekend in 2020	Saldo
BD	1.190	1.501	311
RCE	284	324	40
IvhO	484	622	138
NA	358	809	451
DUO	2.148	2.010	-138
Overig*		-83	
Totaal	4.464	5.183	

* Onder overig valt o.a.: ontvangsten UWV & loonkostensubsidies

3. Realisatie quotum 2020:

Aantal fta*	quotum Q4	gerealiseerd	Saldo
BD	31,0	37,1	6,1
RCE	9,0	12,0	3,0
IvhO	15,0	14,9	-0,1
NA	33,0	27,5	-5,5
DUO	67,0	54,4	-12,6
OCW	155,0	145,9	-9,1

* 1 fta = 25,5 uur. Indien een medewerker meer dan 25,5 uur per week werkt, dan telt hij ook voor meer dan 1 fta mee voor het quotum (dit wordt naar rato berekend).

Conclusie:

We hebben bijna € 0,6 miljoen meer uitgegeven dan begroot en dat terwijl we het quotum niet hebben gehaald. We hadden nog 9,1 fta meer in dienst moeten hebben, om het quotum te halen. Het budget voor arbeidsparticipanten is (structureel) te laag vastgesteld.

Oorzaak:

Bij de berekening van het benodigde budget is uitgegaan van te lage gemiddelde kosten per fta (28,2k). Deze gemiddelde kosten zijn berekend o.b.v. de realisatiecijfers 2019: totale loonkosten van alle DO's / aantal fta's. Om meerdere redenen blijkt deze berekening niet goed:

- Er is alleen gekeken naar de loonkosten uit het kwartaaloverzicht. Qua kosten was dit overzicht echter niet helemaal compleet, waardoor er van te lage totale loonkosten voor 2019 is uitgegaan.
- In 2020 is veel meer gebruik gemaakt van Binnenwerk dan in 2019. En voor een volledig jaar, terwijl dit in 2019 maar voor een deel van het jaar was. Deze banen zijn

Datum

relatief duur: 35k (2020). Hiermee was geen rekening gehouden bij de berekening van het benodigde budget.

- Er zijn meer medewerkers in vaste dienst gekomen. De medewerkers die nog niet in het eind van hun schaal zitten, krijgen er jaarlijks een periodiek bij. Ook met stijgende loonkosten van vaste medewerkers is geen rekening gehouden.
- Tot slot zijn de medewerkers gemiddeld langer in dienst dan in 2019. Hierdoor zijn de loonkosten ook hoger.

Datum

Bijlage 2: Overzicht van bijdragen per organisatie onderdeel

Tabel 1: Huidige stand van het centraal budget:

<i>Bedragen x € 1.000</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
- BD	1.079	1.167	1.260	1.305	1.305	1.305
- NA	381	397	415	423	423	423
- RCE	319	345	372	385	385	385
- IvhO	535	579	625	647	647	647
- DUO	2.412	2.610	2.817	2.915	2.915	2.915
- 0,7% loonbijstelling	33	36	38	40	40	40
Totaal	4.759	5.134	5.527	5.715	5.715	5.715

Tabel 2: Nieuwe stand van het centraal budget na ophoging:

<i>Bedragen x € 1.000</i>	<i>2021*</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>
- BD	1.402	1.503	1.621	1.678	1.735	1.792
- NA	439	458	480	490	501	511
- RCE	417	447	482	499	516	533
- IvhO	691	741	799	827	855	882
- DUO	3.137	3.364	3.630	3.755	3.883	4.010
- 0,7% loonbijstelling	33	36	38	40	40	41
Totaal	6.119	6.549	7.050	7.289	7.530	7.769

**NB. Voor 2021 dient FEZ bij begrotingsvoorbereiding een claim in om de verhoging voor het jaar 2021 centraal te dekken. Of dit lukt, is afhankelijk van de voorjaarsbesluitvorming. Indien dit lukt, blijven de bijdrage per organisatie onderdeel voor 2021 gelijk aan die van tabel 1.*



TER INFORMATIE

MT-OCW

Via SBO d.d. 18 februari (uit verslag): Het SBO neemt kennis van de instroom van collega's met een arbeidsbeperking in 2020. Ondanks de coronapandemie hebben we (heel) veel banen kunnen behouden en collega's een vaste aanstelling kunnen geven.

Organisatie & Bedrijfsvoering

Van

T +31

Datum

24 februari 2021

Referentie

<referentiekennmerk>

Bijlagen

1. Tabel Quotum en uitputting budget 2020
2. Overzicht per dienstonderdeel

Kopie voor

Reeds afgestemd met

(FEZ)
Leden Werkgroep OCW

Aantal pagina's

nota

Stand van zaken medewerkers met een arbeidsbeperking 2020

Met bijgaande nota informeer ik u over de instroom van collega's met een arbeidsbeperking in 2020. In de eerste bijlage treft u de cijfers met betrekking tot het quotum en het budget aan. De tweede bijlage bevat een overzicht per dienstonderdeel. Hierin is een aantal aansprekende quotes en activiteiten opgenomen, ter inspiratie voor volgend jaar.

Samenvatting 2020 en vooruitblik voor 2021

- "We lopen goed op schema met het aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking. Naar verwachting behalen we dit jaar ons quotum. In 2020 stijgt het quotum wederom en de verwachting is dat OCW ook dat gaat halen." Dat was de openingszin bij de conclusie over 2019. OCW heeft inderdaad het quotum over 2019 ruim behaald en tot in de zomer van dit jaar was de verwachting dat we ook dit jaar het quotum zouden behalen. Helaas heeft de Corona-pandemie onze inspanningen op dit vlak bemoeilijkt en op sommige momenten zelfs onmogelijk gemaakt. Het was lastiger om medewerkers uit de doelgroep aan te nemen. Soms omdat er geen goede begeleiding kon worden geboden op de werkplek, soms omdat er minder aanbod op de arbeidsmarkt leek te zijn. Ook was de begeleiding op afstand soms ingewikkeld. Voor enkele banen gold dat het zelfs onmogelijk was om deze in te vullen, omdat de werkzaamheden pand-gerelateerd waren.
- Ondanks de coronapandemie hebben we (heel) veel banen kunnen behouden en collega's een vaste aanstelling kunnen geven.
- Na de tweede kwartaalrapportage in 2020 werd duidelijk dat we op een tekort van het centrale budget afstevenden. Het SBO gaf op 17 september jl. aan de financiële consequenties dit jaar te willen opvangen binnen de huidige meevallers (op artikel 95) als gevolg van Corona. Gezien het tekort dit jaar en de stijging van het quotum, is de verwachting dat het centrale budget in 2021 verhoogd zal moeten worden. Hiervoor wordt begin 2021 een nota aan het SBO en MT-OCW voorgelegd.
- In 2021 zal – naast het aantrekken van nieuwe, vaak hoger opgeleide medewerkers met een arbeidsbeperking – de nadruk liggen op behoud van de medewerkers uit de doelgroep. Gezien het feit dat OCW een inclusieve organisatie wil zijn, lijkt dit een vanzelfsprekend streven. In sommige gevallen lijken maatregelen voor sociale integratie en voorzieningen eenvoudig te realiseren, de praktijk blijkt nu en dan weerbarstig te zijn. In 2020 zijn hiervoor al verschillende maatregelen bedacht en ingevoerd. Dit zal in 2021 zeker zijn vervolg krijgen.

Bijlage 1: De cijfers over het quotum en het budget

Datum

De cijfers: aantallen banen voor medewerkers met een arbeidsbeperking, stand december 2020.

	quotum Q4	gerealiseerd
BD	31,0	37,1*
IvhO	15,0	14,9
RCE	9,0	12,0
NA	33,0	27,5
DUO	67,0	57,6
OCW	155,0	149,1

** inclusief 7 ICBR-banen (extra schoonmaak RSO en stoelenreinigers)*

De cijfers over het budget. De kosten zijn hoger dan begroot o.a. doordat er dit jaar meer gebruik is gemaakt van, relatief dure, Binnenwerkmedewerkers en door de toename van vaste aanstellingen (waarbij medewerkers meer gaan verdienen bijv. a.g.v. een extra periodiek).

<i>Bedragen x € 1.000</i>	<i>2020</i>
Budget	4.614
Realisatie	5.183
Tekort	-569

Bijlage 2: Terugblik op 2020 per dienstonderdeel OCW¹:

Datum

Leeswijzer: deze bijlage geeft een uitgebreide beschrijving van veel initiatieven. Het geeft de bevoegenheid weer waarmee OCW-collega's hun werk doen op dit dossier. Om u hiervan een beeld te geven, zijn de quotes omlijnd. Zodoende kunt u ook een goede indruk krijgen van de effecten van de initiatieven, zonder de gehele bijlage te hoeven lezen.

Bestuursdienst (P&O algemeen/coördinatie OCW-breed):

Vanuit de directie O&B (P&O) vindt de coördinatie plaats van het dossier Wet banenafpraak voor OCW. Met het aantrekken van een adviseur Wet banenafpraak uit de doelgroep kon een extra impuls gegeven worden aan het inclusiever maken van OCW.

Onderstaand een selectie van de initiatieven en activiteiten die in 2020 gestart of verbeterd zijn:

- **Onderzoek naar duurzame inzetbaarheid:** [REDACTED], [REDACTED], heeft op verzoek van P&O eind 2020 een uitgebreid onderzoek afgerond naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers met een beperking.² Hierin zijn ook uitkomsten opgenomen van een enquête onder OCW-medewerkers uit de doelgroep, geïnitieerd door [REDACTED], [REDACTED] van de directie Kennis. Het onderzoek levert een schat aan informatie en een toetsingskader. In 2021 zal het onderzoek benut worden voor het OCW-breed uitwerken en invoeren van de aanbevelingen en aandachtspunten uit het toetsingskader. Tevens zal nadere uitwerking worden gegeven aan de aanbevelingen in het in 2019 door [REDACTED] afgeronde onderzoek naar de uitvoering van de Wet banenafpraak bij OCW.
- **League of Extraordinary people (LEP):** in 2019 is een netwerk voor OCW medewerkers uit de doelgroep ingericht. Doel hiervan is – naast onderling sparren en ervaringen delen – dat signalen dat men "ergens tegen aanloopt" snel verzamelt en om problemen spoedig te kunnen oplossen. Het OCW-netwerk met de naam League OCW ofwel LEP OCW heeft in 2020 de contacten met het LEP Rijk aangehaald. Na vertrek van de voorzitter van het OCW-netwerk, is [REDACTED] interim-voorzitter geworden. In deze hoedanigheid onderhield en onderhoudt [REDACTED] veelvuldig contact met medewerkers van de doelgroep, informeert [REDACTED] naar hun wensen en behoeften en voert [REDACTED] apart overleg met medewerkers die het moeilijker hebben in deze Corona-tijd. Ook werkt [REDACTED] aan de professionalisering van de League OCW op basis van plan van aanpak. De doelstelling is dat de League OCW op basis daarvan nuttige input levert ten behoeve van het beleid van P&O. Voor de League Rijk is vanuit OCW meegeschreven aan de startnotitie ten behoeve van het SGO.
- Via het **Interdepartementaal Overleg Banenafpraak (INBA)** is ingezet op verschillende sporen voor het aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking. Eén van deze sporen betreft de collectieve instroom van

¹ Onderstaande opsomming is een selectie van tekstuele bijdragen uit de verschillende dienstonderdelen van OCW

² "ALS JE DE BEPERKINGEN KENT, KUN JE DAARBINNEN ONBEPERKT DUURZAAM WERKEN"
(Jules Deelder - dichter en schrijver 1944-2019 - bewerking) – onderzoek [REDACTED] 2020.

medewerkers via Binnenwerk. De uitwerking hiervan is geaccordeerd in de ICBR. OCW heeft in 2019 een pilot gestart met "stoelenreinigers". In 2020 is dit soort werkzaamheden Rijksbreed aangeboden. Een ander spoor is het benutten van social return on investment (SROI) bij leveranciers. Voor verschillende doelgroepen zijn hiermee al concrete resultaten behaald. Binnen DO&B is goed overleg gaande om dit ook voor de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking te benutten. OCW wordt in 2021 lid van de Rijksbrede klankbordgroep SROI.

Datum

- **Rijksbrede Werkgroep IVPRH – Verdrag Handicap:** OCW heeft input geleverd voor voortgangsrapportages BZK: werkzaamheden van OCW voor de doelgroep geplaatst in het kader van het Verdrag en bijgedragen aan het voornemen voor het inrichten van een Rijksbrede werkgroep VN-Verdrag Handicap & Werkgeverschap. Deze werkgroep heeft als doel de implementatie van het Verdrag op de P&O-onderdelen te verbeteren/te versnellen. In 2021 zal OCW deelnemen aan deze werkgroep.
- **Wetgeving:** met SZW is gesproken over knelpunten in de wet- en regelgeving t.b.v. de uitvoering. Ook zijn er gesprekken gevoerd met het UWV over trekkingsrecht van medewerkers in het geval van het bekostigen van software door OCW en over andere voorzieningen. Daarnaast zijn er diverse kennisdocumenten t.b.v. P&O-adviseurs en/of management opgesteld over de vaak wisselende en complexe wetgeving op het dossier.
- **Strategisch plan P&O:** er is aandacht gevraagd voor toegankelijkheid in brede zin voor de doelgroep. Voor onboarding van medewerkers met een beperking is input geleverd en aandacht gevraagd voor toegankelijke informatie.
- **Communicatie:** bij de start van het verplichte thuiswerken dit jaar is er extra aandacht besteed aan het welzijn van medewerkers in de doelgroep. Er zijn mails gestuurd ter ondersteuning van managers van medewerkers en aan de medewerkers zelf. Met een aantal medewerkers is intensiever (telefonisch/Facetime) één op één contact onderhouden. In de Wegwijzer Welzijn is een hoofdstuk opgenomen met speciale aandacht voor de doelgroep. Om meer inzicht te geven in verschillende "beperkingen" is een "werkgeversboekje" samengesteld. Het bevat een uitgebreid overzicht van (omgaan met) verschillende aandoeningen. In 2021 wordt er een pagina op Rijksportaal ingericht waarin diverse informatie inzichtelijk en toegankelijk wordt geplaatst. Met DCOM zijn gesprekken gevoerd en is een kennisdocument aangeleverd over "toegankelijke informatie en communicatie" voor de doelgroep. Ook in 2020 zijn er diverse interviews gegeven en artikelen gedeeld via Rijksportaal met als doel het draagvlak voor het behoud van de doelgroep te versterken. Tenslotte is meegewerkt aan voorlichtingsmateriaal van Onbeperkte Denkers. Er zijn inmiddels enkele "Onbeperkte Denkers" bij OCW. Dit zijn OCW-ers die als buddy voor iemand uit de doelgroep willen optreden. Daarnaast is het de bedoeling dat deze groep mensen benut wordt om mee te denken over het inclusiever maken van het Rijk via het principe "Wisdom of the crowds". Het is een mooi Rijksbreed initiatief dat voorlopig ook ondersteund wordt vanuit BZK. Hierbij wordt vanzelfsprekend aansluiting met DiversOCW gezocht. Begin 2021 wordt (o.a.) een interview met de SG via Rijksportaal gedeeld.
- **Werkplekken:** in 2019 werd al duidelijk dat de (niet aangepaste) werkplekken voor verschillende medewerkers uit de doelgroep, het werken bemoeilijkt. In 2020 zijn de eerste stappen ter verbetering gezet. Er is o.a. onderzoek gedaan naar standaardisatie en betrekken van ARBO bij

werkplekaanpassing van medewerkers. Met de coördinator ICT-ARBO-werkplekken is een procedure opgesteld. Er zijn inspanningen geleverd voor toegankelijkheid van ICT-werkplekken en er is vanuit de doelgroep deelgenomen aan testen van ICT-Arbowerkplekken. Voor wat betreft de (zo leek het op dat moment) terugkeer naar de Hoftoren is kennis ingebracht over en meegewerkt aan de toegankelijkheid van het gebouw en preferente werkplekken. Ook is overleg gevoerd met FMH en de programmamanager over toegankelijke informatie over de terugkeer naar de Hoftoren met filmpjes met ondertiteling en toegankelijke apps in afstemming met de doelgroep.

Datum

- **(Monitoring) centraal budget:** per jaar wordt het overzicht ten behoeve van rapportages aan BZK en gesprekken met FEZ en de controllers completer en inzichtelijker. Driemaandelijks is er een constructief gesprek met FEZ over de uitputting van het budget. Tussentijds is er –ook in 2020 - veelvuldig overleg met controllers van de diverse dienstonderdelen. Ook is in 2020 het centrale budget geëvalueerd en zijn er diverse voortgangs- en beslisnota's over (verhoging) centraal budget in het SBO en MT-OCW ingebracht.
- De collega's van de **OCW brede werkgroep** weten elkaar – ondanks Corona en thuiswerken - snel en goed te vinden. Van rijksbrede ontwikkelingen tot persoonlijke ervaringen: alles komt aan bod met als doel onze collega's uit de doelgroep zo goed mogelijk te laten landen en werken binnen OCW.
- De **Corona-pandemie** heeft op iedereen zijn weerslag gehad. Niet in het minst op collega's van de doelgroep. In de bijdragen en quotes van de dienstonderdelen is dat terug te lezen.

Quote vanuit BD/algemeen

Vanuit de directie O&B hebben we aan het begin van de pandemie een online cursus gebarentaal aangeboden.

Rijksportaal, 6 april 2020 "Gebarentaal heeft de afgelopen tijd veel bekendheid gekregen, dankzij de optredens van gebarentolk Irma Sluis tijdens de persconferenties van het kabinet. Grote kans dat je inmiddels bekend bent met de gebaren voor "niet hamsteren" en "het benauwd krijgen"! Krijg jij daardoor zin om zelf ook gebarentaal te leren?"



Noot: binnen een week waren de 100 plekken "vol". Vanuit P&O is extra budget beschikbaar gesteld voor nog eens 100 aanmeldingen.

BD, kolommen:

- Vier medewerkers hebben een vaste aanstelling gekregen.
- Van vier medewerkers is het contract verlengd.
- Eén medewerker heeft binnen de BD een loopbaanstap gemaakt.
- Twee medewerkers gingen uit dienst waarvan er één een mooie functie bij BZK kreeg.

Quotes BD

BD, quote van een P-adviseur: "bij één van mijn directies werkt een medewerker uit de doelgroep. Bij aantreden gaf zij al aan dat zij het op eigen kracht wilde

doen, niks geen jobcoach en aan de slag. Ze doet het ontzettend goed en heeft een vaste plek gekregen. Hierdoor kon ze op zichzelf gaan wonen. Ik denk dat het werken bij OCW haar veel zelfstandigheid heeft gebracht."

Datum

Een andere medewerker kwam bij de BD binnen op een proefplaatsing, kreeg een tijdelijke aanstelling voor 1 jaar en heeft nu per 1 januari 2021 een vaste plek gekregen. Zij zegt: "Ik had natuurlijk gehoopt dat ik een contract zou krijgen, ik hoorde al een tijd niets erover en ik was superbang dat ik geen contract zou krijgen. Ik had er nachtmerries van.

Toen ... (mijn manager) mij tijdens functioneringsgesprek heeft gezegd dat ik een vaste contract krijg, moest ik een gat in de lucht springen en ik dacht: Yessssss, Het is champagne tijd! Mijn toekomst mag beginnen! ☺ ☺

Ik ben gelukkig met mijn werk en ik kijk uit naar nieuwe professionele avonturen en uitdagingen. En ik wil mijn eerste huisje kopen. En ik ben super super super trots dat mijn collega's mij in het team willen! Dat ik van nul ervaring naar mijn actuele werkpositie binnen een "Corona" jaar ben gegroeid, zegt niks over iemands ervaring maar wel over iemands denkniveau en ambities. Ongelooflijk wat een mens kan, als hij de kans krijgt!"

Nationaal Archief (NA):

Het NA zet zich al jaren in voor medewerkers in die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Dit draagt bij aan een diverse inzet van mensen in de organisatie, en geeft invulling aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid van NA om de positie van mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt te versterken. Het NA levert voor OCW een belangrijke bijdrage aan het quotum dat van kracht is om invulling te geven aan de geldende banenafspraken met de sociale partners. Het NA blijft zich inspannen om het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking op hetzelfde niveau te houden.

Quote Nationaal Archief

Quote p-adviseur over impact van de lockdown: "tijdens de lockdown vanwege COVID-19 waren de meeste arbeidsparticipanten ook thuis. De medewerkers depotbeheer en de toezichthouders konden hun werkzaamheden niet op de locatie uitvoeren maar konden ook niet thuis werken. De leidinggevenden en collega's van de afdeling hielden nauw contact met de thuiszittende collega's om ervoor te zorgen dat zij niet in een (sociaal) isolement raakten. Vanaf juni werd de studiezaal weer geopend voor bezoekers en konden zij weer aan het werk. Dit vonden zij ook erg fijn. Helaas was er in oktober weer een lockdown van twee weken, die ook weer zijn impact had op de groep."

Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed (RCE)

'We staan open voor de diversiteit aan meningen, inzichten en gevoelens vanuit het besef dat cultureel erfgoed meerstemmig is", spreekt de RCE uit in haar Missie, Visie en Strategie. Met het aantrekken van mensen uit de doelgroep beogen we bij te dragen aan deze diversiteit.

Dit jaar heeft de RCE een quotum van negen. Wij zijn heel erg blij dat het ons lukt om met elf personen invulling te geven aan de banenafspraken. Hiervan hebben inmiddels zes personen een vast contract. Ondanks de Coronacrisis, en de daarmee gepaarde uitdagingen, ligt de prioriteit nog altijd op het aantrekken en

behouden van medewerkers uit de doelgroep. Mede door de hulp van het Werkgevers Service Punt (UWV-WSP) is het gelukt twee kandidaten op een passende positie te plaatsen. Daarnaast heeft de prille samenwerking met het SWOM (Stichting Studeren en Werken op Maat) ertoe geleid dat we een derde kandidaat hebben kunnen plaatsen. Voor elk profiel wordt zorgvuldig gekeken of en waar (mogelijk) een plek is binnen de organisatie met als criteria dat deelgenomen kan worden aan het primaire proces. Daarbij heeft een ander aspect voor succesvolle plaatsing een (nog) belangrijkere rol gekregen dit jaar, namelijk de begeleiding. Begeleiding op afstand is ingewikkeld, maar niet onmogelijk. De vraag of de juiste begeleiding geboden kan worden aan een medewerker heeft een prominentere rol gekregen in de beslissing om een persoon uit de doelgroep aan te nemen. Dit blijkt een belangrijke voorwaarde voor duurzame plaatsing, die altijd wordt beoogd.

Datum

Quote Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed:

Quote HR-adviseur: "Met het uitbreken van de coronacrisis en het thuiswerken, is er extra oog voor collega's uit de doelgroep. Zoals altijd bij het werken met deze doelgroep is er ook nu maatwerk benodigd. Zo bleek het voor de één prettig om wekelijks (digitaal) contact te hebben met de leidinggevende of P&O adviseur, terwijl het voor de ander nodig was om af en toe op kantoor te werken. Ditzelfde gold voor de onlangs gestarte collega's van de banenafpraak. Door middel van maatwerk en individuele aandacht is hard gewerkt aan een succesvolle 'landing' bij de RCE."

DUO

Het grootste deel van de 'banenafpraak-medewerkers' werkt bij DUO op de ICT-afdeling. Anderen werken bij de klantenservice, op de inkoopafdeling of bij HR. Er zijn momenteel 54 medewerkers aan het werk: 57,6 fta's.

Quote DUO

Quotes van HR-adviseur (uit: interview op de website "Op naar de 25.000 banen")

denkt dat inclusie haar organisatie veel brengt. "Waar nieuwe medewerkers hun soms onzichtbare beperking delen, ontstaan mooie diepgaande gesprekken, waardoor zij op begrip kunnen rekenen." Neem een van de kandidaten die een auditieve beperking heeft. Dankzij hem heeft de afdeling een cursus gebarentaal gevolgd. "Het contact gaat nu veel soepeler en het heeft de afdeling hechter gemaakt. Een ander bijkomend voordeel is dat onze gemiddelde leeftijd sterk daalt. Een van de nieuwkomers heeft Jong DUO opgericht. Deze club organiseert geregeld een themasessie of een pubquiz. Dat brengt een andere, prettige, dynamiek in onze organisatie."

Net zoals de andere medewerkers van DUO moest iedereen half maart thuis aan de slag. Medewerkers konden hun bureaustoel ophalen of laten bezorgen en als ze nog geen laptop hadden werd er een geregeld. "Daarnaast zorgden we voor de medewerkers binnen de Banenafpraak voor extra ondersteuning op sociaal-emotioneel vlak van hun jobcoaches. Vier medewerkers hebben in de periode tussen mei en half september op kantoor gewerkt, omdat ze thuis geen goede werkplek hadden of omdat het om sociaal-medische redenen beter was om op kantoor te werken. Sinds half september werken zij ook thuis. Voor tien medewerkers is er sinds maart geen werk. Zij zijn toetsenbordmedewerkers en

hun werk is toetsenborden reinigen, dat kunnen ze natuurlijk niet thuis doen. Voor hen is veel aandacht, omdat het vaak enorm tegenvalt om weer thuis te zitten en terug bij af te zijn.'

Datum

'Met het grootste deel van de medewerkers gaat het echter goed. Zij hebben thuis een goede werkplek en kunnen zonder problemen hun uren maken. Twee medewerkers hebben zelfs een nieuwe baan. Zij hebben intern gesolliciteerd en zijn aangenomen. Dat is niet makkelijk in een periode waarin je je collega's niet face-to-face kan zien. Dus daar ben ik wel trots op. Doorgroeien naar een vast dienstverband is het uitgangspunt. Bij degenen die dat hebben bereikt, brengt dat rust en perspectief. Ik hoor dat ze het nu hebben over de mogelijkheid om een huis te kopen, te trouwen of om aan kinderen te denken. Prachtig toch?"

IvhO

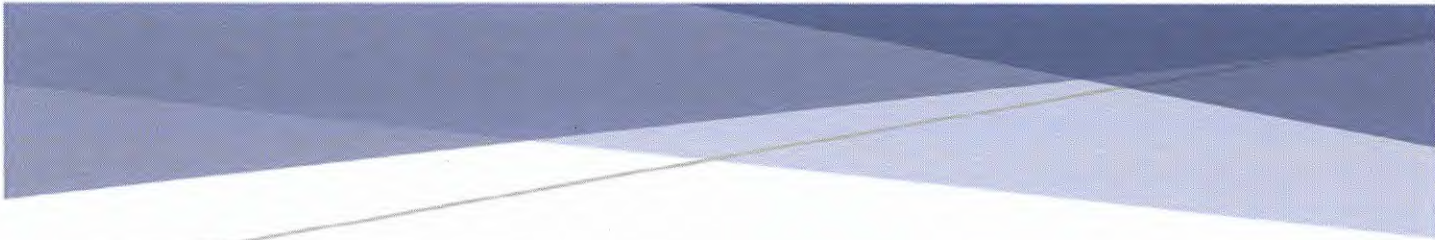
Bij de inspectie wordt aan vijftien mensen met een beperking werk geboden. Daarmee wordt voldaan aan het quotum. Dit jaar zijn er, ondanks de Coronapandemie, twee nieuwe arbeidskrachten uit deze doelgroep verwelkomd. De beperkingen van de medewerkers zijn divers en de afdelingen waar ze werken ook. De meesten zijn analist. Voordat de inspecteurs op pad gaan, bestuderen zij – en hiervoor worden met name medewerkers met een stoornis in het autistisch spectrum ingezet – de kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksgegevens van een bepaalde school. Zo komen de inspecteurs beslagen ten ijs. Soms worden de werkplekken wat aangepast. Ook is er een jobcoach die de medewerkers begeleidt. Bij plaatsingen wordt zowel naar het talent van de persoon, de capaciteiten, de opleiding en het aanwezige werk gekeken. Zo wordt een match gemaakt. Soms is daarvoor jobcarving nodig.

Quotes van Inspectie vh Onderwijs

Quotes van HR-businesspartner Ivho (uit: interview op de website "Op naar de 25.000 banen").

"Vanwege de coronapandemie is er veel veranderd. Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt komt het soms extra hard aan. Verschillende collega's hadden na wat aanpassingsproblemen hun draai op kantoor helemaal gevonden en vonden het erg moeilijk om opeens vanuit huis te moeten werken. Daarnaast is het voor onze leidinggevenden lastig om leiding te geven op afstand en het contact even goed te houden als in de kantooromgeving. Voor de begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is dat nog moeilijker, omdat zij juist extra aandacht nodig hebben. Dat gaat nu eenmaal lastiger via een beeldscherm." Het quotum ziet [REDACTED] als een noodzakelijk kwaad. Volgens hem heeft het wel geholpen bij de bewustwording en de aanpak van het probleem. "Voor ons is het nu voldoende, op elke afdeling hebben we twee mensen vanuit de Banenafpraak een werkplek kunnen bieden. Toch kijk ik nog verder, om ook in de toekomst aan de afspraak te voldoen wil ik niet alleen via het UWV geschikte kandidaten vinden. Er zijn heel wat stichtingen en andere netwerken die je óók aan goede mensen kunnen helpen.

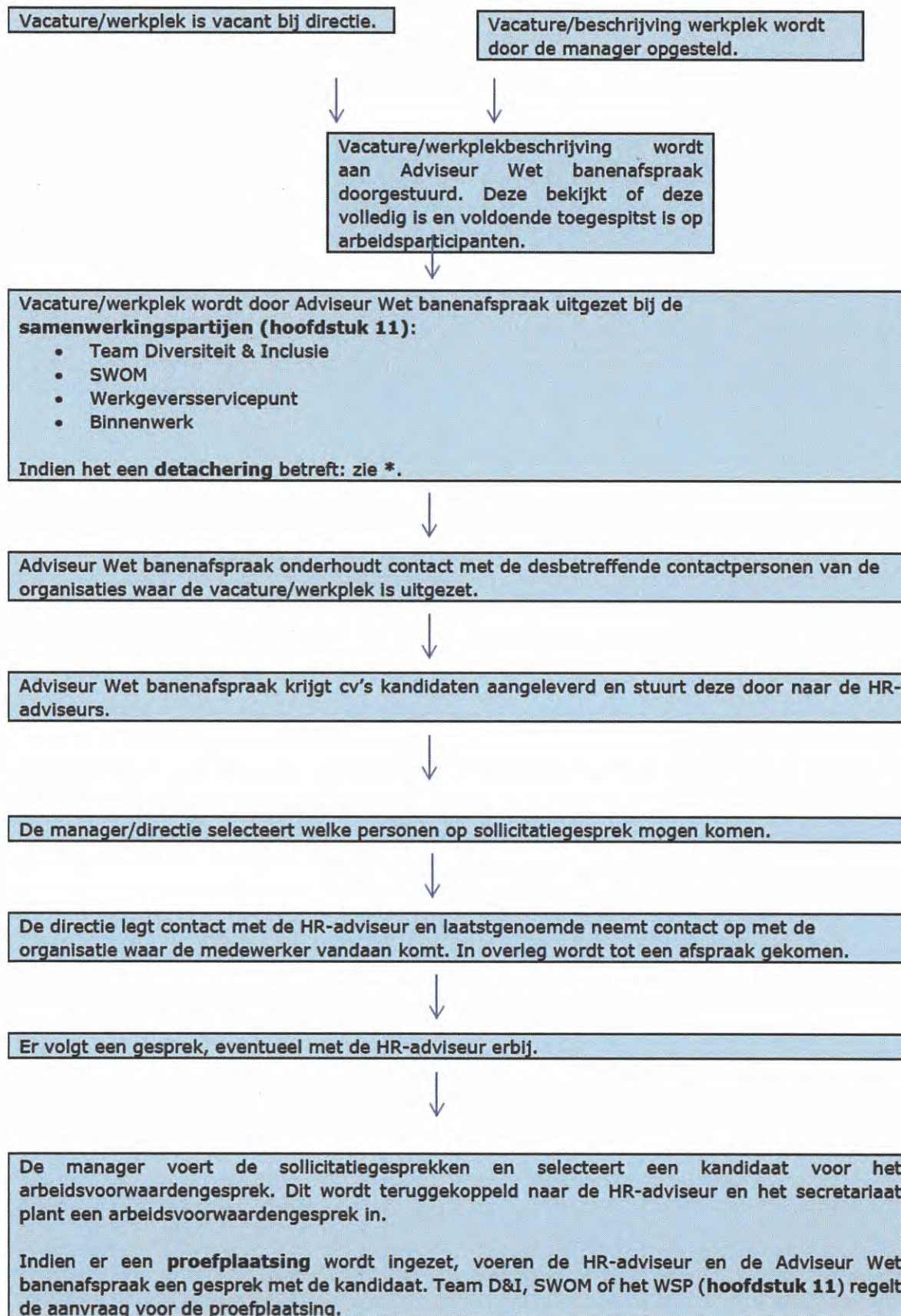
Ik zie het aannemen van mensen met een beperking als een verrijking voor de organisatie én voor de mensen om wie het gaat. Het geeft hen zin, een nieuw doel in het leven en een ritme. En vergeet niet: ze dragen gewoon bij aan het bedrijfsresultaat, zo je daar bij een overheidsinstelling van kunt spreken."



Inhoud

1. Stappenplan	2
2. Begrippenlijst.....	5
3. Nadere uitwerking/beschrijving van de begrippen en procedures.....	10
4. Proefplaatsing	12
5. Loonkostensubsidie	13
6. Loondispensatie Wajong.....	14
7. No-riskpolis UWV.....	15
8. Voorzieningen	16
8.1 Vervoersvoorziening.....	17
9. Aanpassing werkplek	18
9.1 Intermediaire voorzieningen.....	19
9.2 Jobcoach	20
9.3 Subsidie voor aanpassing binnen de organisatie/het bedrijf.....	22
10. Belastingvoordelen	23
10.1 Loonkostenvoordelen LKV en LIV	24
10.2 Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) en het lage-inkomensvoordeel (LIV)	27
11. Samenwerkingspartijen	28
12 Mantel inhuur arbeidsparticipanten	31

1. Stappenplan¹



¹ Daar wij "hij" staat, wordt ook "zij" bedoeld.

Het secretariaat vraagt de WID-scan aan .

De HR-adviseur, de manager en eventueel de Adviseur Wet banenafpraak zijn aanwezig bij het arbeidsvoorwaardengesprek. De Adviseur Wet banenafpraak is, op verzoek van de HR-adviseur, aanwezig voor het geven van een toelichting op en het beantwoorden van vragen over werkplekaanpassingen, voorzieningen voor de werknemer en de werkgever enzovoorts. Indien voorzieningen geregeld moeten worden, onderneemt de Adviseur Wet banenafpraak daartoe de benodigde acties en stemt zij steeds af met de HR-adviseur. Ook informeert de Adviseur Wet banenafpraak de kandidaat over het netwerk van ambtenaren met een beperking, verzamelt de Adviseur Wet banenafpraak informatie voor de rapportage t.b.v. BZK en attendeert de Adviseur Wet banenafpraak de kandidaat op de noodzaak van het aanvragen van een doelgroepenverklaring LKV. De Adviseur Wet banenafpraak of de HR-adviseur controleert het loonheffingsformulier. Er dient goed gekeken te worden naar of de no-riskpolis is aangevinkt. Het loonheffingsformulier dient bij voorkeur ingevuld te worden tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek.

Na het arbeidsvoorwaardengesprek wordt de WID-scan gemaakt. Het secretariaat begeleidt de kandidaat hierbij. Ook vraagt het secretariaat samen met de kandidaat een eventuele leenkaart voor de reiskosten aan. Bijv. bij detacheringen en proefplaatsingen. Bij een tijdelijke aanstelling verloopt dit via P-Direkt (**hoofdstuk 3**).

P-advies verwerkt de aanstelling in P-Direkt

De Adviseur Wet banenafpraak checkt of de kandidaat in het doelgroepenregister is opgenomen.

De specialist P-Proces controleert de registratie in P-Direkt en vult aan waar nodig.

De Adviseur Wet banenafpraak monitort of de **doelgroepenverklaring LKV (hoofdstuk 10.1)** op tijd is aangevraagd. Deze verklaring dient de nieuwe medewerker binnen 3 maanden na indiensttreding aan te vragen. De doelgroepenverklaring komt via het UWV portaal binnen bij A&S. A&S zet de doelgroepenverklaring door naar de specialist P-Proces.

Indien de doelgroepenverklaring bij de medewerker binnenkomt, dan kan de kopie worden doorgestuurd naar de specialist P-Proces. Indien de medewerker ervoor heeft gekozen dat hij zelf de doelgroepenverklaring ontvangt dan monitort de Adviseur Wet banenafpraak of de doelgroepenverklaring aan de specialist P-Proces wordt doorgestuurd.

Indien er een vermoeden bestaat dat de kandidaat een lagere loonwaarde heeft dan het minimumloon, dan dient een **loonkostensubsidie (hoofdstuk 5)** te worden aangevraagd.

Indien de loonkostensubsidie wordt toegekend, dan dient de financiële administratie hiervan op de hoogte te worden gesteld.

Indien er een vermoeden bestaat dat de kandidaat met Wajong-uitkering minder aan kan dan andere werknemers, kan **loondispensatie (hoofdstuk 6)** worden aangevraagd. Indien de

loondispensatie wordt toegekend, dan dient de financiële administratie hiervan op de hoogte te worden gesteld.

Let op: alle documenten die van toepassing zijn op de arbeidsparticipant zoals beschikkingen loonkostensubsidie of doelgroepenverklaringen dienen in het P-dossier opgenomen te worden.

2. Begrippenlijst²

alimentatie

toelage voor levensonderhoud aan ex-partner en/of kinderen na een (echt)scheiding

AOW

Algemene Ouderdomswet; regelt een *basisinkomen* voor iedereen die 66 jaar en vier maanden of ouder is; in 2020 en 2021 is de AOW -leeftijd 66 jaar en vier maanden en daarna stijgt hij tot 67 jaar in 2024; vanaf 2024 blijft de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting, maar zal hij minder stijgen dan eerst voorzien (afspraken uit het Pensioenakkoord; er moet nog wel een wet voor worden aangenomen)

arbeidsbemiddeling

bemiddeling tussen werkgevers en werknemers

arbeidsbeperkten

(aankomende) werknemers die door ziekte of beperking een belemmering hebben bij het verkrijgen of verrichten van werk

arbeidsgeschiktheid

volledige of gedeeltelijke geschiktheid voor het verrichten van (verdere) arbeid, ondanks beperkingen door ziekte, beperking of ongeval; bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid is er vanzelfsprekend tevens sprake van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, maar met de term arbeidsgeschiktheid wenst de politiek meer nadruk te leggen op wat iemand nog wél kan; bij een loonverlies van minimaal 35% en maximaal 80% heeft iemand recht op een WGA -uitkering

beschut werk

werk in dienstbetrekking voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt; deze mensen krijgen een dienstverband, gekoppeld aan een cao, waarvoor de gemeente de rol van werkgever vervult; geregeld in de Participatiewet

doelgroepregister

register dat beheerd wordt door UWV en dat bestemd is voor monitoring van de banenafpraak en voor raadpleging door werkgevers, burgers, gemeenten en UWV; bevat gegevens van mensen die behoren tot de doelgroep van de banenafpraak. Zie www.uwv.nl/doelgroepregister voor een volledig en actueel overzicht van de doelgroepen

doelgroepverklaring

verklaring van UWV die een werknemer van 56 jaar of ouder nodig heeft om te bewijzen dat hij een uitkering had op de dag voordat hij in dienst kwam en waarmee de werkgever korting kan krijgen op de premies werknemersverzekeringen

groepsdetachering

vorm van detachering waarbij meerdere medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt gedurende korte of langere tijd tegelijkertijd bij een reguliere werkgever werken en zij elkaar kunnen ondersteunen; de detacherende organisatie, vaak een regionaal SW-bedrijf, begeleidt de medewerkers en zorgt voor de administratieve afhandeling

individuele inkomenstoeslag

IIT; jaarlijks geldbedrag van gemeenten voor mensen die langdurig een laag inkomen hebben en geen uitzicht hebben op inkomensverbetering; de toekenning is afhankelijk van de krachten en bekwaamheden van de betrokkene en de inspanningen die deze heeft verricht om tot inkomensverbetering te komen

² Deze begrippenlijst bevat klikbare links en is laatst bijgewerkt in maart 2021.

individuele studietoelage

geldbedrag van gemeenten op grond van de Participatiewet voor studenten vanaf 18 jaar die recht hebben op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 (WSF) of op een tegemoetkoming op grond van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (WTOS) en van wie is vastgesteld dat zij door een arbeidsbeperking met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, om hen te ondersteunen en te stimuleren bij het volgen van een opleiding

individuele voorzieningen

voorzieningen die aangepast aan een individu verstrekt worden vanuit zorg- of socialezekerheidswetgeving (m.u.v. de Wmo 2015, dan maatwerkvoorzieningen); in het bijzonder in de Jeugdwet, door de gemeente te treffen voorzieningen voor ondersteuning, hulp en zorg bij opgroei- en opvoedingsproblemen, psychische problemen en stoornissen voor gevallen waarbij de algemene, vrij toegankelijke (collectieve) voorzieningen niet voldoen; dit kan vrij toegankelijke hulp zijn die afgestemd is op een individueel geval; en re-integratievoorzieningen vanuit de Participatiewet

IWA

Regeling inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten; regelt een uitkering voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, d.w.z. dat zij meer dan 80% loonverlies hebben en geen of slechts een geringe kans op herstel hebben; ook de uitkering in het kader van de IVA

loondispensatie

regeling voor de werkgever om minder loon te hoeven betalen aan werknemers met een Wajong-uitkering die minder presteren; maatregel om arbeids(re-)integratie te bevorderen

loongerelateerde uitkering

1. WW-uitkering waarop men recht heeft als men voldoet aan de wekeneis (basisuitkering) of de weken- en jarenis (verlengde uitkering) 2. WGA-uitkering waarop men recht heeft als men voldoet aan de wekeneis

loonkostensubsidie

LKS; compensatie van de gemeente voor het verlies aan productiviteit ter hoogte van maximaal 70% van het wettelijk minimumloon voor werkgevers die werknemers in dienst hebben die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen; geregeld in de Participatiewet

loonkostenvoordelen

LKV's; tegemoetkomingen aan werkgevers voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking

loonwaarde

percentage dat iemand met een arbeidsbeperking per gewerkt uur kan verdienen in vergelijking met een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring; het percentage bepaalt hoeveel loonkostensubsidie de werkgever als compensatie voor het verlies aan productiviteit van de gemeente kan krijgen

mensen met arbeidsvermogen

mensen met een arbeidsbeperking die ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling en indien nodig inkomensondersteuning nodig hebben; per 1 januari 2015 vallen zij onder de Participatiewet

mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

mensen die moeite hebben om een baan te verkrijgen vanwege beperkingen, onvoldoende kwalificaties, leeftijd, langdurige werkloosheid enz.

minimumjeugdloon

wettelijk vastgelegd minimum-brutoloon voor werknemers van 15 tot en met 20 jaar volgens vaste percentages voor de verschillende leeftijden, voor een volledige werkweek, exclusief vakantiegeld; vanaf 21 jaar verdient iemand het reguliere minimumloon

no-riskpolis

regeling voor werkgevers die arbeidsgehandicapten die tijdens de eerste vijf jaar (voor jonggehandicapten en mensen met een WSW-indicatie onbeperkt) van hun dienstverband ziek worden, recht geeft op ziekengeld van UWV dat de werkgever in mindering mag brengen op het loon dat hij moet doorbetalen, idem voor mensen die 56 jaar of ouder waren op de datum van indiensttreding en langer dan 52 weken een WW-uitkering hebben en vanuit de WW in dienst gekomen zijn en voor mensen die zijn opgenomen in het doelgroepenregister en die op of na 1 januari 2015 in dienst zijn gegaan bij een werkgever; ook een regeling voor werkgevers die een werkloze jongere zonder startkwalificatie aannemen op een leerbaan vanuit de beroepsbegeleidende leerweg, waarbij gemeenten bij ziekte het loon doorbetalen voor de duur van de opleiding

participatie

deelname van (groepen) burgers aan de samenleving, zoals het hebben van werk, volgen van onderwijs, verrichten van vrijwilligerswerk en betrokken zijn bij leefbaarheid van de eigen omgeving, op een voor de persoon zinvolle manier

Participatiewet

PW; regelt de verantwoordelijkheid van gemeenten om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te krijgen door ondersteuning bij arbeidsinschakeling en indien nodig inkomensondersteuning; inwerkingtreding 1 januari 2015

passend werk

in het kader van de Participatiewet, WAO, WIA en ZW: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe iemand met zijn krachten en bekwaamheid in staat is; er wordt geen rekening gehouden met opleiding en ervaring 2. in het kader van de WW: werk dat iemand met een WW-uitkering moet aanvaarden omdat het volgens UWV past bij opleiding, ervaring, loon, reistijd, capaciteiten en persoonlijke omstandigheden van de werkloze; in de WW en ZW is na een half jaar alle arbeid passend

praktijkroute

mogelijkheid om mensen van wie op de werkplek wordt vastgesteld dat zij een verlaagde loonwaarde hebben, dus niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, zonder beoordeling door het UWV op te nemen in het doelgroepenregister; ingangsdatum 1 januari 2017

proefplaatsing

mogelijkheid voor arbeidsgehandicapte werknemers of werkzoekenden met een uitkering om met behoud van uitkering, zonder loon, twee maanden (in uitzonderlijke gevallen maximaal zes maanden) op proef bij een werkgever te werken; de werkgever moet de intentie uitspreken om bij gebleken geschiktheid de betrokkene na deze proefperiode voor minimaal zes maanden aan te nemen

quotumheffing

belastingheffing voor werkgevers met 25 en meer werknemers voor niet vervulde arbeidsplaatsen die zij volgens de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Quotumwet) aan mensen met een arbeidsbeperking moeten aanbieden; het onderscheid tussen markt en overheid komt mogelijk te vervallen, maar daar is nog een wetswijziging voor nodig; overheid en markt gezamenlijk voldoen nu wel aan de quotumregeling, dus de heffing zal voorlopig niet in werking treden

quotumregeling

verplichting, op grond van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Quotumwet), voor werkgevers met 25 en meer werknemers om een bepaald percentage arbeidsplaatsen aan te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het wettelijk minimumloon te verdienen; indien marktpartijen en overheidspartijen voor niet genoeg vervulde plekken zorgen, moeten zij een quotumheffing betalen; het onderscheid tussen overheid en markt binnen de quotumregeling zal mogelijk komen te vervallen maar daar is nog een wetswijziging voor nodig; overheid en markt voldoen nu gezamenlijk wel aan de quotumregeling, dus de heffing zal voorlopig niet in werking treden

re-integratievoorzieningen

individuele voorzieningen zoals scholing, werk of begeleiding die gemeenten op grond van de Participatiewet aan uitkeringsgerechtigden moeten bieden om een baan te vinden; uitkeringsgerechtigden zijn verplicht gebruik te maken van deze voorzieningen;

de voorziening kan bestaan uit scholing, een combinatie van leren en werken of werkervaring opdoen: met vrijwilligerswerk met behoud van uitkering, detachering in dienst van de gemeente of re-integratiebedrijf bij een bedrijf of organisatie of (maximaal) twee jaar werken in een participatieplaats; (startende) zelfstandigen kunnen een beroep doen op de Bbz

tolkvoorzieningen

dienstverlening door een doventolk waar iemand recht op heeft; het kan gaan om leefuren of om onderwijs- en werkuren ; tolkvoorzieningen kunnen via één centraal loket worden aangevraagd (via UWV) en worden zij betaald vanuit een regeling van het Rijk

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen; zelfstandig bestuursorgaan dat verantwoordelijk is voor uitvoering van de Ziektewet, WAO , WIA , WW , IOW , Toeslagenwet , Wajong en Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz); de afdeling WERKbedrijf is gericht op het aan het werk helpen of houden en re-integratie van werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden en op het helpen van werkgevers bij het vinden van gekwalificeerd personeel

vso

voortgezet speciaal onderwijs ; onderwijs dat volgt na het basisonderwijs, bedoeld voor leerlingen van 12-20 jaar met (ernstige) beperkingen of gediagnosticeerde stoornissen, die meer ondersteuning nodig hebben dan regulier onderwijs kan bieden; hiertoe behoren de scholen voor leerlingen met een visuele of auditieve beperking, leerlingen met spraak-taalmoeilijkheden, leerlingen met een motorische of meervoudige beperking, langdurig zieke leerlingen, zeer moeilijk lerende leerlingen en leerlingen met psychiatrische problematiek, dan wel ernstige gedragsproblematiek; valt onder de Wet op de expertisecentra (WEC); hieronder valt niet het praktijkonderwijs en leerwegondersteunend onderwijs , dat valt onder het voortgezet onderwijs

Wajong

Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten ; regelt arbeidsondersteuning en inkomensondersteuning voor mensen met een beperking die voor hun 17de jaar reeds arbeidsongeschikt waren en voor studerenden tot 30 jaar die tijdens hun studie arbeidsongeschikt raken; per 1 januari 2015 met de inwerkingtreding van de Participatiewet alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, alle anderen vallen onder de Participatiewet; voor alle jonggehandicapten die vóór 1 januari 2015 onder de Wajong vielen, blijft de Wajong bestaan; ook de uitkering in het kader van de Wajong

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering; regelt een uitkering voor werknemers die door ziekte of ongeval niet meer kunnen werken; met de inwerkingtreding van de WIA per 1 januari 2006 geldt de WAO alleen nog voor degenen die op 1 januari 2006 al een WAO-uitkering ontvingen; ook de uitkering in het kader van de WAO

werkgeversservicepunten

WSP's; samenwerkingsverbanden per arbeidsmarktregio van gemeenten, UWV Werkbedrijf, SW-bedrijven, onderwijsinstellingen en andere partijen waar werkgevers uit de betreffende regio gratis advies en ondersteuning kunnen krijgen bij de werving en selectie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt , bijvoorbeeld door begeleiding van een jobcoach te bieden en informatie te geven over subsidies of garantiebannen

werkplekaanpassingen

ingrepen of voorzieningen in de werkomgeving om deze geschikt te maken voor mensen met een functiebeperking, zoals aangepaste bureaus, aangepaste computers of telefoons

werkvoorzieningen

hulpmiddelen, aanpassingen of geld, verstrekt volgens de socialezekerheidswetten, die ervoor zorgen dat mensen met een beperking kunnen werken

Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

regelt de verplichting voor bedrijfsleven en overheid om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren; komen werkgevers hun baanafspraken niet na, dan zal er een wettelijk quotum geactiveerd worden om extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te waarborgen; inwerkingtreding 1 mei 2015

WGA

Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten; regelt een uitkering voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten (mensen die tussen de 35 en 80% loonverlies hebben) en voor volledig arbeidsongeschikten (meer dan 80% loonverlies) bij wie er nog kans op herstel is; biedt tevens ondersteuning bij re-integratie voor zowel werknemers als werkgevers; ook de uitkering in het kader van de WGA

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen ; mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (loonverlies van meer dan 80%), hebben recht op een IVA -uitkering en mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn (loonverlies tussen de 35 en 80%) krijgen een WGA -uitkering en worden gestimuleerd te werken; inwerkingtreding 1 januari 2006; ook de uitkeringen in het kader van de WIA

Wsw

Wet sociale werkvoorziening ; regelt de verplichting van gemeenten om mensen die vanwege hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking niet aan gewoon werk kunnen komen, de mogelijkheid te bieden onder aangepaste omstandigheden te werken; regelt ook de mogelijkheid om met intensieve begeleiding te werken bij een gewone werkgever; per 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer mogelijk in de Wsw , Wsw-werknemers met een vast contract op 31 december 2014 houden hun wettelijke rechten en plichten; voor anderen geldt de Participatiewet

Wtl

Wet tegemoetkomingen loondomein; regelt een loonkostenvoordeel voor werkgevers die werknemers met een relatief laag loon in dienst hebben (lage-inkomensvoordeel , LIV), een tegemoetkoming aan werkgevers voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking ter vervanging van de bestaande premiekortingen (loonkostenvoordelen , LKV's) en een tegemoetkoming voor werkgevers omdat het minimumloon voor jongeren van 18 tot en met 21 jaar per 1 juli 2017 is verhoogd jeugd-LIV)

Zvw

Zorgverzekeringswet; regelt een verplichte basisverzekering voor kortdurende, op genezing gerichte zorg voor iedereen die rechtmatig in Nederland woont of die hier loonbelasting betaalt; inwerkingtreding 1 januari 2006

ZW

Ziektewet; regeling voor ziekte en arbeidsongeschiktheid die korter duurt dan een jaar; daarna valt men onder de WIA

3. Nadere uitwerking/beschrijving van de begrippen en procedures

Wanneer spreken we van iemand met een arbeidsbeperking?

Onder iemand met een arbeidsbeperking wordt een persoon verstaan die als gevolg van ziekte of een handicap (beperking) belemmeringen ervaart bij het vinden van een baan, het verrichten van arbeid of als hij hulpmiddelen of voorzieningen nodig heeft om werkzaamheden te kunnen verrichten.

Welke beschrijving wordt voor personen met een arbeidsbeperking gehanteerd in de Wet banenafspraken?

- Het gaat om mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (hierna: WML) per uur kunnen verdienen. Dat zijn de mensen van wie UWV heeft vastgesteld dat zij tot de doelgroep banenafspraken behoren en de mensen die via de zogenoemde Praktijkroute zijn ingestroomd.
- Verder gaat het om (ex) leerlingen van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk, via het ABA-formulier, hebben aangemeld bij UWV. Zij vallen feitelijk gezien onder de Participatiewet.
- Daarnaast gaat het om mensen met een Wsw-indicatie.
- Ook betreft het mensen met een Wajong-uitkering met arbeidsvermogen en mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
- Tot slot betreft het mensen met een medische beperking die is ontstaan vóór hun achttiende verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en dankzij deze voorziening het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Zonder voorziening kunnen zij dat niet.

Deze mensen staan in het zogenoemde doelgroepenregister. Sinds 2020 is de registratieduur in het doelgroepenregister verlengd tot de AOW-gerechtigde leeftijd van betrokkenen. Sinds 2020 bestaat ook de mogelijkheid voor betrokkenen om zich uit het doelgroepenregister te laten halen. Daaraan zijn voorwaarden verbonden. UWV beoordeelt of aan de voorwaarden voldaan wordt.

Wie behoort tot de doelgroep die een medische urenbeperking heeft?

Een persoon die vanwege een medische beperking alleen in staat is tot het werken in deeltijd. De verzekeringsarts van UWV onderzoekt of betrokkene minder uren kan werken dan de normale arbeidsduur. Wie niet meer dan 30 uur per week kan werken, behoort tot de doelgroep mensen met een medische urenbeperking. Op grond van dit advies kan worden besloten betrokkene een vrijlating te verlenen. Voor mensen met een medische urenbeperking die vanuit de Participatiewet gaan werken, is er sinds 2021 al een (structurele) vrijlating van arbeidsinkomsten. Het gaat daarbij om het volgende: in bepaalde, nauw omschreven, gevallen mag de belanghebbende (meestal tijdelijk) een deel van zijn inkomsten uit arbeid houden bovenop de bijstandsuitkering. Het doel hiervan is de arbeidsparticipatie te bevorderen, omdat iemand die gaat werken dan een hoger totaalinkomen heeft en de belanghebbende gestimuleerd wordt een gehele of gedeeltelijke baan te accepteren. Voor mensen met een medische urenbeperking geldt dus een structurele vrijlating van arbeidsinkomsten omdat zij vanwege hun urenbeperking niet in staat zijn meer uren te werken om uit de uitkering te stromen. Omdat gebleken is dat werken thans niet loont voor mensen die met loonkostensubsidie in deeltijd werken voorziet de wet voor hen in een tijdelijke vrijlating van arbeidsinkomsten, met de mogelijkheid om deze vrijlating onder voorwaarden te verlengen. Reden van de vrijstelling: deze mensen kunnen niet uit de uitkering stromen. Voor andere groepen geldt dat wel en die worden daartoe dan ook gestimuleerd door die uitzondering niet te maken.

Praktijkroute

Sinds 1 januari 2017 hebben gemeenten de mogelijkheid aspirant-medewerkers via de Praktijkroute op te (laten) nemen in het doelgroepenregister van de Wet banenafspraken. De gemeente stelt in dat geval op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek de loonwaarde van de betreffende persoon vast. Wanneer deze loonwaarde lager is dan het WML of het van toepassing zijnde cao-loon, wordt de kandidaat in het doelgroepenregister Wet banenafspraken opgenomen. De gemeente stelt tevens vast of er ontwikkelpotentieel is.

Wajong (Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten)

In 2020 is de Wet aangenomen die de Wajongregelingen harmoniseert. Het betreft de arbeidsongeschiktheidsuitkering in de oWajong (oude Wajong, inclusief Bemanregeling) en de inkomensondersteuning in de werkregeling, voortgezette werkregeling én Bemanregeling in de Wajong2010.

Uit de beleidsdoorlichting van de Wajong van juni 2018 is gebleken dat het systeem van de verschillende inkomstenregelingen in de Wajong erg ingewikkeld is. Bovendien leiden de regelingen er soms toe dat mensen met een Wajong-uitkering juist niet meer uren willen gaan werken, omdat ze geen hoger inkomen krijgen als ze meer gaan werken.

In het kader van eenduidigheid in de uitvoering en uitlegbaarheid aan Wajongers werkte de regering eraan de geharmoniseerde regeling voor inkomensondersteuning ook toe te passen op werkenden in de Wajong2015. Hierdoor ontstaat één systeem voor inkomensondersteuning in de oWajong, Wajong2010 en Wajong2015.

Beoordelingen UWV

Het UWV beoordeelt op basis van 'Aanvraag beoordeling arbeidsvermogen' integraal of een persoon:

- tot de doelgroep van de Wet banenafpraak behoort en dus in het doelgroepenregister komt te staan;
- tot de doelgroep van de quotumregeling behoort;
- mogelijk recht heeft op Wajong 2015.
- Iedereen die valt onder de doelgroep van de Participatiewet, praktijkschoolleerlingen en leerlingen van mbo-entree opleidingen kunnen zich melden bij UWV voor een aanvraag beoordeling arbeidsvermogen.

Leerlingen die van het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs komen, hoeven niet meer door het UWV beoordeeld te worden om in het doelgroepenregister opgenomen te worden. Daarnaast adviseert het UWV op aanvraag van de gemeente of een persoon:

- tot de doelgroep hoort voor beschut werk;
- een medische urenbeperking heeft.

Reguliere baan

Onder een "reguliere baan" wordt verstaan een baan met een reguliere ofwel gangbare arbeidsovereenkomst zonder dat betrokkene aanspraak maakt op de Wet banenafpraak.

Vacature Wet banenafpraak

Volgens de Wet banenafpraak wordt een dienstverband vervuld door een werknemer die geregistreerd is in het doelgroepenregister van het UWV.

Tot de doelgroep van de Wet banenafpraak behoort de kandidaat met een arbeidsbeperking die volgens het UWV niet zelfstandig in staat is het WML te verdienen. De personen die onder de doelgroep vallen, zijn opgesomd bij de beschrijving van "medewerkers met een arbeidsbeperking".

P-Direkt

P-Direkt levert de salaris- en personeelsadministratie aan rijksambtenaren.

Je kunt bij P-Direkt terecht met:

- vragen en opdrachten met betrekking tot de doelgroepenverklaring en het loonkostenvoordeel;
- vragen en opdrachten met betrekking tot de registratie van de no-riskpolis;
- alle opdrachten voor medewerkersmutaties in het P-Direktportaal voor arbeidsparticipanten zonder portaaltoegang;
- vragen en opdrachten met betrekking tot de jonggehandicaptenkorting (Wajong);
- vragen en opdrachten met betrekking tot loondispensatie.

Relevante websites van P-Direkt zijn:

<https://www.p-direkt.nl/contact>.

Zie ook <https://www.p-direkt.nl/informatie-rijkspersoneel/mijn-werk/wijziging-in-werk/solliciteren/financiele-voordelen-in-dienst-nemen-uitkeringsgerechtigde-met-arbeidsbeperking-of-arbeidshandicap>

en <https://www.p-direkt.nl/informatie-rijkspersoneel-2020/mijn-werk/huidig-dienstverband/arbeidsbeperkt>

Daarnaast kunnen vragen worden gesteld aan de Adviseur Wet banenafpraak: tel. XXXXXXXXXX.

Ook bij team "Diversiteit & Inclusie" kunnen professionals vragen beantwoorden. Zij heeft ook een kennisdocument gemaakt met de titel "Team Inclusiviteit & Inclusie voor de Banenafpraak. Optimale plaatsing met een duurzaam resultaat". Zie [link](#)

4. Proefplaatsing

Wat wordt verstaan onder een "proefplaatsing"?

Hieronder wordt verstaan: "het verrichten van onbeloonde werkzaamheden op een proefplaatsing door een uitkeringsgerechtigde bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling van de uitkeringsgerechtigde in arbeid bij deze werkgever te bevorderen".

UWV kan toestemming voor proefplaatsing verlenen aan de volgende uitkeringsgerechtigden:

- a. ZW-gerechtigden;
- b. WW-gerechtigden die ten minste drie maanden werkloos zijn;
- c. WW-gerechtigden die korter dan drie maanden werkloos zijn, en die:
 - 1° de leeftijd van 27 jaar nog niet hebben bereikt en geen startkwalificatie hebben; of
 - 2° geen recht (meer) hebben op een ZW-uitkering of een arbeidsongeschiktheidsuitkering omdat zij geschikt zijn bevonden voor algemeen geaccepteerde arbeid;
- d. arbeidsongeschikten.

De proefplaatsing moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- a. de werkzaamheden op de proefplaatsing zijn in overeenstemming met de krachten en bekwaamheden van de uitkeringsgerechtigde;
- b. het betreft het verrichten van onbeloonde werkzaamheden;
- c. er bestaat voor de uitkeringsgerechtigde geen verplichting tot betaling van excessieve kosten die verbonden zijn aan de proefplaatsing en het daaropvolgende dienstverband;
- d. de uitkeringsgerechtigde heeft niet eerder bij de betreffende werkgever of diens rechtsvoorganger op een proefplaatsing gewerkt, tenzij sprake is van veranderde omstandigheden die naar het oordeel van UWV een herhaalde proefplaatsing rechtvaardigen;
- e. de werkgever heeft naar het oordeel van UWV de serieuze intentie de uitkeringsgerechtigde bij goed functioneren na afloop van de proefplaatsing een arbeidscontract zonder proeftijd- of uitzendbeding aan te bieden van minimaal zes maanden met een minimale omvang van hetzelfde aantal uren als gedurende de proefplaatsing van toepassing was, en
- f. de werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten.

Toestemming voor proefplaatsing wordt geweigerd:

- a. indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de uitkeringsgerechtigde ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of;
- b. als de uitkeringsgerechtigde ziekengeld ontvangt en de duur van de proefplaatsing de resterende duur van de ZW-uitkering vermoedelijk zal overschrijden.

UWV geeft in principe toestemming voor een proefplaatsing voor de duur van twee maanden.

UWV verleent toestemming voor een proefplaatsing van langer dan twee maanden tot een maximum van zes maanden als dat in het belang van de re-integratie van de individuele uitkeringsgerechtigde is en naar het oordeel van UWV noodzakelijk is op grond van de aard van de beperkingen, de afstand tot de arbeidsmarkt of de mate van complexiteit van het werk.

Zie voor meer informatie Beleidsregels proefplaatsing UWV 2019.

Het aanvragen van een proefplaatsing (proefplaatsingsformulier) kan via de volgende link:
<https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-proefplaatsing.aspx>

Let op

Bij een niet-uitkeringsgerechtigde kan geen sprake zijn van een proefplaatsing.

5. Loonkostensubsidie

Wat is loonkostensubsidie?

Het doel van de loonsubsidie regeling is om mensen met een arbeidshandicap en verminderde arbeidsproductiviteit aan het werk te helpen en te houden door de werkgever te compenseren in de loonkosten voor de verminderde productiviteit van de werknemer.

In geval van de loonkostensubsidie ontvangt de werknemer het volledige CAO-loon of tenminste het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt van de gemeente een subsidie ter hoogte van het verschil tussen het wettelijke minimumloon en de loonwaarde van de werknemer.

Hoe hoog is het loon dat de werkgever betaalt?

De werkgever betaalt de werknemer volledig loon, volgens de voor hem geldende CAO of als die niet van toepassing is, het wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie is het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het minimumloon. De loonwaarde wordt zo objectief mogelijk op de werkplek bepaald aan de hand van een gevalideerde loonwaardemethode en er vindt periodiek een herbeoordeling van de loonwaarde plaats.

Wat is de maximale subsidie?

De loonkostensubsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt daarnaast een vergoeding voor de werkgeverslasten (op dit moment 23 procent van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt). Het eventuele verschil tussen minimumloon en CAO-loon is voor rekening van de werkgever.

Hoe werkt loonkostensubsidie in geval van een detachering?

Het kan ook zijn dat de werknemer wordt gedetacheerd. De werkgever bij wie de werknemer gaat werken, betaalt dan een inleenvergoeding aan de werkgever die detacheert (de formele werkgever). Bij het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding kan rekening worden gehouden met de hoogte van de loonkostensubsidie.

Hoe vraag ik loonkostensubsidie aan?

Voor de aanvraag van loonkostensubsidie kunnen werkgevers contact opnemen met het regionale Werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio.

De gemeente hanteert een in de arbeidsmarktregio afgesproken methodiek voor de loonwaardemeting waarmee de arbeidsproductiviteit van medewerkers met een arbeidshandicap op de werkplek wordt vastgesteld. Deze vormt de basis voor de vaststelling van de loonkostensubsidie. Zie voor meer informatie ook het instrument loonwaardebepaling.

Zie overzicht breed offensief voor de toekomstige ontwikkelingen t.a.v. de loonkostensubsidie. Let op: breed offensief is uitgesteld.

Zie ook de website van het UWV met videofilmje voor een toelichting van de voordelen en regelingen, waarin ook aandacht wordt besteed aan loonkostensubsidie: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/loonkostensubsidie>

6. Loondispensatie Wajong

Wat is loondispensatie?

Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt een speciale regeling: loondispensatie. Kan een werknemer met een Wajong-uitkering door zijn ziekte of handicap minder aan dan andere werknemers, dan mag de werkgever tijdelijk minder loon betalen aan deze werknemer. UWV vult het loon van de Wajonger in dat geval aan tot maximaal het bedrag dat hij van UWV ontving voordat hij bij de werkgever ging werken.

Wat is de duur van de regeling?

De loondispensatie kan een half jaar tot vijf jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar het is de bedoeling dat de werknemer hetzelfde gaat verdienen als andere werknemers.

Wat is een loonwaardebepaling?

Een loonwaardebepaling is een onderzoek op de werkplek waarbij de loonwaarde van werknemers met een arbeidsbeperking ten opzichte van werknemers zonder beperking wordt gemeten en vastgesteld. Bekijk de video op de website van het UWV voor meer informatie. Zie de link onderaan deze pagina.

Hoe kan men loondispensatie aanvragen?

De werkgever vraagt loondispensatie aan met het formulier Aanvraag loondispensatie Wajong. Een arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt dan of de werknemer minder presteert op de werkvloer door zijn ziekte of handicap. Met dit oordeel stelt de arbeidsdeskundige vast hoeveel loon de werkgever moet betalen.

Link UWV: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/minder-loon-wajonger-loondispensatie>

7. No-riskpolis UWV

Wat is de no-riskpolis?

Voor werknemers met een ziekte of handicap betaalt UWV in sommige gevallen een Ziektewetuitkering. De Ziektewetuitkering dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. Deze regeling wordt de no-riskpolis genoemd. Een werkgever kan, als hij iemand met een arbeidshandicap of ziekte wil aannemen, gebruikmaken van de no-riskpolis. Zie het videofilmje op de website van het UWV:

<https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/looncompensatie-bij-ziekte>.

Voorwaarden

De werknemer heeft recht op een no-riskpolis als hij bij het begin van zijn dienstverband aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- hij krijgt een WIA-, WAO-³, WAZ- of Wajong-uitkering;
- hij kreeg ooit een Wajong-uitkering;
- hij heeft problemen (gehad) door zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs. En hij komt -binnen vijf jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst;
- hij heeft een verklaring van de gemeente of UWV dat hij een arbeidshandicap heeft;
- hij heeft een WSW-indicatie;
- hij is voor 8 juli 1954 geboren, heeft langer dan tweeënvijftig weken een WW-uitkering en is vanuit de WW bij u in dienst gekomen. Hij krijgt dan na dertien weken ziekte een Ziektewetuitkering;

Minder dan 35% arbeidsongeschikt:

Is de werknemer bij zijn vorige werkgever arbeidsongeschikt geworden en heeft hij toen geen WIA-uitkering gekregen omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt was, dan heeft hij in de volgende gevallen toch recht op een no-riskpolis:

- op de eerste dag van de dertien weken voor het einde van de wachttijd WIA had hij geen andere werkgever dan bij wie hij ziek is geworden. Of als de werknemer wel een andere werkgever had, dan werkte hij daar al toen de wachttijd WIA begon. Een proefplaatsing of detachering is geen dienstverband;
- hij kon geen eigen of passend werk doen bij het oorspronkelijke bedrijf;
- hij komt binnen vijf jaar na de wachttijd WIA bij de werkgever in dienst;
- in de beslissing over de WIA-uitkering staat of de werknemer recht op de no-riskpolis heeft. Hij hoeft de no-riskpolis niet aan te vragen, deze geldt automatisch. Weet hij niet zeker of hij een no-riskpolis heeft? Dan kan hij dit bij het UWV navragen. De no-riskpolis begint zodra de werknemer bij u in dienst komt.

Aandachtspunt

Let op: vooralsnog tellen mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering op basis van de WIA niet mee voor het quotum. Dit is anders als zij zijn opgenomen in het doelgroepenregister voor de Wet banenafpraak en dus een doelgroepenverklaring Wet banenafpraak hebben.

Termijn en uitkering no-riskpolis

De no-riskpolis geldt gedurende vijf jaar vanaf de eerste werkdag van de werknemer. Wordt de werknemer ziek binnen deze periode van 5 jaar, dan betaalt UWV voor maximaal twee jaar de Ziektewetuitkering. In het eerste jaar ligt de uitkering tussen de 70% en 100% van het dagloon. In het tweede jaar is de uitkering 70% van het dagloon. In bijzondere gevallen verlengt UWV de periode van 5 jaar met nog eens 5 jaar. Bijvoorbeeld als de werknemer al een ernstige ziekte had. De werknemer kan dan verlenging van de no-riskpolis aanvragen. Heeft de werknemer een Wajong-uitkering (gehad) of heeft hij een WSW-indicatie, dan geldt de no-riskpolis zolang hij werkt. Verlenging aanvragen is dan ook niet nodig.

Wanneer de situatie speelt dat er een medewerker in dienst komt waarvoor een no-riskpolis geldt, maar voor wie geen doelgroepverklaring meer aangevraagd kan worden, is het voldoende om P-Direkt een e-mail te sturen met namen en SAP-nummers en ingangsdatum no-riskverklaring.

Aandachtspunt

Let op eventueel ziekteverzuim bij de ingangsdatum van registratie no-riskpolis. Indien een medewerker ziek is geweest, registreer dan de eerste dag na het ziekteverzuim. Wanneer bij registratie blijkt dat medewerker al ziek is geweest, levert dat namelijk een boete op.

³ Mensen hebben alleen nog recht op een WAO-uitkering als zij op 1 januari 2006 al een WAO-uitkering ontvingen.

8. Voorzieningen

Wat zijn voorzieningen?

Voorzieningen worden ingezet voor personen met een arbeidshandicap die de voorziening nodig hebben om te kunnen werken. Er zijn 4 soorten werkvoorzieningen:

- a) vervoersvoorziening;
- b) aanpassing werkplek (zowel meeneembare als niet-meeneembare voorzieningen);
- c) intermediaire voorzieningen;
- d) jobcoaching.

Voorwaarden

Algemene voorwaarden bij voorzieningen voor werk zijn:

UWV heeft vastgesteld dat de werknemer een ziekte of handicap heeft die hem of haar belemmert bij

- het werk of bij het volgen van onderwijs. Dit wordt ook wel een structurele functionele beperking (SFB) genoemd;
- de voorziening is bedoeld om, ondanks de ziekte of handicap, de werknemer het werk goed te kunnen laten doen; de re-integratie naar werk te ondersteunen (bijvoorbeeld als er een tolk nodig is bij een sollicitatiegesprek of training) of om onderwijs te kunnen volgen.
- Het UWV vergoedt de goedkoopste voorziening die voor de werknemer geschikt is;
- voor een werkplekaanpassing geldt dat UWV eerst goedkeuring moet geven. Als de werkgever het hulpmiddel/de voorziening reeds heeft aangeschaft, loopt hij de vergoeding mis. De beoordeling van UWV neemt ongeveer acht weken in beslag.

Als een werkgever een werknemer in dienst neemt of heeft met een ziekte of handicap, dan kan de werkgever met een formulier een vergoeding aanvragen voor eventuele kosten voor aanpassingen aan de werkplek of voor hulpmiddelen via:

<https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-vergoeding-voorzieningen-werkgever.aspx>

Als een werknemer al met een voorziening werkt, kan hij wellicht opgenomen worden in het doelgroepenregister.

8.1 Vervoersvoorziening

Wat is een vervoersvoorziening?

Is reizen naar het werk lastig omdat de werknemer een langdurige ziekte of handicap heeft? Dan kan UWV op een aantal manieren helpen. Ook als iemand geen uitkering van UWV ontving. Bijvoorbeeld:

- leaseauto (voorheen bruikleenauto of integrale autokostenvergoeding);
- kilometervergoeding eigen auto;
- (rolstoel-) taxikostenvergoeding;
- openbaar vervoer;
- rijbewijsvrij gesloten vervoer;
- aanpassing van een vervoermiddel;
- vergoeding van de inzet van een chauffeur.

Heeft een werknemer een rolstoel of scootmobiel nodig om naar het werk te komen, dan moet de werknemer deze zelf aanvragen via "Mijn UWV". Een vergoeding voor deze z.g.n. meeneembare hulpmiddelen vraagt de werknemer zelf aan via Mijn UWV.

Wanneer beslist UWV over de aanvraag?

UWV beslist binnen acht weken nadat de aanvraag is ingediend. Dan moeten wel alle noodzakelijke gegevens zijn ontvangen. Soms moet er onderzoek worden gedaan.

9. Aanpassing werkplek

De medewerker ondersteuning schuift aan bij het arbeidsvoorwaardengesprek. Zij schat dan in of de arbeidsparticipant speciale voorzieningen nodig heeft en zal deze voorzieningen vervolgens gaan inregelen.

Wat houdt een aanpassing van de werkplek in?

Er zijn twee soorten werkplekaanpassingen:

1. Meeneembare voorzieningen. Voorbeelden hiervan zijn: aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, etc. Deze voorzieningen worden toegekend aan de werknemer;
2. Niet-meeneembare voorzieningen. Voorbeelden hiervan zijn: aangepast toilet, een entree met een automatische deuropener, traplift. Deze voorzieningen worden toegekend aan de werkgever.

Wat zijn de voorwaarden om voor voorzieningen in aanmerking te komen?

1. De meeneembare voorzieningen worden landelijk uitgevoerd.

- De aanvraag wordt beoordeeld door het UWV;
- Er is geen verklaring van een arts nodig;
- Indien nodig vindt een fysieke beoordeling plaats door een arbeidsdeskundige en/of verzekeringsarts van het UWV;

2. Voorwaarden om in aanmerking te komen voor niet-meeneembare voorzieningen

- De noodzaak van niet-meeneembare voorzieningen wordt getoetst door een arbeids(des)kundige, een bouwkundig expert en/of een Wmo-adviseur;
- de beperking duurt naar verwachting ten minste een jaar;
- er moet sprake zijn van een contractduur van minimaal 6 maanden;
- zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed;
- de goedkoopst mogelijke oplossing wordt vergoed;
- de kosten van de aanpassing moeten proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing in verhouding staat tot de duur en omvang van de arbeidsovereenkomst;

Er wordt geen drempelbedrag of eigen bijdrage in rekening gebracht.

9.1 Intermediaire voorzieningen

Wat is een intermediaire voorziening?

Voorzieningen voor personen met een auditieve, visuele of motorische handicap. De voorzieningen zijn gericht op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende auditieve, visuele of motorische lichaamsfunctie. Voorbeelden van intermediaire voorzieningen zijn: hulp van tolken voor doven en slechthorenden, computervoorzieningen en –hulpmiddelen. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

Gebarentlk voor medewerkers met een auditieve beperking

De doventolk (de meest voorkomende intermediaire voorziening) wordt landelijk uitgevoerd.

- Voor de aanvraag van een dovenvoorziening (gebarentaal, schrijftolk, reisvergoeding, etc.) is een geldige verklaring van de huisarts of behandelend specialist nodig;
- De aanvraag wordt beoordeeld door het UWV;
- De aanspraak is gelimiteerd tot max. 15% van de werktijd, tenzij er gegronde redenen zijn voor meer uren;
- Onder reisvergoeding wordt verstaan de vergoeding van de reistijd, die deels als werktijd van de dienstverlening wordt beschouwd, verhoogd met een kilometervergoeding.

Let op: naast gebarentolken zijn er schrijftolken en tolken die het handspelalfabet beheersen voor communicatie met doofblinden. Zie voor meer informatie hierover de Handreiking voor managers van [REDACTED] d.d. 2021.

9.2 Jobcoach

Welke doelgroep wordt begeleid door een jobcoach?

Een jobcoach begeleidt op de werkvloer een werknemer met een langdurige ziekte of handicap. Dit kan een interne jobcoach of een externe jobcoach zijn.

Wat is een jobcoach en wat is het verschil tussen een interne en externe jobcoach?

Interne jobcoach: Dit is een subsidieregeling voor werkgevers. Met deze subsidie regelt de werkgever een jobcoach voor de werknemer. Deze jobcoach hoeft niet gecertificeerd te zijn. Het kan ook een collega op de werkvloer zijn die hier een speciale training voor volgde. De werkgever zorgt voor een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma en regelt begeleiding op de werkvloer. De jobcoach is vervolgens de schakel tussen werkgever en werknemer. Aan het eind van een geslaagd programma kan de werknemer zijn werk zelfstandig uitvoeren. De jobcoach blijft bereikbaar voor wanneer er een probleem ontstaat of er nog onduidelijkheden zijn.

Externe jobcoach: Dit is een voorziening die de werknemer zelf kan aanvragen. Deze externe jobcoach werkt voor een erkende jobcoachorganisatie en legt verantwoording af aan UWV.

Wat zijn de voorwaarden voor subsidie voor een interne jobcoach?

Als een werkgever subsidie voor een interne jobcoach wil aanvragen, dan moeten de werkgever en de werknemer voldoen aan een aantal voorwaarden:

Indien de werkgever voor de eerste keer subsidie aanvraagt voor een interne jobcoach, dan moet de werknemer:

- een dienstverband hebben van minimaal 6 maanden;
- 12 uur per week of meer werken;
- minimaal 35% van het minimumloon verdienen.

Verlengt een werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer en heeft deze langer begeleiding van een interne jobcoach nodig, dan kan een werkgever subsidie krijgen zolang het dienstverband duurt, met een maximum van in totaal drie jaar. Heeft de werknemer na deze drie jaar nog steeds begeleiding nodig, dan kan dat alleen met een goed onderbouwde aanvraag.

Indien de werknemer eerder zelf hulp heeft ingeroepen van een externe jobcoach en de werkgever subsidie wil aanvragen voor een interne jobcoach, dan worden de periodes waarin de werknemer gebruikmaakte van een externe jobcoach afgetrokken van de maximale periode van drie jaar.

Als de werknemer bij een vorige werkgever al hulp had van een interne jobcoach, dan zijn er twee mogelijkheden:

- als de werknemer hetzelfde werk gaat doen als bij de vorige werkgever, dan wordt de periode dat hij een jobcoach had, afgetrokken van de maximale periode van drie jaar.
- Gaat de werknemer ander werk doen dan bij de vorige werkgever, dan heeft hij in zijn nieuwe functie weer recht op drie jaar ondersteuning door een jobcoach.

Zie voor uitgebreide informatie de Staatscourant:

<https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/beleidsregel-uwv-protocol-interne-jobcoach-2015.pdf>

Wat zijn de voorwaarden voor vergoeding van een externe jobcoach?

De werknemer kan een vergoeding voor een externe jobcoach aanvragen als deze:

- aan de algemene voorwaarden voldoet;
- al werk heeft, niet als de werknemer werk zoekt.

De aanvraag van externe jobcoach kan worden gedaan in overleg met een arbeidsdeskundige van het UWV. Het UWV werkt alleen samen met externe jobcoaches die zijn aangesloten bij een jobcoachorganisatie die is erkend door UWV.

Zie voor meer informatie: <https://www.uwv.nl/particulieren/Images/erkenninglijst-jobcoaches.pdf>

Vergoeding voor een externe jobcoach aanvragen

De werknemer vraagt vergoeding voor een externe jobcoach aan samen met de jobcoach die de werknemer begeleidt. UWV beslist binnen 8 weken nadat de werknemer de aanvraag heeft opgestuurd.

Hoelang krijg de werknemer begeleiding van een externe jobcoach?

Heeft de werknemer werk gevonden en geeft het UWV toestemming voor begeleiding van een externe jobcoach, dan helpt de jobcoach de werknemer minimaal een half jaar met inwerken. Hij laat het UWV na dit half jaar weten hoe het met de werknemer gaat. Daarna kan de externe jobcoach de werknemer blijven begeleiden. Elk half jaar bekijkt het UWV opnieuw of de werknemer de jobcoach nog nodig heeft. De begeleiding door de externe jobcoach duurt maximaal 3 jaar. Het is de bedoeling dat de werknemer het werk daarna zelfstandig kan doen. Alleen in bijzondere gevallen kan de jobcoach de werkgever langer dan 3 jaar begeleiden. UWV bekijkt dit per geval.

Wat vergoedt UWV?

Het UWV vergoedt de uren die de externe jobcoach de werknemer ondersteunt. In het eerste jaar begeleidt de jobcoach maximaal 10% van de werktijd. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan dit 15% van uw werktijd zijn. UWV bekijkt dit per geval. In het tweede jaar is de begeleiding maximaal 5%. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan dit 7,5% zijn. In het derde jaar is de begeleiding maximaal 3%. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan dit 6% zijn.

Hoeveel de werknemer precies vergoed krijgt, hangt af van het aantal uren dat de werknemer werkt. De vergoeding betaalt UWV direct aan de externe jobcoach. Van de vergoeding moet de jobcoach ook de reisen en reiskosten betalen.

9.3 Subsidie voor aanpassing binnen de organisatie/het bedrijf

Als de werkgever werknemers met een arbeidsbeperking voor langere tijd in dienst wilt houden of nemen, zijn er soms grote aanpassingen nodig binnen het bedrijf. Zulke aanpassingen zijn duur, zeker als het om meer werknemers gaat. Met een proef, de "pilot generieke werkgevers-voorziening" wil het kabinet werkgevers met een subsidie helpen deze aanpassingen te doen. Hierdoor kunnen werkgevers meer werknemers met een arbeidsbeperking in dienst nemen en houden. Aanvragen kunnen tot en met 30 juni 2021 worden gedaan, maar het project loopt tot 2023. Er wordt tussentijds geëvalueerd. Het is dus goed de ontwikkelingen te blijven volgen.

Wat houdt de "pilot generieke werkgeversvoorziening" in?

De werkgever kan, zoals gemeld, tot en met 30 juni 2021 een aanvraag voor een subsidie indienen. Deze subsidie gebruikt de werkgever om één werkplek of meer werkplekken binnen zijn organisatie/bedrijf aan te passen. Het kan ook om een aanpassing in het productieproces gaan. Het is de bedoeling dat één werknemer of meer werknemers met een vergelijkbare arbeidsbeperking daar gebruik van maken.

Een "meeneembare voorziening" moet uw werknemer zelf aanvragen.

De proef loopt tot en met 31 december 2023. Tijdens de proef evalueert het UWV. Dat doet het UWV onder andere door bedrijfsbezoeken bij en interviews met werkgevers. Dan bekijkt het UWV of meer werknemers door de proef aan het werk zijn en blijven. Deze evaluatie is verplicht.

Wat zijn de voorwaarden?

Om de subsidie te kunnen krijgen, moet de werkgever aan een aantal voorwaarden voldoen. Bijvoorbeeld:

- de voorziening is een noodzakelijke aanpassing en inrichting van de werkplek of de organisatie;
- in de drie jaar van de proef moet er minimaal één werknemer in dienst zijn voor wie de voorziening een noodzakelijke aanpassing is;
- deze werknemer heeft of krijgt een dienstverband voor ten minste zes maanden;
- bij de werknemer(s) heeft UWV een arbeidsbeperking vastgesteld;
- de werknemer heeft de voorziening nodig om te kunnen werken;
- het mag niet om een WSW-dienstverband gaan.

Hoeveel subsidie kan de werkgever krijgen?

Doordat de werkgever de voorziening voor meerdere werknemers kan aanvragen, kan hij subsidie krijgen voor een duurdere, meer vernieuwende voorziening. Dit betekent dat de voorziening minimaal € 22.689 moet kosten en maximaal € 1.000.000. Deze bedragen zijn inclusief btw.

Het kabinet heeft in totaal € 8.000.000 voor deze pilot beschikbaar gesteld.

Hoe vraagt de werkgever subsidie aan?

De werkgever denkt aan alle voorwaarden te voldoen. Dan kan hij de subsidie aanvragen. De aanvraag bestaat uit twee delen:

- Aanvraag generieke voorziening, gegevens werkgever
- Aanvraag generieke voorziening, gegevens werkgever

Zie voor de procedure: <https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/subsidie-voor-aanpassing-binnen-uw-bedrijf/detail/hoe-vraag-ik-subsidie-aan>

10. Belastingvoordelen

De Rijksoverheid stimuleert werkgevers om iedereen die kan werken een kans te geven. Voor een aantal doelgroepen voor wie het krijgen van een baan extra lastig is, bestaat de mogelijkheid voor de werkgever om tijdelijk minder belasting te betalen.

De Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL) bestaat uit meerdere regelingen voor werkgevers. De wet heeft als doel om werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden. De WTL vervangt de premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer en oudere werknemer door het loonkostenvoordeel (LKV) voor:

- oudere werknemer (56+),
- arbeidsgehandicapte werknemer,
- doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden en
- herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.

10.1 Loonkostenvoordelen LKV en LIV

Wat betekent LIV?

LKV is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

Het LKV is een tegemoetkoming voor werkgevers die één medewerker of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen waarvoor het vaak lastig is aan het werk te komen. Het gaat vooral om de volgende groepen:

- oudere werknemers met een uitkering;
- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- werknemers met een arbeidsbeperking.

Er is ook LKV voor werkgevers die werknemers herplaatsen in een nieuwe of aangepaste functie als deze werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden.

De hierboven genoemde medewerkers behoren dus tot de doelgroep die voor de LIV in aanmerking komen.

Concreet gaat het om:

- oudere werknemers (56 jaar en ouder);
- arbeidsgehandicapte werknemers die in dienst komen;
- werknemers uit de doelgroep van de Wet banenafpraak en "scholingsbelemmerden";
- arbeidsgehandicapte werknemers die worden herplaatst.

Wanneer heeft iemand recht op LKV?

Als de werkgever voor een werknemer recht heeft op het LKV, wordt alleen de hoogste tegemoetkoming betaald. Zijn de bedragen van het LKV en het LIV – het LIV komt in het volgende hoofdstuk aan de orde – even hoog, dan wordt alleen het LKV betaald. Als de werkgever voor een werknemer recht heeft op het LKV en het jeugd-LIV krijgt, worden beide tegemoetkomingen betaald.

De werknemer moet wel aan alle voorwaarden van de doelgroep voldoen en een doelgroepenverklaring LKV bij het UWV aanvragen. Om het LKV te ontvangen heeft de werkgever een kopie van de doelgroepverklaring LKV van de werknemer nodig. De voorwaarden per doelgroep en het digitale formulier *Aanvragen doelgroepverklaring LKV* voor de werknemer, staan op de website van het UWV onder: [Loonkostenvoordeel \(LKV\)](#).

Hoe hoog is het LKV per werknemer?

Hoeveel de werkgever maximaal per werknemer per kalenderjaar ontvangt, hangt af van de doelgroep waar de werknemer bij hoort: zie onderstaand schema voor een overzicht.

Doelgroepen LKV	Maximaal LKV
Oudere werknemers (56 jaar en ouder)	€ 3,05 per verloond uur en maximaal € 6.000 per kalenderjaar. Dit kan maximaal 3 jaar.
Arbeidsbeperkte werknemers die nieuw in dienst komen	€ 3,05 per verloond uur en maximaal € 6.000 per kalenderjaar. Dit kan maximaal 3 jaar.
Werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01 per verloond uur en maximaal € 2.000 per kalenderjaar. Dit kan maximaal 3 jaar.
Arbeidsbeperkte werknemers die herplaatst worden	€ 3,05 per verloond uur en maximaal € 6.000 per kalenderjaar. Dit kan maximaal 1 jaar.

Wat moet de werkgever doen om het LKV te krijgen?

Als de werkgever voor een werknemer LKV wil ontvangen, heeft hij een kopie van de doelgroepenverklaring LKV van de werknemer nodig.

De werknemer is *niet verplicht* deze doelgroepenverklaring aan te vragen. De werknemer kan de doelgroepenverklaring LKV aanvragen in het geval dat hij onder één van de vier genoemde doelgroepen valt.

Wat is de aanvraagtermijn voor de doelgroepenverklaring?

Het is van belang goed op de aanvraagtermijn te letten. Centraal staat de start van het dienstverband. En indien de doelgroepenverklaring LKV niet tijdig is aangevraagd, is het niet mogelijk voor LKV in aanmerking te komen!

De werknemer vraagt een doelgroepenverklaring LKV aan binnen drie maanden nadat hij bij de werkgever in dienst is gekomen. Voor een dienstverband dat is gestart tussen 1 januari 2020 en 1 oktober 2020 geldt een aanvraagtermijn van zes maanden. Voor dienstverbanden vanaf 1 oktober 2020 geldt weer de aanvraagtermijn van drie maanden.

De aanvraagtermijn was tijdelijk met drie maanden verlengd, omdat het door de coronacrisis soms niet lukte om de aanvraag op tijd te doen. Bijvoorbeeld omdat kantoren gesloten waren. Na de aanvraagtermijn heeft de werknemer geen recht meer op de doelgroepenverklaring LKV. Zonder deze doelgroepenverklaring kan de werkgever voor deze werknemer geen LKV meer aanvragen.

De werknemer vraagt de doelgroepen verklaring LKV aan bij UWV of bij zijn gemeente – waar dit moet gebeuren, is afhankelijk van de doelgroep waaronder hij valt.

Wat gebeurt er nadat de aanvraag doelgroepenverklaring LKV is gedaan?

Nadat het UWV de aanvraag van de werknemer hebben ontvangen, stuurt het deze binnen twee weken een ontvangstbevestiging. Daarna beoordeelt het UWV uiterlijk binnen dertien weken of de werknemer een doelgroepenverklaring LKV krijgt. Hij krijgt hiervan de beslissing.

Aanvragen via een machtiging

Kan de werknemer zelf geen doelgroepenverklaring LKV aanvragen, dan kan hij iemand hiervoor machtigen met het formulier "Machtiging voor aanvragen doelgroepenverklaring loonkostenvoordeel (LKV)".

Nadat het UWV de aanvraag van de gemachtigde heeft ontvangen, stuurt het hem binnen twee weken een ontvangstbevestiging. Daarna beoordeelt het UWV uiterlijk binnen dertien weken of de werknemer een doelgroepenverklaring LKV krijgt. De gemachtigde krijgt hiervan de beslissing.

Nadat het UWV de aanvraag van de werknemer heeft ontvangen, duurt het, zoals vermeld, uiterlijk dertien weken voordat het UWV de werknemer een beslissing sturen. Onderaan het aanvraagformulier kan de werknemer aankruisen dat het UWV automatisch een kopie naar de werkgever stuurt. Als de werknemer dit niet wil, kan hij de werkgever zelf een kopie geven. Pas als de werkgever de kopie van de doelgroepenverklaring LKV van het UWV heeft ontvangen, kan de werkgever in de loonaangifte de indicatie voor de premiekortingen LKV op "ja" zetten. De werkgever doet dit bij iedere aangifte loonheffingen over het jaar waarover hij het LKV wil ontvangen.

Let op, de werkgever krijgt de tegemoetkoming in het jaar, na het jaar waarin hij aangifte doet.

Wanneer ontvangt de werkgever het LKV?

Het LKV is ingegaan op 1 januari 2018. Pas als de werkgever de kopie van de doelgroepenverklaring LKV heeft ontvangen, kan hij, zoals hierboven vermeld, in de aangifte loonheffingen de indicatie voor het LKV op "ja" zetten. Het UWV berekent op basis van de aangiften loonheffingen van de werkgever voor welke werknemer(s) de werkgever recht heeft op het LKV.

Als de werkgever recht heeft, ontvangt hij eerst van ons een voorlopige berekening met daarbij specificaties. Hij ziet daarin voor welke werknemer(s) hij recht heeft en welk bedrag daarbij hoort. De werkgever ontvangt de voorlopige berekening over 2021 in 2022 enz. De definitieve berekening en de betaling ontvangt de werkgever van de Belastingdienst.

In de nieuwsbrief Loonheffingen van de Belastingdienst kan de werkgever meer lezen over de regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen. Hij vindt de nieuwsbrief op belastingdienst.nl/loonheffingen.

Doelgroepverklaring LKV voor stagiairs

Een stagiair kan een doelgroepverklaring LKV krijgen, als hij:

- onder één van de vier doelgroepen voor het LKV valt en;
- een vergoeding ontvangt waarop u loonheffingen moet inhouden.

In dat geval is er volgens de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl) sprake van een fictief dienstverband. De stagiair wordt dan gezien als een werknemer.

De stagiair moet binnen drie maanden na de start van de stage een doelgroepverklaring LKV aanvragen. Behalve als de stage start tussen 1 januari 2020 en 1 oktober 2020. Dan geldt een aanvraagtermijn van zes maanden.

De aanvraagtermijn was tijdelijk met drie maanden verlengd, omdat het door de coronacrisis soms niet lukt om de aanvraag op tijd te doen, bijvoorbeeld omdat kantoren gesloten waren.

Wat als de werkgever de stagiair na de stage in dienst wil nemen en een doelgroepverklaring LKV wil aanvragen?

Als de stagiair een stagevergoeding ontvangt waarop de werkgever loonheffing moest inhouden en er is geen doelgroepenverklaring LKV aangevraagd binnen drie maanden na de start van de stage, dan kan de werkgever voor deze werknemer geen aanspraak meer maken op het LKV. Alleen voor een stage die is gestart tussen 1 januari 2020 en 1 oktober 2020 geldt een aanvraagtermijn van zes maanden.

Ontving de stagiair geen stagevergoeding waarop de werkgever loonheffing moest inhouden, dan moet de doelgroepenverklaring LKV worden aangevraagd binnen drie maanden nadat de voormalige stagiair in dienst kwam. Behalve als de stage start tussen 1 januari 2020 en 1 oktober 2020. Dan geldt een aanvraagtermijn van zes maanden.

10.2 Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) en het lage-inkomensvoordeel (LIV)

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een regeling die is ingegaan op 1 januari 2017. Deze regeling is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

Het LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgever. De kans op werk voor deze werknemers neemt dan toe. Het recht op en de hoogte van het LIV wordt vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover het LIV wordt berekend.

Wanneer heeft de werkgever recht op LIV?

De werkgever heeft recht op LIV voor elke werknemer die voldoet aan alle volgende voorwaarden.

De werknemer:

- heeft op dit moment een dienstverband bij de werkgever en ontvangt loon voor het werk dat hij bij de werkgever doet. (Dit wordt ook wel loon uit tegenwoordige dienstbetrekking genoemd.)
- is verzekerd voor één werknemersverzekering of meer werknemersverzekeringen;
- had een gemiddeld uurloon tussen € 10,48 en € 13,12 in 2021;
- heeft minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar;
- heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

Wanneer heeft de werkgever recht op het LIV en het LKV?

Als de werkgever voor een werknemer recht heeft op het LIV en het LKV, wordt alleen de hoogste tegemoetkoming betaald. Zijn de bedragen van het LIV en het LKV even hoog, dan wordt alleen het LKV betaald.

Hoe hoog is het LIV per werknemer?

Het LIV wordt toegekend per werknemer, per verloond uur. Hoeveel de tegemoetkoming precies is, hangt af van het aantal verloonde uren van de werknemer. En van zijn gemiddelde uurloon (jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren). Om een idee te krijgen van het recht van de werkgever op het LIV en de hoogte hiervan, kan de werkgever de Regelhulp financieel CV van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gebruiken. Meer uitleg over hoe het UWV het LIV berekenen, vindt de werkgever in de Toelichting UWV rekenregels Wtl.

Wat moet ik doen om het LIV te krijgen?

De werkgever hoeft het LIV niet aan te vragen. Het UWV berekent op basis van de loonaangiften voor welke werknemers de werkgever recht heeft op het LIV. Het is daarom belangrijk dat de werkgever het aantal verloonde uren goed invult. Kloppen de gegevens in de aangifte niet, dan krijgt de werkgever misschien gedeeltelijk LIV of helemaal geen LIV.

Zie ook <https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein/lage-inkomensvoordeel-liv/detail/hoe-hoog-is-liv-per-werknemer> voor een videofilmje over deze regeling.

Let op: voor de vereenvoudigingen van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) wordt de beoogde ingangsdatum opgeschoven naar 1 januari 2023 vanwege de voor de uitvoering benodigde voorbereidingstijd om deze vereenvoudigingen te implementeren. Zie de Kamerbrief over de voortgang Breed offensief en wetsvoorstel vereenvoudiging Wet banenafpraak van de minister van SZW d.d. 30 maart 2021. Ref.: 2021-0000057138.

11. Samenwerkingspartijen

Werkgeversservicepunt

Een werkgeversservicepunt (WSP) is een samenwerking van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen. Bij een werkgeversservicepunt wordt informatie en ondersteuning geboden bij het aannemen van personen die moeilijker aan het werk komen. Denk bijvoorbeeld aan informatie over de Participatiewet en de banenafspraak, voorzieningen en financiële regelingen. De dienstverlening is kosteloos.

Vanuit WSP/UWV Haaglanden zijn twee contactpersonen beschikbaar voor de ministeries. De bedoeling van deze samenwerking in de Haagse regio is om de matches tussen (doelgroep)kandidaten die bij het WSP en het UWV bekend zijn en werkplekken/werkpakketten actief te ondersteunen. De contactpersonen zijn expert/vraagbaak voor de ministeries op het gebied van wet- en regelgeving, instrumenten, inzet van onze arbeidsdeskundigen voor jobcarving en functie creatie (QuickScan tot uitgebreide creatie) en andere vragen op casusniveau. Verder biedt het WSP arbeidsmarktvoorlichting. Ook biedt het WSP/UWV Haaglanden ondersteuning bij advies en werving van personeel.


Werving en selectie van personeel

Het Werkgeversservicepunt is vooral sterk in het matchen van personeel. Op basis van de uitvraag biedt het WSP maatwerk. Een paar voorbeelden van de mogelijkheden:

- het WSP neemt de selectie van kandidaten uit handen en biedt een keuze uit een aantal geselecteerde kandidaten, die bijvoorbeeld via een speedmeet in het eigen sollicitatiecentrum van het WSP aan de werkgever worden voorgesteld;
- het WSP kan samen met de werkgever de kandidaten opleiden voor de werkgever, afgestemd op de voorwaarden van de werkgever;
- het WSP begeleidt kandidaten bij het ontwikkelen van hun werknemersvaardigheden, ook bij de werkgever op de werkvloer;
- via een proefplaatsing kan in de praktijk kennis worden gemaakt met kandidaten;
- met financiële regelingen zoals de leerwerkcheque, loonwaardesubsidie en gunstige voorwaarden kunnen kandidaten tegen lagere kosten bij de werkgever komen werken;
- er worden Meet & Greets georganiseerd waar werkzoekenden en werkgevers elkaar kunnen vinden.

Tools die kunnen worden ingezet:

- Werkbegeleider en Accountmanager
- inzet Jobcoach.


Daarnaast mogelijkheid voor werkgever om via Hallo Werk (matchingstool/crm systeem)  gaat na of dit nog het geval is en past zo nodig aan te matchen en zelf de regie te nemen in het vinden van de juiste kandidaat voor de vacature.


Het WSP/UWV Haaglanden

Het is van belang om te weten dat de WSP/UWV niet zo snel kunnen schakelen. Proces qua duur kan langer duren dit omdat er zorgvuldig wordt gematcht (aanbod/vacatures), de kandidaat goed wordt voorbereidt en, werving en selectieproces op kandidaat wordt afgestemd. De kandidaat uit het doelgroepregister heeft een andere voorzichtige aanpak nodig ipv snelheid. Kwaliteit ipv kwantiteit staat bij het WSP voorop. Hier graag rekening mee houden.

Voor de dienstverlening van het WSP is geen vergoeding verschuldigd.

De contactpersonen bij het WSP zijn:

 , UWV
[@uwv.nl](mailto: @uwv.nl)

 , gemeente Den Haag, accountmanager STIP⁴.
[@denhaag.nl](mailto: @denhaag.nl)

⁴ STIP staat voor Sociaal Traject in Perspectief.

Team Diversiteit & Inclusie/UBRijk

Team Diversiteit & Inclusie adviseert en begeleidt organisaties met verschillende diensten ter bevordering van diversiteit en inclusie op de werkvloer, waaronder de uitvoering van de Wet Banenafspraken.

De Rijksoverheid is één van de grootste werkgevers van Nederland en staat open voor iedereen. Het maakt niet uit waar iemand is bent geboren, waar hij in gelooft en van wie hij houdt. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten van medewerkers vergroten de denkkraft van organisaties en de creativiteit van medewerkers. Zoals opgenomen in het Strategisch Personeelsbeleid (SPB) 2025 Rijksoverheid:


"We hechten aan een inclusieve organisatiecultuur, waarin alle medewerkers actief betrokken en opgenomen worden in de groep. Waar zij zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, en waar zij zich in een veilige leeromgeving kunnen ontwikkelen."

Waarvoor kan men voor bij Team Diversiteit & Inclusie terecht?

Kennis en advies over (de groei naar) een inclusieve arbeidsorganisatie;

Advies op maat over hoe je jouw organisatie diverser en inclusiever kunt maken en daar draagvlak voor kunt creëren;

- Advies over welke stappen men je kunt zetten om de afgesproken doelstellingen van de Wet banenafspraken te behalen;
- trainingen voor leidinggevendenden, werkplekbegeleiders, HR-adviseurs en arbeidsparticipanten (medewerkers die vallen onder de Wet banenafspraken);
- (maatwerk)trainingen op het gebied van diversiteit en inclusie;
- advies en begeleiding bij instroom: denk aan recruitment, functiecreatie en jobcarving;
- advies en begeleiding bij doorstroom: denk aan loopbaanbegeleiding en (job)coaching op de werkvloer;
- nieuws en informatie over diversiteit en inclusie en de Wet Banenafspraken.

Het team helpt bij het beantwoorden van de vragen over diversiteit en inclusie en de invulling van de Wet banenafspraken. vragen en wensen, mail naar @rijksoverheid.nl. Voor alle producten en diensten bekijk je onze Producten- en dienstencatalogus.

Eén van de contactpersonen:

@rijksoverheid.nl

Stichting studeren en werken op maat

Stichting Studeren en Werken op Maat (SWOM) begeleidt Young Professionals vanuit een intensief eigen voortraject (gemiddeld zes tot negen maanden) naar de fase waarin ze succesvol kunnen starten in een volwaardige baan die past bij hun competenties en inzetbaarheid; doel van dit voortraject is de Young Professional 'stabiliseren' en klaar maken voor de reguliere arbeidsmarkt.

SWOM begeleidt de werkgever bij het aannemen van deze bijzondere Young Professionals doormiddel van het voor bespreken van het geanonimiseerde persoonsprofiel waarna erbij een "match" vervolgggesprekken (klik- en arbeidsvoorwaarden-gesprek) plaatsvinden waarin de concrete faciliteringsvraag van de Young Professionals centraal staat.

Na plaatsing blijft de coach/adviseur vanuit die de Young Professional heeft begeleid in het hele voor- en natraject verbonden als coach. Waarbij hij de direct leidinggevende en de Young Professionals begeleidt bij alle fasen van de P&O-cyclus die de nieuwe medewerker doorloopt; hierdoor borgt SWOM dat er door drukte of gebrek aan specifieke expertise te weinig tijd of aandacht is voor de ontwikkel-vragen van de Young Professional;

Met SWOM is een partnershipovereenkomst afgesloten.

SWOM richt zich inmiddels niet meer alleen op mensen met een beperking die een hbo- of wo-opleiding hebben, maar ook op mensen met een mbo-opleiding en het invullen van stages door studenten op mbo- en hbo-niveau wordt geëxperimenteerd.

De contactpersoon van SWOM voor het ministerie van OCW is:

[REDACTED]
[REDACTED]@studerenenwerkenopmaat.org

Binnenwerk

Per 1 december 2016 richt programmaorganisatie Binnenwerk zich op de collectieve instroom en behoud van mensen met een arbeidsbeperking. Deze arbeidsbeperking kan verstandelijk, fysiek of psychisch zijn.

Het doel van Binnenwerk is om duurzame banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Voor ieder rijksonderdeel dat dit wil, verzorgt Binnenwerk het werven, begeleiden en organiseren van banen. Ook het administratieve werk wordt voor de opdrachtgevers verzorgd. Binnenwerk ontzorgt de ministeries via een model van gemandateerd werkgeverschap. Het gaat om collectieve plaatsingen in teams van vijftien mensen, waarbij een toegewijde teamleider en een jobcoach zorgen voor voldoende aandacht en begeleiding. Denk aan nuttige werkzaamheden waarbij er geen verdringing is van bestaand werk, zoals schoonmaak, ordenen dossiers, stoelreiniging, etageassistenten en catering.

Het contactpersoon van Binnenwerk voor het ministerie van OCW is:

[REDACTED]
[REDACTED]@minocw.nl

12 Mantel inhuur arbeidsparticipanten

Vanaf 1 juli 2017 is de Europese aanbesteding voor de inhuur van mensen met een arbeidsbeperking uit het doelgroepenregister van kracht. Dit houdt in dat de rijksoverheid conform de nieuwe raamovereenkomsten mensen uit het doelgroepenregister kunnen inhuren.

Social return

Social return is in beginsel mogelijk bij alle inkoopprocedures van de overheid boven en onder de Europese aanbestedingsdrempel. Vaak wordt social return toegepast in de vorm van een contracteis: 5% van de loonsom of de opdrachtwaarde moet besteed worden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (de '5%-regeling'). Bij leveringen geldt als uitgangspunt dat social return niet proportioneel is vanwege de lage arbeidscomponent van een dergelijke opdracht.

Extra werkplaatsen

Door inzet van social return worden extra werk(ervarings)plaatsen gecreëerd, bovenop de bestaande formatie van de opdrachtnemer. Social return ondersteunt zo het bestaande arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid. Doel hiervan is meer werkgelegenheid te creëren voor mensen die zich ver van de arbeidsmarkt bevinden, en die zonder re-integratieondersteuning niet aan de slag kunnen komen.

Contract

Wanneer een social-returnbepaling in een bestek is opgenomen, wordt dit vervolgens ook onderdeel van het contract tussen gemeente en opdrachtnemer. Hoe de opdrachtnemer concreet invulling kan of moet geven en welke precieze afspraken er gemaakt worden, heeft vaak nog nadere invulling en kan per gemeente verschillen.

Participatiewet en social return

Social return en de Participatiewet hebben een aantal overeenkomsten, maar er zijn ook duidelijke verschillen. Bij social return moet er sprake zijn van een overheidsopdracht en bij de Participatiewet heeft de gemeente een uitvoeringstaak, zorgen voor begeleiding naar werk en het verstrekken van een uitkering als dat nodig is.

Tenslotte is het niet zo dat een onderneming die in het kader van de participatiewet al vijf procent aan arbeidsbeperkten inschakelt, daarmee aan de social return eis voldoet. Vaak is het tegenovergestelde het geval: ondernemingen die al veel arbeidsbeperkten in dienst hebben kunnen vaak lastiger in het kader van een opdracht nog extra arbeidsbeperkten inschakelen. Voor ondernemingen die op dit terrein nog niets gedaan hebben is dat vaak makkelijker.

Bredere interpretatie social return

Social return en Participatiewet liggen qua doelstelling in elkaars verlengde, maar het zijn twee verschillende benaderingen, die elkaar zelfs kunnen tegenwerken. Social return heeft een bredere strekking dan alleen het creëren van werkplekken voor arbeidsbeperkten. Een goede denkrichting om beide samen te laten werken is de bredere interpretatie van social return als methode, in de zin van een bredere strekking dan alleen het creëren van werkplekken voor arbeidsbeperkten. Het creëren van leerwerkplekken of het beiden van werkervaring kan helpen om als werknemer eerder in aanmerking te komen voor inschakeling via de Participatiewet.

Aandachtspunten

Hoewel social return een meerwaarde blijft behouden, is het wel van belang dat voor elke opdracht bepaald wordt of de inzet ervan proportioneel is, gezien de waarde van de opdracht, het type werk of dienst et cetera. Tot slot is het zaak dat gemeenten goed afwegen of specifieke opdrachtnemers bovenop de quotumverplichting wel in staat zijn ook aan de social-returnverplichtingen te voldoen.

Gemeenten moeten bij aanbestedingen, in het kader van de proportionaliteitstoets, goed afwegen of de opdrachtnemer bovenop de wettelijke quotumverplichting vanuit de participatiewet in staat is om ook aan de social returnverplichtingen te voldoen die worden gesteld binnen de context van een aanbesteding.

1. De procedure start met het startformulier A (in te vullen door de directie).
3. Functieprofiel maken, dit is tevens de offerteaanvraag
4. Leveranciers in de gelegenheid stellen vragen te stellen
5. De vragen worden door de inkoopadviseur doorgestuurd naar de directie om beantwoord te worden.
6. CV's indienen door de leveranciers. Mantelpartijen hebben 5 werkdagen de gelegenheid om te zoeken en kandidaten voor te stellen of een no-bid af te geven. Dit is een termijn van 5x 24 uur, waar in overleg van af kan worden geweken (in verruimende zin). Daarna heeft u de ruimte om vrij de markt op te gaan, er geldt geen leveringsverplichting voor mantelpartijen.
7. Afdeling Inkoop stuurt de cv's door naar de directie en die gaat ze beoordelen (hulpmiddel beoordelingsmatrix invullen)
8. Keuze welke kandidaat het gaat worden
9. afdeling Inkoop maakt het contract op en zorgt dat intern en bij de leverancier wordt getekend
10. Afdeling inkoop verzorgt de vermelding in het contractenregister
11. CTM Solution of de beoordelingsmatrix wordt toegevoegd aan het dossier.

Nadere informatie:

De Beslisboom is een overzicht met de keuzes die je moet maken en stappen die je moet zetten voor je wat wilt inkopen of bestellen. Klik op de link voor het overzicht.

Bestellen

Indien na het doorlopen van de beslisboom blijkt dat je kunt bestellen klik je op de link voor meer informatie.

Inkopen

Indien je gaat inkopen moet je altijd beginnen met het invullen van het inkoopformulier. Klik op de link voor meer achtergrondinformatie over de verschillende inkooptrajecten.

Inkooptrajecten

Er zijn twee inkooptrajecten:

- [inkooptrajecten ten laste van APK-gelden](#)
(Klik op de link voor het formulier).
Het IUC-Noord is verantwoordelijk voor de uitvoering van het inkooptraject en voor de dossiervorming. De aanvragende directie is in de lead als het gaat om de inhoudelijke / materiedeskundige inbreng. Bij APK-inkoop is het dus altijd een projectmatige samenwerking tussen aanvragende directie en het IUC-Noord.
- [Inkooptrajecten ten laste van Programmagelden](#)
(Klik op de link voor het formulier)
De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het inkooptraject en voor de dossiervorming. De rol van het IUC-Noord is beperkt tot het afgeven van het inkoopadvies, het verstrekken van formats en het uitvoeren van de interne monitor.

Voordat je directie kan starten met het inkooptraject moet je het van toepassing zijnde formulier voor een toets sturen aan het [IUC-Noord](#)

(Publicatiedatum: 18-jan-2021)

Van: [REDACTED]
Aan: [Dienstpostbus Wob](#)
Cc: [REDACTED]
Onderwerp: FW: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017
Datum: donderdag 3 februari 2022 13:41:26
Bijlagen: [image001.png](#)
[image002.jpg](#)
[Voorstel partnership - Stichting SWOM OCW d.d. 26 juni 2017.pdf](#)
[Bijlage.pdf](#)

Goedemiddag [REDACTED],

Hierbij de toegezegde mailwisseling.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

Van: [REDACTED]@minocw.nl>
Verzonden: woensdag 7 april 2021 16:27
Aan: [REDACTED]@minocw.nl>
CC: [REDACTED]@minocw.nl>
Onderwerp: FW: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017

Hoi [REDACTED],

Mij staat alleen een partnerschap met SWOM bij.

Eerst in 2017 en verder vind ik een factuur uit 2019 en verder niet.
Zie onderstaande mailwisseling en bijlage uit 2017 en factuur uit 2019.

De factuur voor het partnership bedraagt [REDACTED].
Dat is dus een ander bedrag dan jij nu op je formulier hebt staan ([REDACTED])

Zou jij willen uitzoeken wat nu precies de bedoeling is, om welk bedrag het gaat en van welk budget dat betaald moet worden?

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

.....
 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
 Directie O&B
 Secretariaat: 070-4122781
 Mobiel: 06-[REDACTED]
 [REDACTED]@minocw.nl

.....
 Rijnstraat 50 | Den Haag | Flex
 Postbus 16375 | 2500 BJ | Den Haag

Privacy: Deze e-mail kan persoonsgegevens bevatten. Ga daar in dat geval vertrouwelijk mee om. Gebruik de gegevens alleen waarvoor ze bedoeld zijn. Deel de gegevens niet, maar vernietig ze na afronding.

Van: [REDACTED]

Verzonden: maandag 17 juli 2017 15:56

Aan: [REDACTED]

CC: [REDACTED]

Onderwerp: Re: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017

Hoi,

Ja, voor deze keer en dit keer akkoord.

Groet,
[REDACTED]

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 17 jul. 2017 om 15:10 heeft [REDACTED] <[\[REDACTED\]@minocw.nl](mailto:[REDACTED]@minocw.nl)> het volgende geschreven:

Hoi [REDACTED],

Naar aanleiding van ons (pittige ;-)) gesprekje van vanochtend, heb ik toch goed begrepen dat ik met deze Stichting in zee mag gaan, in ieder geval voor 1 jaar? Gaarne jouw bevestiging zodat ik met hen verder het gesprek kan gaan vervolgen.

Groeten en bedankt.

[REDACTED]
[REDACTED]
.....
Directie Organisatie & Bedrijfsvoering (O&B)
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Rijnstraat 50|2515 XP|Den Haag|3e etage FLEX
Postbus 16375|2500 BJ|Den Haag
Telnr.: 06-[REDACTED]
Aanwezig op [REDACTED]
e-mail [REDACTED] <[\[REDACTED\]@minocw.nl](mailto:[REDACTED]@minocw.nl)>
.....

Van: [REDACTED]

Verzonden: dinsdag 11 juli 2017 16:59

Aan: [REDACTED]

CC: [REDACTED]

Onderwerp: RE: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017

Hoi [REDACTED],

Ik raak een beetje het overzicht kwijt.

Dit lijkt me iets dat je mee wilt nemen in de presentatie als zijnde een extra uitgave die je aanvraagt in je plan van aanpak.

Ik vind het belangrijk dat de samenhang goed is en dat we niet losse contracten aangaan zonder dat duidelijk is waar het precies toe dient en wat de samenhang van het totale instrumentarium is.

Dus neem vooral mee in jullie plan van aanpak en dus ook het financiële plaatje.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED] Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

.....
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie O&B
T 06-
@minocw.nl
.....

Rijnstraat 50 | Den Haag | Flex
Postbus 16375 | 2500 BJ | Den Haag

Van:
Verzonden: dinsdag 11 juli 2017 16:33
Aan:
CC:
Onderwerp: FW: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017

Hallo ,

Graag zou ik in zee willen gaan met de Stichting Studeren & Werken op Maat. Zij leveren High Potentials en dat is waar OCW BD behoefte aan heeft.

Zie in de bijlage het voorstel voor Partnership. Ik heb overleg met hen gehad samen met . Zie zijn reactie hieronder.
Tevens kan ik je melden dat de Onderwijs Inspectie ook samenwerkt met deze stichting en hele goede ervaringen heeft.

Mocht je akkoord zijn, dan kan ik met hen verder in gesprek gaan. Ik begrijp van mijn collega dat je dan een contract voor 2 banen sluit. Wil je meer dan maak je daar afspraken over. Concreet houdt het in dat er iedere keer een contract wordt opgesteld die ondertekend moet worden.

Heb je meer info nodig, dan hoor ik het graag. Anders graag je akkoord.

groeten

.....
Directie Organisatie & Bedrijfsvoering (O&B)
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Rijnstraat 50|2515 XP|Den Haag|3e etage FLEX
Postbus 16375|2500 BJ|Den Haag
Telnr.: 06-
Aanwezig op
e-mail @minocw.nl
.....

Van:
Verzonden: dinsdag 11 juli 2017 15:50
Aan:
Onderwerp: RE: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017

Ja geen probleem (mits er budget beschikbaar is natuurlijk)

Met vriendelijke groet,

.....

.....
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap |

Directie Organisatie & Bedrijfsvoering (O&B) | FHI
Rijnstraat 50 | IPC 5300 | Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag |
[redacted]@minocw.nl | 06-[redacted]
<http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw>

.....

Van: [redacted]
Verzonden: dinsdag 11 juli 2017 15:45
Aan: [redacted]
Onderwerp: RE: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017

Ok.

Dus concreet, ik kan hen in gaan zetten voor de werving en selectie van de doelgroep?

[redacted]

.....

Directie Organisatie & Bedrijfsvoering (O&B)
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Rijnstraat 50|2515 XP|Den Haag|3e etage FLEX
Postbus 16375|2500 BJ|Den Haag
Telnr.: 06-[redacted]
Aanwezig op maandag, dinsdag en donderdag.
[redacted]@minocw.nl

.....

Van: [redacted]
Verzonden: dinsdag 11 juli 2017 15:44
Aan: [redacted]
Onderwerp: RE: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017

Excuus...ik bedoel: het aangaan van partnership voor 1 jaar is inkoop technisch geen bezwaar, want de waarde van de opdracht is <10.000 euro.

Zij stellen in het voorstel voor om na de start de mogelijkheden te onderzoeken voor plaatsing, vandaar dat ik die term even gebruikte.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

.....

.....

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap |
Directie Organisatie & Bedrijfsvoering (O&B) | FHI
Rijnstraat 50 | IPC 5300 | Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag |
[redacted]@minocw.nl | 06-[redacted]
<http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw>

.....

Van: [redacted]
Verzonden: dinsdag 11 juli 2017 15:41
Aan: [redacted]
Onderwerp: RE: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017

Wat bedoel je met verder onderzoeken?

.....
Directie Organisatie & Bedrijfsvoering (O&B)
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Rijnstraat 50|2515 XP|Den Haag|3e etage FLEX
Postbus 16375|2500 BJ|Den Haag
Telnr.: 06-
Aanwezig op
e-mail @minocw.nl
.....

Van: Bruins, Dolf
Verzonden: dinsdag 11 juli 2017 15:40
Aan: Gerritsen, Moniek
CC: Wildervanck de Blécourt, Anike
Onderwerp: RE: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017

Hoi ,

Heb dit nog niet ontvangen, maar als er een basis is voor samenwerking dan lijkt me het uitstekend plan om dit verder te onderzoeken.

Ik zou het dan wel in een pilot vorm doen om zo elkaar beter te leren kennen, bijvoorbeeld een partnership voor 1 jaar, die van rechtswege eindigt (2 plaatsingen, in totaal euro).

Met vriendelijke groet,

.....
.....
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap |
Directie Organisatie & Bedrijfsvoering (O&B) |FHI
Rijnstraat 50 | IPC 5300 | Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag |
@minocw.nl | 06-
<http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw>
.....
.....

Van:
Verzonden: dinsdag 11 juli 2017 12:39
Aan:
Onderwerp: FW: Toegezegde achtergrondinformatie en partnership overeenkomst van Stichting Studeren & Werken Op Maat aan OCW d.d. 28 juni 2017

Hoi ,

Had jij deze ook ontvangen?

Kun jij mij een advies geven of we hier zonder problemen mee in zee kunnen gaan?

Ik heb net een collega bij OI gesproken en zij hebben contracten afgesloten per plaatsing of per 2 plaatsingen. Dat werkt goed.

Hoor het graag zodat ik MT P&O kan Informeren en actie naar SWOM kan ondernemen?

groeten



.....

Directie Organisatie & Bedrijfsvoering (O&B)
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Rijnstraat 50|2515 XP|Den Haag|3e etage FLEX
Postbus 16375|2500 BJ|Den Haag

Telnr.: 06-

Aanwezig op

e-mail @minocw.nl

.....

*De volgende pagina's vallen buiten de
reikwijdte van het verzoek en zijn om die
reden verwijderd.*



Aan: SBO 16 september 2021,
via Domeintafel P&O 8 september 2021

Ter informatie en besluitvorming

Organisatie &
Bedrijfsvoering

Van

T (06)

Datum

1 september 2021

Referentie

Bijlagen

1 (artikel over werken bij
Staatsbosbeheer)

Kopie voor

Reeds afgestemd met

FEZ en leden werkgroep OCW

Domeintafel P&O

Aantal pagina's

2

nota

Stand van zaken budget en quotum Banenafpraak,
1^e helft 2021

Aanleiding

Op 18 februari heeft u akkoord gegeven voor een ophoging van het centrale budget. Met deze nota willen wij u een tussentijds overzicht geven van de uitputting van het budget en de stand van zaken met betrekking tot de quotumaantallen. Ook doen wij een voorstel om dit jaar het quotum te behalen en te voldoen aan het maatschappelijke doel van de Banenafpraak. U wordt gevraagd akkoord te gaan met dit voorstel.

Overzicht budget

<i>Bedragen x € 1.000</i>	<i>2021</i>
Budget	6.167
Realisatie t/m Q2	4.827
Restant budget	1.340

De loonkosten zijn nauwelijks gestegen t.o.v. Q1. Daarom kunnen we de conclusie trekken dat we dit jaar geld gaan overhouden op het budget. Op basis van dit overzicht zou dat € 1,3 miljoen zijn (22% van het budget). Dit wordt grotendeels verklaard doordat de realisatie van het quotum achterblijft met 28 fta, zoals hieronder wordt weer gegeven.

Stand van zaken quotumaantallen

	quotum Q2	gerealiseerd
BD	35,0	33,5
IvhO	17,0	15,1
RCE	10,0	12,1
NA	33,0	27,5
DUO	77,0	56,2
OCW	172,0	144,3

Datum

1 september 2021

In de eerste helft van 2021 is gebleken dat de voortzetting van de Corona-pandemie het lastiger maakt om medewerkers uit de doelgroep aan te trekken. Vooral DUO en NA¹ ondervinden hier hinder van omdat zij veel medewerkers inzetten die op kantoor hun werkzaamheden moeten verrichten.

Voorstel

Om toch aan ons quotum voor dit jaar te kunnen voldoen, is OCW in gesprek met Binnenwerk. Voor Binnenwerk is het wél mogelijk om in deze tijd extra banen te creëren. Denk hierbij aan werk voor Staatsbosbeheer. Hoewel dit voorheen voor OCW als een second best-optie gold (omdat we als inclusieve organisatie streven naar collega's waarmee we direct samen werken), is het nu een relevante optie geworden om medewerkers uit de doelgroep aan zinvol werk te helpen en daarmee aan het maatschappelijke doel van de Banenafpraak tegemoet te komen. Daarnaast halen we op deze manier als OCW ons quotum. Komende weken zullen we als werkgroep Banenafpraak (in nauw overleg met controllers van de dienstonderdelen, FEZ en Binnenwerk) bepalen hoeveel Binnenwerkbanen nog dit jaar gerealiseerd kunnen worden, zodanig dat OCW het quotum haalt, passend binnen het centrale budget. Het ziet er hoe dan ook naar uit dat er een aanzienlijk bedrag van het centrale budget zal resteren². Conform eerdere afspraken keert dat bedrag naar rato terug naar de dienstonderdelen. Op basis van het kwartaaloverzicht Q3 kunnen we bepalen hoeveel dit zal zijn en dit zal worden afgestemd met de controllers van de dienstonderdelen.

Gevraagd besluit

Graag uw akkoord op bovenstaand voorstel.

¹ Inmiddels heeft het NA concrete afspraken gemaakt om zowel voor 2021 als voor 2022 aan het afgesproken quotum te voldoen.

² Indien uitgegaan wordt van 28 fte structurele Binnenwerkbanen Staatsbosbeheer á € 44.000 vanaf november 2021 komt dit voor 2021 op een bedrag van: € 205.000. Restant overschot op begroting voor 2021: € 1.134.667. Dit restant wordt verklaard door het feit dat de kosten van deze 28 fte slechts voor 2 maanden gefinancierd hoeven te worden in plaats van over het gehele jaar. Voor 2022 en verder tellen deze kosten vanzelfsprekend wel voor het gehele jaar mee.