

## **Voortgangsmemo**

Van: Hans Spigt (aanjager banenafpraak)

Aan: minister van BZK en staatssecretaris van SZW

Betreft: Update Banenafpraak sector Overheid & Onderwijs periode juni - september 2016.

Datum: 13 oktober 2016.

---

### **Vooraf:**

Bij deze ontvangt u een aanvulling op de voortgangsmemo van juni 2016. In dit memo een overzicht van de belangrijkste actuele ontwikkelingen in de sector Overheid & Onderwijs van het afgelopen kwartaal.

### **De 1-meting**

De resultaten van de 1-meting, die begin juli zijn gepubliceerd, laten een positief beeld zien van de inspanningen van werkgevers om extra banen te realiseren voor de doelgroep. Het totale resultaat van 21.057 banen bij reguliere werkgevers in Nederland, laat zien dat werkgevers verantwoordelijkheid nemen voor het realiseren van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Uit de cijfers blijkt ook dat de werkgevers binnen de overheid & onderwijssector door een toename van het aantal detacheringen de doelstelling hebben gerealiseerd.

Het uiteindelijke resultaat voor de overheid & onderwijssector van 5453 banen over de periode 2013 -2015 betekent dat de doelstelling (3000 banen voor deze periode) is gehaald. Dit is een mooie prestatie en een belangrijke stap in de doorontwikkeling van de lopende programma's in de sector om de doelstelling 2016 te realiseren.

Met name zal extra aandacht worden besteed aan het verankeren van de werkplekken in de organisaties, zodat ook in de toekomst deze plekken beschikbaar kunnen zijn voor mensen die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren.

De uitkomst van de 1-meting heeft enerzijds geleid tot een groter draagvlak en besef bij werkgevers om ook dit jaar en de komende jaren te willen investeren in een inclusieve arbeidsorganisatie. Anderzijds merk je ook dat werkgevers die grote inspanningen hebben geleverd, nu iets meer tijd nemen om nieuwe werkplekken te creëren.

Het ontbreken van betrouwbare cijfers over de resultaten van de deelsectoren, maakt het voor de branche organisaties moeilijk om op sectorniveau te sturen op resultaten. Vooral de onzekerheid over het precieze aantal gerealiseerde detacheringen is ingewikkeld en pas achteraf macro goed vast te stellen.

Met de sectoren is daarom afgesproken om de inzet in leernetwerken en (inter) sectorale uitwisseling door te zetten en met name de communicatie en informatie voor en tussen de overheid & onderwijswerkgevers in de arbeidsmarktregio's te verbeteren.

## **Actuele ontwikkelingen**

- **Nieuwsbrief;**

Naast de informatie over ontwikkelingen op sectorniveau is via de website van VSO (Verbond Sectorwerkgevers Overheid), [www.vso-werkgevers.nl](http://www.vso-werkgevers.nl), nu ook een nieuwsbrief beschikbaar waarin goede voorbeelden worden beschreven en waar actuele informatie voor werkgevers makkelijk toegankelijk is.

- **Leernetwerken;**

Verschillende sectorfondsen hebben het initiatief genomen om de leernetwerken in stand te houden en het programma voor projectleiders, HRM-professionals en managers uit te breiden naar sectoroverstijgende uitwisseling (VNG-IPO-Unie van Waterschappen) en ondersteuning voor activiteiten binnen organisaties (werkgevergericht).

- **Onderzoeken;**

Het ministerie van OCW, de PO-raad en Stichting Gezel hebben het initiatief genomen om door Loyalis Kennis & Consult een onderzoek te laten uitvoeren naar de mogelijkheden voor werkplekken voor de

doelgroep banenafpraak binnen de scholen van het primair onderwijs. Dit onderzoek is in concept in september gepresenteerd en omvat 14 goede voorbeelden van werkpakketten en functies die op verschillende scholen zijn gerealiseerd. De ervaringen van de betrokken scholen kunnen ook andere scholen helpen bij het realiseren van goede werkplekken en achterstand in te lopen. Samen met de PO-raad en VO-raad wordt ingezet op aparte bijeenkomsten voor onderwijswerkgevers.

Het Expertisecentrum Inclusieve Arbeidsorganisatie van de Universiteit Maastricht heeft een uitgebreid overzicht gepubliceerd van mogelijke taken die in een schoolorganisatie kunnen worden samengebracht tot een werkpakket dat past bij iemand uit de doelgroep van de Banenafpraak.

- **Sectorfondsen;**

Met de sectorfondsen zijn afspraken gemaakt over de inzet van medewerkers en expertise ten behoeve van de ondersteuning van de bij hun sector behorende werkgevers. Dit gebeurt door gericht aandacht te besteden aan de Banenafpraak via hun websites en via hun vertegenwoordigers/aanspreekpunten in de regio's bijeenkomsten te organiseren. In samenwerking met het aanjaagteam en de regionale werkgeversservicepunten worden werkgevers benaderd en uitgenodigd om de mogelijkheden voor werkplekken te onderzoeken.

In samenwerking met het CAOP wordt op 31 oktober weer een bijeenkomst georganiseerd voor de sectorfondsen Overheid & Onderwijs om uit te wisselen hoe de cao-afspraken over de Banenafpraak praktisch worden uitgewerkt.

- **Werkgeversservicepunten;**

Met de werkgeversservicepunten wordt ingezet om de werkgevers uit de Overheid & Onderwijssector adequater te kunnen ondersteunen. De werkgeversdienstverlening voor deze sectoren kan beter en meer maatwerk is gewenst. Met de programmaraad wordt bekeken hoe de

wensen van de werkgevers kunnen worden beantwoord en hoe de borging van de dienstverlening in de toekomst het best kan plaats vinden.

Belangrijke component hierbij is de mogelijkheid om het 'inclusief bedrijfsadvies programma' van UWV proactief aan te bieden aan werkgevers. Dit programma helpt werkgevers bij creëren van werkplekken via onderzoek naar mogelijkheden tot 'jobcarving' op afdelings- of organisatieniveau.

- **Doelgroepregister;**

Een belangrijk instrument om te weten of er voldoende beschikbare kandidaten zijn, is inzicht in het doelgroepregister. Veel werkgevers geven aan dat zij dit graag zouden willen inzien. In opdracht van de programmaraad werkt het UWV in samenwerking met verschillende gemeenten aan een transparante en inzichtelijke registratie van de doelgroep Banenafpraak en daaraan gekoppeld een transparantietool waardoor werkgevers zelf kunnen zien wat mogelijkheden en competenties zijn van kandidaten.

De vindbaarheid van kandidaten wordt daarmee vergroot en werkgevers kunnen beter (mee)selecteren.

- **VSO/PRO-leerlingen;**

De leerlingen van het voorgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs behoren na het afronden van hun schoolperiode automatisch tot het doelgroepregister Banenafpraak. Zij dienen zich wel zelf te melden bij het werkgeversservicepunt/UWV om opname in het doelgroepregister ook daadwerkelijk te formaliseren. Om er voor te zorgen dat geen leerlingen 'zoek' raken, worden VSO- & Praktijkscholen gestimuleerd om afspraken te maken met de gemeenten en/of werkgeversservicepunten om de registratie zo soepel mogelijk te begeleiden.

Samen met SBB (Stichting Beroepsonderwijs & Bedrijfsleven) kan verder invulling worden gegeven aan een makkelijker overgang van stageplek naar werkplek. Het Borisproject dat hiervoor ontwikkeld is, is een goede

basis om met werkgevers in gesprek te gaan over mogelijkheden om jongens en meisjes het perspectief op een baan te geven. Met de arbeidsmarktregio's zal toegewerkt moeten worden naar een intensieve samenwerking en integratie van dienstverlening. Dit is één van de prioriteiten voor komende periode.

- **Regelgeving;**

Het blijft nodig om de wet- en regelgeving te stroomlijnen op basis van de ervaringen van werkgevers en kandidaten. In lijn met de afspraken met de werkkamer zijn nu voorstellen uitgewerkt om te komen tot meer mogelijkheden tot instroom in het doelgroepregister via de praktijkroute. Dit kan het voor werkgevers eenvoudiger maken om mensen in het werk te beoordelen en een werkpakket op maat te creëren. Wel belangrijk is om in dit verband ook de positie van de kandidaat goed in de gaten te houden, want niet iedereen is in alle situaties even 'assertief'.

- **Projecten;**

In verschillende sectoren lopen projecten om tot een meer systematische aanpak te komen. Zo zal op rijksniveau de 'participatie-organisatie' een belangrijke ondersteuning bieden aan de departementen en wordt gewerkt aan een meersporenbeleid.

Tussen sommige overheidswerkgevers ontwikkelen zich interessante initiatieven voor samenwerking in de uitvoering van de Banenafpraak, zoals tussen Staatsbosbeheer, Provincies en Gemeenten met betrekking tot beheer van bosgebieden.

Met onderwijswerkgevers wordt nog steeds nagedacht over de mogelijkheid om tot de vorming van een 'werkcoöporatie' te komen ten behoeve van meerdere scholen (grote en kleine scholen).

Ook nieuwe vormen van samenwerking tussen SW-bedrijven, uitzendbranche en anderen en overheid & onderwijswerkgevers bieden wellicht mogelijkheden om ook in de toekomst een duurzame instroom op geschikte werkplekken meer systematisch te organiseren. Vooral

continuïteit, bijzondere status van de opdracht en/of inkoop in relatie tot de doelgroep kan nieuwe mogelijkheden bieden om tot meer duurzame werkplekken te komen.

## **Borging**

Het aanjaagteam zal het komend half jaar veel tijd en aandacht besteden aan de borging van haar activiteiten bij de partners waarmee de afgelopen tijd is samengewerkt. Met hen zal worden nagedacht over een plan hoe de activiteiten voort te zetten en in welke vorm. Daarbij is één aspect duidelijk; we staan aan het begin van een bijzonder en ingewikkeld proces om de arbeidsorganisaties in Nederland inclusiever te maken. De eerste stap is gezet.