

Activiteiten sectoren Overheid en Onderwijs: Intensivering vanaf 2018 realisatie Banenafspraken

Onderstaand treft u een overzicht van de eerste intensivering vanaf 2018 van activiteiten door de sectoren Overheid en Onderwijs¹ om de resultaten van de Banenafspraken te verhogen. Het zijn de éxtra activiteiten die sedert het ingaan van het Wettelijk Quotum zijn ondernomen. De acties die al sinds 2013 worden en zijn uitgevoerd – opname Banenafspraken in Cao's, de vele trainingen van management, begeleiders en medewerkers, samenwerkingen met partijen als De Normaalste Zaak, Werkgevers Servicepunten (WSP's), het opzetten van ondersteuningsteams om mensen uit de Banendoelgroep in banen te plaatsen – zijn hierin niet meegenomen, maar gevat in een korte inleiding per sector.

Uitvoering en verantwoordelijkheid van het realiseren van banen is de verantwoordelijkheid van de individuele overheidswerkgevers. De bevoegdheid van sectorkoepels, zoals VNG, IPO, PO-Raad, Unie van Waterschappen, is motiveren, kennis delen, bijeenkomsten organiseren, ondersteuning bieden en agenderen en aanjagen.

| Index | | Pagina |
|---------------|--|--------|
| Hoofdstuk I | Kabinetsectoren | |
| | Defensie | 02 |
| | Politie | 03 |
| | Rijksoverheid (beschreven in de brief) | |
| Hoofdstuk II | Zelfstandige Publieke Werkgevers | |
| | Gemeenten | 04 |
| | Onderzoeksinstellingen | 05 |
| | Provincies | 06 |
| | Waterschappen | 07 |
| | Universitair Medische Centra | 08 |
| Hoofdstuk III | Onderwijssectoren | |
| | Primair Onderwijs | 09 |
| | Middelbaar Beroepsonderwijs | 10 |
| | Voortgezet Onderwijs | 11 |
| | Hoger Beroepsonderwijs | 12 |
| | Universitair Onderwijs | 13 |

¹ Raad voor de Rechtspraak niet opgenomen; wordt ingevuld door ministerie van JenV

Hoofdstuk I: Kabinetssectoren

Defensie

De Banenafspraken is van meet af aan omarmd: er wordt flink aan gewerkt. De opdracht om met de Banenafspraken aan de slag te gaan is gegeven door de Hoofddirectie: er zijn verschillende initiatieven.

Binnen de staven zijn verschillende personen die dedicated aan de Banenafspraken werken. Hierdoor is goed in beeld wat waar gebeurt, wat lukt en wat niet.

Wat positief meespeelt is dat de kazernes zijn vervlochten met de gemeenschappen waarin zij liggen en dus deel ervan uitmaken. Hierdoor worden werkzaamheden verricht door mensen uit de regio, (juist) ook door mensen met een arbeidsbeperking.

Defensie is erg blij met het vervallen van het onderscheid tussen markt en overheid. Hierdoor tellen de vele tientallen medewerkers uit het Doelgroepregister die werkzaam zijn bijvoorbeeld met het sorteren van kleding en voorheen alleen voor de markt meetelden, nu mee voor markt én overheid.

Activiteiten 2018

- 1) Er is een bijeenkomst georganiseerd over wat goed gaat en wat op dit moment mist.
- 2) Twee jaar geleden was er bij Defensie een Projectteam dat de staven ondersteunde met realisatie van de Banenafspraken.
- 3) Met het ingaan van het Wettelijk Quotum en de gewijzigde wetgeving is een nieuwe werkelijkheid ontstaan, er is opnieuw een Projectteam in oprichting.

Resultaten 2018

- a. Er is een door de Top van Defensie vastgesteld Plan van Aanpak
- b. De Defensieonderdelen maken voor 2019 een plan om de instroom te verbeteren.
- c. De centrale ondersteuning wordt versterkt via een projectteam.

Politie

Het is geen geheim dat de start van de Banenafspraken voor de politie een wat lastige was in verband met de aard van de werkzaamheden, maar ook vanwege de herijking van de nationale politie.

De meeste doelgroepen zullen worden ingezet op de werkzaamheden en functies in het domein ondersteuning; verkend moet nog worden of inzet ook mogelijk is bij zogenoemde niet-executieven, ondersteunende werkzaamheden en functies in het domein uitvoering.

Activiteiten 2018

- 1) En er lopen verschillende initiatieven en proeftuinen in de organisatie om plaatsingen te realiseren.
- 2) Er is veel aandacht voor het creëren van draagvlak.
- 3) Het opgeleverde implementatieplan is een dynamisch document dat steeds concreter wordt in de uitvoering en (project)inrichting.

Resultaten 2018

- a. Er werden aansprekende plaatsingsresultaten behaald.
- b. Het implementatieplan is vastgesteld en zal vanaf 2019 in uitvoering worden genomen.
- c. Dit plan heeft met name betrekking op een eenduidig inhuurproces, juiste registratie en op het inventariseren van mogelijke taken voor de banendoelgroep.
- d. Er zijn goede resultaten geboekt met de inzet van doelgroepen in het domein uitvoering. Zij hebben een directe bijdrage kunnen leveren aan de opsporing.

Hoofdstuk II: Zelfstandige Publieke Werkgevers

Gemeenten

Gemeenten hebben altijd al een positieve houding gehad om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen, gewoonweg ook omdat deze mensen inwoners zijn van de gemeenten.

Er is bij de gemeenten voldoende bestuurlijk draagvlak. Het is zelfs zo dat het verkrijgen van draagvlak eenvoudiger gaat dan de uitvoering.

Daarbij lopen ook gemeenten tegen de gecompliceerde wet- en regelgeving en de versnipperde vormen van ondersteuning aan, maar dat zal nu snel verbeteren!

Activiteiten 2018

- 1) VNG heeft in maart en april goedbezochte bijeenkomsten / Leernetwerken georganiseerd voor gemeentelijke werkgevers over de banenafpraak en de quotumregeling. De bijeenkomsten waren met name gericht op P&O-ers en/of projectleiders garantiebannen. Tijdens de bijeenkomsten werd aandacht besteed aan de landelijke ontwikkelingen, 'good practices' werden gedeeld en de samenwerking met WSP's verder onder de aandacht gebracht, die ook aanwezig waren. Ook was er de gelegenheid om ervaringen te delen onder andere door middel van intervisie.
- 2) VNG heeft de gemeenten verder ondersteund met:
 - a. Stimuleren door succesvolle voorbeelden te blijven delen
 - b. Informatieverstrekking; door aanbevelingen van rapporten en onderzoeken te analyseren en te communiceren,
 - c. Netwerken en bekendheid genereren; naast ambtelijke ambassadeurs worden nu ook bestuurlijke ambassadeurs ingezet
 - d. Signaleren en aanbevelingen; het onderzoeken van verdere mogelijkheden om de begeleiding te verbeteren
 - e. Het verkrijgen van informatie over welke vormen van publiek-private samenwerking kunnen worden aangegaan/ SROI wordt ingezet etc.

Resultaten 2018

- a. Meerdere leernetwerkbijeenkomsten verzorgd
- b. Tool Plan van Aanpak aangeboden ter ondersteuning van de gemeenten
- c. Leveren van bijdragen aan pilot UWV, aan onderzoeken en aan de pilot proeftuinen
- d. Verzorgen van workshops op congressen (VSO, Programmaraad, VN verdrag)

Onderzoeksinstituten WVOI (Werkgeversverenigingen Onderzoeksinstituten)

Men zag en ziet de Banenafpraak als een publieke taak, een maatschappelijk belang. Bijzonder was dat bij aanvang geen van de instituten een formeel Plan van Aanpak had geschreven. Men is erg praktisch en gewoon aan de slag gegaan.

Activiteiten 2018

- 1) Tijdens het Werkgeversoverleg wordt de stand van zaken Banenafpraak geagendeerd.
- 2) In het overleg van de personeelsadviseurs van de verschillende organisatieonderdelen van de individuele werkgevers is dit eveneens onderwerp van gesprek.
- 3) De werkgevers binnen de sector (NWO, NWO-instituten en Koninklijke Bibliotheek) zijn een intern netwerk Participatiewet gestart waar informatie, best practices, tips, voorstellen en creatieve ideeën worden uitgewisseld die bijdragen aan het realiseren van de Banenafpraak.
- 4) Intensivering contact met UWV voor kandidaten.
- 5) Toename bij instellingen om middelen te oormerken en in de begroting 2019 op te nemen.
- 6) Bij de NWO-werkgevers is recent op bestuurlijk niveau ingestemd met het implementatieplan diversiteitsbeleid. Onder de noemer intern personeelsbeleid is er een paragraaf met betrekking tot de Banenafpraak arbeidsbeperking.
- 7) Binnen de onderzoeksinstituten werken voornamelijk hoogopgeleide mensen, waarbij de veelal specifieke onderzoeksfuncties zich moeilijk lenen voor mensen uit de doelgroep. Om niet alleen van de ondersteunende uitvoerende diensten uit te gaan bij het samenstellen van een takenpakket, wordt samengewerkt met de Stichting Studeren & Werken Op Maat, die zich inzet voor hoogopgeleide jongeren met een arbeidsbeperking.

Resultaten 2018

- a. Bij twee instituten is via het werk-leerbedrijf een (kleine) groepsdetachering schoonmaakpersoneel gestart.
- b. Intensivering samenwerking met o.a. UWV, waardoor toename plaatsingen van kandidaten.

Provincies

De banen-afspraken is opgenomen in de CAO-provincies, waarin een specifieke schaal is toegevoegd. De voortgang wordt tweemaal per jaar besproken met de portefeuillehouders P&O, het IPO-bestuur, de provinciesecretarissen, hoofden P&O, directeuren Middelen en het sectoroverleg provinciale arbeidsvoorwaarden.

Activiteiten 2018

- 1) Kennisdelen geïntensiveerd; het actief delen van landelijke en decentrale kennis en informatie met het provinciale netwerk van contactpersonen inclusieve arbeidsmarkt en delen van voorbeelden en participatie in landelijke overleggen en bijeenkomsten.
- 2) Per provincie is een leercirkel actief van vertegenwoordigers van de werkgevers uit gemeenten, provincies en waterschappen, waarvoor ook andere regionale overheidsorganisaties worden uitgenodigd. De provincie is gastheer.
- 3) Intensivering regionale samenwerking met UWV, gemeenten, jobcoaches en sociale werkvoorzieningen om kandidaten te matchen en te ondersteunen.
- 4) Nader onderzoek naar mogelijkheden om op te schalen.

Resultaten 2018

- a. Aanstelling van een projectleider voor 1,5 dag per week
- b. Publicatie van het boek 'Participatieverhalen uit provincies'.
- c. Nieuwe ideeën worden opgepakt om op grotere schaal met maatwerk aan de slag te gaan. Een voorbeeld daarvan is het trainee-project in Gelderland, waarbij ongeveer 10-15 trainees zijn aangenomen en worden begeleid.
- d. Inrichten van het actief leernetwerk Inclusieve arbeidsmarkt provincies. Zo vond in september 2018 een goed bezochte themabijeenkomst plaats en in januari wordt een aansluitende vervolgbijeenkomst georganiseerd. Deze bijeenkomsten zullen in 2019 worden voortgezet.

Waterschappen

Veruit de meeste waterschappen hebben de Banenafpraak vanaf het begin opgepakt. De waterschappen hebben uiteenlopende vormen van aanpak, toegesneden op de eigen organisatie. Er wordt periodiek overlegd over de aanpak en die worden onderling gedeeld: zo wordt van elkaar geleerd.

De Banenafpraak is meermalen in het hoogste orgaan, in het arbeidsvoorwaardelijk adviesorgaan voor de sector, het Werkgeversberaad, en het Bestuur van de Unie besproken; laatstelijk zijn de waterschappen (per brief) opgeroepen te intensiveren.

Activiteiten 2018

- 1) Intensivering informatievoorziening op de website van het A&O-fonds Waterschappen over Wet Banenafpraak.
- 2) Doorontwikkeling van het Leernetwerk P&O-professionals Wet Banenafpraak.
- 3) Ondersteuning waterschappen door inzet van extern ingehuurde expertadviseur.
- 4) Monitoren van de procesresultaten.
- 5) Start met ontwikkeling van een Sectoraal Plan van Aanpak Wet Banenafpraak.

Resultaten 2018

- a. Bespreken van de voortgang in het Werkgeversberaad.
- b. Bijeenkomsten van het Leernetwerk Wet Banenafpraak in april en oktober, waarin informatie en (praktijk)kennis is gedeeld.
- c. Diverse bezoeken aan waterschappen door externe adviseur en ondersteuning via consultatie.
- d. Afronding en vaststelling sectoraal Plan van Aanpak.

Universitair Medische Centra

De Universitair Medische Centra (UMC's) zijn elk zelfstandige arbeidsorganisaties met op tal van terreinen een eigen aanpak, zo ook voor realisering van de Banenafspraken.

Er wordt veel kennis en expertise gedeeld in leercirkel, maar net als bij alle overige decentrale sectorwerkgevers is centrale aansturing niet mogelijk.

Activiteiten 2018

- 1) De UMC's komen regelmatig bijeen, de koepel Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) is daarbij betrokken.
- 2) Social Return On Investment (SROI) en het invullen hiervan is nu een belangrijk thema.

Resultaten 2018

- a. Een aantal UMC's verankert de rol van beleidsmedewerker/projectleider in de beleidskolom en daarmee is de Banenafspraken verankerd in de organisatie.

Hoofdstuk III: Onderwijssectoren

Primair Onderwijs

De PO-Raad ondersteunt als sectororganisatie op tal van manieren bij het primair onderwijs de scholen bij het realiseren van banen voor de Participatiewet. De ondersteuning bestaat uit het informeren van onze leden over de wet- en regelgeving, het beantwoorden van vragen, onze leden in contact brengen met externe organisaties zoals UWV en organiseren van bijeenkomsten voor de Participatiewet.

De PO-Raad acht het van belang dat de Banenafspraken in het primair onderwijs wordt gehaald. Dit omdat het deels gaat om leerlingen van onze leden (voortgezet speciaal onderwijs).

Activiteiten 2018

- 1) De PO-Raad heeft qua informatievoorziening informatie op de website geplaatst. Hier staan bijvoorbeeld ook veelgestelde vragen, goede voorbeelden e.d.
- 2) De PO-Raad heeft in het najaar een enquête uitgezet onder leden. Hieruit kwam naar voren dat de meerderheid van de respondenten bezig is met realisatie van de Banenafspraken.

Resultaten 2018

- a. In januari 2018 zijn UWV en CAOP aanwezig geweest tijdens onze kennisgroep P&O. Bij deze kennisgroep waren P&O'ers vanuit het gehele land aanwezig. UWV en CAOP hebben informatie verstrekt en vragen beantwoord.
- b. Ook is in 2018 een start gemaakt met de inrichting van een zogenoemde 'vliegende brigade', een van de aanbevelingen uit de onderzoeken. De vliegende brigade zal actief bij scholen langsgaan om hen te ondersteunen.

MBO

De mbo-sector is actief aan de slag met de doelstelling van de banenafspraken. Het college van bestuur van mbo-scholen hebben in de organisatie expliciet opdracht gegeven tot het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Activiteiten 2018

- 1) De MBO Raad heeft haar leden actief geïnformeerd over de banenafspraken en wat dit voor de mbo-sector betekent. De banenafspraken zijn meerdere malen bestuurlijk geagendeerd. Tevens zijn door de MBO Raad kennisdelingsbijeenkomsten georganiseerd.
- 2) Het onderwijsarbeidsmarktfonds in het mbo SOM heeft een actieve rol bij het informeren van de sector. Zo onderhoudt SOM een website met relevante informatie over de banenafspraken. De mbo-scholen maken gebruik van deze informatie evenals de website van VSO, waarop regulier nieuwsbrieven worden verspreid.
- 3) De gebruikmaking van de UWV-rekentool door de mbo-scholen heeft een stimulerende uitwerking gehad. Het onderwerp banenafspraken heeft mede hierdoor meer aandacht gekregen.
- 4) Wijziging van de regelgeving en de uitkomsten van de onderzoeken zijn door de MBO Raad positief ontvangen en zijn aanleiding geweest in 2019 een extra impuls te geven aan de banenafspraken. Tijdens een aantal bestuurlijke bijeenkomsten in november is dit onder de aandacht gebracht en is besloten de activiteiten te intensiveren. Hiertoe zal begin 2019 een werkagenda worden uitgewerkt. Gedacht wordt aan (kennisdelings)trajecten van het bij elkaar brengen van de juiste partijen in de regio, het actief delen van goede voorbeelden en een verdere vertaling van de bestuurlijke opdracht naar de praktijk.
- 5) Daarnaast ziet de mbo-sector ook een rol richting de doelgroep. De mbo-school is niet alleen werkgever maar ook scholingsinstituut voor de potentiële toekomstige doelgroep. De sector verkent op welke wijze de mbo-scholen in die rol kunnen bijdragen aan het realiseren van de banenafspraken voor alle werkgevers.

Resultaten 2018

- a. Met de aanstaande wijzigingen in de wetgeving zien scholen kansen om banen te creëren in samenwerking met marktpartijen. Een aantal scholen verkent of zij in hun inkoopcontracten afspraken kunnen maken voor het realiseren van banen voor de doelgroep. Dit is een project met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en De Normaalste Zaak.
- b. Scholen hebben aandacht voor leerlingen in de entree-opleidingen die mogelijk tot de doelgroep gaan behoren. Zij worden begeleid naar banen en vacatures die zijn gecreëerd.
- c. Ten opzichte van 2017 zijn de activiteiten en plaatsingen toegenomen. Dit kent diverse oorzaken: een grotere mate van bestuurlijke betrokkenheid, de attentiewaarde van de quotumregeling en soms ook doordat andere tijd- een aandacht rovende trajecten zijn afgerond.
- d. Vanuit de MBO Raad wordt het onderwerp structureel geagendeerd in sectorale overleggen met HR-directeuren en bestuurders.

Voortgezet Onderwijs

Bijna alle schoolbesturen van het voortgezet onderwijs zijn lid van de VO-raad.

Van meet af aan worden op de website van de VO-raad worden best practices gedeeld. Ook kunnen bestuurders en schoolleiders hier terecht voor actuele informatie over alle (financiële) mogelijkheden.

De voorzitter van de VO-raad heeft in 2015 en 2016 brieven naar de leden gestuurd om hen te informeren over de Banenafpraak, de aantallen en de ondersteuningsmogelijkheden.

In toenemende mate wordt van de doelgroep niet de beperkingen, maar de mogelijkheden gezien.

VO-raad vindt het van belang om de doelgroep een gezicht te geven: dat werkt. Men moet er voor open staan om de toegevoegde waarde te kunnen zien.

Activiteiten 2018

- 1) Mede naar aanleiding van het onderzoek dat in opdracht van SZW is uitgevoerd bij het funderend onderwijs, wordt momenteel gewerkt aan de opzet van de vliegende brigade. Daarbij wordt goed gekeken of en hoe het kan aansluiten bij de behoeften van schoolbesturen.
- 2) Daartoe is een vragenlijst uitgezet die ons meer inzicht geeft wat de specifieke hulpvragen zijn.
- 3) Tot slot wordt geïntensiveerd ingezet op het stimuleren en faciliteren van regionale samenwerking tussen besturen met specifieke aandacht voor leerlingen uit het VSO/PrO.

Resultaten 2018

- a. Er is een netwerk Banenafpraak bij scholen opgezet, die elkaar ondersteunen bij het realiseren van banen.
- b. Ter verdere motivering en ondersteuning is een serie korte (film-)portretten gemaakt waarin doelgroepers worden gevolgd.

Hoger Beroepsonderwijs (hbo)

HBO

Zestor, het arbeidsmarktfonds van de hbo-sector, heeft de afgelopen jaren veel activiteiten ondernomen, onder meer het beschikbaar stellen van een stimuleringsregeling, het ontwikkelen van een inspiratieboekje, het ontwikkelen van een businesscase, het aanbieden van een tweetal trainingen functiecreatie, het aanbieden van een Harrie-training. Ook worden diverse good practices en informatie op de site van Zestor ontsloten. Daarnaast zijn er door Zestor diverse themabijeenkomsten georganiseerd en is er een kennisnetwerk inclusieve arbeidsorganisatie ingericht. De laatste bijeenkomst vond plaats op 6 november 2018. In de bijeenkomst is gesproken over de laatste stand van zaken van de wetgeving (gevolgen van het samenvoegen van markt en overheid), het kijken naar de werkwijze van andere sectoren (in dit geval het Rijk) en zijn ervaringen uitgewisseld tussen de hogescholen.

Activiteiten 2018:

- 1) De stimuleringsactiviteiten van Zestor zijn voortgezet
- 2) Het kennisnetwerk Inclusieve Arbeidsorganisatie is regelmatig bijeengekomen
- 3) Hogescholen zijn actief geweest op de mogelijkheid met betrekking tot inkoopvoorwaarden
- 4) Vanuit de Vereniging Hogescholen staat bestuurlijke aandacht voor het onderwerp hoog op de agenda. De sector gaat er vol voor om in 2026 de doelstelling te halen.

Resultaten 2018

- a. Vooral bij schoonmaak en catering heeft een aantal instellingen in hun inkoopvoorwaarden eisen opgenomen over de inzet van mensen uit de doelgroep
- b. Good practices zijn beschikbaar via de website van Zestor
- c. Een groot aantal instellingen heeft menskracht en budget vrijgemaakt
- d. Bestuurlijk is een en ander geagendeerd en bij een aantal instellingen ook opgenomen in de missie
- e. In de cao zijn afspraken opgenomen, o.a. over de beloning van de doelgroep

Universitair Onderwijs

Er is bestuurlijk een stevige start gemaakt. De voortgang wordt tweemaal per jaar besproken in de Bestuurlijke Stuurgroep Bedrijfsvoering en Financiën van de Vereniging van Samenwerkende Universiteiten (VSNU). Hiernaast vervullen de voorzitter van het Sociaal Fonds voor de Kennissector (SoFoKleS), tevens vertegenwoordiger van FNV = Federatie Nederlands Vakbeweging) en het VSNU-SoFoKleS-bestuurslid een aanjaagfunctie.

Universiteiten wisselen via een Praktijknetwerk structureel kennis en ervaringen uit en inspireren elkaar. Alle veertien Nederlandse universiteiten en de vier onderzoekinstellingen nemen deel daaraan. Tijdens het laatste praktijknetwerk is uitgebreid stilgestaan bij het Breed Offensief en naar de kansen die dit offensief biedt.

Activiteiten 2018

- 1) Trainingen & Cursussen: diverse lokale trainingen en bijeenkomsten voor leidinggevenden, afdelingen HRM en directe werkbegeleiders.
- 2) Praktijknetwerk Participatiebanen (laatstelijk op 16 oktober 2018): dossierhouders van de universiteiten komen een aantal keer per jaar samen. Aan de bijeenkomsten nemen experts deel om de deelnemers te ondersteunen stappen te zetten in het realiseren van banen voor de doelgroep en om vragen te beantwoorden. Het netwerk levert ook praktijkvoorbeelden, businesscases, checklists en tips op, die de deelnemers gebruiken. Deze producten worden gedeeld met de andere sectoren.

Resultaten 2018

- a. Functieboek Participatiebanen: een verzameling van voorbeelden uit de kennissector met de meest uiteenlopende werkpakketten: administratief werk, wagenparkbeheer, communicatie en ondersteuning bij onderzoek en onderwijs.
- b. Functieanalyse Plus: universiteiten zullen worden ondersteund met een Functieanalyse Plus om mensen uit de banendoelgroep in banen te plaatsen.
- c. Monitoren van de inspanningen, vormen van publiek-private samenwerking en toepassen SROI.