

## BIJLAGE I

Ter beantwoording van de motie De Vries en Kerstens (Kamerstukken II, 2015-2016, 34300 XVIII, nr. 19) wordt in deze bijlage een uitvoerig overzicht gegeven van de activiteiten die de minister voor Wonen en Rijksdienst heeft uitgevoerd voor de sector Rijk, zie de tabel 2A De kabinetsector Rijk.

In antwoord op de motie Kerstens (Kamerstukken II, 2015-2016, 34300 XV, nr. 41) wordt naast de tabel 2A in deze bijlage tevens een uitvoerig overzicht gegeven van de activiteiten die het kabinet en de overige werkgeverssectoren binnen de overheid hebben uitgevoerd, de overige tabellen (tabellen 1, 2B, 3 en 4).

Deze opsomming van activiteiten zijn door de koepels van overheidswerkgevers aangeleverd.

**Tabel 1 Activiteiten Kabinet ten aanzien de sector Overheid in het algemeen**

<b>Kabinet</b>	<b>Activiteiten</b>
<b>Sector Overheid (algemeen)/ Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (in samenwerking met de Staatsecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• In maart 2014 heeft de minister van BZK een brief gestuurd naar de Stichting Verbond Sectorwerkgevers overheid (VSO). Hier vallen de meeste overheidswerkgevers onder. In deze brief is als handvat per overheidsector naar rato van het aantal fte een verdeling van de banenafpraak 2015 en latere jaren voorgesteld.</li><li>• Aan de overheidswerkgevers die niet vertegenwoordigd zijn in het VSO, heeft de minister van BZK een aparte brief gestuurd met voorlichting over de banenafpraak voor de overheid.</li><li>• Samen met het VSO heeft de minister een brochure <i>De overheidswerkgever werkt inclusief!</i> uitgebracht met inspirerende voorbeelden van de invulling van de banenafpraak en met nuttige informatie over de banenafpraak. Deze brochure is begin 2015 uitgebracht en verspreid binnen de sectoren.</li><li>• Samen met de staatsecretaris van SZW heeft hij in februari 2015 een aanjager voor de banenafpraak bij de overheid benoemd.</li><li>• In januari 2015 is een brief gestuurd naar het VSO om de overheidswerkgevers erop te wijzen dat vanaf 2016 er een nieuwe doelstelling is, namelijk in totaal 6.500 banen voor arbeidsbeperkten eind 2016 ten opzichte van de nulmeting. Ook hier geldt weer dat het gaat om een handvat.</li><li>• Verschillende malen heeft minister Plasterk werkplekken bij werkgevers bezocht (onder meer Delft en Lelystad) alwaar op inventieve wijze invulling is gegeven aan de banenafpraak.</li><li>• In overleg met SZW en het UWV is er een specifiek informatieartikel (art 3.14) in de regeling SUWI opgenomen om de minister van BZK adequaat te informeren over de voortgang van de jaarlijkse banenafpraak.</li></ul> <p><b>Gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De werkgeverskoepels hebben de naar rato verdeling van het aantal banen voor arbeidsbeperkte personen over de afzonderlijke overheidsectoren aanvaard.</li></ul>

Kabinet	Activiteiten
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Door de benoeming van de aanjager voor de banenafpraak zijn verschillende activiteiten in gang gezet (in samenwerking met het VSO) zoals het verstrekken van informatie aan overheidswerkgevers over de banenafpraak en het maken van afspraken met overheidswerkgevers om zo banen voor arbeidsbeperkte personen in de eigen sector te realiseren. Ook heeft hij afstemming gezocht met UWV en gemeenten over de inzet van middelen die overheidswerkgevers ondersteunen bij het invullen van de banenafpraak.</li> </ul>

**Tabel 2A Activiteiten Kabinetsector Rijk**

Kabinetsector Rijk	Activiteiten
<b>Sector Rijk / minister voor Wonen en Rijksdienst</b>	<p><u>Inclusief personeelsbeleid</u> De sectorwerkgever Rijk (i.c. de minister voor Wonen en Rijksdienst) maakt al sinds langere tijd werk van zijn verantwoordelijkheid voor de instroom van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze doelstelling is gebaseerd op inclusief personeelsbeleid bij het Rijk: een werkklimaat waarin iedereen meetelt en een bijdrage levert. Ter illustratie: in 2013 voldeed het Rijk ruimschoots aan het zogenaamde 1%-quotum voor mensen met een WIA-, WSW- of Wajongindicatie, dat eerder met de Tweede Kamer was afgesproken. Tegelijkertijd nam het Rijk voorbereidingen voor de uitvoering van de zogenaamde 5%-quotum voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt uit het Regeerakkoord Rutte II.</p> <p><u>Rijksbrede maatregelen implementatie banenafpraak</u> Ook de uitvoering van de afspraken uit het sociaal akkoord van 11 april 2013 heeft het Rijk voortvarend ter hand genomen. Een van de eerste acties was de ministeries duidelijkheid te geven over de omvang van hun opdracht. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft, als richtlijn voor de overheidssectoren, het te realiseren aantal extra banen bij de overheid (25.000 in 10 jaar) naar rato van het aantal fte uitgesplitst over de verschillende overheidssectoren. Voor de sector Rijk betekent dit in 10 jaar 3.340 extra banen. In navolging van deze systematiek heeft de minister voor Wonen en Rijksdienst dit aantal verdeeld over de ministeries. Vervolgens heeft hij een breed palet aan maatregelen en acties genomen om de ministeries bij de implementatie van de banenafpraak te helpen.</p> <p><u>Ministeries en taakorganisaties zijn volop aan de slag</u> In de loop van 2013 en 2014 hebben alle ministeries en taakorganisaties voor de uitvoering van de banenafpraak plannen van aanpak vastgesteld en het dossier geagendeerd op het niveau van de bestuursraad. Bij alle ministeries zijn een of meer medewerkers aangewezen en soms vrijgesteld van andere taken, om invulling te geven aan de banenafpraak. Veel rijksorganisaties maken gebruik van de methode Inclusief Herontwerp van Werkprocessen en hebben een centraal budget voor dit dossier beschikbaar gesteld. De ministeries werken volop samen met SW-bedrijven, UWV, werkgeversservicepunten en netwerkorganisaties. Dit toont aan dat het thema hoog op de agenda staat en de</p>

Kabinetsector Rijk	Activiteiten
	<p>betrokkenheid om kansen te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking groot is.</p> <p>Het thema instroom arbeidsbeperkten is een vast agendapunt voor de periodieke bilaterale gesprekken tussen Minister Blok (Wonen en Rijksdienst) en de secretarissen generaal van de ministeries.</p> <p><u>Team inclusief</u></p> <p>Per 1 januari 2014 is een tijdelijke programmaorganisatie opgericht (Team Inclusief) die de ministeries en taakorganisaties ondersteunt en die een rijksbrede infrastructuur ontwikkelt, zodat plaatsing van mensen uit de doelgroep tot het reguliere proces gaat behoren. In een gezamenlijk programma met sociale partners (gefinancierd door het A+O-fonds Rijk) ontwikkelt Team Inclusief instrumenten en diensten. De programmaorganisatie heeft een looptijd van 2014 tot en met 2016.</p> <p>Team Inclusief deelt actief de kennis en producten met andere overheidsectoren en heeft de instrumenten voor gebruik door andere sectoren beschikbaar gesteld, onder meer op de website van het Verbond Sectorwerkgevers Overheid.</p> <p>Het Rijk heeft een samenwerkingsovereenkomst met UWV. Ter uitvoering van dit convenant ontwikkelt Team Inclusief samen met de grote ministeries (het ministerie van Veiligheid en Justitie, Rijkswaterstaat en de Belastingdienst) en UWV een regionale infrastructuur waarbij de focus ligt op de regio's (werkgeversservicepunten) waar zich de meeste Rijkslocaties bevinden. Dit sluit aan bij de wens van de grote uitvoeringsorganisaties die verspreid over het land vestigingen hebben.</p> <p>Team Inclusief is volledig operationeel voor de ondersteuning van de ministeries. Met financiering van het A+O-fonds Rijk worden innovatieve tools ontwikkeld evenals een trainingsaanbod voor de doelgroep (programma Duurzaam Perspectief voor mensen met een arbeidsbeperking).</p> <p>Tot het producten- en dienstenaanbod behoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodieke bijeenkomsten met de contactpersonen van ministeries en grote taakorganisaties;</li> <li>• Presentatie beschikbaar voor betrokkenen bij de banenafpraak, zoals management, bedrijfsvoering en HRM en ondernemingsraden;</li> <li>• Methode Inclusief Herontwerp van Werkprocessen: een integrale aanpak om tot duurzame werkpakketten te komen. Inmiddels zijn rond de 30 Rijksmedewerkers gecertificeerd om zelfstandig IHW te kunnen uitvoeren en zo d.m.v. jobcarving werkpakketten voor de doelgroep te creëren;</li> <li>• Communicatie en kennisdeling: belangrijke mijlpalen in de dienstverlening van Team Inclusief zijn het Congres Inclusief Verrijkt van 21 april 2015 en de publicatie van de brochure 'Praktijkgids realisatie banenafpraak bij het Rijk';</li> <li>• Trainingen over begeleiding op de werkvloer, voor leidinggevenden en werkbegeleiders;</li> <li>• Modules procesbegeleiding voor advisering en ondersteuning bij de werving, selectie, instroom en begeleiding op de</li> </ul>

Kabinetsector Rijk	Activiteiten
	<p>werkvloer;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leren naar Vermogen: verkenningen naar het leervermogen van de banendoelgroep en het opleidingslandschap voor de doelgroep;</li> <li>• Ontwikkeling van een digitale en modulair opgebouwde toolbox. De toolbox geeft concrete handvatten over welke stappen de gebruiker kan zetten bij het creëren van duurzame banen, hoe hij concreet invulling kan geven aan de afspraken en ambities van de eigen organisatie. Waar mogelijk krijgt de gebruiker verdiepingskennis aangeboden als ook overzichten van plekken en organisaties met specifieke kennis.</li> </ul> <p>In 2016 worden de instrumenten en het dienstenaanbod dat de programmaorganisatie (Team Inclusief) heeft ontwikkeld, verankerd in de reguliere processen.</p> <p><u>Vertegenwoordiging in bestuurlijk Platform Regionaal Werkbedrijf Haaglanden</u>  De werkgever Rijk is vertegenwoordigd in het bestuurlijk platform Regionaal Werkbedrijf Haaglanden. Een belangrijke pijler onder het Sociaal Akkoord is de oprichting van 35 regionale werkbedrijven die de werkgevers in de regio faciliteren. Het zijn samenwerkingsverbanden tussen regiogemeenten, werkgevers en vakbonden.  Het Rijk is, als de grootste werkgever in de regio Haaglanden, gevraagd zitting te nemen in het bestuurlijk platform Regionaal Werkbedrijf Haaglanden. Hierin participeren ook de wethouders van de gemeenten Den Haag en Westland, sociale partners en enkele andere werkgevers. Door vergroting van het netwerk en inzicht in de regionale aanpak en inzet van instrumenten, ook in de marktsector, wil het Rijk de kansen op succesvolle plaatsingen vergroten.</p> <p>Eén van de initiatieven die eind 2015 zijn genomen, voortvloeiend uit dit netwerk, is de Haagse Participatie Academie/De Haagse Baan. Dit is een (virtueel) samenwerkingsverband van publieke en private werkgevers in de Haagse regio die voornemens zijn hun sociaal ondernemerschap te bundelen om mensen uit de doelgroep binnen hun organisaties aan het werk te hebben. Beoogd wordt dat dit samenwerkingsverband binnenkort operationeel is en als pilot voor andere verbanden zou kunnen dienen.</p> <p><u>Verkenning haalbaarheid van een rijksbrede dienstverleningsvoorziening</u>  Om de rijksbrede aanpak te intensiveren voert het Rijk in 2016 een brede verkenning uit naar de haalbaarheid van een rijksbrede dienstverleningsvoorziening. Deze zou de vorm kunnen krijgen van een detachings- of leerwerkbedrijf. Uitgangspunt is dat de voorziening een oplossing is om een groot aantal banen te realiseren.</p>

**Tabel 2B Activiteiten van overige Kabinetsectoren**

<b>Overige kabinetsectoren</b>	<b>Activiteiten</b>
<b>Sector Politie / de minister van Veiligheid en Justitie</b>	De sector Politie treft op dit moment voorbereidingen voor de uitvoering van de banenafspraken. De sector Politie heeft aangegeven vanaf 2017 invulling te geven aan de taakstelling. De vorming van de Nationale Politie heeft de afgelopen periode alle aandacht gevraagd en daarmee een groot beslag gelegd op de organisatie. De betrokken coördinerende bewindspersonen zijn geïnformeerd. Als gevolg daarvan wordt gesproken over de invulling van het creëren van de extra banen bij de sector Politie.
<b>Sector Rechterlijke macht / de minister van Veiligheid en Justitie</b>	Met de sector Rijk is afgesproken dat zij het aandeel van de sector Rechterlijke macht meenemen in hun taakstelling.
<b>Sector Defensie / minister van defensie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Verdeling aantal banen binnen Defensie en inrichting centrale projectorganisatie</u> Defensie heeft de taakstelling toegedeeld naar de verschillende Defensieonderdelen. Om dat te ondersteunen is een centrale projectorganisatie ingericht bij divisie P&amp;O van het Commando Diensten Centra. Voor de duur van 2 jaar zijn er centraal extra middelen vrijgemaakt voor het creëren van nieuwe werkplekken.</li> <li>• <u>Organisatie kick-off bijeenkomst Banenafspraken</u> Op 8 april 2015 is het project formeel van start gegaan met een kick-off bijeenkomst. Deze dag had als doel P&amp;O'ers en commandanten te informeren over de Banenafspraken en de gevolgen hiervan voor defensie.</li> <li>• <u>Aanjager Banenafspraken Rijksoverheid bezoekt defensieraden</u> De aanjager Banenafspraken bij de overheid heeft in de periode mei – september 2015 bijna alle raden van de defensieonderdelen bezocht waarbij hij de Banenafspraken heeft toegelicht. In de raden is de presentatie goed ontvangen en de bereidwilligheid uitgesproken zich in te zetten voor de uitvoering van de Banenafspraken.</li> <li>• <u>Jobcarvers intern opgeleid</u> Binnen het Uitvoeringsbedrijf Organisatie en Formatie zijn vier medewerkers opgeleid als jobcarver. Op dit vlak wordt samengewerkt met de Universiteit van Maastricht. Jobcarvers houden bestaande werkprocessen en functiebeschrijvingen tegen het licht om te bekijken of er binnen deze beschrijvingen taken zijn te ontdekken die feitelijk niet bij het niveau van de functie passen. Op basis hiervan kan wellicht een (ondersteunende) functie gecreëerd worden. Deze expertise kan door de dienstonderdelen op verzoek worden ingeschakeld.</li> <li>• <u>Organisatie Relatiedag Banenafspraken</u> Op 1 december 2015 heeft een relatiedag Banenafspraken plaatsgevonden. Het doel was het delen van ervaringen tussen participanten, begeleiders en projectleden binnen defensie en externe partners. Successen, uitdagingen en hindernissen in het proces kwamen aan bod.</li> </ul>

<b>Overige kabinetsectoren</b>	<b>Activiteiten</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Codering van arbeidsplaatsen het bedrijfsvoeringsysteem</u> De gecreëerde arbeidsplaatsen in het kader van de Banenafpraak zijn inmiddels herkenbaar in de bedrijfsvoering. Participanten die werkzaam zijn bij Defensie zijn in het systeem zichtbaar aan de hand van een functiecode. Dit is van belang voor het hebben van inzicht in en het kunnen verantwoorden van het aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen.</li> <li>• Intranet kennisplatform en communicatieplan opgezet</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kennisniveau binnen Defensie over de banenafpraak is vergroot.</li> <li>• Het draagvlak en betrokkenheid is (op alle niveaus) vergroot.</li> <li>• De organisatie is in beweging gebracht.</li> <li>• Momenteel lopen er 5 pilots.</li> <li>• Er zijn werkplekken gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking.</li> </ul>

**Tabel 3 Activiteiten overige sectoren binnen het openbaar bestuur**

<b>Overige sectoren openbaar bestuur</b>	<b>Activiteiten</b>
<b>Sector Gemeenten / Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle gemeenten zijn door de VNG aangeschreven met een richtlijn om banen voor mensen met een arbeidshandicap te realiseren; de richtlijn gaat per gemeente en per arbeidsmarktregio. Ook voor 2016 krijgt iedere gemeente een dergelijk brief.</li> <li>• Er zijn voor gemeenten en gemeenschappelijke regelingen allerlei bijeenkomsten gehouden.</li> <li>• VNG heeft een projectleider aangesteld voor de duur van 10 maanden (1 september 2015 t/m 30 juni 2016) om individuele gemeenten en samenwerkingsverbanden van gemeenten (als werkgever) te ondersteunen, (gericht) informatie te verstrekken en vragen te beantwoorden.</li> <li>• Samenwerking gezocht met andere sectoren om van elkaars ervaringen te leren en deze te delen.</li> <li>• Er is een leercirkel in het leven geroepen voor gemeenten.</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De belangrijke punten uit de wet banenafpraak zijn bekend en gemeenten hebben veelal hun keuze gemaakt over hun aanpak.</li> <li>• Er is een driedeling binnen gemeenten. De eerste categorie: de voorlopers, hebben al grote aantallen extra banen gerealiseerd. Tweede categorie: harde werkende gemeenten met mooie plannen, en met de eerste resultaten; zij zetten gestaag door. Derde categorie gemeenten heeft nog niet veel gedaan. Zij zoeken en worstelen met de opgave (vooral kleinere gemeenten met minder regelmogelijkheden).</li> <li>• De verwachting is dat tot en met 2015 de sector Gemeenten op schema ligt (door de grotere aantallen van de voorlopers) en ook 2016 de aantallen zal realiseren doordat de tweede categorie nu op stoom komt en banen gaat realiseren.</li> </ul>
<b>Sector Waterschappen / Unie van Waterschappen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het A&amp;O-fonds Waterschappen en de Unie van Waterschappen faciliteren waterschappen bij het invulling geven aan de Participatiewet en Wet Banenafpraak en de instroom van personen met een arbeidsbeperking bij waterschappen. Hierbij moet gedacht worden aan: FAQ, links naar sites en het aanbieden van instrumenten en documenten.</li> <li>• Het A&amp;O-fonds en de Unie van Waterschappen zijn in 2014 een leernetwerk gestart zodat waterschappen kennis, ervaringen en de praktijk delen rond dit thema. In 2016 zijn er drie bijeenkomsten gepland.</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De bekendheid met de banenafpraak is gegroeid.</li> <li>• Directie, leidinggevenden en medewerkers bespreken de impact op de eigen organisatie.</li> <li>• De activiteiten leiden tot meer inzicht in de mogelijkheden binnen de eigen organisatie.</li> </ul>

<b>Overige sectoren openbaar bestuur</b>	<b>Activiteiten</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt samengewerkt met werkgeversservicepunten.</li> <li>• Ervaringen worden met elkaar gedeeld.</li> <li>• Het netwerk is versterkt en vergroot. Andere organisaties zijn betrokken om ervaringen met het creëren van functies voor de doelgroep te delen. Het kennisnetwerk met (regionaal) betrokken organisaties is gedeeld zodat waterschappen verder kunnen komen met de eigen aanpak (in hun eigen regio).</li> </ul>
<b>Sector Provincies / Interprovinciaal Overleg (IPO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IPO heeft eind 2014 een verdeling vastgesteld van het aantal te realiseren banen per provincie voor de kalenderjaren 2015 tot en met 2023 per provincie.</li> <li>• Project functiecreatie IPO samen met A&amp;O Gemeenten ;</li> <li>• Twee provinciale pilots (Drenthe en Friesland ). Alle andere provincies hebben actief hebben deelgenomen aan de buitenkring- en slotbijeenkomsten.</li> <li>• Netwerk opgericht van contactpersonen inclusieve arbeidsmarkt (op sectorniveau een coördinerend projectleider en per provincie een projectleider). Doel is kennisdeling en elkaar inspireren (2015).</li> <li>• Themadag georganiseerd in 2015 voor het netwerk met sprekers (en uitwisselen ervaringen).</li> <li>• Op bestuurlijk en werkgeversniveau twee keer per jaar cijfers van gerealiseerde garantiebanen besproken en ervaringen uitgewisseld. Aanjager Hans Spigt is uitgenodigd (2016) in gesprek met directeuren bedrijfsvoering en bij diverse managementteams van provincies.</li> <li>• De provincies zelf hebben diverse initiatieven ter hand genomen om invulling te geven aan de banenafspraken, denk aan inzetten van externe jobcoaches, leggen van contacten met de werkgeversservicepunten, deelname aan netwerkbijeenkomsten, workshops en pilots.</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doel was minimaal 41 garantiebanen, er zijn er in 2015 volgens eigen berekening 49,78 fte gerealiseerd.</li> <li>• Draagvlak gerealiseerd onder management en medewerkers). Er is meer bekendheid met dit onderwerp en impact op eigen organisatie (leidinggevende en medewerkers). Netwerk binnen IPO is versterkt. Er is inzicht in kosten, baten en risico's, door regie centraal te beleggen.</li> <li>• Communicatie: meer inzicht in mogelijkheden binnen de eigen organisatie en best practices van andere organisaties.</li> <li>• Het externe netwerk is uitgebreid. Samenwerking met UWV en gemeenten. Samenwerking met SW bedrijf zorgt voor het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak om tot resultaten te komen.</li> <li>• Kennis van "de kaartenbak" van zowel het UWV als de gemeente.</li> </ul>



**Tabel 4 Activiteiten overige sectoren binnen het onderwijs**

Overige sectoren onderwijs	Activiteiten
<b>Sector Primair Onderwijs/PO-Raad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opstart Pilot Zorgassistenten, leerwerktraject voor doelgroepers (juli 2014). Opschalen naar provincies Limburg en Brabant vanaf november 2015.</li> <li>• Opstart <i>pilot functiecreatie</i>, ondersteuning bij functiecreatie (juli 2014). Oplevering evaluatie <i>pilot functiecreatie</i>, december 2015.</li> <li>• Brief PO-Raad aan haar leden, over voortgang en verwachtingen (juni 2015)</li> <li>• Handreiking 'Aan de slag met de banenafpraak binnen het Primair onderwijs' (oktober 2015), deze is geüpdatet in februari 2016.</li> <li>• Presentaties op regionale bijeenkomsten in Dordrecht, Utrecht, Drachten, Eindhoven, Deventer, gericht op bestuurders (oktober/november 2015)</li> <li>• Presentatie kennisgroep P&amp;O, landelijke informatie voorziening aan HR functionarissen (oktober 2015)</li> <li>• Verkenning mogelijkheden regionale samenwerking provincie Groningen, in samenwerking met Breurer Institute (oktober 2015)</li> <li>• Presentatie op verzoek bij netwerken (vanaf november 2015)</li> <li>• Verkenning mogelijkheden regionale samenwerking Gooi en Vechtstreek (december 2015).</li> <li>• Document met frequently asked questions (februari 2016)</li> <li>• Start leercirkel (februari 2016)</li> <li>• Onderzoek naar voorwaarden en stimulering om werkplekken voor de doelgroep duurzaam beschikbaar te houden in de sector Primair Onderwijs. In samenwerking met Loyalis en OCW (start februari 2016)</li> <li>• PO-Raad heeft in haar inzet opgenomen een cao-afpraak te maken over salarisschaal voor doelgroep banenafpraak.</li> <li>• Presentatie in de taakgroep VSO-arbeidstoeleiding (maart 2016)</li> <li>• Verkenning mogelijkheden en aanjagen samenwerking VSO, SBAO en basisonderwijs in het kader van arbeidstoeleiding van leerlingen.</li> <li>• Terugkoppeling resultaten onderzoek en presentatie aan het veld (september 2016).</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De banenafpraak is bij verschillende doelgroepen (bestuurders en P&amp;O medewerkers) zowel landelijk als regionaal onder de aandacht gebracht.</li> <li>• Informatie is toegesneden op belevingswereld en behoeftes van de sector en wordt goed bekeken.</li> <li>• PO-raad ziet een toename van vragen bij de helpdesk over dit onderwerp.</li> <li>• Opstart leercirkel: met vier geïnteresseerde besturen is de eerste kennismaking ingepland.</li> <li>• Pilot functiecreatie: 10 besturen hebben deelgenomen, hierbij zijn 42 banen gecreëerd en er is een rapportage met tips</li> </ul>

<b>Overige sectoren onderwijs</b>	<b>Activiteiten</b>
	en aandachtspunten uit voortgekomen.
<b>Sector Voortgezet onderwijs / VO-raad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Twee voorlichtingsbijeenkomsten in samenwerking met Loyalis en SBCM (november 2014).</li> <li>• Drie bijeenkomsten in samenwerking met AWWN (eind 2014, begin 2015).</li> <li>• Twee bijeenkomsten voor VO-raadleden (eind 2014, begin 2015).</li> <li>• Regiobijeenkomst VO-raad (juni 2015).</li> <li>• Mailing VOION aan scholen met informatie over banenafpraak en uitnodiging voor deelname aan pilot (juni 2015).</li> <li>• Cao-afspraken over salaris en bevordering participatie van de doelgroep banenafpraak.</li> <li>• Pilots functiecreatie door het A&amp;O-fonds vanaf medio 2015 (VOION).</li> <li>• VOION website kent vanaf 2014 apart thema Participatiewet en Banenafpraak. De website wordt continue voorzien van de laatste informatie over wet- en regelgeving, praktijkvoorbeelden, uitnodigingen voor voorlichting, deelname projecten, etc.</li> <li>• Er is informatie verstuurd, uitnodiging voor deelname aan de leercirkels uitgegaan en een uitvraag ten behoeve van inventarisatie gedaan aan de besturen (+ 2 herinneringen).</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaten van de voortgangsinventarisatie (21 reacties van de 334 besturen): 57 banen voor mensen met een arbeidsbeperking.</li> <li>• Individuele instellingen behalen resultaat door oud-leerlingen uit de praktijkschool direct of eerst via een stageovereenkomst, aan te nemen. Door inleen via bureaus of leer-/werkbedrijf.</li> <li>• Pilot functiecreatie: resultaat zes besturen die deelnemen, pilots lopen op dit moment. Nog een aantal scholen heeft belangstelling voor de pilot.</li> </ul>
<b>Sector Middelbaar beroepsonderwijs / MBO raad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorlichting en overleg met bestuurders van MBO instellingen</li> <li>• Voorlichting en overleg met directeurs HR</li> <li>• Vervolgbijsamenkomst met directeurs HR met aanjager Hans Spigt</li> <li>• Voorlichting en overleg met uitvoerende medewerkers Banenafpraak</li> <li>• Organiseren Masterclasses in samenwerking met AWWN en het arbeidsmarktfonds</li> <li>• Monitoring resultaten</li> <li>• Overleg met OCW over initiatieven en voortgang</li> <li>• Overleg met SZW over de interpretatie van de regelgeving over de banenafpraak</li> <li>• Start opzetten leercirkel</li> <li>• Contact met SW-bedrijven</li> </ul>

<b>Overige sectoren onderwijs</b>	<b>Activiteiten</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Start onderzoek naar in hoeverre de BBL-leerweg een bijdrage kan leveren aan de realisatie van de taakstelling</li> <li>• Het aantal te creëren extra banen is op vrijwillige basis per instelling omgeslagen op basis van de lumpsum</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorbrede bekendheid van banenafspraken</li> <li>• Extra initiatieven en inspanningen voor het creëren van nieuwe banen</li> <li>• Toename van het aantal garantiebanen</li> <li>• Samenwerking met mbo- instellingen is toegenomen</li> </ul>
<b>Sector Hoger Beroepsonderwijs/ Vereniging Hogescholen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zestor, het arbeidsmarktfonds van de hbo sector, heeft een heel divers scala aan activiteiten ontplooid: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Er zijn diverse bijeenkomsten georganiseerd waarbij bijvoorbeeld is ingegaan op de wetgeving en functiecreatie.</li> <li>◦ Er is een inspiratieboekje gepubliceerd waarin een aantal hogescholen aangeeft op welke wijze ze de Participatiewet hebben doorgevoerd.</li> </ul> </li> <li>• De Vereniging Hogescholen heeft tijdens diverse netwerkbijeenkomsten voor o.a. CvB leden, hoofden P&amp;O, etc. aandacht gevraagd voor het onderwerp. Hierbij hebben ook een aantal hogescholen presentaties gegeven over de stand van zaken bij hun instelling.</li> <li>• Er is een stimuleringsregeling 'Ruim baan voor participatie' in het leven geroepen.</li> <li>• In de maandelijkse nieuwsbrief voor de hrm-medewerkers op hogescholen is regelmatig aandacht voor nieuwe ontwikkelingen op het terrein van de Participatiewet en de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbepalingen.</li> <li>• Belangrijk bij zowel de bijeenkomsten als het inspiratieboekje van Zestor is de onderlinge kennisdeling. Instellingen kunnen veel van elkaar leren over hoe men dit aanpakt, wat voor een soort functies men heeft gecreëerd, hoe gaat de begeleiding, etc. De praktische vragen worden onderling gedeeld.</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De activiteiten hebben geleid tot een grotere bewustwording van de maatschappelijke verantwoordelijkheid die onderwijsinstellingen op dit terrein hebben en ook actief hebben opgepakt. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat er een groot aantal functies is gecreëerd in de hbo-sector.</li> </ul>
<b>Sector Onderzoek- instellingen/ Werkgevers- vereniging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de cao zijn bepalingen opgenomen om de doelstellingen van de Participatiewet bevorderen.</li> <li>• Aanjager banenafspraken Hans Spigt uitgenodigd voor een overleg met de werkgeversvertegenwoordigers en alle (personeels)adviseurs die het onderwerp in portefeuille hebben (2015).</li> <li>• Betrokken bij het "Praktijknetwerk: maak werk van de Participatiewet", via SoFoKleS (Sociaal Fonds voor de</li> </ul>

<b>Overige sectoren onderwijs</b>	<b>Activiteiten</b>
<b>onderzoek-instellingen (WVOI)</b>	<p>Kennissector) gestart in 2015 en wordt vervolgd in 2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een terugkerend punt op de agenda van het werkgeversoverleg is om elkaar te informeren over de stand van zaken (ervaringen uitwisselen, acties die zijn ondernomen).</li> <li>• UWV wordt naar kandidaten gevraagd bij een vacature.</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewustzijn is duidelijk toegenomen. Er bestaat bij hen geen twijfel dat onderzoekinstellingen hier een bijdrage aan moeten leveren.</li> <li>• Het doelgroepenbestand raadplegen heeft opgeleverd dat er medewerkers in dienst zijn genomen die onder de doelgroep van de Participatiewet blijken te vallen.</li> <li>• Een kandidaat via het UWV gevonden.</li> </ul>
<b>Sector Universiteiten /Vereniging van Universiteiten (VSNU)</b>	<p>Vanuit VSNU:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Twee themabijeenkomsten georganiseerd in 2015, ondersteuning door SoFoKleS (sociaal fonds voor de kennissector)</li> <li>• Lerend netwerk/praktijknetwerk opgericht (gestart in 2015, komt vier keer per jaar bij elkaar).</li> <li>• Alle universiteiten hebben een dossierhouder participatiewet benoemd. Via het netwerk van deze dossierhouders vindt veel informatie-uitwisseling plaats, ondersteund door de VSNU.</li> <li>• Monitoren van stand van zaken bij universiteiten en goede voorbeelden van invulling van extra banen delen.</li> <li>• Inzicht gecreëerd in de beschikbare en benodigde kennis en expertise om deze extra banen te realiseren en het delen van deze kennis en ervaringen.</li> <li>• Concrete adviezen aan universiteiten gegeven om binnen de eigen organisatie aan de slag te gaan.</li> <li>• Overzicht gemaakt en gedeeld van marktkansen, strategieën, samenwerkingspartners, mogelijkheden en de daarbij benodigde randvoorwaarden om de extra banen te realiseren</li> <li>• De verzamelde kennis en methodieken voor de betrokken branches (kennissector en sociale werkvoorziening) ontsloten in een online toolbox.</li> <li>• In de planning zijn de volgende acties: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Maken van een online toolbox met een verscheidenheid aan opbrengsten (presentaties, posters, communicatie- en implementatie strategieën e.d.)</li> <li>○ Ten minste één ingevulde garantiebaan vanuit een pilot tussen een universiteit en een SW-bedrijf</li> <li>○ Functieprofielen voor mogelijk in te vullen garantiebanen.</li> </ul> </li> </ul> <p>Acties van universiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daarnaast organiseren universiteiten zelf veel activiteiten om de doelstelling te behalen. Zo bouwt elke universiteit</li> </ul>

<b>Overige sectoren onderwijs</b>	<b>Activiteiten</b>
	<p>actief een netwerk op met UWV, SW-bedrijven en gemeente om te zoeken naar geschikte garantiebanen en kandidaten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Universiteiten stellen projectgroepen op, inventariseren mogelijkheden m.b.v. AAVN consultants en jobcreation/jobcarving, zetten arbeidskundig advies in, er wordt contact gezocht met werkgeversservicepunten, richten denktanks in, stellen plannen van aanpak op, voeren arbeidsscans uit, stellen een kwartiermaker aan e.d.</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b> Universiteiten zijn actief bezig met de banenafpraak en realiseren banen voor arbeidsbeperkte personen. Werknemersorganisaties bevestigen dit beeld.</p>
<p><b>Sector Universitair medische centra / Nederlandse Federatie van Universitair medische centra (NFU)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netwerk Banenafpraak ingesteld. Deelname door projectcoördinatoren uit de umc's. Doel is vooral kennisuitwisseling en delen best practices.</li> <li>• Leercirkel Banenafpraak ingesteld. Binnen de leercirkel komen onder meer de volgende thema's aan bod: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Interne organisatie (eigen deskundigen, werkwinkel, samenwerking met SW-bedrijf)</li> <li>○ Doorvertaling banenafpraak (quotum/taakstelling per divisie of niet)</li> <li>○ Interne financiering (centrale financiering, decentrale financiering of combi)</li> <li>○ Interne communicatie en bewustwording</li> <li>○ Instrumentarium (arbeidsanalyse door UWV, jobcarving, enz.)</li> <li>○ Aanjager banenafpraak of teamlid is bij deze bijeenkomsten aanwezig.</li> </ul> </li> <li>• Umc's maken gebruik van Emma@work, een initiatief van AMC en VUmc om jonge mensen (tussen 15 en 30 jaar) te helpen met een handicap aan een baan te helpen. Hiertoe behoren ook mensen uit de doelgroep van de Banenafpraak.</li> <li>• In het kader van de Dialoog-middelen is Abvakabo FNV gestart met een vooronderzoek hoe mensen met een arbeidsbeperking aan het werk kunnen worden geholpen in de umc's.</li> <li>• Er vindt momenteel overleg plaats tussen sociale partners over ondersteuning van het arbeidsmarktfonds SoFoKLeS. Deze ondersteuning moet nog verdere invulling krijgen.</li> </ul> <p><b>Gevolgen</b> Het instellen van een leercirkel en delen van kennis/ervaring heeft het proces op gang geholpen. Ondersteuning van het arbeidsmarktfonds zal naar verwachting een verdere stimulans geven.</p>