Rijksoverheid

Werkagenda Banenafspraak Rijk 2019 – 2020

18 juni 2019

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Taakstelling en prognose
3. Rijksbreed beleid en voorzieningen
   3.1 Meerjarige aanpak
   3.2 Infrastructuur
   3.3 Raamovereenkomst inhuur arbeidsparticipanten
4. Afstemming en besluitvorming binnen het Rijk
5. Monitoring, verantwoording en (externe) communicatie
6. Acties voor 2019 en 2020

1. Inleiding

Achtergrond van deze werkagenda is de banenafspraak uit het Sociaal Akkoord van 2013. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat de markt 100.000 extra banen realiseert voor mensen met een arbeidsbeperking en de overheid 25.000.
In 2018 is in opdracht van het kabinet een breed onderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheden om banen te creëren in de overheids- en onderwijssectoren. Dit onderzoek wees uit dat er bij de werkgevers de wil en het commitment is om een succes te maken van de banenafspraak, maar dat dit nog niet altijd tot voldoende resultaten leidt. De complexiteit van het systeem van de banenafspraak was een van de redenen waarom het de werkgevers niet altijd is gelukt om voldoende banen te realiseren.

Daarop heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangekondigd de Wet Banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten te vereenvoudigen. Hiermee krijgen werkgevers meer mogelijkheden om banen te realiseren, onder meer doordat het onderscheid tussen overheid en markt vervalt. De sector overheid blijft wel verantwoordelijk voor haar aandeel in de 125.000 extra banen.

In de context van de nieuwe regelgeving hebben de bewindspersonen van het ministerie van OCW, SZW en BZK op 11 april 20119 een bestuursakkoord afgesloten met de overheidssectoren om een impuls te geven aan de realisatie van de banen. Ter uitvoering van dit akkoord maken de overheidssectoren, waaronder de sector Rijk, een werkagenda met acties.

Met deze Werkagenda onderstrepen de ministeries dat zij zich ten volle zullen blijven inzetten om banen te scheppen voor mensen met een arbeidsbeperking en geven zij uitvoering aan het bestuursakkoord.

Hoofdstuk 2 t/m 5 gaan achtereenvolgens in op de taakstelling en prognose, de rijksbrede aanpak, afstemming en besluitvorming binnen het Rijk, en verantwoording en communicatie.
Hoofdstuk 6 bevat de acties voor 2019 en 2020; een uitvoeringsparagraaf die elk jaar zal worden geactualiseerd.

2. Taakstelling

Hoofddoel van het rijksbrede en departementale beleid is duurzame instroom van mensen met een arbeidsbeperking die zijn opgenomen in het doelgroepenregister van UWV en die over het algemeen gesproken niet in staat zijn zelfstandig het Wettelijk Minimumloon te verdienen. De opgave is om binnen de rijksoverheid elk jaar een aantal nieuwe banen te realiseren totdat in 2024 het dan geldende quotumpercentage is bereikt. Dat zijn naar verwachting ongeveer 5000 structurele banen. Dankzij de komende wetswijziging kunnen de ministeries een deel van deze opgave in samenwerking met marktpartijen realiseren, en ook in samenwerking met andere werkgevers. Het blijft van belang met het oog op ontwikkeling naar inclusief werkgeverschap en een inclusief werkklimaat (Strategische Personeelsbeleid Rijk 2025) dat een substantieel deel van de mensen uit de doelgroep bij het Rijk zelf is aangesteld.

3. Rijksbreed beleid en voorzieningen

3.1 Meerjarige aanpak en prognose

Het Rijk hanteert voor de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking een meerjarige aanpak die bestaat uit de volgende vier methodes:

- ***Individuele plaatsingen*** op (nieuwe) aangepaste werkpakketten (via jobcarving en functiecreatie) of nieuwe reguliere functies (in deeltijd of met een extra voorziening). Alle ministeries nemen op deze wijze mensen met een arbeidsbeperking in dienst.
  Daarnaast is met ingang van 1 oktober 2018 een rijksbreed programma gestart om hoger opgeleide mensen met een arbeidsbeperking (HBO- en WO-niveau) te laten instromen bij het Rijk.

- ***Collectieve plaatsingen*** in teams van 10 tot 15 medewerkers met een gespecialiseerde teamleider en een vaste jobcoach. De rijksbrede organisatie Binnenwerk vervult sinds 2016 de rol van gemandateerd werkgever namens bijna alle werkgevers van het Rijk.

- ***Banen in samenwerking met leveranciers en dienstverleners in het inkoopdomein (Maatwerk voor mensen)***
  Sinds 1 januari 2018 werken HR en Inkoop bij het Rijk samen met leveranciers en dienstverleners aan nieuwe, creatieve manieren om *mensen via inkoopcontracten en social return on investment (SROI)* aan werk te helpen, bij het Rijk of bij andere werkgevers: dit is *Maatwerk voor Mensen* (www.maatwerkvoormensen.nl).

  Er zijn verschillende toepassingsvarianten:
  - Aanvullende afspraken met leveranciers (in partnerschappen) over de inzet van (meer) mensen met een arbeidsbeperking in bestaande contracten en afspraken in nieuwe contracten.
  - Het maximaal benutten van de inkoopkracht en de Social Returnverplichting van de leverancier. Social return bij het Rijk is in doorontwikkeling. In proeftuinen krijgen rijksorganisaties en hun leveranciers de ruimte om samen te verkennen hoe zij de meeste impact kunnen realiseren en gebruik maken van de brede invulmogelijkheden. Er wordt onder meer gekeken hoe deze veelal tijdelijk trajecten zo kunnen worden ingezet dat zij leiden tot vast werk.
  - Opdrachten als voorbehouden opdracht in de markt zetten voor sociale ondernemingen (voorbeeld recycling bedrijfskleding – ministerie van Defensie).

- ***Banen in samenwerking met andere werkgevers, al dan niet regionaal.*** Kenmerkend voor deze aanpak is dat de banen door het Rijk worden bekostigd, maar dat de medewerkers niet *voor het Rijk* werken, maar voor andere publieke doelen en in samenwerking met andere publieke werkgevers. De medewerkers kunnen *wel aangesteld* zijn bij het Rijk.

Het Rijk kan de ca. 5000 banen de komende jaren indicatief (de precieze aantallen kunnen variëren en worden aangepast op basis van tussentijdse ervaringsgegevens) langs de volgende lijnen realiseren:

Aanpak	**Indicatief aantal banen totaal eind 2024**	**Indicatief percentage**
Banen op individuele werkplekken	2000	40 %
Banen via collectieve plaatsingen door Binnenwerk in opdracht van ministeries	1500	30 %
Maatwerk voor mensen: banen in samenwerking met leveranciers en dienstverleners in het inkoopdomein/Social Return Banen in samenwerking met andere werkgevers, al dan niet regionaal	1500	30 %

3.2 Infrastructuur

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft voorwaardenscheppende, toezichthoudende en zo nodig interveniërende rol (zgn. systeemverantwoordelijke rol). Deze wordt ingevuld door de acties zoals hieronder beschreven onder punt 4 en 5: jaarlijkse agendering, vernieuwing en verbinding.

Sinds 2014 is gewerkt aan een rijksbrede infrastructuur om de ministeries te ondersteunen bij hun taakstelling.

- **Team Inclusief** (https://www.ubrijk.nl/team inclusief) van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR) levert een Rijksbrede kennis-, expert- en adviesfunctie. In dit kader zorgt Team Inclusief voor een periodieke Update (nieuwsbrief) voor een brede doelgroep waaronder het Interdepartementaal Netwerk Banen Arbeidsbeperkten, een actuele vragenbank met Questions and Answers, de actualisatie van de Toolbox Inclusief (www.toolboxinclusief.nl) en voor beantwoording van de klantvragen die vanuit het Rijk binnenkomen bij de overheidsbrede Kennisalliantie.
  Team Inclusief wordt ook gevraagd advies te geven op strategisch niveau (o.a. jaarplannen ministeries, draagvlak creëren bij management en HR door middels van het geven kennissessies, etc.). Ook wordt het duurzaam borgen van banen voor mensen met een arbeidsbeperking ondersteund door werving, selectie, instroom en begeleiding en trainingen (op de werkvloer) en meet-and-match-bijeenkomsten.

- Het programma **Rijksbrede Instroom Hogeropgeleide Arbeidsbeperkten (RIHA)** heeft tot doel de instroom van hbo en wo opgeleide medewerkers met een arbeidsbeperking (S8 – S12) 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 arbeidsbeperking is het programma 'Onbeperkt Talent' ontwikkeld, gericht op persoonlijke ontwikkeling en professionele groei (https://www.ubrijk.nl/programma onbeperkt-talent). Voor managers, werkplekbegeleiders en collega's in de werkomgeving is een ondersteunend trainings- en activiteitenaanbod opgezet.

- **Binnenwerk** (https://www.ubrijk.nl/binnenwerk) ontzorgt de ministeries bij de collectieve plaatsingen via een model van gemandateerd werkgeverschap. Dit betekent dat Binnenwerk de mensen met een arbeidsbeperking selecteert, in dienst neemt, begeleidt en aanstuurt. Ook de administratieve kant wordt helemaal voor de opdrachtgevers verzorgd. Binnenwerk creëert bij voorkeur teams van zo'n vijftien medewerkers die worden ingezet op verschillende werksoorten.

- Het **Adviesteam Social Return Rijk** (https://www.maatwerkvoormensen.nl/contact) 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. Doel is zo een bijdrage te leveren aan het naar werk begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder mensen met een arbeidsbeperking).

- Vanuit **WSP/UWV Haaglanden** zijn twee **contactpersonen** (liaisonfuncties) 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 meerjarige aanpak met de vier methoden zijn hierbij het uitgangspunt. 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 en andere vragen op casusniveau.

- Het Rijk en de sector Defensie hebben in 2017 een **Raamovereenkomst inhuur participanten a**fgesloten. De acht gespecialiseerde aanbieders uit de raamovereenkomst zorgen tezamen voor een landelijke spreiding.

4. Afstemming en besluitvorming binnen het Rijk

Het Interdepartementaal Netwerk Banen Arbeidsbeperkten (INBA) is sinds begin 2017 actief. Het is voortgevloeid uit het zgn. contactpersonenoverleg dat heeft plaatsgevonden van 2013 t/m 2016. De leden van de INBA zijn de adviseurs en projectleiders van de ministeries en taakorganisaties.
De INBA heeft zich ten doel gesteld 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 banenafspraak.
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. Hierin zullen ook vernieuwende activiteiten worden voorgelegd. Dit plan is de – zo steeds geactualiseerde en vernieuwde - uitvoeringsparagraaf bij deze Werkagenda.

5. Monitoring, verantwoording en (externe) communicatie

De ministeries leggen jaarlijks, conform verzoek van de Tweede Kamer, verantwoording af over de inspanningen en realisatie in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk. Het aantal medewerkers met een doelgroepregistratie aangesteld bij het Rijk (spoor 1 en 2 van de meerjarige aanpak) is te achterhalen door gegevens uit P-Direkt te confronteren met gegevens van het UWV. Informatie over individuele inleenverbanden worden door de dienstverleners uit de mantelovereenkomst verstrekt. Realisatiecijfers over inleenverbanden die nog buiten de mantelovereenkomst lopen, komen van de ministeries zelf.

Met de registratie en monitoring van banen die in samenwerking met marktpartijen worden gerealiseerd, is nog geen ervaring. Een goede vorm van registratie en (rijksbrede) monitoring wordt samen met leveranciers en contactmanagers onderzocht.

Het Rijk wil zichtbaar resultaten boeken, zowel met interne plaatsingen als in samenwerking met de markt en is voornemens hierover extern te communiceren. Daarbij zullen ook andere vormen van sociaal werkgeverschap aan bod komen, zoals bijvoorbeeld de penitentiaire productiebedrijven In-Made en Ex-Made van DJI.

6. Acties/speerpunten in 2019 en 2020

De ministeries hebben de afgelopen jaren het beleid en de rijksbrede infrastructuur op orde gemaakt en banen gerealiseerd. Met deze werkagenda spreken zij uit dat het accent nu volledig kan komen te liggen op: doen!

Onderstaand zijn de rijksbrede en departementale acties op de korte en middellange termijn opgenomen. Het gaat hierbij om speerpunten, niet om acties die randvoorwaardelijk zijn of die ministeries in hun interne processen en werkwijze zelf kunnen doen. Voorbeelden hiervan zijn het blijvend agenderen van dit thema, zorgen voor kennisuitwisseling, afspraken maken met leidinggevenden, goede voorbeelden belonen, een intern ambassadeursnetwerk opzetten en uitbreiden van gebleken succesvolle aanpakken zoals de functies van etage-assistenten en taken in de catering. Succesfactoren zijn eveneens het snel regelen van de nodige voorzieningen, het inbedden van de werving- en selectieprocessen voor mensen met een arbeidsbeperking in de reguliere processen, organiseren van meeloopstages en kijken naar talenten in plaats van naar beperkingen.

Speerpunten

(Verder uitbreiden van) **samenwerking in arbeidsmarktregio's**. Dit kan banen opleveren in het eigen ministerie, maar ook bij andere organisaties.
Intensiveren en uitbreiden van **'sociaal vergaderen'**. Op initiatief van de best practise van het ministerie van BZK/P&O/BOA worden met externe vergaderlocaties in Den Haag afspraken gemaakt over sociaal vergaderen. Dit houdt in dat deze vergaderlocaties mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben en inzetten in 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 in beginsel bij deze 'sociale vergaderlocaties'. Op basis van de ervaringen in Den Haag zal dit initiatief in andere steden worden voortgezet. Ook de interne vergaderingen worden in afstemming met de leveranciers 'sociaal georganiseerd'.
Ontwikkelen van een **monitorsysteem** voor banen die in het **inkoopdomein** zijn gerealiseerd.
Programma **RIHA**: - Voortzetting van de uitvraag binnen ministeries van hoger opgeleide medewerkers met een arbeidsbeperking S8 e.v. bij de mantelpartijen 'Inleen Participanten'. - Eerste (voorjaars)uitvoering van het programma 'Onbeperkt Talent' voor twintig nieuwe gedetacheerde en (tijdelijk) aangestelde medewerkers van verschillende ministeries - Organisatie en uitvoering (tweede tranche) van het programma 'Onbeperkt Talent' vanaf het najaar van 2019 voor gedetacheerde en (tijdelijk) aangestelde medewerkers. - Voorzetting en actualisering ondersteuningsaanbod van trainingen en activiteiten voor managers, werkplekbegeleiders en collega's in de werkomgeving. - Evaluatie van het Programma RIHA. Het programma wordt in 2020 geborgd in de bestaande structuur.
In de **collectieve instroom**: - Realisatie van de ca. 300 banen die in 2018 door de ICBR zijn opgedragen. - Verdere doorgroei van Binnenwerk in opdracht van de ICBR naar aanleiding van de wensen van de ministeries.

Intensiveren van samenwerking met categoriemanagers voor de realisatie van banen met leveranciers.
Voortzetting van de **proeftuinen Maatwerk voor Mensen** en doorontwikkeling van social return. Het jaar 2019 is gericht op uitbreiding en verduurzaming van de proeftuinen. Om dit te stimuleren en te ondersteunen zijn er diverse communicatieactiviteiten en evenementen gepland, zoals een Kennissessie Maatwerk voor Mensen voor projectleiders van de Banenafspraak, een diner pensant Maatwerk voor Mensen en het verder ontwikkelen van de online community en leerformule.

De ambitie is om het programma Maatwerk voor Mensen onderdeel te maken van het Programma Versnelling Duurzame Bedrijfsvoering Rijk. Daarvoor is de verkenning gestart. Maatschappelijk Verantwoord Inkopen is een instrument dat in dit programma stevig wordt ingezet. Dit programma zal (de doorontwikkeling van) social return verder helpen in de context van de beleidsdoelstellingen op het bredere bedrijfsvoeringsterrein: People, Planet en Prosperity. Dit bevordert de mogelijkheden op samenwerking tussen de verschillende thema's. Bijvoorbeeld, hoe kunnen circulaire processen sociaal worden ingericht (werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt).

In proeftuinen 'Partnerschappen' wordt het benutten van de inkoopkracht bij alle overheden, in samenwerking met leveranciers, gestimuleerd en ondersteund.

In het kader van het **VN-Verdrag** voert het Rijk diverse acties uit voor een brede doelgroep van mensen met een handicap. Het Rijk werkt aan de implementatie van het VN Verdrag via de Actielijn het Rijk als Organisatie en het Programma Onbeperkt Meedoen. Daarbij wordt ingezet op werkgeverschap, toegankelijkheid van gebouw, toegankelijke informatie & communicatie en de inzet van maatschappelijk verantwoord inkopen.

Wat betreft werkgeverschap gaat het, naast het aannemen van mensen met een beperking, om werkomgeving, ondersteuning bij het werk, ontwikkelingsmogelijkheden, bewustwording om een inclusieve werkgever te zijn. Zie ook onder de actie m.b.t. RIHA en het volgende punt.

In het kader van toegankelijkheid spitsen de acties vanuit het perspectief van de werkgever zich toe op (aanvraag van) specifieke voorzieningen op de werkplek en in de werkomgeving.

Bevorderen van een inclusief werkklimaat. In het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 is de ambitie neergelegd om diversiteit en inclusie te bevorderen. In dat kader zullen initiatieven worden uitgewerkt gericht op een veilige, inclusieve werkomgeving voor mensen met een arbeidsbeperking.

Er wordt, 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 reeds een (Rijks)basispakket '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 gericht op bewustwording en concrete vraagstukken en oplossingen op de werkplek.

Uitbreiding van initiatieven / genereren van ideeën voor banen in **samenwerking met andere werkgevers** (de vierde methode uit de Meerjarige aanpak).

Bijlage
- Rijksbrede meerjarenaanpak

Rijksoverheid

Bijlage

Realisatie banen arbeidsbeperkten
Meerjarige aanpak van het Rijk (NU-2024)

Sociaal akkoord 2013

125.000
extra banen voor mensen met een doelgroepindicatie

De overheid moet hiervan **25.000 banen** realiseren. De Rijksoverheid is gehouden aan ca. 20% van deze overheidsbrede opgave. De Rijksoverheid wil een inclusieve werkgever zijn: #RijksInclusief! Het Rijk heeft een meerjarige aanpak die bijdraagt aan de realisatie van de opgave. De ministeries maken in hun eigen plannen veelal gebruik van een **combinatie van onderstaande aanpakken**.

Banen op individuele werkplekken
- Instroom praktisch opgeleiden
- Instroom hoger opgeleiden

Banen in collectieve Plaatsingen
- plaatsing in teams van 15 medewerkers
- Facilitaire en licht administratieve werkzaamheden

Maatwerk voor Mensen
- Afspraken in inkoop-contracten
- Partnerschappen met marktpartijen

In samenwerking met andere werkgevers
- (Regionale) samenwerkings-verbanden
- Binnen of buiten eigen organisatie

Klik op de aanpak om meer te lezen.

‘Wij zijn aan het werk’

