Sectoren Overheid en Onderwijs:
Enkele in het oog springende activiteiten realisatie Banenafspraak

Onderstaand een greep uit de vele activiteiten die door de sectoren Overheid en Onderwijs[1] zijn ondernomen om mensen uit het Doelgroepregister aan werk te helpen.
Het zijn onderdelen die dit jaar, 2019, zijn opgepakt, dan wel die flink zijn geïntensiveerd.
Onderaan elke sectorpagina zijn enkele resultaten 2018 beknopt weergegeven, meer uitgebreid staan alle resultaten beschreven in de bijlage van een Kamerbrief[2].

Voor het realiseren van de 25.000 extra banen, zijn de 2.500 individuele werkgevers behorende tot de sectoren overheid en onderwijs verantwoordelijk.
De sectorkoepels, zoals VNG, IPO, PO-Raad, Unie van Waterschappen hebben geen hiërarchische relatie met de overheidswerkgevers. Hun taak is motiveren, kennis delen, het organiseren van (thema)bijeenkomsten, ondersteuning bieden en blijven agenderen.

Index Pagina

Hoofdstuk I	Kabinetssectoren	
	Defensie	02
	Politie	03
	Rijksoverheid	04
Hoofdstuk II	Zelfstandige Publieke Werkgevers	
	Gemeenten	05
	Provincies	06
	Waterschappen	07
	Universitair Medische Centra	08
Hoofdstuk III	Onderwijssectoren	
	Primair Onderwijs	09
	Voortgezet Onderwijs	10
	Middelbaar Beroepsonderwijs	11
	Hoger Beroepsonderwijs	12
	Nederlandse universiteiten	13
	Onderzoeksinstellingen	14

[1] Raad voor de Rechtspraak niet opgenomen; wordt ingevuld door ministerie van JenV
[2] Kamerstuk II, 2018/2019, 34352-140

Hoofdstuk I: Kabinetssectoren

Defensie

De Banenafspraak is van meet af aan omarmd: er wordt flink aan gewerkt. De opdracht om met de Banenafspraak aan de slag te gaan is gegeven door de Hoofddirectie: er zijn verschillende initiatieven.
Wat een belangrijke motivator is, is het sociale karakter van Defensie. “Defensie heeft een morele zorgplicht. We helpen over de hele wereld mensen die het minder hebben. Dáárom ook in Nederland!
Wat positief meespeelt is dat de kazernes zijn vervlochten met de gemeenschappen waarin zij liggen en dus deel ervan uitmaken. Binnen de staven zijn verschillende personen die delicated aan de Banenafspraak werken. Hierdoor is goed in beeld wat waar gebeurt, wat lukt en wat niet.
Zo voert ook de landmacht een proactief beleid ten aanzien van de participatiewet: “Wat als een pilot begon, werkte als katalysator, en is nu meer algemeen beleid’.
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.

Twee aansprekende individuele verhalen:

- Geen uitsluituiting

“Eerst was ik bang om buitengesloten te worden. Ik kom hier nu eenmaal op een andere manier binnen. Mijn beperking is autisme, maar ik voel me niet anders. Soms oordelen mensen over me. Gelukkig was dat hier niet zo. Ik ben heel warm ontvangen, heb goed contact met de chef-kok en de souschef en ik heb een jobcoach die mij begeleidt. De echte horeca is niet mijn ding. Ik kon daar niet aarden. Hier is het leuk en gezellig. Ik maak altijd een praatje met de gasten. Ik ben blij dat er een participatiewet is. Deze wet heeft het voor mij mogelijk gemaakt om langere tijd op een leuke plek te werken.

- Toegevoegde specialiteit

“Door een ongeluk kon ik mijn opleiding niet afronden waardoor ik ook nog eens het studiegeld moest terugbetalen. Ik deed wat vrijwilligerswerk en werkte als hovenier, maar niet naar voldoening. Via via belandde ik bij een voorlichting van de WSD. Daarna ging het balletje rollen en kwam ik bij Defensie terecht. Nu kan ik eindelijk doen waar ik goed in ben. Dat is heel belangrijk voor mij: leuk werk doen en echt iets betekenen. Ik krijg hier alle ruimte en heb zelfs eigen ideeën ingebracht. Ik ben 1 van de 3 participanten op deze afdeling. Ik maak graphics en animaties, een specialiteit die ze nog niet in huis hadden. We horen er echt bij. Zelfs bij bedrijfsuitjes doen we gewoon mee.”

Enkele 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 de verbeteren.
c. De centrale ondersteuning wordt versterkt via een projectteam.

Politie

De sector politie is binnen de mogelijkheden die er zijn nu vol aan de slag met realisatie van de Banenafspraak. De meeste mensen uit de Banendoelgroep zullen worden ingezet op de werkzaamheden en functies in het domein ondersteuning; verkend wordt of inzet ook mogelijk is bij zogenoemde niet-executieven, ondersteunende werkzaamheden en functies in het domein uitvoering.

- Data-science en software development

Binnen het Team Rendement Operationele Informatie in Eenheid Amsterdam vallend onder de Dienst Regionale Recherche Specialistische Opsporing, is een innovatieve proeftuin gestart per 1 april dit jaar. De politie is in het bezit van gigantische hoeveelheden terabytes aan ongestructureerde informatie. Te denken is aan allerlei gegevens aan inbeslaggenomen telefoons, verkeersgegevens en internetdata. Om deze informatie te kunnen ontsluiten wordt een team van 4 back-end developers en data sciëntisten ingezet die ongestructureerde data kunnen omzetten naar gestructureerde output. Deze output kan vervolgens gebruikt worden om analysetools te voeden zodat analyses op deze data kunnen worden uitgevoerd en informatie die voor de opsporing relevant is, kan worden ontsloten. Voor deze werkzaamheden is het noodzakelijk dat medewerkers oog hebben voor detail en patronen in data snel kunnen herkennen. Mensen met autisme hebben vaak de unieke gave zich extreem te kunnen focussen en dat maakt dat ze niet ophouden met het vinden naar een oplossing van een vraagstuk. Ze hebben een zeer goed oog voor detail en vaak sterk ontwikkelde analyse vaardigheden. De politie heeft op 20 juni jl. van ITvitae een award gekregen, omdat zij een van de werkgevers zijn die zo effectief en enthousiast mensen met autisme heeft geplaatst.

- Collectieve plaatsingen

In groepen van 5 tot 10 medewerkers worden mensen uit de banendoelgroep geplaatst binnen een gespecialiseerd team met een coördinator en een vaste jobcoach. Het betreft werkzaamheden in de ondersteuning (facilitair / administratief) tbv de Gebied Gebonden Politiewerk = Politiewerk dat vooral binnen de basisteams gebeurt. Op verschillende plekken in het korps worden bij onze facilitaire teams medewerkers aangenomen uit de doelgroep van de banenafspraak. Het gaat dan bijvoorbeeld om werkzaamheden als het wassen en onderhouden van auto's, het assisteren bij de uitgifte punten voor kledingpakketten, huismeestertaken e.d. Specifiek is in een eenheid een team van totaal 11 medewerkers ingezet dat alle basisteams ontlast van taken die agenten zelf moeten uitvoeren. Denk hierbij aan het halen en brengen van voertuigen t.b.v. onderhoud of reparatie, controle checks, kilometerstanden bijhouden, check op de inventaris en het reinigen van de voertuigen.

Enkele 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 doelgroepers in het domein uitvoering. Zij hebben een directe bijdrage kunnen leveren aan de opsporing.

Rijk

Rijksoverheid

Voor het goed functioneren van het Rijk is een gezonde mix van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis een belangrijke randvoorwaarde. De Rijksoverheid heeft daarom uitdrukkelijk de ambitie om een inclusieve organisatie te zijn, waarin alle medewerkers actief betrokken worden en zich opgenomen voelen.
Het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025[3] bevat maatregelen om een inclusieve werkomgeving en diversiteit binnen het Rijk te bevorderen. Een van de maatregelen is een versnelling van de instroom van mensen met een arbeidsbeperking, via de rijksbrede meerjarige aanpak en andere innovatieve projecten. De opgave voor het Rijk is stapsgewijs, uiteindelijk ca. 5000 banen te hebben gerealiseerd.

- Structurele activiteiten en resultaten

Alle ministeries nemen mensen met een arbeidsbeperking in dienst op individuele plekken (op aangepaste werkpakketten of reguliere functies). Deze aantallen groeien. De collectieve instroom op specifieke werksoorten via de rijksbrede organisatie Binnenwerk groeit eveneens elk jaar.

- Regionale samenwerking

Samenwerking tussen en binnen de sectoren (overheid en markt) is met de vereenvoudiging van de Banenafspraak mogelijk geworden. Het programma Samenwerking Rijk Noord brengt dit in de praktijk. Vijf Noordelijke Rijksorganisaties (Agentschap Telecom, Dienst ICT Uitvoering, Dienst Terugkeer en Vertrek, Rijksvastgoedbedrijf, Rijksdienst voor Ondernemend Nederland) hebben een overeenkomst ondertekend met de rijksbrede organisatie Binnenwerk (collectieve instroom) over toetsenbordreiniging. Per 1 september 2019 is dit team gestart.

- Doorontwikkeling van social return en partnerschappen met leveranciers

Maatwerk voor Mensen is de doorontwikkeling van social return bij het Rijk. Deze nieuwe werkwijze houdt in dat de HR-afdelingen en Inkoop samen met de opdrachtgever en leverancier banen realiseren via inkoopcontracten. Een recent voorbeeld is de proeftuin bij de IND rond het digitaal archiveren van papieren dossiers, die heeft geleid tot instroom van mensen met een arbeidsbeperking. De nieuwe manier van werken wordt inmiddels ook opgenomen in langlopende rijksbrede aanbestedingstrajecten zoals sanitaire supplies en rijksbeveiliging.

- Bevorderen inclusief werkklimaat: Onbeperkte denkers

Ter ondersteuning van de beweging naar een inclusief werkklimaat bij de ministeries is, in samenwerking met het AenO fonds Rijk, het concept ‘Onbeperkte Denkers’ ontwikkeld. Tot nu toe hebben zich een kleine 1000 (duizend) medewerkers van verschillende ministeries aangemeld. Zij zetten zich op verschillende manieren in om de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking en de inclusiviteit op de werkvloer binnen het Rijk te stimuleren. Bijvoorbeeld door het gedachtegoed op de eigen afdeling te verspreiden.

Enkele resultaten 2018

a. Meerjarenaanpak geactualiseerd met het oog op de vereenvoudiging van de banenafspraak.
b. Samenwerking met leveranciers om het inkoopdomein banen te realiseren; opzet van proeftuinen Social Return.
c. Doorgroei van het aantal collectieve plaatsingen.

[3] Kamerstukken II 2017-2018, 31 490, nr. 243

Hoofdstuk II: Zelfstandige Publieke Werkgevers

Gemeenten

Gemeenten voelen zich maatschappelijk verantwoordelijk om iedereen een kans te geven deel te nemen aan de arbeidsmarkt en naast hun beleids- en regierol hier zelf ook invulling aan te geven als werkgever. In de CAR-UWO (de cao van gemeenten) is een extra schaal A gecreëerd voor mensen die vallen onder de Wet Banenafspraak, zijn er vele regionale leernetwerken opgezet en is er een forum voor de Banenafspraak om kennis en goede voorbeelden te delen.

- 'Van Broodbaan naar Droombaan'.

Gemeenten hebben veel ervaring met inclusief werkgeverschap. In dit voorbeeld worden mensen en organisaties bij elkaar gebracht om mensen met een afstand afstand tot de arbeidsmarkt die graag willen werken weer aan werk te helpen en, duurzaam aan het werk te houden.
Op een verbindende manier geeft Werkom[4] namens de gemeente Purmerend en de gemeente Zaanstad, invulling aan de taken van de Participatiewet en de Banenafspraak.
De afdelingen Werk van beide gemeenten zijn gefuseerd tot een nieuwe organisatie met als doel om zoveel mogelijk werk te creëren, passend bij mensen die op weg zijn via een broodbaan naar de droombaan. Het oude denken wordt vertaald naar een nieuw manier van kijken naar mensen en naar werk. Dat vraagt niet alleen iets van hun organisatie maar ook van de markt om hen heen want de wens is dat daar de meeste mensen uiteindelijk terecht komen.

- Structurele uitbreiding werk voor de doelgroep

Ook speelt de nieuwe organisatie Werkom een verbindende rol in de afstand tussen opleidingen en de werkvloer. Daarbij is het doel om meer samenwerking te creëren tussen markt en onderwijs door bijvoorbeeld praktijkopleidingen te ontwikkelen zodat kandidaten vanuit hun werkplek kunnen doorstromen naar betaald werk.
De ambitie is om het aantal sectoren waarin de kandidaten nu vooral werkzaam zijn, industrie, groen, schoonmaak, horeca en postbezorging, uit te breiden naar de vakgebieden zorg, logistiek, bouw en ICT. Zo kan er een breed scala aan mogelijkheden worden geboden aan kandidaten waarbij de focus verandert van arbeidsparticipatie naar mensontwikkeling. Ook wordt doorgroei dan mogelijk. Eerst is het belangrijk deel te nemen aan de arbeidsmarkt en daarna kan je toewerken naar een baan die echt bij je past.

- Wijkbeheer en onderhoud

Eerder hebben de gemeenten bestuurlijk de handen op elkaar gekregen want in het coalitieakkoord werd opgenomen dat ze staan voor een inclusieve samenleving. En dan is het ook belangrijk dat je zelf een voorbeeldwerkgever bent. Zo bestaat soms al een derde van de formatie bij de afdeling Wijkbeheer en Onderhoud uit medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij ervaren zo weer een ritme en doen werkervaring op.

Enkele 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)

[4] https://www.werkom.nl/

Provincies

De banen-afspraak 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.

- Innovatief Traineeprogramma

Samen met vier andere organisaties vanuit De vereniging P&O-netwerk regio Ede, Arnhem en Nijmegen organiseert de provincie Gelderland een traineeproject voor hoogopgeleide mensen uit de banendoelgroep. Het concept is volledig op maat gemaakt voor alle trainees. Het doel van de samenwerking is om de trainees een kans te geven om zich te ontwikkelen en zo door te stromen naar een reguliere, betaalde functie. Liefst binnen een van de vijf samenwerkende organisaties.

Het programma is ontstaan vanuit de zoektocht naar kandidaten. Zo heeft provincie Gelderland met de banenafspraak al 32 plaatsingen gerealiseerd en werken er nu ook twee trainees van het traineeship 'Werken zonder Beperken'. Het wordt wel steeds meer een uitdaging om de juiste matches te vinden. Er is een zekere verzadiging en krapte op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden. Dat vraagt nieuwe initiatieven en manieren om kandidaten te vinden. Voor het traineeship is ook gebruik gemaakt van advertenties in lokale en sociale media. Daarop heeft zich een groot aantal gegadigden gemeld. Met iedere kandidaat is een sollicitatiegesprek gevoerd. In het traineeprogramma was plek voor tien tot vijftien kandidaten.
De werving heeft bovendien enkele kandidaten opgeleverd waarvoor een goede match is gevonden op een andere plek in de organisatie, buiten het traineeprogramma.

- Vergroten sociale toegankelijkheid

Rond de jaarwisseling 2018-2019 hebben de provincies samen zes filmpjes gepubliceerd via YouTube om het draagvlak voor de banenafspraak te vergroten door te laten zien waar we het in praktijk over hebben. Iedereen heeft talenten en wie kan werken moet daar de kans voor krijgen. De provincies geloven sterk in die gedachte en leveren daarom ieder hun bijdrage. In een serie korte filmpjes worden zes mensen achter de banenafspraak geportretteerd bij de provincies. Ook wordt binnen de provinciehuizen bijvoorbeeld actief gebruik gemaakt van het aanbod van de Harrie-trainingen https://www.ikbenharrie.nl. Deze training helpt om als collega begeleiding te geven op de werkvloer. Harrie is een personificatie van de ideale collega: Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.

Enkele resultaten 2018

a. Aanstelling van een projectleider voor 1,5 dag per week
b. Publicatie van het boek 'Participatieverhalen uit provincies'.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.
c. 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

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 Banenafspraak is meermalen in het hoogste orgaan, in het arbeidsvoorwaardelijk adviesorgaan voor de sector, het Werkgeversberaad, en het Bestuur van de Unie besproken.

- Ondersteuning door adviseur Banenafspraak

Alle waterschappen kunnen een beroep doen op de eigen adviseur banenafspraak. Deze is inzetbaar voor vragen, ondersteuning en het organiseren van bijeenkomsten. Maandelijks wordt er een nieuwsbrief verzonden met actualiteiten over de Banenafspraak die van toepassing zijn op de Waterschappen.

- Leernetwerken

Enkele keren per jaar wordt door het A&O fonds een leernetwerk Banenafspraak georganiseerd voor de contactpersonen van de verschillende waterschappen. Hierbij zijn andere deskundigen, afhankelijk van het te behandelen onderwerp, aanwezig. In deze bijeenkomsten worden de goede praktijkvoorbeelden van de waterschappen gedeeld en worden evt. belemmeringen besproken en met elkaar meegedacht om deze op te heffen. Op de website van de Waterschappen wordt daarna teruggekoppeld over de bijeenkomsten en nadere informatie gedeeld:
https://hrm.aenowaterschappen.nl/nl/thema/Wet-banenafspraak

Enkele resultaten 2018

a) Bespreken van de voortgang in het Werkgeversberaad.
b) Bijeenkomsten van het Leernetwerk Wet Banenafspraak 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 Banenafspraak.
Er wordt veel kennis en expertise gedeeld in leercirkel, maar net als bij alle overige decentrale sectorwerkgevers is centrale aansturing niet mogelijk.

- Pool van Banendoelgroepmedewerkers

Directoraat Services van Amsterdam UMC, locatie AMC is medio 2019 een pilot gestart met een eigen participanten afdeling. Dit is een afdeling waarin uitsluitend medewerkers uit de doelgroep zijn geplaatst. De afdeling is verantwoordelijk voor allerhande werkzaamheden in de openbare ruimten op facilitair en hospitality vlak. Zo zijn er terreincoaches die het rookvrij beleid ondersteunen, bezoekers buiten welkom heten en naar de juiste ingang verwijzen. Er zijn hosts die in het gebouw, publieke ruimten facilitair ondersteunen. De hosts ruimen onder meer achter gelaten dienbladen van de verschillende restaurants op en poetsen vocht uit omgevallen bekers weg waardoor de belevening van de ruimten aangenamer wordt. De medewerkers worden aangestuurd met doelgroep-specifieke expertise door een daartoe ingehuurde teamleider van het regionale SW-bedrijf.

- Werving & Selectie

Door middel van het opstellen van zogenaamde garantiebaan-vacatures wordt in Amsterdam UMC, werk vanuit het hele ziekenhuis opgehaald en gereserveerd voor medewerkers uit de doelgroep. Vaak starten de medewerkers op basis een detacheringsovereenkomst. Vervolgens kunnen ze als interne kandidaten reageren op reguliere formatieplaatsen en vacatures. Doordat ze zich gedurende de detacheringsperiode al goed hebben kunnen laten zien en teams ook de voordelen van de op maat gemaakte invulling hebben kunnen ervaren, is doorstroom regelmatig aan de orde.

Enkele resultaten 2018

a) Een aantal UMC's verankert de rol van beleidsmedewerker/projectleider in de beleidskolom en daarmee is de Banenafspraak 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 Banenafspraak in het primair onderwijs wordt gehaald. Dit omdat het deels gaat om leerlingen van onze leden (voortgezet speciaal onderwijs).

- Programma Baanbrekers, specifiek gericht op PO en VO

De VO-raad en PO-Raad spannen zich samen in om schoolbesturen extra te ondersteunen door middel van het project Baanbrekers. Het project Baanbrekers biedt praktische ondersteuning voor schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs bij het realiseren van nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het doel is om meer mensen met een arbeidsbeperking een kans te bieden op een baan in het onderwijs.

- Best Practices van de PO worden publiekelijke gedeeld en zijn hier te vinden*:*

https://www.poraad.nl/themas/werkgeverszaken/arbeidsrecht-actueel/banenafspraak.

Enkele 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.

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 best practices gedeeld. Ook kunnen bestuurders en schoolleiders hier terecht voor actuele informatie over alle (financiële) mogelijkheden. Veel nuttige informatie en inspiratie valt te halen uit de ervaringen van andere scholen en organisaties. In het onderzoek 'Bekend maakt bemind' en bijbehorende 'goede-voorbeeldenboek' vinden schoolbesturen veertien goede praktijkvoorbeelden rond de banenafspraak: wat zijn de mogelijkheden en wat levert het op? Aan het woord komen de geplaatste medewerkers, hun directe begeleider of leidinggevende en de directeur en/of HR-functionaris.

Inspirerend is de video (https://youtu.be/vKrfQF64SHY) van de praktijkschool van de Almeerse Scholengroep waar oud-leerling Odilly in het kader van de banenafspraak in loondienst is. 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, hetgeen met bovenstaande activiteiten is bewerkstelligd.

- Programma Baanbrekers, specifiek gericht op PO en VO

De VO-raad en PO-Raad spannen zich samen in om schoolbesturen extra te ondersteunen door middel van het project Baanbrekers. Het project Baanbrekers biedt praktische ondersteuning voor schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs bij het realiseren van nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het doel is om meer mensen met een arbeidsbeperking een kans te bieden op een baan in het onderwijs.

- Uitbreiden van initiatieven / genereren van ideeën voor banen

Een mooi voorbeeld wordt getoond in de film op het Haga Lyceum te Den Haag waarin Ridouan in vaste dienst werkt en technische klussen uitvoert: https://youtu.be/8Ai0qcmZfog

---

Enkele resultaten 2018

a) Er is een netwerk Banenafspraak bij scholen opgezet, die elkaar ondersteunen bij het realiseren van banen.
b) Ter verdere motivering en ondersteuning is een serie korte verhaalportretten gemaakt die zijn gedeeld op de website van de VO-raad.

MBO

De mbo-sector is actief aan de slag met de doelstelling van de banenafspraak.
Voortkomend uit de bestuurlijke afspraken heeft de mbo-sector een werkagenda opgesteld. Deze werkagenda beschrijft verschillende sporen om een extra impuls te geven aan de banenafspraak. Twee voorbeelden van de uitwerking van die sporen worden hieronder beschreven:

- <u>(oud)-Studenten begeleiden naar werk</u>

Onderdeel van de Banenafspraak-aanpak van ROC Midden Nederland is dat de school alert is op studenten die tot de doelgroep behoren of dat mogelijk zullen gaan doen. De projectleider Banenafspraak van dit ROC constateerde dat tussen de kandidaten die zij van het Werkgeversservicepunt ontving, oud-studenten zaten. Deze oud-studenten hebben na hun opleiding de weg naar werk niet direct gevonden. Om te voorkomen dat studenten die tot de doelgroep behoren eerst hun weg naar de gemeente/het UWV moeten zien te vinden, wil ROC Midden Nederland al tijdens de opleiding deze personen in beeld hebben. Om hen vervolgens beter te kunnen begeleiden, naar werk binnen de school of daarbuiten. Hierop wordt nu stevig ingezet. Enerzijds door bij studiecoaches en begeleiders scherp op het netvlies te hebben, aandacht te hebben voor studenten die tot de doelgroep kunnen gaan behoren en hen extra begeleiding te geven. Anderzijds door bij stages goed te toetsen of de studenten het redden. Een moeizame stage kan een signaal zijn voor een indicatie voor het behoren tot de doelgroep. Deze aanpak is onderdeel van een bredere aanpak.

- <u>Communitygedachte</u>

Het Koning Willem 1 College in 's-Hertogenbosch is meer dan alleen een school, het ROC heeft een intrinsiek verantwoordelijkheidsgevoel naar de (lokale) gemeenschap. Vanuit deze communitygedachte is het Koning Willem 1 College (KW1C) reeds lang voor de banenafspraak actief op het terrein van inclusief werkgeven. Met het voormalige SW-bedrijf zijn intensieve contacten, die leiden tot langdurige plaatsingen. Deze plaatsingen kunnen in voorkomende situaties weer leiden tot indiensttredingen, van zowel mensen uit de Banenafspraakdoelgroep als uit andere doelgroepen. Het uitgangspunt hierbij is niet het afvinken van hokjes ('weer een plaatsing gerealiseerd') maar het leveren van kwaliteit binnen het traject en de doelstelling: een mens met afstand tot de arbeidsmarkt (en soms de maatschappij) een plaats geven waar ontwikkeling mogelijk is. Vanuit datzelfde gedachtengoed is het College ook reeds geruime tijd actief betrokken bij dagbestedingsactiviteiten. De invoering van de Banenafspraak heeft hier geen verdere impuls aan gegeven, de behoefte om als organisatie inclusief te willen zijn en te blijven wel. Het KW1C kiest bewust voor de samenwerking met dienstverleners zoals een SW-bedrijf of andere partijen. Immers, de focus van de organisatie moet primair gericht zijn op het geven en organiseren van onderwijs, andere activiteiten kunnen beter en efficiënter worden uitgevoerd in samenwerking met andere partijen. Het KW1C onderzoekt nu hoe inkoopcontracten ruimte kunnen bieden voor nog meer inclusiviteit. Daarbij kunnen de proeftuinen vanuit het ministerie van BZK en De Normaalste Zaak behulpzaam zijn.

Enkele 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.

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.

- <u>Inclusieondernemersnetwerk</u>

Een HBO-instelling heeft in samenwerking met de Rabobank en een aantal bedrijven (bijv. bouwbedrijven) met elkaar een netwerk gestart om samen inclusie te bevorderen. In het voorjaar is door dit netwerk een banenmarkt (meet en greet) georganiseerd, kandidaten met afstand tot arbeidsmarkt (breder dan Banenafspraak) kregen rondleidingen bij allerlei bedrijven waar mogelijk interessante functies waren.
Dit heeft tot een aantal plaatsingen geleid. Daarnaast worden met dit netwerk ondernemersontbijten georganiseerd waaraan de Hoge School samen met gemeente en bedrijven deelnemen. Daar wordt met elkaar meegekeken/ besproken wordt gewerkt naar inclusie en waar dilemma's en bottlenecks liggen.

- <u>Jobfinder</u>

Sinds maart dit jaar hebben twee Hoge School een jobfinder.
Er is in samenwerking met een ROC, een universiteit en UWV een jobfinder-jobcoach gestart om studenten uit de banendoelgroep met een ondersteuningsbehoefte, te ondersteunen bij de overgang van opleiding naar passend werk. De doelstelling van dit project is het extra ondersteunen van kwetsbare studenten richting stageplekken en betaald werk. Dat gebeurt enerzijds door een gezamenlijke (preventieve) aanpak te ontwikkelen waarbij over en weer gebruik gemaakt wordt van elkaars kennis, ervaring en tools, en anderzijds door deze groep studenten één-op-één begeleiding te bieden bij het zoeken naar een passende werkplek.

Enkele 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 missieln de cao zijn afspraken opgenomen, o.a. over de beloning van de doelgroep

Nederlandse universiteiten

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 Universiteiten (VSNU). Hiernaast vervullen de voorzitter van het Sociaal Fonds voor de Kennissector (SoFoKleS), tevens vertegenwoordiger van FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) en het VSNU-SoFoKleS-bestuurslid een aanjaagfunctie.
Universiteiten wisselen structureel kennis en ervaringen uit en inspireren elkaar. Alle veertien Nederlandse universiteiten en de vier onderzoekinstellingen nemen daaraan deel. Tijdens een bijeenkomst van dit netwerk in het voorjaar van 2019 is uitgebreid stilgestaan bij het Breed Offensief en bij de kansen die dit offensief biedt.

- Functieanalyses

Verschillende universiteiten voeren functieanalyses uit waarbij zij ook wetenschappelijk personeel meenemen. Door middel van functiecreatie in faculteiten en afdelingen kijken universiteiten welke belemmerende taken bij wetenschappelijk personeel en OBP kunnen worden weggenomen. Vervolgens worden deze taken gebundeld voor de doelgroep. Naast het creëren van banen zorgt het voor een effectievere en efficiëntere inzet van het zittend personeel. Tegelijkertijd worden banen gecreëerd en wordt de werkdruk aangepakt.

- Social Return on Investment

Door middel van Social Return on Investment/MVO-samenwerkingen op te zetten rondom inkoop, worden banen gecreëerd voor de doelgroep via bijvoorbeeld schoonmaak-, catering- en beveiligingsbedrijven. Daarnaast verkent Tilburg University de mogelijkheden met betrekking tot een toekomstig foodcourt bij de universiteit met bijvoorbeeld maatschappelijke sociale horeca op de campus. De Universiteit Utrecht doet mee aan het project “Ingeschakeld” waarbij leerlingen van een praktijkschool een tweejarige stage en opleidingstraject volgen bij een schoonmaakbedrijf. In het eerste jaar krijgen de leerlingen mogelijkheden voor snuffelstages in bijvoorbeeld de catering of de facilitaire afdeling van de universiteit. Na twee jaar kunnen zij in dienst komen bij de universiteit of het schoonmaakbedrijf.

Enkele 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.

Onderzoeksinstellingen WVOI (Werkgeversverenigingen Onderzoeksinstellingen)

Men zag en ziet de Banenafspraak 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.

- Behoud bij reorganisatie

Een voorbeeld dat duidelijk maakt dat de werkgevers van de WVOI het belangrijk vinden dat de mensen uit deze doelgroep zich als werknemer ook in een onzekere tijd aan de werkgever verbonden mag voelen, is dat er voor deze doelgroep behoudmaatregelen bij reorganisatie zijn afgesproken.

In de cao-onderzoekinstellingen is namelijk opgenomen dat in geval van organisatieaanpassingen of reorganisaties werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet in alle gevallen een functie of takenpakket van vergelijkbare aard en omvang behouden. Deze werknemers kunnen in de situatie van organisatieaanpassing of reorganisatie niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie.

Enkele 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.