



Rijksoverheid

# WERKAGENDA BANENAFSPRAAK RIJK 2021 - 2022

6 april 2021

## Inhoud

---

1. Inleiding .....	2
1.1 Korte Terugblik Werkagenda Banenafpraak Rijk 2019-2020 .....	2
1.1.1 Impact van Coronamaatregelen .....	2
1.2 Taakstelling .....	3
2. Rijksbreed beleid en voorzieningen.....	4
2.1 Meerjarige aanpak en prognose .....	4
2.1.1 Individuele plaatsingen .....	4
2.1.2 Collectieve plaatsingen .....	4
2.1.3 Banen in samenwerking met leveranciers en dienstverleners in het inkoopdomein (Maatwerk voor mensen) .....	4
2.1.4 Banen in samenwerking met andere werkgevers, al dan niet regionaal.....	5
2.2 Infrastructuur.....	5
3. Afstemming en besluitvorming binnen het Rijk .....	7
4. Monitoring, verantwoording en (externe) communicatie.....	7
5. Praktijkvoorbeelden.....	7
5.1 Rijksoverheid.....	7
5.2 Samenwerking publieke en private sector .....	8
6. Acties en speerpunten in 2020 en 2021 .....	8
Bijlage.....	11

# 1. Inleiding

---

De Werkagenda Banenafspraken Rijk 2021-2022 is het vervolg op die van 2019-2020. Aanleiding tot de vorige, tevens eerste, Werkagenda was het Bestuurlijk Akkoord van 11 april 2019, waarin overheidssectoren zich opnieuw committeren aan de Banenafspraken, die weer voortvloeide uit het Sociaal Akkoord van 2013. In dit akkoord werd het belang van arbeidskansen voor iedereen benadrukt. Ook werd de ambitie uitgesproken om in 2020 structureel 10.000 jongeren met een arbeidsbeperking via begeleid werk of detachering aan het werk te hebben in markt en overheid gezamenlijk. De doelstelling voor de Rijksoverheid over 2019 was 3.531 banen; in werkelijkheid waren er in Q4 van 2019 2.068 banen gerealiseerd oftewel een realisatie van 59%<sup>1</sup> (Monitor Mensen met een arbeidsbeperking bij het Rijk 2019 d.d. 10-6-2020) .

Met deze vernieuwde Werkagenda blijft de Rijksoverheid zich inspannen om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Naast het nastreven van kwantitatieve doelstellingen besteedt deze Werkagenda uitdrukkelijk aandacht aan de kwaliteit en duurzaamheid van de banen van rijksambtenaren die reeds onder de Wet Banenafspraken werkzaam zijn. Denk hierbij aan het behoud en de doorstroom van medewerkers met een arbeidsbeperking.

Hoofdstuk 2 t/m 6 gaan achtereenvolgens in op het rijksbrede beleid en voorzieningen, afstemming en besluitvorming binnen het Rijk, monitoring en verantwoording, praktijkvoorbeelden en de speerpunten voor 2021 en 2022.

## 1.1 Korte Terugblik Werkagenda Banenafspraken Rijk 2019-2020

In de Werkagenda 2019-2020 is een aantal speerpunten afgesproken, zoals intensivering van de collectieve instroom via Binnenwerk (zie onder 2.1.2), sociaal vergaderen, regionale samenwerking, rijksbrede instroom hoger opgeleide arbeidsbeperkten (RIHA), intensivering van de samenwerking met leveranciers en het bevorderen van een inclusief werkklimaat. Deze voornemens zijn alle opgepakt en ten dele tot uitvoering gekomen. De rijksbrede aanpak RIHA bleek onvoldoende meerwaarde te hebben ten opzichte van de activiteiten die de ministeries zelf uitvoeren.

Het jaar 2020 stond in het teken van de coronacrisis. Ook tijdens deze crisis hebben de ministeries nieuwe banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking, zij het soms met enige vertraging. Het Rijk heeft zo veel mogelijk activiteiten online voortgezet, zoals werving- en selectiegesprekken en meet-and-match-bijeenkomsten. In 2020 heeft Binnenwerk, ondanks corona, 155 nieuwe banen gerealiseerd bovenop de 300 banen die van 2016 tot 2019 gerealiseerd zijn. Realisatiecijfers zullen worden gepubliceerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2020.

### 1.1.1 Impact van Coronamaatregelen

De coronacrisis heeft grote (sociale) impact op een aanzienlijk deel van de medewerkers uit de Banenafspraken. Een groot deel van de medewerkers van Binnenwerk kan door de aard van het werk onmogelijk de taken thuis uitvoeren; medewerkers op individuele plaatsingen kunnen dat over het algemeen wel. Wel viel de werving van arbeidsparticipanten tijdens de eerste lockdown op veel ministeries vrijwel stil. Team Diversiteit & Inclusie heeft toen een webinar 'onboarding in coronatijd' ontwikkeld, die door veel werkgevers is gevolgd. Dit webinar vormde een mooie aanleiding voor verdere adviesgesprekken. Dankzij deze inspanning van Team Diversiteit en Inclusie is de werving weer op gang gekomen. Daarnaast is tijdens de coronacrisis een handreiking ontwikkeld in samenwerking met Stichting Studeren en Werken

---

<sup>1</sup> In deze cijfers zijn banen die in de inkoop zijn gerealiseerd niet meegenomen. Deze banen kunnen niet worden geteld.

op Maat (SWOM) met de titel: 'Werken met een arbeidsbeperking in Corona-tijd' . Een digitale versie is te raadplegen op <https://swomapp.nl/>.

Het project Sociaal Vergaderen is geheel stil gevallen. Samenwerking met horecaondernemingen is niet mogelijk en bovendien wordt er nu online vergaderd. Deze periode is ook gebruikt voor het verder creëren van draagvlak en het zoeken naar nieuwe kansen vanwege corona. Voorbeelden zijn 'coronaproof' taken zoals ontsmetting en extra schoonmaak en ondersteuning bij de handhaving van de RIVM-richtlijnen.

## 1.2 Taakstelling

Hoofddoel van zowel rijksbreed als departementaal beleid was en blijft duurzame instroom van mensen die zijn opgenomen in het landelijk doelgroepenregister (LDR). In dit register staat iedereen die valt onder de Wet Banenafpraak. Het UWV beheert dit register.

De zes doelgroepen in het LDR zijn:

1. Mensen van wie het UWV heeft vastgesteld dat zij niet zelfstandig ten minste het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
  - a. Mensen van wie na een beoordeling arbeidsvermogen is vastgesteld dat zij tot de doelgroep Banenafpraak behoren.
  - b. Mensen die via de Praktijkroute (de gemeente heeft op de werkplek een verminderde loonwaarde vastgesteld) zijn ingestroomd.
2. Schoolverlaters van het VSO en PRO die zich met een ABA-formulier hebben aangemeld bij het UWV.
3. Mensen met een indicatie Wet Sociale Werkvoorziening.
4. Mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die arbeidsvermogen hebben.
5. Mensen met een WIW-baan of ID-baan.
6. Mensen met een ziekte of handicap die is ontstaan vóór hun 18e verjaardag of tijdens hun studie en die alleen met een werkvoorziening ten minste het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

De opgave is om binnen de Rijksoverheid elk jaar nieuwe banen te realiseren totdat het voor 2024 geldende quotumpercentage is bereikt. Dat zijn naar verwachting ongeveer 5000 structurele banen in totaal.

In de viersporenaanpak (nader toegelicht onder 2.1) is in principe plaats voor kandidaten uit alle zes de doelgroepen. Bij spoor 1 moet worden opgemerkt dat de hiervoor in aanmerking komende kandidaten voornamelijk in de doelgroepen 4 en 6 te vinden zijn en in mindere mate in doelgroepen 1 en 2. Een groot deel van de kandidaten is daarmee ongeschikt voor de gangbare werkzaamheden binnen de Rijksoverheid. De baankansen zijn gering voor mensen die niet minimaal een afgeronde mbo3-opleiding op zak hebben. Dankzij de komende vereenvoudiging van de Banenafpraak<sup>2</sup> kunnen de ministeries een deel van de opgave in samenwerking met marktpartijen en andere werkgevers realiseren, waar juist wel kansen liggen voor kandidaten met een opleiding op mbo2-niveau of lager.

---

<sup>2</sup> Wetsvoorstel Vereenvoudiging Wet Banenafpraak ligt bij de Raad van State (februari 2021)

## 2. Rijksbreed beleid en voorzieningen

---

### 2.1 Meerjarige aanpak en prognose

Voor deze Werkagenda staat de kwaliteit en duurzaamheid van de banen van rijksambtenaren die reeds onder de Wet Banenafpraak werkzaam zijn centraal. Daarvoor is een inclusief werkklimaat belangrijk. Als een inclusief werkklimaat ontbreekt, is het lastig om de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen te halen. Daarom wordt de Banenafpraak ingebed in een meerjarig strategisch inclusiebeleid. Een goed voorbeeld hiervan is pijler 2 van het Strategisch Personeelsbeleid Rijk.<sup>3</sup>

De viersporenaanpak uit de vorige Werkagenda blijft ook de komende twee jaar actueel. Het Rijk hanteert voor de realisatie van banen in het kader van de WBA een meerjarige aanpak die bestaat uit de volgende vier sporen:

#### 2.1.1 Individuele plaatsingen

Kandidaten worden individueel geplaatst op nieuwe of bestaande aangepaste werkpakketten, tot stand gekomen via jobcarving of functiecreatie. Ook is plaatsing in nieuwe reguliere functies (eventueel in deeltijd of met een extra voorziening) mogelijk. De keuze hangt mede af van de mogelijkheden en capaciteiten van de kandidaat. Alle ministeries nemen via dergelijke individuele plaatsingen WBA-kandidaten in dienst. De kandidaten die voor deze plaatsen in aanmerking komen, hebben een afgeronde vervolgopleiding en komen voornamelijk uit doelgroepen 4 en 6.

#### 2.1.2 Collectieve plaatsingen

Dit zijn 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. Binnenwerk wil haar werkzaamheden voor de doelgroep gaan uitbreiden. De recentelijk aangenomen motie Stoffer-Gijs van Dijk stelt dat de "bestaande overheidsput", waarmee Binnenwerk wordt bedoeld, breder en actiever ingezet dient te worden om arbeidsgehandicapten bij het Rijk in dienst te nemen.

#### 2.1.3 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 initiatief heet Maatwerk voor Mensen ([www.maatwerkvoormensen.nl](http://www.maatwerkvoormensen.nl)). Hier zijn mogelijkheden voor mensen uit alle doelgroepen van het doelgroepenregister.

Er zijn verschillende varianten:

- 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

---

<sup>3</sup> [In het hart van de publieke zaak - Strategisch personeelsbeleid Rijk 2025 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

gebruik kunnen maken van de brede invulmogelijkheden. Er wordt onder meer gekeken hoe deze veelal tijdelijke trajecten zo kunnen worden ingezet dat zij leiden tot vast werk.

- Opdrachten in de markt zetten voor sociale ondernemingen als voorbehouden opdracht..

#### 2.1.4 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 formeel werkzaam zijn bij het Rijk. Een voorbeeld hiervan vormen de banen die zijn gerealiseerd bij Staatsbosbeheer.

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	1500	30 %
Banen in samenwerking met andere werkgevers, al dan niet regionaal		

## 2.2 Infrastructuur

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft de voorwaardenscheppende, toezichthoudende en zo nodig interveniërende rol (zgn. systeemverantwoordelijke rol). Deze wordt ingevuld door de jaarlijkse agendering, vernieuwing en verbinding.

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

- **Team Diversiteit & Inclusie** (<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit>) van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR) levert een rijksbrede kennis-, expert- en adviesfunctie. In dit kader zorgt Team Diversiteit & Inclusie (voorheen Team Inclusief) voor een periodieke Update (nieuwsbrief) voor een brede doelgroep waaronder het Interdepartementaal Netwerk Banen Arbeidsbeperkten en een actuele vragenbank met Questions and Answers (Q&A). Toolbox Inclusief (<https://www.toolboxinclusief.nl>) wordt in 2021 uitgefaseerd omdat er betere en modernere websites zijn die in de informatiebehoefte voorzien. De inhoudelijke kennis van Toolbox Inclusief zal beschikbaar worden gemaakt via het Kennispunt Inclusiviteit. Team Diversiteit & Inclusie wordt ook gevraagd advies te geven op strategisch niveau (o.a. jaarplannen ministeries, draagvlak creëren bij management en HR door middel 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. Team Diversiteit & Inclusie richt zich sinds november 2020 naast

de Banenafpraak op diversiteit en inclusie in brede zin; vandaar de naamsverandering. Team Diversiteit & Inclusie benadert actief en gericht bureaus en werkgeversservicepunten, bezoekt evenementen, zoekt de publiciteit via media die onder de doelgroep gelezen worden en probeert via de juiste ingangen in contact te komen met hoogopgeleiden in de doelgroep. Ook wordt op de mobiliteitsbank <https://www.werkenvoornederland.nl> zichtbaar gemaakt welke vacatures WBA-vacatures zijn. Tot slot zorgt Team Diversiteit & Inclusie voor het effectief invullen van individuele plaatsingen en onderhoudt waardevolle contacten met diverse belangengroeperingen, zoals The League of Extraordinary People Rijk, ten bate van zowel instroom als doorstroom. De League is het rijksbrede personeelsnetwerk van, voor en door talentvolle en ambitieuze rijksambtenaren met een arbeidsbeperking dat zich sterk maakt voor de arbeidsemancipatie van deze doelgroep.

- Voor hoger opgeleiden met een arbeidsbeperking is het programma '**Onbeperkt Talent**' ontwikkeld door Qidos, dat is gericht op persoonlijke ontwikkeling en professionele groei (<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/masterclasses-en-online-trainingen/programma-onbeperkt-talent>). Dit programma wordt door Team Diversiteit & Inclusie voortgezet. Voor managers, werkplekbegeleiders en collega's in de werkomgeving is er een ondersteunend trainings- en activiteiten aanbod opgezet.
- **Binnenwerk** (<https://www.ubrijk.nl/binnenwerk>) ontzorgt de ministeries bij de collectieve plaatsingen via een model van gemandateerd werkgeverschap. Dit betekent dat Binnenwerk mensen met een arbeidsbeperking selecteert, in dienst neemt, begeleidt en aanstuurt. Ook de administratieve kant wordt volledig voor de opdrachtgevers verzorgd. Binnenwerk creëert bij voorkeur teams van zo'n vijftien medewerkers met een vaste begeleider die worden ingezet op verschillende werksoorten. Binnenwerk heeft een nagenoeg landelijke dekking en zet medewerkers ook daadwerkelijk in door het hele land. Volgens de jaarrapportage van 2019 (de recentst beschikbare) heeft Binnenwerk 301 FTA (Fulltime Arbeidsparticipant oftewel 25,5 uur per week) aan banen gerealiseerd.
- **Het Adviesteam Social Return Rijk** (<https://www.maatwerkvoormensen.nl/>) 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, met of zonder arbeidsbeperking.
- **Samenwerking met 'Op naar de 25.000'**. Het ministerie van BZK werkt samen met 'Op naar de 25.000'. Het project 'Op naar de 25.000 banen' is met ondersteuning van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in het leven geroepen om overheidswerkgevers (waaronder het Rijk) te ondersteunen bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. Op de site wordt nieuws op het gebied van de Banenafpraak gedeeld. Ook worden goede voorbeelden opgenomen op de website [www.opnaarde25000.nl](http://www.opnaarde25000.nl).
- Het Rijk en de sector Defensie hebben in 2017 een Raamovereenkomst inhuur participanten afgesloten. De acht gespecialiseerde aanbieders uit de raamovereenkomst zorgen tezamen voor een landelijke spreiding. Deze wordt in 2021 opnieuw aanbesteed.

### 3. Afstemming en besluitvorming binnen het Rijk

---

Het Interdepartementaal Netwerk Banen Arbeidsbeperkten (INBA) is sinds begin 2017 actief. 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 Banenafpraak.

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.

### 4. 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.

Banen die in samenwerking met marktpartijen worden gerealiseerd, kunnen niet geregistreerd worden. Een goede vorm van registratie en (rijksbrede) monitoring wordt samen met leveranciers en contractmanagers onderzocht.

### 5. Praktijkvoorbeelden

---

Praktijkvoorbeelden van hoe invulling wordt gegeven aan de banenafpraak zijn te vinden op <https://www.opnaarde25000.nl/>. De website wordt regelmatig geactualiseerd. Enkele opvallende voorbeelden worden hieronder kort toegelicht.

#### 5.1 Rijksoverheid

##### **Formatieplaats met vast contract**

De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) in Groningen hanteert bij het plaatsen van arbeidsparticipanten dezelfde werkwijze als bij stagiairs. Dat houdt in dat doorgroeien naar een vast dienstverband in een formatieplaats het uitgangspunt is. Dit lukt ook vaak. Het merendeel van deze medewerkers werkt, geheel tegen het heersende beeld in, zonder voorzieningen. Ze hebben er nooit gebruik van gemaakt of de voorzieningen zijn inmiddels afgebouwd.



### **Kandidaten onder de aandacht brengen**

Bij de InspectieSZW worden tijdens boost-acties CV's van WBA-kandidaten naar directeuren gestuurd. Rijkswaterstaat heeft de zogenaamde kandidatenkrant in het leven geroepen, om arbeidsparticipanten die intern van baan willen wisselen onder de aandacht te brengen.

## 5.2 Samenwerking publieke en private sector

### **Proeftuin Partnerships voor meer Banen**

De Normaalste Zaak realiseert met subsidie van het ministerie van BZK in haar project "Proeftuin Partnerships voor meer Banen" baankansen voor arbeidsparticipanten. Dit doet zij door effectieve partnerschappen tussen facilitaire bedrijven en opdrachtgevers in de publieke sector te realiseren en kennis hierover te ontwikkelen en te verspreiden. Dit project voltrekt zich in verschillende fases. In het net van start gegane fase 4 gaat De Normaalste Zaak door met het inspireren en mobiliseren van publieke werkgevers. Een belangrijk onderdeel hiervan is het organiseren van diverse workshops. Ook wordt aandacht besteed aan het creëren van bestuurlijk draagvlak en interne opdrachtgevers worden gestimuleerd om aan de slag te gaan met sociale inkoop. Zie voor de laatste ontwikkelingen <https://www.denormalstezaak.nl/>.

## 6. Acties en speerpunten in 2020 en 2021

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, zowel op het gebied van begeleiding (bijvoorbeeld een jobcoach) als praktisch (een aangepaste stoel of specifieke software, 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. Opgemerkt dient te worden dat de realisatie van ieder speerpunt in de huidige, onzekere praktijk in meer of mindere mate gehinderd kan worden door vigerende en toekomstige coronamaatregelen.

### **Delen van goede voorbeelden (INBA)**

In de praktijk leren van elkaars bestaande (goede) voorbeelden en werkwijzen UBR/Team Diversiteit & Inclusie in zowel het strategisch als het operationeel INBA (Interdepartementaal overleg Banenafpraak).

### **Verbetering HR-instrumentarium**

In februari 2021 starten drie experimenten met als doel om het HR-instrumentarium beter passend te maken voor medewerkers met een arbeidsbeperking. De drie experimenten zijn gericht op werving en matching, op het houden van regie op de eigen loopbaan en op het creëren van schakelplekken ter voorkoming van uitval. In het experiment *werving en matching* wordt gestreefd naar een optimale match tussen kandidaat, leidinggevende en team. Het experiment *regie op de eigen loopbaan* is bedoeld om het HR-instrumentarium beter af te stemmen op de behoeftes van de doelgroep Banenafpraak en waar nodig nieuwe instrumenten te ontwikkelen. Het derde experiment *schakelplekken ter voorkoming van uitval* richt zich op het creëren van schakelplekken om uitval te voorkomen. Enerzijds komen arbeidsparticipanten soms binnen op een functie ver beneden hun kunnen, anderzijds kan een functie ook juist te zwaar zijn. In beide gevallen is het lastig om hier het gesprek over aan te gaan met een leidinggevende en is er angst

voor baanverlies. Onderzocht gaat worden of een schakelplek een rustpunt kan bieden van waaruit de medewerker diens eigen loopbaan van een afstand kan bekijken en zich kan beraden op de volgende stap.

### **Samenwerking in arbeidsmarktregio's**

Het verder uitbreiden van de samenwerking in arbeidsmarktregio's. Dit kan banen opleveren in het eigen ministerie, maar ook bij andere organisaties.

### **Sociaal vergaderen**

Intensiveren en uitbreiden van 'sociaal vergaderen'. In navolging van de best practice van de directie PenO van het Ministerie van BZK 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'.

### **Monitorsysteem inkoopdomein**

Ontwikkelen van een monitorsysteem voor banen die in het inkoopdomein zijn gerealiseerd.

### **Onbeperkt Talent trainingsprogramma**

Dit door Qidos ontwikkelde trainingsprogramma wordt voortgezet door Team Diversiteit & Inclusie. Vorm en inhoud worden aangepast aan de hand van de ervaringen tot nu toe en aan de coronamaatregelen, zolang die van kracht zijn.

### **Inclusief werkklimaat**

Een inclusief werkklimaat is een randvoorwaarde voor duurzame banen. In een meerjarige Inclusiestrategie zullen reeds ingezette interventies in samenhang worden opgenomen en aangevuld met nieuwe interventies.

### **Samenwerking categoriemanagers inkoop**

Intensiveren van samenwerking met categoriemanagers inkoop voor de realisatie van banen met leveranciers.

### **Proeftuinen Maatwerk voor Mensen**

Voortzetting van de proeftuinen Maatwerk voor Mensen en doorontwikkeling van social return. Het jaar 2019 was gericht op uitbreiding en verduurzaming van de proeftuinen. Om dit te stimuleren en te ondersteunen zijn er diverse communicatieactiviteiten en evenementen georganiseerd, zoals een Kennissessie Maatwerk voor Mensen voor projectleiders van de Banenafpraak, een diner pensant Maatwerk voor Mensen en het verder ontwikkelen van de online community en leerformule. In proeftuinen 'Partnerschappen' wordt het benutten van de inkoopkracht bij alle overheden, in samenwerking met leveranciers, gestimuleerd en ondersteund.

### **Acties rondom VN-verdrag Handicap**

In het kader van het VN-Verdrag handicap 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 gebouwen, toegankelijke informatie en 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. 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**

Stichting Onbeperkte Denkers voert het programma Onbeperkte Denkers uit sinds 2019. Dit programma is erop gericht om bewustwording en draagvlak te creëren voor het includeren van mensen met een arbeidsbeperking op de werkvloer. Rijksambtenaren kunnen zich aanmelden als Onbeperkte Denker oftewel als iemand die bereid is mee te denken en een collega met een arbeidsbeperking met raad en daad terzijde wil staan. Ook worden er zogenaamde Onbeperkte Denkers Erkenningen (ODE's) uitgereikt aan collega's die zich op een onderscheidende manier inzetten voor de bevordering van arbeidsparticipatie. Er worden zgn. experiences georganiseerd waarin medewerkers kunnen ervaren wat het is om een beperking te hebben, er vinden online brainstormsessies plaats, er wordt voorlichting gegeven en er is een vooroordeleentest beschikbaar, om enkele activiteiten te noemen. Ook is er een serie indringende portretten van topambtenaren gemaakt die hun visie geven op het opnemen van mensen met een beperking in het arbeidsproces van de Rijksoverheid. In 2021 gaat het project verder onder de naam Onbeperkt Inclusief en zal de aandacht, geheel in lijn met de trend, worden verbreed naar diversiteit in inclusie in brede zin. Activiteiten die voor 2021 op de planning staan zijn een Onbeperkte Team Aanpak, een virtuele escaperoom en een doe-het-zelf module over onbewuste vooroordelen en denken in mogelijkheden. Tot en met 2020 was het project Onbeperkte Denkers medegefinancierd door het A+O fonds Rijk. In 2021 neemt BZK de subsidiëring op zich.



## 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'**

